



Potencjał kadrowy

podkarpackiego rynku pracy



Wojewódzki Urząd Pracy
w Rzeszowie





POTENCJAŁ KADROWY PODKARPACKIEGO RYNKU PRACY

Rzeszów 2017

ZAMAWIAJĄCY:
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W RZESZOWIE

WYKONAWCA:
PRACOWNIA ANALIZ SPOŁECZNYCH IPSYLON
Iwona Żuk



PRACOWNIA BADAWCZA BOSQO
Hubert Kawalec



Autor raportu: Iwona Żuk

ISBN 978-83-938081-9-9

Opracowanie graficzne, druk i oprawa:
RS Druk Drukarnia Wydawnictwo
35-082 Rzeszów, ul. Podgórska 4, tel./fax 17 854 07 90
e-mail: poczta@rsdruk.pl www.rsdruk.pl

Spis treści

1. Wstęp	5
2. Wnioski i rekomendacje.....	9
3. Metodyka badania i charakterystyka próby badawczej	23
4. Prezentacja i interpretacja wyników badania w zakresie ryнку pracy	31
4.1. Ocena podkarpackiego rynku pracy	31
4.2. Przeszłość zawodowa mieszkańców Podkarpacia	44
4.3. Przyczyny niezadowolającego poziomu zatrudnienia mieszkańców Podkarpacia	57
4.4. Możliwości podniesienia poziomu zatrudnienia mieszkańców Podkarpacia	63
4.5. Warunki pracy w województwie podkarpackim	75
4.6. Źródła i poziom dochodów mieszkańców Podkarpacia.....	84
4.7. Elastyczność i mobilność osób pracujących oraz ich gotowość do poprawy jakości pracy oraz warunków zatrudnienia	93
4.8. Samozatrudnienie jako opcja pracy zawodowej	99
4.9. Ocena instrumentów wsparcia dla osób poruszających się po rynku pracy oraz osób biernych zawodowo.....	105
5. Prezentacja i interpretacja wyników badania w zakresie kształcenia ustawicznego	113
5.1. Poziom rozpowszechnienia kształcenia ustawicznego na Podkarpaciu	113
5.2. Źródła finansowania kształcenia ustawicznego na Podkarpaciu	120
5.3. Oferta kształcenia ustawicznego na Podkarpaciu.....	123
5.4. Jakość i użyteczność kształcenia ustawicznego.....	133
ANEKS	138
1. Kwestionariusz ankiety dla osób pracujących	138
2. Kwestionariusz ankiety dla osób bezrobotnych	148
3. Kwestionariusz ankiety dla osób biernych zawodowo	158
4. Spis tabel	167

1. Wstęp

Celem głównym badania jest opisanie trendów w zakresie potencjału kadrowego podkarpackiego rynku pracy 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.

Badania rynku pracy najczęściej prowadzone są z uwzględnieniem strony podażowej i popytowej, jednak dotychczas priorytetowym ujęciem było ujęcie popytowe – głównie poprzez weryfikowanie 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, 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 mieszkańców Podkarpacia.

Istotnym elementem badania będzie zdiagnozowanie postaw wobec kształcenia ustawicznego. Ta część badania jest uzupełniona odrębnym badaniem przeprowadzonym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie w zakresie kształcenia ustawicznego, którego respondentami byli pracodawcy oraz firmy szkoleniowe.

Ze względu na udział w badaniu aż trzech kategorii respondentów, problematyka badawcza jest bardzo szeroka, a 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.

Wśród szczegółowych pytań badawczych, odnoszących się do wszystkich uczestników badania, wymienić można następujące pytania:

1. Jak osoby pracujące/bezrobotne/bierne zawodowo oceniają podkarpacki rynek pracy 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? Jakiej 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?
7. Czy osoby pracujące/bezrobotne/bierne zawodowo uczestniczyły w kształceniu ustawicznym w ciągu ostatnich 12 miesięcy? Jeśli tak, to z jakich powodów podjęły decyzję o udziale w kształceniu ustawicznym, w jakich formach uczestniczyły i ile czasu na to przeznaczyły? Kto ponosił koszty doksztalcenia i jaka była ich wysokość?
8. Czy osoby pracujące/bezrobotne/bierne zawodowo są zainteresowane doksztalceniem i w jakim stopniu byłyby skłonne pokryć koszty doksztalcenia z własnych środków?
9. Jakie czynniki wpływają na decyzje osób pracujących/bezrobotnych/biernych zawodowo o wyborze danej usługi kształcenia ustawicznego?
10. Skąd osoby pracujące/ bezrobotne/bierne zawodowo czerpią informacje o usługach kształcenia ustawicznego?
11. Jaki jest stopień dopasowania dostępnej na rynku oferty kształcenia ustawicznego do potrzeb osób pracujących/bezrobotnych/biernych zawodowo?
12. Jakie elementy świadczą o dopasowaniu dostępnej na rynku oferty kształcenia ustawicznego do potrzeb osób pracujących/bezrobotnych/biernych zawodowo, a jakie elementy świadczą o jej niedopasowaniu?
13. Jak osoby pracujące/bezrobotne/bierne zawodowo, które uczestniczyły w kształceniu ustawicznym, oceniają jego jakość i użyteczność? Co ich zdaniem poprawiłoby jakość kształcenia ustawicznego?
14. Czy osoby pracujące/bezrobotne/bierne zawodowo wiedzą o funkcjonowaniu Krajowego Funduszu Szkoleniowego? Jeśli tak, to czy znają zasady ubiegania się o środki z niego i jak je oceniają?
15. Czy osoby pracujące/bezrobotne/bierne zawodowo wiedzą o funkcjonowaniu Bazy Usług Rozwojowych? Jeśli tak, to czy znają zasady ubiegania się o środki z niej i jak je oceniają?

16. Czy osoby pracujące/bezrobotne/bierne zawodowo wiedzą o funkcjonowaniu kształcenia ustawicznego w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych? Jeśli tak, to czy znają zasady uczestniczenia w nich i jak je oceniają?
17. Czy osoby pracujące/bezrobotne/bierne zawodowo wiedzą o możliwości kształcenia osób pracujących w wieku 45+ ze środków Funduszu Pracy? Jeśli tak, to czy znają zasady uczestniczenia w nich i jak je oceniają?

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 Podkarpaciu?
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. zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem, kompetencjami, zainteresowaniami, aspiracjami)?
4. Jakie są źródła utrzymania osób bezrobotnych na Podkarpaciu?

Pytania badawcze skierowane wyłącznie do osób biernych zawodowo:

1. Jakie są przyczyny bierności zawodowej na Podkarpaciu?
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 Podkarpaciu?

2. Wnioski i rekomendacje

Cel 1. Ocena podkarpackiego rynku pracy przez jego uczestników oraz osoby bierne zawodowo

Mieszkańcy regionu negatywnie oceniają podkarpacki rynek pracy pod względem możliwości znalezienia zatrudnienia – rynek ma charakter rynku pracodawcy.

- Negatywna ocena dotyczy nie tylko możliwości znalezienia zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami (87% uważa, że jest to trudne), czy zatrudnienia dającego satysfakcjonujące zarobki (94% uważa, że jest to trudne), ale także możliwości znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia (65% uważa, że jest to trudne).
- Ponad 90% osób bezrobotnych i biernych zawodowo uważa, że znalezienie pracy zgodnej z kwalifikacjami jest trudne lub bardzo trudne. Pogląd ten podziela 80% osób pracujących.
- Opinie o bardzo dużej trudności ze znalezieniem pracy wyrażają najczęściej osoby po 50 roku życia.
- Mimo negatywnej opinii na temat dostępności miejsc pracy na podkarpackim rynku, mieszkańcy dostrzegają pozytywne zmiany w tym zakresie – pogląd o tym, że na Podkarpaciu przybywa miejsc pracy jest wyrażany trzykrotnie częściej niż ten, że miejsc pracy ubywa (38,1% do 11,3%).

Mieszkańcy regionu negatywnie oceniają podkarpacki rynek pracy pod względem poziomu oferowanych zarobków.

- Mieszkańcy Podkarpacia uważają płace oferowane na regionalnym rynku pracy za niskie w stosunku do kosztów utrzymania (94%).
- Opinia o tym, że znalezienie pracy dającej dobre zarobki jest bardzo trudne, są zdecydowanie rzadsze wśród mieszkańców Rzeszowa niż pozostałych mieszkańców regionu.

Lokalny rynek pracy oceniany jest jako mało atrakcyjny.

- Wyjazd do pracy poza granice kraju planuje 8,6% respondentów nie posiadających pracy.
- Osoby posiadające w momencie badania status ucznia/studenta w większości planują podjęcie zatrudnienia poza lokalnym rynkiem pracy (24% w regionie, 15% poza regionem, 15% poza Polską). Tylko co trzecia osoba posiadająca status ucznia/studenta planuje zatrudnienie na lokalnym rynku pracy.

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

- Przekonanie, że pracownicy nie mają wpływu na warunki pracy wyraziło 74% mieszkańców nie posiadających zatrudnienia oraz 63% osób zatrud-

nionych. Wśród osób dostrzegających wpływ pracowników na warunki zatrudnienia dominuje pogląd, że dotyczy to wyłącznie wysoko kwalifikowanych pracowników.

- Osoby pracujące, częściej niż nie posiadające zatrudnienia uważają, że pracodawcy szanują swoich pracowników (55% pracujących; 35% bezrobotnych; 43% biernych zawodowo).
- Tylko 9% respondentów uważa, że pracownicy nie dbają o zachowanie miejsca pracy.
- Osoby zatrudnione często powielają potoczne poglądy o braku wzajemnego poszanowania pracodawców i pracowników w miejscu pracy, choć większość z nich nie widzi negatywnych postaw we własnym miejscu pracy (6% pracujących uważa, że pracodawcy na Podkarpaciu zdecydowanie szanują pracowników, ale aż 30% deklaruje taką postawę w odniesieniu do własnego pracodawcy; 36% pracujących uważa, że pracownicy na Podkarpaciu zdecydowanie szanują swoją pracę, ale aż 63% deklaruje taką postawę własną).

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

- Osoby pracujące obawiają się często przeciążenia obowiązkami zawodowymi (coraz trudniejszymi do wykonania wraz z wiekiem). Najmniej obaw o sytuację zawodową wyrażają osoby pracujące, będące mieszkańcami Rzeszowa.
- Osoby bezrobotne obawiają się często o stabilność zatrudnienia, natomiast osoby bierne zawodowo – istotnego pogorszenia sytuacji ekonomicznej.

Cel 2. Opisanie przeszłości zawodowej mieszkańców Podkarpacia

Elastyczność zawodowa mieszkańców Podkarpacia jest niewielka.

- 60% osób, które kiedykolwiek pracowały – było zatrudnionych w nie więcej jak dwóch miejscach. 60% osób pracowało w swojej historii zawodowej tylko w jednym zawodzie.
- Osoby, które zatrudnione były w więcej niż 5 miejscach, to około 15% osób z doświadczeniem zawodowym.

Znaczna część rynku pracy to umowy „śmieciovie” lub zatrudnienie w „szarej strefie”

- 7% pracujących, 18% bezrobotnych i 11% biernych wykonywało kiedykolwiek pracę bez umowy.
- Dla osób kształcących się (posiadających status ucznia/studenta) umowy zlecenia i umowy o dzieło to 1/3 wszystkich form zatrudnienia.
- 57,5% osób pracujących w momencie realizacji badania wykonywało pracę w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony.
- Przekonanie o realnych szansach otrzymania pracy etatowej rośnie wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia (gimnazjalne: 34%; wyższe: 51%). Osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym częściej niż pozostali przewidują podjęcie pracy bez umowy.

Niewielki udział samozatrudnienia jako formy aktywności zawodowej.

- 8,6% mieszkańców regionu doświadczyło w swojej historii zawodowej posiadania własnej firmy. Wskaźnik osób prowadzących działalność gospodarczą jest ponad trzykrotnie wyższy wśród osób pracujących niż biernych zawodowo.
- Blisko 18% firm znika z podkarpackiego rynku w ciągu roku od ich założenia.
- 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.

Znaczna grupa mieszkańców Podkarpacia doświadcza bezrobocia.

- 62% respondentów doświadczyło zjawiska bezrobocia w swojej przeszłości zawodowej lub doświadcza go obecnie (mieszkańcy Rzeszowa rzadziej niż przeciętnie: 51%). Ponad połowa z nich deklaruje, że osobami bezrobotnymi byli tylko raz, a co czwarty – dwa razy.
- Łączny czas trwania bezrobocia jest znaczny (niemal co piąty był bezrobotny od 2 do 4 lat, a 15% powyżej 4 lat), dłuższy w przypadku kobiet niż mężczyzn.
- Im niższy poziom wykształcenia respondentów, tym wyższy wskaźnik doświadczenia długotrwałego bezrobocia – od 39% w przypadku osób z wykształceniem wyższym, do 63% w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym.

Znaczna grupa mieszkańców Podkarpacia wykazuje całkowity brak aktywności zawodowej.

- Ponad 1/5 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 aż 1/3 stanowią osoby po 30 roku życia (kobiety: 24%, mężczyźni: 19%).
- Co piąta osoba, która nie posiada zatrudnienia, zdecydowanie nie widzi szans na jego podjęcie w najbliższym czasie. Przekonanie o możliwości podjęcia pracy w najbliższym czasie maleje wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania bez pracy.

Cele 3. i 4. Określenie przyczyn niezadawalającego poziomu zatrudnienia mieszkańców Podkarpacia oraz możliwości podniesienia poziomu zatrudnienia mieszkańców Podkarpacia

Trudności w zatrudnieniu wynikają głównie z luki kompetencyjnej oraz z niezadawalających warunków pracy.

- Bezrobotni 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. W drugiej kolejności wskazywano na demotywujące działanie oferowanych płac, w trzeciej: że

częstą przyczyną bezrobocia jest brak jakichkolwiek ofert pracy na lokalnych rynkach pracy.

- Im wyższy poziom wykształcenia, tym częstsze przekonanie o realnych szansach na podjęcie pracy w nieodległej perspektywie czasowej.
- Zaskakujący wydaje się fakt, że osoby bezrobotne z wykształceniem wyższym, znacznie częściej niż osoby z innym rodzajem wykształcenia, jako powód braku szans na podjęcie zatrudnienia wskazują brak kwalifikacji wymaganych na rynku pracy (aż 32% bezrobotnych z wykształceniem wyższym, przy 15% z wykształceniem gimnazjalnym, 17% z wykształceniem ogólnokształcącym czy 22% z wykształceniem średnim zawodowym).
- Bardzo duży procent biernych zawodowo pytanym o to, co mogłoby pomóc w podjęciu zatrudnienia, wskazywał na czynniki związane z kwalifikacjami (podniesienie kwalifikacji: 21%, przekwalifikowanie: 13,8%, uzupełnienie wykształcenia formalnego: 13,7%), podczas gdy nieodpowiednie kwalifikacje nie były w ogóle wymieniane jako przyczyna bierności zawodowej.

Brak aktywności zawodowej spowodowany jest w znaczącym stopniu bezpieczeństwem ekonomicznym.

- Zdecydowaną większość osób biernych przyporządkować można do jednej z czterech kategorii:
 - osoby, które opiekują się osobami zależnymi,
 - osoby, których stan zdrowia uniemożliwia pracę,
 - osoby, które jeszcze się kształcą,
 - osoby, które nie chcą/nie muszą pracować, gdyż mają inne źródło utrzymania.
- 21% osób biernych zawodowo nie ma zamiaru podejmować zatrudnienia, gdyż nie widzi takiej potrzeby (np. posiadają inne źródła utrzymania) lub nie chce pracować (boją się pracy, przyzwyczaili się do bierności zawodowej).
- Bezrobotni wyrażają opinię dotyczącą części osób bezrobotnych, zgodnie z którą nie chcą oni pracować – wolą żyć z zasiłków, mają zbyt wygórowane oczekiwania odnośnie warunków pracy, a także, że mają zbyt niskie kwalifikacje zawodowe.
- Mężczyźni znacznie częściej niż kobiety bierność zawodową uzasadniają złym stanem zdrowia, a także rezygnacją z aktywności zawodowej w wyniku niepowodzeń na rynku pracy.
- Ponad 16% osób biernych zawodowo, które uznały, że dochód przypadający na jednego członka ich gospodarstwa domowego jest niewystarczający, na pytanie o powód swojej bierności wskazuje na brak konieczności pracy ze względu na posiadanie wystarczającego dochodu.
- Blisko 60% osób bezrobotnych, których dochód na jednego członka rodziny nie przekracza 500 zł, nie przyjęłoby pracy za wynagrodzenie 2000 zł netto lub niższe.

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. Dodatkowo na sytuację rodzinną, jako czynnik uniemożliwiający podjęcie zatrudnienia przez osoby biernie zawodowo, wskazują znacznie częściej kobiety (38%) niż mężczyźni (9%). W przypadku kobiet bezrobotnych – bardzo istotnym powodem pozostawania bez pracy jest brak oferty pracy możliwej do pogodzenia z opieką nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi.
- Przydatność wsparcia w postaci zorganizowania opieki dla osób zależnych jest często wysoko oceniana.

Panuje dezaprobata dla działań aktywizacyjnych powiatowych urzędów pracy.

- Osoby, które rejestrowały się w powiatowym urzędzie pracy, decyzję tę uzasadniały najczęściej chęcią uzyskania ciągłości ubezpieczenia zdrowotnego (43,3%).
- 22% osób nieposiadających pracy w momencie realizacji badania i tej pracy aktywnie poszukujących, nie było zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy. Osoby, które nie ubiegały się w PUP o status osoby bezrobotnej, najczęściej deklarują brak wiary w to, że urząd pracy pomoże im w znalezieniu zatrudnienia (40,4%).

Cel 5. Opisanie warunków pracy mieszkańców Podkarpacia

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 terenie Podkarpacia wykonuje pracę pełnoetatową (niewielkie upowszechnienie zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin: pracę na 3/4 etatu, 1/2 etatu lub 1/4 etatu zadeklarowało łącznie tylko 7,8% ogółu zatrudnionych).
- Ponad 38% osób zatrudnionych deklaruje, że zdarza im się pracować ponad ustaloną liczbę godzin – co czwarty z nich ma z tym zjawiskiem do czynienia niemal codziennie, a co trzeci – co najmniej raz w tygodniu.
- Niemal co czwarty 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 1/4 osób zatrudnionych uważa, że w obecnym miejscu pracy ma szansę na awans zawodowy. Przekonanie o szansie awansu jest najczęstsze w środkowych grupach wiekowych (24-40 lat), najniższe natomiast wśród osób powyżej 50 roku życia. Przekonanie o możliwości awansu rośnie wraz z poziomem wykształcenia osób pracujących.
- Najczęstszym powodem braku szans na awans jest płaska struktura organizacyjna, która skutkuje brakiem stanowisk wyższych.

- Przekonanie o tym, że awansują wyłącznie osoby z koneksjami, maleje wraz z wiekiem i stażem pracy osób zatrudnionych. Możliwe więc, że pogląd ten jest negatywnie weryfikowany przez doświadczenie zawodowe.

Bardzo duże znaczenie kapitału społecznego w pozyskiwaniu zatrudnienia.

- Częściej niż co dziesiąta osoba deklaruje uzyskanie pracy dzięki znajomościom, tyle samo osób zatrudnionych jest u znajomych i członków rodziny (łącznie około 20%).

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

Mieszkańcy Podkarpacia oczekują zatrudnienia w postaci umowy o pracę na czas nieokreślony.

- Najczęstsza akceptowalna forma zatrudnienia ze strony bezrobotnych to umowa o pracę na czas nieokreślony (wskazywana w przypadku 89,2% osób – tylko 60% osób podpisałoby umowę na czas określony, a 30,6% umowę na okres próbny). Jednocześnie preferowana jest praca w stałych godzinach (ponad 90% wskazań). Jedynie 21-25% bezrobotnych przyjąłoby pracę niepełnoetatową, pracę również w weekendy czy pracę zmianową.
- Pracę bez umowy najczęściej akceptują osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (24%) oraz długotrwale bezrobotne (13%), natomiast samozatrudnienie – osoby z wykształceniem wyższym (9%).
- Osoby posiadające status ucznia/studenta chętniej od pozostałych bezrobotnych akceptują wszystkie formy zatrudnienia inne niż praca pełnoetatowa: m.in. pracę w weekendy oraz pracę w godzinach nocnych.

Poziom oczekiwań płacowych mieszkańców Podkarpacia nie jest wygórowany.

- Niemal 72% bezrobotnych zaakceptowałoby pracę z wynagrodzeniem nie przekraczającym 2500 zł netto, w tym 10,5% podjęłoby pracę za płacę minimalną. Zdecydowana większość bezrobotnych jest skłonna podjąć pracę za wynagrodzenie niższe niż to, które uznaje za satysfakcjonujące.
- 11% 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 Podkarpacia jest niewielki.

- O ile konieczność dojazdów trwających od pół godziny do godziny byłaby akceptowalna przez większość bezrobotnych (a dla co czwartego byłaby zdecydowanie akceptowalna), o tyle na dłuższe dojazdy zgodziłoby się już tylko 30,5% osób.
- Na przeprowadzkę w celu podjęcia pracy do 100 km zgodziłoby się 17,3% bezrobotnych, a powyżej 100 km – 13,9% bezrobotnych.

- Osoby, których gospodarstwa domowe są w złej sytuacji ekonomicznej (niski dochód, niewystarczający na zaspokojenie potrzeb), nie są bardziej skłonne do podejmowania tego typu wyrzeczeń, by zdobyć pracę niż osoby, których sytuacja ekonomiczna jest korzystniejsza, wręcz odwrotnie: rzadziej niż osoby w lepszej sytuacji deklarują możliwość podjęcia wyrzeczeń dla zdobycia zatrudnienia.

Cel 7. Opisanie źródeł dochodu mieszkańców Podkarpacia

Poziom dochodów mieszkańców Podkarpacia nie jest dla nich satysfakcjonujący.

- Ponad połowa osób zatrudnionych osiąga dochody (miesięczna kwota netto) pomiędzy 1500 zł a 2500 zł, natomiast 17,4% uzyskuje płacę minimalną. Zarobki do 2000 zł uzyskują znacznie częściej kobiety niż mężczyźni – łącznie 54% kobiet i 36% mężczyzn.
- Zarobki rosną wraz ze stażem pracy, jednak po przekroczeniu trzydziestoletniego stażu pracy zaczynają ponownie maleć.
- Najwyższe dochody deklarują osoby samozatrudnione, a następnie wykonujące pracę kontraktową.
- Połowa pracujących oprócz pracy zarobkowej posiada jeszcze inne źródła dochodu.
- Osoby bezrobotne utrzymują się zazwyczaj z dochodów innych członków gospodarstwa domowego, choć blisko 11% z nich posiada zasiłek dla bezrobotnych, a ponad 11% inne świadczenia socjalne. W przypadku osób biernych zawodowo 3/4 korzysta z dochodów innych członków gospodarstwa domowego, natomiast niemal co czwarty posiada rentę, a co szósty emeryturę. Ponad 13% posiada inne świadczenia socjalne.
- Blisko 1/3 respondentów uważa, że środki, którymi dysponuje ich gospodarstwo domowe raczej nie są wystarczające, a 17,7% – że zdecydowanie nie są wystarczające, by zaspokoić istotne potrzeby członków gospodarstwa domowego. Odpowiedzi zdecydowanie przeczące udzieliła co czwarta osoba bezrobotna, ale też co dziesiąta osoba pracująca, a więc uzyskująca wynagrodzenie za pracę, co świadczy może 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 umiarkowanie wysoki.

- Średnia ocena poziomu satysfakcji z posiadanego zatrudnienia dla ogółu osób zatrudnionych wyniosła 3,72 pkt w pięciopunktowej skali ocen.
- Najwyższą satysfakcję z pracy deklarują osoby z wyższym wykształceniem (3,97 pkt).

- Ogólna satysfakcja z wykonywanej pracy jest nieznacznie wyższa wśród mężczyzn (przy czym różnica zwiększa się w poszczególnych aspektach: w szczególności dot. poziomu zarobków oraz możliwości awansu i rozwoju).
- Satysfakcja z wykonywanej pracy zmienia się wraz ze stażem pracy osób zatrudnionych – rośnie w pierwszym dziesięcioleciu pracy, osiąga wysoki poziom w okresie 11 – 30 lat pracy, a następnie maleje.
- Osoby zatrudnione największą satysfakcją z zatrudnienia wiążą z jego aspektami, takimi jak: relacje ze współpracownikami oraz posiadany rodzaj umowy (oceny powyżej 3,90 pkt). Znacznie powyżej przeciętnego poziomu oceniono również satysfakcję z zakresu obowiązków, liczby godzin pracy oraz rozłożenia godzin pracy w czasie (powyżej 3,65 pkt). Na poziomie niższym od przeciętnego ukształtowała się średnia ocena satysfakcji z bonusów do wynagrodzenia oraz z możliwości awansu zawodowego i rozwoju (poniżej 2,90 pkt).

Cel 9. Określenie elastyczności i mobilności pracujących mieszkańców Podkarpacia i ich gotowości do podnoszenia jakości pracy i warunków zatrudnienia

Poziom elastyczności i mobilności pracujących mieszkańców Podkarpacia jest niewielki.

- Co dziesiąta osoba zatrudniona w ciągu najbliższego roku zdecydowanie ma zamiar zmienić miejsce pracy, jednak tylko około 4% jest zdecydowanych, by działać na rzecz awansu lub zmiany stanowiska.
- Charakterystyczne jest, że podnoszenie lub poszerzanie kwalifikacji planują głównie osoby z wykształceniem wyższym (42%), natomiast bardzo rzadko osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (15%) oraz zasadniczym zawodowym (21%). Aż 44% osób posiadających wykształcenie gimnazjalne lub niższe zadeklarowało, że zdecydowanie nie ma zamiaru podnosić/poszerzać kwalifikacji w ciągu najbliższego roku.
- Kluczowym czynnikiem motywującym zmianę pracy jest wzrost poziomu zarobków, na który wskazało 93,1% rozważających zmianę zatrudnienia.
- Osoby z wykształceniem wyższym rzadziej niż pozostali pracownicy za czynnik motywujący do zmiany pracy uznają wzrost zarobków (84%), częściej natomiast niż pozostali – awans zawodowy (55%). Zmniejszenie poziomu zarobków jest uznawane za zmianę niepożądaną na tyle, że nie rekompensowałyby innych pozytywnych zmian w zakresie warunków zatrudnienia.
- 21,2% respondentów chcących zmienić miejsce pracy, by uzyskać lepsze warunki zatrudnienia, nie jest skłonna pójść na jakiegokolwiek ustępstwa.

Cel. 10. Ocena atrakcyjności samozatrudnienia jako opcji pracy zawodowej

Nieznacznie ponad 7% mieszkańców regionu rozważa rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, natomiast 89% całkowicie odrzuca możliwość samozatrudnienia. Chęć podjęcia własnej działalności jest zazwyczaj dobrowolnym wyborem a nie koniecznością.

- Możliwość rozpoczęcia działalności gospodarczej rozważają częściej osoby, które mają doświadczenie pracy w wielu miejscach niż osoby z niewielkim doświadczeniem w tym zakresie.
- Chęć założenia własnej firmy deklarują częściej osoby, których sytuacja ekonomiczna jest korzystna, tzn. posiadany dochód jest wystarczający by zaspokoić potrzeby członków gospodarstwa domowego.
- Dla blisko 15% respondentów pomysł założenia własnej firmy wynika z trudnej sytuacji na rynku pracy i traktowany jest jako konieczność. Takie podejście dotyczy bardzo często osób o złym stanie zdrowia, natomiast niemal wszystkie osoby, które posiadają status ucznia/studenta uznają planowaną działalność gospodarczą za niewymuszony wybór.
- Osoby, które deklarując plany otwarcia własnej firmy, postrzegają ją jako konieczność, to najczęściej osoby negatywnie oceniające możliwości znalezienia pracy na lokalnym rynku (zarówno dowolnej pracy, jak i pracy zgodnej z kwalifikacjami czy dobrze płatnej).
- Największy wpływ na plany podjęcia własnej działalności gospodarczej mają nie tyle obiektywne problemy z zatrudnieniem czy brak źródeł dochodu, ale raczej aspekty psychologiczne (wyzwanie, chęć spróbowania czegoś nowego, chęć bycia dla siebie samego szefem).
- W przypadku mężczyzn istotnym bodźcem dla podjęcia własnej działalności są również niskie dochody w obecnym miejscu pracy, a w przypadku kobiet – przekonanie o większej możliwości pogodzenia samozatrudnienia z obowiązkami rodzinnymi.
- Za pozytywne strony własnej działalności gospodarczej uznano fakt nieposiadania przełożonych oraz możliwość uzyskiwania większych zarobków, pracowania na własne konto. Negatywną stroną własnej działalności są przede wszystkim wysokie koszty działalności związane z podatkami i składkami na obowiązkowe ubezpieczenia.

Cel 11. Ocena poczucia zagrożenia wśród osób poruszających się po rynku pracy oraz biernych zawodowo

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

- Osoby pracujące obawiają się często przeciążenia obowiązkami zawodowymi (coraz trudniejszymi do wykonania wraz z wiekiem). Najmniej obaw

o sytuację zawodową wyrażają osoby pracujące, będące mieszkańcami Rzeszowa.

- Osoby bezrobotne obawiają się często o stabilność zatrudnienia, natomiast osoby bierne zawodowo boją się istotnego pogorszenia sytuacji ekonomicznej.

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

Co piąty mieszkaniec regionu korzystał z jakiegoś instrumentu rynku pracy, najczęściej korzystano ze staży zawodowych oraz finansowania szkoleń.

- Z instrumentów rynku pracy nie korzystało 79% mieszkańców, a 38% mieszkańców deklaruje brak znajomości jakichkolwiek instrumentów.
- Z instrumentów rynku pracy korzystały najczęściej osoby zatrudnione, a najrzadziej osoby bierne zawodowo. Wyższy wskaźnik korzystania z różnych form wsparcia deklarują osoby pozostające bez zatrudnienia od niedawna (nie dłużej jak 3 miesiące) niż osoby długotrwale pozostające bez pracy.
- W opinii osób korzystających z instrumentów rynku pracy – najwyższą jakość mają: finansowanie kosztów zakwaterowania i kosztów przejazdu, a następnie stypendia z tytułu dalszej nauki.
- W opinii osób korzystających z instrumentów rynku pracy – najwyższą użyteczność mają: finansowanie kosztów przejazdu, stypendia z tytułu dalszej nauki oraz dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy.
- Największe grono mieszkańców uważa, że przydatną formą wsparcia byłaby pomoc w zakładaniu działalności gospodarczej, a w drugiej kolejności: pomoc w zapewnieniu opieki osobom zależnym.

Cel 13. Ocena poziomu rozpowszechnienia kształcenia ustawicznego. Poznanie powodów uczestnictwa i braku uczestnictwa w kształceniu ustawicznym

W ciągu ostatniego roku doksztalało się 17% mieszkańców województwa, a 38% jest zainteresowanych uczestnictwem w doksztalaniu w ciągu najbliższego roku.

- Osoby posiadające wyższe kwalifikacje doksztalały się częściej niż osoby posiadające niskie kwalifikacje. Podnoszenie kwalifikacji w ostatnim roku deklarowały najczęściej osoby z wykształceniem ogólnokształcącym (31%) oraz z wykształceniem wyższym (25%), a najrzadziej osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (niespełna 7%).
- Częstotliwość uczestnictwa w kształceniu ustawicznym maleje stopniowo wraz z wiekiem mieszkańców.
- Im korzystniejsza ocena własnej sytuacji ekonomicznej, tym większa częstotliwość uczestnictwa w podnoszeniu kwalifikacji (doksztalała się 9% osób o zdecydowanie niewystarczającym dochodzie; 26% osób o zdecydowanie wystarczającym dochodzie).

- Mieszkańcy regionu korzystają najczęściej z trzech form kształcenia ustawicznego: szkoleń w ramach godzin pracy, kursów zawodowych kończących się uzyskaniem certyfikatu (uprawnień) oraz ze studiów I lub II stopnia.
- Tylko co druga osoba uczestnicząca w kształceniu ustawicznym podnosi swoje kwalifikacje z własnej inicjatywy, a co trzecia osoba nie uczestnicząca w kształceniu uważa doksztalcanie za bezcelowy wysiłek.
- W przypadku połowy osób podnoszących kwalifikacje, doksztalcanie jest koniecznością – warunkiem niezbędnym dla utrzymania posiadanego zatrudnienia.
- Podnoszenie kwalifikacji ze względu na chęć zdobywania wiedzy (wewnętrzna potrzeba) najczęściej deklarują osoby z wykształceniem wyższym (31%). Powód ten nabiera znaczenia wraz z wiekiem osób doszkalających się.
- Osoby posiadające status ucznia/studenta bardzo rzadko kształcenie uzasadniają wewnętrzną potrzebą zdobywania wiedzy (poniżej 8%).
- Związek kształcenia z obowiązkami zawodowymi deklaruje 65% respondentów, natomiast wśród osób pracujących wskaźnik ten sięga 78%.
- Ponad 30% respondentów uznaje doksztalcanie za bezcelowy wysiłek, który w żaden sposób nie przełoży się na poprawę sytuacji zawodowej. Skłonność do wyrażania takiego poglądu maleje wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia mieszkańców.
- Około 20% osób, które nie doksztalcają się, tłumaczy ten fakt brakiem środków na ten cel, tyle samo brakiem czasu lub brakiem interesującej oferty. Osoby z wykształceniem wyższym znacznie częściej nie uczestniczą w kształceniu ustawicznym ze względu na brak ciekawej oferty.

Cel 14. Określenie istniejących i potencjalnych źródeł finansowania kształcenia ustawicznego

Niespełna 28% osób kształcących się w ciągu ostatniego roku ponosiło osobiście koszty doksztalcania, a ponad połowa chcących się doksztalcać w najbliższym roku nie chce ponosić żadnych kosztów z tym związanych.

- Koszty kształcenia najczęściej ponoszą pracodawcy (28%) oraz instytucje publiczne (17%), przy czym w przypadku połowy osób pracujących doksztalcanie finansowane było przez pracodawcę, a w przypadku 28% bezrobotnych – finansowane było przez instytucje publiczne. Co piąta osoba podnosząca w ostatnim roku kwalifikacje deklaruje, że nie wymagało to ponoszenia żadnych kosztów.
- Co piąta osoba nie podnosząca kwalifikacji (w tym: częściej niż co czwarta osoba bezrobotna) tłumaczy się brakiem środków finansowych na ten cel.
- Niespełna 8% respondentów, którzy chcą podnosić kwalifikacje w najbliższym roku jest otwartych na możliwość pokrycia co najmniej połowy kosztów kształcenia.

Cele 15. i 16. Opisanie motywacji do wyboru konkretnej formy kształcenia ustawicznego i źródeł wiedzy na temat dostępnej oferty kształcenia ustawicznego

Najważniejszym kryterium wyboru oferty kształcenia jest zgodność oferty z zainteresowaniami oraz z planami zawodowymi.

- Wśród istotnych kryteriów wyboru oferty kształcenia wymienić należy także możliwość uzyskania konkretnego certyfikatu/uprawnienia zawodowego oraz cenę kształcenia.
- Połowa mieszkańców regionu nie wskazała żadnych kryteriów wyboru oferty kształcenia, ponieważ ani nie korzystała, ani nie planuje korzystać z oferty kształcenia ustawicznego.

Ponad 1/3 mieszkańców deklaruje, że nie ma żadnych informacji na temat możliwości doksztalania w regionie.

- Najczęstszym źródłem informacji są reklamy zamieszczane w prasie, radio, telewizji, a także zasoby Internetu (na obydwie źródła wskazuje 1/3 respondentów). Co piąty mieszkaniec regionu ma styczność z plakatami, ogłoszeniami i ulotkami informacyjnymi dotyczącymi możliwości podnoszenia kwalifikacji.
- Internet jest kluczowym źródłem wiedzy o ofercie kształcenia ustawicznego dla osób młodych, osób posiadających status ucznia/studenta oraz osób posiadających wykształcenie wyższe lub ogólnokształcące.
- Brak dostępu do informacji na ten temat deklarują najczęściej osoby biernie zawodowo.

Cel 17. Ocena dostępnej oferty kształcenia ustawicznego

Większość osób, które korzystały z kształcenia ustawicznego nie miała problemu ze znalezieniem oferty adekwatnej do własnych potrzeb.

- Pogląd, że znalezienie oferty adekwatnej do potrzeb było trudne, wyraziło niespełna 13% osób doksztalających się. Ponad 40% kształcących się pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo deklarowało, że znalezienie oferty adekwatnej do potrzeb było bardzo łatwe (jednak dotyczy to oferty ogółem, a nie tylko oferty regionalnej).
- Co trzeci mieszkaniec regionu uważa, że oferta kształcenia ustawicznego na Podkarpaciu jest wąska. Ponad 15% osób korzystało z doksztalania poza obszarem województwa podkarpackiego. W połowie przypadków było to uzasadnione brakiem określonej formy lub tematyki doksztalania w regionie.
- Mieszkańcy Podkarpacia za kluczowy czynnik świadczący o dopasowaniu oferty do potrzeb osób chcących podnosić kwalifikacje uznali duży wybór dziedzin/tematyki kształcenia oraz duży wybór form kształcenia.
- O niedopasowaniu oferty do potrzeb świadczą (oprócz małego wyboru dziedzin i form) zbyt duże koszty kształcenia oraz brak podążania za nowymi trendami i potrzebami rynku pracy.

Cel 18. Ocena jakości i użyteczności form kształcenia ustawicznego oraz określenie elementów wpływających na jakość kształcenia ustawicznego

Mieszkańcy regionu, którzy uczestniczyli w kształceniu ustawicznym w ciągu ostatniego roku, pozytywnie oceniają jakość (93%) i użyteczność (89%) tego kształcenia.

- Poziom zadowolenia z jakości oraz użyteczności kształcenia jest najwyższy wśród osób pracujących, najniższy natomiast wśród osób bezrobotnych.
- Co piąta osoba bezrobotna negatywnie oceniła użyteczność doksztalcenia, co prawdopodobnie oznacza, że nie pomogło ono w znalezieniu zatrudnienia.
- Wraz ze wzrostem stażu pracy respondentów wzrasta poziom zadowolenia z jakości odbytego doksztalcenia.
- Na zadowolenie z jakości i użyteczności kształcenia najczęściej wpływa wysoki poziom merytoryczny, wynikający z dobrze przygotowanej i doświadczonej kadry prowadzącej oraz praktyczny charakter przekazywanych treści. Istotna jest również możliwość zdobycia konkretnego certyfikatu potwierdzającego posiadanie wiedzy lub uprawnień.
- Osoby niezadowolone z kształcenia wspominały najczęściej o złej jakości przekazu treści, mało profesjonalnej kadrze prowadzącej oraz o tym, że w wyniku doksztalcenia nie zwiększył się poziom ich wiedzy lub też, że wiedza, którą zdobyli jest niepraktyczna.
- Mieszkańcy regionu uważają, że na poprawę jakości kształcenia na Podkarpaciu wpłynęłoby zróżnicowanie oferty, zarówno w zakresie tematyki, jak i dostępnych form tak, by uwzględniały one potrzeby różnych odbiorców oraz nowe trendy. Wskazywano również na potrzebę zwiększenia praktycznego wymiaru kształcenia oraz właściwego doboru kadry kształcącej tak, by nie tylko były to osoby z dużą wiedzą, ale też z umiejętnościami jej przystępnego przekazywania oraz doświadczeniem praktycznym w danej dziedzinie.

Cel 19. Określenie poziomu wiedzy osób poruszających się po rynku pracy oraz osób biernych zawodowo nt. wybranych sposobów finansowania kształcenia ustawicznego ze środków publicznych

Marginalna część mieszkańców regionu posiada wiedzę na temat możliwości finansowania kształcenia ze środków publicznych.

- O możliwości doksztalcenia osób pracujących w wieku 45+ ze środków Funduszu Pracy słyszało 31% mieszkańców, o Krajowym Funduszu Szkoleniowym – 17% mieszkańców, a o Bazie Usług Rozwojowych zaledwie 8% mieszkańców.
- O kwalifikacyjnych kursach zawodowcy słyszała znaczna część mieszkańców Podkarpacia (63%) – jednak wątpliwe jest w kontekście niewielkiej

wiedzy ogólnej, czy respondenci prawidłowo rozumieli specyfikę tej formy kształcenia ustawicznego.

- Większość mieszkańców, którzy słyszeli o istnieniu wspomnianych rozwiązań, nie ma na ich temat żadnej wiedzy szczegółowej, za wyjątkiem ogólnej wiedzy o tym, że takie narzędzia istnieją.
- W ogólnej liczbie mieszkańców regionu 17% ma wiedzę (przynajmniej częściową) na temat zasad uczestnictwa w kwalifikacyjnych kursach zawodowych; 5% wiedzę na temat uczestnictwa w kształceniu osób pracujących ze środków Funduszu Pracy; 2,5% wiedzę na temat ubiegania się o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego; 1% wiedzę na temat zasad ubiegania się o środki z Bazy Usług Rozwojowych.

3. Metodyka badania i charakterystyka próby badawczej

Badanie potencjału kadrowego podkarpackiego rynku pracy realizowane było metodą wystandaryzowanego wywiadu kwestionariuszowego. Wywiady realizowane były w drodze bezpośredniego kontaktu ankieterów z respondentami (PAPI) w miejscu zamieszkania respondentów oraz na terenie powiatowych urzędów pracy.

Badaniem objęto trzy kategorie respondentów dobranych losowo spośród mieszkańców Podkarpacia 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 nie były osobami pracującymi, jednak aktywnie poszukiwały pracy i były gotowe podjąć pracę w tygodniu badania i następnym; do bezrobotnych zaliczają się także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ oczekiwały na podjęcie pracy, którą miały już obiecaną, ale oczekiwały na jej podjęcie nie dłużej niż trzy miesiące i były w gotowości by tę pracę podjąć; do bezrobotnych nie zaliczono kształcących się w systemie szkolnictwa w trybie dziennym; do grupy osób bezrobotnych zaliczano osoby, które spełniły kryteria podane w powyższej definicji, niekoniecznie będąc jednocześnie zarejestrowanymi w powiatowym urzędzie pracy jako osoby bezrobotne;
- **osoby biernie 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 próby badawczej jako reprezentatywnej dla województwa w poszczególnych kategoriach respondentów badania obliczono przy założeniu poziomu ufności 0,95 i błędu maksymalnego 3%, odrębnie, przyjmując dla województwa podkarpackiego populację liczącą 837 tys. osób pracujących, 83 tys. osób bezrobotnych i 723 tys. osób biernych zawodowo (dane GUS BAEL na koniec IV kwartału 2016 r.). Na tej podstawie przyjęto próbę badawczą liczącą co najmniej:

- 1 066 osób pracujących,
- 1 054 osoby bezrobotne,
- 1 065 osób biernych zawodowo.

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

Dokonano także zróżnicowania miejsca zamieszkania pod względem wskaźnika przedsiębiorczości oraz stopy bezrobocia i na tej podstawie dobrano jednostki terytorialne o odmiennej specyfice. Spośród 25 jednostek (21 powiatów i 4 miast na prawach powiatu) wytypowano obszary cechujące się:

- niską stopą bezrobocia i wysokim wskaźnikiem przedsiębiorczości: Miasto Krosno, Miasto Rzeszów, powiat mielecki i powiat stalowowolski,
- wysoką stopą bezrobocia i niskim wskaźnikiem przedsiębiorczości: powiat przemyski, powiat brzozowski, powiat niżański,
- wysoką stopą bezrobocia i wysokim wskaźnikiem przedsiębiorczości: powiat jarosławski, powiat bieszczadzki i powiat leski,
- niską stopą bezrobocia i niskim wskaźnikiem przedsiębiorczości: powiat sanocki, powiat dębicki,
- średnią stopą bezrobocia i średnim wskaźnikiem przedsiębiorczości: powiat tarnobrzeski.

W trakcie realizacji badań terenowych przeprowadzono ostatecznie 3290 wystandardyzowanych wywiadów kwestionariuszowych, w tym:

- 1099 wywiadów z osobami pracującymi,
- 1083 wywiady z osobami bezrobotnymi,
- 1108 wywiadów z osobami biernymi zawodowo.

Poziom reprezentacji poszczególnych kategorii respondentów, z uwzględnieniem cech społeczno-demograficznych, których liczebność założono już na etapie projektowania badania, prezentuje tabela nr 1.

Tabela 1. Próba osiągnięta w stosunku do minimalnej próby założonej

		Pracujący		Bezrobotni		Bierni zawodowo	
		Próba założona	Próba osiągnięta	Próba założona	Próba osiągnięta	Próba założona	Próba osiągnięta
Płeć	Kobiety	538	539	532	547	537	577
	Mężczyźni	528	560	522	536	528	531
Wiek	18-23 lata	149	150	147	152	149	162
	24-30 lat	126	140	125	145	126	152
	31-40 lat	260	276	257	259	259	260
	41-50 lat	236	238	233	234	236	238
	Powyżej 50 r.ż.	295	295	292	293	295	296
Wykształcenie	Gimnazjalne lub niższe	125	125	124	125	125	159
	Zasadnicze zawodowe	322	324	319	335	322	322
	Średnie zawodowe lub policealne	253	256	250	257	252	257
	Średnie ogólnokształcące	144	145	142	145	144	146
	Wyższe	222	249	219	221	222	223
Ogółem		1066	1099	1054	1083	1065	1108

Reprezentacja kobiet i mężczyzn w próbie badawczej była bardzo wyrównana, szczególnie w kategorii osób bezrobotnych. Najtrudniej równowagę w udziale płci zachować było w przypadku osób biernych zawodowo, wśród których znacznie łatwiej napotkać kobiety niż mężczyzn, jednak udało się uzyskać wskaźnik niemal 48% mężczyzn.

Tabela 2. Charakterystyka respondentów ze względu na płeć (N=3290)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Kobieta	49,0%	50,5%	52,1%	50,5%
Mężczyzna	51,0%	49,5%	47,9%	49,5%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Rozkład wieku jest analogiczny we wszystkich kategoriach osób ankietowanych, z lekką przewagą najmłodszych kategorii wiekowych wśród biernych zawodowo, co spowodowane jest faktem dużej liczby osób młodych kontynuujących edukację.

Tabela 3. Charakterystyka respondentów ze względu na wiek (N=3290)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
18-23 lata	13,6%	14,0%	14,6%	14,1%
24-30 lat	12,7%	13,4%	13,7%	13,3%
31-40 lat	25,2%	23,9%	23,5%	24,2%
41-50 lat	21,7%	21,6%	21,5%	21,6%
powyżej 50 r.ż.	26,8%	27,1%	26,7%	26,8%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Analizując dane dotyczące wykształcenia respondentów widać, że wskaźnik osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym jest najwyższy wśród biernych zawodowo, natomiast wskaźnik osób z wykształceniem wyższym – wśród osób pracujących. W trakcie realizacji badania terenowego obserwowano nadreprezentację obu tych kategorii respondentów. Wśród osób pracujących i bezrobotnych prawie połowa posiadających wykształcenie gimnazjalne lub niższe to osoby po 50 roku życia. Osoby z wykształceniem wyższym, we wszystkich trzech kategoriach respondentów, to najczęściej osoby między 31 a 40 rokiem życia.

Tabela 4. Charakterystyka respondentów ze względu na poziom wykształcenia (N=3289)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Gimnazjalne lub niższe	11,4%	11,5%	14,4%	12,4%
Zasadnicze zawodowe	29,5%	30,9%	29,1%	29,8%
Średnie zawodowe lub policealne	23,3%	23,8%	23,2%	23,4%
Średnie ogólnokształcące	13,2%	13,4%	13,2%	13,3%
Wyższe	22,6%	20,4%	20,1%	21,1%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Połowa respondentów to mieszkańcy obszarów wiejskich. W drugiej kolejności wymienić można osoby zamieszkujące w miastach liczących od 20 tysięcy do 50 tysięcy mieszkańców, a następnie w mniejszych miastach. Mieszkańcy miast powyżej 100 tysięcy mieszkańców stanowią 9,3% ogółu respondentów i są to mieszkańcy stolicy Podkarpacia, gdyż w regionie nie ma innych miast niż Rzeszów spełniających ww. kryterium liczebności mieszkańców.

Tabela 5. Charakterystyka respondentów ze względu na miejsce zamieszkania (N=3290)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Wieś	52,0%	50,0%	49,4%	50,5%
Miasto do 20 tys. mieszkańców	13,5%	13,9%	14,7%	14,0%
Miasto pow. 20 tys. do 50 tys. mieszkańców	20,5%	21,3%	21,9%	21,2%
Miasto pow. 50 tys. do 100 tys. mieszkańców	4,9%	5,4%	4,7%	5,0%
Miasto pow. 100 tys. mieszkańców	9,2%	9,4%	9,3%	9,3%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Zdecydowana większość, tj. niemal 84% respondentów deklarowało stan zdrowia umożliwiający pełnoetatowe zatrudnienie, a wskaźniki osób, którym stan zdrowia pozwala na niepełne zatrudnienie oraz nie pozwala na zatrudnienie są zbieżne (ok. 8%). Zmienna ta silnie różnicuje jednak osoby biernie zawodowo od pozostałych kategorii respondentów. Co piąty bierny zawodowo deklaruje, że jego stan zdrowia całkowicie uniemożliwia mu zatrudnienie, a kolejne 15%, że pozwala tylko na niepełne zatrudnienie. Oznacza to, że możliwa aktywność zawodowa ponad 1/3 osób biernych jest ograniczana przez zły stan zdrowia. Jednocześnie zwraca uwagę znaczący, bo prawie 65-procentowy odsetek osób biernych zawodowo, których bierność nie ma związku ze stanem zdrowia.

Tabela 6. Charakterystyka respondentów ze względu na stan zdrowia (N=3284)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Stan zdrowia pozwalający na podjęcie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy	96,1%	90,7%	64,7%	83,7%
Stan zdrowia pozwalający na niepełne zatrudnienie	2,8%	6,6%	15,0%	8,2%
Stan zdrowia nie pozwalający na podjęcie zatrudnienia	1,1%	2,7%	20,3%	8,1%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Analizując staż pracy respondentów można stwierdzić, że najliczniejsza ich grupa deklaruje zatrudnienie przez okres liczący od 11 do 20 lat. Dużą grupę stanowią osoby nieposiadające stażu pracy, przy czym ich reprezentacja wśród osób biernych zawodowo jest znacznie wyższa niż wśród osób bezrobotnych. Podkre-

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

- tylko 43% stanowią osoby do 23 roku życia,

natomiast

- 23% stanowią osoby w wieku 24-30 lat,
- 21% stanowią osoby w wieku 31-40 lat,
- 13% stanowią osoby powyżej 40 roku życia.

