PODKAPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

TABELA – WERYFIKACJA HIPOTEZ

Cel szczegółowy 3 – Określenie aktualnej sytuacji ekonomicznej pracodawców, czynników mających wpływ na tę sytuację, a także ich przewidywanych kierunków rozwoju . 2

Cel szczegółowy 4 – Określenie potencjału badanych pracodawców, rodzaju działalności oraz planów rozwojowych 7

Cel szczegółowy 5 – Stopień przygotowania pracodawców Podkarpacia do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy 11

Cel szczegółowy 6 – Poznanie potencjału kadrowego firm i instytucji, a także ich potrzeb w zakresie kwalifikacji obecnych, jak i przyszłych pracowników 13

Cel szczegółowy 7 – Poznanie polityki szkoleniowej pracodawców, rodzajów prowadzonych szkoleń, ich źródeł finansowania oraz potrzeb szkoleniowych 16

Cel szczegółowy 8 – Ukazanie struktury zatrudnienia z uwzględnieniem płci, a także zidentyfikowanie występujących nierówności i ich przyczyn 19

Cel szczegółowy 9 – Określenie powiązań pracodawców z instytucjami rynku pracy oraz sektorem edukacji.....25

Cel szczegółowy 10 – Określenie metod i zasięgu terytorialnego poszukiwania pracowników 29

Cel szczegółowy 11 – Poznanie i opracowanie listy zawodów przyszłościowych i schyłkowych 31

Cel szczegółowy 12 – Ukazanie wizerunku absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych w opinii pracodawców.....32

Cel szczegółowy 13 – Określenie stosunków międzyludzkich, jakie panują w badanych podmiotach 37

Cel szczegółowy 14 – Identyfikacja barier w znalezieniu odpowiednich kadr 39

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Cel szczegółowy 3 – Określenie aktualnej sytuacji ekonomicznej pracodawców, czynników mających wpływ na tę sytuację, a także ich przewidywanych kierunków rozwoju

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie/ falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
3.1	Podmioty gospodarcze województwa podkarpackiego wykazują stabilny poziom kondycji ekonomicznej.	Produkcja sprzedana w ujęciu ilościowym i wartościowym BDL - wskaźnik zweryfikowany Odsetek jednostek osiągających stratę w liczbie wszystkich podmiotów - brak danych Udział jednostek wykazujących zysk netto w liczbie wszystkich podmiotów BDL - wskaźnik zweryfikowany Wielkość nakładów inwestycyjnych na 1 mieszkańca BDL - wskaźnik zweryfikowany Środki trwałe przedsiębiorstw w ujęciu wartościowym BDL - wskaźnik zweryfikowany Oceny kondycji ekonomicznej pracodawców PAPI - wskaźnik zweryfikowany Liczba zwolnień z pracy (redukcji zatrudnienia) PAPI - wskaźnik zweryfikowany Liczba przyjęć do pracy PAPI - wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza potwierdzona	Wskaźniki dla województwa podkarpackiego Produkcja sprzedana w ujęciu ilościowym i wartościowym: 14 626 zł (2010 r.) Odsetek jednostek osiągających stratę w liczbie wszystkich podmiotów: brak danych Udział liczby przedsiębiorstw wykazujących zysk netto w ogólnej liczbie przedsiębiorstw w latach 2007–2011 zmniejsza się nieznacznie (z 83,8% w 2007 do 78,7% w 2011). W latach 2008–2010 zmiany nie przekraczały 2% w stosunku do roku poprzedniego. Ponadto w pierwszym kwartale 2012 r. w podkarpackim wskaźnik ten wynosił 60,5% (w I kwartale 2011 r. było to 59,3%, zaś w 2010 r. 58,1%). Wielkość nakładów inwestycyjnych na 1 mieszkańca: 4893 zł (ogółem); 2265 zł (nakłady w sektorze prywatnym) (2010 r.). Nakłady ogółem: w 2008 r. - 3759 zł, w 2009 r. 4064 zł. Nakłady w sektorze publicznym w 2008 r. – 2546 zł, w 2009 r. 2310 zł. Wartość brutto środków trwałych w przedsiębiorstwach: 48 532,5 mln zł. W 2008 r. – 45 024,9 mln zł, w 2009 r. – 46 749,8 mln zł Oceny kondycji ekonomicznej pracodawców: odsetek wskazań w badaniu PAPI: Bardzo zła: brak wskazań w 2012 r. (w 2011: 1%), Zła: 3% w 2012 r. (w 2011 r. 4%), Raczej zła: 10% w 2012 r. (w 2011 r. 9%), Raczej dobra: 56% w 2012 r. (w 2011 r. 44%), Dobra: 22% w 2012 r. (w 2011 r. 32%), Bardzo dobra: 2% w 2012 r. (w 2011 r. 4%), Trudno powiedzieć: 7% w 2012 r. (w 2011 r. 6%). Liczba zwolnień z pracy (redukcji zatrudnienia): od listopada 2011 do czerwca 2012 r. 1468 (w 2011 r.: 2925) pracowników zostało zwolnionych bądź odeszło z pracy (liczba pracodawców = 499); redukcja zatrudnienia miała miejsce w 45% podmiotów objętych badaniem kwestionariuszowym PAPI (22% w 2011 r.) Liczba przyjęć do pracy: od listopada 2011 do czerwca 2012 r. 820 pracowników przyjęto do pracy (w 2011 r. 3125) (liczba pracodawców = 500); wzrost zatrudnienia miał miejsce w 38% podmiotów objętych badaniem kwestionariuszowym PAPI.

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie/ falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
				Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Kondycja ekonomiczna badanych podmiotów w 2012 r. została oceniona jako stabilna (potwierdzona została hipoteza z 2011 r. stanowiąca, iż podmioty gospodarcze województwa podkarpackiego wykazują stabilny poziom kondycji ekonomicznej). Zdecydowana większość respondentów deklaruje w obecnej fali badania utrzymanie swojej sytuacji ekonomicznej na niezmiennym poziomie. Prognozy sytuacji na kolejny rok również są optymistyczne (poprawę deklaruje 11%, 6% pogorszenie, a 71% wskazuje, że sytuacja nie zmieni się, 13% trudno powiedzieć).
3.2	Kryzys wpłynął negatywnie na możliwość pozyskania finansowania na rozwój działalności, zwiększy się zatem skłonność podkarpackich pracodawców do finansowania inwestycji ze środków własnych.	Wskaźnik płynności natychmiastowej przedsiębiorstw (I stopnia) - wskaźnik zweryfikowany Wskaźnik płynności szybkiej przedsiębiorstw (II stopnia) - wskaźnik zweryfikowany Wskaźnik zobowiązań krótkoterminowych przedsiębiorstw ogółem - wskaźnik zweryfikowany Wskaźnik wartości zobowiązań długoterminowych ogółem - wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców deklarujących brak dostępu do kredytów jako barierę rozwoju podmiotu PAPI - wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców, którzy w ostatnich 12 miesiącach pozyskali kredyt na inwestycje PAPI - wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza potwierdzona	Wskaźniki dla województwa podkarpackiego Wskaźnik płynności natychmiastowej przedsiębiorstw (I stopnia): 25,3% (2011 r.). Nastąpił spadek w stosunku do roku 2010 (29,1%) Wskaźnik płynności szybkiej przedsiębiorstw (II stopnia): 103,5% (2011 r.). Nastąpił spadek w stosunku do roku 2010 (105,9%) Wskaźnik zobowiązań krótkoterminowych ogółem: 13 696 569 tys. zł (2011 r.) Wskaźnik zobowiązań długoterminowych ogółem: 4 416 715 tys. zł (2011 r.) Odsetek pracodawców deklarujących brak dostępu do kredytów jako barierę rozwoju podmiotu: wśród podmiotów dochodowych wyniósł 26% (w 2011 r. było to 31%), a wśród niedochodowych 7% (w 2011 r. było to 2%). Odsetek pracodawców wskazujących na źródło finansowania inwestycji ze źródeł zewnętrznych i środków własnych – dostępny wskaźnik to odsetek pracodawców, którzy od listopada 2011 r. do czerwca 2012 r. pozyskali kredyt na inwestycje: 13% (w 2011 r. było to 18%). Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. W opinii respondentów PAPI dostęp do kredytów uległ pogorszeniu. Zmniejszył się też odsetek pracodawców, którzy w od listopada 2011 r. pozyskali kredyt na inwestycje. Przedsiębiorcy w województwie podkarpackim rzadziej niż w innych regionach korzystają z finansowania zewnętrznego, opierając rozwój działalności głównie na środkach własnych (co jest tendencją wieloletnią, niezależną od spowolnienia koniunktury gospodarczej). Weryfikacja hipotezy wskazuje na celowość przeprowadzenia kolejnej fali badania. Analizie powinny zostać poddane: sytuacja ekonomiczna regionu i na świecie, skala inwestowania pracodawców oraz skala korzystania z zewnętrznych źródeł finansowania.
3.3	Na kondycję ekonomiczną pracodawców główny wpływ mają czynniki zewnętrzne takie jak: ogólna sytuacja ekonomiczna (kryzys), koszty materiałów, koszty prowadzenia działalności, kurs złotego do euro, natężenie konkurencyjności.	Wskaźnik poziomu kosztów z całokształtu działalności w podziale na sekcje (w %) – jest to relacja kosztów uzyskania przychodów z całokształtu działalności do przychodów z całokształtu działalności - wskaźnik	Hipoteza potwierdzona	Wskaźniki dla województwa podkarpackiego Wskaźnik poziomu kosztów z całokształtu działalności: 95,3% (2011 r.). 95,4% (2010 r.) • Górnictwo i wydobywanie: 85,7% (2010 r.), 87,8% (2011 r.) • Przetwórstwo przemysłowe: 94,7% (2010 r.), 94,6% (2011 r.)

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie/ falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
		zweryfikowany Wskaźnik rentowności sektora – wskaźnik rentowności sprzedaży produktów, towarów i materiałów w podziale na sekcje - wskaźnik zweryfikowany Oceny kondycji ekonomicznej pracodawców PAPI - wskaźnik zweryfikowany Opinie pracodawców – pytania o znaczenie czynników zewnętrznych dla kondycji ekonomicznej podmiotu / odsetek pracodawców wskazujących na dane czynniki zewnętrzne wpływające na kondycję ekonomiczną PAPI - wskaźnik zweryfikowany		• Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych: 0,0% (2010 r.), 0,0% (2011 r.) • Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją: 96,1% (2010 r.), 97,8% (2011 r.) • Budownictwo: 94,6% (2010 r.), 98,4% (2011 r.) • Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle: 97,7% (2010 r.), 97,7% (2011 r.) • Transport i gospodarka magazynowa: 100,2% (2010 r.), 99,2% (2011 r.) • Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi: 96,6% (2010 r.), 111% (2011 r.) • Informacja i komunikacja: 0,0% (2010 r.), 0,0% (2011 r.) • Transport i gospodarka magazynowa: 100,2% (2010 r.), 99,2% (2011 r.) • Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości: 76,7% (2010 r.), 94,9% (2011 r.) • Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna: 93,5% (2010 r.), 96,6% (2011 r.) • Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca: 93,5% (2010 r.), 94,9% (2011 r.) • Opieka zdrowotna i pomoc społeczna: 87,7% (2010 r.), 95,2% (2011 r.) • Edukacja: 0,0% (2010 r.), 0,0% (2011 r.) • Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją: 0,0% (2010 r.), 0,0% (2011 r.) • Pozostała działalność usługowa: 0,0% (2010 r.), 0,0% (2011 r.) Wskaźnik rentowności sprzedaży produktów, towarów i materiałów: 4,2% (2011 r.). 4,2% (2010 r.) • Górnictwo i wydobywanie: 14,8% (2010 r.), 13,6% (2011 r.) • Przetwórstwo przemysłowe: 6,0% (2010 r.), 7,1% (2011 r.) • Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych: 0,0% (2010 r.), 0,0% (2011 r.) • Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją: 1,8% (2010 r.), 0,6% (2011 r.) • Budownictwo: 3,5% (2010 r.), 0,1% (2011 r.) • Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle: 1,9% (2010 r.), 1,9% (2011 r.) • Transport i gospodarka magazynowa: 0,2% (2010 r.), -0,9% (2011 r.) • Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi: 0,3% (2010 r.), -0,2% (2011 r.) • Informacja i komunikacja: 0,0% (2010 r.), 0,0% (2011 r.) • Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości: 3,1% (2010 r.), 2,7% (2011 r.) • Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna: 6,9% (2010 r.),

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie/ falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
				3,1% (2011 r.) • Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca: -23,6% (2010 r.), -31,3% (2011 r.) • Edukacja: 0,0% (2010 r.), 0,0% (2011 r.) • Opieka zdrowotna i pomoc społeczna: 12,2% (2010 r.), 4,5% (2011 r.) • Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją: 0,0% (2010 r.), 0,0% (2011 r.) • Pozostała działalność usługowa: 0,0% (2010 r.), 0,0% (2011 r.) Na kondycję ekonomiczną pracodawców główny wpływ mają czynniki zewnętrzne. W opinii pracodawców od listopada 2011 r. do połowy 2012 r. zmniejszył się negatywny wpływ różnych czynników na osiąganie celów pracodawców (zarówno w pracodawców reprezentujących działalność dochodową jak i niedochodową). W pierwszej połowie 2012 r. podmioty mniej odczuwały kryzys gospodarczy, lepsza była sytuacja w ocenianej branży, niższe koszty materiałów oraz lepsza sytuacja z kursem walut. Ponadto w mniejszym stopniu odczuwalny był negatywny wpływ ze strony konkurencji innych firm. Poprawie ponadto uległa sytuacja na rynku pracy w zakresie lepszych możliwości znalezienia odpowiednich pracowników. Jeżeli chodzi o czynniki wewnętrzne obserwowalnym trendem jest wzrost świadomości podmiotów nt. istotności takich czynników jak: kwalifikacje zatrudnionych pracowników czy zarządzanie zespołem, kadrami w firmie/ instytucji na osiąganie celów pracodawców. Zarówno w przypadku podmiotów dochodowych jak i niedochodowych wzrosła waga czynnika zarządzania finansami w podmiocie (gospodarowanie budżetem) na osiąganie celów pracodawców. Fakt ten potwierdza, iż pracodawcy na przestrzeni ostatniego półrocza w większym stopniu uświadamiają sobie istotę odpowiedniego (bardziej racjonalnego, oszczędnego) gospodarowania budżetem.
3.4	O atrakcyjności inwestycyjnej decydują: dostępność transportowa, lokalizacja gminy, dostęp do atrakcyjnego rynku zbytu na wytwarzane w wyniku inwestycji towary bądź usługi, dostęp do pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, dostępność i przygotowanie terenów pod inwestycje.	Odsetek pracodawców wskazujących na istotność danych czynników atrakcyjności gminy - wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza potwierdzona	Odsetek pracodawców wskazujących na istotność danych czynników atrakcyjności gminy Najbardziej istotnym czynnikiem mogącym wpływać na to czy pracodawcy podejmą decyzję o lokalizacji inwestycji w danej gminie jest bliskość do atrakcyjnego rynku zbytu (34% respondentów najczęściej umiejscowiło ten czynnik na pierwszym lub drugim miejscu istotności). Nieznacznie mniej istotne z perspektywy pracodawców są czynniki takie jak: dostępność dobrze wykwalifikowanych pracowników (31%), dostępność transportowa gminy oraz infrastruktura społeczna zachęcająca inwestorów do lokalizacji inwestycji w gminie (po 30%). 28% respondentów wskazało, iż to dostępność taniej siły roboczej może wpływać na podjęcie decyzji czy inwestor zlokalizuje inwestycje w danej gminie.

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie/ falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
				Do czynników mających najmniejsze znaczenie respondenci zaliczyli: ulgi dla inwestorów oferowane przez gminę (16%), ceny gruntu (12%), aktywność władz lokalnych (12%) oraz lokalizacja kooperantów na danym terenie (10%). Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. W tym zakresie warto nadmienić, iż badanie z obecnej fali pozwoliło na wskazanie preferencji respondentów w odniesieniu do poszczególnych czynników atrakcyjności inwestycyjnej.

Cel szczegółowy 4 – Określenie potencjału badanych pracodawców, rodzaju działalności oraz planów rozwojowych

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Źródło danych	Opis sposobu weryfikacji hipotezy
4.1	Potencjał rozwojowy pracodawców jest niski. Przyczyny tego to: niewielka aktywność inwestycyjna, szczególnie w środki trwałe, niski udział kapitału zagranicznego oraz niska skłonność do korzystania z zewnętrznych bankowych źródeł kapitału.	Odsetek pracodawców inwestujących i planujących inwestować w środki trwałe, maszyny, innowacje, zatrudnienie, podnoszenie kwalifikacji pracowników - PAPI Odsetek pracodawców deklarujących zmiany w zatrudnieniu PAPI Udział aktywów trwałych w aktywach ogółem - informuje, jaki jest udział aktywów trwałych w sumie bilansowej firm (aktywa trwałe/ aktywa ogółem * 100%) – **(brak aktualnych danych za 2012 rok)** Udział aktywów obrotowych w aktywach ogółem - określa udział aktywów obrotowych w sumie bilansowej. Im udział tego wskaźnika jest wyższy tym płynność finansowa firmy jest wyższa. (aktywa obrotowe/ aktywa ogółem * 100%) – **(brak aktualnych danych za 2012 rok)** Wskaźniki płynności finansowej w podziale na sekcje (Wskaźnik płynności natychmiastowej przedsiębiorstw (I stopnia oraz Wskaźnik płynności szybkiej przedsiębiorstw (II stopnia)) – pozytywnie o potencjale przedsiębiorstw będzie świadczył wskaźnik płynności I stopnia min. 20% oraz wskaźnik płynności II stopnia w przedziale od 100% do 130% **(wskaźnik zweryfikowany)** Liczba przedsiębiorstw z udziałem kapitału zagranicznego wg klas wielkości (GUS BDL) na tle wszystkich przedsiębiorstw (w porównaniu ze średnią w Polsce oraz z województwami wschodnimi) – **(brak aktualnych danych za 2012 rok)** Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w podziale na sekcje (GUS BDL) – **(brak aktualnych danych za 2012 rok)**	Dane GUS BDL PAPI pracodawcy	Redukcja zatrudnienia miała miejsce w 45% podmiotów objętych badaniem kwestionariuszowym. Wzrost zatrudnienia miał miejsce w 38% podmiotów objętych badaniem kwestionariuszowym PAPI Inwestycje w kwalifikacje zawodowe kadr to najczęściej wymieniane wśród pracodawców kierunki inwestowania. W podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników inwestowała większość przedstawicieli działalności niedochodowej (59%) oraz blisko połowa przedsiębiorców (41%). Inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny zadeklarował 40%. Wprowadzenie oszczędności przez obcinanie kosztów zadeklarował 26% respondentów. Zakup lub modernizacja budynków lub gruntów zadeklarował 17% respondentów. Były to najczęściej wymieniane plany inwestycyjne. **Hipoteza została podtrzymana**. Dane ogólnodostępne oraz wyniki badania potwierdzają, iż nakłady inwestycyjne w województwie są jednymi z najniższych w kraju Jednakże wskaźniki płynności finansowej można ocenić pozytywnie (ich bardziej szczegółowe omówienie zaprezentowano w tabeli / wierszu nr 3.2)
4.2	Nadal wzrastać będzie liczba innowacji w podmiotach, ze szczególnym uwzględnieniem sektora usług i przetwórstwa przemysłowego – pracodawcy wprowadzać będą głównie innowacje dotyczące nowych produktów i metod wytwarzania oraz metod logistyki i dystrybucji. Wysokość nakładów na B+R nie zmieni się.	Liczba przedsiębiorstw wdrażających poszczególne typy innowacji PAPI **(wskaźnik zweryfikowany)** Odsetek firm prowadzących badania rozwojowe PAPI **(wskaźnik zweryfikowany)** Odsetek pracodawców deklarujących wprowadzenie rozwiązań innowacyjnych PAPI **(wskaźnik zweryfikowany)** **Udział podmiotów gospodarczych ponoszących nakłady na działalność B+R w ogólnej liczbie podmiotów BDL** – **(brak aktualnych danych za 2012 rok)**	Dane GUS BDL PAPI pracodawcy	Wyniki badania w bieżącym roku 2012 wskazują na znaczne pogorszenie się sytuacji przedsiębiorców w obszarze podejmowania innowacyjnych rozwiązań. Największy spadek wskazań odnotowano (z 36% w roku ubiegłym do wartości 11%) w obszarze kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu. Również w obszarze oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji zanotowano

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Źródło danych	Opis sposobu weryfikacji hipotezy
		Nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw na B+R BDL – (brak aktualnych danych za 2012 rok) **Nakłady publiczne na B+R BDL – (brak aktualnych danych za 2012 rok)**		spadek (z wartości 36% w roku ubiegłym do wartości 19% w roku bieżącym). W obszarze zarządzania podmiotem i kadrami (innowacje instytucjonalne) zanotowano spadek z 26% wskazań w roku 2011 do wartości 6% w roku bieżącym. Dane te częściowo potwierdzają przyjętą na potrzeby badania hipotezę, iż podmioty gospodarcze i prawne najczęściej ukierunkowane są na ulepszanie procesów produkcji. Innowacje procesowe i produktowe są wprowadzane najczęściej (trend ten także występował w poprzednim roku). W bieżącym roku nieco rzadziej wprowadzane są innowacje marketingowe. Inwestycje w technologie okazują się częstokroć bardziej kosztowne od wdrożenia znaczących usprawnień, np. w obszarze kontaktów z klientami. Wobec powyższego można wnioskować, iż pod względem kosztów na innowacje ponoszonych przez pracodawców dominują właśnie innowacje technologiczne.
4.3	W związku ze wzrastającą liczbą przedsiębiorstw wysokiej technologii wzrośnie liczba wdrażanych patentów i liczba instytucji B+R.	**Liczba jednostek, w których wystąpiła działalność B+R – (brak aktualnych danych za 2012 rok)** **Liczba patentów na 100 tys. mieszkańców – (brak aktualnych danych za 2012 rok)** **Pracujący w wysoko zaawansowanej technologicznie działalności usługowej – (brak aktualnych danych za 2012 rok)** **Pracujący w średnio i wysoko zaawansowanym technologicznie przedsiębiorstwie przemysłowym** **Liczba zatrudnionych w B+R– (brak aktualnych danych za 2012 rok)** **NOWE WSKAŹNIKI:** **Nakłady w sektorze przedsiębiorstw na działalność B+R wg kierunków działalności (PKD 2007) (GUS BDL) – (brak aktualnych danych za 2012 rok)**	Dane GUS BDL	Brak możliwości weryfikacji hipotezy z uwagi na – brak aktualnych danych za 2012 rok