Tabela 7. Charakterystyka respondentów ze względu na staż pracy (N=3256)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Brak stażu	0,0%	18,1%	27,6%	15,3%
Do 1 roku	8,2%	9,3%	7,6%	8,4%
Od 2 do 5 lat	17,6%	20,9%	14,4%	17,6%
Od 6 do 10 lat	16,7%	16,3%	10,9%	14,6%
Od 11 do 20 lat	26,5%	20,1%	14,4%	20,3%
Od 21 do 30 lat	17,8%	11,4%	12,2%	13,8%
Od 31 do 40 lat	10,8%	3,3%	9,6%	7,9%
Powyżej 40 lat	2,4%	0,6%	3,3%	2,1%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

W przypadku osób aktualnie niepodjemujących zatrudnienia ważną charakterystyką jest to, od jak dawna pozostają bez pracy. Cecha ta silnie różnicuje osoby bezrobotne i biernie zawodowo. Wskazać warto, że stosunkowo duża część osób bezrobotnych nie pozostaje bez pracy długo – ponad 30% to bezrobotni ze stażem nie dłuższym niż pół roku. Natomiast dłużej niż 2 lata pozostaje bez pracy ponad 2/3 biernych zawodowo i ponad 1/3 bezrobotnych, dodatkowo zaznaczyć należy, że w obu kategoriach respondentów są to najczęściej osoby po 50 roku życia.

Nie widać dużej dysproporcji w okresie pozostawania bez pracy między kobietami i mężczyznami. Oczywiście mężczyźni (zarówno bezrobotni, jak i bierni) częściej niż kobiety, deklarują pozostawanie bez zatrudnienia poniżej roku, jednak zarówno kobiety jak i mężczyźni z największą częstotliwością wskazują na brak aktywności zawodowej przez okres dłuższy niż 2 lata (odpowiednio: 44% kobiet i 30% mężczyzn bezrobotnych oraz 71% kobiet i 64% mężczyzn biernych zawodowo). Osoby długotrwale bezrobotne¹ stanowią niemal 59% ogółu bezrobotnych, a podkreślić należy, że wskaźnik ten mógłby być jeszcze wyższy, gdy część osób posiadających status osoby długotrwale bezrobotnej, w toku badania klasyfikowano do kategorii biernych zawodowo, kierując się kryterium braku zainteresowania podjęciem zatrudnienia.

¹ Osoba długotrwale bezrobotna – pozostająca w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat.

Tabela 8. Charakterystyka respondentów (bezrobotnych i biernych zawodowo) ze względu na czas pozostawania bez pracy (N=2191)

	Kategoria respondentów		Ogółem
	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Poniżej 3 miesięcy	15,1%	8,8%	11,9%
Od 3 do 6 miesięcy	15,3%	6,3%	10,8%
Od 7 do 12 miesięcy	10,7%	7,2%	8,9%
Od 13 do 24 miesięcy	21,4%	9,7%	15,5%
Powyżej 24 miesięcy	37,5%	68,0%	52,9%
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 8,3% respondentów. Najliczniej są reprezentowane wśród osób biernych zawodowo (ich status jest zgodny z definicją tej grupy). Widać, że 3,4% osób pracujących łączy obowiązki zawodowe z dalszym kształceniem w szkołach lub na uczelniach wyższych.

Tabela 9. Charakterystyka respondentów ze względu na posiadanie statusu ucznia/studenta (N=3287)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Tak	3,4%	3,6%	17,9%	8,3%
Nie	96,6%	96,4%	82,1%	91,7%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Wśród osób posiadających status ucznia/studenta niemal połowę stanowią studenci studiów stacjonarnych, a co czwarty to uczeń szkoły ponadgimnazjalnej. Wśród osób pracujących są to niemal wyłącznie studenci – równie często studiów niestacjonarnych, co stacjonarnych. Warta wyjaśnienia wydaje się obecność w kategorii bezrobotnych – osób deklarujących status ucznia szkoły ponadgimnazjalnej oraz studenta studiów stacjonarnych. Są to osoby, które deklarowały kształcenie eksternistyczne (uzupełnianie wykształcenia średniego na zajęciach weekendowych/wieczorowych lub indywidualny tok studiów), a przynależność do grupy bezrobotnych wynika z ich statusu osoby aktywnie poszukującej pracy (łącznie 13 osób).

Tabela 10. Charakterystyka respondentów ze względu na rodzaj statusu osoby uczącej się (N=274)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący (N=37)	Bezrobotni (N=39)	Bierni zawodowo (N=198)	
Status ucznia szkoły ponadgimnazjalnej (ponadpodstawowej)	-	31,3%	17,9%	25,2%
Status ucznia/słuchacza szkoły policealnej	10,8%	8,6%	20,5%	10,6%
Status studenta studiów stacjonarnych (I lub II stopnia)	43,2%	54,0%	15,4%	47,1%
Status studenta studiów niestacjonarnych (I lub II stopnia)	45,9%	6,1%	46,2%	17,2%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

4. Prezentacja i interpretacja wyników badania w zakresie rynku pracy

Zakres tematyczny badania „Potencjał kadrowy podkarpackiego rynku pracy” uznać można za bardzo rozbudowany, szczególnie jeśli uwzględnimy 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.

Dla zapewnienia możliwie wysokiej rzetelności badania, większość pytań kwestionariuszowych zawierała opcję wyboru odpowiedzi niejednoznacznej typu: „trudno powiedzieć”, „nie umiem ocenić”, co służyć miało wyeliminowaniu sytuacji zaznaczania przez respondentów przypadkowych odpowiedzi. Tym samym, aby prezentowane wyniki były miarodajne i możliwie czytelne, odpowiedzi niejednoznaczne w większości zostały wyłączone z analizy i nie są prezentowane w zestawieniach – w tych przypadkach procenty liczono w stosunku do ogółu odpowiedzi jednoznacznych. Odpowiedzi niejednoznaczne zostały uwzględnione jedynie w przypadkach, gdy były one istotne ze względu na ich znaczący odsetek lub w przypadku niskiego odsetka świadczyły o pewnej postawie części respondentów.

Wszystkie tabele zawarte w raporcie zostały opracowane samodzielnie przez wykonawcę badania i zawierają wyłącznie dane pochodzące z badania „Potencjał kadrowy podkarpackiego rynku pracy”, realizowanego w okresie od września do listopada 2017 roku.

4.1. Ocena podkarpackiego rynku pracy

Mieszkańców Podkarpacia zapytano o ich postrzeganie szans na znalezienie zatrudnienia na „okolicznym rynku pracy”. Celowo nie proszono o ocenę regionalnego rynku pracy, kierując się przekonaniem, że po pierwsze wiedza osób o sytuacji w innych częściach regionu może być ograniczona, a po drugie, że wymuszanie

uśredniania ocen, wynikającego ze zróżnicowania sytuacji w różnych powiatach, zafałszowałyby wyniki. Tym samym każdy oceniał rynek pracy, na którym na co dzień funkcjonuje, co zbiorczo daje wiedzę o całym Podkarpaciu.

Niemal 2/3 respondentów uznało, że znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy jest trudne, w tym aż 23% – że jest bardzo trudne. Najkorzystniej możliwości te oceniały osoby posiadające zatrudnienie, choć i w ich przypadku mniej niż połowa uznała znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia za łatwe. Niemal co trzeci bezrobotny bardzo negatywnie ocenia możliwość znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia.

Analiza zależności zmiennych²

We wszystkich trzech kategoriach respondentów opinię o bardzo dużej trudności ze znalezieniem pracy wyrażały najczęściej osoby po 50 roku życia. Największy optymizm w tym zakresie wyrażają osoby pracujące między 24 a 30 rokiem życia.

Warto zauważyć, że mieszkańcy miast liczących od 50 do 100 tysięcy mieszkańców, znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia uznają za bardzo łatwe znacznie częściej niż mieszkańcy stolicy regionu, a rzadziej uznają za trudne („raczej” lub „bardzo”).

Biorąc pod uwagę wykształcenie respondentów, nie powinien dziwić fakt, że możliwości znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia najslabiej oceniają osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, choć jednocześnie osoby z wykształceniem wyższym są bardziej sceptyczne niż osoby z wykształceniem średnim zawodowym, ogólnokształcącym i policealnym. Charakterystyczne jest również to, że osoby posiadające status ucznia/studenta, a więc osoby, które w większości nie weszły jeszcze na rynek pracy lub stawiają na nim pierwsze kroki, oceniają możliwość znalezienia zatrudnienia znacznie korzystniej od osób, które zakończyły już kształcenie.

Osoby nieposiadające pracy od niedawna (do 3 m-cy) trzykrotnie częściej niż osoby przebywające bez pracy ponad rok uznają znalezienie pracy za bardzo łatwe, a dwukrotnie rzadziej za bardzo trudne.

Biorąc pod uwagę przeszłość zawodową respondentów, da się zauważyć, że osoby, które prowadzą lub prowadziły działalność gospodarczą uznają znalezienie pracy na Podkarpaciu za łatwiejsze niż osoby nie mające tego doświadczenia.

Tabela 11. Ocena możliwości znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy (przez osobę, która rzeczywiście chce pracować) (N=3096)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Bardzo łatwe	6,9%	4,5%	4,1%	5,2%
Raczej łatwe	41,5%	20,8%	28,3%	30,3%
Raczej trudne	37,5%	42,7%	44,2%	41,4%
Bardzo trudne	14,1%	32,0%	23,5%	23,1%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

Mieszkańcy województwa podkarpackiego poproszeni o ocenę możliwości znalezienia na okolicznym rynku pracy zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/kompetencjami, w większości przypadków wypowiedzieli się na ten temat krytycznie. Niespełna 13% respondentów uznało, że jest to łatwe, a aż 87% – uznało za trudne, w tym niemal 39% za bardzo trudne.

W przypadku osób bezrobotnych i biernych zawodowo wskaźnik opinii o tym, że znalezienie pracy zgodnej z kwalifikacjami jest trudne lub bardzo trudne, przekracza 90%, a w przypadku osób pracujących stanowi około 80% – 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).

Tabela 12. Ocena możliwości znalezienia na okolicznym rynku pracy zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/kompetencjami (N=3091)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Bardzo łatwe	1,5%	1,0%	0,6%	1,0%
Raczej łatwe	18,4%	8,8%	8,3%	11,9%
Raczej trudne	48,9%	43,9%	52,1%	48,3%
Bardzo trudne	31,2%	46,3%	39,0%	38,8%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Jeszcze większy pesymizm mieszkańców regionu uwidacznia analiza rozkładu odpowiedzi na pytanie o możliwości znalezienia na okolicznym rynku pracy zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków. Tylko 6% uznało to za łatwe, natomiast ponad połowa za bardzo trudne. Podobnie jak w dwóch poprzednich pytaniach – odpowiedź „bardzo trudne” wskazują najczęściej osoby bezrobotne, a najrzadziej – pracujące.

Analiza zależności zmiennych

Możliwość znalezienia na okolicznym rynku pracy zatrudnienia dającego satysfakcjonujące zarobki najniżej oceniają osoby po 40 roku życia.

Warto podkreślić, że poziom wykształcenia nie różnicuje opinii na ten temat, natomiast miejsce zamieszkania – tak. Wraz ze wzrostem wielkości miejsca zamieszkania, maleje częstotliwość opinii o tym, że znalezienie pracy dającej dobre zarobki jest bardzo trudne (od 60% w przypadku mieszkańców wsi do 31% w przypadku mieszkańców Rzeszowa).

Tabela 13. Ocena możliwości znalezienia na okolicznym rynku pracy zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków (N=3122)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Bardzo łatwe	0,1%	0,6%	0,7%	0,4%
Raczej łatwe	10,4%	2,5%	3,9%	5,6%
Raczej trudne	42,0%	36,2%	41,6%	40,1%
Bardzo trudne	47,5%	60,7%	53,9%	53,9%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Osoby pracujące zostały zapytane o to, czy ich zdaniem na podkarpackim rynku pracy łatwo jest zmienić miejsce zatrudnienia na bardziej atrakcyjne. Ponad połowa pracujących uznała, że jest to raczej trudne, a ponad 1/4, że jest to bardzo trudne. Pogląd, że zmiana zatrudnienia na atrakcyjniejsze jest bardzo łatwa, jest reprezentowany w marginalnej skali.

Analiza zależności zmiennych

Przekonanie o tym, że łatwo zmienić miejsce zatrudnienia wyrażają częściej mężczyźni (18%) niż kobiety (13%).

Tylko 7% pracowników z orzeczoną niepełnosprawnością uważa, że na Podkarpaciu łatwo jest zmienić pracę na inną.

Mieszkańcy stolicy regionu znacznie rzadziej uważają, że bardzo trudno zmienić pracę na regionalnym rynku pracy (8% przy średniej 27%).

Tabela 14. Rozkład odpowiedzi na pytanie skierowane do osób pracujących: Czy Pana(i) zdaniem, na podkarpackim rynku pracy zmiana zatrudnienia na bardziej atrakcyjne jest...

	Liczebność (N)	Procent (%)
Bardzo trudna	280	27,4%
Raczej trudna	581	56,8%
Raczej łatwa	146	14,3%
Bardzo łatwa	16	1,6%
Ogółem	1023	100,0%

Opinie na temat zmian w zakresie liczby miejsc pracy w województwie podkarpackim dają podstawy do poglądu o dość optymistycznym postrzeganiu tych przemian przez mieszkańców regionu. Połowa 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 (niemal połowa), a poglądy o malejącej liczbie miejsc pracy – z porównywalną częstością bierni i bezrobotni.

Analiza zależności zmiennych

Zmiany w zakresie liczby miejsc pracy najmniej korzystnie postrzegają: osoby bezrobotne po 50 roku życia, mieszkańcy małych miast (do 20 tys. mieszkańców) oraz osoby pozostające bez pracy od 7 do 12 miesięcy (zarówno osoby bierne, jak i bezrobotne).

Da się również zauważyć, że wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia wzrasta częstotliwość opinii, że miejsc pracy przybywa. Pogląd o malejącej liczbie miejsc pracy wyrażają częściej osoby o bogatej przeszłości zawodowej (7 i więcej umów pracy).

Tabela 15. Ocena zmian w zakresie liczby miejsc pracy na podkarpackim rynku pracy w ostatnich trzech latach (N=2921)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Przybywa miejsc pracy	49,1%	30,7%	34,1%	38,1%
Liczba miejsc pracy utrzymuje się na względnie stałym poziomie	42,5%	55,7%	53,8%	50,6%
Ubywa miejsc pracy	8,4%	13,6%	12,1%	11,3%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Osoby mieszkające na Podkarpaciu dość zgodnie oceniają płace oferowane na regionalnym rynku pracy jako niskie w stosunku do kosztów utrzymania. Opinie o tym, że płace są wysokie w stosunku do kosztów utrzymania wyraziło tylko 6,2% respondentów, ze zbliżoną częstotliwością we wszystkich trzech kategoriach respondentów. Płace za bardzo niskie najczęściej uznają osoby bezrobotne, a najrzadziej – pracujące.

Analiza zależności zmiennych

O ile rozkład opinii o wysokich płacach jest dość stały, o tyle zauważyć można, że proporcja wskazań na bardzo niskie i raczej niskie płace jest zmienna, zależnie od:

- wieku respondentów (im wyższa kategoria wiekowa tym więcej wskazań na bardzo niskie płace),
- miejsca zamieszkania (im większe tym mniej wskazań na bardzo niskie płace),
- wykształcenia (im wyższy poziom tym mniej wskazań na bardzo niskie płace),
- stażu pracy (im wyższy, tym więcej wskazań na bardzo niskie płace).

Osoby pracujące i bierne zawodowo, które w swojej historii zawodowej doświadczyły bezrobocia, częściej uznają zarobki za bardzo niskie niż ci, którzy nie byli nigdy bezrobotni.

Tabela 16. Ocena poziomu płac na podkarpackim rynku pracy, w stosunku do kosztów utrzymania (N=3084)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Płace bardzo niskie	31,6%	45,6%	38,4%	38,5%
Płace raczej niskie	62,4%	49,0%	54,2%	55,3%
Płace raczej wysokie	4,9%	3,4%	5,6%	4,6%
Płace bardzo wysokie	1,1%	2,0%	1,8%	1,6%
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 regionu o opinię na temat tego, czy pracownicy mają wpływ na proponowane im warunki pracy. O ile wśród osób niepracujących opinię o braku wpływu na warunki pracy wyraziło 3/4 respondentów, o tyle wśród osób zatrudnionych pogląd ten wyrażany był przez 2/3 respondentów.

Analiza zależności zmiennych

Warto zauważyć, że częstotliwość poglądów o braku wpływu pracownika na warunki pracy rośnie wraz z wiekiem respondentów, a maleje wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia.

Im większe miejsce zamieszkania respondenta, tym większa skłonność do przekonania o możliwości wpływu pracownika na warunki oferowanej mu pracy.

Osoby, które mają doświadczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej, znacznie częściej wyrażają pogląd o możliwości wpływu pracowników na warunki zatrudnienia niż osoby, które nie prowadziły działalności (37% do 29%).

Tabela 17. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy? (N=2927)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Tak	36,8%	24,9%	27,0%	29,7%
Nie	63,2%	75,1%	73,0%	70,3%
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 kwalifikowanych. W tym przypadku tylko co trzeci respondent uznał, że taką możliwość posiada większość pracowników (a rozkład odpowiedzi nie różnicuje osób pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo).

Analiza zależności zmiennych

Przekonanie, że tylko wysoko wykwalifikowani pracownicy mają wpływ na warunki pracy jest częstsze wśród kobiet (70%) niż mężczyzn (62%).

Tabela 18. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Którzy pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy? (N=871)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Większość pracowników ma wpływ	35,4%	31,7%	34,1%	34,0%
Tylko wysoko wykwalifikowani pracownicy mają wpływ	64,6%	68,3%	65,9%	66,0%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chcąc poznać sposób postrzegania warunków panujących na regionalnym rynku pracy, poproszono mieszkańców Podkarpacia 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 regionalnym 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 Podkarpacia – wyraża go niespełna 4% respondentów, a przeciwny pogląd (pracodawcy zdecydowanie nie szanują swoich pracowników) jest czterokrotnie częstszy. Częstotliwość wskazań na odpowiedź umiarkowanie pozytywną i umiarkowanie negatywną jest taka sama w ogólnej liczbie respondentów, lecz odmienna wśród przedstawicieli poszczególnych kategorii – o ile wśród pracujących przeważa pogląd, że pracodawcy raczej szanują swoich pracowników, o tyle wśród osób niezatrudnionych – że raczej nie szanują.

Analiza zależności zmiennych

Częstotliwość opinii, że pracodawcy zdecydowanie nie szanują pracowników rośnie wraz z wiekiem respondentów i wraz z długością czasu przebywania bez pracy.

Zdecydowany pogląd o braku szacunku do pracowników i ich pracy jest bardzo rzadki wśród mieszkańców stolicy regionu, a bardzo częsty wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym.

Tabela 19. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy pracodawcy działający na podkarpackim rynku pracy, szanują swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę? (N=2787)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Zdecydowanie nie	11,4%	21,0%	15,3%	15,9%
Raczej nie	34,1%	44,4%	42,0%	40,1%
Raczej tak	48,9%	32,1%	39,0%	40,1%
Zdecydowanie tak	5,6%	2,5%	3,7%	3,9%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Na pytanie o poszanowanie miejsca pracy przez pracowników, znacznie większa grupa respondentów udzieliła odpowiedzi twierdzącej. Tylko 9% respondentów uważa, że pracownicy nie dbają o zachowanie miejsca pracy, a pogląd ten jest częstszy u osób pracujących niż nieposiadających zatrudnienia. Przekonanie o tym, że pracownicy zdecydowanie szanują swoją pracę, wyraził co trzeci respondent, a różnice między poszczególnymi kategoriami respondentów nie są znaczące.

Analiza zależności zmiennych

Warto zauważyć, że im większe miasto, w którym zamieszkują respondenci, tym pogląd o poszanowaniu miejsca pracy przez pracownika jest rzadszy (od 43% w przypadku miast do 20 tys. mieszkańców, do 19% w przypadku miast powyżej 100 tys. mieszkańców).

Pogląd ten rzadziej występuje również u osób bezrobotnych i biernych zawodowo, które od niedawna nie są zatrudnione.

Warto podkreślić, że poglądy na temat poszanowania pracowników przez pracodawców nie są odmienne wśród respondentów, którzy prowadzą lub prowadzili działalność gospodarczą (a więc potencjalnie byli pracodawcami) od pozostałych respondentów. Różnicę taką widać natomiast w opinii o poszanowaniu pracy przez pracowników – opinię „zdecydowanie tak” wyraziło 23% respondentów, którzy prowadzili własną działalność, a 35% tych, którzy nie mają takiego doświadczenia zawodowego.

Tabela 20. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować? (N=2928)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Zdecydowanie nie	1,9%	0,8%	1,1%	1,3%
Raczej nie	9,4%	7,9%	5,9%	7,7%
Raczej tak	53,0%	58,0%	62,4%	57,8%
Zdecydowanie tak	35,7%	33,3%	30,6%	33,2%
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 znacznie bardziej pozytywne opinie dotyczą postawy respondenta jako pracownika oraz postawy jego pracodawcy niż abstrakcyjnego „ogółu pracowników” i „ogółu pracodawców”. Tylko 5,6% osób zatrudnionych uważa, że pracodawcy na Podkarpaciu zdecydowanie szanują pracowników, ale aż 30,4% deklaruje taką postawę w odniesieniu do własnego pracodawcy. Jednocześnie 35,7% pracujących uważa, że pracownicy na Podkarpaciu zdecydowanie 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 21. Opinie osób pracujących na temat pracodawców i postaw pracowniczych w odniesieniu do regionalnego rynku pracy oraz miejsca pracy respondenta

	Czy pracodawcy szanują swoich pracowników i ich pracę?		Czy pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować?	
	Ogół pracodawców (N=946)	Pracodawca respondenta (N=964)	Ogół pracowników (N=994)	Respondent (N=1021)
Zdecydowanie nie	11,4%	3,7%	1,9%	1,0%
Raczej nie	34,1%	17,3%	9,4%	2,2%
Raczej tak	48,9%	48,5%	53,0%	33,5%
Zdecydowanie tak	5,6%	30,4%	35,7%	63,4%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Kontynuując wątek charakteru rynku pracy na Podkarpaciu jako „ryнку pracodawcy” lub „ryнку pracownika”, warto przeanalizować sposób postrzegania sytuacji przez mieszkańców regionu wyrażony w utożsamianiu się z jednym z opozycyjnych zdań. Ponad połowa respondentów twierdzi, że wciąż mamy do czynienia z „rynkiem pracodawcy”, na którym osoby zatrudniające wykorzystują pracowników wiedząc, że łatwo znajdą nowych. Niespełna 30% respondentów uważa, że zjawisko to występuje, ale odnosi się tylko do pracowników nisko wykwalifikowanych, natomiast tylko co szósty respondent twierdzi, że pracodawcy dbają o pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do pracy. Opinie osób biernych i bezrobotnych są w tym zakresie bardzo zbieżne i bardziej krytyczne niż opinie osób zatrudnionych.

Analiza zależności zmiennych

Rozkład odpowiedzi na omawiane pytanie nie wykazuje istotnych zależności z żadnymi cechami społeczno-demograficznymi respondentów.

Widać natomiast zależność między odpowiedzią na to pytanie, a doświadczeniem prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Osoby mające takie doświadczenie częściej od pozostałych uznają, że pracodawcy dbają o pracowników (22% do 15%), a rzadziej, że ich wykorzystują (42% do 56%).

Tabela 22. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Które ze zdań najtrafniej opisuje Pana(i) zdaniem warunki na podkarpackim rynku pracy? (N=3283)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Pracodawcy wykorzystują pracowników, bo wiedzą, że zawsze znajdą nowych	46,6%	59,7%	56,9%	54,4%
Pracodawcy wykorzystują pracowników nisko wykwalifikowanych, ale dbają o wysoko wykwalifikowanych	29,7%	28,5%	29,9%	29,4%
Pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy	23,7%	11,8%	13,2%	16,2%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Osoby zamieszkujące województwo podkarpackie 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 odmienny dla każdej z kategorii, stąd wyniki prezentowane są osobno.

Najliczniejsza grupa osób pracujących (niemal połowa) obawia się utraty zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych, w drugiej kolejności wymienił można obawy o przeciążenie obowiązkami zawodowymi (coraz trudniejszymi do wykonania wraz z wiekiem). Co trzeci pracujący obawia się braku stabilności zatrudnienia, ale tylko co dziesiąty wyraża tę obawę w sposób zdecydowany.

Analiza zależności zmiennych

Braku stabilności zatrudnienia obawiają się najbardziej osoby młode (do 23 roku życia), mieszkańcy małych miast (do 20 tys. mieszkańców) oraz osoby, których aktualny stan zdrowia uniemożliwia pracę (np. przebywające na zwolnieniach lekarskich).

Najczęściej obawy o brak możliwości kreowania własnej kariery wyrażały osoby młode z krótkim stażem zawodowym, mieszkańcy najmniejszych miast i osoby będące aktualnie w złym stanie zdrowia.

Utraty zatrudnienia z powodu pogorszenia zdrowia oraz przeciążenia obowiązkami zawodowymi boją się najczęściej osoby po 40 roku życia.

Warto zauważyć, że najmniej obaw w każdym z wymienionych wymiarów deklarują osoby pracujące, będące mieszkańcami Rzeszowa.

Tabela 23. Obawy osób pracujących dotyczące ich obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej

	Czy pracujący obawiają się				Ogółem
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	
Braku stabilności zatrudnienia	20,8%	45,5%	23,7%	10,0%	100,0%
Braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki zawodowej (zmieniania stanowisk/ pracodawców)	23,2%	38,4%	27,1%	11,3%	100,0%
Utraty zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych	17,1%	34,7%	31,2%	17,0%	100,0%
Przeciążenia obowiązkami zawodowymi (wraz z wiekiem coraz trudniej będzie je wykonywać)	16,6%	38,2%	30,3%	14,9%	100,0%

Okolo 60% osób bezrobotnych przyznało, że w obecnej sytuacji zawodowej obawia się problemu ze znalezieniem zatrudnienia (ogólnie i w sytuacji problemów zdrowotnych), braku możliwości kreowania ścieżki zawodowej, a w konsekwencji pogorszenia sytuacji ekonomicznej i uzależnienia finansowego od innych osób lub instytucji. Największa grupa, tj. ponad 70% bezrobotnych obawia się o stabilność zatrudnienia.

Analiza zależności zmiennych

Problemy ze znalezieniem zatrudnienia oraz braku stabilności zatrudnienia częściej obawiają się bezrobotne kobiety niż bezrobotni mężczyźni, a także osoby po 40 roku życia, osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, mieszkańcy małych miasteczek oraz osoby bezrobotne, które już w momencie badania nie posiadały pracy od ponad roku.

Strach przed brakiem zatrudnienia spowodowanego problemami zdrowotnymi wyrażają najczęściej bezrobotni po 50 roku życia oraz ci, którzy w momencie badania zmagali się z problemami zdrowotnymi.

Obawy o pogorszenie sytuacji ekonomicznej oraz uzależnienie od innych osób lub instytucji wyrażają częściej kobiety niż mężczyźni, a skala obaw tego typu rośnie wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania bez pracy.

Tabela 24. Obawy osób bezrobotnych dotyczące ich obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej

	Czy bezrobotni obawiają się				Ogółem
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	
Braku możliwości znalezienia zatrudnienia (długotrwałego bezrobocia)	7,2%	28,0%	39,1%	25,7%	100,0%
Braku stabilności zatrudnienia	5,0%	23,9%	41,4%	29,7%	100,0%
Braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki zawodowej (zmieniania stanowisk/pracodawców)	9,4%	27,6%	42,5%	20,5%	100,0%
Braku możliwości znalezienia zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych	9,7%	23,6%	41,9%	24,8%	100,0%
Istotnego pogorszenia sytuacji ekonomicznej	8,8%	29,7%	38,0%	23,5%	100,0%
Uzależnienia ekonomicznego od innych osób/instytucji	10,9%	30,0%	37,2%	21,9%	100,0%

Największa grupa osób biernych zawodowo w sposób zdecydowany obawia się problemu ze znalezieniem pracy w sytuacji problemów zdrowotnych, najrzadziej wyrażano zdecydowaną obawę przed pogorszeniem sytuacji ekonomicznej i uzależnieniem finansowym od innych. Warto podkreślić, że wskaźnik osób wyrażających obawy o sytuację zawodową (i wynikającą z niej sytuację ekonomiczną) jest znacznie niższy wśród osób biernych zawodowo (36%-53%) niż wśród bezrobotnych (59%-71%).

Analiza zależności zmiennych

W przypadku obaw wyrażanych przez osoby bierne zawodowo nie widać istotnych zależności z cechami takimi jak wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania czy czas pozostawania bez pracy.

Da się jednak zauważyć, że większość wspomnianych obaw wyrażają częściej bierni zawodowo mężczyźni niż kobiety, choć różnice te nie są duże.

Tabela 25. Obawy osób biernych zawodowo dotyczące ich obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej

	Czy bierni zawodowo obawiają się				Ogółem
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	
Braku możliwości znalezienia zatrudnienia w przyszłości	21,9%	32,2%	26,0%	19,9%	100,0%
Konieczności powrotu na rynek pracy w przyszłości	30,8%	33,2%	19,8%	16,2%	100,0%
Braku możliwości znalezienia zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych	21,9%	27,3%	28,9%	21,9%	100,0%
Istotnego pogorszenia sytuacji ekonomicznej	16,2%	30,9%	33,8%	19,1%	100,0%
Uzależnienia ekonomicznego od innych osób/instytucji	19,8%	31,1%	31,4%	17,7%	100,0%

Dla łatwiejszego porównania skali poszczególnych obaw odnoszących się do sytuacji zawodowej oraz obaw poszczególnych kategorii respondentów, dokonano wyliczenia średniego poziomu wyrażanych obaw. Im wyższa średnia (w czterostopniowej skali) tym wyższy poziom obaw respondentów. Ujęcie to pozwala stworzyć hierarchię obaw i jednoznacznie stwierdzić, że niepokój wywołany przez sytuację zawodową najsilniej odczuwają osoby bezrobotne.

Tabela 26. Obawy dotyczące obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej respondentów – średni poziom poczucia zagrożenia

	N	Średnia
Pracujący		
Utraty zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych	1029	2,48
Przeciążenia obowiązkami zawodowymi (wraz z wiekiem coraz trudniej będzie je wykonywać)	1047	2,43
Braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki zawodowej (zmieniania stanowisk/pracodawców)	1012	2,26
Braku stabilności zatrudnienia	1051	2,23
Bezrobotni		
Braku stabilności zatrudnienia	971	2,96
Braku możliwości znalezienia zatrudnienia (długotrwałego bezrobocia)	966	2,83
Braku możliwości znalezienia zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych	961	2,82

	N	Średnia
Istotnego pogorszenia sytuacji ekonomicznej	958	2,76
Braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki zawodowej (zmieniania stanowisk/pracodawców)	928	2,74
Uzależnienia ekonomicznego od innych osób/instytucji	947	2,70
Bierni zawodowo		
Istotnego pogorszenia sytuacji ekonomicznej	983	2,56
Braku możliwości znalezienia zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych	975	2,51
Uzależnienia ekonomicznego od innych osób/instytucji	980	2,47
Braku możliwości znalezienia zatrudnienia w przyszłości	966	2,44
Konieczności powrotu na rynek pracy w przyszłości	936	2,21

4.2. Przeszość zawodowa mieszkańców Podkarpacia

Punktem wyjścia do analizy przeszłości zawodowej mieszkańców regionu jest 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 doświadczenie bezrobocia oraz prowadzenie własnej działalności gospodarczej.

Uzyskane dane pokazują, że osoby nieposiadające w momencie badania zatrudnienia, które nigdy wcześniej nie podejmowały pracy, to ponad 1/5 przypadków. Brak przeszłości zawodowej cechuje częściej osoby biernie 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 częściej kobiety (24%) niż mężczyźni (19%).

Częstotliwość tego zjawiska znacząco maleje wraz z wiekiem respondentów (od 65% w przypadku najmłodszej, do 1% w przypadku najstarszej kategorii wiekowej), nie zmienia to faktu, że wśród osób bez doświadczenia zawodowego aż 1/3 stanowią osoby po 30 roku życia.

Brak doświadczenia zawodowego deklarują najrzadziej osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (12%). Oczywiście wydaje się, że osoby posiadające status ucznia/studenta deklarują brak doświadczenia zawodowego znacznie częściej niż osoby, które nie mają takiego statusu (odpowiednio 58% do 17%).

Tabela 27. Czy wykonywał(a) Pan(i) kiedykolwiek pracę zawodową? (N=2191)

	Kategoria respondentów		Ogółem
	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Tak	83,2%	73,7%	78,4%
Nie	16,8%	26,3%	21,6%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Biorąc pod uwagę wyłącznie osoby, które podejmują lub wcześniej podejmowały zatrudnienie, stwierdzić można, że 60% z nich było zatrudnionych w nie więcej jak dwóch miejscach, co mogłoby świadczyć o stosunkowo dużej stabilności zatrudnienia. Jednak uwzględniając wszystkie osoby, które dotychczas pracowały, średnia liczba miejsc zatrudnienia wynosi w przypadku bezrobotnych 3,8; w przypadku pracujących 3,4, a w przypadku biernych zawodowo 3,3. Osoby, które zatrudnione były w więcej niż 5 miejscach, to około 15% 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. Można stwierdzić, że wyraźne są na rynku pracy dwie postawy: jedna wskazuje na poszukiwanie stabilności zatrudnienia, natomiast druga wiąże się z częstymi zmianami miejsca pracy.

Tabela 28. Liczba miejsc pracy, w których zatrudnieni byli respondenci (liczba umów) (N=2714)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
1 umowa	37,1%	31,1%	41,8%	36,7%
2 umowy	24,9%	21,9%	23,6%	23,6%
3 umowy	17,7%	16,8%	15,8%	16,9%
4 umowy	7,5%	9,6%	8,5%	8,4%
5 - 6 umów	8,3%	10,1%	7,6%	8,7%
7 - 10 umów	3,1%	6,9%	1,9%	3,9%
powyżej 10 umów	1,3%	3,6%	0,8%	1,8%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

Zdecydowana większość, tj. 57,5% osób pracujących w momencie realizacji badania wykonywała pracę w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, w następnej kolejności wymienić należy: umowy o pracę na czas określony oraz samozatrudnienie.

Wśród osób bezrobotnych wskaźnik osób zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony jest zdecydowanie niższy niż w pozostałych kategoriach i porównywalny ze wskaźnikiem osób obecnie zatrudnionych na czas określony – rodzi to pytanie o to, czy umowy na czas określony w wielu przypadkach nie są przedłużane. Wśród osób bezrobotnych i biernych trzecią pod względem częstotliwości formą zatrudnienia są umowy cywilnoprawne (umowa zlecenia/umowa o dzieło), wskazywane przez 10% respondentów. Warto zauważyć, że 5% respondentów 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 respondentów, natomiast wśród osób najmłodszych (18-24 lata) znacznie częstsze niż w pozostałych kategoriach wiekowych są wskazania na umowy zlecenia/o dzieło (18%) oraz pracę bez umowy (16%).

Mieszkańcy Rzeszowa (21%) znacznie częściej niż osoby z mniejszych miast i miejscowości (4%-11%) wykonują/wykonywali ostatnio pracę w ramach umów zlecenia.

Umowy o pracę na czas nieokreślony posiadają najczęściej osoby z wykształceniem wyższym, a wskaźnik pracujących bez umowy jest najwyższy wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (12%).

Co trzecia osoba posiadająca status ucznia lub studenta pracuje/pracowała ostatnio na podstawie umowy zlecenia/umowy o dzieło, a co piąta pracowała bez umowy.

Tabela 29. Podstawa ostatniego zatrudnienia osób biernych zawodowo i bezrobotnych oraz obecnego zatrudnienia osób pracujących (N=2722)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Umowa o pracę na czas nieokreślony	57,5%	36,0%	53,2%	49,6%
Umowa o pracę na czas określony	19,0%	36,8%	22,5%	25,5%
Umowa zlecenia/umowa o dzieło	4,9%	10,3%	10,2%	8,1%
Samozatrudnienie	10,3%	2,5%	1,5%	5,4%
Praca bez umowy	2,6%	7,6%	5,7%	5,1%
Umowa o pracę na okres próbny	2,0%	3,7%	1,3%	2,3%
Umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	0,4%	1,9%	2,7%	1,5%
Praca w gospodarstwie rolnym	2,5%	0,4%	0,8%	1,3%
Praca kontraktowa	0,8%	0,8%	2,0%	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 Podkarpacia jest umowa o pracę na czas nieokreślony (38,3% umów), a w drugiej kolejności umowa o pracę na czas określony (25,3% umów). Praca wykonywana na podstawie umów cywilnoprawnych wykonywana jest z porównywalną częstotliwością jak praca bez jakiegokolwiek umowy. Pozostałe typy umów mają bardzo małe znaczenie, a każda z nich stanowi nie więcej jak 5% ogółu umów posiadanych przez respondentów.

Analiza zależności zmiennych

Umowy zlecenia są bardziej popularną formą zatrudnienia w przypadku kobiet (15%) niż mężczyzn (10%).

Dla osób kształcących się (posiadających status ucznia/studenta) umowy zlecenia i umowy o dzieło to 1/3 wszystkich form zatrudnienia.

W przypadku osób bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym praca bez umowy to 33% wszystkich form zaangażowania, a w przypadku osób biernych zawodowo – 22%.

Tabela 30. Rodzaj umów, które podejmowali respondenci w swojej historii zawodowej (włącznie z obecną umową osób pracujących) (N=3167)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Umowa o pracę na czas nieokreślony	44,9%	27,5%	44,5%	38,3%
Umowa o pracę na czas określony	24,3%	28,6%	22,0%	25,3%
Umowa zlecenia/umowa o dzieło	11,4%	14,9%	9,6%	12,3%
Praca bez umowy	7,4%	17,6%	10,8%	12,0%
Umowa o pracę na okres próbny	5,7%	5,1%	3,9%	5,0%
Umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	2,8%	2,7%	4,0%	3,1%
Praca kontraktowa	1,6%	1,6%	3,5%	2,1%
Nie pamiętam jaka forma zatrudnienia	1,9%	2,0%	1,7%	1,9%
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 regionu, warto prześledzić w ilu i jakich zawodach pracowali. Dokładnie 60% mieszkańców pracowało w swojej historii zawodowej tylko w jednym zawodzie, choć wskaźnik poniżej tej średniej odnotowano wśród osób bezrobotnych, a powyżej – wśród biernych zawodowo. Pracę w dwóch zawodach wykonywał co piąty pracujący oraz co czwarty bezrobotny i bierny zawodowo. Osoby bierne zawodowo (12,3%) rzadziej niż pozostałe kategorie respondentów (ok. 18%) pracowały w więcej niż dwóch zawodach.

Analiza zależności zmiennych

Większa liczbę zawodów deklarują zwykle mężczyźni niż kobiety.

Liczba wykonywanych zawodów nie jest silnie powiązana z wiekiem respondentów. Widoczny jest wzrost liczby wykonywanych zawodów wraz z przechodzeniem do starszych kategorii wiekowych, jednak nie jest to silna czy liniowa zależność.

Osoby z wykształceniem wyższym rzadziej niż pozostali wykonują tylko jeden zawód, jednak rzadko też wykonują więcej niż 4 zawody. Mniej niż połowa osób ze stażem pracy przekraczającym 30 lat wykonywała pracę tylko w jednym zawodzie.

Tabela 31. Liczba wykonywanych zawodów (N=2728)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
1 zawód	60,6%	56,3%	63,1%	60,0%
2 zawody	20,9%	25,6%	24,6%	23,5%
3 zawody	12,7%	12,3%	8,9%	11,5%
4 lub więcej zawodów	5,8%	5,7%	3,4%	5,1%
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 nazwać można 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 regionu, pozostawiając dość obszerną kategorię o nazwie „inne zawody”.

Bez wątpienia najczęściej powtarzającym się zawodem jest zawód kasjera/sprzedawcy, a następnie pracownika budowlanego i wykończeniowego. Duży udział w ogólnej liczbie zawodów mają też zawody związane z gastronomią, takie jak: kucharz, piekarz, cukiernik, a także zawód kierowcy. Szczegółowe zestawienie zawodów, wraz z liczbą osób, które na nie wskazały oraz ich udziałem w ogólnej liczbie zawodów wykonywanych przez mieszkańców regionu, zawiera tabela nr 32.

Tabela 32. Zawody wykonywane przez mieszkańców Podkarpacia

	Liczebność	Procent z wszystkich wykonywanych zawodów
Sprzedawca/kasjer	606	13,7%
Pracownik budowlany i wykończeniowy	388	8,8%
Kucharz/piekarz/cukiernik	237	5,4%

Kierowca	230	5,2%
Tokarz/ślusarz/frezer/spawacz	196	4,4%
Pracownik administracyjno-biurowy	191	4,3%
Pedagog/wykładowca/nauczyciel/trener	151	3,4%
Mechanik/blacharz/lakiernik	146	3,3%
Kelner/barman	137	3,1%
Sprzątaczk/konserwator	124	2,8%
Ogrodnik/leśnik/sadownik/kosiarz/pilarz	122	2,8%
Księgowy/ekonomista/finansista	111	2,5%
Pracownik produkcji/taśmowy	99	2,2%
Magazynier/pakowacz/wagowy	90	2,0%
Rolnik/pracownik gospodarstwa rolnego	85	1,9%
Krawcowa/szwaczka	84	1,9%
Elektryk/hydraulik/monter	82	1,9%
Menedżer	80	1,8%
Lekarz/ratownik/pielęgniarz	76	1,7%
Operator sprzętu ciężkiego	72	1,6%
Fryzjerka/kosmetyczka/wizażystka	61	1,4%
Pomoc domowa/opiekunka do dzieci/osób starszych/niepełnosprawnych	56	1,3%
Stolarz/tapicer	52	1,2%
Pracownik ochrony/stróż/woźny	50	1,1%
Hotelarz/recepcjonista	46	1,0%
Prezes/właściciel/szef	43	1,0%
Opiekun środowiskowy/terapeuta	40	0,9%
Informatyk/programista	36	0,8%
Urzędnik	32	0,7%
Audytor/kontroler jakości/specjalista BHP	32	0,7%
Szklarz/zdobnik szkła	26	0,6%
Telemarketer/konsultant telefoniczny	22	0,5%
Pracownik poczty/kurier	22	0,5%
Żołnierz/funkcjonariusz służb mundurowych	21	0,5%
Bankowy doradca klienta/doradca finansowy	20	0,5%
Hostessa/merchandiser/inwentaryzator	20	0,5%
Pracownik branży ubezpieczeń	19	0,4%
Operator wózka widłowego	18	0,4%
Specjalista ds. kadr i płac	17	0,4%
Bibliotekarz/antykwarium	11	0,2%
Górnik/pracownik kopalnictwa	11	0,2%
Sportowiec/instruktor sportu	10	0,2%

Logistyk	8	0,2%
Florysta	8	0,2%
Laborant	8	0,2%
Muzyk/tancerz	7	0,2%
Serwisant/pomoc techniczna	7	0,2%
Specjalista ds. reklamy	7	0,2%
Ankieter	7	0,2%
Inne zawody	399	8,9%

Mieszkańcy województwa podkarpackiego 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 bezrobotni, a także, czy rejestrowali się w powiatowym urzędzie pracy. Rozkład udzielonych odpowiedzi pokazuje, że 62% respondentów doświadczyło zjawiska bezrobocia w swojej przeszłości zawodowej lub doświadcza go obecnie.

Analiza zależności zmiennych

Bezrobocia doświadczyły częściej kobiety (65%) niż mężczyźni (58%), a spośród wszystkich kategorii wiekowych, najczęściej osoby między 31 a 40 rokiem życia (71%).

Mieszkańcy Rzeszowa rzadziej niż mieszkańcy innych obszarów województwa doświadczyli bezrobocia (51%).

Osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności (45%) rzadziej niż osoby, które nie posiadają orzeczonej niepełnosprawności (63%) deklarują, że są lub były bezrobotne.

Tabela 33. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą bezrobotną? (N=3139)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Tak	43,8%	100,0%	39,3%	61,8%
Nie	56,2%	-	60,7%	38,2%
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 w życiu. Liczba okresów bezrobocia w historii zawodowej respondentów nie różnicuje osób bezrobotnych w momencie badania od osób pracujących i biernych zawodowo – co dowodzi

możliwości wyjścia ze stanu bezrobocia w kierunku podjęcia zatrudnienia (osoby pracujące w momencie badania mają w swojej przeszłości zawodowej okresy bezrobocia, nawet wielokrotne).

Tabela 34. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Ile razy był(a) Pan(i) osobą bezrobotną? (N=1930)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
1 raz	55,6%	53,4%	53,7%	54,0%
2 razy	23,4%	23,9%	25,4%	24,1%
3 razy	10,7%	12,5%	11,4%	11,8%
4 razy	4,2%	4,3%	3,7%	4,1%
5 razy	3,8%	3,7%	3,2%	3,6%
więcej niż 5 razy	2,3%	2,2%	2,6%	2,3%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Analizując zjawisko bezrobocia wśród mieszkańców regionu, 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 niemal co trzeci mieszkaniec regionu był osobą bezrobotną nie dłużej niż pół roku w trakcie całej historii zawodowej (suma wszystkich okresów bezrobocia). W okresie nieprzekraczającym dwóch lat bezrobocia doświadczało łącznie 65% respondentów, jednak niemal co piąty był bezrobotny od 2 do 4 lat, a 15% powyżej 4 lat. Podkreślić należy, że odnotowano przypadki bezrobocia trwającego łącznie 25 lat. Bycie osobą bezrobotną przez okres dłuższy niż 4 lata deklarują 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.

Analiza zależności zmiennych

Uzyskane dane pokazują, że łączny czas trwania bezrobocia jest dłuższy w przypadku kobiet niż mężczyzn.

Łączny czas trwania bezrobocia skraca się wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia mieszkańców regionu.

Mieszkańcy miast liczących od 50 do 100 tys. mieszkańców znacznie rzadziej niż osoby z innych miast i miejscowości deklarują krótki okres trwania bezrobocia (51% do pół roku, brak osób bezrobotnych powyżej 4 lat).

Tabela 35. Łączny czas trwania bezrobocia w historii zawodowej respondentów (N=1729)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Do pół roku	36,0%	31,5%	21,5%	30,8%
Powyżej pół roku do roku	23,1%	13,4%	19,3%	16,9%
Powyżej roku do 2 lat	20,1%	16,9%	16,9%	17,7%
Powyżej 2 lat do 4 lat	9,5%	23,5%	21,8%	19,7%
Powyżej 4 lat do 6 lat	5,3%	9,0%	11,7%	8,6%
Powyżej 6 lat do 10 lat	4,2%	4,1%	5,2%	4,3%
Powyżej 10 lat	1,8%	1,5%	3,7%	2,0%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Dłuższy czas trwania bezrobocia w przypadku osób biernych zawodowo jest również potwierdzony rozkładem odpowiedzi na pytanie dotyczące tego, czy respondenci byli kiedykolwiek osobami długotrwale bezrobotnymi. Odpowiedzi twierdzącej udzieliło 58,2% osób biernych zawodowo, 51,9% osób bezrobotnych i 40,2% osób pracujących.

Analiza zależności zmiennych

Długotrwalego bezrobocia częściej doświadczają kobiety (56%) niż mężczyźni (44%).

Im niższy poziom wykształcenia respondentów, tym wyższy wskaźnik doświadczania długotrwalego bezrobocia - od 39% w przypadku osób z wykształceniem wyższym, do 63% w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym.

Tabela 36. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy był(a) Pan(i) osobą długotrwale bezrobotną (minimum rok pozostawania bez pracy i jednoczesnego jej poszukiwania)? (N=1934)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Tak	40,1%	51,9%	58,2%	50,3%
Nie	59,9%	48,1%	41,8%	49,7%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Dopełnieniem informacji na temat zjawiska bezrobocia doświadczanego przez mieszkańców regionu 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 pokazują, że ponad 90% pracujących i biernych, którzy doświadczyli kiedykolwiek zjawia-

ska bezrobocia, rejestrowało się w urzędach pracy. Odnosząc to do ogólnej liczby respondentów, można stwierdzić, że ponad 40% osób pracujących i ponad 31% osób biernych zawodowo choć raz w swojej historii zawodowej rejestrowało się w urzędzie pracy i posiadało status osoby bezrobotnej.

Tabela 37. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek zarejestrowany(a) w urzędzie pracy – posiadał(a) status osoby bezrobotnej? (N=854)

	% spośród doświadczających bezrobocia		% spośród ogółu respondentów	
	Pracujący	Bierni zawodowo	Pracujący	Bierni zawodowo
Tak	93,7%	91,8%	40,6%	31,3%
Nie	6,3%	8,2%	59,4%	68,7%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Zdecydowana większość osób bezrobotnych i biernych zawodowo, które kiedykolwiek rejestrowały się w urzędzie pracy, czynności tej dokonywało tylko raz. Wskaźnik osób, które były zarejestrowane więcej niż 3 razy jest bardzo niski i oscyluje wokół ośmiu punktów procentowych. Wyniki w tym zakresie nie różnicują osób pracujących i biernych zawodowo.

Tabela 38. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Ile razy był(a) Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy – posiadał(a) status osoby bezrobotnej? (N=790)

	Kategoria respondentów		Ogółem
	Pracujący	Bierni zawodowo	
1 raz	58,5%	57,1%	57,8%
2 razy	23,0%	23,9%	23,4%
3 razy	10,8%	9,8%	10,4%
4 razy	3,4%	3,7%	3,5%
5 razy	3,2%	3,2%	3,2%
więcej niż 5 razy	1,1%	2,3%	1,6%
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.