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Źródło danych	Opis sposobu weryfikacji hipotezy
4.4	Pracodawcy Podkarpacia decydują się na strategię radzenia sobie ze spowolnieniem gospodarczym poprzez zachowania ekstensywne: ograniczanie inwestowania i obcinanie kosztów. Wyjątkami będą: sektor usług publicznych nierynkowych, w tym edukacji i ochrony zdrowia, oraz branże innowacyjne.	Odsetek pracodawców deklarujących wdrażanie określonych strategii rozwoju poprzez wskaźniki: oszczędzania, obcinania kosztów, dywersyfikacji produktowej/usługowej, redukcji zatrudnienia, ograniczenia inwestycji, wzmocnienia marketingu, szukania nowych rynków (przebranżowienie), inwestycji w kapitał ludzki PAPI	PAPI pracodawcy	Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników – 41% Inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny – 40% Wprowadzenie oszczędności poprzez obcinanie kosztów – 26% Zakup/ modernizacja budynków i gruntów – 17% Podnoszenie umiejętności psycho-społecznych pracowników – 12% Pozyskanie kredytu na inwestycje – 9% Zmiana/ rozszerzenie profilu działalności – 5% Pozyskanie kredytu na inny cel – 4% Prowadzenie prac badawcze-rozwojowych (lub uczestnictwo w takich pracach) – 2% Współpraca ze spółką z kapitałem zagranicznym (joint-venture) – 1% Hipoteza potwierdzona. Pracodawcy decydują się na strategię radzenia sobie ze spowolnieniem gospodarczym poprzez zachowania ekstensywne tj. ograniczanie inwestowania i obcinanie kosztów. Na chwilę obecną nie widać radykalnych reakcji wśród pracodawców na spowolnienie gospodarcze. Ogólnie rzecz ujmując, deklarowane przez respondentów działania planowane do podjęcia w ciągu najbliższego roku znacząco nie odbiegają od tych dotychczas prowadzonych (w niektórych przypadkach nawet deklarowane zmiany wskazują na powrót do trendów zaobserwowanych w 2011 r., np. wzrost inwestycji w podnoszenie umiejętności psychospołecznych, zmiana/rozszerzenie profilu działalności). Należy podkreślić, iż do deklaracji respondentów należy podchodzić z pewną rezerwą. Deklaracje respondentów PAPI z 2011 r. na temat planowanych inwestycji dość znacząco odbiegały od działań, jakie ostatecznie zostały przez nich podjęte. Skala różnic pomiędzy

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Źródło danych	Opis sposobu weryfikacji hipotezy
				deklarowanymi planami a faktycznymi działaniami była często bardzo duża (nawet kilkunastokrotna).
4.5	Podmioty gospodarcze i prawne najczęściej ukierunkowane są na ulepszanie procesów produkcji.	Liczba i struktura rozwiązań innowacyjnych wprowadzonych w ciągu ostatnich 12 miesięcy PAPI **(wskaźnik zweryfikowany)**	PAPI pracodawcy	Z przeprowadzonych analiz wynika, iż zdecydowana większość respondentów nie podejmowała żadnych znaczących ulepszeń (średnio blisko 83% odpowiedzi) w obszarze oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji. Jeżeli już decydowano się na jakiekolwiek działania w tym kierunku, to były to: wprowadzenie nowatorskich usług lub produktów (7%), znacząca poprawa dotychczasowych usług lub produktów (8%) oraz wprowadzenie nowoczesnych technologii, maszyn i urządzeń (5%). Hipoteza potwierdzona. Podmioty gospodarcze i prawne najczęściej ukierunkowane są na ulepszanie procesów produkcji.
4.6	O potencjale przedsiębiorstw decydują kwestie ekonomiczne zależne od samego pracodawcy – płynność finansowa, posiadane środki finansowe, dostęp do kredytów. Istotnym czynnikiem jest też dostęp do pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.	Odsetek pracodawców wskazujących na istotność poszczególnych czynników wewnętrznych decydujących o kondycji ekonomicznej podmiotu **(wskaźnik zweryfikowany)**	PAPI pracodawcy	Hipoteza potwierdzona. Kluczowymi czynnikami wewnętrznymi mającymi istotny wpływ na osiąganie celów pracodawców są: • zarządzanie finansami w podmiocie (gospodarowanie budżetem) • stan zatrudnienia (odpowiednia liczba pracowników) • kwalifikacje zatrudnionych pracowników • zarządzanie zespołem, kadrami w firmie/instytucji.
4.7	Wzrośnie liczba podmiotów korzystających z technologii ICT. Największą dynamiką będą się charakteryzowały inwestycje w zintegrowane systemy zarządzania oraz e-usługi.	**Odsetek pracodawców inwestujących w rozwiązania w zakresie ICT** **NOWE WSKAŹNIKI:** **Przedsiębiorstwa wykorzystujące komputery (GUS BDL) (wskaźnik zweryfikowany)** **Przedsiębiorstwa wykorzystujące komputery mające dostęp do Internetu (GUS BDL) (wskaźnik zweryfikowany)** **Przedsiębiorstwa korzystające z wewnętrznej sieci komputerowej LAN (GUS BDL) (wskaźnik zweryfikowany)** **Przedsiębiorstwa posiadające Intranet (GUS BDL)**	Dane GUS BDL PAPI pracodawcy	**Przedsiębiorstwa wykorzystujące komputery** w 2009 r.: 93,9%, w 2010 r.: 97,6%; w 2011 r.: 94,6% **Przedsiębiorstwa wykorzystujące komputery mające dostęp do Internetu** w 2009 r.: 90,7%, w 2010 r.: 96,5%; w 2011 r.: 93,8% **Przedsiębiorstwa korzystające z wewnętrznej sieci komputerowej LAN** w 2009 r.: 55%, w 2010 r.: 72,5%; **Przedsiębiorstwa posiadające Intranet** w 2009 r.: 24,4%, w 2010 r.: 41%;

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Źródło danych	Opis sposobu weryfikacji hipotezy
		(wskaźnik zweryfikowany)		Obszar wymaga monitorowania w kolejnej falach badania

Cel szczegółowy 5 – Stopień przygotowania pracodawców Podkarpacia do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
5.1	Zdecydowana większość pracodawców w województwie podkarpackim nie będzie budowała kapitału przedsiębiorstwa na konkurencyjnych kompetencjach zasobów pracy, tj. związanych z pozyskiwaniem oraz przetwarzaniem wiedzy i informacji. Znacząca część pracodawców nie jest przygotowana do wyzwań GOW.	Odsetek pracodawców ceniących kwalifikacje wśród pracowników powiązane z GOW – wskaźnik zweryfikowany Struktura wykształcenia zatrudnionych w poszczególnych sekcjach – wskaźnik zweryfikowany Nakłady przedsiębiorstw na B+R – wskaźnik zweryfikowany Odsetek przedsiębiorstw realizujących własne lub uczestniczących w pracach badawczo-rozwojowych – wskaźnik zweryfikowany Liczba nowo powstałych innowacyjnych podmiotów gospodarczych w sektorze badawczo-rozwojowym – brak danych Liczba i struktura klastrów – wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców inwestujących w szkolenia pozazawodowe pracowników – wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracowników uczestniczących w szkoleniach pozazawodowych – wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracowników wskazujących na barierę podnoszenia kwalifikacji w postaci niechęci pracodawcy – wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza potwierdzona	**Nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw na B+R**: 277,9 mln zł (2010 r.) **Struktura wykształcenia zatrudnionych w poszczególnych sekcjach** Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie: 0% Podstawowe, 0% Zawodowe, 0% Średnie ogólne, 33% Średnie techniczne, 0% Licencjat, 33% Inżynier, 33% Magister Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe : 2% Podstawowe, 26% Zawodowe, 6% Średnie ogólne, 33% Średnie techniczne, 2% Licencjat, 4% Inżynier, 27% Magister Sekcja E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją: 0% Podstawowe, 0% Zawodowe, 7% Średnie ogólne, 0% Średnie techniczne, 7% Licencjat, 7% Inżynier, 79% Magister Sekcja F - Budownictwo : 0% Podstawowe, 6% Zawodowe, 13% Średnie ogólne, 33% Średnie techniczne, 3% Licencjat, 4% Inżynier, 40%Magister Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle: 0% Podstawowe, 16% Zawodowe, 9% Średnie ogólne, 45% Średnie techniczne, 10% Licencjat, 1% Inżynier, 18% Magister Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa : 0% Podstawowe, 8% Zawodowe, 0% Średnie ogólne, 50% Średnie techniczne, 8% Licencjat, 4% Inżynier, 31% Magister Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi: 0% Podstawowe, 18% Zawodowe, 3% Średnie ogólne, 39% Średnie techniczne,

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
				15% Licencjat, 3% Inżynier, 21% Magister Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa: 0% Podstawowe, 0% Zawodowe, 0% Średnie ogólne, 22% Średnie techniczne, 11% Licencjat, 0% Inżynier, 67% Magister Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości: 0% Podstawowe, 0% Zawodowe, 0% Średnie ogólne, 47% Średnie techniczne, 0% Licencjat, 0% Inżynier, 53% Magister Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna : 0% Podstawowe, 0% Zawodowe, 0% Średnie ogólne, 25% Średnie techniczne, 13% Licencjat, 0% Inżynier, 63% Magister Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca: 0% Podstawowe, 6% Zawodowe, 0% Średnie ogólne, 38% Średnie techniczne, 0% Licencjat, 0% Inżynier, 56% Magister Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne : 0% Podstawowe, 15% Zawodowe, 6% Średnie ogólne, 9% Średnie techniczne, 2% Licencjat, 2% Inżynier, 66% Magister Sekcja P - Edukacja: 1% Podstawowe, 9% Zawodowe, 4% Średnie ogólne, 11% Średnie techniczne, 4% Licencjat, 2% Inżynier, 69% Magister Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna: 0% Podstawowe, 0% Zawodowe, 5% Średnie ogólne, 20% Średnie techniczne, 12% Licencjat, 2% Inżynier, 62% Magister Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją: 2% Podstawowe, 12% Zawodowe, 14% Średnie ogólne, 24% Średnie techniczne, 5% Licencjat, 2% Inżynier, 40% Magister Sekcja S - Pozostała działalność usługowa: 0% Podstawowe, 23% Zawodowe, 0% Średnie ogólne, 54% Średnie techniczne, 8% Licencjat, 0% Inżynier, 15% Magister **Odsetek firm prowadzących badania rozwojowe**: 6% **Liczba (odsetek) przedsiębiorstw wdrażających poszczególne typy innowacji**: 5,9% **Liczba i struktura klastrów -**w województwie podkarpackim działa 25 klastrów i inicjatyw klastrowych, które skupiają przedsiębiorstwa w następujących branżach: przemysł lotniczy, odlewnictwo i obróbka mechaniczna, informatyka, przetwórstwo tworzyw sztucznych, uprawa winorośli, produkcja mebli, branża spożywcza (w tym żywności