Co piąta osoba nieposiadająca pracy w momencie realizacji badania i tej pracy aktywnie poszukująca, nie była zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy – wskazuje to na spory odsetek osób, które aktywnie poszukują zatrudnienia nie korzystając w tym względzie z pomocy powiatowego urzędu pracy ani nie korzystając z usług dodatkowych przez niego oferowanych (m.in. ubezpieczenia zdrowotnego).

Analiza zależności zmiennych

Skłonność do rejestrowania się osób bezrobotnych w PUP nie jest powiązana w istotny sposób z płcią, wykształceniem czy stażem pracy. Można zauważyć jedynie, że najczęściej rejestrują się osoby bezrobotne z kategorii wiekowej 41 – 50 lat oraz osoby bezrobotne z najmniejszych miast (liczących do 20 tys. mieszkańców).

Tabela 39. 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	848	78,3%
Nie	235	21,7%
Ogółem	1083	100,0%

Charakterystyka osób bezrobotnych z punktu widzenia czasu zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy nie jest optymistyczna, gdyż ponad 40% osób posiada status osoby długotrwale bezrobotnej, w tym ponad 28% to osoby zarejestrowane od ponad dwóch lat. Dla przeciwwagi warto podkreślić, że blisko 30% bezrobotnych zarejestrowało się nie dalej jak 3 miesiące przed realizacją badania.

Tabela 40. 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	246	29,1%
Od 3 do 6 miesięcy	128	15,1%
Od 7 do 12 miesięcy	130	15,4%
Od 13 do 24 miesięcy	101	11,9%
Powyżej 24 miesięcy	241	28,5%
Ogółem	846	100,0%

Kolejnym istotnym aspektem przeszłości zawodowej mieszkańców województwa podkarpackiego, któremu poświęcono uwagę w realizowanym badaniu, 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 8,6% mieszkańców regionu doświadczyło w swojej historii zawodowej posiadania własnej firmy. Wskaźnik osób prowadzących działalność gospodarczą jest ponad trzykrotnie wyższy wśród osób pracujących niż biernych zawodowo.

Analiza zależności zmiennych

Różnica w częstotliwości prowadzenia działalności gospodarczej przez kobiety i mężczyzn jest stosunkowo niewielka i wynosi cztery punkty procentowe na korzyść mężczyzn (odpowiednio 7% do 11%) – jednak warto zauważyć, że te 4 punkty procentowe to ponad połowa liczebności kobiet (czyli jednak liczebność mężczyzn prowadzących działalność stanowi 150% liczebności kobiet prowadzących działalność).

Wskaźnik osób, które kiedykolwiek prowadziły działalność gospodarczą, rośnie znacząco wraz ze wzrostem stażu pracy respondentów – od 2% w przypadku osób ze stażem nie większym niż rok, do 24% w przypadku osób z ponad czterdziestoletnim stażem pracy.

Poziom wykształcenia nie jest czynnikiem wpływającym na skłonność do podejmowania własnej działalności gospodarczej, za wyjątkiem osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym, które rzadko korzystają z takiej formy zatrudnienia.

Tabela 41. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy prowadził(a) Pan(i) kiedykolwiek lub obecnie prowadzi własną działalność gospodarczą? (N=3207)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Tak	15,3%	6,0%	4,4%	8,6%
Nie	84,7%	94,0%	95,6%	91,4%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Osoby, które prowadziły kiedykolwiek działalność gospodarczą (tj. 277 osób, w tym 168 pracujących, 61 bezrobotnych i 48 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 4% osób robiło to dwukrotnie. Przypadki wielokrotnego podejmowania działalności gospodarczej (3 razy i 5 razy) są marginalne.

Analiza zależności zmiennych

Częstsze próby podejmowania własnej działalności są raczej domeną mężczyzn, choć nie ma w tym zakresie dużej dysproporcji.

Wielokrotnego zakładania własnej firmy próbują głównie mieszkańcy wsi i najmniejszych miast.

Tabela 42. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Ile razy prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą? (N=275)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
1 raz	94,0%	95,1%	91,7%	93,8%
2 razy	3,6%	3,3%	6,3%	4,0%
3 razy	0,6%	1,6%	2,1%	1,1%
5 razy	1,8%	-	-	1,1%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Dla łatwiejszego uporządkowania uzyskanych danych, czas prowadzenia działalności gospodarczej zaokrąglano do pełnych lat. Jest on bardzo zróżnicowany – od kilku miesięcy do 35 lat. Na podstawie uzyskanych informacji można stwierdzić, że blisko 18% firm znika z podkarpackiego rynku w ciągu roku od ich założenia, jednocześnie aż 18,7% firm istnieje od 10 do 15 lat, a kolejne 11,4% firm – powyżej 15 lat. Warto podkreślić fakt, że krótkotrwałe działalności (1 rok) odnotowano najczęściej wśród osób bezrobotnych, a długotrwałe (powyżej 10 lat) wśród osób pracujących, a następnie biernych zawodowo, jednak jak pokazuje rozkład odpowiedzi na kolejne pytanie – działalności osób biernych zawodowo, choć istniały długo, w większości zostały zlikwidowane wiele lat temu.

Tabela 43. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak długo istniała ostatnia działalność gospodarcza (w przypadku osób aktualnie samozatrudnionych: jak długo istnieje obecnie prowadzona działalność)? (N=273)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
1 rok	15,2%	26,2%	16,7%	17,9%
2 lata	13,4%	9,8%	12,5%	12,5%
3 lata	14,0%	21,3%	8,3%	14,7%
4-5 lat	13,4%	11,5%	16,7%	13,6%
6-9 lat	12,8%	8,2%	10,4%	11,4%
10-15 lat	20,7%	13,1%	18,8%	18,7%
powyżej 15 lat	10,4%	9,8%	16,7%	11,4%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Analiza zależności zmiennych

Kobiety częściej niż mężczyźni zaprzestają prowadzenia działalności gospodarczej w ciągu roku od jej rozpoczęcia (odpowiednio 24% i 14%), jednak procent obu płci w przypadku działalności trwających ponad 10 lat, jest bardzo zbliżony.

Wskaźnik działalności gospodarczych istniejących tylko rok jest najwyższy wśród mieszkańców stolicy regionu. Jednocześnie wskaźnik działalności gospodarczych prowadzonych przez mieszkańców Rzeszowa, istniejących ponad 5 lat, wynosi zaledwie 20%, podczas gdy w najmniejszych miastach i miastach do 50 tys. mieszkańców – przekracza 50%. Okres istnienia firm zakładanych na Podkarpaciu wydłuża się stopniowo wraz z wiekiem i stażem pracy ich właścicieli.

Mieszkańcy regionu, 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. Aż 3/4 osób pracujących, 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 25 lat. Działalności osób obecnie bezrobotnych prowadzone były najczęściej ponad 10 lat temu (36,1%), choć wysoki jest też wskaźnik osób likwidujących firmy w okresie ostatnich 2 lat (26,2%). Niemal wszystkie osoby biernie 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 44. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Ile czasu minęło od zakończenia ostatniej działalności gospodarczej? (N=258)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Biernie zawodowo	
Istnieje dotąd	74,3%	-	-	43,8%
Mniej niż rok	2,0%	4,9%	-	2,3%
1-2 lata	3,9%	21,3%	-	7,4%
3-4 lata	2,6%	8,2%	2,2%	3,9%
5-6 lat	4,6%	11,5%	15,6%	8,1%
7-10 lat	6,6%	18,0%	28,9%	13,2%
11-20 lat	5,3%	32,8%	31,1%	16,3%
Powyżej 20 lat	0,7%	3,3%	22,2%	5,0%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

4.3. Przyczyny niezadowolającego poziomu zatrudnienia mieszkańców Podkarpacia

W niniejszym rozdziale zaprezentowano informacje na temat powodów pozostawania bez pracy osób bezrobotnych oraz osób biernych zawodowo. Obydwa pytania zostały zadane mieszkańcom regionu 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 nie rejestracji się osób bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy. W drugiej kolejności prześledzono przyczyny bierności zawodowej oraz propozycje wsparcia, które mogłyby spowodować powrót osób biernych na rynek pracy.

Zdecydowanie najczęściej wskazywanym powodem pozostawania osobą bezrobotną jest brak ofert pracy na rynku lub też brak odpowiedzi ze strony pracodawców na CV składane w ramach prowadzonych rekrutacji. Stosunkowo duża grupa osób bezrobotnych jako powód bezrobocia wskazała utratę dotychczasowej pracy – albo w drodze wygaśnięcia umowy, albo też w drodze likwidacji stanowiska czy całego podmiotu zatrudniającego (łącznie 28% bezrobotnych). W przypadku kobiet bezrobotnych bardzo istotnym powodem pozostawania bez pracy jest brak ofert pracy możliwej do pogodzenia z opieką nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi.

Tabela 45. Przyczyny bezrobocia (N=1083)

	Płeć		Ogółem
	Kobiety	Mężczyźni	
Brak ofert w okolicy, brak odpowiedzi na CV, brak ofert zgodnych z kwalifikacjami	36,6%	44,6%	40,5%
Zakończenie umowy (nie przedłużono umowy czasowej, koniec prac sezonowych)	15,0%	13,6%	14,3%
Likwidacja stanowiska pracy, likwidacja zakładu pracy, zwolnienia grupowe	11,2%	16,2%	13,7%
Trudno o pracę możliwą do pogodzenia z opieką nad dzieckiem lub inną osobą zależną	20,1%	1,9%	11,1%
Oczekiwanie na zakończenie nauki, otrzymanie dyplomu	6,8%	7,1%	6,9%
Stan zdrowia ograniczający rodzaj prac możliwych do podjęcia	4,9%	7,1%	6,0%
Zbyt niskie kwalifikacje w stosunku do oczekiwań pracodawców, małe doświadczenie	3,1%	3,9%	3,5%
Niedawny powrót z zagranicy lub rozważanie wyjazdu za granicę	2,7%	3,0%	2,9%
Pracodawcy nie chcą zatrudniać starszych osób	1,5%	3,7%	2,6%
Inne powody	9,3%	12,9%	11,1%
Odmowa odpowiedzi	2,9%	1,7%	2,3%

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 podkarpackiego rynku pracy. 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 na demotywuujące działanie oferowanych płac, co przejawia się w fakcie, że za kwoty oferowane przez pracodawców nie oplota się podejmować zatrudnienia. Niewiele mniejsza grupa osób bezrobotnych uważa, że częstą przyczyną bezrobocia jest brak jakichkolwiek ofert pracy na lokalnych rynkach pracy. Warto zauważyć, że osoby bezrobotne dostrzegają, że w wielu przypadkach przyczyny pozostawiania 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. W odpowiedziach własnych dopisanych w kategorii „inne” respondenci zwrócili uwagę także na problem niechętnego zatrudniania osób starszych oraz na problemy z dojazdami do miejsca zatrudnienia (brak połączeń środkami transportu zbiorowego).

Tabela 46. Przyczyny bezrobocia innych osób (członków rodziny/znajomych) poszukujących pracy na podkarpackim rynku pracy – w opinii osób bezrobotnych

	Liczebność (N)	Procent (%)
Brak ofert pracy zgodnych z kwalifikacjami osób bezrobotnych	474	45,2%
Pracodawcy oferują wyłącznie minimalne wynagrodzenie, za które nie oplota się pracować	433	41,3%
Brak jakichkolwiek ofert pracy na lokalnym rynku pracy	411	39,2%
Pracodawcy zatrudniają na umowy próbne albo po to, by dostać dotację, a potem zwalniają	176	16,8%
Pracodawcy nie chcą zatrudniać kobiet mających małe dzieci	157	15,0%
Brak ofert pracy możliwej do pogodzenia z sytuacją rodzinną	131	12,5%
Brak ofert pracy możliwej do wykonywania przy obecnym stanie zdrowia	102	9,7%
Bezrobotni nie chcą pracować, rejestrują się dla ubezpieczenia, a wolą żyć z zasiłków	94	9,0%
Bezrobotni mają bardzo niskie kwalifikacje zawodowe	85	8,1%
Bezrobotni mają zbyt wygórowane oczekiwania co do warunków pracy (godzin/miejsca/płacy/zakresu obowiązków)	79	7,5%

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

Jak już wspomniano w poprzednim rozdziale blisko 22% 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

(43,3%). Tylko co piąty bezrobotny rejestrował się, by móc korzystać z ofert pracy dostępnych w powiatowych urzędach pracy. Pozostałe osoby rejestrowały się, by uzyskać zasiłek dla bezrobotnych (14,1%) lub skorzystać z form aktywizacji/wsparcia – w tym najczęściej ze stażu i szkoleń, rzadziej natomiast z dotacji na rozpoczęcie własnej działalności.

Tabela 47. Powody, dla których osoby bezrobotne rejestrują się w urzędzie pracy

	Liczebność (N)	Procent (%)
By mieć ubezpieczenie zdrowotne	648	43,3%
By mieć dostęp do ofert pracy za pośrednictwem urzędu	316	21,1%
By otrzymywać zasiłek	211	14,1%
By skorzystać ze stażu	153	10,2%
By skorzystać ze szkoleń	132	8,8%
By skorzystać z dotacji na założenie własnej firmy	34	2,3%
By skorzystać z innej formy wsparcia	2	0,1%

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 deklarują brak wiary w to, że urząd pracy pomoże im w znalezieniu zatrudnienia (40,4%), choć znaczna część bezrobotnych z tej kategorii nie oczekuje pomocy, gdyż ma przekonanie, że samodzielnie szybko znajdzie nowe miejsce zatrudnienia. Warto zauważyć, że blisko 15% bezrobotnych, którzy nie rejestrują się w urzędzie pracy zgłasza, że oferta urzędu pracy im nie odpowiada.

Tabela 48. Powody, dla których osoby bezrobotne nie rejestrują się w urzędzie pracy

	Liczebność (N)	Procent (%)
Nie wierzę, że urząd pracy pomoże w znalezieniu zatrudnienia	80	40,4%
Nie potrzebuję pomocy – sam szybko znajdę pracę	53	26,8%
Nie lubię wypełniania tych wszystkich dokumentów	36	18,2%
Oferta wsparcia urzędu pracy (szkolenia, staże, dotacje) zupełnie mi nie odpowiada	29	14,6%
Ogółem	198	100,0%

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

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

Wśród osób, które deklarowały, że nie chcą/nie muszą podejmować zatrudnienia, ponieważ posiadają inne źródło utrzymania, największą grupę stanowią osoby posiadające świadczenia rentowe, przedemerytalne oraz emerytalne (łącznie 9,8%, a więc ponad połowa osób z tej kategorii). Do innych, często powtarzających się przyczyn bierności zawodowej, zaliczyć można taką sytuację jak zrezygnowanie (poddanie się), spowodowane długotrwałymi niepowodzeniami w poszukiwaniu lub utrzymaniu zatrudnienia. Na taką przyczynę bierności wskazało niemal 9% osób biernych, a więc skala problemu jest znacząca.

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 49 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.

Ponad 90% osób biernych do 23 roku życia swoją bierność zawodową uzasadnia kontynuacją kształcenia. Ponad połowa biernych pomiędzy 31 a 40 rokiem życia (55%) nie pracuje ze względu na konieczność sprawowania opieki nad innymi osobami, najczęściej są to dzieci oraz schorowani rodzice. Opieka nad osobami zależnymi to powód marginalny w przypadku osób poniżej 24 roku życia i powyżej 50 roku życia. Osoby powyżej 50 roku życia bierność zawodową uzasadniają najczęściej brakiem konieczności pracy (posiadane prawa emerytalne) oraz złym stanem zdrowia.

Na stan zdrowia, jako czynnik uniemożliwiający podjęcie zatrudnienia, wskazują znacznie częściej osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym niż pozostałe osoby bierne.

Osoby pozostające bez pracy powyżej 2 lat znacznie częściej jako przyczynę bierności zawodowej wskazują zły stan zdrowia oraz brak potrzeby podejmowania zatrudnienia.

Osoby, które pracowały w co najmniej 7 miejscach, częściej niż pozostałe osoby bierne wskazują na poddanie się w poszukiwaniu pracy, co świadczyłoby o tym, że niepowodzenia dotyczyły nie tyle znalezienia zatrudnienia, co jego utrzymania.

Charakterystyczne jest, że ponad 16% osób biernych zawodowo, które uznały, że dochód przypadający na jednego członka ich gospodarstwa domowego jest niewystarczający, na pytanie o powód swojej bierności wskazuje na brak konieczności pracy ze względu na posiadanie wystarczającego dochodu.

Tabela 49. Przyczyny bierności zawodowej

	Płeć		Ogółem
	Kobiety	Mężczyźni	
Opiekuję się dziećmi/osobą starszą/osobą chorą	43,5%	7,2%	26,1%
Mój stan zdrowia nie pozwala na podjęcie pracy	15,4%	32,8%	23,8%
Nie muszę pracować (mam inne, wystarczające źródła utrzymania)	19,4%	18,7%	19,1%
Jeszcze się uczę	17,3%	20,6%	18,9%
Nie mogłem(am) długo znaleźć pracy, więc się poddałem(am) i przestałem(am) szukać	4,3%	13,8%	8,9%
Podeszły wiek, posiadanie emerytury	2,6%	3,4%	3,0%
Przyzwyczailem(am) się do niepracowania	1,2%	4,0%	2,5%
Inne powody	1,9%	4,0%	2,9%

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. W pierwszej kolejności zwraca uwagę fakt, że bardzo duży procent respondentów wskazywał na czynniki związane z kwalifikacjami osób biernych zawodowo: podniesienie kwalifikacji (21%), przekwalifikowanie (13,8%), uzupełnienie wykształcenia formalnego (13,7%), gdy tymczasem nieodpowiednie kwalifikacje nie były w ogóle wymieniane jako przyczyna bierności zawodowej. Mogą być istotne jedynie w przypadku osób, które zadeklarowały, że poddały się w poszukiwaniach pracy, ze względu na wcześniejsze niepowodzenia.

Biorąc pod uwagę wysoki wskaźnik osób biernych zawodowo (głównie kobiet) niepracujących ze względu na konieczność opieki nad osobami zależnymi, nie dziwi duża częstotliwość wskazań 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 niesamodzielných osób dorosłych.

Trzecią istotną grupą działań pomocowych, choć wskazywaną z mniejszą częstotliwością, są te dotyczące doradztwa zawodowego i szeroko pojętego wsparcia psychologicznego (budowanie pewności siebie, trening kompetencji osobistych i społecznych, terapia itp.).

Ponad 7% osób biernych zawodowo zadeklarowało, że żadna pomoc nie jest potrzebna, gdyż nie chcą one podejmować aktywności zawodowej.

Tabela 50. Co mogłoby pomóc osobom biernym zawodowo w podjęciu zatrudnienia?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Podniesienie posiadanych kwalifikacji (kursy, szkolenia, dodatkowe uprawnienia)	212	21,0%
Zdobycie doświadczenia zawodowego	205	20,3%
Zorganizowanie opieki nad osobami zależnymi (przedszkole, żłobek, opiekunka, pielęgniarka itp.)	150	14,9%
Przekwalifikowanie (zmiana zawodu)	139	13,8%
Uzupełnienie wykształcenia formalnego (matura, tytuł zawodowy, studia)	138	13,7%
Wsparcie doradcze (jak szukać, gdzie szukać, jakiej pracy szukać?)	119	11,8%
Poprawa zdrowia, wsparcie leczenia, rehabilitacja	93	9,2%
Nie potrzebuję pomocy, bo nie chcę pracować	73	7,2%
Wsparcie psychologiczne nakierowane na wzmocnienie wiary we własne siły i możliwości (wzmocnienie pewności siebie)	72	7,1%
Wsparcie psychologiczne (terapia)	50	5,0%
Trening kompetencji osobistych i społecznych	36	3,6%
Wsparcie w założeniu własnej działalności	8	0,8%
Nic mi nie pomoże	14	1,4%
Inne	21	2,1%

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

4.4. Możliwości podniesienia poziomu zatrudnienia mieszkańców Podkarpacia

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 bierne i bezrobotne, a także oczekiwań osób bezrobotnych odnośnie warunków poszukiwanej pracy.

Kluczową informacją w rozważaniach na temat możliwości podniesienia poziomu zatrudnienia mieszkańców regionu 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 (2/3 odpowiedzi twierdzących), o tyle wśród osób biernych zawodowo przekonanie o możliwości podjęcia zatrudnienia w najbliższym czasie wyraża tylko co piąty respondent. Uwzględniając obie kategorie należy stwierdzić, że co piąta osoba, która nie posiada zatrudnienia, zdecydowanie nie widzi szans na jego podjęcie w najbliższym czasie.

Analiza zależności zmiennych

Skala dostrzegania realnych szans na podjęcie zatrudnienia znacząco maleje wraz z wiekiem osób niepracujących. O ile w najmłodszej kategorii wiekowej odpowiedzi „zdecydowanie tak” wybrało 21%, a „zdecydowanie nie” 9%, o tyle wśród osób po 50 roku życia było to odpowiednio 8% i aż 41% respondentów.

Przekonanie o powrocie do zatrudnienia w najbliższym czasie wyrażają najczęściej mieszkańcy średnich miast, liczących od 50 do 100 tys. mieszkańców (31% „zdecydowanie tak”, 16% „zdecydowanie nie”), natomiast najrzadziej – mieszkańcy najmniejszych miast - do 20 tys. mieszkańców (7% „zdecydowanie tak”, 24% „zdecydowanie nie”).

Im wyższy poziom wykształcenia, tym częstsze przekonanie o realnych szansach na podjęcie pracy w nieodległej perspektywie czasowej.

Osoby bezrobotne i bierne zawodowo posiadające orzeczenie o niepełnosprawności znacznie rzadziej niż pozostałe osoby widzą szansę na podjęcie zatrudnienia – aż 86% wskazało odpowiedź przeczącą, w tym 52% „zdecydowanie nie”.

Przekonanie o możliwości podjęcia pracy w najbliższym czasie maleje wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania bez pracy – 3/4 osób bezrobotnych i biernych, które pozostają bez pracy nie dłużej jak pół roku, udzieliło odpowiedzi twierdzącej na pytanie o szansę podjęcia zatrudnienia, natomiast wśród osób nieaktywnych zawodowo co najmniej dwa lata – tylko 1/4.

Nie widać istotnej zależności pomiędzy postrzeganiem szans na podjęcie zatrudnienia a sytuacją ekonomiczną gospodarstwa domowego.

Tabela 51. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia? (N=2190)

	Kategoria respondentów		Ogółem
	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Zdecydowanie tak	20,8%	6,1%	13,4%
Raczej tak	44,7%	15,6%	30,0%
Raczej nie	25,9%	45,1%	35,5%
Zdecydowanie nie	8,6%	33,2%	21,1%
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 forma tej pracy. Na pytanie o miejsce potencjalnego zatrudnienia co piąta osoba nie potrafiła udzielić jednoznacznej odpowiedzi, natomiast blisko 60% wskazało na zatrudnienie na lokalnym rynku pracy. Wyjazd do pracy poza granice kraju planuje 8,6% respondentów nie posiadających pracy.

Analiza zależności zmiennych

Plany podjęcia zatrudnienia poza lokalnym rynkiem pracy deklarują częściej mężczyźni (26%) niż kobiety (17%), dwukrotnie częściej planują oni wyjazd do pracy za granicę (odpowiednio 12% mężczyzn i 5% kobiet).

Mobilność związana z poszukiwaniem zatrudnienia cechuje zdecydowanie częściej osoby młode (18-30 lat), które znacznie częściej rozważają podjęcie pracy w innych miejscach w regionie, w innych regionach oraz poza granicami kraju, niż osoby powyżej 30 roku życia.

Plany podjęcia pracy za granicę deklarują najczęściej osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (12%) oraz zasadniczym zawodowym (13%), znacznie rzadziej z wykształceniem średnim (ok. 8%) oraz wyższym (3%).

Do lokalnego rynku pracy przywiązane są szczególnie mocno osoby z orzeczoną stopniem niepełnosprawności – tylko 6% z nich widzi szansę na podjęcie zatrudnienia poza lokalnym rynkiem pracy.

Osoby posiadające w momencie badania status ucznia/studenta w większości planują podjęcie zatrudnienia poza lokalnym rynkiem pracy (24% w regionie, 15% poza regionem, 15% poza Polską). Tylko co trzecia osoba posiadająca status ucznia/studenta planuje zatrudnienie na lokalnym rynku pracy.

Przekonanie o realnych szansach podjęcia pracy poza lokalnym rynkiem cechuje znacznie częściej osoby pozostające bez zatrudnienia nie dłużej jak pół roku.

Nie widać istotnej zależności pomiędzy miejscem planowanego podjęcia zatrudnienia, a sytuacją ekonomiczną gospodarstwa domowego.

Tabela 52. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Gdzie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia w najbliższym czasie? (N=952)

	Kategoria respondentów		Ogółem
	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Na lokalnym rynku pracy (powiat)	61,6%	53,6%	59,6%
Na regionalnym rynku pracy (Podkarpacie)	8,6%	11,2%	9,2%
Planuję wyjazd do innego województwa	2,0%	7,9%	3,5%
Planuję wyjazd za granicę	7,7%	11,2%	8,6%
Jeszcze nie wiem	20,1%	16,1%	19,1%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Znaczna część osób, które nie posiadają zatrudnienia, nie potrafiła określić, kiedy ma szansę na jego podjęcie (ponad 40% w obu kategoriach), natomiast jednoznaczne odpowiedzi silnie różnicują osoby bezrobotne i bierne zawodowo. Osoby poszukujące pracy spodziewają się jej uzyskania w okresie miesiąca lub 2-3 miesięcy, natomiast osoby bierne zawodowo najczęściej wskazują na odległą perspektywę czasową, to jest okres powyżej 6 miesięcy.

Analiza zależności zmiennych

Na podjęcie pracy w ciągu miesiąca realne szanse widzą częściej mężczyźni (22%) niż kobiety (15%). Kobiety częściej niż mężczyźni deklarują natomiast szanse podjęcia zatrudnienia w czasie dłuższym niż 6 miesięcy (odpowiednio 17% kobiet i 7% mężczyzn).

Zatrudnienie najszybciej spodziewają się podjąć mieszkańcy miast liczących od 50 do 100 tys. mieszkańców, najrzadziej – mieszkańcy najmniejszych miast.

Przekonanie o możliwości znalezienia zatrudnienia w ciągu 3 miesięcy wyrażają najczęściej osoby z wykształceniem średnim zawodowym oraz wyższym (powyżej 40%).

Osoby posiadające status ucznia/studenta częściej deklarują realne szanse na podjęcie zatrudnienia co najmniej po upływie 6 miesięcy, co zapewne wynika z konieczności zakończenia kształcenia.

Im dłuższy okres pozostawania bez pracy, tym rzadsze przekonanie o możliwości podjęcia zatrudnienia w najbliższych miesiącach.

Tabela 53. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Kiedy widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia? (N=951)

	Kategoria respondentów		Ogółem
	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Do 1 miesiąca	22,2%	7,0%	18,4%
2-3 miesiące	19,9%	9,5%	17,2%
4-6 miesięcy	8,2%	8,3%	8,2%
Powyżej 6 miesięcy	4,7%	33,5%	12,0%
Jeszcze nie wiem	45,0%	41,7%	44,2%
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. Pozostali w zdecydowanej większości przewidują podjęcie pracy etatowej (ponad 40% w obu kategoriach), a w drugiej kolejności, choć zdecydowanie rzadziej – pracy w ramach umów cywilnoprawnych (6,6%). Podjęcie pracy bez umowy, pracy kontraktowej lub samozatrudnienie to plany 7% respondentów nie posiadających obecnie zatrudnienia.

Analiza zależności zmiennych

Przekonanie o realnych szansach otrzymania pracy etatowej rośnie wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia (gimnazjalne: 34%; wyższe: 51%). Osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym częściej niż pozostali przewidują podjęcie pracy bez umowy.

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

Tabela 54. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jakiej formie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia w najbliższym czasie? (N=951)

	Kategoria respondentów		Ogółem
	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Praca etatowa	42,9%	44,1%	43,2%
Praca bez umowy	1,1%	2,5%	1,5%
Praca na umowę zlecenia/ umowę o dzieło	6,2%	7,9%	6,6%
Praca kontraktowa	1,8%	2,1%	1,9%
Samozatrudnienie	3,5%	3,7%	3,6%
Jeszcze nie wiem	44,5%	39,7%	43,2%
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), brakiem kwalifikacji wymaganych na rynku (niemal co czwarty bezrobotny) bądź trudną sytuacją rodzinną lub zdrowotną.

Analiza zależności zmiennych

Na sytuację rodzinną, jako czynnik uniemożliwiający podjęcie zatrudnienia przez osoby bezrobotne, wskazują częściej kobiety (25%) niż mężczyźni (7%). Mężczyźni częściej deklarują brak jakichkolwiek ofert na rynku pracy.

Sytuacja rodzinna utrudnia podjęcie zatrudnienia przede wszystkim osobom bezrobotnym w wieku 24-40 lat, co jak można przypuszczać, związane jest głównie z opieką nad dziećmi. Z kolei osoby powyżej 50 roku życia, znacznie częściej wskazują na problem wieku i złego stanu zdrowia. Na brak wymaganych kwalifikacji najczęściej wskazują osoby między 31 a 50 rokiem życia.

Zaskakujący wydaje się fakt, że osoby bezrobotne z wykształceniem wyższym, znacznie częściej niż osoby z innym rodzajem wykształcenia, jako powód braku szans na podjęcie zatrudnienia wskazują brak kwalifikacji wymaganych na rynku pracy (aż 32% bezrobotnych z wykształceniem wyższym, przy 15% z wykształceniem gimnazjalnym, 17% z wykształceniem ogólnokształcącym czy 22% z wykształceniem średnim zawodowym).

Tabela 55. Powody, dla których osoby bezrobotne nie widzą szansy na podjęcie aktywności zawodowej

	Liczebność (N)	Procent (%)
Brak jakichkolwiek ofert pracy	171	47,0%
Brak kwalifikacji wymaganych na rynku pracy	84	23,1%
Sytuacja rodzinna utrudnia znalezienie pracy	61	16,8%
Sytuacja zdrowotna utrudnia znalezienie pracy	55	15,1%
Wiek utrudnia znalezienie pracy	13	3,6%
Brak pracy zgodnej z oczekiwaniami	13	3,6%
Nie chcą podjąć pracy	5	1,4%

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

Zły stan zdrowia oraz sytuacja rodzinna (opieka nad dziećmi, nad chorymi, starszymi lub niepełnosprawnymi członkami rodziny) to powody, dla których szans na podjęcie zatrudnienia nie widzi blisko 60% osób biernych zawodowo. Należy podkreślić, że 21% osób biernych zawodowo nie ma zamiaru podejmować zatrudnienia, gdyż nie widzi takiej potrzeby (np. posiadają inne źródła utrzymania) lub nie chce pracować (boją się pracy, przyzwyczaili się do bierności zawodowej). W przypadku tej części biernych zawodowo szanse na aktywizację zawodową wydają się znikome, podobnie jak w przypadku 5% osób, które posiadają już uprawnienia emerytalne lub przedemerytalne.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że aktywizowanie zawodowe osób, dla których przeszkodą do zatrudnienia są zły stan zdrowia oraz sytuacja rodzinna, czyli zdecydowanie największej grupy, jest również obarczone wysokim stopniem trudności (wymaga stosowania różnego rodzaju mechanizmów wspierających, np. praca w warunkach chronionych w przypadku osób niepełnosprawnych, zapewnianie 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 (38%) niż mężczyźni (9%). Mężczyźni jako powód, dla którego nie widzą szans na podjęcie pracy, częściej wskazują sytuację zdrowotną (odpowiednio 26% kobiet i 44% mężczyzn).

Sytuacja rodzinna to powód przekonania o braku szans powrotu na rynek pracy wskazywany przez co drugą osobę bierną zawodowo w wieku 31-40 lat; osoby po 40 roku życia wskazują głównie na sytuację zdrowotną, natomiast 80% osób pomiędzy 18 a 23 rokiem życia nie widzi szans na podjęcie zatrudnienia z powodu kontynuowanej nauki.

Co trzecia osoba bierna zawodowo, która uznaje dochód przypadający na jednego członka gospodarstwa domowego za wystarczający, nie planuje podjęcia zatrudnienia, argumentując to brakiem takiej konieczności.

Tabela 56. Powody, dla których osoby bierne zawodowo nie widzą szansy na podjęcie aktywności zawodowej

	Liczebność (N)	Procent (%)
Sytuacja zdrowotna uniemożliwia aktywność zawodową	295	34,6%
Sytuacja rodzinna uniemożliwia aktywność zawodową	206	24,2%
Nie muszę pracować – mam inne, wystarczające źródła utrzymania	114	13,4%
Zostało mi jeszcze kilka lat nauki	109	12,8%
Nie planuję szukać pracy, bo i tak nie ma ofert pracy	69	8,1%
Nie mam kwalifikacji wymaganych na rynku pracy	51	6,0%
Nie chcę podejmować pracy – przyzwyczałem(am) się do nie pracowania	43	5,0%
Mam za dużo lat, jestem na emeryturze	43	5,0%
Nie chcę podejmować pracy – boję się wymagań i obowiązków	21	2,5%

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 prześledzone zostaną uzyskane informacje na temat oczekiwań dotyczących formy zatrudnienia. Dla zdecydowanej większości osób bezrobotnych satysfakcjonującą formą zatrudnienia jest praca etatowa: na czas nieokreślony (86,4%), a dla 21,2% także praca na czas określony. Pozostałe formy zatrudnienia usatysfakcjonowałyby nie więcej jak 6% osób bezrobotnych. Osoby bezrobotne deklarują jednak, że przyjęłyby zatrudnienie w formie, która nie jest dla nich satysfakcjonująca, a najczęściej dotyczy to umowy o pracę na czas określony, a następnie umowy na okres próbny oraz umowy zlecenia/o dzieło. Pomimo deklaracji tych ustępstw, nie da się nie dostrzec, że wymagania bezrobotnych są w tym zakresie wysokie, o czym szczególnie świadczy fakt, że tylko 60% z nich podpisałoby umowę na czas określony, a 30,6% umowę na okres próbny.

Analiza zależności zmiennych

Pracę bez umowy akceptuje większy procent mężczyzn (14%) niż kobiet (7%). Umowę na okres próbny akceptują głównie osoby do 30 roku życia, natomiast samozatrudnienie jest najbardziej akceptowalne dla osób w wieku 24-30 lat.

Większość form zatrudnienia (umowy zlecenia i umowy o dzieło, umowy na okres próbny, umowy na czas określony), a także praca bez umowy są najczęściej akceptowane przez osoby mieszkające w stolicy regionu. Może to wynikać z większego zróżnicowania form zatrudnienia na rzeszowskim rynku pracy w stosunku do innych części Podkarpacia.

Pracę bez umowy najczęściej akceptują osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (24%) oraz długotrwale bezrobotne (13%), natomiast samozatrudnienie – osoby z wykształceniem wyższym (9%).

Wymienione powyżej zależności pomiędzy cechami respondentów a stopniem akceptacji poszczególnych form zatrudnienia nie są widoczne (w istotnej skali) w przypadku pytania o satysfakcjonujące formy pracy – w tym kontekście odpowiedzi są stosunkowo zbieżne.

Tabela 57. Oczekiwania osób bezrobotnych odnośnie form pracy, którą mieliby podjąć

	Formy pracy		Procent osób, które przyjąłby daną formę pracy, mimo, że nie jest dla nich satysfakcjonująca
	możliwe do zaakceptowania (N=1079)	satysfakcjonujące (N=1077)	
Umowa o pracę na okres próbny	30,6%	5,1%	25,5%
Umowa o pracę na czas określony	60,1%	21,2%	38,9%
Umowa o pracę na czas nieokreślony	89,2%	86,4%	2,8%
Umowa zlecenia/umowa o dzieło	26,4%	6,0%	20,4%
Praca bez umowy	10,5%	3,0%	7,5%
Samozatrudnienie	6,5%	4,6%	1,9%

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

W odniesieniu do czasu wykonywania potencjalnej pracy widać, że bezrobotni zdecydowanie akceptują pracę pełnoetatową w stałych godzinach i ta forma jest dla nich satysfakcjonująca (ponad 90%). Pozostałe warunki odnośnie czasu pracy są satysfakcjonujące dla mniej niż 10% bezrobotnych. Co więcej, tylko niewielka część bezrobotnych zgodziłaby się na przyjęcie pracy dla nich niesatysfakcjonującej pod względem czasu jej wykonywania: 21-25% bezrobotnych deklaruje chęć podjęcia pracy niepełnoetatowej, pracy obejmującej również weekendy czy pracy zmianowej. Nienormowane godziny pracy i praca w godzinach nocnych jest akceptowalna tylko dla co dziesiątego bezrobotnego.

Analiza zależności zmiennych

Mężczyźni częściej niż kobiety akceptują: pracę na 2-3 zmiany (26% do 16%), pracę w godzinach nocnych (14% do 6%) oraz pracę w nienormowanych godzinach (12% do 8%).

Wszystkie typy umów są znacznie częściej akceptowane przez osoby mieszkające w stolicy regionu niż w mniejszych miastach i miejscowościach (dotyczy to również pracy w niepełnym wymiarze godzin).

Osoby z wykształceniem średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym lub niższym, częściej niż osoby z wykształceniem ogólnokształcącym i wyższym akceptują pracę na 2-3 zmiany oraz pracę w godzinach nocnych. Co więcej, praca w niepełnym wymiarze godzin jest częściej satysfakcjonująca dla osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym niż dla pozostałych bezrobotnych.

Osoby posiadające status ucznia/studenta chętniej od pozostałych bezrobotnych akceptują wszystkie formy zatrudnienia inne niż praca pełnoetatowa. Dla tej kategorii bezrobotnych praca w weekendy oraz praca w godzinach nocnych jest satysfakcjonująca znacznie częściej niż dla pozostałych bezrobotnych.

Umowa zlecenia i umowa o dzieło to formy pracy znacznie częściej akceptowane i satysfakcjonujące dla osób z orzeczoną niepełnosprawnością oraz osób posiadających status ucznia i studenta niż pozostałych bezrobotnych.

Tabela 58. Oczekiwania osób bezrobotnych odnośnie wymiaru pracy, którą mieliby podjąć (czasu pracy i liczby godzin)

	Formy pracy		Procent osób, które przyjąłoby daną formę pracy, mimo, że nie jest dla nich satysfakcjonująca
	możliwe do zaakceptowania (N=1080)	satysfakcjonujące (N=1078)	
Praca w stałych godzinach na pełny etat	93,1%	92,1%	1,0%
Praca w stałych godzinach w niepełnym wymiarze godzin	25,6%	9,3%	16,3%
Praca również w weekendy	22,9%	5,8%	17,1%
Praca na 2-3 zmiany	21,0%	5,8%	15,2%
Praca w godzinach nocnych	9,9%	2,4%	7,5%
Nienormowane godziny pracy (praca na wezwanie, zmienne godziny) z ustalonym limitem godzin w tygodniu	9,9%	3,7%	6,2%

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 72% bezrobotnych zaakceptowałoby pracę z wynagrodzeniem nie przekraczającym 2500 zł netto, w tym 10,5% podjęłoby pracę za płacę minimalną. Dokładnie 11% poszukujących pracy zaakceptowałoby wyłącznie zarobki powyżej 3000 zł. 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 13,8% poszukujących pracy, to zaakceptowałoby je 41,5% z nich.

Analiza zależności zmiennych

Bezrobotne kobiety akceptują niższy poziom zarobków niż bezrobotni mężczyźni. Zarobki do 2500 zł netto są akceptowalne dla 83% kobiet i 63% mężczyzn. Minimalnych zarobków na poziomie powyżej 2500 zł do 4000 zł wymaga 16% kobiet i 35% mężczyzn. Satisfakcjonujący poziom zarobków jest również niższy w przypadku kobiet.

Minimalnych zarobków na poziomie wyższym od 3000 zł oczekują najczęściej osoby po 50 roku życia. Im młodsza kategoria wiekowa, tym wskaźnik tego typu oczekiwań płacowych jest niższy.

Najniższy akceptowalny poziom zarobków zmienia się wraz z poziomem wykształcenia osób bezrobotnych, według schematu: wykształcenie gimnazjalne, średnie ogólnokształcące, zasadnicze zawodowe, średnie zawodowe, wyższe. Zmiany te nie są jednak proporcjonalne czy pozbawione wyjątków. Zarobki na poziomie nie przekraczającym 2000 zł netto akceptuje ponad połowa osób z wykształceniem gimnazjalnym i średnim ogólnokształcącym, a 1/3 z wykształceniem średnim zawodowym i wyższym.

Wymagany poziom zarobków w potencjalnym miejscu pracy jest tym wyższy, im wyższy jest obecny średni poziom dochodu przypadający na jednego członka gospodarstwa domowego. Zwraca uwagę fakt, że blisko 60% osób bezrobotnych, których dochód na jednego członka rodziny nie przekracza 500 zł, nie przyjęłoby pracy za wynagrodzenie 2000 zł netto lub niższe.

Osoby mieszkające w stolicy Podkarpacia za satysfakcjonujące uznają zarobki wyższe niż mieszkańcy innych miast i miejscowości. Niemal 20% mieszkańców Rzeszowa za satysfakcjonujący uznaje dochód przekraczający 4000 zł, gdy w innych częściach regionu wskaźnik ten kształtuje się na poziomie od 2% do 8%.

Tabela 59. Najniższy poziom zarobków, który byłby do zaakceptowania oraz byłby satysfakcjonujący dla osób bezrobotnych

	Poziom zarobków (netto)	
	możliwy do zaakceptowania (N=1081)	satysfakcjonujący (N=1077)
do 1500 zł	10,5%	2,0%
powyżej 1500 do 2000 zł	31,0%	11,8%
powyżej 2000 do 2500 zł	31,3%	33,7%
powyżej 2500 do 3000 zł	16,2%	25,2%
powyżej 3000 do 3500 zł	7,6%	16,2%
powyżej 3500 do 4000 zł	1,9%	2,6%
powyżej 4000 do 4500 zł	0,8%	2,7%
powyżej 4500 do 5000 zł	0,2%	0,9%
powyżej 5000 zł	0,5%	4,9%
Ogółem	100,0%	100,0%

O ile oczekiwania dotyczące formy zatrudnienia oraz warunków odnoszących się do czasu wykonywanej pracy można uznać za dość wysokie, o tyle w kwestii preferowanego stanowiska, nie widać dużych wymagań osób bezrobotnych. Ponad 72% poszukujących pracy przyjąłoby ofertę na stanowisko szeregowego pracownika, a tylko niecałe 3% przyjąłoby pracę wyłącznie na stanowisku kierowniczym. Co więcej, stanowisko szeregowego pracownika jest satysfakcjonujące dla ponad połowy osób bezrobotnych, a 1/3 byłaby usatysfakcjonowana stanowiskiem na poziomie samodzielnego specjalisty.

Analiza zależności zmiennych

Trudno uchwycić zależności pomiędzy akceptowalnym i satysfakcjonującym stanowiskiem pracy a cechami osób bezrobotnych. Oczekiwania akceptowalnego stanowiska pracy nieznacznie rosną wraz z wiekiem, stażem pracy i poziomem wykształcenia osób bezrobotnych, choć nie jest to zależność bardzo regularna i zwraca uwagę fakt dość wysokich oczekiwań w tym zakresie osób młodych. Podkreślić warto, że opinie na temat akceptowalnego i satysfakcjonującego stanowiska pracy nie różnicują istotnie kobiet i mężczyzn.

Tabela 60. Najniższe stanowisko, które byłoby do zaakceptowania oraz byłoby satysfakcjonujące dla osób bezrobotnych

	Czas pracy	
	możliwy do zaakceptowania (N=1082)	satysfakcjonujący (N=1080)
Szeregowy pracownik	72,3%	52,5%
Samodzielny specjalista	21,0%	31,6%
Starszy specjalista	3,8%	8,0%
Kierownik/menedżer średniego szczebla	2,2%	4,9%
Kierownik/menedżer wyższego szczebla	0,7%	3,0%
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 większość bezrobotnych (a dla co czwartego byłaby zdecydowanie akceptowalna), o tyle na dłuższe dojazdy zgodziłoby się już tylko 30,5% bezrobotnych. 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 17,3% bezrobotnych, a powyżej 100 km – 13,9% bezrobotnych.

Analiza zależności zmiennych

Na wszystkie cztery warunki, mające postać wyrzeczenia niezbędnego dla zdobycia zatrudnienia, bardziej są skłonni godzić się mężczyźni niż kobiety, osoby młode (18-30 lat) niż starsze, osoby o dobrym stanie zdrowia, osoby krótkotrwale bezrobotne niż pozostające bez pracy powyżej roku.

Osoby, których gospodarstwa domowe są w złej sytuacji ekonomicznej (niski dochód, nie wystarczający na zaspokojenie potrzeb), nie są wcale bardziej skłonne do podejmowania tego typu wyrzeczeń by zdobyć pracę niż osoby, których sytuacja ekonomiczna jest korzystniejsza, wręcz odwrotnie: rzadziej niż osoby w lepszej sytuacji deklarują możliwość podjęcia wyrzeczeń dla zdobycia zatrudnienia. Wskazuje to na pewien kompleks cech społeczno-ekonomicznych, które uniemożliwiają zadziałanie prostego mechanizmu podążającego za lepszymi warunkami zatrudnienia.

Bardzo małą akceptacją dla konieczności długotrwałych dojazdów oraz zmiany miejsca zamieszkania wyrażają mieszkańcy Rzeszowa, jednak wynika to zapewne z większych perspektyw znalezienia zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, bez ponoszenia wymienionych wyrzeczeń.

Tabela 61. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy zdecydował(a)by się Pan(i) na przyjęcie oferty pracy w następujących sytuacjach?

	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	11,2%	32,5%	56,9%	62,9%
Raczej nie	16,3%	37,0%	25,8%	23,2%
Raczej tak	46,3%	23,2%	13,3%	10,6%
Zdecydowanie tak	26,2%	7,3%	4,0%	3,3%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Osoby, które poszukują zatrudnienia, wypowiadając się na temat znaczenia poszczególnych aspektów zatrudnienia, za bardzo ważny 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 62 w kolejności od najistotniejszych do najmniej istotnych.

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 62. Znaczenie różnych aspektów zatrudnienia dla osób bezrobotnych

	N	Znaczenie czynnika				Ogółem	Średnia
		Bardzo mało ważne	Raczej nieważne	Raczej ważne	Bardzo ważne		
Relacje ze współpracownikami	993	0,4%	4,0%	35,2%	60,4%	100,0%	3,55
Relacje z przełożonym	995	0,3%	3,7%	47,4%	48,6%	100,0%	3,44
Zgodność pracy z zainteresowaniami	995	2,0%	19,3%	46,7%	32,0%	100,0%	3,09
Możliwości rozwoju	977	5,2%	18,4%	44,6%	31,8%	100,0%	3,03
Bonusy do wynagrodzenia (niepieniężne)	976	4,6%	19,7%	44,8%	30,9%	100,0%	3,02
Możliwości awansu	978	6,3%	21,1%	41,3%	31,3%	100,0%	2,98
Zgodność pracy z wykształceniem/ doświadczeniem	991	5,8%	21,0%	45,0%	28,2%	100,0%	2,96
Zgodność pracy z aspiracjami zawodowymi	978	3,7%	23,3%	48,3%	24,7%	100,0%	2,94

4.5. Warunki pracy w województwie podkarpackim

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 nadgodzino-

wym, możliwości awansu oraz zakresu wykonywanych obowiązków. W kontekście analizy warunków pracy na Podkarpaciu zaprezentowane zostały dane dotyczące poziomu satysfakcji osób pracujących z własnego zatrudnienia oraz dane na temat sposobów zdobywania zatrudnienia na podkarpackim rynku pracy.

Największą część osób zatrudnionych (42,6%) uzyskała obecnie wykonywaną pracę poprzez odpowiedź na ogłoszenie rekrutacyjne, co jednocześnie oznacza, że ponad połowa zatrudnionych uzyskała pracę w mniej tradycyjny sposób. Ponad 14% to osoby, które otwierając działalność gospodarczą, samodzielnie stworzyły własne miejsce pracy. Niewiele mniejszy procent zatrudnionych uzyskał pracę, składając pracodawcy swoją ofertę, pomimo braku ogłoszonej rekrutacji. Częściej niż co dziesiąta osoba deklaruje uzyskanie pracy dzięki znajomościom, a jeśli dołożymy do tego tyle samo osób zatrudnionych u znajomych i członków rodziny (łącznie około 20%), to uwidoczni się bardzo duże znaczenie kapitału społecznego w pozyskiwaniu zatrudnienia. W wyniku skierowania przez urząd pracy, zatrudnienie uzyskało 8,3% pracujących.

Analiza zależności zmiennych

Pracujący w wieku 18-24 lat znacznie częściej niż osoby z innych grup wiekowych zostali zatrudnieni przez członków rodziny lub znajomych (16%) oraz w wyniku skierowania przez urząd pracy (13%).

Pracę na skutek złożenia oferty (CV) pomimo braku rekrutacji, najczęściej otrzymały osoby z wykształceniem wyższym (18%), natomiast osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym częściej niż pozostali deklarowały wykorzystanie znajomości w celu zdobycia zatrudnienia.

Skierowanie do pracy przez urząd pracy dotyczy najczęściej osób pracujących ze stażem pracy do 1 roku (21%), natomiast osoby z wieloletnim stażem pracy (powyżej 40 lat) znacznie częściej niż pozostali stworzyły miejsce zatrudnienia samodzielnie lub dostały pracę dzięki znajomościom.

Tabela 63. Sposób zdobycia aktualnego zatrudnienia przez osoby pracujące

	Liczebność (N)	Procent (%)
Złożyłem ofertę (CV) w odpowiedzi na ogłoszenie rekrutacyjne	465	42,6%
Sam(a) stworzyłem(am) miejsce pracy dla siebie	157	14,4%
Złożyłem ofertę (CV) mimo, iż nie ogłaszano naboru	137	12,6%
Dostałem(am) pracę dzięki znajomościom	118	10,8%
Członek rodziny/znajomy zaproponował mi pracę u siebie	94	8,6%
Zostałem skierowany przez urząd pracy	91	8,3%
Zostałem po zakończeniu stażu/prac interwencyjnych/innej formy wsparcia osób bezrobotnych	18	1,6%
Pracodawca ubiegał się o mnie	11	1,0%
Ogółem	1091	100,0%

Zdecydowana większość osób zatrudnionych na terenie Podkarpacia wykonuje pracę pełnoetatową (niewielkie upowszechnienie zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin: pracę na 3/4 etatu, 1/2 etatu lub 1/4 etatu zadeklarowało łącznie tylko 7,8% ogółu zatrudnionych). W ramach kategorii „inne” pojawiły się osoby, które deklarowały czas pracy przekraczający wymiar jednego etatu i były to głównie osoby samozatrudnione, a także rolnicy i osoby pracujące bez umowy.

Analiza zależności zmiennych

Pracę w wymiarze niepełnoetatowym wykonują częściej kobiety niż mężczyźni, ale różnica ta jest niewielka – odpowiednio 9,5% kobiet i 6,3% mężczyzn.

Najczęściej zatrudnienie niepełnoetatowe dotyczy osób pomiędzy 18 a 24 rokiem życia (15%) oraz osób o krótkim stażu pracy (23% osób ze stażem do roku). Jest ono znacznie częstsze wśród osób posiadających orzeczenie o niepełnosprawności (21%) oraz wśród osób posiadających status ucznia/studenta (38%).

Pracę pełnoetatową oraz ponad pełny etat wykonują najczęściej osoby z wykształceniem wyższym. Pracujący z wykształceniem średnim zawodowym, częściej niż postali, mają nienormowany czas pracy (6%).

Tabela 64. Jaki czas poświęcają osoby pracujące obecnie wykonywanej pracy (przeliczając na pełen etat)?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Ponad pełny etat	10	0,9%
Pełny etat	976	88,8%
3/4 etatu	39	3,5%
1/2 etatu	35	3,2%
1/4 etatu	12	1,1%
Zmienny, nienormowany czas	27	2,5%
Ogółem	1099	100,0%

Ponad 38% osób zatrudnionych deklaruje, że zdarza im się pracować ponad ustaloną liczbę godzin, natomiast 7,1% nie potrafiło udzielić odpowiedzi na tak postawione pytanie, gdyż ich czas pracy jest nienormowany.

Analiza zależności zmiennych

Pracę w godzinach nadliczbowych deklarują częściej mężczyźni (43%) niż kobiety (34%).

Osoby z wyższym wykształceniem pracują ponad ustaloną liczbę godzin częściej (47%) niż pozostali pracownicy (ok. 35%).

Tabela 65. Czy zdarza się Panu(i) pracować ponad ustaloną liczbę godzin pracy?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Tak	421	38,3%
Nie	600	54,6%
Nie dotyczy (nienormowany czas pracy)	78	7,1%
Ogółem	1099	100,0%

Dane dotyczące częstotliwości zjawiska pracy nadgodzinowej pokazują, że co czwarty pracownik wykonujący pracę w godzinach nadliczbowych, ma z tym zjawiskiem do czynienia niemal codziennie, a co trzeci – co najmniej raz w tygodniu.

Analiza zależności zmiennych

Dużą częstotliwość pracy w godzinach nadliczbowych (tj. niemal codziennie) deklarują częściej mężczyźni (29%) niż kobiety (19%), a także częściej osoby w wieku 31-40 lat (35%) niż osoby pracujące z pozostałych kategorii wiekowych.

Częsta praca w godzinach nadliczbowych jest domeną mieszkańców stolicy regionu – niemal 80% pracujących mieszkańców Rzeszowa, którzy podejmują pracę ponad ustaloną liczbę godzin, robi to raz w tygodniu lub częściej.

Tabela 66. Jak często zdarza się Panu(i) pracować ponad ustaloną liczbę godzin pracy?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Niemal codziennie	104	24,7%
Co najmniej raz w tygodniu	138	32,8%
2-3 razy w miesiącu	114	27,1%
Raz na miesiąc lub rzadziej	65	15,4%
Ogółem	421	100,0%

Niepokojącym faktem jest to, że niemal co czwarty pracownik wykonujący pracę w wymiarze godzin większym niż ustalony umową, nie otrzymuje z tego tytułu żadnej rekompensaty. Co drugi pracownik za godziny nadliczbowe otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie, a co czwarty – odbiera godziny nadliczbowe w innym terminie. Tylko 5% osób zatrudnionych wskazało na inny sposób rekompensaty nadgodzin, jednak nie sprecyzowano, o jaką formę rekompensaty chodzi.

Analiza zależności zmiennych

Kobiety częściej odbierają godziny nadliczbowe w innym terminie (30% kobiet i 20% mężczyzn), a mężczyźni częściej otrzymują dodatkowe wynagrodzenie (41% kobiet i 59% mężczyzn). Wskaźnik osób, które nie uzyskują rekompensaty za pracę nadgodzinową, nie jest zróżnicowany ze względu na płeć.

Niski wskaźnik osób uzyskujących dodatkowe wynagrodzenie za nadgodziny, przy jednocześnie wysokim wskaźniku osób nieuzyskujących żadnej rekompensaty za dodatkową pracę, cechuje rynki pracy najmniejszych miast i miast liczących do 50 tys. mieszkańców. Brak rekompensaty za godziny nadliczbowe zgłaszają znacznie rzadziej osoby z orzecznym stopniem niepełnosprawności (9%) niż pozostali pracownicy (24%).

Tabela 67. Sposób, w jaki pracodawca rekompensuje Panu(i) pracę ponad ustaloną liczbę godzin? (N=357)

	Liczebność (N)	Procent (%)
Otrzymuję dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe	183	51,3%
Odbieram godziny nadliczbowe w innym terminie	86	24,1%
Inny sposób rekompensaty	18	5,0%
Godziny nadliczbowe nie są rekompensowane przez pracodawcę	83	23,2%

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

Chcąc podejmować rozważania na temat możliwości awansu oraz zakresu obowiązków zawodowych w aktualnym miejscu zatrudnienia mieszkańców Podkarpacia, w pierwszej kolejności poproszono o próbę oceny tego, na ile zakres obowiązków, ścieżka awansu i kryteria awansu są jasno sprecyzowane. Jedynie 8% osób pracujących uważa, że zakres ich obowiązków w aktualnym miejscu pracy nie jest jasno określony, natomiast większość uważa, że zdecydowanie jest jasno określony. W odniesieniu do sprecyzowania ścieżki i kryteriów awansu, wypowiedzi nie są już tak jednoznaczne. Około 21% zatrudnionych twierdzi, że ścieżka awansu i kryteria awansu nie są jasno sprecyzowane, a niespełna 40% uważa, że są zdecydowanie jasno określone.

Tabela 68. Stopień uregulowania stanowiska pracy osób obecnie pracujących

	Czy jasno sprecyzowane w miejscu pracy są:		
	Zakres obowiązków (N=1098)	Ścieżka awansu (N=278)	Kryteria awansu (N=277)
Zdecydowanie nie	2,2%	3,6%	2,9%
Raczej nie	5,7%	17,6%	18,4%
Raczej tak	33,5%	38,8%	39,0%
Zdecydowanie tak	58,6%	39,9%	39,7%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Zatrzymując się przy zagadnieniu zakresu obowiązków można stwierdzić, że 1/4 pracowników doświadcza konieczności wykonywania zadań nie mieszczących się w zakresie ich obowiązków, co więcej – wymiar tego typu zadań nie jest marginal-

ny. Na podstawie odpowiedzi osób posiadających zatrudnienie można stwierdzić, że dla ponad 21% 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

Zadania wykraczające poza ustalony zakres obowiązków wykonują najczęściej osoby z wykształceniem wyższym (34%), a najrzadziej z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (11%).

Mężczyźni deklarują większy udział nadobowiązkowych zadań w ogólnej liczbie wykonywanych czynności zawodowych – czynności nadobowiązkowe na poziomie przekraczającym 25% ogółu obowiązków zadeklarowało 15% kobiet i 27% mężczyzn. Dużą liczbę zajęć nadobowiązkowych deklarują najczęściej osoby w wieku 31-40 lat oraz osoby z wieloletnim stażem pracy (ponad 40 lat).

Tabela 69. Czy w obecnym miejscu pracy zdarza się Panu(i) wykonywać zadania wykraczające poza ustalony zakres obowiązków?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Tak	267	24,4
Nie	831	75,6
Ogółem	1098	100,0%

Tabela 70. Jaką część wykonywanej przez Pana(ią) pracy stanowią czynności nie należące do zakresu Pana(i) obowiązków?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Do 10%	123	46,2%
Od 11% do 25%	87	32,7%
Od 26% do 50%	35	13,2%
Ponad 50%	21	7,9%
Ogółem	266	100,0%

Tylko 1/4 osób zatrudnionych uważa, że w obecnym miejscu pracy ma szansę na awans zawodowy.

Analiza zależności zmiennych

Przekonanie o szansie awansu jest najczęstsze w środkowych grupach wiekowych (24-40 lat), najniższe natomiast wśród osób powyżej 50 roku życia.

Mieszkańcy miast, liczących od 50 do 100 tys. mieszkańców, znacznie częściej niż pozostali respondenci dostrzegają szanse na awans zawodowy w obecnym miejscu pracy.

Przekonanie o możliwości awansu rośnie wraz z poziomem wykształcenia osób pracujących – od 10% w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym, przez 18% wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 22% z wykształceniem średnim, po 47% osób z wykształceniem wyższym.

Pracownicy z orzeczonym stopniem niepełnosprawności nie oceniają swoich szans na awans w sposób istotnie gorszy niż pozostałe osoby pracujące.

Tabela 71. Czy w obecnym miejscu pracy ma Pan(i) szansę na awans zawodowy?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Tak	278	25,4%
Nie	815	74,6%
Ogółem	1093	100,0%

Brak możliwości awansu, spowodowany faktem zajmowania najwyższego stanowiska lub faktem bycia właścicielem firmy, dotyczy łącznie co piątej osoby niewidzącej szans na awans w obecnym miejscu zatrudnienia. Najczęstszym powodem braku szans na awans jest płaska struktura organizacyjna, która skutkuje brakiem stanowisk wyższych. Rzadziej niż co dziesiąty respondent brak szans na awans uzasadniał zbyt wygórowanymi wymogami stawianymi przed osobami chcącymi awansować, a 7% – brakiem niezbędnych do awansu koneksji.

Analiza zależności zmiennych

Mężczyźni, uzasadniając brak szans na awans, częściej niż kobiety wskazują na fakt bycia szefem/właścicielem, natomiast kobiety nieznacznie częściej wyrażają przekonanie, że wymagania pozwalające na awans są zbyt wygórowane lub że do awansu niezbędne są koneksje.

Charakterystyczne jest, że przekonanie o tym, że awansują wyłącznie osoby z koneksjami, maleje wraz z wiekiem i stażem pracy osób zatrudnionych. Możliwe więc, że pogląd ten jest negatywnie weryfikowany przez doświadczenie zawodowe.

Brak możliwości awansu spowodowany zajmowaniem najwyższego miejsca w hierarchii pracowniczej wskazywany jest przez osoby z wykształceniem wyższym znacznie częściej niż przez pozostałych pracowników (24% przy wskaźnikach między 7% a 11% w innych kategoriach wiekowych).

Osoby niepełnosprawne częściej niż pozostali pracownicy dostrzegają problem zbyt trudnych do spełnienia kryteriów awansu (25%).

Tabela 72. Dlaczego uważa Pan(i), że nie ma szans na awans w obecnym miejscu pracy?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Wszystkie stanowiska pracownicze są na tym samym szczeblu hierarchii	397	50,2%
Jestem szefem/właścicielem	144	18,2%
Zajmuję wysokie stanowisko i nie ma już stanowisk wyższych	86	10,9%
Wymogi stawiane osobom chcącym awansować są zbyt trudne do spełnienia	71	9,0%
Awansują tylko osoby z koneksjami (mające znajomości)	56	7,1%
Inny powód	20	2,5%
Mam zbyt niskie wykształcenie/kwalifikacje	9	1,1%
Nie chcę awansu	8	1,0%
Ogółem	791	100,0%

Ogólny poziom satysfakcji osób pracujących z posiadanego zatrudnienia można uznać za umiarkowanie wysoki – średnia ocena dla ogółu osób zatrudnionych wyniosła 3,72 pkt w pięciopunktowej skali ocen. Ocena satysfakcji z poszczególnych aspektów jest jednak bardzo silnie zróżnicowana, a żaden z nich nie uzyskał średniej przekraczającej poziom 4,00 pkt. Osoby zatrudnione największą satysfakcję z zatrudnienia wiążą z jego aspektami, takimi jak: relacje ze współpracownikami oraz posiadany rodzaj umowy (oceny powyżej 3,90 pkt). Znacznie powyżej przeciętnego poziomu oceniono również satysfakcję z zakresu obowiązków, liczby godzin pracy oraz rozłożenia godzin pracy w czasie (powyżej 3,65 pkt). Na poziomie niższym od przeciętnego ukształtowała się średnia ocena satysfakcji z bonusów do wynagrodzenia oraz z możliwości awansu zawodowego i rozwoju (poniżej 2,90 pkt).

Analiza zależności zmiennych

Ogólna satysfakcja z wykonywanej pracy jest nieznacznie wyższa wśród mężczyzn (3,76 pkt) niż kobiet (3,68 pkt), jednak w niektórych aspektach różnica w poziomie satysfakcji obu płci jest duża. Dotyczy to w szczególności poziomu zarobków (2,90 pkt kobiety; 3,23 pkt mężczyźni), a w następnej kolejności: możliwości awansu (2,45 pkt kobiety; 2,67 pkt mężczyźni) i rozwoju (2,72 pkt kobiety; 2,93 pkt mężczyźni).

Ogólna satysfakcja z wykonywanej pracy rośnie wraz z wiekiem osób zatrudnionych.

Najwyższą satysfakcję z pracy deklarują osoby z wyższym wykształceniem (3,97 pkt), najniższą – osoby z wykształceniem średnim zawodowym (3,56 pkt) oraz gimnazjalnym (3,60 pkt).

Ogólna satysfakcja z zatrudnienia osób z orzeczoną niepełnosprawnością (3,15 pkt) jest znacząco niższa niż w przypadku pozostałych pracowników (3,74 pkt), szczególnie w zakresie rodzaju posiadanej umowy, zarobków i zakresu obowiązków.

Satysfakcja z wykonywanej pracy zmienia się wraz ze stażem pracy osób zatrudnionych – rośnie w pierwszym dziesięcioleciu pracy, osiąga wysoki poziom w okresie 11 – 30 lat pracy, a następnie maleje.

Zadowolenie z wykonywanej pracy istotnie różni się w zależności od sytuacji ekonomicznej osób pracujących. Osoby, uznające dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego za zdecydowanie niewystarczający, odczuwają niski poziom satysfakcji z pracy (3,09 pkt). Wskaźnik ten rośnie stopniowo wraz z korzystniejszą oceną poziomu dochodów – aż do 4,24 pkt w przypadku osób uznających poziom dochodów w gospodarstwie domowym za zdecydowanie wystarczający.

Tabela 73. Poziom satysfakcji osób pracujących z obecnie wykonywanej pracy – ogółem i w różnorodnych wymiarach

	N	Poziom satysfakcji					Ogółem	Średnia ocen
		Bardzo niski	Raczej niski	Przeciętny	Raczej wysoki	Bardzo wysoki		
Relacje i zależności ze współpracownikami	950	1,7	5,5	17,8	46,2	28,8	100%	3,95
Rodzaj posiadanej umowy	979	2,6	6,3	18,5	41,1	31,5	100%	3,93
Zakres obowiązków	1003	2,2	5,0	26,9	46,7	19,2	100%	3,76
Liczba godzin pracy	1006	2,7	4,8	31,6	43,4	17,5	100%	3,68
Godziny pracy (od której do której godziny)	1009	3,8	5,6	27,8	44,4	18,4	100%	3,68
Relacje i zależności z pracodawcą	916	4,5	6,1	29,7	44,4	15,3	100%	3,60
Zgodność wykonywanej pracy z wykształceniem, wiedzą, umiejętnościami, doświadczeniem	997	6,5	8,4	29,4	35,7	20,0	100%	3,54
Zgodność wykonywanej pracy z zainteresowaniami	1006	7,2	9,7	26,3	35,9	20,9	100%	3,54
Zgodność wykonywanej pracy z aspiracjami zawodowymi	1000	7,9	11,8	28,0	34,8	17,5	100%	3,42
Poziom zarobków	1013	8,7	17,7	39,6	26,0	8,0	100%	3,07
Możliwości rozwoju	968	15,6	23,7	29,5	24,9	6,3	100%	2,83
Możliwości awansu zawodowego	920	24,7	22,6	29,3	18,5	4,9	100%	2,56
Dodatkowe wynagrodzenie (bonusy)	859	26,2	24,4	26,4	17,6	5,4	100%	2,51
Ogólna satysfakcja z pracy	1013	3,4	4,2	27,8	46,0	18,6	100%	3,72

4.6. Źródła i poziom dochodów mieszkańców Podkarpacia

Mieszkańcy województwa podkarpackiego, w ramach badania kwestionariuszowego „Potencjał kadrowy podkarpackiego rynku pracy”, udzielili informacji na temat swojej sytuacji ekonomicznej. Poproszono 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 (tj. 238 osób) odmówiła udzielenia informacji na temat osiąganego dochodu, jednak uzyskane informacje mają wystarczający zakres, by na ich podstawie dokonać analizy poziomu wynagrodzeń mieszkańców regionu. Ponad połowa osób zatrudnionych osiąga dochody (miesięczna kwota netto) pomiędzy 1500 zł a 2500 zł, natomiast 17,4% 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 84,1% pracujących.

Analiza zależności zmiennych

Zarobki do 2000 zł uzyskują znacznie częściej kobiety niż mężczyźni – łącznie 54% kobiet i 36% mężczyzn. Jest to szczególnie istotne, jeśli uwzględnić, że kobiety nie pracują istotnie częściej na umowach niepełnoetatowych. Zarobki powyżej 3000 zł osiąga 21% mężczyzn i 11% kobiet.

Mieszkańcy stolicy regionu znacznie rzadziej niż mieszkańcy innych części regionu zarabiają do 2000 zł (tylko 28%), częściej niż pozostali zarabiają powyżej 3000 zł (27%), choć analogiczny wskaźnik zarobków pow. 3000 zł odnotowano w miastach liczących od 50 do 100 tys. mieszkańców. W najmniejszych miastach połowa pracujących deklaruje dochód nie przekraczający 2000 zł.

Poziom zarobków jest istotnie powiązany z wykształceniem i można w tym zakresie wyróżnić trzy kategorie – osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (59% do 2000 zł, 6% powyżej 3000 zł); osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz średnim zawodowym (49% do 2000 zł, 12% powyżej 3000 zł) oraz osoby z wykształceniem wyższym (21% do 2000 zł, 33% powyżej 3000 zł). Dochody osób z wykształceniem ogólnokształcącym są mocno rozproszone. Z jednej strony wysoki jest w tej kategorii wskaźnik wynagrodzeń bardzo niskich (porównywalny ze wskaźnikiem dla osób z wykształceniem gimnazjalnym), z drugiej strony dość wysoki jest wskaźnik osób z wynagrodzeniami powyżej 3000 zł (porównywalny ze wskaźnikiem dla osób z wykształceniem średnim zawodowym).

Ponad połowa osób z orzeczeniem o niepełnosprawności (56%) zarabia minimalną pensję. Zarobki rosną wraz ze stażem pracy, jednak po przekroczeniu trzydziestoletniego stażu pracy zaczynają ponownie maleć.

Najwyższe dochody deklarują osoby samozatrudnione (60% pow. 3000 zł, w tym 14% pow. 5000 zł), a następnie wykonujące pracę kontraktową (50% pow. 3000 zł, w tym 33% pow. 5000 zł). Dochody nieprzekraczające 1500 zł znacznie częściej dotyczą prac sezonowych oraz umów cywilnoprawnych niż innych umów, jednak deklaruje je 37% rolników, 33% osób na umowach próbnych oraz 26% zatrudnionych na umowę o pracę na czas określony.

Tabela 74. Aktualny poziom zarobków (miesięczna kwota netto) osób pracujących

	Liczebność (N)	Procent (%)
Do 1500 zł	150	17,4%
1501 do 2000 zł	237	27,5%
2001 do 2500 zł	208	24,2%
2501 do 3000 zł	129	15,0%
3001 do 3500 zł	59	6,9%
3501 do 4000 zł	33	3,8%
4001 do 4500 zł	13	1,5%
4501 do 5000 zł	9	1,0%
Powyżej 5000 zł	23	2,7%
Ogółem	861	100,0%

Pozostając przy osobach posiadających zatrudnienie można stwierdzić, że połowa 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 76), w przypadku niemal 44% osób pracujących, które posiadają dodatkowe źródła utrzymania, wynagrodzenie nie stanowi nawet połowy ogółu dochodu.

Analiza zależności zmiennych

Źródła utrzymania inne niż wynagrodzenie za pracę mają najrzadziej osoby do 24 roku życia (41%), a najczęściej osoby po 50 roku życia (56%).

Inne źródła utrzymania, częściej niż pozostali pracujący, deklarują rolnicy (74%).

Tabela 75. Rozkład odpowiedzi osób pracujących na pytanie: Czy oprócz pracy zarobkowej posiada Pan(i) inne źródła utrzymania?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Tak	556	50,6%
Nie	543	49,4%
Ogółem	1099	100,0%

Analiza zależności zmiennych

Duży udział innych źródeł utrzymania w ogólnej liczbie środków, którymi dysponują osoby pracujące, deklarują częściej kobiety niż mężczyźni. Dla 61% kobiet i 26% mężczyzn źródła dochodu inne niż własna praca stanowią ponad połowę środków na utrzymanie.

Bardzo duży udział środków innych niż dochód w ogólnej liczbie środków na utrzymanie deklarują osoby posiadające status ucznia/studenta, szczególnie dotyczy to studentów, którzy – jak można przypuszczać – korzystają ze stypendiów oraz wsparcia rodziców.

Tabela 76. Jaki procent źródeł utrzymania osób pracujących stanowią źródła dochodu inne niż praca zarobkowa?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Poniżej 25%	72	13,4%
25% - 49%	230	42,8%
50% - 74%	214	39,8%
75% lub więcej	22	4,1%
Ogółem	538	100,0%

Kluczowym pytaniem wydaje się to, jakie źródła utrzymania posiadają mieszkańcy regionu. Dane zawarte w tabeli nr 77 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. Pamiętać należy, że w przypadku osób pracujących – dane te obrazują źródła utrzymania osób, które zadeklarowały posiadanie dochodu innego niż wynagrodzenie za własną pracę.

Źródła utrzymania różnicują poszczególne kategorie respondentów. Osoby pracujące oprócz własnej pensji dysponują zazwyczaj dochodami innych członków gospodarstwa domowego (85,4%), a następnie dochodami z gospodarstwa rolnego (niemal co dziesiąty) oraz świadczeniami socjalnymi³ (5%). Osoby bezrobotne utrzymują się zazwyczaj z dochodów innych członków gospodarstwa domowego, choć blisko 11% z nich posiada zasiłek dla bezrobotnych, a ponad 11% inne świadczenia socjalne. W przypadku osób biernych zawodowo 3/4 korzysta z dochodów innych członków gospodarstwa domowego, natomiast niemal co czwarty posiada rentę, a co szósty emeryturę. Ponad 13% posiada inne świadczenia socjalne.

³ 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.

Tabela 77. Z jakich środków utrzymuje się Pan(i) i członkowie Pana(i) gospodarstwa domowego? (N=2735)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Dochody innego członka (innych członków) gospodarstwa domowego	85,4%	82,4%	73,8%	79,5%
Renta	1,8%	4,2%	23,0%	11,3%
Świadczenia socjalne ¹	5,0%	11,2%	13,7%	10,9%
Emerytura	2,9%	4,8%	15,7%	8,8%
Dochody z gospodarstwa rolnego	9,9%	6,2%	7,0%	7,3%
Zasiłek dla bezrobotnych	-	10,9%	0,7%	4,6%
Oszczędności	-	3,7%	0,9%	1,8%
Dochody z wynajmu nieruchomości	2,5%	1,2%	1,5%	1,6%
Prace dorywcze	2,3%	1,9%	0,7%	1,5%
Dochody z operacji finansowych (giełda, lokaty, itp.)	2,3%	1,0%	0,9%	1,2%
Inne źródła utrzymania	0,7%	0,3%	0,5%	0,4%
Alimenty	0,4%	0,5%	0,5%	0,4%

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

Analiza zależności zmiennych

Kobiety częściej niż mężczyźni korzystają z dochodów innych członków gospodarstwa domowego (85% kobiet i 78% mężczyzn) oraz świadczeń socjalnych (14% kobiet i 8% mężczyzn), natomiast mężczyźni częściej posiadają renty (16% mężczyzn i 8% kobiet).

Częstotliwość korzystania z rent jako źródła utrzymania rośnie wraz z wiekiem. Maleje wraz z wiekiem skala korzystania z dochodów innych członków gospodarstwa domowego. Ze świadczeń socjalnych korzystają najczęściej osoby między 24 a 40 rokiem życia – tu z pewnością uwidacznia się duży udział środków z programu 500+.

Dochody z wynajmu nieruchomości oraz z operacji finansowych (giełda, lokaty), choć są stosunkowo rzadkie, to najczęściej dotyczą osób z wykształceniem wyższym.

Na rentach przebywa dwukrotnie więcej osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym gimnazjalnym i niższym od gimnazjalnego niż osób z wykształceniem średnim i wyższym.

Osoby z orzeczoną niepełnosprawnością znacznie częściej niż pozostali mieszkańcy korzystają z rent (60%), ale znacznie rzadziej z dochodów innych członków gospodarstwa domowego (58%).

Wraz z wydłużającym się stażem pracy rośnie częstotliwość korzystania z rent, maleje natomiast częstotliwość utrzymywania się z dochodów innych członków rodziny oraz ze świadczeń socjalnych. Warto dodać, że 68% osób posiadających ponad czterdziestoletni staż pracy, posiada świadczenie emerytalne.

Na podstawie informacji udzielonych przez ponad 2300 mieszkańców Podkarpacia (588 respondentów odmówiło udzielenia odpowiedzi, a 401 nie potrafiło dokonać wyliczenia), wnioskować można, że największa grupa mieszkańców posiada dochody (w przeliczeniu na jednego członka gospodarstwa domowego) na poziomie od 751 zł do 1000 zł (25,2%), a kolejna grupa (20,6%) na poziomie od 1001 do 1500 zł. Dochód na jednego członka gospodarstwa domowego nie przekraczający 500 zł deklaruje 17,2% respondentów, w tym zdecydowanie najczęściej osoby bezrobotne. W gospodarstwach domowych 8,5% respondentów dochód na jedną osobę przekracza 2000 zł, przy czym w przypadku gospodarstw osób pracujących wskaźnik ten jest dwukrotnie wyższy.

Z uzyskanych danych jednoznacznie wynika, że najtrudniejszą sytuację ekonomiczną mają gospodarstwa domowe osób bezrobotnych (75% z nich ma dochód do 1000 zł na osobę). W lepszej sytuacji są gospodarstwa osób biernych zawodowo, za co w dużej mierze odpowiadają uzyskiwane renty, emerytury i inne świadczenia socjalne (62% z nich ma dochód do 1000 zł na osobę). Najkorzystniej przedstawia się sytuacja gospodarstw domowych osób pracujących – 48% z nich ma dochód do 1000 zł na osobę.

Tabela 78. Średni dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego – miesięczna kwota netto na osobę (N=2301)

	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%

Wysokość źródeł utrzymania 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 (zaspokojenia istotnych potrzeb). Na tak postawione pytanie tylko nieznacznie ponad połowa mieszkańców udzieliła odpowiedzi twierdzącej (51,2%). Blisko 1/3 respondentów uważa, że środki, którymi dysponuje ich gospodarstwo domowe, raczej nie są wystarczające, a 17,7% – że zdecydowanie nie są wystarczające by zaspokoić istotne potrzeby członków gospodarstwa domowego.

Odpowiedzi zdecydowanie przeczącej udzieliła co czwarta osoba bezrobotna, ale też co dziesiąta osoba pracująca, a więc uzyskująca wynagrodzenie za pracę, co świadczy może o nieadekwatności osiągniętych dochodów do kosztów utrzymania.

Analiza zależności zmiennych

Pracujący mężczyźni częściej niż pracujące kobiety uznają poziom dochodów gospodarstwa domowego za wystarczający, w przypadku osób bezrobotnych relacja ta jest odwrotna.

Wśród osób bezrobotnych wskaźnik osób uznających dochód za zdecydowanie niewystarczający, rośnie znacząco wraz z wiekiem.

Mieszkańcy stolicy regionu częściej niż inni respondenci uznają dochód gospodarstwa domowego za zdecydowanie wystarczający (17%), a rzadziej za zdecydowanie niewystarczający (4%). Najmniej korzystnie wygląda sytuacja w miastach poniżej 20 tys. mieszkańców, gdzie co trzeci mieszkaniec uznaje dochód za zdecydowanie niewystarczający, a w kategorii osób bezrobotnych wskaźnik ten sięga 55%.

Ocena sytuacji ekonomicznej gospodarstwa domowego poprawia się wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia respondentów, a pogarsza wraz z wydłużającym się czasem postawiania bez pracy osób bezrobotnych i biernych zawodowo.

Tabela 79. Czy aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa jest wystarczający, by utrzymać członków gospodarstwa domowego (zaspokoić istotne potrzeby)? (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 1/3 wskazała na przedział 1001-1500 zł, a kolejna 1/3 na przedział 1501 - 2000 zł. Oczekiwania co dziesiątego respondenta mieszczą się w kwocie 1000 zł. Dochody uznawane za wystarczające, w przeciwieństwie do dochodów posiadanych, nie różnicują znacząco poszczególnych kategorii respondentów.

Tabela 80. Jakie dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa uznano by za wystarczające dla utrzymania członków gospodarstwa domowego? (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%

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 do wynagrodzenia, a jeśli tak, to jakie i jaki jest ich wpływ na poziom satysfakcji z pracy.

Z bonusami do wynagrodzenia (niepieniężnymi) spotkało się 28,5% osób posiadających zatrudnienie w momencie realizacji badania.

Analiza zależności zmiennych

Otrzymywanie bonusów do wynagrodzenia deklarują częściej kobiety (32%) niż mężczyźni (25%), a także znacznie częściej osoby z wykształceniem wyższym (45%) niż z innym poziomem wykształcenia.

Wskaźnik osób, które otrzymują bonusy do wynagrodzenia, rośnie wraz ze stażem pracy, za wyjątkiem osób ze stażem ponad czterdziestoletnim, w przypadku których wskaźnik ten ulega ponownemu obniżeniu.

Osoby, które posiadają status ucznia/studenta, częściej niż pozostali otrzymują od pracodawców niepieniężne bonusy do wynagrodzenia (odpowiednio 46% do 28%).

Tabela 81. 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	311	28,5%
Nie	780	71,5%
Ogółem	1091	100,0%

Najczęściej pracodawcy oferują swoim pracownikom bony/karty upominkowe na zakupy (51,7%) oraz dofinansowanie wypoczynku (29,4%). Częściej niż co dziesiąty pracownik uzyskiwał bonusy rzeczowe, dofinansowanie kształcenia, wyżywienie w czasie pracy oraz dodatkowe ubezpieczenie.

Analiza zależności zmiennych

Kobiety częściej niż mężczyźni miały okazję korzystać z bonów/kart upominkowych (60% kobiet i 42% mężczyzn), finansowania kształcenia (17% kobiet i 12% mężczyzn) oraz dopłat do wypoczynku (31% kobiet i 28% mężczyzn). Wszystkie pozostałe bonusy częściej otrzymywali mężczyźni (co najmniej dwukrotnie częściej).

Osoby z wykształceniem wyższym znacznie częściej korzystały z oferowanego przez pracodawcę finansowania doksztalcenia.

Tabela 82. Rozkład odpowiedzi osób pracujących na pytanie: Jakie bonusy do wynagrodzenia Pan(i) otrzymywał od pracodawcy? (N=286)

	Liczebność (N)	Procent (%)
Bony, karty upominkowe na zakupy	148	51,7%
Dofinansowanie wypoczynku/urlopu	84	29,4%
Bonusy rzeczowe	45	15,7%
Finansowanie doksztalcenia (studiów, szkoleń)	41	14,3%
Wyżywienie w godzinach pracy	37	12,9%
Dodatkowe ubezpieczenia	32	11,2%
Darmowe usługi medyczne	24	8,4%
Finansowanie zajęć dodatkowych (hobbystycznych, sportowych, itp.)	12	4,2%

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. Uzyskany rozkład odpowiedzi pokazuje ciekawą prawidłowość. Polega ona na tym, że osoby, które nie otrzymywały bonusów, częściej wyrażają pogląd o braku potencjalnego wpływu tych gratyfikacji na satysfakcję z pracy (19,5% nie otrzymujących i 15,4% otrzymujących bonusy). Jednocześnie osoby nie otrzymujące bonusów, częściej niż otrzymujące deklarują, że zdecydowanie zwiększyłyby one satysfakcję z pracy.

Analiza zależności zmiennych

Przekonanie o pozytywnym wpływie otrzymywanych bonusów na satysfakcję z pracy wyrażają najczęściej osoby do 23 roku życia, a także osoby z wykształceniem średnim zawodowym i wyższym.

Kobiety, które otrzymują bonusy, częściej niż mężczyźni wskazują na ich zdecydowany wpływ na satysfakcję, ale częściej też wybierają odpowiedź „zdecydowanie nie”. W przypadku pytania o to, czy bonusy byłyby satysfakcjonujące dla osób, które ich nie otrzymywały, zależność z płcią jest wyraźniejsza – kobiety rzadziej wypowiadają się negatywnie, a częściej zdecydowanie pozytywnie.

Tabela 83. Wpływ bonusów do wynagrodzenia za pracę na zwiększenie satysfakcji z pracy osób aktualnie zatrudnionych

	Czy bonusy do wynagrodzenia za pracę są istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję z wykonywanej pracy? (N=305)		Czy bonusy do wynagrodzenia za pracę byłyby istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję z wykonywanej pracy? (N=676)	
Zdecydowanie nie	16	5,2%	92	13,6%
Raczej nie	31	10,2%	42	6,2%
Raczej tak	153	50,2%	270	39,9%
Zdecydowanie tak	105	34,4%	272	40,2%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Osoby pracujące poproszone o ocenę tego, jakie bonusy miałyby największy wpływ na poziom satysfakcji z wykonywanej pracy, najczęściej wskazywały na bony/karty upominkowe oraz dofinansowanie wypoczynku. W następnej kolejności należy wymienić darmowe usługi medyczne oraz bonusy rzeczowe.

Analiza zależności zmiennych

Wpływ poszczególnych bonusów na poziom satysfakcji zmienia się wraz z wiekiem osób pracujących. Im starszy pracownik tym większe znaczenie dodatkowych ubezpieczeń i usług medycznych, tym mniejsze natomiast znaczenie finansowania kształcenia.

Mieszkańcy stolicy regionu znacznie częściej niż pozostali respondenci wskazywali na duże znaczenie dofinansowania wypoczynku oraz wyżywienia w godzinach pracy.

Tabela 84. Jakie bonusy do wynagrodzenia najsilniej zwiększałyby satysfakcję z wykonywanej pracy? (N=916)

	Liczebność (N)	Procent (%)
Bony, karty upominkowe na zakupy	511	55,8%
Dofinansowanie wycieczki/urlopu	232	25,3%
Darmowe usługi medyczne	140	15,3%
Bonusy rzeczowe	138	15,1%
Dodatkowe ubezpieczenia	124	13,5%
Wyżywienie w godzinach pracy	91	9,9%
Finansowanie doksztalcania (studiów, szkoleń)	83	9,1%
Finansowanie zajęć dodatkowych (hobbystycznych, sportowych, itp.)	48	5,2%

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 oraz warunków zatrudnienia

Interesujące z punktu widzenia rozważań na temat potencjału kadrowego jest to, na ile osoby posiadające zatrudnienie są zainteresowane podejmowaniem działań, które pozwoliłyby na poprawę jakości pracy oraz poprawę warunków zatrudnienia – czy to przez działania w obecnym miejscu pracy, czy też w drodze zmiany miejsca pracy.

Co czwarta osoba zatrudniona bierze pod uwagę możliwość podnoszenia kwalifikacji oraz możliwość zmiany zatrudnienia w ciągu najbliższego roku. Co szósta dopuszcza możliwość podjęcia działań nakierowanych na zmianę zakresu obowiązków/stanowiska pracy oraz ubieganie się o awans. Niemal co dziesiąta osoba zatrudniona w ciągu najbliższego roku zdecydowanie ma zamiar zmienić miejsce pracy, jednak tylko około 4% jest zdecydowana, by działać na rzecz awansu lub zmiany stanowiska.

Analiza zależności zmiennych

Poszerzanie kwalifikacji planują najczęściej osoby do 30 roku życia. Wraz z wiekiem skłonność ta maleje. Charakterystyczne jest, że podnoszenie lub poszerzanie kwalifikacji planują głównie osoby z wykształceniem wyższym (42%), natomiast bardzo rzadko osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (15%) oraz zasadniczym zawodowym (21%). Aż 44% osób posiadających wykształcenie gimnazjalne lub niższe zadeklarowało, że zdecydowanie nie ma zamiaru podnosić/poszerzać kwalifikacji w ciągu najbliższego roku.

Do zmiany zakresu obowiązków lub stanowiska dążą nieznacznie częściej mężczyźni (19%) niż kobiety (14%). Skłonność do tego typu działań maleje wraz z wiekiem i stażem respondentów.

Chęć ubiegania się o awans nie różnicuje znacząco kobiet i mężczyzn (15,6% kobiet do 19,5% mężczyzn), najsilniejsza jest wśród osób do 30 roku życia, natomiast maleje u osób po 40 roku życia. Respondenci mieszkający w stolicy wielokrotnie rzadziej udzielili na pytanie dotyczące ubiegania się o awans odpowiedzi „zdecydowanie nie” (7%, przy średniej dla ogółu bliskiej 40%). Skłonność do ubiegania się o awans rośnie wraz z poziomem wykształcenia osób zatrudnionych.

Plany zmiany miejsca pracy deklarują częściej kobiety (28%) niż mężczyźni (24%), jednak podobnie jak w przypadku wcześniej omawianych planów – różnica pomiędzy płaciami nie jest duża. Zmianę miejsca zatrudnienia planują znacznie częściej osoby do 30 roku życia niż osoby starsze, a także częściej mieszkańcy większych miast (od 50 tys. wzwyż) niż mieszkańcy wsi i najmniejszych miast. Ponad połowa osób z orzeczoną niepełnosprawnością planuje zmianę miejsca zatrudnienia.

Tabela 85. Plany osób pracujących, dotyczące podejmowania działań nakierowanych na poprawę ich sytuacji zawodowej w ciągu najbliższego roku

	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 93,1% rozważających zmianę zatrudnienia. Ponad 30% respondentów decyzję o zmianie pracy podjęłoby mając możliwość awansu zawodowego, a ponad 22% w sytuacji, gdy nowe zatrudnienie dawałoby większe możliwości rozwoju zawodowego oraz większą zgodność pracy z zainteresowaniami.

Analiza zależności zmiennych

Analizując czynniki, które skłoniłyby osoby pracujące do zmiany miejsca zatrudnienia, można zauważyć, że wszystkie czynniki za wyjątkiem większych zarobków wskazywane były częściej przez kobiety niż mężczyzn.

Osoby młode częściej niż starsi pracownicy za czynnik skłaniający do zmiany zatrudnienia uznają jego zgodność z kwalifikacjami, a także możliwość samozatrudnienia.

Możliwość skrócenia dojazdów do pracy to czynnik motywujący częściej mieszkańców wsi niż miast.

Osoby z wykształceniem wyższym rzadziej niż pozostali pracownicy za czynnik motywujący do zmiany pracy uznają wzrost zarobków (84%), częściej natomiast niż pozostali – awans zawodowy (55%). Dla osób posiadających status ucznia/studenta czynnikiem znacznie ważniejszym niż dla pozostałych pracowników jest możliwość uzyskania pracy umożliwiającej rozwój oraz pracy zgodnej z kwalifikacjami (46%).

Tabela 86. Jakie warunki skłoniłyby osoby pracujące do zmiany miejsca pracy? (N=274)

	Liczebność (N)	Procent (%)
Zwiększenie poziomu zarobków	255	93,1%
Awans zawodowy	84	30,7%
Praca umożliwiająca rozwój	65	23,7%
Zgodność pracy z zainteresowaniami	61	22,3%
Korzystne godziny pracy	54	19,7%
Zgodność pracy z posiadanymi kwalifikacjami	52	19,0%
Skrócenie dojazdu do pracy	26	9,5%
Możliwość podjęcia własnej działalności gospodarczej	26	9,5%

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

Ustępstwa, które osoby pracujące byłyby w stanie zaakceptować, to przede wszystkim wydłużenie dojazdu do pracy oraz konieczność przekwalifikowania. Co piąty pracujący, w celu poprawy istotnych dla niego warunków zatrudnienia, zdecydowałby się również na modyfikację kwalifikacji zawodowych. Zmniejszenie poziomu zarobków jest uznawane za zmianę niepożądaną na tyle, że nie rekompensowałyby innych pozytywnych zmian w zakresie warunków zatrudnienia – na zmniejszenie zarobków zgodziłby się tylko 4 osoby. Istotny wydaje się fakt, że 21,2% respondentów chcących zmienić miejsce pracy, by uzyskać lepsze warunki zatrudnienia, nie jest skłonna pójść na jakiegokolwiek ustępstwa.

Analiza zależności zmiennych

Uwzględniając cechy społeczno-demograficzne osób pracujących, planujących zmianę zatrudnienia, można zauważyć, że kobiety częściej niż mężczyźni nie są skłonne do żadnych ustępstw w celu poprawy warunków zatrudnienia (odpowiednio 26% kobiet i 15% mężczyzn). Biorąc pod uwagę kryterium wieku, brak zgody na ustępstwa dotyczące warunków pracy deklaruje aż 34% osób pomiędzy 24 a 30 rokiem życia.

Skłonność do podejmowania ustępstw jest duża w stolicy Podkarpacia i miastach powyżej 50 tys. mieszkańców (ponad 94% zgadza się na jakieś ustępstwa), natomiast niewielka w najmniejszych miastach (tylko 60% pracujących zgadza się na jakiegokolwiek ustępstwa).

Większą skłonność do ustępstw w celu poprawy warunków zatrudnienia wyrażają osoby zatrudnione na umowę na okres próbny, osoby z orzeczonym stopniem niepełnosprawności oraz osoby z wykształceniem wyższym.

Tabela 87. Na jakie ustępstwa osoby pracujące byłyby w stanie się zdecydować, aby uzyskać pracę spełniającą korzystne dla nich warunki? (N=264)

	Liczebność (N)	Procent (%)
Wydłużenie dojazdu do pracy	100	37,9%
Konieczność przekwalifikowania się	78	29,5%
Konieczność modyfikacji kwalifikacji zawodowych	56	21,2%
Praca w niekorzystnych godzinach	35	13,3%
Praca niezgodna z zainteresowaniami	33	12,5%
Praca niezgodna z posiadanymi kwalifikacjami	23	8,7%
Praca na stanowisku niższym niż dotychczasowe	20	7,6%
Konieczność podjęcia własnej działalności gospodarczej („wymuszone” przez potencjalnego pracodawcę)	13	4,9%
Praca nie dająca możliwości rozwoju	9	3,4%
Zmniejszenie poziomu zarobków	4	1,5%
Żadne z powyższych ustępstw	56	21,2%

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. Na tej podstawie można stwierdzić, że najmniej skłonne do jakiegokolwiek ustępstw są osoby chcące otworzyć własną firmę (31% nie dopuszcza ustępstw), natomiast najrzadziej ustępstwa odrzucają osoby szukające pracy bardziej zgodnej z zainteresowaniami. Szczegółowe zależności zaprezentowano w tabeli 88. Należy pamiętać, że wartości procentowe pokazują, jaka część respondentów, którzy chcieliby korzystnej zmiany (patrz: kolumny), jest skłonna pójść na poszczególne ustępstwa (patrz: wiersze), by te korzystne zmiany uzyskać. Wartości nie sumują się 100, ponieważ zarówno pytanie o warunki pracy, jak i o ustępstwa dopuszczało wybór więcej niż jednej odpowiedzi.

Tabela 88. Ustępstwa, na jakie osoby pracujące byłyby w stanie się zdecydować, aby uzyskać korzystniejszą pracę, spełniającą określone warunki

Ustępstwa możliwe do zaakceptowania, by osiągnąć pracę w lepszych warunkach	Korzystne warunki nowej pracy							
	Zwiększenie poziomu zarobków	Awans zawodowy	Skrócenie dojazdu do pracy	Korzystniejsze godziny pracy	Zgodność pracy z zainteresowaniami	Zgodność pracy z posiadanymi kwalifikacjami	Możliwość podjęcia własnej działalności gospodarczej	Praca umożliwiająca rozwój
Zmniejszenie poziomu zarobków	-	1%	0%	2%	3%	4%	4%	0%
Konieczność modyfikacji kwalifikacji zawodowych	21%	23%	46%	26%	21%	-	23%	22%
Konieczność przekwalifikowania się	29%	43%	46%	35%	43%	-	31%	40%
Wydłużenie dojazdu do pracy	38%	43%	-	19%	31%	40%	27%	45%
Praca w niekorzystnych godzinach	13%	13%	8%	-	8%	12%	19%	11%
Praca na stanowisku niższym niż dotychczasowe	7%	-	8%	2%	8%	4%	8%	8%
Praca niezgodna z zainteresowaniami	12%	12%	15%	19%	-	8%	12%	12%
Praca niezgodna z posiadanymi kwalifikacjami	9%	10%	4%	11%	13%	-	4%	12%
Konieczność podjęcia własnej działalności gospodarczej	5%	5%	0%	2%	3%	8%	8%	9%
Praca nie dająca możliwości rozwoju	4%	1%	4%	2%	5%	4%	0%	-
Żadne z powyższych ustępstw	18%	19%	19%	26%	16%	23%	31%	23%

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

Formę obecnego zatrudnienia chcieliby zmienić 13% osób zatrudnionych. Najbardziej pożądaną formą zatrudnienia jest umowa na czas nieokreślony, na którą wskazało 90% osób, które chciałyby zmienić formę zatrudnienia. Ponad 6% za pozytywną zmianę uznałoby również uzyskanie umowy na czas określony, natomiast 7,1% osób pracujących, niezadowolonych z formy posiadanego zatrudnienia – dąży do rozpoczęcia własnej działalności (tabela nr 90).

Analiza zależności zmiennych

Chęć zmiany posiadanej formy zatrudnienia maleje wraz z wiekiem osób pracujących (od 29% w najmłodszej, do 5% w najstarszej kategorii wiekowej) oraz stażem pracy (od 42% przy rocznym stażu do 4% przy stażu ponad czterdziestoletnim).

Tabela 89. Rozkład odpowiedzi osób pracujących na pytanie: Czy chciał(a)by Pan(i) zmienić obecną formę zatrudnienia na inną?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Tak	144	13,1%
Nie	954	86,9%
Ogółem	1098	100,0%

Tabela 90. Rozkład odpowiedzi osób pracujących na pytanie: Na jaką formę zatrudnienia chciał(a)by Pan(i) zmienić obecną formę? (N=140)

	Liczebność (N)	Procent (%)
Umowa o pracę na czas nieokreślony	126	90,0%
Praca kontraktowa	1	0,7%
Umowa na czas wykonania pracy (np. prace sezonowe)	1	0,7%
Umowa o pracę na czas określony	9	6,4%
Umowa zlecenia/umowa o dzieło	3	2,1%
Samozatrudnienie	10	7,1%

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 pokazuje, że osoby pracujące na okres próbny, oprócz umowy na czas nieokreślony i określony przyjęłyby również umowę cywilnoprawną. Wśród osób mających umowę na czas określony pojawiają się takie, które chciałyby podjąć samozatrudnienie, pracę kontraktową lub pracę dorywczą. Osoby posiadające umowę na czas nieokreślony i chcące tę formę pracy zmienić, preferują samozatrudnienie. Osoby pracujące w ramach umów zlecenia i o dzieło, oprócz umowy na czas nieokreślony, cieszyłyby się z umowy na czas określony lub samozatrudnienia. Osoby wykonujące pracę kontraktową oraz samozatrudnione, deklarując chęć zmiany formy zatrudnienia, dążą jedynie do umów na czas nieokreślony. Osoby, które pracują bez umowy, przyjęłyby zarówno umowę na czas nieokreślony, jak i określony, a także umowę zlecenia czy samozatrudnienie.

Tabela 91. Obecna i oczekiwana forma zatrudnienia osób pracujących, które deklarują chęć zmiany formy zatrudnienia

Forma pracy obecnie posiadana	Forma pracy, na którą chciano by zmienić obecną					
	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	Samozatrudnienie
Umowa o pracę na okres próbny	2	6	0	1	0	0
Umowa o pracę na czas określony	-	73	1	0	1	2
Umowa o pracę na czas nieokreślony	0	-	0	0	0	3
Umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	1	0	-	0	0	1
Umowa zlecenia/umowa o dzieło	3	25	0	-	0	2
Praca kontraktowa	0	2	0	0	-	0
Praca bez umowy	3	11	0	1	0	1
Samozatrudnienie	0	4	0	0	0	-
Rolnik	1	3	0	1	0	0

4.8. Samozatrudnienie jako opcja pracy zawodowej

Biorąc pod uwagę stosunkowo pesymistyczne opinie mieszkańców na temat możliwości znalezienia na podkarpackim 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 7,4% mieszkańców rozważa rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, natomiast 89,2% odrzuca możliwość samozatrudnienia. Największa otwartość na założenie własnej firmy cechuje osoby bezrobotne, najmniejsza osoby bierne zawodowo. W przypadku osób pracujących stworzenie własnej firmy rozważa 6,8% respondentów, przy czym pamiętać należy, że ponad 10% z nich już prowadzi działalność gospodarczą.

Analiza zależności zmiennych

Plany podjęcia własnej działalności gospodarczej deklarują częściej mężczyźni (8,1%) niż kobiety (6,6%) i choć różnica ta nie jest duża, to dotyczy wszystkich trzech kategorii respondentów.