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
				ekologicznej), hutnicza (w dziedzinie obróbki szkła), spawalnicza, turystyczna, budowlana, energetyczna, medyczna, odnawialne źródła energii, branża chemiczna. **Odsetek pracodawców inwestujących w szkolenia pozazawodowe pracowników** – 27%. **Odsetek pracowników uczestniczących w szkoleniach pozazawodowych** – 28% **Odsetek pracowników wskazujących na barierę podnoszenia kwalifikacji w postaci niechęci pracodawcy** – 2% W świetle wyników badań ilościowych, jak i jakościowych znajduje potwierdzenie hipoteza, iż znacząca część pracodawców nie jest przygotowana do wyzwań GOW, nie są ukierunkowani są innowacyjny rozwój przedsiębiorstwa oraz budowanie kapitału przedsiębiorstwa na konkurencyjnych kompetencjach zasobów pracy. W obecnej sytuacji większość pracodawców w województwie podkarpackim nie będzie zatem budowała kapitału przedsiębiorstwa na konkurencyjnych kompetencjach zasobów pracy, tj. związanych z pozyskiwaniem oraz przetwarzaniem wiedzy i informacji.
5.2	Wzrośnie liczba relacji pracodawców z instytucjami otoczenia biznesu.	Odsetek pracodawców zrzeszonych w organizacjach pracodawców – wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców współpracujących z IOB w ostatnim roku – wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza do weryfikacji w kolejnej fali badania	**Odsetek pracodawców współpracujących z IOB (organizacje biznesu, klastry, izby i związki pracodawców) w ostatnim roku** – 0,4% Ze względu na to, iż pytanie o współpracę z IOB pojawi się po raz pierwszy w ankiecie w II fali badania, pełna weryfikacja hipotezy będzie możliwa po III fali badania, gdyż dopiero wtedy będziemy mogli określić zmianę wskaźnika.

Cel szczegółowy 6 – Poznanie potencjału kadrowego firm i instytucji, a także ich potrzeb w zakresie kwalifikacji obecnych, jak i przyszłych pracowników

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
6.1	Pracodawcy Podkarpacia będą poszukiwali pracowników o kwalifikacjach adekwatnych do przyjmowanej strategii rozwoju, a także o kompetencjach właściwych dla nowych rynków i dywersyfikacji produktowej.	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników o danych kwalifikacjach w związku z wejściem na nowe rynki, dywersyfikacją rynkową i produktową – wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców stosujących dane strategie rozwoju (wprowadzenie innowacji produktowych, procesowych, organizacyjnych, marketingowych,	Hipoteza sfalsyfikowana	**Odsetek pracodawców poszukujących pracowników o danych kwalifikacjach w związku z wejściem na nowe rynki, dywersyfikacją rynkową i produktową** – brak związku poszukiwania pracowników z w/w **Odsetek pracodawców stosujących dane strategie rozwoju (wprowadzenie innowacji produktowych, procesowych, organizacyjnych, marketingowych, zmieniających/ rozszerzających profil działalności, etc.)** - 7% pracodawców planuje rozszerzenie lub zmianę profilu działalności.

		zmieniających/ rozszerzających profil działalności, etc.) – wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców poszukujących pracowników o danych kwalifikacjach – wskaźnik zweryfikowany		**Odsetek pracodawców poszukujących pracowników o danych kwalifikacjach** – brak jednoznacznych wskazań poszukiwań pracowników o kwalifikacjach adekwatnych do planowanych działań. Od 31 do 15% pracodawców, zależnie od rodzaju stanowiska, nie potrafi sprecyzować profilu oczekiwanego pracownika na dane stanowisko. Dywersyfikacja rynkowa lub produktowa albo wchodzenie na nowe rynki nie jest wskazywane jako przyczyna przyjmowania nowych pracowników. 7% pracodawców planuje rozszerzenie lub zmianę profilu działalności, ale z badania ilościowego nie wynika, by było to realizacją konkretnej strategii. Z badań jakościowych wynika, że znaczna cześć pracodawców reprezentuje postawę biernego dopasowywania się do zmian rynkowych, a nie aktywnego poszukiwania szans rozwojowych. Wymagania co do kwalifikacji pracowników określane są na podstawie zakresu prac wykonywanych na danym stanowisku, a nie ze względu na wyzwania rynku.
6.2	Potencjał kadrowy Podkarpacia będzie się cechował niestabilnością w sektorze usług rynkowych i produkcji przemysłowej, zaś stabilnością i wzrostem kwalifikacji oraz kompetencji w sektorze usług nierynkowych oraz w sektorze turystyki. (potencjał oceniony zostanie pod względem następujących elementów: struktury wykształcenia pracowników, zmian w liczbie pracowników, rotacji kadr, oceny kwalifikacji pracowników przez pracodawców)	Struktura zatrudnienia według wykształcenia –wskaźnik zweryfikowany Zmiany w zatrudnieniu w kolejnych latach (pracodawcy deklarujący liczbę osób odchodzących z pracy i nowo zatrudnionych) - wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracowników deklarujących chęć odejścia/zostania u danego pracodawcy (+ podanie powodów) – brak danych Staż pracy pracownika w zawodzie i u danego pracodawcy - wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców poszukujących pracowników o niższych kwalifikacjach ze względu na złą sytuację ekonomiczną - wskaźnik zweryfikowany Oceny pracodawców nt. kwalifikacji pracowników - wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców odczuwających brak odpowiedniego przygotowania pracowników zw. z kompetencjami zawodowymi i psychospołecznymi **-** wskaźnik zweryfikowany	Konieczność obserwacji	**Struktura zatrudnienia według wykształcenia** - w podmiotach prowadzących działalność niedochodową 26,7% pracowników ma wyższe wykształcenie. W podmiotach prowadzących działalność dochodową wyższe wykształcenie ma 8,2%. Wykształcenie średnie ma 33,3% pracowników podmiotów prowadzących działalność niedochodową i 55,4% prowadzących dz. dochodową. Poziomy wykształcenia zawodowego są zbliżone w obu obszarach. W podziale na sekcje, wyższe wykształcenie zdecydowanie dominuje w 3 sekcjach skupiające przede wszystkim podmioty prowadzące działalność niedochodową: P-Edukacja, gdzie 77,1% pracowników ma wyższe wykształcenie; Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (68,7%), O – Administracja (59,9%). Sektory rynkowe (górnictwo, budownictwo, przemysł przetwórczy itp.) wykazywały się dwu lub trzykrotnie niższym odsetkiem zatrudnionych pracowników z wykształceniem wyższym. **Zmiany w zatrudnieniu w kolejnych latach (pracodawcy deklarujący liczbę osób odchodzących z pracy i nowo zatrudnionych)** – bez istotnych zmian w stosunku do roku ubiegłego. **Staż pracy pracownika w zawodzie i u danego pracodawcy** **Oceny pracodawców nt. kwalifikacji pracowników -** 94% pracodawców nie ma problemów ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych. 95% nie ma takich problemów w przypadku umiejętności psychospołecznych. **Odsetek pracodawców odczuwających brak odpowiedniego przygotowania pracowników zw. z kompetencjami zawodowymi i psychospołecznymi -** 6% pracodawców ma problemy ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych. 5% ma problemy w przypadku umiejętności psychospołecznych.
6.3	Pracodawcy będą opierali swoją konkurencyjność bardziej	Oceny kondycji ekonomicznej pracodawców PAPI – wskaźnik	Hipoteza potwierdzona	**Oceny kondycji ekonomicznej pracodawców PAPI** – 78% pracodawców ocenia kondycję firmy jako dobrą lub b. dobrą. 8%

	na wskaźnikach finansowych niż na długofalowym budowaniu zespołu pracowników.	zweryfikowany Ocena wpływu poszczególnych czynników wewnętrznych i zewnętrznych na kondycję ekonomiczną pracodawców PAPI – wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców wiążących swoje plany inwestycyjne z podnoszeniem kwalifikacji pracowników PAPI – wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców wskazujących na istotność danych umiejętności u pracowników PAPI – wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracowników oceniających nisko atmosferę w pracy (wybrane elementy) PAPI – wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców deklarujących stosowanie określonych czynników motywacyjnych PAPI – – wskaźnik zweryfikowany Rotacja kadr – zmiany w zatrudnieniu w kolejnych latach (pracodawcy deklarujący liczbę osób odchodzących z pracy i nowo zatrudnionych)– wskaźnik zweryfikowany		pracodawców przyznało, że przyczyną zwolnień była zła sytuacja ekonomiczna firmy bądź instytucji. **Ocena wpływu poszczególnych czynników wewnętrznych i zewnętrznych na kondycję ekonomiczną pracodawców PAPI** – kryzys gospodarczy: -1,43 (przy skali oceny wpływu – 3 do +3); sytuacja w branży: - 1,12; sytuacja finansowa firmy: -0,03. **Odsetek pracodawców wiążących swoje plany inwestycyjne z podnoszeniem kwalifikacji pracowników** – brak związku **Odsetek pracodawców wskazujących na istotność danych umiejętności u pracowników PAPI –** Wiedza teoretyczna - 48% Wiedza praktyczna, doświadczenie zawodowe - 74% Odpowiednie wykształcenie - 34% Znajomość obsługi komputera - 26% Znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych - 25% Znajomość języków obcych - 11% Umiejętność współpracy w grupie - 28% Samodzielność - 44% Gotowość do ciągłego podnoszenia kwalifikacji - 20% Kreatywność i pomysłowość - 47% Pracowitość - 50% Umiejętność organizowania pracy - 33% Umiejętność elastycznego reagowania na zmiany - 12% Sumienne wykonywanie poleceń przełożonych - 34% Zdolności analityczne - 10% **Odsetek pracowników oceniających nisko atmosferę w pracy (wybrane elementy) PAPI** – 0,4% **Odsetek pracodawców deklarujących stosowanie określonych czynników motywacyjnych PAPI –** 18,8% deklaruje, że w ich firmach stosowane są pakiety motywacyjne. **Rotacja kadr – zmiany w zatrudnieniu w kolejnych latach (pracodawcy deklarujący liczbę osób odchodzących z pracy i nowo zatrudnionych)**– z 56% podmiotów pracownicy odchodzili; 38% pracodawców zatrudniało pracowników. Odnotowywano w badaniach jakościowych przypadki zatrudniania na czarno lub wypłacania części wynagrodzenia poza opodatkowaniem. Wypowiedzi pracowników PUP, innych instytucji rynku pracy i przedstawicieli sektora oświaty pozwalają wnioskować, że jest to praktyka nagminna, motywowana przez pracodawców kondycja ekonomiczną firm i zarazem niechęcią do zmniejszania zatrudnienia. Pracodawcy jako jedną z ważnych barier rozwoju firm wskazują koszty pozapłacowe pracy (ZUS, podatki). 93% pracodawców zadeklarowało optymalny stan zatrudnienia