Słonność do zakładania działalności gospodarczej maleje stopniowo wraz z wiekiem respondentów – od 12% w przypadku osób do 30 roku życia, po 3% w przypadku osób po 50 roku życia.

Zainteresowanie samozatrudnieniem zmienia się wraz z poziomem wykształcenia respondentów – najmniejsze jest wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym; średnie wśród osób z wykształceniem ogólnokształcącym, a najwyższe wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym oraz wyższym.

Podjęcie własnej działalności rozważa tylko 3,8% osób z orzeczoną niepełnosprawnością, a jednocześnie blisko 13% osób posiadających status ucznia/studenta.

W przypadku osób bezrobotnych i biernych zawodowo otwartość na samozatrudnienie maleje wraz z upływem czasu pozostawania bez pracy (od 16% wśród pozostających bez pracy od niedawna, do 4% wśród osób niepracujących ponad 2 lata).

Osoby, które mają doświadczenie pracy w wielu miejscach, na wielu umowach, znacznie częściej rozważają własną działalność niż osoby z niewielkim doświadczeniem w tym zakresie.

Pomysł rozpoczęcia własnej działalności towarzyszy najczęściej osobom, które stosunkowo pozytywnie oceniają warunki na rynku pracy w zakresie możliwości znalezienia zatrudnienia (dowolnego, zgodnego z kwalifikacjami, dającego satysfakcjonujące zarobki).

Chęć założenia własnej firmy deklarują częściej osoby, których sytuacja ekonomiczna jest korzystna, tzn. posiadany dochód uznają za wystarczający na zaspokojenie potrzeb członków gospodarstwa domowego.

Tabela 92. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy rozważa Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? (N=3264)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Tak	6,8%	11,3%	4,1%	7,4%
Nie	82,7%	88,7%	95,9%	89,2%
Prowadzę obecnie	10,5%	-	-	3,5%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Osoby, które rozważają podjęcie własnej działalności gospodarczej (w próbie badawczej jest to 240 osób, w tym: 73 osoby pracujące, 122 bezrobotne i 45 osób biernych zawodowo), w zdecydowanej większości deklarują, że plany te są niewymuszonym wyborem. Jednak dla blisko 15% respondentów pomysł założenia własnej firmy wynika z trudnej sytuacji na rynku pracy i traktowany jest jako konieczność.

Analiza zależności zmiennych

Uznawanie własnej firmy za konieczność, w przypadku osób niezatrudnionych – częściej dotyczy kobiet niż mężczyzn, w przypadku pracujących – częściej dotyczy mężczyzn.

Osoby z wykształceniem wyższym częściej niż pozostali respondenci traktują własną firmę jako konieczność wynikającą z sytuacji na rynku pracy (22%). Z kolei osoby, które jeszcze kontynuują edukację (posiadają status ucznia/studenta), w 97% przypadków uznają własną działalność gospodarczą za niewymuszony wybór.

Bardzo wysoki wskaźnik postrzegania własnej firmy jako konieczności odnotowano wśród osób o złym stanie zdrowia (67%).

Osoby, które deklarując plany otwarcia własnej firmy, postrzegają ją jako konieczność, to najczęściej osoby, które bardzo negatywnie oceniają możliwości znalezienia pracy na lokalnym rynku (zarówno dowolnej pracy, jak i pracy zgodnej z kwalifikacjami czy dobrze płatnej).

Tabela 93. Dobrowolność planów zakładania działalności gospodarczej (N=236)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Własna działalność jest koniecznością wynikającą z sytuacji na rynku pracy	14,1%	17,5%	8,9%	14,8%
Własna działalność jest niewymuszonym wyborem	85,9%	82,5%	91,1%	85,2%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Dla większości osób pracujących, które planują zakładanie działalności gospodarczej, własna firma zastąpi dotychczasowe zatrudnienie i nie będzie prowadzona w związku z obecnym pracodawcą. Co trzecia firma potencjalnie utworzona przez osobę obecnie zatrudnioną, prowadzona będzie równoległe z obecnie wykonywaną pracą, a tylko w 2,8% przypadków będzie nową formą wykonywania pracy dla tego samego pracodawcy.

Analiza zależności zmiennych

Kobiety posiadające zatrudnienie, które zadeklarowały chęć rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej częściej niż mężczyźni planują zamienić obecne zatrudnienie na samozatrudnienie (72% kobiet i 57% mężczyzn). Mężczyźni częściej niż kobiety planują własną działalność jako zajęcie dodatkowe, realizowane równoległe z zatrudnieniem u innego pracodawcy (28% kobiet i 38% mężczyzn).

Im wyższa kategoria wiekowa osób pracujących planujących założenie firmy, tym większa skłonność do prowadzenia firmy jako działalności równoległej z posiadanym zatrudnieniem – od 19% wśród osób do 23 roku życia, do 60% wśród osób po 50 roku życia. Analogiczna zależność dotyczy stażu pracy.

Dla wszystkich osób posiadających status ucznia/studenta planowana własna działalność traktowana jest jako alternatywa dla dotychczasowego zatrudnienia, a nie jako dodatek do niego.

Tabela 94. Czy działalność gospodarcza osób pracujących będzie związana z obecną pracą?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Będzie prowadzona równoległe z pracą w obecnym miejscu	24	33,3%
Będzie realizowana dla dotychczasowego pracodawcy zamiast umowy o pracę	2	2,8%
Będzie prowadzona zamiast dotychczasowej pracy, bez związku z obecnym pracodawcą	46	63,9%
Ogółem	72	100,0%

Mieszkańcy Podkarpacia pytani o powody, dla których planują założyć własną działalność gospodarczą, najczęściej wskazywali na chęć bycia szefem dla samych siebie (55,6%), a w drugiej kolejności na chęć sprawdzenia się, spróbowania czegoś nowego. Tym samym zauważyć można, że nie obiektywne problemy z zatrudnieniem czy brak źródeł dochodu, ale raczej aspekty psychologiczne decydują najsilniej o planach samozatrudnienia. 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 oraz przekonanie o większej możliwości pogodzenia samozatrudnienia z obowiązkami rodzinnymi. Osoby bezrobotne stosunkowo często uzasadniają chęć prowadzenia własnej działalności brakiem dobrze płatnych ofert na lokalnym rynku pracy, a także chęcią tworzenia stanowiska zgodnego z kwalifikacjami i zainteresowaniami. Osoby bierne zawodowo chęć założenia własnej firmy uzasadniają bardzo często niskim poziomem zarobków oferowanych na lokalnym rynku pracy.

Analiza zależności zmiennych

Mężczyźni znacznie częściej niż kobiety uzasadniają plany rozpoczęcia działalności gospodarczej przekonaniem o zbyt niskich zarobkach oferowanych na rynku pracy (23% mężczyzn i 14% kobiet). Kobiety natomiast znacznie częściej traktują działalność gospodarczą jako szansę pogodzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi (26% kobiet i 11% mężczyzn) oraz szansę na wykonywanie pracy zgodnej z kwalifikacjami i zainteresowaniami (21% kobiet i 15% mężczyzn).

Na działalność jako możliwość pogodzenia pracy i obowiązków rodzinnych wskazują najczęściej osoby w wieku 31-50 lat, natomiast po 40 roku życia wzrasta częstotliwość wskazań na potrzebę pogodzenia pracy z sytuacją zdrowotną.

Własna firma jako swoiste wyzwanie traktowana jest najczęściej przez osoby między 24 a 30 rokiem życia, natomiast dla osób po 50 roku życia jest znacznie częściej reakcją na brak ofert na rynku pracy.

Warto zauważyć, że im większe miejsce zamieszkania respondentów, tym mniejsza częstotliwość uzasadniania działalności gospodarczej sytuacją rodzinną (pogodzeniem obowiązków zawodowych i rodzinnych), co w dużej mierze może być związane z niedostateczną infrastrukturą żłobków i przedszkoli na obszarach wiejskich i w małych miastach.

Brak ofert na lokalnym rynku pracy to powód rozważań o podjęciu działalności gospodarczej najczęstszy wśród osób z wykształceniem wyższym (17%), z kolei osoby posiadające status ucznia/studenta dwukrotnie częściej niż pozostali wskazują na zbyt niskie zarobki oferowane przez pracodawców.

Chęcią sprawdzenia się, podjęcia wyzwania uzasadniają plany prowadzenia własnej działalności najczęściej osoby, których dochody są zdecydowanie wystarczające dla utrzymania. Osoby deklarujące niewystarczający poziom dochodów częściej niż osoby w lepszej sytuacji ekonomicznej wskazują na zbyt niskie wynagrodzenie w obecnej pracy oraz konieczność pogodzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi.

Tabela 95. Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? (N=239)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Zawsze chciałem(am) być sam(a) dla siebie szefem	52,1%	59,8%	50,0%	55,6%
Chcę spróbować czegoś nowego, sprawdzić się, podjąć wyzwanie	26,0%	28,7%	36,4%	29,3%
Na lokalnym rynku pracy oferowane są bardzo niskie zarobki	-	22,1%	40,9%	18,8%
Własna działalność to najlepsza forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moimi obowiązkami rodzinnymi	30,1%	13,1%	11,4%	18,0%
Jeśli chcę miejsce pracy zgodne z moimi zainteresowaniami i kwalifikacjami, muszę je stworzyć sam	17,8%	18,9%	15,9%	18,0%
Zainteresowała mnie możliwość uzyskania dofinansowania z urzędu pracy/z UE	9,6%	13,1%	13,6%	12,1%
Nie ma żadnych ofert pracy na lokalnym rynku pracy	-	14,8%	13,6%	10,0%
Obecna praca przynosi niski dochód	31,5%	-	-	9,6%
Własna działalność to najlepsza forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moim stanem zdrowia	6,8%	4,9%	2,3%	5,0%
Chcę dorobić do wynagrodzenia uzyskiwanego z tytułu pracy u innego pracodawcy	13,7%	-	-	4,2%
Obecna praca nie jest satysfakcjonująca	13,7%	-	-	4,2%

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

Zarówno osoby, które są zainteresowane podjęciem własnej działalności gospodarczej, jak i osoby, które takich planów nie posiadają, zostały poproszone o wyrażenie opinii na temat pozytywnych i negatywnych stron prowadzenia działalności gospodarczej. Bardzo duża grupa respondentów nie potrafiła udzielić odpowiedzi na pytanie zadane w formie otwartej, stąd wysoki wskaźnik odpowiedzi „nie wiem”, szczególnie wśród osób biernych zawodowo. Pomimo to, zebrano opinie od ponad 2400 osób, które zostały zakodowane w kilka szerszych kategorii, a następnie zliczone – wynik analizy przedstawiają tabele nr 96 i 97.

Za pozytywne strony własnej działalności gospodarczej uznano fakt nieposiadania przełożonych (bycia szefem dla samego siebie) oraz możliwość uzyskiwania większych zarobków, pracy na własne konto. Co dziesiąty mieszkaniec regionu upatruje pozytywnych stron własnej działalności gospodarczej w tym, że daje ona możliwości rozwoju, sukcesu, samorealizacji, a także w tym, że pozwala na elastyczny czas pracy (samodzielny dobór godzin pracy, większa łatwość godzenia jej z obowiązkami rodzinnymi).

Tabela 96. Pozytywne strony (korzyści) własnej działalności gospodarczej (N=3290)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Brak przełożonych, brak zwierzchnictwa, bycie szefem dla siebie samego	20,6%	26,5%	33,7%	24,6%
Wyższe zarobki, praca na własne konto	23,7%	21,5%	28,4%	23,2%
Rozwój, wyzwanie, samorealizacja, satysfakcja, szansa sukcesu	10,2%	9,3%	17,7%	10,6%
Elastyczny czas pracy, pracuję kiedy chcę i mogę, mogę dostosować pracę do obowiązków rodzinnych	12,9%	6,4%	12,8%	10,0%
Niezależność, samodzielność w podejmowaniu decyzji	9,1%	9,2%	7,0%	8,9%
Brak korzyści/pozytywnych stron	3,4%	2,0%	1,6%	2,6%
Sam zatrudniam, daję pracę innym, pracownicy wykonują obowiązki dla mnie	1,6%	1,2%	4,1%	1,7%
Szacunek, prestiż u innych ludzi	0,8%	1,2%	3,3%	1,2%
Inne	1,4%	1,9%	2,1%	1,7%
Nie wiem	27,7%	31,9%	82,9%	47,7%

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

Negatywną stroną własnej działalności gospodarczej, wskazywaną przez niemal co czwartego respondenta, są wysokie koszty działalności związane ze składkami ZUS-owskimi oraz podatkami. Z dużą częstotliwością wskazywano też na ryzyko finansowe (możliwość bankructwa, popadnięcia w długi) oraz na brak stabilności związany z konkurencją, brakiem klientów, ciągłą koniecznością poszukiwania klientów.

Warto zauważyć, że co dziesiąty mieszkaniec regionu za negatywną stronę własnej działalności uznaje jej czasochłonność (bycie w pracy 24 godziny na dobę, brak czasu dla rodziny, na wypoczynek itp.), podczas gdy elastyczny czas pracy i możliwość decydowania o tym, ile i kiedy się pracuje, wymieniane były jako jedna z kluczowych korzyści płynących z posiadania własnej firmy.

Tabela 97. Negatywne strony własnej działalności gospodarczej (N=2400)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Wysokie koszty ZUS, podatki	24,5%	23,1%	17,4%	23,2%
Ryzyko finansowe (możliwość długów, przeinwestowania, bankructwa)	12,2%	14,1%	26,1%	14,5%
Konkurencja na rynku, brak stabilności, brak zleceń, brak klientów	13,1%	12,7%	15,8%	13,2%
Brak czasu na życie prywatne, dużo obowiązków, czasochłonność	11,6%	7,9%	11,2%	9,9%
Dużo stresu, odpowiedzialności	8,4%	8,4%	9,5%	8,5%
Biurokracja, „papierologia”, formalności, nieprzychylność urzędników	6,8%	9,2%	11,2%	8,3%
Brak wad/negatywnych stron	3,1%	2,5%	3,7%	2,9%
Zawiłe i zmienne przepisy, prawo podatkowe, konieczność posiadania dużej wiedzy	2,2%	1,7%	4,6%	2,2%
Odpowiedzialność za pracowników, konieczność poszukiwania pracowników i zarządzania nimi	1,8%	1,0%	2,1%	1,5%
Inne	6,5%	6,8%	5,8%	6,6%
Nie wiem	22,6%	25,5%	82,4%	43,7%

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.

Na podstawie uzyskanych informacji można wnioskować, że co piąty mieszkaniec regionu korzystał z jakiegoś instrumentu rynku pracy, w tym najczęściej osoby zatrudnione, a najrzadziej osoby bierne zawodowo.

Analiza zależności zmiennych

Skala wykorzystania instrumentów rynku pracy nie jest zróżnicowana ze względu na płeć, widać natomiast, że jest mniejsza wśród osób powyżej 40 roku życia niż wśród młodszych respondentów.

Wskaźnik osób, które korzystały z instrumentów rynku pracy, jest niższy w stolicy regionu niż w mniejszych miastach i miejscowościach. Da się również zauważyć, że wskaźnik ten rośnie wraz z rosnącym poziomem wykształcenia (od 13% w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym, po 25% z wykształceniem wyższym).

Wskaźnik osób korzystających z instrumentów rynku pracy rośnie wraz z rosnącą liczbą miejsc, w których zatrudniony był respondent – od 16% w przypadku osób pracujących tylko w jednym miejscu, do 42% wśród osób, które pracowały w dziesięciu lub więcej miejscach.

Z instrumentów rynku pracy korzystało tylko 6% osób, które aktualnie prowadzą gospodarstwa rolne, a aż 35% osób zatrudnionych na umowach próbnych oraz 37% osób samozatrudnionych.

Wskaźnik osób korzystających z instrumentów rynku jest powiązany z oceną własnej sytuacji ekonomicznej respondentów. Im korzystniejsza ocena tego, czy osiągnęte dochody wystarczają na utrzymanie członków gospodarstwa domowego, tym wyższy wskaźnik osób deklarujących, że korzystały z instrumentów rynku pracy.

Charakterystyczne jest również to, że wyższy wskaźnik korzystania z różnych form wsparcia deklarują osoby pozostające bez zatrudnienia od niedawna (30% niepracujących przez 3-6 miesięcy oraz 25% nie pracujących do 3 miesięcy) niż osoby długotrwale niezatrudnione (12%).

Tabela 98. Czy korzystał Pan(i) z jakichkolwiek instrumentów rynku pracy? (N=3290)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Tak	25,2%	22,3%	15,%	21,0%
Nie	74,8%	77,7%	84,5%	79,0%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Zdecydowanie najczęściej wykorzystywanym instrumentem rynku pracy są staże zawodowe, które realizowało 8,2% respondentów, w tym co dziesiąta osoba zatrudniona i bezrobotna. W drugiej kolejności pod względem częstości wykorzystania wskazać można na finansowanie szkoleń (6,2%), z których również najczęściej korzystały osoby obecnie zatrudnione. Skala wykorzystania pozostałych instrumentów wsparcia jest znacznie mniejsza. Około 2% mieszkańców korzystało z finansowania kosztów przejazdu, dofinansowania działalności gospodarczej, stypendium z tytułu dalszej nauki oraz dofinansowania wyposażenia stanowiska pracy.

Analiza zależności zmiennych

Ze staży oraz stypendium z tytułu dalszej nauki korzystają znacznie częściej osoby do 30 roku życia oraz osoby posiadające status ucznia/studenta.

Płeć nie różnicuje, tego z jakich form korzystano.

Ze staży z największą częstotliwością korzystają mieszkańcy miast liczących od 50 do 100 tys. mieszkańców (16%).

Tabela 99. Skala wykorzystania poszczególnych instrumentów rynku pracy przez osoby poruszające się po rynku pracy oraz biernie zawodowo (N=3290)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Staż	9,9%	9,8%	5,0%	8,2%
Finansowanie szkolenia	8,2%	6,7%	3,7%	6,2%
Finansowanie kosztów przejazdu	2,7%	1,8%	1,8%	2,1%
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	4,6%	0,8%	0,5%	2,0%
Stypendium z tytułu dalszej nauki	1,6%	2,0%	2,3%	2,0%
Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy	3,9%	1,2%	0,4%	1,8%
Prace interwencyjne	1,2%	2,1%	1,2%	1,5%
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną	1,1%	1,1%	1,4%	1,2%
Roboty publiczne	0,5%	1,1%	0,4%	0,7%
Prace społecznie użyteczne	0,9%	0,6%	0,3%	0,6%
Bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)	0,5%	1,1%	0,2%	0,6%
Finansowanie kosztów zakwaterowania	0,4%	0,5%	0,7%	0,5%
Dodatki aktywizacyjne	0,7%	0,2%	0,3%	0,4%
Przygotowanie zawodowe dorosłych	0,3%	0,7%	0,1%	0,4%

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 aż 84,5% nie korzystało z żadnego instrumentu rynku pracy, o tyle brak znajomości jakichkolwiek instrumentów deklaruje 37,8% respondentów z tej kategorii.

Największe grono osób biernych zawodowo posiada wiedzę o istnieniu takich form wsparcia jak staż zawodowy (1/2), a następnie: dofinansowanie podjęcia działal-

ności gospodarczej, finansowanie szkoleń (1/4), prace interwencyjne i dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy (1/5). Warto jednak zauważyć, że o refundacji kosztów opieki nad dzieckiem/osobą zależną, o pracach społecznie użytecznych, czy finansowaniu kosztów zakwaterowania słyszało mniej jak 7% osób biernych zawodowo.

Tabela 100. Znajomość instrumentów rynku pracy przez osoby biernie zawodowo (N=1097)

	Liczebność (N)	Procent (%)
Staż	521	47,5%
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	292	26,6%
Finansowanie szkolenia	264	24,1%
Prace interwencyjne	236	21,5%
Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy	224	20,4%
Stypendium z tytułu dalszej nauki	186	17,0%
Finansowanie kosztów przejazdu	111	10,1%
Roboty publiczne	100	9,1%
Dodatki aktywizacyjne	84	7,7%
Przygotowanie zawodowe dorosłych	78	7,1%
Bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)	78	7,1%
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną	72	6,6%
Prace społecznie użyteczne	65	5,9%
Finansowanie kosztów zakwaterowania	56	5,1%
Nie znam żadnego	415	37,8%

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 101 i 102). Instrumenty rynku pracy zostały zaprezentowane w zestawieniach w kolejności od najwyższej do najniższej ocenianych – biorąc pod uwagę oceny ogółu respondentów, jednak oceny te są zróżnicowane w poszczególnych kategoriach respondentów.

Osoby korzystające z instrumentów rynku pracy najwyżej oceniły jakość finansowania kosztów zakwaterowania i kosztów przejazdu, a następnie stypendium z tytułu dalszej nauki. Na poziomie przeciętnym oceniono natomiast jakość wsparcia w postaci bonów dla osób bezrobotnych oraz dodatków aktywizacyjnych.

Analizując odpowiedzi dla poszczególnych kategorii, zwraca uwagę fakt, że osoby bezrobotne znacznie wyżej niż pracujące i bierne oceniają jakość staży zawodowych, z kolei osoby bierne zawodowo bardzo wysoko oceniają jakość prac społecznie użytecznych, choć liczba oceniających była niewielka.

Tabela 101. 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
Finansowanie kosztów zakwaterowania	4	4,00	5	4,80	4	4,50	13	4,46
Finansowanie kosztów przejazdu	30	4,33	19	4,47	18	4,44	67	4,40
Stypendium z tytułu dalszej nauki	16	4,25	21	4,52	27	4,19	64	4,31
Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy	42	4,31	11	3,91	4	4,50	57	4,25
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	51	4,27	8	4,00	4	4,50	63	4,25
Finansowanie szkolenia	87	4,29	73	4,05	38	4,34	198	4,21
Przygotowanie zawodowe dorosłych	3	4,33	7	4,00	1	4,00	11	4,09
Staż	101	4,04	105	4,02	50	4,14	256	4,05
Prace interwencyjne	12	3,75	23	3,96	13	4,08	48	3,94
Prace społecznie użyteczne	10	3,60	7	3,43	3	4,67	20	3,70
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną	12	3,83	12	3,67	16	3,56	40	3,68
Roboty publiczne	6	3,67	12	3,42	4	3,75	22	3,55
Bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)	5	3,80	12	2,92	2	4,00	19	3,26
Dodatki aktywizacyjne	8	3,00	2	3,50	3	3,67	13	3,23

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

W zakresie użyteczności instrumentów rynku pracy osoby z nich korzystające najwyżej oceniały finansowanie kosztów przejazdu, stypendia z tytułu dalszej nauki oraz dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy (średnia powyżej 4,40 pkt). Najniżej oceniano użyteczność bonów oraz dodatków aktywizacyjnych (poniżej 3,40 pkt), a także robót publicznych oraz prac społecznie użytecznych (poniżej 3,70 pkt), przy czym zaznaczyć należy, że prace społecznie użyteczne zostały bardzo wysoko

ocenione przez osoby biernie zawodowo. Za szczególnie użyteczne uznano finansowanie kosztów zakwaterowania oraz stypendia z tytułu dalszej nauki.

Analiza zależności zmiennych

Biorąc pod uwagę stosunkowo dużą liczbę osób korzystających ze stażu oraz z finansowania szkoleń, warto przyjrzeć się ocenie tych dwóch instrumentów rynku pracy z uwzględnieniem cech społeczno-demograficznych osób oceniających.

W pierwszej kolejności uwidacznia się fakt, że mężczyźni wyżej oceniali jakość i użyteczność finansowania szkoleń, a kobiety jakość i użyteczność staży.

Jakość i użyteczność staży znacznie wyżej oceniali uczestnicy z miast od 50 do 100 tys. mieszkańców niż pozostałe osoby korzystające z tej formy, a także osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym.

Tabela 102. 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
Finansowanie kosztów przejazdu	30	4,47	19	4,53	18	4,56	67	4,51
Stypendium z tytułu dalszej nauki	17	4,47	21	4,62	26	4,38	64	4,48
Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy	41	4,44	9	4,22	4	4,50	54	4,41
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	51	4,37	9	4,00	4	4,75	64	4,34
Finansowanie kosztów zakwaterowania	4	4,00	5	4,80	6	4,17	15	4,33
Finansowanie szkolenia	88	4,28	72	3,85	38	4,29	198	4,13
Staż	100	3,94	104	3,99	49	4,31	253	4,03
Przygotowanie zawodowe dorosłych	2	4,50	7	3,71	1	4,00	10	3,90
Prace interwencyjne	12	3,67	23	3,87	13	4,00	48	3,85
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną	12	3,75	12	3,83	16	3,88	40	3,83
Prace społecznie użyteczne	10	3,60	6	3,33	3	4,67	19	3,68
Roboty publiczne	6	3,67	12	3,50	4	3,75	22	3,59
Dodatki aktywizacyjne	8	3,00	2	3,50	3	4,00	13	3,31
Bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)	5	3,80	12	2,83	2	4,00	19	3,21

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

Mieszkańcy regionu zostali poproszeni o wskazanie, jakie inne formy wsparcia, oprócz wymienionych instrumentów rynku pracy, byłyby ich zdaniem przy-

datne dla nich i osób w podobnej sytuacji zawodowej, a więc osobno dla osób pracujących, osób bezrobotnych i osób biernych zawodowo.

Osoby pracujące deklarowały najczęściej zapotrzebowanie na wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej dostępne nie tylko dla posiadających status osoby bezrobotnej. Przekonanie o przydatności zapewnienia opieki nad osobami zależnymi oraz wsparcia w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości wyrażała co czwarta osoba pracująca.

Tabela 103. Rozkład odpowiedzi osób pracujących na pytanie: Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne dla osób pracujących i poszukujących pracy?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej (dostępne nie tylko dla bezrobotnych)	527	50,0%
Zapewnienie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, schorowanymi)	270	25,5%
Wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości	254	24,1%
Inne	4	0,4%
Ogółem	1055	100,0%

Osoby bezrobotne również wskazywały najczęściej na wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej, a w drugiej kolejności na wsparcie w zapewnieniu opieki osobom zależnym. Wśród odpowiedzi w kategorii „inne formy wsparcia” znalazły się pojedyncze opinie o zapotrzebowaniu na poradnictwo zawodowe.

Tabela 104. Rozkład odpowiedzi osób bezrobotnych na pytanie: Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne dla osób poszukujących pracy? (N=995)

	Liczebność (N)	Procent (%)
Wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej	592	59,5%
Zapewnienie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, schorowanymi)	339	34,1%
Wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości	282	28,3%
Poradnictwo zawodowe	7	0,7%

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

Osoby bierne zawodowo, podobnie jak osoby z pozostałych kategorii, najczęściej deklarowały zapotrzebowanie na wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej, jednak z niewiele mniejszą częstotliwością deklarowano zapotrzebowanie na poradnictwo zawodowe oraz zapewnienie opieki nad osobami zależnymi. Wśród odpowiedzi ujętych w kategorii „inne” powtarzały się kilkakrotnie opinie

o potrzebie wsparcia w leczeniu, zakupie leków i rehabilitacji, a także o potrzebie obniżenia podatków i wprowadzenia ulg podatkowych.

Tabela 105. Rozkład odpowiedzi osób biernych zawodowo na pytanie: Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne dla osób biernych zawodowo? (N=1065)

	Liczebność (N)	Procent (%)
Wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej (dostępne nie tylko dla bezrobotnych)	418	39,2%
Poradnictwo zawodowe	331	31,1%
Zapewnienie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, schorowanymi)	316	29,7%
Wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości	220	20,7%
Wsparcie psychologiczne	151	14,2%
Inne	7	0,7%

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

5. Prezentacja i interpretacja wyników badania w zakresie kształcenia ustawicznego

5.1. Poziom rozpowszechnienie kształcenia ustawicznego na Podkarpaciu

Kształcenie ustawiczne rozumiane jako proces stałego odnawiania, rozwijania i doskonalenia kwalifikacji osobistych zarówno zawodowych, jak i ogólnych, nie jest zjawiskiem powszechnym wśród mieszkańców Podkarpacia. Pytając mieszkańców o to, czy w ciągu ostatniego roku brali udział w jakiegokolwiek formie podnoszenia kwalifikacji (doksztalcania), zwracano uwagę, że doksztalcanie nie musi dotyczyć kwestii zawodowych oraz że nie musi mieć sformalizowanego charakteru (studia, szkolenia). Na tak postawione pytanie twierdząco odpowiedziało tylko 17% mieszkańców województwa.

Średnio co dziesiąta osoba bezrobotna uczestniczyła w ciągu ostatniego roku w jakiejś formie podnoszenia kwalifikacji, natomiast wśród osób posiadających zatrudnienie oraz osób biernych zawodowo wskaźnik ten jest wyższy, oscyluje wokół 20%.

Analiza zależności zmiennych

Częstotliwość uczestnictwa w doksztalcaniu maleje stopniowo wraz z wiekiem mieszkańców – od 48% w przypadku osób do 23 roku życia, przez 11% osób w wieku 31-40 lat, po 7% osób po 50 roku życia.

Podnoszenie kwalifikacji deklarują najczęściej osoby z wykształceniem ogólnokształcącym (31%) oraz osoby, które posiadają wyższe wykształcenie (25%). Skłonność do uczestnictwa w doksztalcaniu jest najmniejsza wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (niespełna 7%).

Doksztalcanie deklarują najczęściej osoby bezrobotne i bierne zawodowo, które pozostają bez zatrudnienia nie dłużej jak 6 miesięcy (około 30%). Co więcej, skłonność do podnoszenia kwalifikacji jest znacznie częstsza wśród osób niepracujących, które widzą w najbliższym czasie szansę na podjęcie zatrudnienia (24%) niż u osób, które takiej szansy nie widzą (8%).

Im korzystniejsza ocena własnej sytuacji ekonomicznej, tym większa częstotliwość uczestnictwa w podnoszeniu kwalifikacji (9% osób o zdecydowanie niewystarczającym dochodzie, 26% osób o zdecydowanie wystarczającym dochodzie).

Tabela 106. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył(a) Pan(i) w jakiegokolwiek formie doksztalcania, podnoszenia kwalifikacji?(N=3289)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Tak	19,3%	11,3%	20,2%	17,0%
Nie	80,7%	88,7%	79,8%	83,0%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Doksztalcanie najczęściej związane jest z wykonywaną pracą zawodową. Związek kształcenia z obowiązkami zawodowymi deklaruje ogółem 2/3 respondentów, natomiast wśród osób pracujących wskaźnik ten sięga 78%. Zdecydowanie najczęściej formy podnoszenia kwalifikacji niezwiązane z pracą zawodową deklarują osoby bezrobotne – co czwarty bezrobotny podnosił kwalifikacje bez związku z wykonywaną lub poszukiwaną pracą.

Analiza zależności zmiennych

Niemal wszyscy mieszkańcy stolicy regionu (98%) doksztalcali się w zakresie związanym z pracą zawodową, podczas gdy w przypadku mieszkańców mniejszych miast i miejscowości wskaźnik ten wynosił od 67% do 88%.

Wskaźnik osób kształcących się bez związku z wykonywaną lub poszukiwaną pracą jest znacznie wyższy u osób pozostających bez zatrudnienia powyżej roku niż u osób, które pracowały w ciągu ostatniego roku.

Im korzystniejsza sytuacja finansowa respondentów (dochód wystarczający na zaspokojenie potrzeb), tym wyższy wskaźnik osób kształcących się w zakresie całkowicie związanym z zatrudnieniem.

Tabela 107. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy ostatnia forma doksztalcania, w której Pan(i) uczestniczył(a) była związana z zakresem obowiązków zawodowych? (N=403)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Całkowicie	78,0%	48,0%	57,1%	64,8%
Częściowo	10,5%	27,0%	28,6%	19,6%
Wcale	11,5%	25,0%	14,3%	15,6%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

W przypadku połowy osób podnoszących kwalifikacje podjęcie się kształcenia było niejako koniecznością, wymogiem niezbędnym do spełnienia, by utrzymać posiadane zatrudnienie. Oznacza to, że tylko co druga osoba uczestnicząca w kształceniu ustawicznym, podnosi swoje kwalifikacje z własnej inicjatywy. Co czwarta osoba doksztalcała się, ponieważ uważała, że to zwiększy jej szansę

na znalezienie lepszej pracy, a co piąta uzasadniała udział w dokształcaniu wewnętrzną potrzebą/chęcią zdobywania wiedzy.

Analiza zależności zmiennych

Skłonność do podnoszenia kwalifikacji ze względu na wewnętrzną potrzebę (chęć zdobywania wiedzy) rośnie wraz z wiekiem osób doszkalających się. U osób między 18 a 30 rokiem życia podnoszenie kwalifikacji znacznie częściej niż u osób starszych motywowane jest chęcią zwiększenia szans na znalezienie lepszej pracy.

Podnoszenie kwalifikacji ze względu na chęć zdobywania wiedzy (wewnętrzną potrzebę) najczęściej deklarują osoby z wykształceniem wyższym (31%).

Podnoszenie kwalifikacji, będące działaniem niezbędnym dla utrzymania zatrudnienia, dotyczy najczęściej osób ze stażem pracy do 1 roku, a następnie osób z dużym stażem pracy – powyżej 30 lat.

Osoby posiadające status ucznia/studenta bardzo rzadko kształcenie uzasadniają wewnętrzną potrzebą zdobywania wiedzy (poniżej 8%). Uzasadnienie to jest natomiast bardzo częste u osób samozatrudnionych (59%).

Tabela 108. Główny powód decyzji o uczestnictwie w dokształcaniu? (N=402)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Był to warunek niezbędny do utrzymania dotychczasowej pracy	31,6%	61,0%	69,6%	49,5%
Chciałem(am) zwiększyć swoje szanse na znalezienie lepszej pracy	20,5%	29,0%	26,8%	24,4%
Lubię zdobywać nową wiedzę, czuję taką wewnętrzną potrzebę	39,5%	10,0%	2,7%	21,9%
Inne	8,4%	-	0,9%	4,2%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Biorąc pod uwagę fakt, że blisko 83% mieszkańców regionu nie podnosiło w ostatnim roku swoich kwalifikacji, istotne wydają się informacje na temat przyczyn braku uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. Ponad 30% respondentów uznaje dokształcanie za bezcelowy wysiłek, który w żaden sposób nie przełoży się na poprawę sytuacji zawodowej. Około 20% osób, które nie dokształcają się, tłumaczy ten fakt brakiem pieniędzy, brakiem czasu lub brakiem interesującej oferty. Warto zauważyć, że znaczna grupa osób rezygnujących z dalszego podnoszenia kwalifikacji tłumaczy to posiadaniem wystarczająco wysokich kwalifikacji w chwili obecnej (17,3%).

Osoby biernie zawodowo częściej niż pozostali nie widzą szans na to, że dokształcanie zmieni ich sytuację zawodową (40,8%), osoby bezrobotne częściej

wskazują na brak pieniędzy oraz brak ciekawej oferty szkoleń, natomiast osoby pracujące częściej niż osoby nieposiadające zatrudnienia deklarują, że nie podnoszą kwalifikacji ze względu na brak czasu lub ze względu na posiadanie wystarczających kwalifikacji.

Analiza zależności zmiennych

Analizując przyczyny rezygnacji z dokończania należy zauważyć, że kobiety częściej wskazują na brak czasu (odpowiednio 25% kobiet i 16% mężczyzn), rzadziej natomiast na to, że nie dostrzegają sensu podnoszenia kwalifikacji (28% kobiet i 34% mężczyzn).

Uwzględniając kryterium wieku zauważyć można, że po 30 roku życia rośnie stopniowo częstotliwość braku zainteresowania kształceniem ze względu na nie dostrzeganie wpływu kształcenia na sytuację zawodową. Brak czasu wskazywany jest najczęściej przez osoby w wieku 24-40 lat, a więc mocniej obciążone obowiązkami rodzinnymi.

Charakterystyczne jest, że wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia maleje skłonność do przekonania, że kształcenie nie ma sensu i nie poprawi sytuacji zawodowej. Osoby z wykształceniem wyższym znacznie częściej niż pozostali brak udziału w kształceniu ustawicznym uzasadniają brakiem ciekawej oferty.

Im dłuższy czas pozostawania bez zatrudnienia, tym wyższy wskaźnik osób, które nie podnoszą kwalifikacji, gdyż nie wierzą, że poprawi to ich sytuację zawodową (15% wśród osób nie pracujących krócej niż 3 miesiące, 41% wśród osób nie pracujących ponad 2 lata).

Tabela 109. Powody braku uczestnictwa w dokończaniu, podnoszeniu kwalifikacji? (N=2783)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Nie widzę sensu dalszego kształcenia (nie zmieni to mojej sytuacji zawodowej)	27,2%	24,0%	40,8%	30,8%
Nie mam na to pieniędzy	19,8%	27,0%	17,5%	21,5%
Nie mam na to czasu	24,9%	15,6%	20,9%	20,3%
Nie spotkałem(am) się z interesującą ofertą kształcenia	17,5%	26,1%	13,8%	19,2%
Nie czuję potrzeby dokończania, bo uważam, że posiadam wystarczające kwalifikacje	22,9%	15,8%	13,8%	17,3%
Zły stan zdrowia lub podeszły wiek	0,2%	0,8%	2,4%	1,2%
Opieka nad osobą zależną (dziecko, niepełnosprawny)	0,6%	0,8%	1,1%	0,8%
Inny powód	1,3%	1,6%	1,2%	1,3%

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

Formy doszkalania, w których uczestniczyli w ostatnim roku mieszkańcy Podkarpacia, są zróżnicowane. Jednak ze szczególnie dużą częstotliwością wskazywane są trzy z nich: szkolenia w ramach godzin pracy, kursy zawodowe kończące się uzyskaniem certyfikatu/uprawnień oraz studia I lub II stopnia. Stosunkowo rzadko mieszkańcy kształcą się na studiach podyplomowych, czy korzystają z kursów internetowych (mniej niż 5% kształcących się).

Osoby pracujące częściej niż bezrobotni i bierni zawodowo deklarują zarówno szkolenia w ramach godzin pracy, jak i szkolenia poza godzinami pracy, a także uczestnictwo w konferencjach, seminariach, wizytach studyjnych. Osoby bezrobotne znacznie częściej niż przedstawiciele innych kategorii uczestniczyli w kursach zawodowych, natomiast osoby biernie zawodowo znacznie częściej kształcą się w szkołach ponadgimnazjalnych i policealnych lub na uczelniach wyższych.

Tabela 110. Formy doszkalania, w których uczestniczono w ciągu ostatnich 12 miesięcy? (N=395)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Szkolenia w ramach godzin pracy	47,8%	10,3%	7,1%	27,1%
Kursy zawodowe (kończące się uzyskaniem uprawnień, certyfikatu)	22,0%	33,0%	11,6%	21,8%
Studia I lub II stopnia	8,6%	19,6%	43,8%	21,3%
Szkolenia poza godzinami pracy	27,4%	8,2%	3,6%	15,9%
Czytanie prasy, literatury fachowej	21,5%	8,2%	8,0%	14,4%
Czytanie forów internetowych, blogów, vlogów itp.	15,6%	10,3%	10,7%	12,9%
Szkoła ponadgimnazjalna lub policealna	0,5%	17,5%	25,0%	11,6%
Udział w seminariach, konferencjach, wizytach studyjnych	11,8%	2,1%	2,7%	6,8%
Kursy internetowe	5,4%	5,2%	2,7%	4,6%
Studia podyplomowe	6,5%	2,1%	1,8%	4,1%
Studia III stopnia	-	1,0%	0,9%	0,5%
Inne	2,2%	4,1%	8,0%	4,3%

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

Przeciętny czas, jaki osoby kształcące się poświęcają na podnoszenie kwalifikacji, jest bardzo zróżnicowany i ściśle związany z formą doszkalania. Osoby, które zadeklarowały uczestnictwo w szkoleniach (w ramach godzin pracy i poza godzinami pracy), zazwyczaj poświęcają doszkalaniu nie więcej jak 2 tygodnie w roku, przy czym da się zauważyć, że czas poświęcany na szkolenia poza godzinami pracy jest dłuższy niż czas szkoleń realizowanych w ramach godzin pracy.

Tabela 111. Czas poświęcany przez osoby podnoszące kwalifikacje na udział w szkoleniach

	Szkolenie w ramach godzin pracy (N=101)	Szkolenia poza godzinami pracy (N=78)
1 dzień w roku	14%	5%
2 dni w roku	11%	18%
3-4 dni w roku	16%	13%
5-6 dni w roku	15%	17%
7-14 dni w roku	23%	20%
15 lub więcej dni w roku	21%	27%
Ogółem	100,0%	100,0%

Osoby, które zadeklarowały podnoszenie kwalifikacji na studiach I lub II stopnia, a także na studiach podyplomowych, w zdecydowanej większości w ciągu ostatniego roku zrealizowały 2 semestry tych studiów. Osoby, które kształciły się jeden semestr (a więc zapewne albo w danym roku rozpoczęły albo zakończyły studia), stanowią mniej niż 10% ogółu kształcących się na studiach I stopnia, studiach II stopnia i studiach podyplomowych.

Osoby korzystające z kursów internetowych deklarowały bardzo odmienny czas tej formy kształcenia – najczęściej deklarowano kursy trwające od 2 do 4 tygodni (50% osób), kursy nie dłuższe jak tydzień realizowało 31% respondentów, ale pozostałe 19% deklarowało kursy internetowe trwające ponad pół roku.

Konferencje, seminaria, wizyty studyjne tylko w przypadku 26% uczestników zajęły więcej niż tydzień czasu, 52% uczestników tych form dokształcania poświęciła im w ostatnim roku od 4 do 7 dni, a 22% nie więcej jak 3 dni.

Większość osób uczestniczących w ostatnim roku w kursach zawodowych poświęciła im nie więcej jak 7 dni (42%). W kursach, które łącznie zajęły od 8 do 30 dni, uczestniczyło 31% osób, a w kursach dłuższych – pozostałe 27% respondentów.

Samokształcenie polegające na czytaniu fachowych tekstów w prasie, innych publikacjach lub w Internecie najczęściej zajmuje nie więcej jak 4 godziny tygodniowo. Jednak co piąta osoba deklarująca tę formę dokształcania poświęca jej więcej jak 7 godzin w tygodniu. Częstotliwość samokształcenia z wykorzystaniem Internetu jest większa niż w przypadku prasy i literatury fachowej.

Osoby, które zadeklarowały udział w dokształcaniu w ciągu ostatniego roku, zostały zapytane o to, czy korzystały z kształcenia na terenie województwa podkarpackiego. Blisko 85% z nich udzieliło odpowiedzi twierdzącej na tak sformułowane pytanie. Najczęściej poza regionem kształciły się osoby pracujące, najrzadziej – bezrobotne.

Tabela 112. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy korzystano z dokształcania oferowanego na obszarze województwa podkarpackiego? (N=403)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Tak	80,6%	91,0%	85,7%	84,6%
Nie	19,4%	9,0%	14,3%	15,4%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Powodem dokształcania poza Podkarpaciem był w połowie przypadków brak określonej formy lub tematyki dokształcania w regionie, a przynajmniej brak wiedzy o dostępności tego typu dokształcania. Co piąta osoba, która kształciła się poza regionem, w okresie podnoszenia kwalifikacji nie mieszkała na Podkarpaciu.

Tabela 113. Dlaczego korzystano z dokształcania poza województwem podkarpackim?

	Liczebność (N)	Procent (%)
Brak określonej formy/tematyki dokształcania na Podkarpaciu (lub brak wiedzy o niej)	30	53,6
W momencie dokształcania mieszkało poza Podkarpaciem	12	21,4
Szkolenie on-line lub odbywające się poza granicami kraju	8	14,3
Oddelegowanie przez firmę	6	10,7
Ogółem	56	100,0

Podsumowując informacje dotyczące skali uczestnictwa w kształceniu ustawicznym oraz wybieranych form podnoszenia kwalifikacji, warto zapoznać się z informacjami dotyczącymi planów, jakie w tym zakresie mieszkańcy regionu mają na najbliższe 12 miesięcy. Wskaźnik osób zainteresowanych uczestnictwem w dokształcaniu w ciągu najbliższego roku jest wyższy niż wskaźnik osób, które uczestniczyły w dokształcaniu w ostatnim roku i wynosi blisko 38%. Zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji jest największe wśród osób poszukujących zatrudnienia, natomiast najmniejsze wśród osób biernych zawodowo.

Analiza zależności zmiennych

Zainteresowanie podejmowaniem kształcenia w ciągu najbliższego roku maleje wraz z wiekiem respondentów – od ponad 50% wśród osób do 30 roku życia, po 22% wśród osób powyżej 50 roku życia.

Mieszkańcy miast liczących od 50 do 100 tys. mieszkańców oraz mieszkańcy Rzeszowa znacznie częściej (ponad 50%) niż osoby z mniejszych miast i miejscowości (poniżej 37%) zainteresowani są kształceniem ustawicznym.

Zainteresowanie dalszym kształceniem wzrasta wraz z poziomem wykształcenia, przy czym wśród osób z wykształceniem wyższym i ogólnokształcącym jest na podobnym poziomie, bliskim 50%. Tylko 22% osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym planuje podnieść kwalifikacje.

Kształcenie planują częściej osoby, których stan zdrowia pozwala na podjęcie zatrudnienia, a także częściej osoby bez orzeczonej niepełnosprawności (39%) niż osoby niepełnosprawne (20%).

Chęć uczestnictwa w kształceniu ustawicznym planują najczęściej osoby ze stażem pracy do 1 roku (56%). Im dłuższy staż pracy, tym wskaźnik ten jest niższy.

Im słabsze przekonanie o realności podjęcia zatrudnienia w najbliższym czasie, tym mniejsze zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji wśród osób bezrobotnych i biernych zawodowo.

Tabela 114. Zainteresowanie uczestnictwem w doksztalcaniu, podnoszeniu kwalifikacji w ciągu najbliższych 12 miesięcy (N=3286)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Tak	38,8%	46,4%	27,6%	37,6%
Nie	61,2%	53,6%	72,4%	62,4%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

5.2. Źródła finansowania kształcenia ustawicznego na Podkarpaciu

Informacje dotyczące źródeł finansowania kształcenia ustawicznego, z którego korzystali mieszkańcy regionu w ciągu ostatniego roku, pokazują, że niespełna 28% osób kształcących się ponosiło osobiście koszty doksztalcania. Jest to szczególnie istotne w kontekście faktu, że co piąta osoba, która nie podnosi kwalifikacji (w tym: częściej niż co czwarta osoba bezrobotna), tłumaczy się brakiem środków finansowych na ten cel. Zastanawia więc, czy jest to rzeczywisty powód braku uczestnictwa w kształceniu ustawicznym. W przypadku połowy osób pracujących doksztalcanie finansowane było przez pracodawcę, w przypadku blisko 28% bezrobotnych – finansowane było przez jakąś instytucję publiczną, a w przypadku niemal 40% osób biernych zawodowo podnoszenie kwalifikacji nie wymagało ponoszenia kosztów (zwykle ze względu na korzystanie z bezpłatnego szkolnictwa publicznego).

Analiza zależności zmiennych

W ostatnim roku kobiety częściej uczestniczyły w finansowaniu własnego kształcenia niż mężczyźni (32% kobiet i 22% mężczyzn).

Wraz z wiekiem respondentów rośnie częstotliwość finansowania szkoleń przez pracodawcę, maleje natomiast częstotliwość finansowania kształcenia przez instytucje publiczne oraz członków rodziny.

Mieszkańcy stolicy regionu oraz miast liczących od 50 do 100 tys. mieszkańców znacznie rzadziej partycypują w kosztach podnoszenia kwalifikacji niż osoby mieszkające w mniejszych miastach.

Z finansowania przez instytucje publiczne korzystają najczęściej osoby, które nie mają stażu zawodowego lub ze stażem pracy do 1 roku. Ponad połowa osób ze stażem powyżej 5 lat, korzysta ze szkoleń finansowanych przez pracodawcę.

Tabela 115. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Kto finansował doszkalanie? (N=395)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Pracodawca	49,7%	14,3%	4,5%	28,1%
Osoba kształcąca się	31,4%	30,6%	18,8%	27,6%
Kształcenie nie wymagało ponoszenia kosztów	9,7%	18,4%	39,3%	20,3%
Instytucja publiczna/społeczna	9,2%	27,6%	20,5%	17,0%
Rodzina osoby kształcącej się	0,5%	9,2%	18,8%	7,8%
Inna osoba/podmiot	2,7%	4,1%	2,7%	3,0%

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

Większość osób uczestniczących w kształceniu ustawicznym deklarowała tylko jedno źródło finansowania podnoszenia kwalifikacji. Tylko 15 spośród 395 osób, które podały źródło finansowania doksztalcenia (tj. 3,8%), wskazało na współfinansowanie przez dwa podmioty (dwie osoby). Najczęściej koszty dzielili między siebie osoba kształcąca się i jej pracodawca (8 osób), osoba kształcąca się i rodzina osoby kształcącej (4 osoby), osoba kształcąca się i instytucja publiczna (2 osoby), a tylko w jednym przypadku, przy dwóch źródłach finansowania, w ponoszeniu kosztów nie uczestniczyła osoba szkoląca się, a jedynie pracodawca i rodzina osoby szkolącej się. Poszczególne opcje partycypacji w kosztach kształcenia prezentuje tabela nr 116.

Tabela 116. Sposób podziału kosztów doksztalcenia

	Liczebność (N)	Procent (%)
100% pracodawca	102	32,5%
100% osoba kształcąca się	95	30,3%
100% instytucja publiczna	64	20,4%
100% rodzina osoby kształcącej się	26	8,3%
100% inny podmiot	12	3,8%
częściowo osoba kształcąca się/częściowo pracodawca	8	2,5%
częściowo osoba kształcąca się/częściowo rodzina	4	1,3%
częściowo osoba kształcąca się/częściowo instytucja publiczna	2	0,6%
częściowo pracodawca/częściowo rodzina osoby kształcącej się	1	0,3%
Ogółem	314	100,0%

Pytanie o ogólny koszt ostatniej formy kształcenia, w której mieszkańcy regionu uczestniczyli, okazało się dla wielu osób kłopotliwe ze względu na brak wiedzy o koszcie kształcenia. Spowodowane jest to w większości przypadków tym, że jeśli podnoszenie kwalifikacji finansował pracodawca lub jakaś instytucja publiczna, to osoby kształcące nie znają poziomu wydatków przeznaczonych na ten cel. Sytuacja ta dotyczy ponad połowy respondentów. Znaczna część form kształcenia wymaga niewielkich nakładów finansowych, które mieszczą się w kwocie 400 zł (9%), a wydatki do 1000 zł deklaruje łącznie 15,2% kształcących się. Należy zauważyć, że 3% osób deklaruje, że podnoszenie kwalifikacji kosztowało ponad 4000 zł, w tym mieszczą się przypadki wydatków na poziomie kilkunastu tysięcy złotych.

Tabela 117. Poziom kosztów ostatniej formy kształcenia, w której uczestniczyli mieszkańcy regionu (N=403)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Brak kosztów	9,4%	18,0%	39,3%	19,9%
Do 200 zł	4,2%	3,0%	6,3%	4,5%
201 - 400 zł	5,2%	6,0%	1,8%	4,5%
401 - 1000 zł	7,9%	5,0%	4,5%	6,2%
1001 - 2000 zł	4,7%	6,0%	0,9%	4,0%
2001 - 4000 zł	6,8%	3,0%	5,4%	5,5%
Powyżej 4000 zł	4,2%	1,0%	2,7%	3,0%
Koszt nieznanym	57,6%	58,0%	39,3%	52,6%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Uwzględniając deklaracje mieszkańców regionu, że ponad 1/3 z nich planuje podnosić kwalifikacje w ciągu najbliższego roku, istotne wydają się informacje na temat tego, w jakim stopniu mogliby partycypować w kosztach planowanego kształcenia. Okazuje się, że ponad 56% nie chce ponosić żadnych kosztów na ten cel, a kolejne 26% mogłoby sfinansować nie więcej jak 25% ogółu kosztów. Zaledwie 7,6% respondentów, którzy chcą podnosić kwalifikacje w najbliższym roku, jest otwartych na możliwość pokrycia co najmniej połowy kosztów kształcenia. Osoby pracujące są skłonne uczestniczyć w większej części kosztów niż pozostałe kategorie respondentów.

Analiza zależności zmiennych

Niechęć do partycypacji w kosztach podnoszenia kwalifikacji deklarują najczęściej osoby po 40 roku życia (62%), mieszkańcy najmniejszych miast (70%).

Niechęć do jakiegokolwiek partycypacji w kosztach kształcenia ustawicznego maleje wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia, rośnie jednocześnie skłonność do pokrywania co najmniej 50% kosztów kształcenia.

Osoby niepełnosprawne (72%) częściej niż nieposiadające orzeczonej niepełnosprawności (56%) nie chcą ponosić jakichkolwiek kosztów kształcenia. Tylko 4% z nich zgodziłoby się na pokrycie więcej niż 25% kosztów (przy średniej wynoszącej 17%).

Osoby posiadające status ucznia lub studenta są bardziej otwarte na ponoszenie kosztów kształcenia (58% posiadających status, 41% nieposiadających statusu ucznia/studenta), a także na ponoszenie większości lub całości kosztów kształcenia.

Zgoda na partycypację w kosztach kształcenia jest silnie związana z sytuacją ekonomiczną respondentów (wystarczającym lub niewystarczającym dochodem przypadającym na członka gospodarstwa domowego). Tylko 28% osób, które deklarują, że dochód jest zdecydowanie niewystarczający, zgodziłoby się ponosić jakiegokolwiek koszty podnoszenia kwalifikacji. Wśród osób, których dochód jest zdecydowanie wystarczający, wskaźnik ten wynosi 72%, w tym aż 20% jest otwarta na pokrycie co najmniej połowy kosztów.

Tabela 118. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaką część kosztów dokształcania był(a)by Pan(i) skłonna pokryć samodzielnie? (N=1232)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
0% (nie chcę dopłacać)	47,3%	64,8%	54,9%	56,3%
1% -24%	27,2%	23,5%	30,1%	26,4%
25%-49%	13,7%	6,8%	8,8%	9,7%
50% - 74%	4,5%	3,2%	3,6%	3,7%
75% - 100%	7,3%	1,8%	2,6%	3,9%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

5.3. Oferta kształcenia ustawicznego na Podkarpaciu

Punktem wyjścia do rozważań na temat oferty kształcenia na obszarze województwa podkarpackiego jest to, czy mieszkańcy w ogóle znają tę ofertę i czy informacje na temat możliwości podnoszenia kwalifikacji do nich docierają. Jak pokazują uzyskane informacje, ponad 1/3 mieszkańców deklaruje, że nie ma żadnych informacji na temat możliwości dokształcania w regionie. Brak dostępu do informacji na ten temat deklarują najczęściej osoby biernie zawodowo.

Analiza zależności zmiennych

Brak dostępu do informacji na temat oferty kształcenia ustawicznego zgłaszają częściej osoby po 40 roku życia (ok. 43%) niż osoby młodsze (25%-33%).

Osoby mieszkające w miastach liczących od 50 do 100 tys. mieszkańców znacznie rzadziej niż pozostali mieszkańcy regionu deklarują brak wiedzy na temat możliwości dokształcania (11% przy średniej wynoszącej 36%). Wskaźnik mieszkańców Rzeszowa deklarujących brak wiedzy o możliwościach kształcenia ustawicznego jest bardzo wysoki i wynosi 57%.

Brak dostępu do informacji o możliwościach doksztalcania deklaruje 15% os6b maj6cych status ucznia/studenta i 38% os6b nieposiadaj6cych takiego statusu.

Wraz z wydłużaniem si6 czasu pozostawania bez pracy os6b bezrobotnych i biernych zawodowo rośnie wskaźnik os6b, kt6re nie posiadaj6 wiedzy o moźliwościami podnoszenia kwalifikacji.

Tabela 119. Dostęp do źródeł wiedzy na temat oferty usłog doksztalcania (kształcenia ustawicznego) (N=3169)

	Kategoria respondent6w			Og6łem
	Pracuj6cy	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Mam dost6p do informacji o moźliwościami doksztalcania	66,3%	67,5%	58,0%	63,9%
Nie mam Źadnych informacji o moźliwościami doksztalcania	33,7%	32,5%	42,0%	36,1%
Og6łem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Dla os6b posiadaj6cych wiedz6 o dost6pnych usłogach kształcenia najcz6stszym Źródłem informacji s6 reklamy zamieszczane w prasie, radio, telewizji itp., a takźe zasoby Internetu (na obydwa Źródła wskazuje 1/3 respondent6w). Co pi6ty mieszkaniec regionu ma stycznośc z plakatami, ogł6szeniami i ulotkami informuj6cymi o moźliwościami doksztalcania, a co dziesi6ty uzyskuje informacje na ten temat za pośrednictwem urz6d6w pracy. Urz6dy pracy, jako Źródło wiedzy o ofercie kształcenia ustawicznego, wskazuj6 znacznie cz6ściej osoby bezrobotne (21,7%) niź osoby pracuj6ce lub bierne zawodowo (poniźej 7%). W przypadku dost6pu do pozostałych źródeł nie widać istotnych r6żnic pomi6dzy kategoriami respondent6w.

Analiza zaleźności zmiennych

Częstotliwośc wykorzystania poszczeg6lnych źródeł wiedzy nie jest zr6żnicowana ze wzgl6du na cechy społeczno-demograficzne mieszkańców, z wyj6tkiem skali wykorzystania Internetu.

Strony internetowe s6 znacznie popularniejszym Źródłem wiedzy o ofercie kształcenia ustawicznego dla os6b młodych. Korzysta z nich ponad 51% os6b do 30 roku Źycia, nast6pnie wskaźnik ten stopniowo maleje aź do 18% wśr6d os6b po 50 roku Źycia.

Z Internetu wiedz6 o moźliwościami doksztalcania czerpie 70% os6b, kt6re maj6 status ucznia/studenta. Z Internetu znacznie cz6ściej korzystaj6 osoby z wykształceniem śr6dnim og6lnokształc6cym oraz wyźszym (ponad 45%) niź osoby z pozostałych kategorii (17% - 33%).

Tabela 120. Źródła wiedzy o dostępnych usługach doksztalcania (kształcenia ustawicznego) (N=2026)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Reklamy (prasa/radio/TV/Internet/bilboardy)	32,3%	33,7%	34,9%	33,6%
Strony internetowe	34,5%	35,7%	29,3%	33,2%
Plakaty, ulotki, ogłoszenia	23,4%	19,3%	21,0%	21,3%
Informacje z urzędu pracy	4,2%	21,7%	6,9%	10,9%
Oferty rozsyłane drogą mailową (mailing)	7,2%	3,3%	2,4%	4,3%
Informacje od pracodawcy	12,3%	0,1%	0,0%	4,1%
Informacje od organizacji/zrzeszeń/ klubów, do których należą	2,2%	1,7%	2,3%	2,1%
Informacje od znajomych	0,6%	0,7%	0,8%	0,7%

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi oraz pominięcie osób nie posiadających dostępu do żadnych źródeł.

Osoby, które korzystały z kształcenia ustawicznego, nie miały problemu ze znalezieniem oferty adekwatnej do ich potrzeb. Opinie o tym, że znalezienie tego typu oferty było trudne, wyraziło niespełna 13% respondentów. We wszystkich kategoriach respondentów ponad 40% deklaroowało, że znalezienie oferty doksztalcania adekwatnej do potrzeb było bardzo łatwe. Należy jednak podkreślić, że pytanie to dotyczyło oferty kształcenia ustawicznego ogółem, a nie tylko na obszarze województwa podkarpackiego.

Analiza zależności zmiennych

Trudności w znalezieniu oferty adekwatnej do potrzeb deklaruują częściej mężczyźni (19%) niż kobiety (8%), dysproporcja ta jest szczególnie silna wśród osób pracujących (27% mężczyzn, 7% kobiet).

Łatwość znalezienia oferty kształcenia adekwatnej do potrzeb najmniej korzystnie postrzegają mieszkańcy miast liczących od 50 do 100 tys. mieszkańców – aż 24% uznało, że znalezienie takiej oferty było trudne, a tylko 19%, że było bardzo łatwe.

Uwzględniając kryterium wykształcenia widać, że największe trudności ze znalezieniem oferty doksztalcania adekwatnej do potrzeb miały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz z wykształceniem wyższym.

Wszystkie osoby z ponad trzydziestoletnim stażem pracy deklaruują, że znalezienie oferty adekwatnej do potrzeb było łatwe.

Tabela 121. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy znalezienie oferty kształcenia adekwatnej do Pana(i) potrzeb było trudne czy łatwe? (N=402)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Bardzo trudne	5,3%	4,0%	0,9%	3,7%
Raczej trudne	10,0%	12,0%	5,4%	9,2%
Raczej łatwe	42,1%	40,0%	44,6%	42,3%
Bardzo łatwe	42,6%	44,0%	49,1%	44,8%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Zakres oferty kształcenia ustawicznego w regionie został oceniony bardzo niejednoznacznie. Częściej niż co trzeci mieszkaniec nie potrafił udzielić odpowiedzi na pytanie, czy oferta ta jest szeroka czy wąska, a częstotliwość odpowiedzi pozytywnych (oferta jest raczej szeroka lub bardzo szeroka) jest zbliżona z częstotliwością odpowiedzi negatywnych (raczej wąska lub bardzo wąska) – odpowiednio 31,2% i 31,7%.

Analiza zależności zmiennych

Ze względu na bardzo wysoki procent odpowiedzi niejednoznacznych (trudno powiedzieć) analiza zależności pomiędzy cechami respondentów a ich opinią o ofercie kształcenia ustawicznego wymagała wyłączenia tych odpowiedzi z analizy.

Uwzględniając wyłącznie opinie jednoznaczne można stwierdzić, że mieszkańcy Rzeszowa znacznie częściej niż mieszkańcy pozostałej części regionu uznają ofertę kształcenia ustawicznego na Podkarpaciu za wąską (79%). Pozostałe cechy nie różnicują opinii na ten temat.

Tabela 122. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy oferta kształcenia ustawicznego na podkarpackim rynku pracy jest szeroka czy wąska? (N=3290)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Bardzo wąska	6,7%	5,9%	4,0%	5,5%
Raczej wąska	26,6%	27,9%	24,1%	26,2%
Raczej szeroka	27,5%	23,5%	23,2%	24,7%
Bardzo szeroka	6,5%	5,8%	7,1%	6,5%
Trudno powiedzieć	32,8%	36,8%	41,6%	37,1%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Mieszkańców regionu zapytano także o znajomość czterech konkretnych form wsparcia związanych z kształceniem ustawicznym, a mianowicie o znajomość: Krajowego Funduszu Szkoleniowego, Bazy Usług Rozwojowych, kwalifikacyjnych kursów zawodowych oraz możliwości kształcenia osób pracujących w wieku 45+ ze środków Funduszu Pracy. O ile kwalifikacyjne kursy zawodowe to rozwiązanie,

o którym słyszała duża część mieszkańców (62,7%) Podkarpacia, o tyle o możliwości doksztalcania osób pracujących ze środków Funduszu pracy słyszał tylko co trzeci mieszkaniec, o Krajowym Funduszu Szkoleniowym – 16,7% mieszkańców, a o Bazie Usług Rozwojowych zaledwie 8,2% mieszkańców. Znajomość wszystkich czterech form jest najczęstsza wśród osób posiadających zatrudnienie.

Jednocześnie należy skomentować wysoki odsetek osób deklarujących znajomość formy doskonalenia w postaci kwalifikacyjnych kursów zawodowych – biorąc pod uwagę, że inne formy wsparcia związanego z kształceniem ustawicznym zna zdecydowanie mniej osób, co wskazuje na ograniczoną wiedzę osób na temat możliwości wsparcia w tym zakresie, istnieje duże prawdopodobieństwo, że formę kwalifikacyjnych kursów zawodowych osoby postrzegają w kontekście różnych kursów podnoszących kwalifikacje zawodowe, a nie specyficznej formy organizacyjnej kształcenia ustawicznego.

Analiza zależności zmiennych

Analiza danych nie uwidacznia zależności pomiędzy cechami respondentów, a znajomością takich podmiotów jak Krajowy Fundusz Szkoleniowy i Baza Usług Rozwojowych. Jedyną zmienną, w przypadku której taka różnica jest widoczna, jest doświadczenie w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej. Osoby, które prowadzą lub prowadziły własną firmę, częściej deklarują, że słyszały o Krajowym Funduszu Szkoleniowym (28%) oraz Bazie Usług Rozwojowych (15%).

W przypadku kwalifikacyjnych kursów zawodowych da się zauważyć, że najrzadziej słyszały o nich osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (51%), osoby niepełnosprawne (49%), osoby nieposiadające stażu pracy (49%) oraz osoby o zdecydowanie niewystarczającym poziomie dochodów (48%). Jednocześnie aż 79% osób mających doświadczenie w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej słyszało o kwalifikacyjnych kursach zawodowych.

Wiedza o możliwości finansowania kształcenia osób 45+ ze środków Funduszu Pracy rośnie stopniowo wraz z wiekiem mieszkańców oraz ich stażem pracy. Wyjątkowo rzadko deklarowali ją mieszkańcy Rzeszowa (tylko 10%).

Tabela 123. Skala znajomości form wsparcia związanych z kształceniem ustawicznym (narzędzi organizacyjnych i finansowych)

		Kategoria respondentów			Ogółem
		Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Krajowy Fundusz Szkoleniowy (N=3289)	Słyszałem(am)	18,5%	16,2%	15,4%	16,7%
	Nie słyszałem(am)	81,5%	83,8%	84,6%	83,3%
	Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Baza Usług Rozwojowych (N=3287)	Słyszałem(am)	9,2%	8,7%	6,9%	8,2%
	Nie słyszałem(am)	90,8%	91,3%	93,1%	91,8%
	Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Kwalifikacyjne kursy zawodowe (N=3288)	Słyszałem(am)	66,2%	63,1%	58,7%	62,7%
	Nie słyszałem(am)	33,8%	36,9%	41,3%	37,3%
	Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Możliwości kształcenia osób pracujących w wieku 45+ ze środków Funduszu Pracy (N=3284)	Słyszałem(am)	35,9%	28,0%	29,1%	31,0%
	Nie słyszałem(am)	64,1%	72,0%	70,9%	69,0%
	Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Krajowy Fundusz Szkoleniowy czy Baza Usług Rozwojowych znane są przez niewielki procent mieszkańców regionu, a dodatkowo aż 3/4 osób, które słyszały o tych dwóch narzędziach wsparcia, nie ma na ich temat żadnej wiedzy szczegółowej, z wyjątkiem ogólnej wiedzy o tym, że takie narzędzia istnieją.

Tabela 124. Wiedza na temat tego, czym zajmuje się Krajowy Fundusz Szkoleniowy i Baza Usług Rozwojowych

		Kategoria respondentów			Ogółem
		Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Krajowy Fundusz Szkoleniowy (N=550)	mam szeroką wiedzę na ten temat	3,4%	2,9%	1,2%	2,5%
	mam częściową wiedzę na ten temat	28,9%	18,9%	14,6%	21,3%
	wiem tylko, że taki podmiot istnieje	67,6%	78,3%	84,2%	76,2%
	Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Baza Usług Rozwojowych (N=286)	mam szeroką wiedzę na ten temat	1,0%	1,1%	-	0,7%
	mam częściową wiedzę na ten temat	32,0%	16,8%	20,5%	23,4%
	wiem tylko, że taki podmiot istnieje	67,0%	82,1%	79,5%	75,9%
	Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Wiedza na temat zasad uczestnictwa w kwalifikacyjnych kursach zawodowych i kształceniu osób pracujących w wieku 45+ ze środków Funduszu Pracy jest bardzo rzadka. Ponad 70% respondentów, którzy mają jakąkolwiek wiedzę na temat tych rozwiązań, nie zna zasad uczestnictwa w nich. Odnosząc te dane do ogółu respondentów, należałoby stwierdzić, że 17% mieszkańców ma wiedzę na temat zasad uczestnictwa w kwalifikacyjnych kursach zawodowych (w tym 2% pełną wiedzę), a niespełna 5% na temat uczestnictwa w kształceniu osób pracujących ze środków Funduszu Pracy (w tym 0,5% pełną wiedzę).

Wiedzę na temat zasad ubiegania się o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego i Bazy Usług Rozwojowych zadeklarowało około 60% respondentów,

którzy mają jakąkolwiek wiedzę na temat działania tych podmiotów. Odnosząc te dane do ogółu mieszkańców regionu, należałoby stwierdzić, że wiedzę na temat ubiegania się o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (choćby częściową) posiada 2,5% mieszkańców regionu, a na temat zasad ubiegania się o środki z Bazy Usług Rozwojowych 1% mieszkańców.

Tabela 125. Wiedza na temat zasad ubiegania się o środki/ zasad uczestnictwa w kształceniu wśród osób, które posiadają wiedzę o tych rozwiązaniach.

		Kategoria respondentów			Ogółem
		Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Krajowy Fundusz Szkoleniowy (N=131)	mam szeroką wiedzę na ten temat	10,6%	10,5%	3,7%	9,2%
	mam częściową wiedzę na ten temat	54,5%	60,5%	33,3%	51,9%
	nie mam wiedzy na ten temat	34,8%	28,9%	63,0%	38,9%
	Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Baza Usług Rozwojowych (N=65)	mam szeroką wiedzę na ten temat	6,3%	-	-	3,1%
	mam częściową wiedzę na ten temat	50,0%	58,8%	43,8%	50,8%
	nie mam wiedzy na ten temat	43,8%	41,2%	56,3%	46,2%
	Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Kwalifikacyjne kursy zawodowe (N=2059)	mam szeroką wiedzę na ten temat	4,4%	2,8%	2,0%	3,1%
	mam częściową wiedzę na ten temat	26,3%	25,0%	22,5%	24,7%
	nie mam wiedzy na ten temat	69,3%	72,2%	75,5%	72,2%
	Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Możliwości kształcenia osób pracujących w wieku 45+ ze środków Funduszu Pracy (N=1023)	mam szeroką wiedzę na ten temat	1,5%	2,3%	0,6%	1,5%
	mam częściową wiedzę na ten temat	16,7%	13,5%	13,5%	14,8%
	nie mam wiedzy na ten temat	81,8%	84,2%	85,8%	83,8%
	Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Osoby, które deklarują znajomość zasad ubiegania się o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego i Bazy Usług Rozwojowych oraz znajomość zasad uczestnictwa w kwalifikacyjnych kursach zawodowych i kształceniu osób pra-

cujących w wieku 45+ ze środków Funduszu Pracy, zostały poproszone o ocenę adekwatności tych zasad do ich potrzeb. Znaczna część respondentów nie wyraziła jednoznacznej opinii (od 18,1% do 33,8%), jednak ponad połowa wyrażonych opinii o każdym z analizowanych rozwiązań była pozytywna.

Tabela 126. Adekwatność zasad ubiegania się o środki oraz zasad uczestnictwa w kształceniu do potrzeb mieszkańców Podkarpacia.

		Kategoria respondentów			Ogółem
		Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Krajowy Fundusz Szkoleniowy (N=80)	Adekwatne	60,5%	48,2%	20,0%	51,2%
	Nieadekwatne	18,6%	14,8%	0,0%	15,0%
	Trudno powiedzieć	20,9%	37,0%	80,0%	33,8%
	Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Baza Usług Rozwojowych (N=34)	Adekwatne	61,1%	77,8%	28,6%	58,8%
	Nieadekwatne	16,7%	-	28,6%	14,7%
	Trudno powiedzieć	22,2%	22,2%	42,8%	26,5%
	Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Kwalifikacyjne kursy zawodowe (N=572)	Adekwatne	62,8%	56,9%	51,0%	57,5%
	Nieadekwatne	17,9%	24,2%	24,5%	21,9%
	Trudno powiedzieć	19,3%	18,9%	24,5%	20,6%
	Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Możliwości kształcenia osób pracujących w wieku 45+ ze środków Funduszu Pracy (N=166)	Adekwatne	51,3%	75,0%	50,0%	57,8%
	Nieadekwatne	30,6%	14,6%	23,9%	24,1%
	Trudno powiedzieć	18,1%	10,4%	26,1%	18,1%
	Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Dopełniając informacji na temat znajomości i oceny oferty kształcenia ustawicznego w regionie, warto przeanalizować kryteria, jakimi posługują się mieszkańcy podczas wyboru konkretnej formy podnoszenia kwalifikacji oraz czynniki, które w ich ocenie najsilniej wpływają na dostosowanie i niedostosowanie oferty do potrzeb mieszkańców.

Jak pokazują uzyskane informacje, połowa mieszkańców regionu nie wskazała żadnych kryteriów wyboru oferty kształcenia, ponieważ ani nie korzystała, ani nie planuje korzystać z oferty kształcenia ustawicznego. Pozostali najczęściej wskazywali na duże znaczenie zgodności oferty z zainteresowaniami oraz z planami zawodowymi. Wśród istotnych kryteriów wymienić należy także możliwość uzyskania konkretnego certyfikatu/uprawnienia zawodowego oraz cenę kształcenia.

Tabela 127. Kryteria wyboru oferty kształcenia (N=3243)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Żadne - nie korzystałem i nie planuję korzystać z tego typu oferty	47,8%	44,3%	58,9%	50,4%
Zgodność oferty z moimi zainteresowaniami	22,8%	23,0%	19,5%	21,7%
Zgodność oferty z planami zawodowymi	12,2%	25,3%	17,2%	18,2%
Możliwość pozyskania konkretnego certyfikatu, uprawnienia zawodowego	17,7%	17,3%	15,6%	16,8%
Cena oferty	11,3%	16,1%	8,8%	12,1%
Godziny i terminy kształcenia i ich elastyczność	9,4%	7,5%	8,3%	8,4%
Skierowanie ze strony instytucji publicznej (np. urzędu pracy)	-	14,1%	4,1%	6,1%
Formalne regulacje dotyczące mojego zawodu	6,2%	4,6%	4,0%	4,9%
Wytyczne pracodawcy	13,2%	-	-	4,3%
Pozytywne opinie innych osób o danej ofercie kształcenia	2,1%	2,1%	1,6%	1,9%

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

Osoby pracujące, bezrobotne i biernie zawodowo bez względu na to, czy uczestniczyły czy nie uczestniczyły w ostatnim roku w kształceniu ustawicznym, zostały poproszone o ocenę adekwatności oferty kształcenia ustawicznego na Podkarpaciu do potrzeb osób pracujących/bezrobotnych/biernych zawodowo. Okazuje się, że połowa respondentów nie była w stanie dokonać tego typu oceny, natomiast pozostali z podobną częstotliwością udzielali odpowiedzi twierdzących, jak i przeczących. Nie widać też szczególnej różnicy w ocenie adekwatności oferty do potrzeb w przypadku poszczególnych kategorii respondentów.

Analiza zależności zmiennych

Ze względu na bardzo wysoki procent odpowiedzi „nie umiem ocenić”, analiza zależności pomiędzy cechami respondentów a ich opinią o dopasowaniu oferty kształcenia ustawicznego do potrzeb mieszkańców wymagała wyłączenia tych odpowiedzi z analizy.

Uwzględniając wyłącznie opinie jednoznaczne, da się stwierdzić, że mieszkańcy najmniejszych miast (do 20 tys. mieszkańców) oraz stolicy regionu znacznie rzadziej niż mieszkańcy innych obszarów, uznają ofertę za dopasowaną do potrzeb.

Osoby nieposiadające zatrudnienia, które nie widzą szansy na podjęcie pracy w najbliższym czasie rzadziej niż pozostałe osoby niepracujące uznają ofertę za dopasowaną do potrzeb.

Tabela 128. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy oferta kształcenia ustawicznego dostępna w województwie podkarpackim jest dopasowana do potrzeb osób pracujących/bezrobotnych/biernych? (N=3286)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Tak	29,2%	26,5%	23,1%	26,3%
Nie	22,6%	28,2%	20,0%	23,6%
Nie umiem ocenić	48,2%	45,3%	56,9%	50,2%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

O dopasowaniu oferty do potrzeb osób chcących podnosić kwalifikacje-zdaniem mieszkańców regionu – najsilniej decyduje duży wybór dziedzin/tematyki kształcenia oraz duży wybór form kształcenia. Znaczenie tych czynników potwierdza również rozkład odpowiedzi na pytanie o to, co świadczy o niedopasowaniu oferty do potrzeb, w którym na pierwszym miejscu plasuje się mały wybór dziedzin i tematyki kształcenia, a na trzecim mały wybór form kształcenia. Są to więc z pewnością kluczowe wyznaczniki dopasowania oferty kształcenia ustawicznego do potrzeb mieszkańców.

Tabela 129. Co świadczy o dopasowaniu oferty do potrzeb? (N=860)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Duży wybór dziedzin/tematyki kształcenia	72,4%	71,8%	73,5%	72,6%
Duży wybór form kształcenia (kursy, szkolenia, studia)	58,6%	53,2%	49,4%	54,1%
Łatwy dostęp do informacji o ofercie, dobra promocja	14,1%	13,4%	14,8%	14,1%
Wysoka jakość usług szkoleniowych (kompetencje trenerów/wykładowców)	12,2%	8,8%	10,5%	10,6%
Ceny usług dostosowane do zarobków w regionie	9,7%	7,4%	5,8%	7,8%
Duży nacisk na praktyczne aspekty zdobywanej wiedzy	6,9%	5,3%	5,8%	6,0%
Możliwość zamówienia szkolenia w interesującej tematyce (elastyczność podmiotów szkolących)	4,7%	6,7%	3,1%	4,9%

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

Omawiając przejawy niedopasowania oferty kształcenia ustawicznego do potrzeb mieszkańców, obok dwóch wspomnianych problemów wymienić należy także problem zbyt wygórowanych kosztów doksztalcenia. Blisko co czwarty respondent wspominał też o skostniałym charakterze oferty: o braku podążania za trendami, o nakierowaniu na podnoszenie kwalifikacji, na które nie ma zapotrzebowania na rynku pracy.

Tabela 130. Co świadczy o niedopasowaniu oferty do potrzeb? (N=772)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Mały wybór dziedzin/tematyki kształcenia	35,0%	37,5%	33,3%	35,5%
Ceny usług zbyt wygórowane	31,3%	28,7%	29,2%	29,7%
Mały wybór form kształcenia (kursy, szkolenia, studia)	22,0%	26,1%	23,3%	24,0%
Brak oferty w nowych dziedzinach, dopasowania do nowych trendów, powielanie tych samych dziedzin	22,4%	25,7%	21,5%	23,4%
Mały nacisk na praktyczne aspekty zdobywanej wiedzy	19,1%	19,5%	25,6%	21,1%
Niska jakość usług szkoleniowych (kompetencje trenerów/wykładowców)	16,7%	7,8%	11,9%	11,8%
Trudny dostęp do informacji o ofercie, słaba promocja	11,4%	14,7%	6,8%	11,4%
Brak możliwości zweryfikowania jakości instytucji szkoleniowych	4,5%	4,9%	4,1%	4,5%
Inne	2,4%	0,3%	2,7%	1,7%

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

5.4. Jakość i użyteczność kształcenia ustawicznego

Większość osób, które zdecydowały się w ciągu ostatniego roku na podniesienie swoich kwalifikacji, jest zadowolona zarówno z jakości, jak i użyteczności ostatniej formy doksztalcenia. Z jakości kształcenia zadowolonych jest 92,5% uczestników, a z użyteczności kształcenia 88,6% uczestników.

Analiza zależności zmiennych

Najniższy wskaźnik osób zdecydowanie zadowolonych z jakości doksztalcenia przy jednoczesnym najwyższym wskaźniku osób niezadowolonych (choć umiarkowanie) odnotowano wśród mieszkańców miast liczących od 50 do 100 tys. mieszkańców.

Wszystkie osoby z orzeczoną niepełnosprawnością deklarują zadowolenie z jakości doksztalcenia, w którym ostatnio uczestniczyły.

Wraz ze wzrostem stażu pracy respondentów wzrasta poziom zadowolenia z jakości odbytego doksztalcenia. Osoby ze stażem do 5 lat częściej są niezadowolone, a rzadziej deklarują zdecydowane zadowolenie niż osoby z dłuższym stażem pracy. Żadna z osób ze stażem powyżej 20 lat nie oceniła negatywnie jakości doksztalcenia.

Osoby posiadające status ucznia/studenta częściej są niezadowolone z jakości dokształcania niż pozostałe osoby, rzadziej też wyrażają zdecydowane zadowolenie.

Tabela 131. Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z jakości dokształcania, w którym Pan(i) uczestniczył(a) ostatnio? (N=400)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Zdecydowanie nie	-	6,0%	1,8%	2,0%
Raczej nie	3,7%	7,0%	7,3%	5,5%
Raczej tak	48,4%	49,0%	59,1%	51,5%
Zdecydowanie tak	47,9%	38,0%	31,8%	41,0%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Poziom zadowolenia z jakości oraz użyteczności kształcenia jest najwyższy wśród osób pracujących, najniższy natomiast wśród osób bezrobotnych. Co piąta osoba bezrobotna negatywnie oceniła użyteczność podejmowanej formy dokształcania. Jak można przypuszczać, oznacza to, że dokształcanie nie pomogło tym osobom w znalezieniu zatrudnienia.

Analiza zależności zmiennych

Najniższy wskaźnik osób zdecydowanie zadowolonych z użyteczności dokształcania i najwyższy wskaźnik osób niezadowolonych (umiarkowanie) dotyczy mieszkańców miast liczących od 50 do 100 tys. mieszkańców.

Użyteczność dokształcania najniżej oceniły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Osoby, które pozostają bez zatrudnienia dłużej niż rok, wyrażają niższy poziom zadowolenia z użyteczności dokształcania niż osoby, które pracowały ciągu ostatniego roku.

Tabela 132. Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z użyteczności dokształcania, w którym Pan(i) uczestniczył(a) ostatnio? (N=402)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Zdecydowanie nie	2,1%	7,1%	1,8%	3,2%
Raczej nie	5,2%	14,1%	8,0%	8,2%
Raczej tak	44,5%	42,4%	56,3%	47,3%
Zdecydowanie tak	48,2%	36,4%	33,9%	41,3%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Osoby uczestniczące w kształceniu ustawicznym zostały poproszone o uzasadnienie swojego poziomu satysfakcji z jakości i użyteczności doksztalcenia. Pytanie to zostało zadane w formie otwartej. W toku kategoryzowania odpowiedzi dało się zauważyć, że nie są one zbyt rozproszone i sprowadzają się do czterech głównych czynników w przypadku powodów zadowolenia oraz dwóch czynników w przypadku powodów niezadowolenia z doksztalcenia. Da się również zauważyć, że część respondentów nie rozdzielała pojęcia jakości od użyteczności, przyznając nie tylko zbieżne oceny, ale też podając te same powody w odniesieniu do obu kryteriów.

Respondenci pytani o powody zadowolenia z jakości kształcenia najczęściej wskazywali na wysoki poziom merytoryczny szkolenia, który wynika z dobrze przygotowanej i kompetentnej kadry prowadzącej (50%). W drugiej kolejności, jako powód zadowolenia z jakości kształcenia, wymieniano efekt w postaci podniesienia wiedzy lub zdobycia certyfikatu/uprawnienia. O użyteczności szkolenia decyduje najczęściej praktyczny charakter przekazywanych treści – przydatnych w pracy zawodowej czy w życiu (51,4%), ale też możliwość zdobycia wiedzy, a często konkretnego certyfikatu potwierdzającego posiadanie tej wiedzy.

Tabela 133. Powody zadowolenia z jakości i użyteczności doksztalcenia

	Jakość kształcenia		Użyteczność kształcenia	
	Liczebność (N)	Procent (%)	Liczebność (N)	Procent (%)
Treści praktyczne, przydatne w pracy zawodowej, w życiu	40	14,2%	145	51,4%
Zdobycie wiedzy (podniesienie kwalifikacji, otrzymanie certyfikatu)	84	29,8%	126	44,7%
Szkolenie na wysokim poziomie (wyszkolona kadra, merytoryczne)	141	50,0%	8	2,8%
Strona organizacyjna szkolenia (czas trwania, zwrot kosztów, ciekawe miejsce, materiały szkoleniowe)	17	6,0%	3	1,1%
Ogółem	282	100,0%	282	100,0%

Osoby niezadowolone z jakości kształcenia wspominały najczęściej o złej jakości przekazu treści, mało profesjonalnej kadry prowadzącej, natomiast osoby niezadowolone z użyteczności twierdziły, że w wyniku doksztalcenia nie zwiększył się poziom ich wiedzy lub też, że wiedza, którą zdobyli jest nieprzydatna albo różni się z tym, czego miało dotyczyć szkolenie.

Tabela 134. Powody niezadowolenia z jakości i użyteczności dokształcania

	Jakość kształcenia		Użyteczność kształcenia	
	Liczebność (N)	Procent (%)	Liczebność (N)	Procent (%)
Słaba jakość szkolenia (brak kwalifikacji, zaangażowania kadry, zła forma przekazu)	11	57,9	15	40,5
Szkolenie nie wzbogaciło wiedzy lub nie było na temat	8	42,1	22	59,5
Ogółem	19	100,0	37	100,0

Bez względu na to, czy respondenci korzystali czy nie korzystali z kształcenia ustawicznego oraz czy planują z niego korzystać, zostali poproszeni o wyrażenie opinii na temat tego, co poprawiłoby jakość kształcenia ustawicznego w województwie podkarpackim. Jak pokazują uzyskane wyniki, aż 2/3 respondentów nie potrafiła udzielić odpowiedzi na tak postawione pytanie. Podkreślić należy, że pytanie to miało formę otwartą, a kategorie zaprezentowane w tabeli 135 zostały stworzone w efekcie przeglądu wypowiedzi respondentów.

Mieszkańcy regionu najczęściej wspominali o potrzebie zróżnicowania oferty kształcenia zarówno w wymiarze tematyki, jak i form dokształcania tak, by uwzględniały one potrzeby różnych odbiorców (osób młodych, 50+, osób z niskim i wysokim wykształceniem) oraz by uwzględniały nowe trendy. Z dużą częstotliwością wskazywano na kwestie kosztów ponoszonych przez osoby kształcące się, wspominając o potrzebie obniżenia opłat, zapewnienia kształcenia dotowanego oraz bezpłatnego. Nie da się nie zauważyć, że czynniki te nie mają większego wpływu na poprawę jakości kształcenia, a jedynie na zwiększenie jej dostępności dla osób chcących się szkolić. Wśród istotnych sugestii respondentów wymienić należy potrzebę zwiększenia praktycznego wymiaru kształcenia (mniej teorii, więcej praktyki) oraz właściwego doboru kadry kształcącej tak, by nie tylko były to osoby z dużą wiedzą, ale też z umiejętnościami jej przystępnego przekazywania oraz doświadczeniem praktycznym w danej dziedzinie.

Tabela 135. Co poprawiłoby jakość kształcenia ustawicznego w regionie? (N=772)

	Kategoria respondentów			Ogółem
	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowo	
Zapewnienie zróżnicowanych form i tematów szkoleń, bogata oferta dla różnych kategorii osób, nowe dziedziny	10,8%	11,0%	7,6%	9,8%
Obniżenie kosztów kształcenia, finansowanie lub dofinansowanie kształcenia uczestników, zwroty za dojazdy	6,2%	6,6%	4,0%	5,6%
Bardziej praktyczny charakter kształcenia	4,6%	5,3%	4,1%	4,7%
Zapewnienie profesjonalnej, doświadczonej, zaangażowanej kadry, szkolącej na wysokim poziomie	5,2%	3,1%	4,4%	4,2%
Dostosowanie oferty do wymogów rynku pracy, szkolenie w tych dziedzinach, po których można znaleźć pracę	3,4%	3,8%	3,4%	3,5%
Większa kontrola ośrodków szkoleniowych i szkół oraz pracy i kwalifikacji kadry, lepszy sprzęt, dofinansowanie placówek	2,9%	2,1%	2,5%	2,5%
Zwiększenie promocji kształcenia, więcej informacji o ofercie	2,0%	1,5%	1,8%	1,8%
Dostępność kształcenia w mniejszych miastach i miejscowościach, zapewnienie dojazdów	1,5%	1,0%	1,8%	1,5%
Inne	2,6%	2,0%	1,9%	2,2%
Nie wiem	63,2%	66,2%	70,9%	66,8%

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

ANKIETA DLA OSÓB PRACUJĄCYCH

Data: . .2017

Ankieter:

Nr:

1. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy (przez osobę, która rzeczywiście chce pracować) jest:

- | | | | | |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|
| 1) bardzo łatwe | 2) raczej łatwe | 3) raczej trudne | 4) bardzo trudne | 5) trudno powiedzieć |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|

2. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/ kompetencjami jest na okolicznym rynku pracy:

- | | | | | |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|
| 1) bardzo łatwe | 2) raczej łatwe | 3) raczej trudne | 4) bardzo trudne | 5) trudno powiedzieć |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|

3. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków jest na okolicznym rynku pracy:

- | | | | | |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|
| 1) bardzo łatwe | 2) raczej łatwe | 3) raczej trudne | 4) bardzo trudne | 5) trudno powiedzieć |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|

4. Czy Pana(i) zdaniem w ostatnich trzech latach na podkarpackim rynku pracy:

- | | | | |
|--------------------------|---|-----------------------|----------------------|
| 1) przybywa miejsc pracy | 2) liczba miejsc pracy utrzymuje się na względnie stałym poziomie | 3) ubywa miejsc pracy | 4) trudno powiedzieć |
|--------------------------|---|-----------------------|----------------------|

5. Czy Pana(i) zdaniem, poziom płac na podkarpackim rynku pracy, w stosunku do kosztów utrzymania, jest:

- | | | | | |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|
| 1) bardzo niski | 2) raczej niski | 3) raczej wysoki | 4) bardzo wysoki | 5) trudno powiedzieć |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|

6. Czy Pana(i) zdaniem, pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy:

- | | | | |
|--------|--|-------------------------------------|----------------------|
| 1) tak | 1. większość pracowników ma wpływ
2. tylko wysoko wykwalifikowani pracownicy mają wpływ | 2) nie - pracodawca narzuca warunki | 3) trudno powiedzieć |
|--------|--|-------------------------------------|----------------------|

7. Czy Pana(i) zdaniem, pracodawcy działający na podkarpackim rynku pracy, szanują swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę?

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| 7.1. Większość pracodawców: | 7.2. Pracodawca respondenta: |
| 1. zdecydowanie nie | 1. zdecydowanie nie |
| 2. raczej nie | 2. raczej nie |
| 3. raczej tak | 3. raczej tak |
| 4. zdecydowanie tak | 4. zdecydowanie tak |
| 5. trudno powiedzieć | 5. trudno powiedzieć |

8. Czy, Pana(i) zdaniem, pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować?

- | | |
|-----------------------------|----------------------|
| 8.1. Większość pracowników: | 8.2. Respondent: |
| 1. zdecydowanie nie | 1. zdecydowanie nie |
| 2. raczej nie | 2. raczej nie |
| 3. raczej tak | 3. raczej tak |
| 4. zdecydowanie tak | 4. zdecydowanie tak |
| 5. trudno powiedzieć | 5. trudno powiedzieć |

9. Które ze zdań najtrafniej opisuje Pana(i) zdaniem warunki na podkarpackim rynku pracy:

- | |
|--|
| 1) pracodawcy wykorzystują pracowników, bo wiedzą, że zawsze znajdą nowych |
| 2) pracodawcy wykorzystują pracowników nisko kwalifikowanych, ale dbają o wysoko kwalifikowanych |
| 3) pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy |

10. Jaka jest podstawa Pana(i) obecnego zatrudnienia?

- | | |
|---|----------------------|
| 1) umowa o pracę na okres próbny | 6) praca kontraktowa |
| 2) umowa o pracę na czas określony | 7) praca bez umowy |
| 3) umowa o pracę na czas nieokreślony | 8) samozatrudnienie |
| 4) umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe) | 9) inna |
| 5) umowa zlecenia/umowa o dzieło | |

11. W ilu miejscach pracy był(a) Pan(i) zatrudniony(a) do tej pory (włącznie z obecnym zatrudnieniem)? <i>Proszę dopisać liczbę miejsc pracy przy każdym typie zatrudnienia, które Pana(i) dotyczy.</i>	
1) umowa o pracę na okres próbny (która nie zmieniła się w umowę na czas określony/nieokreślony)	
2) umowa o pracę na czas określony (która nie zmieniła się w umowę bezterminową)	
3) umowa o pracę na czas nieokreślony	
4) umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	
5) umowa zlecenia/umowa o dzieło	
6) praca kontraktowa	
7) praca bez umowy	
8) nie pamiętam, jaka forma zatrudnienia	
Razem	

12. Czy obecnie Pan(i) prowadzi lub prowadził(a) kiedykolwiek własną działalność gospodarczą?	
1) tak	2) nie
12.1. Ile działalności prowadzono?	
12.2. Jak długo istniała ostatnia działalność/jak długo istnieje obecna? <i>(podać liczbę lat)</i>	
12.3. Ile czasu upłynęło od zakończenia ostatniej działalności? <i>(podać liczbę liczbą lat, a jeśli poniżej roku – liczbę miesięcy. Dla osób prowadzących działalność obecnie pominąć pytanie)</i>	

13. Proszę wymienić wszystkie zawody, w których był(a) Pan(i) zatrudniony(a):	
1)	4)
2)	5)
3)	6)

14. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą bezrobotną (zarejestrowaną lub niezarejestrowaną ale aktywnie poszukującą pracy)?	
1) tak	2) nie
14.1. Ile razy był(a) Pan(i) osobą bezrobotną?	
14.2. Jak długo był(a) Pan(i) osobą bezrobotną <i>(suma wszystkich okresów podana w miesiącach)</i>	
14.3. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą długotrwale bezrobotną? <i>(minimum rok pozostawania bez pracy i jednoczesnego jej poszukiwania)</i>	
1. tak	2. nie
14.4. Czy był(a) Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy?	
1. tak – ile razy?	2. nie

15. W jaki sposób zdobył(a) Pan(i) pracę, którą obecnie Pan(i) wykonuje?	
1) sam(a) stworzyłem(am) miejsce pracy dla siebie	
2) członek rodziny/znajomy zaproponował mi pracę u siebie	
3) złożyłem ofertę (CV) w odpowiedzi na ogłoszenie rekrutacyjne	
4) złożyłem ofertę (CV) mimo, iż nie ogłoszono naboru	
5) zostałem skierowany przez urząd pracy	
6) zostałem po zakończeniu stażu/prac interwencyjnych/innej formy wsparcia osób bezrobotnych	
7) dostałem(am) pracę dzięki znajomościom	
8) inny sposób – jaki?	

16. Czy chciał(a)by Pan(i) zmienić obecną formę zatrudnienia na inną?	
1) tak	2) nie
16.1. Na jaką?: <i>(proszę wskazać maksymalnie trzy najbardziej preferowane formy)</i>	
1. umowa o pracę na okres próbny	
2. umowa o pracę na czas określony	
3. umowa o pracę na czas nieokreślony	
4. umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	
5. umowa zlecenia/umowa o dzieło	
6. praca kontraktowa	
7. praca bez umowy	
8. samozatrudnienie	
9. inna	
16.2. Dlaczego chciał(a)by Pan(i) zmienić obecną formę zatrudnienia?	

17. Jaki czas poświęca Pan(i) obecnie wykonywanej pracy (przeliczając na pełen etat):

1) pełny etat	3) 1/2 etatu	5) inny wymiar czasu pracy – jaki?
2) 3/4 etatu	4) 1/4 etatu

18. Czy zdarza się Panu(i) pracować ponad ustaloną liczbę godzin pracy?

1) tak	2) nie	3) nie dotyczy (nienormowany czas pracy)
18.1 Jak często?:		
1. niemal codziennie	3. 2-3 razy w miesiącu	
2. co najmniej raz w tygodniu	4. raz na miesiąc lub rzadziej	

19. W jaki sposób pracodawca rekompensuje Panu(i) pracę ponad ustaloną liczbę godzin? (można zaznaczyć kilka odpowiedzi)

1) Otrzymuję dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe
2) Odbieram godziny nadliczbowe w innym terminie (w postaci wolnego dnia/ skróconego dnia pracy)
3) Inny sposób rekompensaty – jaki?
4) Godziny nadliczbowe nie są rekompensowane przez pracodawcę
5) Nie dotyczy – nie posiada pracodawcy (samozatrudnienie)

20. Czy Pana(i) obowiązki w obecnym miejscu pracy są jasno sprecyzowane?

1) zdecydowanie nie	2) raczej nie	3) raczej tak	4) zdecydowanie tak
---------------------	---------------	---------------	---------------------

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

1) tak	2) nie
21.1 Jaką część wykonywanej przez Pana(ią) pracy stanowią czynności nie należące do zakresu Pana(i) obowiązków?	
1) do 10%	2) 11%-25%
3) 26%-50%	4) ponad 50%

22. Czy w obecnym miejscu pracy ma Pan(i) szanse na awans zawodowy?

1) tak	2) nie
22.1. Czy ścieżka awansu jest jasno sprecyzowana?	22.3 Dlaczego nie ma Pan(i) szans na awans?:
1. zdecydowanie tak	1. jestem szefem/właścicielem
2. raczej tak	2. zajmuję wysokie stanowisko i nie ma już stanowisk wyższych
3. raczej nie	3. wszystkie stanowiska pracownicze są na tym samym szczeblu hierarchii
4. zdecydowanie nie	4. awansują tylko osoby z koneksjami (mające znajomości)
22.2 Czy kryteria awansu są jasno sprecyzowane?	5. wymogi stawiane osobom chcącym awansować są zbyt trudne do spełnienia
1. zdecydowanie tak	6. inny powód – jaki?
2. raczej tak	
3. raczej nie	
4. zdecydowanie nie	

23. Jaki jest aktualny poziom Pana(i) zarobków? (miesięczna kwota netto – na rękę)

1) do 1500 zł	4) 2501 – do 3000 zł	7) 4001 – do 4500 zł	10) odmowa odpowiedzi
2) 1501 – do 2000 zł	5) 3001 – do 3500 zł	8) 4501 – do 5000 zł	
3) 2001 – do 2500 zł	6) 3501 – do 4000 zł	9) powyżej 5000 zł	

24. Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego (miesięczna kwota netto na osobę = suma wszystkich dochodów w gospodarstwie dzielona przez liczbę osób)

1) do 500 zł	4) 1001 – 1500 zł	7) 2501 – 3000 zł	9) nie wiem
2) 501 – 750 zł	5) 1501 – 2000 zł	8) ponad 3000 zł	10) odmowa odpowiedzi
3) 751 – 1000 zł	6) 2001 – 2500 zł		

25. Czy aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa jest wystarczający by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)?

1) zdecydowanie nie	2) raczej nie	3) raczej tak (przejdź do pytania 27)	4) zdecydowanie tak (przejdź do pytania 27)
---------------------	---------------	---------------------------------------	---

26. Jakie dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa uznal(a)by Pan(i) za wystarczające dla utrzymania członków Pana(i) gospodarstwa domowego?

1) 501 – 750 zł	3) 1001 – 1500 zł	5) 2001 – 2500 zł	7) Ponad 3000 zł
2) 751 – 1000 zł	4) 1501 – 2000 zł	6) 2501 – 3000 zł	

27. Czy oprócz pracy zarobkowej posiada Pan(i) inne źródła utrzymania?	
1) tak 27.1. Jakie dodatkowe źródła utrzymania Pan(i) posiada? 1. Dochody innego członka/innych członków gospodarstwa domowego 2. Dochody z gospodarstwa rolnego 3. Dochody z wynajmu nieruchomości 4. Dochody z operacji finansowych (giełda, lokaty, itp.) 5. Renta 6. Emerytura 7. Zasiłki socjalne 8. Inne – jakie? 27.2. Jaki procent źródeł utrzymania stanowią dla Pana(i) źródła dochodu inne niż praca zarobkowa? 1) Poniżej 25% 2) 25% - 49% 3) 50% - 74% 4) 75% lub więcej	2) nie

28. Czy oprócz wynagrodzenia finansowego, Pana(i) pracodawca oferował (pracodawcy oferowali) Panu(i) bonusy do wynagrodzenia za wykonywaną pracę? (dotyczy pracodawcy obecnego oraz wcześniejszych pracodawców)	
1) tak 28.1. Jakie bonusy do wynagrodzenia Panu(i) oferowano? <i>Proszę zaznaczyć wszystkie, z których kiedykolwiek Pan(i) korzysta(a):</i> 1. Bonusy rzeczowe 2. Bony, karty upominkowe na zakupy 3. Dodatkowe ubezpieczenia 4. Darmowe usługi medyczne 5. Wyżywienie w godzinach pracy 6. Finansowanie kształcenia (studiów, szkoleń) 7. Finansowanie zajęć dodatkowych (hobbystycznych, sportowych, itp.) 8. Dofinansowanie wypoczynku/urlopu 9. Inne – jakie? 28.2. Czy bonusy do wynagrodzenia za pracę są dla Pana(i) istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję z wykonywanej pracy? 1. Zdecydowanie nie 2. Raczej nie 3. Raczej tak 4. Zdecydowanie tak 5. Trudno powiedzieć	2) nie 28.3. Czy bonusy do wynagrodzenia za pracę byłyby dla Pana(i) istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję z wykonywanej pracy? 1. Zdecydowanie nie (przejdź do pyt. 30) 2. Raczej nie 3. Raczej tak 4. Zdecydowanie tak 5. Trudno powiedzieć

29. Jakie bonusy do wynagrodzenia najsilniej zwiększałyby Pana(i) satysfakcję z wykonywanej pracy? (proszę zaznaczyć maks. 2 odpowiedzi lub dopisać własną)	
1. Prezenty rzeczowe 2. Bony, talony, karty upominkowe na zakupy 3. Dodatkowe ubezpieczenia 4. Darmowe usługi medyczne 5. Wyżywienie w godzinach pracy	6. Finansowanie kształcenia (studiów, szkoleń) 7. Finansowanie zajęć dodatkowych (hobbystycznych, sportowych, itp.) 8. Dofinansowanie wypoczynku/urlopu 9. Inne – jakie?