6.4	O wyborze pracownika najczęściej decydują jego kwalifikacje zawodowe.	Odsetek pracodawców wskazujących na istotność poszczególnych cech i umiejętności pracowników - wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców wskazujących na istotność cech innych niż kwalifikacje zawodowe – wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza zweryfikowana	**Odsetek pracodawców wskazujących na istotność poszczególnych cech i umiejętności pracowników** – Wiedza teoretyczna - 48% Wiedza praktyczna, doświadczenie zawodowe - 74% Odpowiednie wykształcenie - 34% Znajomość obsługi komputera - 26% Znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych - 25% Znajomość języków obcych - 11% Umiejętność współpracy w grupie - 28% Samodzielność - 44% Gotowość do ciągłego podnoszenia kwalifikacji - 20% Kreatywność i pomysłowość - 47% Pracowitość - 50% Umiejętność organizowania pracy - 33% Umiejętność elastycznego reagowania na zmiany - 12% Sumienne wykonywanie poleceń przełożonych - 34% Zdolności analityczne - 10% **Odsetek pracodawców wskazujących na istotność cech innych niż kwalifikacje zawodowe** – kreatywność i pomysłowość u kadry kierowniczej wskazało 28% pracodawców, w przypadku specjalistów 10%, w przypadku wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych 23% Najbardziej istotną cechą pracownika na większości stanowisk jest jego praktyczne, ale i w niektórych przypadkach teoretyczne przygotowanie zawodowe (najwyższa kadra kierownicza i specjaliści). Na stanowiskach niższych (wykwalifikowani i niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni) istotniejsze są cechy: sumienne wykonywanie poleceń przełożonego oraz pracowitość, ale wiedza praktyczna i doświadczenie zawodowe jest również jedną z najczęściej pożądanych cech

Cel szczegółowy 7 – Poznanie polityki szkoleniowej pracodawców, rodzajów prowadzonych szkoleń, ich źródeł finansowania oraz potrzeb szkoleniowych

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
7.1	Duża grupa pracodawców nie zabiega o podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników ze względu na wysokie koszty tych działań. Pracodawcy nie zwiększą intensywności	Odsetek pracodawców ograniczających działania podnoszące kwalifikacje ze względu na koszty – wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza zweryfikowana	**Odsetek pracodawców ograniczających działania podnoszące kwalifikacje ze względu na koszty** - 31% pracodawców zadeklarowało, ograniczenia finansowe jako główną barierę podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników.

	szkoleniowej ze względu na strategię obniżania kosztów bieżących.	Odsetek pracodawców deklarujących w kolejnych latach, iż nie będą podnosić kwalifikacji zawodowych i społecznych - – wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców podejmujących działania w kierunku zwiększenia kwalifikacji/kompetencji pracowników – wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców uznających poziom umiejętności pracowników za zadowalający – wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców wprowadzających oszczędności – wskaźnik zweryfikowany		**Odsetek pracodawców deklarujących w kolejnych latach, iż nie będą podnosić kwalifikacji zawodowych i społecznych** - **Odsetek pracodawców deklarujących w kolejnych latach, iż nie będą podnosić kwalifikacji zawodowych i społecznych** **Odsetek pracodawców uznających poziom umiejętności pracowników za zadowalający** **Odsetek pracodawców wprowadzających oszczędności -** 30% pracodawców nie ponosi żadnych nakładów na szkolenia. Większość ponoszących nakłady podmiotów dochodowych i niedochodowych deklaruje, że w ubiegłym roku nakłady na szkolenia utrzymywały się na tym samym poziomie (odpowiednio 85,9% oraz 83,4%), a deklaracje wzrostu lub spadku nakładów stanowiły marginalne odsetki deklaracji.
7.2	W województwie podkarpackim szkoli się dużo, natomiast jakość oferty szkoleniowej może być określona jako niska.	Odsetek i struktura pracowników uczestniczących w szkoleniach – wskaźnik zweryfikowany Opinie pracodawców i pracowników na temat oceny tych szkoleń – wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza sfalsyfikowana	**Odsetek i struktura pracowników uczestniczących w szkoleniach** - 79,6% podmiotów prowadzących działalność niedochodową szkoliło pracowników. W przypadku działalności niedochodowej było to 38,2%. **Opinie pracodawców i pracowników na temat oceny tych szkoleń** - 70,1% uważa, że dostępne szkolenia zawodowe prowadzone są na wysokim poziomie. W przypadku szkoleń umiejętności psychospołecznych opinię taką wyraziło 63,6% ankietowanych.
7.3	Przeważają szkolenia zewnętrzne, które są bardziej kosztochłonne. Może to zniechęcać część pracodawców do kierowania pracowników na szkolenia.	Odsetek pracodawców korzystających ze szkoleń zewnętrznych – wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców korzystających ze szkoleń innego typu – wskaźnik zweryfikowany	Do obserwacji	**Odsetek pracodawców korzystających ze szkoleń zewnętrznych -** 63% pracowników uczestniczyło w szkoleniach zawodowych wskazanych przez firmę. 20% uczestniczyło w szkoleniach zewnętrznych na własny koszt i z własnej inicjatywy. **Odsetek pracodawców korzystających ze szkoleń innego typu -** 61% pracodawców prowadziło szkolenia wewnętrzne. 24% pracodawców przyuczało pracownika na bieżąco.
7.4	Pracodawcy inwestują przede wszystkim w: szkolenia dające pracownikom uprawnienia lub odnawiające dotychczasowe uprawnienia, szkolenia specjalistyczne uzupełniające dotychczasowe umiejętności, podnoszenie kwalifikacji pracowników o dłuższym stażu pracy.	Odsetek pracodawców kierujących pracowników na szkolenia podnoszące ich kwalifikacje zawodowe – wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców deklarujących poszczególne powody kierowania pracowników na szkolenia i inne formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych – wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców inwestujących w podnoszenie kwalifikacji pracowników z dłuższym stażem – wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracowników uczestniczących w działaniach	Hipoteza zweryfikowana	**Odsetek pracodawców kierujących pracowników na szkolenia podnoszące ich kwalifikacje zawodowe -** 75% pracodawców deklaruje aktualizację kwalifikacji jako główna przyczynę kierowania pracownika na szkolenie. 48% twierdzi, że chce podnieść kwalifikacje pracownika. 30% jako powód wskazuje obowiązek narzucone przez przepisy prawa. **Odsetek pracodawców deklarujących poszczególne powody kierowania pracowników na szkolenia i inne formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych -** Pracownicy również wskazują na konieczność aktualizacji kwalifikacji (64% mężczyzn i 61% kobiet). Dodatkowo 60% mężczyzn i 32% kobiet wskazuje jako motywację szkolenia się konieczność zdobycia certyfikatu **Odsetek pracodawców inwestujących w podnoszenie kwalifikacji pracowników z dłuższym stażem –** 1,2%.

		podnoszących kwalifikacje zawodowe i społeczne – wskaźnik zweryfikowany		
7.5	Podniesienie kwalifikacji rzadko wiąże się ze wzrostem wynagrodzenia lub awansem.	Odsetek pracowników deklarujących wpływ podniesienia kwalifikacji na wynagrodzenia lub/i awans – wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza potwierdzona	**Odsetek pracowników deklarujących wpływ podniesienia kwalifikacji na wynagrodzenia lub/i awans**: 4% pracowników zatrudnionych na umowy stałe i 24% zatrudnionych na inne formy umowy deklaruje, że szkolenie miało wpływ na awans W przypadku pracowników zatrudnionych na stałe to podniesienie kwalifikacji nie wiąże się z wynagrodzeniem lub awansem. Częściej zdarza się to w przypadku pracowników zatrudnionych na inne typy umowy (24% deklaracji). Jak pokazuje IDI, że jest to bardzo ważna motywacja dla nauczycieli i dla lekarzy, co wynika z uregulowań prawnych związanych z tymi zawodami. Kwalifikacje wiążą się zatem z awansem i wynagrodzeniem dla znaczącej, choć będącej w mniejszości kategorii pracowników, jaką są zatrudnieni na inne umowy niż umowa na czas nieokreślony, a w przypadku dwóch grup zawodowych (nauczyciele i lekarze) ten związek okazuje się bardzo silny.
7.6	Przeszkolenie nowo zatrudnionego pracownika stanowi poważny koszt dla firmy. W związku z tym podmioty unikają zatrudnienia pracownika bez doświadczenia będą, natomiast coraz częściej oferują praktyki i staże dla absolwentów.	Odsetek pracodawców ograniczających działania podnoszące kwalifikacje ze względu na koszty – wskaźnik zweryfikowany Odsetek zatrudnionych stażystów i praktykantów – wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów – wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza potwierdzona	**Odsetek pracodawców ograniczających działania podnoszące kwalifikacje ze względu na koszty**: 37% pracodawców wskazało, że brak środków jest barierą ograniczającą lub uniemożliwiającą podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników **Odsetek zatrudnionych stażystów i praktykantów**: 20% pracodawców zatrudniało w ostatnich 12 miesiącach stażystów lub praktykantów. Średnio firma zatrudniała 3 stażystów, mediana wynosi 2 **Odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów**: 24% pracodawców zatrudniło absolwenta w ciągu ostatniego roku Firmy unikają zatrudniania pracowników bez doświadczenia i chętnie dają pracę stażystom, jeśli staże finansowane są z zewnątrz (przede wszystkim w grę wchodzi PUP). Zatrudnienie młodego pracownika zwykle warunkowane jest posiadaniem przez niego doświadczenia.
7.7	Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników ma niewielkie przełożenie na lepsze osiąganie celów firmy/instytucji. Wynika to z faktu, iż głównym powodem kierowania pracowników na szkolenia zawodowe jest konieczność pozyskania poświadczenia kwalifikacji, a nie samo ich podniesienie.	Odsetek pracodawców oceniających wpływ podnoszenia kwalifikacji pracowników na osiąganie celów firmy/instytucji jako niskie – wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracowników oceniających wpływ podnoszenia kwalifikacji zawodowych na jakość swojej pracy jako niski – wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza sfalsyfikowana	**Odsetek pracodawców oceniających wpływ podnoszenia kwalifikacji pracowników na osiąganie celów firmy/instytucji**: Kwalifikacje pracowników mają niewielki pozytywny wpływ na wyniki firmy według 22% pracodawców, wpływ pozytywny – wg 37%, a bardzo pozytywny – wg 15% **Odsetek pracowników oceniających wpływ podnoszenia kwalifikacji zawodowych na jakość swojej pracy jako niski**: 8% pracowników oceniło wpływ szkoleń jako niski lub w ogóle brak wpływu na jakość wykonywanej pracy

				Aktualizacja kwalifikacji pracowników należy do „krótkiej listy" podstawowych motywacji pracodawców do kierowania pracowników na szkolenia. Nie jest to jednak ani motywacja najczęściej się powtarzająca, ani tym bardziej jedyna. Znacznie częściej taką motywację deklarują pracodawcy prowadzący działalność niedochodową, gdzie nierzadko szkolenia są obowiązkowe za sprawą odpowiednich uregulowań prawnych. W przypadku pracodawców prowadzących działalność dochodową kwalifikacje pracowników mają niewielki pozytywny wpływ na wyniki firmy według 26%, wpływ pozytywny wg 39%, a bardzo pozytywny – wg 10%.

Cel szczegółowy 8 – Ukazanie struktury zatrudnienia z uwzględnieniem płci, a także zidentyfikowanie występujących nierówności i ich przyczyn

Lp.	Hipoteza	Wskaźnik	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
8.1	Istnieją sekcje, w których dominują kobiety; feminizacja tych sektorów wraz z konsekwencją niskiego wzrostu wynagrodzeń będzie się pogłębiać.	Liczba kobiet zatrudnionych w poszczególnych sekcjach (struktura zatrudnienia wg płci) PAPI - wskaźnik zweryfikowany Wysokość wynagrodzenia w podziale na płeć i stanowisko (w przedziałach) PAPI - wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza została sfalsyfikowana	**Liczba kobiet zatrudnionych w poszczególnych sekcjach (struktura zatrudnienia wg płci) PAPI** Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie 2 kobiety (K), 12 mężczyzn (M) Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe 2125 K, 5899 M Sekcja E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją 114 K, 381 M Sekcja F – Budownictwo 112 K, 481 M Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle 1017 K, 933 M Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa 83 K, 660 M Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi 190 K, 59 M Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa 153 K, 39 M Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości 54 K, 74 M Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna 40 K, 79 M Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca 334 K, 397 M Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne 863 K, 416 M Sekcja P - Edukacja 3204 K, 925 M Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna 769 K, 296 M Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją 325 K, 234 M

Lp.	Hipoteza	Wskaźnik	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
				Sekcja S - Pozostała działalność usługowa 54 K, 51 M **Wysokość wynagrodzenia w podziale na płeć i stanowisko (w przedziałach) PAPI** Kobiety: Wyższe stanowiska kierownicze: 7% do 999 zł, 0% od 1000 do 1499 zł, 21% od 1500 do 1999 zł, 29% od 2000 do 2499 zł, 7% od 2500 do 2999 zł, 21% powyżej 2999 zł, 14% odmowa odpowiedzi; Średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie: 3% do 999 zł, 3% od 1000 do 1499 zł, 54% od 1500 do 1999 zł, 5% od 2000 do 2499 zł, 5% od 2500 do 2999 z, 5% powyżej 2999 zł, 24% odmowa odpowiedzi; Pracownicy wykonawczy/ merytoryczni, specjaliści: 1% do 999 zł, 15% od 1000 do 1499 zł 29%, 0% od 1500 do 1999 zł, 22% od 2000 do 2499 zł, 13% od 2500 do 2999 zł, 3% powyżej 2999 zł, 17% odmowa odpowiedzi; Pracownicy administracyjno-biurowi: 4% do 999 zł, 27% od 1000 do 1499 zł, 37% od 1500 do 1999 zł, 10% od 2000 do 2499 zł, 1% od 2500 do 2999 zł, 0% powyżej 2999 zł, 22% odmowa odpowiedzi; Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni: 4% do 999 zł, 73% od 1000 do 1499 zł, 19% od 1500 do 1999 zł, 0% od 2000 do 2499 zł, 1% od 2500 do 2999 zł, 0% powyżej 2999 zł, 3% odmowa odpowiedzi; Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni: 17% do 999 zł, 50% od 1000 do 1499 zł, 25% od 1500 do 1999 zł, 0% od 2000 do 2499 zł, 0% od 2500 do 2999 zł, 0% powyżej 2999 zł, 8% odmowa odpowiedzi; Mężczyźni: Wyższe stanowiska kierownicze: 0% do 999 zł, 4% od 1000 do 1499 zł, 13% od 1500 do 1999 zł, 17% od 2000 do 2499 zł, 13% od 2500 do 2999 zł, 25% powyżej 2999 zł, 29% odmowa odpowiedzi; Średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie: 0% do 999 zł, 13% od 1000 do 1499 zł, 33% od 1500 do 1999 zł, 10% od 2000 do 2499 zł, 15% od 2500 do 2999 zł, 5% powyżej 2999 zł, 23% odmowa odpowiedzi; Pracownicy wykonawczy/ merytoryczni, specjaliści: 1% do 999 zł, 12% od 1000 do 1499 zł, 28% od 1500 do 1999 zł, 15% od 2000 do 2499 zł, 9% od 2500 do 2999 zł, 2% powyżej 2999 zł, 33% odmowa odpowiedzi; Pracownicy administracyjno-biurowi: 0% do 999 zł, 18% od 1000 do 1499 zł, 39% od 1500 do 1999 zł, 14% od

Lp.	Hipoteza	Wskaźnik	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
				2000 do 2499 zł, 0% od 2500 do 2999 zł, 0% powyżej 2999 zł, 28% odmowa odpowiedzi; Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni: 3% do 999 zł, 26% od 1000 do 1499 zł, 55% od 1500 do 1999 zł, 2% od 2000 do 2499 zł, 1% od 2500 do 2999 zł, 0% powyżej 2999 zł, 13% odmowa odpowiedzi; Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni: 0% do 999 zł, 44% od 1000 do 1499 zł, 17% od 1500 do 1999 zł, 0% od 2000 do 2499 zł, 0% od 2500 do 2999 zł, 0% powyżej 2999 zł, 39% odmowa odpowiedzi; Pierwszy człon hipotezy został zweryfikowany pozytywnie. Jak zostało przedstawione, do najbardziej sfeminizowanych sekcji należy sektor P – Edukacja – na wszystkich stanowiskach w instytucjach w tej sekcji występuje przewaga kobiet. Podobnie jest w sekcji Q – Opieka zdrowotna – tam też dominują kobiety, oprócz najwyższej kadry. Jednak drugi człon został sfalsyfikowany. Analiza wynagrodzeń kobiet wskazuje, że ich wynagrodzenia są niższe od mężczyzn pracujących w tych samych sekcjach. W porównaniu jednak do ubiegłego roku w większości sekcji, w tym w sekcjach sfeminizowanych (P, Q i R) wskaźnik luki płacowej zmniejszył się, co oznacza że wynagrodzenie kobiet również w sekcjach sfeminizowanych wzrasta, zbliżając się do wynagrodzenia mężczyzn.
8.2	Kobietom trudno jest znaleźć pracę ze względu na panujące stereotypy dotyczące płci oraz zaangażowanie kobiet w pełnienie obowiązków opiekuńczych przy braku mechanizmów godzenia ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn w pewnych typach zawodów.	Liczba kobiet zatrudnionych w podmiotach prawnych i fizycznych na poszczególnych stanowiskach PAPI - wskaźnik zweryfikowany Liczba bezrobotnych kobiet w stosunku do liczby bezrobotnych mężczyzn wg kategorii wieku Dane GUS - wskaźnik zweryfikowany Liczba bezrobotnych kobiet w stosunku do liczby bezrobotnych mężczyzn wg kategorii wykształcenia Dane GUS - wskaźnik zweryfikowany Odsetek kobiet wśród długotrwale bezrobotnych Dane GUS - wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców wprowadzających mechanizmy godzenia ról rodzinnych i zawodowych, w tym: elastyczne formy zatrudnienia, dopłaty do zinstytucjonalizowanych bądź prywatnych form opieki z Funduszu Świadczeń Pracowniczych itp. PAPI -	Hipoteza została potwierdzona	**Liczba kobiet zatrudnionych w podmiotach prawnych i fizycznych na poszczególnych stanowiskach PAPI** Najwyższa kadra zarządzająca, prezesi, właściciele - 144 Wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorzy - 259 średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie - 333 Pracownicy wykonawczy/ merytoryczni, specjaliści - 4212 Pracownicy administracyjno-biurowi - 1885 Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni - 2880 Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni - 839 **Liczba bezrobotnych kobiet w stosunku do liczby bezrobotnych wg kategorii wieku**: Bezrobotnych kobiet w wieku 24 i mniej lat było 18146 bezrobotnych mężczyzn w tym wieku – 16629. Bezrobotnych kobiet w wieku 25–34 było 26699 mężczyzn – 18879. Bezrobotnych kobiet w wieku 35–44 było 16358, mężczyzn – 12382. Bezrobotnych kobiet w wieku 45–54 było 12752, mężczyzn – 12947. Bezrobotnych kobiet w wieku 55 i więcej było 3448, mężczyzn – 7968 (GUS, BDL, 2011). **Liczba bezrobotnych kobiet w stosunku do liczby bezrobotnych mężczyzn wg kategorii wykształcenia:** Wśród osób z wykształceniem wyższym było 13149 kobiet i 5632 mężczyzn. Wśród osób z wykształceniem policealnym, średnim zawodowym było

Lp.	Hipoteza	Wskaźnik	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
		wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracowników wskazujących na możliwość godzenia ról rodzinnych i zawodowych u pracodawcy PAPI - wskaźnik zweryfikowany		22204 kobiet i 15121 mężczyzn. Wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym było 10430 kobiet i 4958 mężczyzn. Wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym było 19292 kobiet i 24931 mężczyzn. Wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym było 12328 kobiet i 18163 mężczyzn (GUS, BDL, 2011). **Odsetek kobiet wśród długotrwale bezrobotnych**: Na koniec 2011 r. w woj. podkarpackim kobiety stanowiły 59% osób długotrwale, czyli od ponad 12 miesięcy bezrobotnych (wyliczenia własne na podstawie GUS, BDL) **Odsetek pracodawców wprowadzających mechanizmy godzenia ról rodzinnych i zawodowych, w tym: elastyczne formy zatrudnienia, dopłaty do zinstytucjonalizowanych bądź prywatnych form opieki z Funduszu Świadczeń Pracowniczych itp. PAPI -** 3% **Odsetek pracowników wskazujących na możliwość godzenia ról rodzinnych i zawodowych u pracodawcy PAPI** Pracodawca nie robi problemów, jeśli pracownik musi wyjść w trakcie pracy - 12% Pracodawca nie robi problemów, jeśli pracownik musi wyjść wcześniej - 11% Pracownik może zabrać pracę do domu - 3% Pracownik może pracować w domu (bez przychodzenia do firmy/ instytucji) - 0% Pracownik może przejść na część etatu, jeśli wymaga tego jego sytuacja rodzinna - 12% Biorąc pod uwagę przewagę mężczyzn na najwyższych stanowiskach, większą liczbę bezrobotnych kobiet niż mężczyzn, niski odsetek pracodawców stosujących mechanizmy godzenia ról rodzinnych i zawodowych, niski odsetek pracowników wskazujących na możliwość godzenia ról rodzinnych i zawodowych u pracodawcy, a także wyniki badań jakościowych widać, że potwierdza się hipoteza, iż kobietom trudno jest znaleźć pracę ze względu na panujące stereotypy dotyczące płci oraz zaangażowanie kobiet w pełnienie obowiązków opiekuńczych przy braku mechanizmów godzenia ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn w pewnych typach zawodów.
8.3	Na podobnych stanowiskach kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni ze względu na stereotypowe przekonania na temat wartości pracy kobiet.	Wysokość wynagrodzenia w podziale na płeć i stanowisko (w przedziałach) PAPI - wskaźnik zweryfikowany Wskaźnik gender pay gap Inne opracowania - wskaźnik	Hipoteza została potwierdzona	**Wysokość wynagrodzenia w podziale na płeć i stanowisko (w przedziałach) PAPI** Kobiety:

Lp.	Hipoteza	Wskaźnik	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
		zweryfikowany Odsetek pracodawców monitorujących wysokość relacji płac kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach PAPI - wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracowników, którzy uważają, że w ich obecnym miejscu pracy kryterium płci ma wpływ na wysokość wynagrodzeń PAPI - wskaźnik zweryfikowany		Wyższe stanowiska kierownicze: 7% do 999 zł, 0% od 1000 do 1499 zł, 21% od 1500 do 1999 zł, 29% od 2000 do 2499 zł, 7% od 2500 do 2999 zł, 21% powyżej 2999 zł, 14% odmowa odpowiedzi; Średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie: 3% do 999 zł, 3% od 1000 do 1499 zł, 54% od 1500 do 1999 zł, 5% od 2000 do 2499 zł, 5% od 2500 do 2999 z, 5% powyżej 2999 zł, 24% odmowa odpowiedzi; Pracownicy wykonawczy/ merytoryczni, specjaliści: 1% do 999 zł, 15% od 1000 do 1499 zł 29%, 0% od 1500 do 1999 zł, 22% od 2000 do 2499 zł, 13% od 2500 do 2999 zł, 3% powyżej 2999 zł, 17% odmowa odpowiedzi; Pracownicy administracyjno-biurowi: 4% do 999 zł, 27% od 1000 do 1499 zł, 37% od 1500 do 1999 zł, 10% od 2000 do 2499 zł, 1% od 2500 do 2999 zł, 0% powyżej 2999 zł, 22% odmowa odpowiedzi; Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni: 4% do 999 zł, 73% od 1000 do 1499 zł, 19% od 1500 do 1999 zł, 0% od 2000 do 2499 zł, 1% od 2500 do 2999 zł, 0% powyżej 2999 zł, 3% odmowa odpowiedzi; Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni: 17% do 999 zł, 50% od 1000 do 1499 zł, 25% od 1500 do 1999 zł, 0% od 2000 do 2499 zł, 0% od 2500 do 2999 zł, 0% powyżej 2999 zł, 8% odmowa odpowiedzi; Mężczyźni: Wyższe stanowiska kierownicze: 0% do 999 zł, 4% od 1000 do 1499 zł, 13% od 1500 do 1999 zł, 17% od 2000 do 2499 zł, 13% od 2500 do 2999 zł, 25% powyżej 2999 zł, 29% odmowa odpowiedzi; Średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie: 0% do 999 zł, 13% od 1000 do 1499 zł, 33% od 1500 do 1999 zł, 10% od 2000 do 2499 zł, 15% od 2500 do 2999 zł, 5% powyżej 2999 zł, 23% odmowa odpowiedzi; Pracownicy wykonawczy/ merytoryczni, specjaliści: 1% do 999 zł, 12% od 1000 do 1499 zł, 28% od 1500 do 1999 zł, 15% od 2000 do 2499 zł, 9% od 2500 do 2999 zł, 2% powyżej 2999 zł, 33% odmowa odpowiedzi; Pracownicy administracyjno-biurowi: 0% do 999 zł, 18% od 1000 do 1499 zł, 39% od 1500 do 1999 zł, 14% od 2000 do 2499 zł, 0% od 2500 do 2999 zł, 0% powyżej 2999 zł, 28% odmowa odpowiedzi; Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni: 3% do 999 zł, 26% od 1000 do 1499 zł, 55% od 1500 do 1999 zł, 2% od 2000 do 2499 zł, 1% od 2500 do 2999 zł, 0% powyżej 2999 zł, 13% odmowa odpowiedzi;

Lp.	Hipoteza	Wskaźnik	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
				Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni: 0% do 999 zł, 44% od 1000 do 1499 zł, 17% od 1500 do 1999 zł, 0% od 2000 do 2499 zł, 0% od 2500 do 2999 zł, 0% powyżej 2999 zł, 39% odmowa odpowiedzi; **Wskaźnik gender pay gap**: różnica w wynagrodzeniu mężczyzn i kobiet w całej gospodarce (jako odsetek przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn): 5,3 (Eurostat, 2010) **Odsetek pracodawców monitorujących wysokość relacji płac kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach PAPI** – 21% (15% w sposób systematyczny, 6% - niesystematycznie) **Odsetek pracowników, którzy uważają, że w ich obecnym miejscu pracy kryterium płci ma wpływ na wysokość wynagrodzeń PAPI** – 2% Na podobnych stanowiskach kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni (i to zarówno na stanowiskach najniższego, jak i najwyższego szczebla) ze względu na stereotypowe przekonania na temat wartości pracy kobiet, a raczej ze względu na stereotypowe postrzeganie kobiet przez pryzmat macierzyństwa. Największe różnice – na niekorzyść kobiet – wystąpiły w podmiotach działających w sekcjach: K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (gender pay gap o wartości 38,6), I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (29,8), G – Handel hurtowy i detaliczny (28,2).
8.4	Kobiety mają bardziej utrudnioną możliwość awansu niż mężczyźni ze względu na ryzyko dla pracodawcy, jakie niesie potencjalna absencja w pracy związana z opieką nad dzieckiem. W celu zminimalizowania tego ryzyka pracodawcy będą chętniej zatrudniać kobiety na umowy cywilnoprawne niż na umowy o pracę.	Struktura i liczba pracowników według stanowiska i formy zatrudnienia ze względu na płeć PAPI - wskaźnik zweryfikowany Struktura i liczba pracowników według rodzaju umowy o pracę ze względu na płeć PAPI - wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracowników, którzy deklarują poczucie pominięcia przy awansie tylko ze względu na płeć PAPI - wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza została sfalsyfikowana	**Struktura i liczba pracowników według stanowiska i formy zatrudnienia ze względu na płeć PAPI** Najwyższa kadra zarządzająca, prezesi, właściciele 144 K, 305 M Wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorzy 259 K, 245 M średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie 333 K, 747 M Pracownicy wykonawczy/ merytoryczni, specjaliści 4212 K, 2025 M Pracownicy administracyjno-biurowi 1885 K, 628 M Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni 2880 K, 6911 M Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni 839 K, 2071 M **Struktura i liczba pracowników według rodzaju umowy o pracę ze względu na płeć PAPI** Umowa na czas nieokreślony 9340 K, 10942 M Umowa na czas określony 2198 K, 669 M Stałe umowy zlecenia lub o dzieło 81 K, 108 M Okresowe umowy zlecenia lub o dzieło 197 K, 293 M

Lp.	Hipoteza	Wskaźnik	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
				Świadczący pracę na zasadzie samozatrudnienia 16 K, 21 M Kontrakt menadżerski 0 K, 0 M Umowa na czas próbny 10 K, 11 M **Odsetek pracowników, którzy deklarują poczucie pominięcia przy awansie tylko ze względu na płeć PAPI** -15% kobiet i 21% mężczyzn Zarówno wyniki badania ilościowego wśród pracodawców, jak i pracowników wskazują, że kobiety są częściej zatrudnione na umowę o pracę (79% badanych kobiet pracowników ma umowę na czas nieokreślony i 75% mężczyzn). została sfalsyfikowana hipoteza, iż kobiety mają bardziej utrudnioną możliwość awansu niż mężczyźni ze względu na ryzyko dla pracodawcy, jakie niesie potencjalna absencja w pracy związana z opieką nad dzieckiem zakładająca, przez co w celu zminimalizowania tego ryzyka pracodawcy będą chętniej zatrudniać kobiety na umowy cywilnoprawne niż na umowy o pracę.

Cel szczegółowy 9 – Określenie powiązań pracodawców z instytucjami rynku pracy oraz sektorem edukacji

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
9.1	Pracodawcy zwiększą zainteresowanie formami współpracy z instytucjami rynku pracy, takimi jak: korzystanie z baz danych o kandydatach, korzystanie z usług doradczych, realizacja wspólnych projektów, wymiana informacji, w związku ze spadkiem udziału pracy subsydiowanej w ofercie PSZ w wyniku ograniczenia środków Funduszu Pracy.	Liczba ofert pracy składanych do PUP (dane urzędów) - wskaźnik zweryfikowany Liczba przedsiębiorstw korzystających oferty urzędów pracy PAPI - wskaźnik zweryfikowany Liczba przedsiębiorstw korzystających z oferty szkoleniowej WUP w ramach Priorytetu VIII PO KL (dane PO KL) - wskaźnik zweryfikowany Zwiększenie liczby pracodawców korzystających z innych form współpracy niż subsydiowane miejsca pracy PAPI (zgodnie z kafeterią w pytaniu w kwestionariuszu) - wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza sfalsyfikowana	**Liczba ofert pracy składanych do PUP**: 57 481 ofert (2010 r.), 42 554 ofert (2011 r.) **Liczba przedsiębiorstw korzystających z bazy danych kandydatów do pracy PUP**: 80,26% pracodawców, którzy zadeklarowali współpracę z urzędami pracy, kierowało się do nich w poszukiwaniu pracowników (69% w roku poprzednim) **Liczba przedsiębiorstw korzystających z oferty szkoleniowej WUP w ramach Priorytetu VIII PO KL**: 2 312 (liczba przedsiębiorstw, które zostały objęte wsparciem w zakresie projektów szkoleniowych) **Zwiększenie liczby pracodawców korzystających z innych form współpracy niż subsydiowane miejsca pracy**: Poszukiwanie pracowników wysokokwalifikowanych – wzrost o 10% Poszukiwanie pracowników niskokwalifikowanych – wzrost o 6% Poszukiwanie do pracy tymczasowej, sezonowej – wzrost o 3% Korzystanie z baz danych o kandydatach – spadek o 3% Korzystanie z usług doradczych – spadek o 2% Realizacja wspólnych projektów/ działań – spadek o 3% Wymiana informacji – spadek o 3%