30. Proszę określić Pana(i) poziom satysfakcji z obecnie wykonywanej pracy w następujących wymiarach:							
		Bardzo niski	Raczej niski	Przeciętny	Raczej wysoki	Bardzo wysoki	Nie umiem ocenić/nie dotyczy
1	Liczba godzin pracy						
2	Godziny pracy (od której do której godziny)						
3	Poziom zarobków						
4	Rodzaj posiadanej umowy						
5	Zakres obowiązków						
6	Dodatkowe wynagrodzenie (bonusy)						
7	Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem, wiedzą, umiejętnościami, doświadczeniem						
8	Zgodności wykonywanej pracy z zainteresowaniami						
9	Zgodności wykonywanej pracy z aspiracjami zawodowymi						

c.d		Bardzo niski	Raczej niski	Przeciętny	Raczej wysoki	Bardzo wysoki	Nie umiem ocenić/nie dotyczy
10	Możliwości rozwoju						
11	Możliwości awansu zawodowego						
12	Relacje i zależności z pracodawcą						
13	Relacje i zależności ze współpracownikami						
14	Ogólna satysfakcja z aktualnej pracy						

31. Czy planuje Pan(i) podjąć w ciągu najbliższego roku działania nakierowane na poprawę Pana(i) sytuacji w aktualnym miejscu zatrudnienia?

		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie umiem ocenić
1	Podniesienie/poszerzenie kwalifikacji					
2	Zmiana zakresu obowiązków/stanowiska pracy					
3	Ubieganie się o awans					

32. Czy był(a)by Pan(i) skłonny(a) zmienić aktualne miejsce pracy?

1) zdecydowanie tak	2) raczej tak	3) raczej nie (przejdź do pyt. 35)	4) zdecydowanie nie (przejdź do pyt. 35)	5) trudno powiedzieć (przejdź do pyt. 35)

33. Jakie warunki skłoniłyby Pana(ią) do zmiany miejsca pracy? *Proszę zaznaczyć wszystkie, które Pana(i) dotyczą*

34. Na jakie ustępstwa był(a)by Pan(i) w stanie się zdecydować, aby uzyskać pracę spełniającą te warunki (z pytania 33)? *Nie czytamy respondentowi tych odpowiedzi, które wykluczają się z odpowiedziami w pyt. 33 !!!!!*

1) zwiększenie poziomu zarobków	1) zmniejszenie poziomu zarobków
2) awans zawodowy	2) konieczność modyfikacji kwalifikacji zawodowych
3) skrócenie dojazdu do pracy	3) konieczność przekwalifikowania się
4) korzystne dla pana(i) godziny pracy	4) wydłużenie dojazdu do pracy
5) zgodność pracy z zainteresowaniami	5) praca w niekorzystnych godzinach
6) zgodność pracy z posiadanymi kwalifikacjami	6) praca na stanowisku niższym niż dotychczasowe
7) możliwość podjęcia własnej działalności gospodarczej	7) praca niezgodna z zainteresowaniami
8) praca umożliwiająca rozwój	8) praca niezgodna z posiadanymi kwalifikacjami
	9) konieczność podjęcia własnej działalności gospodarczej („wymuszone” przez potencjalnego pracodawcę)
	10) praca nie dająca możliwości rozwoju
	11) żadne z powyższych ustępstw

35. Czy rozważa Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej?

1) tak	2) nie	3) nie dotyczy (już prowadzi działalność)
<p>35.1. Czy własna działalność:</p> <ol style="list-style-type: none"> Będzie prowadzona równoległe z pracą w obecnym miejscu Będzie realizowana dla dotychczasowego pracodawcy zamiast umowy o pracę Będzie prowadzona zamiast dotychczasowej pracy, bez związku z obecnym pracodawcą <p>35.2. Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? (Proszę wskazać maksymalnie 3 główne powody)</p> <ol style="list-style-type: none"> Zawsze chciałem(am) być sam(a) dla siebie szefem Własna działalność to najlepsza forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moimi obowiązkami rodzinnymi Własna działalność to najlepsza forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moim stanem zdrowia Jeśli chcę miejsce pracy zgodne z moimi zainteresowaniami i kwalifikacjami, muszę je stworzyć sam, bo nie ma ofert pracy tego typu Chcę dorobić do wynagrodzenia uzyskiwanego z tytułu pracy u innego pracodawcy Obecna praca przynosi niski dochód Obecna praca nie jest satysfakcjonująca Chcę spróbować czegoś nowego, sprawdzić się, podjąć wyzwanie Zainteresowała mnie możliwość uzyskania dofinansowania z urzędu pracy/z UE Inny powód – jaki? <p>35.3. Czy założenie własnej działalności jest w Pana(i) przypadku:</p> <ol style="list-style-type: none"> Koniecznością wynikającą z sytuacji na rynku pracy Niewymuszonym wyborem 		

36. Jakie są Pana Pani zdaniem pozytywne i negatywne strony rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej?	
36.1. Korzyści, szanse:	36.2. Problemy, zagrożenia, wady:

37. Czy Pana(i) zdaniem, na podkarpackim rynku pracy zmiana zatrudnienia na bardziej atrakcyjne jest:				
1) bardzo trudna	2) raczej trudna	3) raczej łatwa	4) bardzo łatwa	5) trudno powiedzieć

38. Czy w Pana(i) sytuacji zawodowej obawia się Pan(i)?:						
		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie umiem ocenić
1	Braku stabilności zatrudnienia					
2	Braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki zawodowej (zmieniania stanowisk/pracodawców)					
3	Utraty zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych					
4	Przeciążenia obowiązkami zawodowymi (wraz z wiekiem co raz trudniej będzie je wykonywać)					

39. Jakie inne zagrożenia, obawy dostrzega Pan(i) w kontekście Pana(i) obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej?	

40. Z jakichś instrumentów rynku pracy korzystał(a) Pan(i) w ciągu ostatnich 5 lat? Jak je Pan(i) ocenia pod kątem użyteczności i jakości?
Proszę zaznaczyć wszystkie instrumenty, z których Pan(i) korzystał(a) a następnie je ocenić (tylko wykorzystane)

		Ocena jakości					Ocena użyteczności						
		Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra	Trudno powiedzieć	Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra	Trudno powiedzieć
1	dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy												
2	dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej												
3	staż												
4	finansowanie szkolenia												
5	dotatki aktywizacyjne												
6	prace interwencyjne												
7	prace społecznie użyteczne												
8	roboty publiczne												
9	przygotowanie zawodowe dorosłych												
10	bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)												
11	refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną												
12	stypendium z tytułu dalszej nauki												
13	finansowanie kosztów przejazdu												
14	finansowanie kosztów zakwaterowania												
15	inne.....												

41. Co Pana(i) zdaniem podniosłoby efektywność form wsparcia istniejących na rynku pracy dla osób pracujących i poszukujących pracy?

42. Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne dla osób pracujących i poszukujących pracy?

1. wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej (dostępne nie tylko dla bezrobotnych)
2. wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości
3. zapewnienie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, schorowanymi)
4. inne?
5. inne?

43. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył(a) Pan(i) w jakiegokolwiek formie doksztalania, podnoszenia kwalifikacji? (niekoniecznie związanej z wykonywaną pracą)

1) tak

2) nie

Proszę odpowiedzieć na pytania 43.1-43.8

43.9. Z jakich powodów nie podnosi Pan(i) swoich kwalifikacji, nie doksztala się? Proszę zaznaczyć wszystkie, które Pana(i) dotyczą.

1. nie widzę sensu dalszego kształcenia (nie zmienia to mojej sytuacji zawodowej)
2. nie czuję potrzeby doksztalania bo uważam, że posiadam wystarczające kwalifikacje
3. nie mam na to czasu
4. nie mam na to pieniędzy
5. nie spotkałem(am) się z interesującą ofertą kształcenia
6. inny powód – jaki?

Proszę przejść do pyt. 45.

43.1. Czy ostatnia forma doksztalania, w której Pan(i) uczestniczył(a) była związana z zakresem Pana(i) obowiązków zawodowych (wtedy wykonywanych lub planowanych do podjęcia)?

1. całkowicie
2. częściowo
3. wcale

43.2. Jaki był główny powód Pana(i) decyzji o uczestnictwie w doksztalaniu?

1. Był to warunek niezbędny do utrzymania dotychczasowej pracy
2. Chciałem(am) zwiększyć swoje szanse na znalezienie lepszej pracy
3. Lubię zdobywać nową wiedzę, czuję taką wewnętrzną potrzebę
4. Inne?

43.3. Znalezienie oferty kształcenia adekwatnej do Pana(i) potrzeb było (dotyczy ostatniej formy doksztalania):

1. Bardzo trudne
2. Raczej trudne
3. Raczej łatwe
4. Bardzo łatwe

43.4. Czy korzystał(a) Pan(i) z doksztalania oferowanego na obszarze województwa podkarpackiego (dotyczy ostatniej formy doksztalania)?

1. Tak
2. Nie – dlaczego?

43.5. Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z jakości doksztalania, w którym Pan(i) uczestniczył(a) ostatnio?

1. Zdecydowanie nie – dlaczego?
2. Raczej nie – dlaczego?
3. Raczej tak – dlaczego?
4. Zdecydowanie tak – dlaczego?

43.6. Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z użyteczności doksztalania, w którym Pan(i) uczestniczył(a) ostatnio?

1. Zdecydowanie nie – dlaczego?
2. Raczej nie – dlaczego?
3. Raczej tak – dlaczego?
4. Zdecydowanie tak – dlaczego?

43.7. Kto poniósł koszty kształcenia, w którym Pan(i) uczestniczył(a) ostatnio?:
(proszę zaznaczyć właściwe odpowiedzi i podać procentowy udział w kosztach)

1.% - osoba kształcąca się
2.% - pracodawca
3.% - instytucja publiczna/społeczna – jaka?.....
4.% - inna osoba/ inny podmiot – jaki?
5. kształcenie nie wymagało ponoszenia kosztów

43.8. Jaki był ogólny koszt kształcenia, w którym Pan(i) uczestniczył(a) ostatnio?

..... (podać łączną kwotę w zł, w przypadku braku wiedzy – wpisać „nie wiem”)

44. W jakiej formie doszkalania Pan(i) uczestniczył(a) w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Proszę zaznaczyć wszystkie, które Pana(i) dotyczą oraz podać ilość czasu poświęconego na doksztalanie (w ciągu ostatniego roku).
W razie trudności w określeniu wpisać: „nie wiem”

1	szkolenia w ramach godzin pracy	Liczba dni w roku:
2	szkolenia poza godzinami pracy	Liczba dni w roku:
3	studia I lub II stopnia	Liczba semestrów:
4	studia III stopnia	Liczba semestrów:
5	szkoła ponadgimnazjalna lub policealna	Liczba semestrów:
6	studia podyplomowe	Liczba miesięcy:
7	kursy internetowe	Liczba dni w roku:
8	udział w seminariach, konferencjach, wizytach studyjnych	Liczba dni w roku:
9	kursy zawodowe (kończące się uzyskaniem uprawnień, certyfikatu)	Liczba dni w roku:
10	czytanie forów internetowych, blogów, vlogów itp.	Liczba godzin tygodniowo:
11	czytanie prasy, literatury fachowej	Liczba godzin tygodniowo:
12	inne	

45. Czy był(a)by Pan(i) zainteresowany(a) uczestnictwem w jakiejś formie kształcenia w ciągu najbliższych 12 miesięcy:

1) tak

2) nie

43.1 Jaką część kosztów doksztalania był(a)by Pan(i) skłonna pokryć samodzielnie:

- 1) 0% (nie chcę dopłacać) 2) 1% -25% 3) 25%-49% 4) 50% - 74% 5) 75% - 100%

46. Jakimi kryteriami kieruje się Pan(i)/ kierował(a)by się Pan(i) przy wyborze oferty kształcenia?

(proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze)

- | | |
|---|--|
| 1. Żadnymi - nie korzystałem i nie planuję korzystać z tego typu oferty | 8. Cena oferty |
| 2. Wytyczne pracodawcy | 9. Godziny i terminy kształcenia (nie kolidujące z pracą) i ich elastyczność |
| 3. Sugestie doradcy zawodowego/działu HR | 10. Możliwość pozyskania konkretnego certyfikatu, uprawnień zawodowego |
| 4. Formalne regulacje dotyczące mojego zawodu | 11. Pozytywne opinie innych osób o danej ofercie kształcenia |
| 5. Zgodność oferty z moimi zainteresowaniami | 12. Inne – jakie? |
| 6. Zgodność oferty z aktualnie realizowanymi zadaniami | |
| 7. Zgodność oferty z planami zawodowymi/planami awansu | |

47. Skąd ma Pan(i) wiedzę o dostępnych usługach doksztalania (kształcenia ustawicznego)?

(proszę wskazać wszystkie, które Pana(i) dotyczą)

- | | |
|--|---|
| 1. Reklamy (prasa/radio/TV/internet/bilboardy) | 7. Informacje od organizacji/zrzeszeń/klubów, do których należę |
| 2. Plakaty, ulotki, ogłoszenia | 8. Informacje od znajomych |
| 3. Strony internetowe | 9. Inne |
| 4. Informacje z urzędu pracy | 10. Nie mam żadnych informacji o możliwościach doksztalania |
| 5. Informacje od pracodawcy | |
| 6. Oferty rosyłane drogą mailową (mailing) | |

48. Czy Pana(i) zdaniem oferta kształcenia ustawicznego na podkarpackim rynku pracy jest:

- | | | | | |
|-----------------|-----------------|-------------------|-------------------|----------------------|
| 1) Bardzo wąska | 2) Raczej wąska | 3) Raczej szeroka | 4) Bardzo szeroka | 5) Trudno powiedzieć |
|-----------------|-----------------|-------------------|-------------------|----------------------|

49. Czy Pana(i) zdaniem oferta kształcenia ustawicznego dostępna w województwie podkarpackim jest dopasowana do potrzeb osób pracujących?

1) tak	2) nie	3) Nie umiem ocenić
<p>49.1. Co Pana(i) zdaniem świadczy o dopasowaniu oferty do potrzeb? <i>Proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze czynniki.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Duży wybór dziedzin/tematyki kształcenia 2. Duży wybór form kształcenia (kursy, szkolenia, studia) 3. Wysoka jakość usług szkoleniowych (kompetencje trenerów/wykładowców) 4. Ceny usług dostosowane do zarobków w regionie 5. Możliwość zamówienia szkolenia w interesującej tematyce (elastyczność podmiotów szkolących) 6. Duży nacisk na praktyczne aspekty zdobywanej wiedzy 7. Łatwy dostęp do informacji o ofercie, dobra promocja 8. Inne 	<p>49.2. Co Pana(i) zdaniem świadczy o niedopasowaniu oferty do potrzeb? <i>Proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze czynniki.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mały wybór dziedzin/tematyki kształcenia 2. Brak oferty w nowych dziedzinach, dopasowania do nowych trendów, powielanie tych samych dziedzin 3. Mały wybór form kształcenia (kursy, szkolenia, studia) 4. Niska jakość usług szkoleniowych (kompetencje trenerów/wykładowców) 5. Ceny usług zbyt wygórowane 6. Mały nacisk na praktyczne aspekty zdobywanej wiedzy 7. Trudny dostęp do informacji o ofercie, słaba promocja 8. Brak możliwości zweryfikowania jakości instytucji szkoleniowych 9. Inne 	

50. Co Pana(i) zdaniem poprawiłoby jakość kształcenia ustawicznego w regionie?

51. Czy słyszał(a) Pan(i) kiedykolwiek o Krajowym Funduszu Szkoleniowym?

1) tak	2) nie
<p>51.1 Czy wie Pan(i) czym zajmuje się Krajowy Fundusz Szkoleniowy?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) mam szeroką wiedzę na ten temat 2) mam częściową wiedzę na ten temat 3) wiem tylko, że taki podmiot istnieje (<i>przejdź do pyt. 52</i>) <p>51.2 Czy zna Pan(i) zasady ubiegania się o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) mam szeroką wiedzę na ten temat 2) mam częściową wiedzę na ten temat 3) nie mam wiedzy na ten temat (<i>przejdź do pytania 52</i>) <p>51.3. Czy zasady ubiegania się o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego są adekwatne do Pana(i) potrzeb?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) zdecydowanie adekwatne 2) raczej adekwatne 3) raczej nie adekwatne 4) zdecydowanie nie adekwatne 5) trudno powiedzieć 	

52. Czy słyszał(a) Pan(i) kiedykolwiek o Bazie Usług Rozwojowych?

1) tak	2) nie
<p>52.1. Czy wie Pan(i) czemu służy Baza Usług Rozwojowych?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) mam szeroką wiedzę na ten temat 2) mam częściową wiedzę na ten temat 3) wiem tylko, że taki podmiot istnieje (<i>przejdź do pyt. 53</i>) <p>52.2. Czy zna Pan(i) zasady ubiegania się o środki z Bazy Usług Rozwojowych?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) mam szeroką wiedzę na ten temat 2) mam częściową wiedzę na ten temat 3) nie mam wiedzy na ten temat (<i>przejdź do pytania 53</i>) <p>52.3. Czy zasady ubiegania się o środki z Bazy Usług Rozwojowych są adekwatne do Pana(i) potrzeb?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) zdecydowanie adekwatne 2) raczej adekwatne 3) raczej nie adekwatne 4) zdecydowanie nie adekwatne 5) trudno powiedzieć 	

53. Czy słyisał(a)Pan(i) kiedykolwiek o kwalifikacyjnych kursach zawodowych?		2) nie
1. tak		
53.1. Czy zna Pan(i) zasady uczestnictwa w kwalifikacyjnych kursach zawodowych?		
1) mam szeroką wiedzę na ten temat 2) mam częściową wiedzę na ten temat 3) wiem tylko, że takie kursy istnieją (<i>przejdź do pyt. 54</i>)		
53.2. Czy zasady uczestnictwa w kwalifikacyjnych kursach zawodowych są adekwatne do Pana(i) potrzeb?		
1) zdecydowanie adekwatne 2) raczej adekwatne 3) raczej nie adekwatne 4) zdecydowanie nie adekwatne 5) trudno powiedzieć		

54. Czy słyisał(a)Pan(i) możliwości kształcenia osób pracujących w wieku 45+ ze środków Funduszu Pracy (po zarejestrowaniu się tych osób w powiatowym urzędzie pracy i nadaniu im statusu osób „poszukujących pracy”)?		1) nie
1. tak		
54.1. Czy zna Pan(i) zasady korzystania z tej formy wsparcia?		
1) mam szeroką wiedzę na ten temat 2) mam częściową wiedzę na ten temat 3) wiem tylko, że takie wsparcie istnieje (<i>przejdź do pyt. M1</i>)		
54.2. Czy zasady korzystania z tej formy wsparcia są adekwatne do Pana(i) potrzeb?		
1) zdecydowanie adekwatne 2) raczej adekwatne 3) raczej nie adekwatne 4) zdecydowanie nie adekwatne 5) trudno powiedzieć		

METRYCZKA

M.1. Płeć:	
1) kobieta	2) mężczyzna

M.2. Wiek:				
1) 18-23 lata	2) 24-30 lat	3) 31-40 lat	4) 41-50 lat	5) powyżej 50 lat

M.3. Miejsce zamieszkania:				
1) wieś	2) miasto do 20 tys. mieszkańców	3) miasto pow. 20 tys., do 50 tys. mieszkańców	4) miasto pow. 50 tys., do 100 tys. mieszkańców	5) miasto pow. 100 tys. mieszkańców

M.4. Wykształcenie:				
1) Gimnazjalne lub niższe	2) Zasadnicze zawodowe	3) Średnie zawod. lub policealne	4) Średnie ogólnokoszt.	5) Wyższe

M.5. Stan zdrowia:		
1) stan zdrowia pozwalający na podjęcie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy	2) stan zdrowia pozwalający na niepełne zatrudnienie	3) stan zdrowia nie pozwalający na podjęcie zatrudnienia

M.6. Czy posiada Pan(i) orzeczenie o niepełnosprawności?	
1) tak	2) nie

M.7. Staż pracy:			
1) do 1 roku	3) od 6 do 10 lat	5) od 21 do 30 lat	7) powyżej 40 lat
2) od 2 do 5 lat	4) od 11 do 20 lat	6) od 31 do 40 lat	

M.8. Czy aktualnie posiada Pan(i) status ucznia/studenta?		2) nie
1) tak		
1. status ucznia szkoły ponadgimnazjalnej (ponadpodstawowej) 2. status ucznia / słuchacza szkoły policealnej 3. status studenta studiów stacjonarnych (I lub II stopnia) 4. status studenta studiów niestacjonarnych (I lub II stopnia)		

ANKIETA DLA BEZROBOTNYCH

Data: __. __. 2017

Ankieter:

Nr:

1. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy (przez osobę, która rzeczywiście chce pracować) jest:

- | | | | | |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|
| 1) bardzo łatwe | 2) raczej łatwe | 3) raczej trudne | 4) bardzo trudne | 5) trudno powiedzieć |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|

2. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/ kompetencjami jest na okolicznym rynku pracy:

- | | | | | |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|
| 1) bardzo łatwe | 2) raczej łatwe | 3) raczej trudne | 4) bardzo trudne | 5) trudno powiedzieć |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|

3. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków jest na okolicznym rynku pracy:

- | | | | | |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|
| 1) bardzo łatwe | 2) raczej łatwe | 3) raczej trudne | 4) bardzo trudne | 5) trudno powiedzieć |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|

4. Czy Pana(i) zdaniem w ostatnich trzech latach na podkarpackim rynku pracy:

- | | | | |
|--------------------------|---|-----------------------|----------------------|
| 1) przybywa miejsc pracy | 2) liczba miejsc pracy utrzymuje się na względnie stałym poziomie | 3) ubywa miejsc pracy | 4) trudno powiedzieć |
|--------------------------|---|-----------------------|----------------------|

5. Czy Pana(i) zdaniem, poziom płac na podkarpackim rynku pracy, w stosunku do kosztów utrzymania, jest:

- | | | | | |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|
| 1) bardzo niski | 2) raczej niski | 3) raczej wysoki | 4) bardzo wysoki | 5) trudno powiedzieć |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|

6. Czy Pana(i) zdaniem, pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy:

- | | | | |
|--------|--|-------------------------------------|----------------------|
| 1) tak | 1. większość pracowników ma wpływ
2. tylko wysoko wykwalifikowani pracownicy mają wpływ | 2) nie - pracodawca narzuca warunki | 3) trudno powiedzieć |
|--------|--|-------------------------------------|----------------------|

7. Czy Pana(i) zdaniem, pracodawcy działający na podkarpackim rynku pracy, szanują swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę?

- | | | | | |
|---------------------|---------------|---------------|---------------------|----------------------|
| 1) zdecydowanie nie | 2) raczej nie | 3) raczej tak | 4) zdecydowanie tak | 5) trudno powiedzieć |
|---------------------|---------------|---------------|---------------------|----------------------|

8. Czy Pana(i) zdaniem pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować?

- | | | | | |
|---------------------|---------------|---------------|---------------------|----------------------|
| 1) zdecydowanie nie | 2) raczej nie | 3) raczej tak | 4) zdecydowanie tak | 5) trudno powiedzieć |
|---------------------|---------------|---------------|---------------------|----------------------|

9. Które ze zdań najtrafniej opisuje Pana(i) zdaniem warunki na podkarpackim rynku pracy:

- | | | |
|--|--|---|
| 1) pracodawcy wykorzystują pracowników, bo wiedzą, że zawsze znajdą nowych | 2) pracodawcy wykorzystują pracowników nisko kwalifikowanych, ale dbają o wysoko kwalifikowanych | 3) pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy |
|--|--|---|

10. Jak długo pozostaje Pan(i) bez pracy?

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|
| 1) poniżej 3 miesięcy | 2) od 3 do 6 miesięcy | 3) od 7 do 12 miesięcy | 4) od 13 do 24 miesięcy | 5) powyżej 24 miesięcy |
|-----------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|

11.1. Ile razy był(a) Pan(i) osobą bezrobotną?

..... (liczba)

11.2. Jak długo był(a) Pan(i) osobą bezrobotną (suma wszystkich okresów podana w miesiącach)

..... (liczba m-cy)

11.3. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą długotrwale bezrobotną? (minimum rok pozostawania bez pracy i jednoczesnego jej poszukiwania)

- | | |
|--------|--------|
| 1) tak | 2) nie |
|--------|--------|

12. Czy obecnie jest Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy (posiada status osoby bezrobotnej)?

- | | |
|---|---|
| <p>1) tak</p> <p>12.1. Od ilu miesięcy jest Pan(i) zarejestrowany(a)?</p> <ol style="list-style-type: none"> poniżej 3 m-cy od 3 do 6 m-cy od 7 do 12 m-cy od 13 do 24 m-cy powyżej 24 m-cy | <p>2) nie</p> <p>12.3. Dlaczego nie zdecydował(a) się Pan(i) na rejestrację? (można zaznaczyć kilka odpowiedzi)</p> <ol style="list-style-type: none"> nie lubię wypełniania tych wszystkich dokumentów nie potrzebuję pomocy - sam szybko znajdę pracę nie wierzę, że urząd pracy pomoże w znalezieniu zatrudnienia oferta wsparcia urzędu pracy (szkolenia, staże, dotacje) zupełnie mi nie odpowiada inne powody |
|---|---|

<p>12.2. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na rejestrację? <i>(można zaznaczyć kilka odpowiedzi)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. by mieć ubezpieczenie zdrowotne 2. by skorzystać ze szkoleń 3. by skorzystać ze stażu 4. by otrzymywać zasiłek 5. by skorzystać z dotacji na założenie własnej firmy 6. by skorzystać z innej formy wsparcia – jakiej? 7. by mieć dostęp do ofert pracy za pośrednictwem urzędu 8. inne powody
--

13. Czy wykonywał(a) Pan(i) kiedykolwiek pracę zawodową?	
1) tak	2) nie <i>(pomiń pyt. nr 14-17 i przejdź do pyt. nr 18)</i>

14. Jaką pracę wykonywał(a) Pan(i) ostatnio – przed aktualnym okresem bezrobocia?		
1) umowa o pracę na okres próbny	4) umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	7) praca bez umowy
2) umowa o pracę na czas określony	5) umowa zlecenia/umowa o dzieło	8) samozatrudnienie
3) umowa o pracę na czas nieokreślony	6) praca kontraktowa	9) inny rodzaj – jaki?

15. W ilu miejscach pracy był(a) Pan(i) zatrudniony(a) do tej pory: <i>Proszę dopisać liczbę miejsc pracy przy każdym typie zatrudnienia, które Pana(i) dotyczy.</i>	
1) umowa o pracę na okres próbny (która nie zmieniła się w umowę na czas określony/nieokreślony)
2) umowa o pracę na czas określony (która nie zmieniła się w umowę bezterminową)
3) umowa o pracę na czas nieokreślony
4) umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)
5) umowa zlecenia/umowa o dzieło
6) praca kontraktowa
7) praca bez umowy
8) nie pamiętam, jaka forma zatrudnienia
Razem	

16. Czy prowadził(a) Pan(i) kiedykolwiek własną działalność gospodarczą:	
1) tak	2) nie
16.1 Ile działalności prowadzono?	
16.2 Jak długo prowadzono ostatnią działalność? <i>(podać liczbę lat)</i>	
16.3 Ile czasu upłynęło od zakończenia ostatniej działalności?	
<i>(podać liczbę liczb lat, a jeśli poniżej roku – liczbę miesięcy)</i>	

17. Proszę wymienić wszystkie zawody, w których był(a) Pan(i) zatrudniony(a):	
1)	4)
2)	5)
3)	6)

18. Z jakiego powodu pozostaje Pan(i) obecnie bez pracy? Jakie są przyczyny Pana(i) bezrobocia?

19. Jakie są przyczyny bezrobocia innych osób (członków rodziny/znajomych) poszukujących pracy na podkarpackim rynku pracy? <i>Możliwość wyboru wielu odpowiedzi</i>	
1) Brak jakichkolwiek ofert pracy na lokalnym rynku pracy	
2) Brak ofert pracy zgodnych z kwalifikacjami osób bezrobotnych	
3) Pracodawcy oferują wyłącznie minimalne wynagrodzenie, za które nie opłaca się pracować	
4) Pracodawcy nie chcą zatrudniać kobiet mających małe dzieci	
5) Pracodawcy zatrudniają na umowy próbne albo po to by dostać dotacje, a potem zwalniają	
6) Bezrobotni mają zbyt wygórowane oczekiwania co do warunków pracy (godzin/miejsca/płacy/zakresu obowiązków)	
7) Bezrobotni nie chcą pracować, rejestrują się dla ubezpieczenia a wolą żyć z zasiłków	
8) Bezrobotni mają bardzo niskie kwalifikacje zawodowe	
9) Brak ofert pracy możliwej do wykonywania przy obecnym stanie zdrowia	
10) Brak ofert pracy możliwej do pogodzenia z sytuacją rodzinną	
11) Inne powody	

20. Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia?			
1) zdecydowanie tak	2) raczej tak	3) raczej nie	4) zdecydowanie nie
20.1 Gdzie?: 1) na lokalnym rynku pracy (powiat) 2) na regionalnym rynku pracy (Podkarpacie) 3) planują wyjazd do innego województwa 4) planują wyjazd za granicę 5) jeszcze nie wiem		20.3 Z czego to wynika? <i>(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)</i> 1) brak jakichkolwiek ofert pracy 2) brak kwalifikacji wymaganych na rynku pracy 3) sytuacja rodzinna utrudnia znalezienie pracy 4) sytuacja zdrowotna utrudnia znalezienie pracy 5) inne powody	
20.2 Kiedy?: 1) do 1 miesiąca 2) 2-3 miesiące 3) 4-6 miesięcy 4) powyżej 6 miesięcy 5) jeszcze nie wiem		20.1 W jakiej formie?: 1) praca etatowa 2) praca bez umowy 3) praca na umowę zlecenia/umowę o dzieło 4) praca kontraktowa 5) samozatrudnienie 6) inna forma..... 7) jeszcze nie wiem	

21.1. Proszę wskazać wszystkie formy pracy, które byłyby dla Pana(i) możliwe do zaakceptowania.	21.2. Proszę wskazać wszystkie formy pracy, które byłyby dla Pana(i) satysfakcjonujące.
1. umowa o pracę na okres próbny 2. umowa o pracę na czas określony 3. umowa o pracę na czas nieokreślony 4. umowa zlecenia/umowa o dzieło 5. praca bez umowy 6. samozatrudnienie	1. umowa o pracę na okres próbny 2. umowa o pracę na czas określony 3. umowa o pracę na czas nieokreślony 4. umowa zlecenia/umowa o dzieło 5. praca bez umowy 6. samozatrudnienie

22.1. Które opcje pracy, z punktu widzenia czasu pracy, byłyby dla Pana(i) możliwe do zaakceptowania? <i>(wszystkie akceptowalne)</i>	22.2. Które opcje pracy, z punktu widzenia czasu pracy, byłyby dla Pana(i) satysfakcjonujące? <i>(wszystkie dające satysfakcję)</i>
1. Praca w stałych godzinach na pełny etat 2. Praca w stałych godzinach w niepełnym wymiarze godzin 3. Praca również w weekendy 4. Praca na 2-3 zmiany 5. Praca w godzinach nocnych 6. Nienormowane godziny pracy (praca na wezwanie, zmienne godziny) z ustalonym limitem godzin w tygodniu	1. Praca w stałych godzinach na pełny etat 2. Praca w stałych godzinach w niepełnym wymiarze godzin 3. Praca również w weekendy 4. Praca na 2-3 zmiany 5. Praca w godzinach nocnych 6. Nienormowane godziny pracy (praca na wezwanie, zmienne godziny) z ustalonym limitem godzin w tygodniu

23.1. Jaki najniższy poziom zarobków byłby dla Pana(i) do zaakceptowania? <i>(miesięczna kwota netto – na rękę)</i>		23.2. Jaki najniższy poziom zarobków byłby dla Pana(i) satysfakcjonujący? <i>(miesięczna kwota netto – na rękę)</i>	
1) do 1500 zł	6) powyżej 3500 – do 4000 zł	1) do 1500 zł	6) powyżej 3500 – do 4000 zł
2) powyżej 1500 – do 2000 zł	7) powyżej 4000 – do 4500 zł	2) powyżej 1500 – do 2000 zł	7) powyżej 4000 – do 4500 zł
3) powyżej 2000 – do 2500 zł	8) powyżej 4500 – do 5000 zł	3) powyżej 2000 – do 2500 zł	8) powyżej 4500 – do 5000 zł
4) powyżej 2500 – do 3000 zł	9) powyżej 5000 zł	4) powyżej 2500 – do 3000 zł	9) powyżej 5000 zł
5) powyżej 3000 – do 3500 zł		5) powyżej 3000 – do 3500 zł	

24.1. Jakie stanowisko byłoby dla Pana(i) do zaakceptowania? <i>(proszę zaznaczyć najniższe, które byłoby do zaakceptowania)</i>	24.2. Jakie stanowisko byłoby dla Pana(i) satysfakcjonujące? <i>(proszę zaznaczyć najniższe, które byłoby satysfakcjonujące)</i>
1. Szeregowy pracownik 2. Samodzielny specjalista 3. Starszy specjalista 4. Kierownik/menedżer średniego szczebla 5. Kierownik/menedżer wyższego szczebla	1. Szeregowy pracownik 2. Samodzielny specjalista 3. Starszy specjalista 4. Kierownik/menedżer średniego szczebla 5. Kierownik/menedżer wyższego szczebla

25. Czy zdecydował(a)by się Pan(i) na przyjęcie oferty pracy w następujących sytuacjach?						
		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie umiem ocenić
1	Konieczność dojazdu do pracy od 30 do 60 minut					
2	Konieczność dojazdu do pracy ponad godzinę					
3	Konieczność zmiany stałego miejsca zamieszkania (do 100 km)					
4	Konieczność zmiany stałego miejsca zamieszkania (powyżej 100 km)					

26. Jak ważne dla Pan(i) są następujące aspekty zatrudnienia?:						
		Nie ważne/bardzo mało ważne	Raczej nieważne	Raczej ważne	Bardzo ważne	Nie umiem ocenić/nie dotyczy
1	Relacje z przełożonym					
2	Relacje ze współpracownikami					
3	Zgodność pracy z zainteresowaniami					
4	Zgodność pracy z wykształceniem/zawodem/doświadczeniem					
5	Zgodność pracy z aspiracjami zawodowymi					
6	Możliwości rozwoju					
7	Możliwości awansu					
8	Bonusy do wynagrodzenia (bony, ubezpieczenia, dopłaty do urlopu, wyżywienia, zajęć dodatkowych, itp.)					

27. Z jakich środków utrzymuje się Pan(i) i członkowie Pana(i) gospodarstwa domowego? (Należy zaznaczyć wszystkie właściwe)	
1) Dochody z pracy innego członka/innych członków gospodarstwa domowego	5) Renta
2) Dochody z gospodarstwa rolnego	6) Emerytura
3) Dochody z wynajmu nieruchomości	7) Zasiłki socjalne
4) Dochody z operacji finansowych (giełda, lokaty, itp.)	8) Zasiłek dla bezrobotnych
	9) Inne – jakie?

28. Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego (miesięczna kwota netto na osobę = suma wszystkich dochodów w gospodarstwie dzielona przez liczbę osób)			
1) do 500 zł	4) 1001 – 1500 zł	7) 2501 – 3000 zł	9) nie wiem
2) 501 – 750 zł	5) 1501 – 2000 zł	8) ponad 3000 zł	10) odmowa odpowiedzi
3) 751 -1000 zł	6) 2001 – 2500 zł		

29. Czy aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa jest wystarczający by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)?			
1) zdecydowanie nie	2) raczej nie	3) raczej tak (przejdź do pyt. nr 31)	4) zdecydowanie tak (przejdź do pyt. nr 31)

30. Jakie dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa uzna(a)by Pan(i) za wystarczające dla utrzymania członków Pana(i) gospodarstwa domowego?			
1) 500 – 750 zł	3) 1001 – 1500 zł	5) 2001 – 2500 zł	7) Ponad 3000 zł
2) 751 -1000 zł	4) 1501 – 2000 zł	6) 2501 – 3000 zł	

31. Czy rozważy Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej?	
1) tak	2) nie
31.1. Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? (Proszę wskazać maksymalnie 3 główne powody)	
<ol style="list-style-type: none"> Zawsze chciałem(am) być sam(a) dla siebie szefem Nie ma żadnych ofert pracy na lokalnym rynku pracy Własna działalność to jedyna forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moimi obowiązkami rodzinnymi Własna działalność to jedyna forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moim stanem zdrowia Jeśli chcę miejsce pracy zgodne z moimi zainteresowaniami i kwalifikacjami, muszę je stworzyć sam, bo nie ma ofert pracy tego typu Na lokalnym rynku pracy oferowane są bardzo niskie zarobki Chcę spróbować czegoś nowego, sprawdzić się, podjąć wyzwanie Zainteresowała mnie możliwość uzyskania dofinansowania z urzędu pracy/z UE Inny powód – jaki? 	
31.2. Czy założenie własnej działalności jest w Pana(i) przypadku: <ol style="list-style-type: none"> Koniecznością wynikającą z sytuacji na rynku pracy Niewymuszonym wyborem 	

32. Jakie są Pana Pani zdaniem pozytywne i negatywne strony rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej?	
32.1. Korzyści, szanse:	32.2. Problemy, zagrożenia, wady:

33. Czy w Pana(i) sytuacji zawodowej obawia się Pan(i)?:						
		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie umiem ocenić
1	Braku możliwości znalezienia zatrudnienia (długotrwałego bezrobocia)					
2	Braku stabilności zatrudnienia					
3	Braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki zawodowej (zmieniania stanowisk/pracodawców)					
4	Braku możliwości znalezienia zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych					
5	Istotnego pogorszenia Pana(i) sytuacji ekonomicznej					
6	Uzależnienia ekonomicznego od innych osób/institucji					

34. Jakie inne zagrożenia, obawy dostrzega Pan(i) w kontekście Pana(i) obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej?

35. Z jakichś instrumentów rynku pracy korzystał(a) Pan(i) w ciągu ostatnich 5 lat? Jak je Pan(i) ocenia pod kątem użyteczności i jakości?
Proszę zaznaczyć wszystkie instrumenty, z których Pan(i) korzystał(a) a następnie je ocenić (tylko wykorzystane)

		35.1 Ocena jakości					35.2 Ocena użyteczności						
		Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra	Trudno powiedzieć	Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra	Trudno powiedzieć
1	dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy												
2	dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej												
3	staż												
4	finansowanie szkolenia												
5	dotatki aktywizacyjne												
6	prace interwencyjne												
7	prace społecznie użyteczne												
8	roboty publiczne												
9	przygotowanie zawodowe dorosłych												
10	bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)												
11	refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną												
12	stypendium z tytułu dalszej nauki												
13	finansowanie kosztów przejazdu												
14	finansowanie kosztów zakwaterowania												
15	inne.....												

36. Co Pana(i) zdaniem podniosłoby efektywność form wsparcia istniejących na rynku pracy dla osób bezrobotnych?

37. Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne dla osób bezrobotnych? (możliwość wyboru kilku odpowiedzi)

1. wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej
2. wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości
3. zapewnienie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, schorowanymi)
4. inne - jakie?
5. inne - jakie?

38. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył(a) Pan(i) w jakiegokolwiek formie doksztalania, podnoszenia kwalifikacji? (niekoniecznie związanej z wykonywaną pracą)

1) tak	2) nie
(odpowiedź na pytania 38.1 – 38.8)	38.9. Z jakich powodów nie podnosi Pan(i) swoich kwalifikacji, nie doksztala się? <i>Proszę zaznaczyć wszystkie, które Pana(i) dotyczą</i> 1. nie widzę sensu dalszego kształcenia (nie zmieni to mojej sytuacji zawodowej) 2. nie czuję potrzeby doksztalania bo uważam, że posiadam wystarczające kwalifikacje 3. nie mam na to czasu 4. nie mam na to pieniędzy 5. nie spotkałem(am) się z interesującą ofertą kształcenia 6. inny powód
	(przejdź do pytania nr 40)

38.1. Czy ostatnia forma doksztalania, w której Pan(i) uczestniczył(a) była związana z zakresem Pana(i) obowiązków zawodowych (wtedy wykonywanych lub planowanych do podjęcia)?

1. całkowicie
2. częściowo
3. wcale

38.2. Jaki był główny powód Pana(i) decyzji o uczestnictwie w doksztalaniu?

1. Chciałem(am) zwiększyć swoje szanse na znalezienie pracy
2. Lubię zdobywać nową wiedzę, czuję taką wewnętrzną potrzebę
3. Inne - jakie?

38.3. Znaleźnienie oferty kształcenia adekwatnej do Pana(i) potrzeb było (dotyczy ostatniej formy doksztalania):

1. Bardzo trudne
2. Raczej trudne
3. Raczej łatwe
4. Bardzo łatwe

38.4. Czy korzystał(a) Pan(i) z doksztalania oferowanego na obszarze województwa podkarpackiego (dotyczy ostatniej formy doksztalania)?

1. Tak
2. Nie – dlaczego?

38.5. Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z jakości doksztalania, w którym Pan(i) uczestniczył(a) ostatnio?

1. Zdecydowanie nie – dlaczego?
2. Raczej nie – dlaczego?
3. Raczej tak – dlaczego?
4. Zdecydowanie tak – dlaczego?

38.6. Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z użyteczności doksztalania, w którym Pan(i) uczestniczył(a) ostatnio?

1. Zdecydowanie nie – dlaczego?
2. Raczej nie – dlaczego?
3. Raczej tak – dlaczego?
4. Zdecydowanie tak – dlaczego?

38.7. Kto poniósł koszty kształcenia, w którym Pan(i) uczestniczył(a) ostatnio?:

(proszę zaznaczyć właściwe odpowiedzi i podać procentowy udział w kosztach)

1. % - osoba kształcąca się
2.% - pracodawca
3.% - instytucja publiczna/społeczna – jaka?.....
4.% - inna osoba/ inny podmiot – jaki?
5. kształcenie nie wymagało ponoszenia kosztów

38.8. Jaki był ogólny koszt kształcenia, w którym Pan(i) uczestniczył(a) ostatnio?

.....
(podać łączną kwotę w zł, w przypadku braku wiedzy – wpisać „nie wiem”)

39. W jakiej formie doszkalania Pan(i) uczestniczył(a) w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

Proszę zaznaczyć wszystkie, które Pana(i) dotyczą oraz podać ilość czasu poświęconego na dokończanie (w ciągu ostatniego roku).

W razie trudności w określeniu wpisać: „nie wiem”

1	szkolenia w ramach godzin pracy	Liczba dni w roku:
2	szkolenia poza godzinami pracy	Liczba dni w roku:
3	studia I lub II stopnia	Liczba semestrów:
4	studia III stopnia	Liczba semestrów:
5	szkoła ponadgimnazjalna lub policealna	Liczba semestrów:
6	studia podyplomowe	Liczba miesięcy:
7	kursy internetowe	Liczba dni w roku:
8	udział w seminariach, konferencjach, wizytach studyjnych	Liczba dni w roku:
9	kursy zawodowe (kończące się uzyskaniem uprawnień, certyfikatu)	Liczba dni w roku:
10	czytanie forów internetowych, blogów, vlogów itp.	Liczba godzin tygodniowo:
11	czytanie prasy, literatury fachowej	Liczba godzin tygodniowo:
12	inne	

40. Czy był(a)by Pan(i) zainteresowany(a) uczestnictwem w jakiejś formie kształcenia w ciągu najbliższych 12 miesięcy:

1) tak

2) nie

40.1 Jaką część kosztów dokończania był(a)by Pan(i) skłonna pokryć samodzielnie:

- 1) 0% (nie chcę dopłacać) 2) 1% -25% 3) 25%-49% 4) 50% - 74% 5) 75% - 100%

41. Jakimi kryteriami kieruje się Pan(i)/ kierował(a)by się Pan(i) przy wyborze oferty kształcenia?

(proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze)

- | | |
|---|---|
| 1) Żadnymi - nie korzystałem i nie planuję korzystać z tego typu oferty | 6) Cena oferty |
| 2) Skierowanie ze strony instytucji publicznej (np. urząd pracy) | 7) Godziny i terminy kształcenia i ich elastyczność |
| 3) Formalne regulacje dotyczące mojego zawodu | 8) Możliwość pozyskania konkretnego certyfikatu, uprawnień zawodowego |
| 4) Zgodność oferty z moimi zainteresowaniami | 9) Pozytywne opinie innych osób o danej ofercie kształcenia |
| 5) Zgodność oferty z planami zawodowymi | 10) Inne |

42. Skąd ma Pan(i) wiedzę o dostępnych usługach dokończania (kształcenia ustawicznego)?

(proszę wskazać wszystkie, które Pana(i) dotyczą)

- | | |
|--|---|
| 1) Reklamy (prasa/radio/TV/Internet/bilboardy) | 6) Informacje od organizacji/zrzeszeń/klubów, do których należę |
| 2) Plakaty, ulotki, ogłoszenia | 7) Informacje od znajomych |
| 3) Strony internetowe | 8) Inne |
| 4) Informacje z urzędu pracy | 9) Nie mam żadnych informacji o możliwościach dokończania |
| 5) Oferty rozsyłane drogą mailową (mailing) | |

43. Czy Pana(i) zdaniem oferta kształcenia ustawicznego na podkarpackim rynku pracy jest:

- | | | | | |
|-----------------|-----------------|-------------------|-------------------|----------------------|
| 1) Bardzo wąska | 2) Raczej wąska | 3) Raczej szeroka | 4) Bardzo szeroka | 5) Trudno powiedzieć |
|-----------------|-----------------|-------------------|-------------------|----------------------|

44. Czy Pana(i) zdaniem oferta kształcenia ustawicznego dostępna w województwie podkarpackim jest dopasowana do potrzeb osób bezrobotnych?		
1) tak	2) nie	3) nie umiem ocenić
<p>44.1 Co Pana(i) zdaniem świadczy o dopasowaniu oferty do potrzeb? <i>Proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze czynniki.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Duży wybór dziedzin/tematyki kształcenia Duży wybór form kształcenia (kursy, szkolenia, studia) Wysoka jakość usług szkoleniowych (kompetencje trenerów/wykładowców) Ceny usług niezbyt wygórowane Możliwość zamówienia szkolenia w interesującej tematyce (elastyczność podmiotów szkolących) Duży nacisk na praktyczne aspekty zdobywanej wiedzy Łatwy dostęp do informacji o ofercie, dobra promocja Inne 	<p>44.2 Co Pana(i) zdaniem świadczy o niedopasowaniu oferty do potrzeb? <i>Maksymalnie 3 najważniejsze czynniki.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Mały wybór dziedzin/tematyki kształcenia Brak oferty w nowych dziedzinach, dopasowania do nowych trendów, powielanie tych samych dziedzin Mały wybór form kształcenia (kursy, szkolenia, studia) Niska jakość usług szkoleniowych (kompetencje trenerów/wykładowców) Ceny usług zbyt wygórowane Mały nacisk na praktyczne aspekty zdobywanej wiedzy Trudny dostęp do informacji o ofercie, słaba promocja Brak możliwości zweryfikowania jakości instytucji szkoleniowych Inne 	

45. Co Pana(i) zdaniem poprawiłoby jakość kształcenia ustawicznego w regionie?

46. Czy słyshał(a)Pan(i) kiedykolwiek o Krajowym Funduszu Szkoleniowym?	
1) tak	2) nie
<p>46.1 Czy wie Pan(i) czym zajmuje się Krajowy Fundusz Szkoleniowy?</p> <ol style="list-style-type: none"> mam szeroką wiedzę na ten temat mam częściową wiedzę na ten temat wiem tylko, że taki podmiot istnieje (<i>przejdź do pyt. 47</i>) <p>46.2 Czy zna Pan(i) zasady ubiegania się o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego?</p> <ol style="list-style-type: none"> mam szeroką wiedzę na ten temat mam częściową wiedzę na ten temat nie mam wiedzy na ten temat (<i>przejdź do pytania 47</i>) <p>46.3. Czy zasady ubiegania się o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego są adekwatne do Pana(i) potrzeb?</p> <ol style="list-style-type: none"> zdecydowanie adekwatne raczej adekwatne raczej nie adekwatne zdecydowanie nie adekwatne trudno powiedzieć 	

47. Czy słyshał(a)Pan(i) kiedykolwiek o Bazie Usług Rozwojowych?	
1) tak	2) nie
<p>47.1. Czy wie Pan(i) czemu służy Baza Usług Rozwojowych?</p> <ol style="list-style-type: none"> mam szeroką wiedzę na ten temat mam częściową wiedzę na ten temat wiem tylko, że taki podmiot istnieje (<i>przejdź do pyt. 48</i>) <p>47.2. Czy zna Pan(i) zasady ubiegania się o środki z Bazy Usług Rozwojowych?</p> <ol style="list-style-type: none"> mam szeroką wiedzę na ten temat mam częściową wiedzę na ten temat nie mam wiedzy na ten temat (<i>przejdź do pytania 48</i>) <p>47.3. Czy zasady ubiegania się o środki z Bazy Usług Rozwojowych są adekwatne do Pana(i) potrzeb?</p> <ol style="list-style-type: none"> zdecydowanie adekwatne raczej adekwatne raczej nie adekwatne zdecydowanie nie adekwatne trudno powiedzieć 	

48. Czy słyszał(a) Pan(i) kiedykolwiek o kwalifikacyjnych kursach zawodowych?	
1) tak	2) nie
48.1. Czy zna Pan(i) zasady uczestnictwa w kwalifikacyjnych kursach zawodowych? 1) mam szeroką wiedzę na ten temat 2) mam częściową wiedzę na ten temat 3) wiem tylko, że takie kursy istnieją (<i>przejdź do pyt. 49</i>)	
48.2. Czy zasady uczestnictwa w kwalifikacyjnych kursach zawodowych są adekwatne do Pana(i) potrzeb? 1) zdecydowanie adekwatne 2) raczej adekwatne 3) raczej nie adekwatne 4) zdecydowanie nie adekwatne 5) trudno powiedzieć	

49. Czy słyszał(a) Pan(i) możliwości kształcenia osób pracujących w wieku 45+ ze środków Funduszu Pracy (po zarejestrowaniu się tych osób w powiatowym urzędzie pracy i nadaniu im statusu osób „poszukujących pracy”)?	
1) tak	2) nie
49.1. Czy zna Pan(i) zasady korzystania z tej formy wsparcia? 1) mam szeroką wiedzę na ten temat 2) mam częściową wiedzę na ten temat 3) wiem tylko, że takie wsparcie istnieje (<i>przejdź do pyt. M1</i>)	
49.2. Czy zasady korzystania z tej formy wsparcia są adekwatne do Pana(i) potrzeb? 1) zdecydowanie adekwatne 2) raczej adekwatne 3) raczej nie adekwatne 4) zdecydowanie nie adekwatne 5) trudno powiedzieć	

METRYCZKA

M.1. Płeć:
1) kobieta 2) mężczyzna

M.2. Wiek:
1) 18-23 lata 2) 24-30 lat 3) 31-40 lat 4) 41-50 lat 5) powyżej 50 lat

M.3. Miejsce zamieszkania:
1) wieś 2) miasto do 20 tys. mieszkańców 3) miasto pow. 20 tys., do 50 tys. mieszkańców 4) miasto pow. 50 tys., do 100 tys. mieszkańców 5) miasto pow. 100 tys. mieszkańców

M.4. Wykształcenie:
1) Gimnazjalne lub niższe 2) Zasadnicze zawodowe 3) Średnie zawod. lub policealne 4) Średnie ogólnokształc. 5) Wyższe

M.5. Stan zdrowia:	
1) stan zdrowia pozwalający na podjęcie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy	
2) stan zdrowia pozwalający na niepełne zatrudnienie	
3) stan zdrowia nie pozwalający na podjęcie zatrudnienia	
M.6. Czy posiada Pan(i) orzeczenie o niepełnosprawności?	
1) tak	
2) nie	
M.7. Staż pracy:	
1) brak	
2) do 1 roku	
3) od 2 do 5 lat	
4) od 6 do 10 lat	
5) od 11 do 20 lat	
6) od 21 do 30 lat	
7) od 31 do 40 lat	
8) powyżej 40 lat	
M.8. Czy aktualnie posiada Pan(i) status ucznia/studenta?	
1) tak	2) nie
1. status ucznia szkoły ponadgimnazjalnej (ponadpodstawowej)	
2. status ucznia / słuchacza szkoły policealnej	
3. status studenta studiów stacjonarnych (I lub II stopnia)	
4. status studenta studiów niestacjonarnych (I lub II stopnia)	

ANKIETA DLA OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO

Data: _____.____.2017

Ankieter:

Nr:

1. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy (przez osobę, która rzeczywiście chce pracować) jest:

- | | | | | |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|
| 1) bardzo łatwe | 2) raczej łatwe | 3) raczej trudne | 4) bardzo trudne | 5) trudno powiedzieć |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|

2. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/ kompetencjami jest na okolicznym rynku pracy:

- | | | | | |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|
| 1) bardzo łatwe | 2) raczej łatwe | 3) raczej trudne | 4) bardzo trudne | 5) trudno powiedzieć |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|

3. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków jest na okolicznym rynku pracy:

- | | | | | |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|
| 1) bardzo łatwe | 2) raczej łatwe | 3) raczej trudne | 4) bardzo trudne | 5) trudno powiedzieć |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|

4. Czy Pana(i) zdaniem w ostatnich trzech latach na podkarpackim rynku pracy:

- | | | | |
|--------------------------|---|-----------------------|----------------------|
| 1) przybywa miejsc pracy | 2) liczba miejsc pracy utrzymuje się na względnie stałym poziomie | 3) ubywa miejsc pracy | 4) trudno powiedzieć |
|--------------------------|---|-----------------------|----------------------|

5. Czy Pana(i) zdaniem, poziom płac na podkarpackim rynku pracy, w stosunku do kosztów utrzymania, jest:

- | | | | | |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|
| 1) bardzo niski | 2) raczej niski | 3) raczej wysoki | 4) bardzo wysoki | 5) trudno powiedzieć |
|-----------------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|

6. Czy Pana(i) zdaniem, pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy:

- | | | |
|--|-------------------------------------|----------------------|
| 1) tak
1. większość pracowników ma wpływ
2. tylko wysoko wykwalifikowani pracownicy mają wpływ | 2) nie - pracodawca narzuca warunki | 3) trudno powiedzieć |
|--|-------------------------------------|----------------------|

7. Czy Pana(i) zdaniem, pracodawcy działający na podkarpackim rynku pracy, szanują swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę?

- | | | | | |
|---------------------|---------------|---------------|---------------------|----------------------|
| 1) zdecydowanie nie | 2) raczej nie | 3) raczej tak | 4) zdecydowanie tak | 5) trudno powiedzieć |
|---------------------|---------------|---------------|---------------------|----------------------|

8. Czy Pana(i) zdaniem pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować?

- | | | | | |
|---------------------|---------------|---------------|---------------------|----------------------|
| 1) zdecydowanie nie | 2) raczej nie | 3) raczej tak | 4) zdecydowanie tak | 5) trudno powiedzieć |
|---------------------|---------------|---------------|---------------------|----------------------|

9. Które ze zdań najtrafniej opisuje Pana(i) zdaniem warunki na podkarpackim rynku pracy:

- | |
|--|
| 1) pracodawcy wykorzystują pracowników, bo wiedzą, że zawsze znajdą nowych |
| 2) pracodawcy wykorzystują pracowników nisko kwalifikowanych, ale dbają o wysoko kwalifikowanych |
| 3) pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy |

10. Jak długo pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo (nie pracuje i nie poszukuje pracy)?

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|
| 1) poniżej 3 miesięcy | 2) od 3 do 6 miesięcy | 3) od 7 do 12 miesięcy | 4) od 13 do 24 miesięcy | 5) powyżej 24 miesięcy |
|-----------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|

11. Z jakiego powodu pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo?

Należy zidentyfikować główny powód i poprzez zadawanie dodatkowych pytań możliwie precyzyjnie wskazać przyczynę bierności.

		Przykładowe pytania pogłębiające	Odpowiedź otwarta
1	Jeszcze się uczę	Jaki poziom nauki? Jaki zawód/kierunek? Ile lat zostało do zakończenia? Czy nie chce łączyć nauki z pracą?	
2	Opiekuję się dziećmi/ osobą starszą/ osobą chorą	Kim się opiekuje? Ile czasu opieka będzie jeszcze konieczna? Czy pomoc w sprawowaniu opieki (żłobek, przedszkole, pielęgniarstwo, itp.) pozwoliłaby na aktywizację? Czy posiadane kwalifikacje są aktualne? Czy realnie jest połączenie tej opieki z pracą np. zdalną lub niepełnoetatową?	

3	Mój stan zdrowia nie pozwala na podjęcie pracy	<i>Czy zły stan zdrowia jest czasowy, czy trwały? Czy są takie prace/formy zatrudnienia które są możliwe do podjęcia w obecnym stanie zdrowia? Czy ma obawy przed podjęciem pracy?</i>	
4	Nie muszę pracować (mam inne, wystarczające źródła utrzymania)	<i>Z czego się utrzymuje? Czy nie czuje potrzeby aktywności zawodowej? Czy nie obawia się o pogorszenie sytuacji finansowej w przyszłości?</i>	
5	Nie mogłem(am) długo znaleźć pracy więc się poddałem(am) i przestałem(am) szukać	<i>Dlaczego był problem ze znalezieniem pracy? Czy szukano tylko lokalnie? Czy korzystano z fachowego wsparcia podczas poszukiwań? Czy przydałoby się wsparcie doradcze, psychologiczne? Czy jest gotowość do przekwalifikowania?</i>	
6	Przyzwyczałem(am) się do nie pracowania	<i>Czy nie czuje potrzeby aktywności zawodowej? Czy się boi podjąć pracę? Czy przydałoby się wsparcie doradcze, psychologiczne? Czy nie obawia się o pogorszenie sytuacji finansowej w przyszłości?</i>	
7	Inne	<i>Pytania pogłębiające adekwatne do sytuacji</i>	
8	Inne	<i>Pytania pogłębiające adekwatne do sytuacji</i>	
9	Inne	<i>Pytania pogłębiające adekwatne do sytuacji</i>	

12. Czy wykonywał(a) Pan(i) kiedykolwiek pracę zawodową?

1) tak

2) nie (pomiń pyt. nr 13-17 i przejdź do pyt. nr 18)

13. Jaka była forma ostatnio podejmowanego przez Pana(ią) zatrudnienia?

- 1) umowa o pracę na okres próbny
2) umowa o pracę na czas określony
3) umowa o pracę na czas nieokreślony

- 4) umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)
5) umowa zlecenia/umowa o dzieło
6) praca kontraktowa

- 7) praca bez umowy
8) samozatrudnienie
9) inny rodzaj – jaki?
.....

14. W ilu miejscach pracy był(a) Pan(i) zatrudniony(a) do tej pory:

Proszę dopisać liczbę miejsc pracy przy każdym typie zatrudnienia, które Pana(i) dotyczy. Jeśli nie był(a) zatrudniony(a) wpisać zero przy „Razem”.

- 1) umowa o pracę na okres próbny (która nie zmieniła się w umowę na czas określony/nieokreślony)
- 2) umowa o pracę na czas określony (która nie zmieniła się w umowę bezterminową)
- 3) umowa o pracę na czas nieokreślony
- 4) umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)
- 5) umowa zlecenia/umowa o dzieło
- 6) praca kontraktowa
- 7) praca bez umowy
- 8) nie pamiętam, jaka forma zatrudnienia

Razem

15. Czy prowadził(a) Pan(i) kiedykolwiek własną działalność gospodarczą:

1) tak

2) nie

15.1. Ile działalności prowadzono?

15.2. Jak długo prowadzono ostatnią działalność? (podać liczbę lat)

15.3. Ile czasu upłynęło od zakończenia ostatniej działalności?

(podać liczbę liczb lat, a jeśli poniżej roku – liczbę miesięcy)

16. Proszę wymienić wszystkie zawody, w których był(a) Pan(i) zatrudniony(a):	
1)	4)
2)	5)
3)	6)

17. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą bezrobotną (zarejestrowaną lub niezarejestrowaną ale aktywnie poszukującą pracy)?	
1) tak 17.1. Ile razy był(a) Pan(i) osobą bezrobotną?	2) nie
17.2. Jak długo był(a) Pan(i) osobą bezrobotną (<i>suma wszystkich okresów podana w miesiącach</i>) 17.3. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą długotrwale bezrobotną? (<i>minimum rok pozostawania bez pracy i jednoczesnego jej poszukiwania</i>) 1. tak 2. nie 17.4. Czy był(a) Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy? 1. tak – ile razy?	
2. nie	

18. Czy w Pana(i) sytuacji obawia się Pan(i)?:						
		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie umiem ocenić
1	Braku możliwości znalezienia zatrudnienia w przyszłości					
2	Konieczności powrotu na rynek pracy w przyszłości					
3	Braku możliwości znalezienia zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych					
4	Istotnego pogorszenia Pana(i) sytuacji ekonomicznej					
5	Uzależnienia ekonomicznego od innych osób/institucji					

19. Jakie inne zagrożenia, obawy dostrzega Pan(i) w kontekście Pana(i) obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej?

20. Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na powrót do aktywności zawodowej/rozpoczęcie aktywności zawodowej?			
1) zdecydowanie tak	2) raczej tak	3) raczej nie	4) zdecydowanie nie
20.1. Gdzie?: 1. na lokalnym rynku pracy (powiat) 2. na regionalnym rynku pracy (Podkarpacie) 3. planuję wyjazd do innego województwa 4. planuję wyjazd za granicę 5. jeszcze nie wiem 20.2. Kiedy?: 1. do 1 miesiąca 2. 2-3 miesiące 3. 4-6 miesięcy 4. powyżej 6 miesięcy 5. jeszcze nie wiem 20.3. W jakiej formie?: 1. praca etatowa 2. praca bez umowy 3. praca na umowę zlecenia/umowę o dzieło 4. praca kontraktowa 5. samozatrudnienie 6. inna forma..... 7. jeszcze nie wiem		20.4. Z czego to wynika? (<i>Możliwość wskazania kilku odpowiedzi</i>) 1. sytuacja rodzinna uniemożliwia aktywność zawodową 2. sytuacja zdrowotna uniemożliwia aktywność zawodową 3. nie chcę podejmować pracy (boję się wymagań i obowiązków) 4. nie chcę podejmować pracy (przyzwyczaiłem(am) się do nie pracowania) 5. nie muszę pracować (mam inne, wystarczające źródła utrzymania) 6. nie planuję szukać pracy, bo i tak nie ma ofert pracy 7. nie mam kwalifikacji wymaganych na rynku pracy 8. zostało mi jeszcze kilka lat nauki 9. inne powody..... Przejdź do pyt. nr 22	

21. Czy rozważa Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej?	
1) tak	2) nie
21.1. Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? (Proszę wskazać maksymalnie 3 główne powody)	
<ol style="list-style-type: none"> Zawsze chciałem(am) być sam(a) dla siebie szefem Nie ma żadnych ofert pracy na lokalnym rynku pracy Własna działalność to jedyna forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moimi obowiązkami rodzinnymi Własna działalność to jedyna forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moim stanem zdrowia Jeśli chcę miejsce pracy zgodne z moimi zainteresowaniami i kwalifikacjami, muszę je stworzyć sam, bo nie ma ofert pracy tego typu Na lokalnym rynku pracy oferowane są bardzo niskie zarobki Chcę spróbować czegoś nowego, sprawdzić się, podjąć wyzwanie Zainteresowała mnie możliwość uzyskania dofinansowania z urzędu pracy/z UE Inny powód – jaki? 	
21.2. Czy założenie własnej działalności jest w Pana(i) przypadku:	
<ol style="list-style-type: none"> Koniecznością wynikającą z sytuacji na rynku pracy Niewymuszonym wyborem 	

22. Jaki są Pana Pani zdaniem pozytywne i negatywne strony rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej?	
22.1. Korzyści, szanse:	22.2. Problemy, zagrożenia, wady:

23. Co mogłoby pomóc Panu(i) w podjęciu aktywności zawodowej? (Ankieter nie czyta odpowiedzi, tylko klasyfikuje lub dopisuje odpowiedź własną respondenta, na końcu ewentualnie dopytuje o poniższe zagadnienia. Możliwość wyboru wielu odpowiedzi).	
<ol style="list-style-type: none"> Uzupełnienie wykształcenia formalnego (matura, tytuł zawodowy, studia) Podniesienie posiadanych kwalifikacji (kursy, szkolenia, dodatkowe uprawnienia) Przekwalifikowanie (zmiana zawodu) Zdobycie doświadczenia zawodowego Wsparcie doradcze (jak szukać, gdzie szukać, jakiej pracy szukać?) Zorganizowanie opieki nad osobami zależnymi (przedszkole, żłobek, opiekunka, pielęgniarka, itp.) Trening kompetencji osobistych i społecznych Wsparcie psychologiczne (terapia) Wsparcie psychologiczne nakierowane na wzmocnienie wiary we własne siły i możliwości (wzmocnienie pewności siebie) Inne Inne Inne 	

24. Z jakich środków utrzymuje się Pan(i) i członkowie Pana(i) gospodarstwa domowego? (Należy zaznaczyć wszystkie właściwe)	
<ol style="list-style-type: none"> Dochody z pracy innego członka/innych członków gospodarstwa domowego Dochody z gospodarstwa rolnego Dochody z wynajmu nieruchomości Dochody z operacji finansowych (giełda, lokaty, itp.) 	<ol style="list-style-type: none"> Renta Emerytura Zasiłki socjalne Zasiłek dla bezrobotnych Inne – jakie?.....

25. Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego (miesięczna kwota netto na osobę = suma wszystkich dochodów w gospodarstwie dzielona przez liczbę osób)			
1) do 500 zł	4) 1001 – 1500 zł	7) 2501 – 3000 zł	9) nie wiem
2) 501 – 750 zł	5) 1501 – 2000 zł	8) ponad 3000 zł	10) odmowa odpowiedzi
3) 751 -1000 zł	6) 2001 – 2500 zł		

26. Czy aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa jest wystarczający by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)?			
1) zdecydowanie nie	2) raczej nie	3) raczej tak (przejdź do pyt. nr 28)	4) zdecydowanie tak (przejdź do pyt. nr 28)

27. Jakie dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa uznał(a)by Pan(i) za wystarczające dla utrzymania członków Pana(i) gospodarstwa domowego?

1) 501 – 750 zł	3) 1001 – 1500 zł	5) 2001 – 2500 zł	7) Ponad 3000 zł
2) 751 – 1000 zł	4) 1501 – 2000 zł	6) 2501 – 3000 zł	

28. Czy zna Pan(i) jakieś formy wsparcia dedykowanego osobom biernym zawodowo?

(Należy zaznaczyć wszystkie, o których respondent ma jakąś wiedzę - nie konieczne w nich uczestniczyć!)

- | | |
|--|---|
| 1) dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy | 10) bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie) |
| 2) dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej | 11) refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną |
| 3) staż | 12) stypendium z tytułu dalszej nauki |
| 4) finansowanie szkolenia | 13) finansowanie kosztów przejazdu |
| 5) dodatki aktywizacyjne | 14) finansowanie kosztów zakwaterowania |
| 6) prace interwencyjne | 15) Inne – jakie? |
| 7) prace społecznie użyteczne | 16) nie znam żadnych |
| 8) roboty publiczne | |
| 9) przygotowanie zawodowe dorosłych | |

29. Z jakich form wsparcia dedykowanych osobom biernym zawodowo korzystał(a) Pan(i) w ciągu ostatnich 5 lat?

Jak je Pan(i) ocenia pod kątem użyteczności i jakości?

Proszę zaznaczyć wszystkie instrumenty, z których Pan(i) korzystał(a) a następnie je ocenić (tylko wykorzystane)

		29.a Ocena jakości						29.b Ocena użyteczności						
		Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra	Trudno powiedzieć	Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra	Trudno powiedzieć	
1	dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy													
2	dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej													
3	staż													
4	finansowanie szkolenia													
5	dodatki aktywizacyjne													
6	prace interwencyjne													
7	prace społecznie użyteczne													
8	roboty publiczne													
9	przygotowanie zawodowe dorosłych													
10	bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)													
11	refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną													
12	stypendium z tytułu dalszej nauki													
13	finansowanie kosztów przejazdu													
14	finansowanie kosztów zakwaterowania													
15	inne.....													

30. Do jakich instytucji osoby biernie zawodowo mogą się zgłaszać po wsparcie? (Wypisać wszystkie znane)

--

31. Co Pana(i) zdaniem podniosłoby efektywność form wsparcia istniejących na rynku pracy dla biernych zawodowo?

--

32. Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne dla osób biernych zawodowo?

1. wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej (dostępne nie tylko dla bezrobotnych)
2. wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości
3. zapewnienie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, schorowanymi)
4. wsparcie psychologiczne
5. poradnictwo zawodowe
6. inne?
7. inne?

33. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył(a) Pan(i) w jakiegokolwiek formie doksztalcania, podnoszenia kwalifikacji?
(niekoniecznie związanej z wykonywaną pracą)

1) **tak**

33.1. Czy ostatnia forma doksztalcania, w której Pan(i) uczestniczył(a) była związana z zakresem Pana(i) obowiązków zawodowych (wtedy wykonywanych lub planowanych do podjęcia)?

1. całkowicie
2. częściowo
3. wcale

33.2. Jaki był główny powód Pana(i) decyzji o uczestnictwie w doksztalcaniu?

1. Chciałem(am) zwiększyć swoje szanse na znalezienie pracy w przyszłości
2. Lubię zdobywać nową wiedzę, czuję taką wewnętrzną potrzebę
3. Inne?

33.3. Znalezienie oferty kształcenia adekwatnej do Pana(i) potrzeb było (dotyczy ostatniej formy doksztalcania):

1. Bardzo trudne
2. Raczej trudne
3. Raczej łatwe
4. Bardzo łatwe

33.4. Czy korzystał(a) Pan(i) z doksztalcania oferowanego na obszarze województwa podkarpackiego (dotyczy ostatniej formy doksztalcania)?

1. Tak
2. Nie – dlaczego?

33.5. Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z jakości doksztalcania, w którym Pan(i) uczestniczył(a) ostatnio?

1. Zdecydowanie nie – dlaczego?
2. Raczej nie – dlaczego?
3. Raczej tak – dlaczego?
4. Zdecydowanie tak – dlaczego?

33.6. Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z użyteczności doksztalcania, w którym Pan(i) uczestniczył(a) ostatnio?

1. Zdecydowanie nie – dlaczego?
2. Raczej nie – dlaczego?
3. Raczej tak – dlaczego?
4. Zdecydowanie tak – dlaczego?

33.7. Kto poniósł koszty kształcenia, w którym Pan(i) uczestniczył(a) ostatnio?:
(proszę zaznaczyć właściwe odpowiedzi i podać procentowy udział w kosztach)

1.% - osoba kształcąca się
2.% - pracodawca
3.% - instytucja publiczna/społeczna – jaka?.....
4.% - inna osoba/ inny podmiot – jaki?
5. kształcenie nie wymagało ponoszenia kosztów

33.8. Jaki był ogólny koszt kształcenia, w którym Pan(i) uczestniczył(a) ostatnio?

.....
(podać łączną kwotę w zł, w przypadku braku wiedzy – wpisać „nie wiem”)

2) **nie**

33.9. Z jakich powodów nie podnosi Pan(i) swoich kwalifikacji, nie doksztalca się?

Proszę zaznaczyć wszystkie, które Pana(i) dotyczą

1. nie widzę sensu dalszego kształcenia (nie zmieni to mojej sytuacji zawodowej)
2. nie czuję potrzeby doksztalcania bo uważam, że posiadam wystarczające kwalifikacje
3. nie mam na to czasu
4. nie mam na to pieniędzy
5. nie spotkałem(am) się z interesującą ofertą kształcenia
6. inny powód

Proszę przejść do pyt. 35

34. W jakiej formie doszkalania Pan(i) uczestniczył(a) w ciągu ostatnich 12 miesięcy? <i>Proszę zaznaczyć wszystkie, które Pana(i) dotyczą oraz podać ilość czasu poświęconego na doksztalcanie (w ciągu ostatniego roku). W razie trudności w określeniu wpisać: „nie wiem”</i>		
1	szkolenia w ramach godzin pracy	Liczba dni w roku:
2	szkolenia poza godzinami pracy	Liczba dni w roku:
3	studia I lub II stopnia	Liczba semestrów:
4	studia III stopnia	Liczba semestrów:
5	szkoła ponadgimnazjalna lub policealna	Liczba semestrów:
6	studia podyplomowe	Liczba miesięcy:
7	kursy internetowe	Liczba dni w roku:
8	udział w seminariach, konferencjach, wizytach studyjnych	Liczba dni w roku:
9	kursy zawodowe (kończące się uzyskaniem uprawnień, certyfikatu)	Liczba dni w roku:
10	czytanie forów internetowych, blogów, vlogów itp.	Liczba godzin tygodniowo:
11	czytanie prasy, literatury fachowej	Liczba godzin tygodniowo:
12	inne	

35. Czy był(a)by Pan(i) zainteresowany(a) uczestnictwem w jakiejś formie kształcenia w ciągu najbliższych 12 miesięcy:		
1) tak		2) nie
35.1. Jaką część kosztów doksztalcania był(a)by Pan(i) skłonna pokryć samodzielnie:		
1) 0% (nie chcę dopłacać)	2) 1% -25%	3) 25%-49%
4) 50% - 74%	5) 75% - 100%	

36. Jakimi kryteriami kieruje się Pan(i)/ kierował(a)by się Pan(i) przy wyborze oferty kształcenia? <i>(proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze)</i>	
1)Żadnymi - nie korzystałem i nie planuję korzystać z tego typu oferty	6) Cena oferty
2)Skierowanie ze strony instytucji publicznej (np. urząd pracy)	7) Godziny i terminy kształcenia i ich elastyczność
3) Formalne regulacje dotyczące mojego zawodu	8) Możliwość pozyskania konkretnego certyfikatu, uprawnienia zawodowego
4) Zgodność oferty z moimi zainteresowaniami	9) Pozytywne opinie innych osób o danej ofercie kształcenia
5) Zgodność oferty z planami zawodowymi	10) Inne

37. Skąd ma Pan(i) wiedzę o dostępnych usługach doksztalcania (kształcenia ustawicznego)? <i>(proszę wskazać wszystkie, które Pana(i) dotyczą)</i>	
1) Reklamy (prasa/radio/TW/Internet/bilbordy)	6) Informacje od organizacji/zrzeszeń/klubów, do których należę
2) Plakaty, ulotki, ogłoszenia	7) Informacje od znajomych
3) Strony internetowe	8) Inne
4) Informacje z urzędu pracy	9) Nie mam żadnych informacji o możliwościach doksztalcania
5) Oferty rozsyłane drogą mailową (mailing)	

38. Czy Pana(i) zdaniem oferta kształcenia ustawicznego na podkarpackim rynku pracy jest:				
1) Bardzo wąska	2) Raczej wąska	3) Raczej szeroka	4) Bardzo szeroka	5) Trudno powiedzieć

39. Czy Pana(i) zdaniem oferta kształcenia ustawicznego dostępna w województwie podkarpackim jest dopasowana do potrzeb osób biernych zawodowo?		
1) tak	2) nie	3) Nie umiem ocenić
39.1. Co Pana(i) zdaniem świadczy o dopasowaniu oferty do potrzeb? <i>Proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze czynniki.</i>		
1. Duży wybór dziedzin/tematyki kształcenia	1. Mały wybór dziedzin/tematyki kształcenia	
2. Duży wybór form kształcenia (kursy, szkolenia, studia)	2. Brak oferty w nowych dziedzinach, dopasowania do nowych trendów, powielanie tych samych dziedzin	
3. Wysoka jakość usług szkoleniowych (kompetencje trenerów/wykładowców)	3. Mały wybór form kształcenia (kursy, szkolenia, studia)	
4. Ceny usług niezbyt wygórowane	4. Niska jakość usług szkoleniowych (kompetencje trenerów/wykładowców)	
5. Możliwość zamówienia szkolenia w interesującej tematyce (elastyczność podmiotów szkolących)	5. Ceny usług zbyt wygórowane	
6. Duży nacisk na praktyczne aspekty zdobywanej wiedzy	6. Mały nacisk na praktyczne aspekty zdobywanej wiedzy	
7. Łatwy dostęp do informacji o ofercie, dobra promocja	7. Trudny dostęp do informacji o ofercie, słaba promocja	
8. Inne	8. Brak możliwości zweryfikowania jakości instytucji szkoleniowych	
	9. Inne	

40. Co Pana(i) zdaniem poprawiłoby jakość kształcenia ustawicznego w regionie?

41. Czy słyssał(a)Pan(i) kiedykolwiek o Krajowym Funduszu Szkoleniowym?

1) tak	2) nie
41.1 Czy wie Pan(i) czym zajmuje się Krajowy Fundusz Szkoleniowy?	
1) mam szeroką wiedzę na ten temat	
2) mam częściową wiedzę na ten temat	
3) wiem tylko, że taki podmiot istnieje (<i>przejdź do pyt. 42</i>)	
41.2 Czy zna Pan(i) zasady ubiegania się o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego?	
1) mam szeroką wiedzę na ten temat	
2) mam częściową wiedzę na ten temat	
3) nie mam wiedzy na ten temat (<i>przejdź do pytania 42</i>)	
41.3. Czy zasady ubiegania się o środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego są adekwatne do Pana(i) potrzeb?	
1) zdecydowanie adekwatne	
2) raczej adekwatne	
3) raczej nie adekwatne	
4) zdecydowanie nie adekwatne	
5) trudno powiedzieć	

42. Czy słyssał(a)Pan(i) kiedykolwiek o Bazie Usług Rozwojowych?

1) tak	2) nie
42.1. Czy wie Pan(i) czemu służy Baza Usług Rozwojowych?	
1) mam szeroką wiedzę na ten temat	
2) mam częściową wiedzę na ten temat	
3) wiem tylko, że taki podmiot istnieje (<i>przejdź do pyt. 43</i>)	
42.2. Czy zna Pan(i) zasady ubiegania się o środki z Bazy Usług Rozwojowych?	
1) mam szeroką wiedzę na ten temat	
2) mam częściową wiedzę na ten temat	
3) nie mam wiedzy na ten temat (<i>przejdź do pytania 43</i>)	
42.3. Czy zasady ubiegania się o środki z Bazy Usług Rozwojowych są adekwatne do Pana(i) potrzeb?	
1) zdecydowanie adekwatne	
2) raczej adekwatne	
3) raczej nie adekwatne	
4) zdecydowanie nie adekwatne	
5) trudno powiedzieć	

43. Czy słyssał(a)Pan(i) kiedykolwiek o kwalifikacyjnych kursach zawodowych?

1) tak	2) nie
43.1.Czy zna Pan(i) zasady uczestnictwa w kwalifikacyjnych kursach zawodowych?	
1) mam szeroką wiedzę na ten temat	
2) mam częściową wiedzę na ten temat	
3) wiem tylko, że takie kursy istnieją (<i>przejdź do pyt. 44</i>)	
43.2. Czy zasady uczestnictwa w kwalifikacyjnych kursach zawodowych są adekwatne do Pana(i) potrzeb?	
1) zdecydowanie adekwatne	
2) raczej adekwatne	
3) raczej nie adekwatne	
4) zdecydowanie nie adekwatne	
5) trudno powiedzieć	

44. Czy słyisał(a)Pan(i) możliwości kształcenia osób pracujących w wieku 45+ ze środków Funduszu Pracy (po zarejestrowaniu się tych osób w powiatowym urzędzie pracy i nadaniu im statusu osób „poszukujących pracy”)?	
1) tak	2) nie
44.1. Czy zna Pan(i) zasady korzystania z tej formy wsparcia? 1) mam szeroką wiedzę na ten temat 2) mam częściową wiedzę na ten temat 3) wiem tylko, że takie wsparcie istnieje <i>(przejdź do pyt. M1)</i>	
44.2. Czy zasady korzystania z tej formy wsparcia są adekwatne do Pana(i) potrzeb? 1) zdecydowanie adekwatne 2) raczej adekwatne 3) raczej nie adekwatne 4) zdecydowanie nie adekwatne 5) trudno powiedzieć	

METRYCZKA

M.1. Płeć:	
1) kobieta	2) mężczyzna

M.2. Wiek:				
1) 18-23 lata	2) 24-30 lat	3) 31-40 lat	4) 41-50 lat	5) powyżej 50 lat

M.3. Miejsce zamieszkania:				
1) wieś	2) miasto do 20 tys. mieszkańców	3) miasto pow. 20 tys., do 50 tys. mieszkańców	3) miasto pow. 50 tys., do 100 tys. mieszkańców	4) miasto pow. 100 tys. mieszkańców

M.4. Wykształcenie:				
1) Gimnazjalne lub niższe	2) Zasadnicze zawodowe	3) Średnie zawod. lub policealne	4) Średnie ogólnokszt.	5) Wyższe

M.5. Stan zdrowia:		
1) stan zdrowia pozwalający na podjęcie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy	2) stan zdrowia pozwalający na niepełne zatrudnienie	3) stan zdrowia nie pozwalający na podjęcie zatrudnienia

M.6. Czy posiada Pan(i) orzeczenie o niepełnosprawności?	
1) tak	2) nie

M.7. Staż pracy:			
1) brak	3) od 2 do 5 lat	5) od 11 do 20 lat	7) od 31 do 40 lat
2) do 1 roku	4) od 6 do 10 lat	6) od 21 do 30 lat	8) powyżej 40 lat

M.8. Czy aktualnie posiada Pan(i) status ucznia/studenta?	
1) tak	2) nie
1. status ucznia szkoły ponadgimnazjalnej (ponadpodstawowej) 2. status ucznia / słuchacza szkoły policealnej 3. status studenta studiów stacjonarnych (I lub II stopnia) 4. status studenta studiów niestacjonarnych (I lub II stopnia)	

Spis tabel

Tabela 1.	Próba osiągnięta w stosunku do minimalnej próby założonej.....	25
Tabela 2.	Charakterystyka respondentów ze względu na płeć (N=3290).....	25
Tabela 3.	Charakterystyka respondentów ze względu na wiek (N=3290).....	26
Tabela 4.	Charakterystyka respondentów ze względu na poziom wykształcenia (N=3289).....	26
Tabela 5.	Charakterystyka respondentów ze względu na miejsce zamieszkania (N=3290).....	27
Tabela 6.	Charakterystyka respondentów ze względu na stan zdrowia (N=3284).....	27
Tabela 7.	Charakterystyka respondentów ze względu na staż pracy (N=3256).....	28
Tabela 8.	Charakterystyka respondentów (bezrobotnych i biernych zawodowo) ze względu na czas pozostawania bez pracy (N=2191).....	29
Tabela 9.	Charakterystyka respondentów ze względu na posiadanie statusu ucznia/studenta (N=3287).....	29
Tabela 10.	Charakterystyka respondentów ze względu na rodzaj statusu osoby uczącej się (N=274).....	30
Tabela 11.	Ocena możliwości znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy (przez osobę, która rzeczywiście chce pracować) (N=3096).....	32
Tabela 12.	Ocena możliwości znalezienia na okolicznym rynku pracy zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/kompetencjami (N=3091).....	33
Tabela 13.	Ocena możliwości znalezienia na okolicznym rynku pracy zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków (N=3122).....	34
Tabela 14.	Rozkład odpowiedzi na pytanie skierowane do osób pracujących: Czy Pana(i) zdaniem, na podkarpackim rynku pracy zmiana zatrudnienia na bardziej atrakcyjne jest... ..	34
Tabela 15.	Ocena zmian w zakresie liczby miejsc pracy na podkarpackim rynku pracy w ostatnich trzech latach (N=2921).....	35
Tabela 16.	Ocena poziomu płac na podkarpackim rynku pracy, w stosunku do kosztów utrzymania (N=3084).....	36
Tabela 17.	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy? (N=2927).....	36
Tabela 18.	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Którzy pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy? (N=871).....	37
Tabela 19.	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy pracodawcy działający na podkarpackim rynku pracy, szanują swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę? (N=2787).....	38
Tabela 20.	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować? (N=2928).....	38
Tabela 21.	Opinie osób pracujących na temat pracodawców i postaw pracowniczych w odniesieniu do regionalnego rynku pracy oraz miejsca pracy respondenta.....	39
Tabela 22.	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Które ze zdań najtrafniej opisuje Pana(i) zdaniem warunki na podkarpackim rynku pracy? (N=3283).....	40
Tabela 23.	Obawy osób pracujących dotyczące ich obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej.....	41
Tabela 24.	Obawy osób bezrobotnych dotyczące ich obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej.....	42
Tabela 25.	Obawy osób biernych zawodowo dotyczące ich obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej.....	43

Tabela 26. Obawy dotyczące obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej respondentów – średni poziom poczucia zagrożenia.....	43
Tabela 27. Czy wykonywał(a) Pan(i) kiedykolwiek pracę zawodową? (N=2191)	45
Tabela 28. Liczba miejsc pracy, w których zatrudnieni byli respondenci (liczba umów) (N=2714).....	45
Tabela 29. Podstawa ostatniego zatrudnienia osób biernych zawodowo i bezrobotnych oraz obecnego zatrudnienia osób pracujących (N=2722).....	46
Tabela 30. Rodzaj umów, które podejmowali respondenci w swojej historii zawodowej (włącznie z obecną umową osób pracujących) (N=3167).....	47
Tabela 31. Liczba wykonywanych zawodów (N=2728)	48
Tabela 32. Zawody wykonywane przez mieszkańców Podkarpacia.	48
Tabela 33. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą bezrobotną? (N=3139).....	50
Tabela 34. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Ile razy był(a) Pan(i) osobą bezrobotną? (N=1930).....	51
Tabela 35. Łączny czas trwania bezrobocia w historii zawodowej respondentów (N=1729).....	51
Tabela 36. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy był(a) Pan(i) osobą długotrwale bezrobotną (minimum rok pozostawania bez pracy i jednoczesnego jej poszukiwania)? (N=1934)	52
Tabela 37. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek zarejestrowany(a) w urzędzie pracy – posiadał(a) status osoby bezrobotnej? (N=854)	53
Tabela 38. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Ile razy był(a) Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy – posiadał(a) status osoby bezrobotnej? (N=790)	53
Tabela 39. Rozkład odpowiedzi na pytanie skierowane do osób bezrobotnych: Czy obecnie jest Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy (posiada status osoby bezrobotnej)?	54
Tabela 40. Rozkład odpowiedzi na pytanie skierowane do osób bezrobotnych: Od jak dawna jest Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy?	54
Tabela 41. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy prowadził(a) Pan(i) kiedykolwiek lub obecnie prowadzi własną działalność gospodarczą? (N=3207)	55
Tabela 42. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Ile razy prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą? (N=275)	56
Tabela 43. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak długo istniała ostatnia działalność gospodarcza (w przypadku osób aktualnie samozatrudnionych: jak długo istnieje obecnie prowadzona działalność)? (N=273)	56
Tabela 44. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Ile czasu minęło od zakończenia ostatniej działalności gospodarczej? (N=258).....	57
Tabela 45. Przyczyny bezrobocia (N=1083)	58
Tabela 46. Przyczyny bezrobocia innych osób (członków rodziny/znajomych) poszukujących pracy na podkarpackim rynku pracy – w opinii osób bezrobotnych	59
Tabela 47. Powody, dla których osoby bezrobotne rejestrują się w urzędzie pracy	60
Tabela 48. Powody, dla których osoby bezrobotne nie rejestrują się w urzędzie pracy ..	60
Tabela 49. Przyczyny bierności zawodowej	62
Tabela 50. Co mogłoby pomóc osobom biernym zawodowo w podjęciu zatrudnienia? ...	63
Tabela 51. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia? (N=2190)	64
Tabela 52. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Gdzie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia w najbliższym czasie? (N=952)	65
Tabela 53. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Kiedy widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia? (N=951).....	66

Tabela 54.	Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jakiej formie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia w najbliższym czasie? (N=951).....	67
Tabela 55.	Powody, dla których osoby bezrobotne nie widzą szansy na podjęcie aktywności zawodowej.....	68
Tabela 56.	Powody, dla których osoby biernie zawodowo nie widzą szansy na podjęcie aktywności zawodowej.....	69
Tabela 57.	Oczekiwania osób bezrobotnych odnośnie form pracy, którą mieliby podjąć .	70
Tabela 58.	Oczekiwania osób bezrobotnych odnośnie wymiaru pracy, którą mieliby podjąć (czasu pracy i liczby godzin)	71
Tabela 59.	Najniższy poziom zarobków, który byłby do zaakceptowania oraz byłby satysfakcjonujący dla osób bezrobotnych	72
Tabela 60.	Najniższe stanowisko, które byłoby do zaakceptowania oraz byłoby satysfakcjonujące dla osób bezrobotnych	73
Tabela 61.	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy zdecydował(a)by się Pan(i) na przyjęcie oferty pracy w następujących sytuacjach?	74
Tabela 62.	Znaczenie różnych aspektów zatrudnienia dla osób bezrobotnych.....	75
Tabela 63.	Sposób zdobycia aktualnego zatrudnienia przez osoby pracujące	76
Tabela 64.	Jaki czas poświęcają osoby pracujące obecnie wykonywanej pracy (przeliczając na pełen etat)?	77
Tabela 65.	Czy zdarza się Panu(i) pracować ponad ustaloną liczbę godzin pracy?	78
Tabela 66.	Jak często zdarza się Panu(i) pracować ponad ustaloną liczbę godzin pracy?... ..	78
Tabela 67.	Sposób, w jaki pracodawca rekompensuje Panu(i) pracę ponad ustaloną liczbę godzin? (N=357).....	79
Tabela 68.	Stopień uregulowania stanowiska pracy osób obecnie pracujących.	79
Tabela 69.	Czy w obecnym miejscu pracy zdarza się Panu(i) wykonywać zadania wykraczające poza ustalony zakres obowiązków?.....	80
Tabela 70.	Jaką część wykonywanej przez Pana(i) pracy stanowią czynności nie należące do zakresu Pana(i) obowiązków?	80
Tabela 71.	Czy w obecnym miejscu pracy ma Pan(i) szansę na awans zawodowy?	81
Tabela 72.	Dlaczego uważa Pan(i), że nie ma szans na awans w obecnym miejscu pracy?.....	82
Tabela 73.	Poziom satysfakcji osób pracujących z obecnie wykonywanej pracy – ogółem i w różnorodnych wymiarach.....	83
Tabela 74.	Aktualny poziom zarobków (miesięczna kwota netto) osób pracujących	85
Tabela 75.	Rozkład odpowiedzi osób pracujących na pytanie: Czy oprócz pracy zarobkowej posiada Pan(i) inne źródła utrzymania?.....	85
Tabela 76.	Jaki procent źródeł utrzymania osób pracujących stanowią źródła dochodu inne niż praca zarobkowa?.....	86
Tabela 77.	Z jakich środków utrzymuje się Pan(i) i członkowie Pana(i) gospodarstwa domowego? (N=2735)	87
Tabela 78.	Średni dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego – miesięczna kwota netto na osobę (N=2301).....	88
Tabela 79.	Czy aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa jest wystarczający, by utrzymać członków gospodarstwa domowego (zaspokoić istotne potrzeby)? (N=3286).....	89
Tabela 80.	Jakie dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa uznano by za wystarczające dla utrzymania członków gospodarstwa domowego? (N=1603).....	90
Tabela 81.	Rozkład odpowiedzi osób pracujących na pytanie: Czy oprócz wynagrodzenia finansowego, pracodawca oferował (pracodawcy oferowali) Panu(i) bonusy do wynagrodzenia za wykonywaną pracę?	90
Tabela 82.	Rozkład odpowiedzi osób pracujących na pytanie: Jakie bonusy do wynagrodzenia Pan(i) otrzymywał od pracodawcy? (N=286)	91

Tabela 83. Wpływ bonusów do wynagrodzenia za pracę na zwiększenie satysfakcji z pracy osób aktualnie zatrudnionych	92
Tabela 84. Jakie bonusy do wynagrodzenia najsilniej zwiększałyby satysfakcję z wykonywanej pracy? (N=916)	93
Tabela 85. Plany osób pracujących, dotyczące podejmowania działań nakierowanych na poprawę ich sytuacji zawodowej w ciągu najbliższego roku	94
Tabela 86. Jakie warunki skłoniłyby osoby pracujące do zmiany miejsca pracy? (N=274) ..	95
Tabela 87. Na jakie ustępstwa osoby pracujące byłyby w stanie się zdecydować, aby uzyskać pracę spełniającą korzystne dla nich warunki? (N=264)	96
Tabela 88. Ustępstwa, na jakie osoby pracujące byłyby w stanie się zdecydować, aby uzyskać korzystniejszą pracę, spełniającą określone warunki	97
Tabela 89. Rozkład odpowiedzi osób pracujących na pytanie: Czy chciał(a)by Pan(i) zmienić obecną formę zatrudnienia na inną?	98
Tabela 90. Rozkład odpowiedzi osób pracujących na pytanie: Na jaką formę zatrudnienia chciał(a)by Pan(i) zmienić obecną formę? (N=140)	98
Tabela 91. Obecna i oczekiwana forma zatrudnienia, osób pracujących, które deklarują chęć zmiany formy zatrudnienia	99
Tabela 92. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy rozważa Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? (N=3264)	100
Tabela 93. Dobrowolność planów zakładania działalności gospodarczej (N=236)	101
Tabela 94. Czy działalność gospodarcza osób pracujących będzie związana z obecną pracą?	102
Tabela 95. Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? (N=239) ..	103
Tabela 96. Pozytywne strony (korzyści) własnej działalności gospodarczej? (N=3290) ..	104
Tabela 97. Negatywne strony własnej działalności gospodarczej? (N=2400)	105
Tabela 98. Czy korzystał Pan(i) z jakichkolwiek instrumentów rynku pracy? (N=3290) ..	106
Tabela 99. Skala wykorzystania poszczególnych instrumentów rynku pracy przez osoby poruszające się po rynku pracy oraz bierne zawodowo (N=3290)	107
Tabela 100. Znajomość instrumentów rynku pracy przez osoby bierne zawodowo (N=1097)	108
Tabela 101. Ocena jakości instrumentów rynku pracy dokonana przez osoby korzystające z poszczególnych instrumentów	109
Tabela 102. Ocena użyteczności instrumentów rynku pracy dokonana przez osoby korzystające z poszczególnych instrumentów	110
Tabela 103. Rozkład odpowiedzi osób pracujących na pytanie: Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne dla osób pracujących i poszukujących pracy? ...	111
Tabela 104. Rozkład odpowiedzi osób bezrobotnych na pytanie: Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne dla osób poszukujących pracy? (N=995)	111
Tabela 105. Rozkład odpowiedzi osób biernych zawodowo na pytanie: Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne dla osób biernych zawodowo? (N=1065)	112
Tabela 106. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczestniczył(a) Pan(i) w jakiegokolwiek formie doszkalania, podnoszenia kwalifikacji?(N=3289)	114
Tabela 107. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy ostatnia forma doszkalania, w której Pan(i) uczestniczył(a) była związana z zakresem obowiązków zawodowych? (N=403)	114
Tabela 108. Główny powód decyzji o uczestnictwie w doszkalaniu? (N=402)	115
Tabela 109. Powody braku uczestnictwa w doszkalaniu, podnoszeniu kwalifikacji? (N=2783)	116
Tabela 110. Formy doszkalania, w których uczestniczono w ciągu ostatnich 12 miesięcy? (N=395)	117

Tabela 111. Czas poświęcany przez osoby podnoszące kwalifikacje na udział w szkoleniach	118
Tabela 112. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy korzystano z doksztalania oferowanego na obszarze województwa podkarpackiego? (N=403).....	119
Tabela 113. Dlaczego korzystano z doksztalania poza województwem podkarpackim?	119
Tabela 114. Zainteresowanie uczestnictwem w doksztalaniu, podnoszeniu kwalifikacji w ciągu najbliższych 12 miesięcy (N=3286)	120
Tabela 115. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Kto finansował doszkalanie? (N=395).....	121
Tabela 116. Sposób podziału kosztów doksztalania.....	121
Tabela 117. Poziom kosztów ostatniej formy doksztalania, w której uczestniczyli mieszkańcy regionu (N=403).....	122
Tabela 118. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaką część kosztów doksztalania był(a)by Pan(i) skłonna pokryć samodzielnie? (N=1232).....	123
Tabela 119. Dostęp do źródeł wiedzy na temat oferty usług doksztalania (kształcenia ustawicznego) (N=3169).....	124
Tabela 120. Źródła wiedzy o dostępnych usługach doksztalania (kształcenia ustawicznego) (N=2026)	125
Tabela 121. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy znalezienie oferty kształcenia adekwatnej do Pana(i) potrzeb było trudne czy łatwe? (N=402)	126
Tabela 122. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy oferta kształcenia ustawicznego na podkarpackim rynku pracy jest szeroka czy wąska? (N=3290).....	126
Tabela 123. Skala znajomości form wsparcia związanych z kształceniem ustawicznym (narzędzi organizacyjnych i finansowych)	127
Tabela 124. Wiedza na temat tego, czym zajmuje się Krajowy Fundusz Szkoleniowy i Baza Usług Rozwojowych	128
Tabela 125. Wiedza na temat zasad ubiegania się o środki/ zasad uczestnictwa w kształceniu wśród osób, które posiadają wiedzę o tych rozwiązaniach.....	129
Tabela 126. Adekwatność zasad ubiegania się o środki oraz zasad uczestnictwa w kształceniu do potrzeb mieszkańców Podkarpacia.....	130
Tabela 127. Kryteria wyboru oferty kształcenia (N=3243)	131
Tabela 128. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy oferta kształcenia ustawicznego dostępna w województwie podkarpackim jest dopasowana do potrzeb osób pracujących/bezrobotnych/biernych? (N=3286).....	132
Tabela 129. Co świadczy o dopasowaniu oferty do potrzeb? (N=860).....	132
Tabela 130. Co świadczy o niedopasowaniu oferty do potrzeb? (N=772).....	133
Tabela 131. Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z jakości doksztalania, w którym Pan(i) uczestniczył(a) ostatnio? (N=400).....	134
Tabela 132. Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z użyteczności doksztalania, w którym Pan(i) uczestniczył(a) ostatnio? (N=402).....	134
Tabela 133. Powody zadowolenia z jakości i użyteczności doksztalania	135
Tabela 134. Powody niezadowolenia z jakości i użyteczności doksztalania	136
Tabela 135. Co poprawiłoby jakość kształcenia ustawicznego w regionie? (N=772)	137



Wojewódzki
Urząd Pracy
w Rzeszowie

ul. Adama Stanisława
Naruszewicza 11,
35 - 055 Rzeszów
tel. 17 74 32 848
e-mail: wup@wup-rzeszow.pl



ISBN 978-83-938081-9-9



IPSYLON
PRACOWNIA ANALIZ SPOŁECZNYCH

BOSQO
PRACOWNIA BADAWCZA