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
				Mimo wzrostu odsetka pracodawców poszukujących pracowników za pośrednictwem PUP, spadł odsetek tych, którzy korzystają z innych usług. Mimo że w wartościach bezwzględnych spadek nie jest znaczny (maksimum 3%), w wartościach względnych jest on dużo bardziej widoczny i wynosi od 30% (wymiana informacji), poprzez 43% (korzystanie z baz danych o kandydatach), aż do 50% (korzystanie z usług doradczych; realizacja wspólnych projektów/ działań). Różnice takie raczej w niewielkim stopniu dają się wyjaśnić kontekstem (ograniczenie funduszy UE, realizacja badania na początku okresu zatrudniania pracowników sezonowych), co skłania do negatywnej weryfikacji hipotezy.
9.2	Pracodawcy poszukują pracowników wysokokwalifikowanych, korzystając z usług niepublicznych agencji zatrudnienia, a pracowników niskokwalifikowanych poprzez PUP.	Liczba pracodawców szukających pracowników wysoko i nisko kwalifikowanych poprzez IRP - wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza sfalsyfikowana	**Liczba pracodawców szukających pracowników wysoko i nisko kwalifikowanych poprzez IRP**: Poszukiwanie pracowników wysoko kwalifikowanych: przez urzędy pracy 71%, przez agencje zatrudnienia 58% (w 2011 odpowiednio: 61% i 62%) Poszukiwanie pracowników nisko kwalifikowanych: przez urzędy pracy 25%, przez agencje zatrudnienia 21% (w 2011 odpowiednio: 19% i 22%) Po doprecyzowaniu definicji pracowników nisko- i wysokokwalifikowanych w tegorocznej fali badań uzyskano wyniki jeszcze bardziej jednoznacznie wskazujące na falsyfikację hipotezy, ni z w roku ubiegłym. Dlatego została ona zweryfikowana negatywnie.
9.3	Ze względu na przyjęte strategie adaptacyjne w warunkach spowolnienia gospodarczego pracodawcy będą częściej poszukiwać pracowników tymczasowych.	Odsetek zatrudnionych na różne formy umów PAPI - wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców wskazujących na zakres współpracy z IRP polegający na poszukiwaniu pracowników tymczasowych PAPI - wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza potwierdzona	**Odsetek zatrudnionych na umowę o pracę**: 77% zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony, 13% zatrudnionych na umowę o pracę na czas określony (w 2011 r. odpowiednio 74% i 24%) **Odsetek pracodawców wskazujących na zakres współpracy z IRP polegający na poszukiwaniu pracowników tymczasowych**: poprzez urzędy pracy 12%, poprzez agencje zatrudnienia 21% (w 2011 r. odpowiednio 9% i 19%) Wzrósł zarówno odsetek pracodawców poszukujących pracowników tymczasowych, jak i odsetek pracowników zatrudnionych na umowę na czas określony, co pozwala na potwierdzenie postawionej hipotezy.
9.4	Bariery współpracy pracodawców Podkarpacia z sektorem instytucji edukacyjnych będą wykazywały tendencję malejącą.	Liczba pracodawców współpracujących z instytucjami edukacyjnymi PAPI - wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza częściowo potwierdzona	**Odsetek pracodawców postrzegających występowanie wskazanych w hipotezie barier współpracy z sektorem edukacyjnym**: (w nawiasie dane z poprzedniej fali badania) Oferty tego podmiotu są nieadekwatne do naszych potrzeb 1,3% (4,9%) Brak środków finansowych w budżecie firmy/instytucji 1,1% (3,6%) Brak zainteresowania współpracą po stronie tamtej instytucji 0,7% (1,5%) Koszty współpracy są większe niż korzyści 0,2% (1,3%)

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
				Niezgodność oczekiwań związanych z formą i zakresem współpracy 1,1% (1,0%) Zbyt skomplikowane procedury i biurokracja 0,2% (0,5%) Brak dostępu do takich podmiotów w otoczeniu firmy/instytucji 0,4% (0,3%) **Liczba (odsetek) pracodawców współpracujących z instytucjami edukacyjnymi (w ogóle pracodawców)**: 28,21% niedochodowych, 11,8% dochodowych (dla roku 2011 odpowiednio 54,98% i 21,58%) Zmniejszył się odsetek pracodawców wskazujących wprost na bariery współpracy z sektorem edukacji. Jednocześnie jednak radykalnie zmniejszył się odsetek pracodawców w ogóle współpracujących z tym sektorem. Ta druga zmiana może być jednakże wynikiem terminu realizacji badania – przed okresem letnim, najbardziej popularnym dla odbywania staży i praktyk. Dlatego hipoteza zostaje tylko częściowo potwierdzona.
9.5	Pracodawcy Podkarpacia będą najczęściej stosować takie formy współpracy z sektorem instytucji edukacyjnych, jak organizacja praktyk i staży zawodowych, przekazywanie wiedzy praktycznej przez pracowników firmy.	Liczba pracodawców współpracujących z instytucjami edukacyjnymi PAPI - wskaźnik zweryfikowany Zakres współpracy pracodawców z sektorem edukacji PAPI - wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza częściowo potwierdzona	**Liczba (odsetek) pracodawców współpracujących z instytucjami edukacyjnymi (w ogóle pracodawców)**: 28,21% niedochodowych, 11,8% dochodowych (dla roku 2011 odpowiednio 54,98% i 21,58%) **Zakres współpracy pracodawców z sektorem edukacji**: odsetek wskazań wśród pracodawców, którzy współpracują: (w nawiasie dane z poprzedniej fali badania) Przyjmowanie uczniów/studentów na staże i praktyki 60,4% (62,0%) Wspólna realizacja projektów/działań ze szkołą 19,8% (25,7%) Pracownicy są uczestnikami zajęć w szkole (podnoszą swoje kwalifikacje) 16,5% (10,7%) Uczestniczenie w przygotowaniu programu nauczania 6,6% (7,5%) Pracownicy firmy/instytucji uczą w szkole jako nauczyciele specjalności w swoim zawodzie 6,6% (7,5%) Udostępnianie szkole informacji naukowo-technicznych przez firmę/instytucję 6,6% (7,0%) Finansowanie pomocy naukowych przez firmę/instytucję 2,2% (2,1%) Finansowanie stypendiów i staży przez firmę/instytucję 1,1% (1,6%) Współpraca z sektorem edukacji polega przede wszystkim na organizacji praktyk i staży w firmach i instytucjach. Odsetek takich pracodawców jest podobny jak w roku poprzednim. Jednakże odsetek pracodawców podejmujących inne formy współpracy ze szkoły zmniejszył się. W rezultacie hipoteza jest potwierdzona tylko częściowo (w zakresie

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
				organizacji praktyk i staży jako dominującej formy współpracy).

Cel szczegółowy 10 – Określenie metod i zasięgu terytorialnego poszukiwania pracowników

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
10.1	Pracodawcy najczęściej rekrutują pracowników, korzystając z własnych kontaktów i rekomendacji osób zaufanych.	Odsetek pracodawców wskazujących na korzystanie z poszczególnych metod rekrutacji PAPI - wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza sfalsyfikowana	**Odsetek pracodawców wskazujących na korzystanie z poszczególnych metod rekrutacji PAPI** Samodzielnie zgłaszanie się kandydatów - 56% pracodawców Urząd Pracy - 50% Baza CV osób, które złożyły oferty pracy/ sami się zgłosili - 44% Znajomi, z polecenia - 34% Ogłoszenia w siedzibie firmy/ instytucji - 18% Ogłoszenia w prasie, Internecie - 17% Przyjmując stażystów, praktykantów - 9% Współpraca ze szkołami, uczelniami - 6% Awans z niższych stanowisk - 3% Nabory, konkursy - 3% Agencje zatrudnienia - 2% Jako że do najczęściej stosowanych metod rekrutacji należy: samodzielne zgłaszanie się kandydatów oraz korzystanie z urzędu pracy sfalsyfikowna została hipoteza, że pracodawcy najczęściej rekrutują pracowników, korzystając z własnych kontaktów i rekomendacji osób zaufanych, choć należy zauważyć, że, mimo iż nie najczęstsza, jest to i tak bardzo popularna metoda rekrutacji.
10.2	Najbardziej skuteczne są metody rekrutacji poprzez własne kontakty i rekomendacje.	Opinie pracodawców na temat skuteczności poszczególnych metod rekrutacji PAPI - wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza sfalsyfikowana	**Opinie pracodawców na temat skuteczności poszczególnych metod rekrutacji PAPI** Do najskuteczniejszych metod rekrutacji należą (metody wymienione na pierwszym miejscu): Urząd Pracy - 26% Samodzielnie zgłaszanie się kandydatów - 26% Baza CV osób, które złożyły oferty pracy/ sami się zgłosili - 20% Znajomi, z polecenia - 16% Ogłoszenia w prasie, Internecie - 4% Ogłoszenia w siedzibie firmy/ instytucji - 3%

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
				Przyjmując stażystów, praktykantów - 2% Awans z niższych stanowisk - 1% Współpraca ze szkołami, uczelniami - 1% Nabory, konkursy - 1% O potwierdzeniu hipotezy świadczyć będzie przewaga wskazań, iż najbardziej skuteczne są metody rekrutacji poprzez własne kontakty i rekomendacje nad innymi formami rekrutacji. W opinii pracodawców istnieją bardziej skuteczne metody rekrutacji niż poprzez własne kontakty i rekomendacje – skuteczniejsze jest odwoływanie się do urzędów pracy oraz samodzielnego zgłaszania się pracowników. W związku z czym hipoteza, że najbardziej skuteczne są metody rekrutacji poprzez własne kontakty i rekomendacje.
10.3	Pracodawcy, poszukując pracowników, nie ograniczają się tylko do obszarów najbliższych położeniu podmiotu.	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników poza granicami regionu i kraju PAPI - wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza potwierdzona	**Odsetek pracodawców poszukujących pracowników poza granicami regionu** - 2% i kraju 0,5% (PAPI) O potwierdzeniu hipotezy świadczyć będzie odsetek pracodawców poszukujących pracowników poza granicami regionu i kraju większy od 0. Mimo że odsetek pracodawców poszukujących pracowników poza granicami kraju i regionu jest niewielki, należy uznać, że hipoteza iż pracodawcy, poszukując pracowników, nie ograniczają się tylko do obszarów najbliższych położeniu podmiotu została zweryfikowana pozytywnie.

Cel szczegółowy 11 – Poznanie i opracowanie listy zawodów przyszłościowych i schyłkowych

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
11.1	W grupie zawodów przyszłościowych wskazywanych przez pracodawców znajdą się zawody, które są charakterystyczne dla sektorów wskazanych w RSI jako sektory wysokie szansy.	Pojawienie się na liście zawodów wskazywanych przez pracodawców jako przyszłościowe zawodów charakterystycznych dla sektorów wysokiej szansy wskazanych w RSI. – wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza potwierdzona	**Pojawienie się na liście zawodów wskazywanych przez pracodawców jako przyszłościowe zawodów charakterystycznych dla sektorów wysokiej szansy wskazanych w RSI. -** Wśród zawodów wymienianych przez pracodawców jako przyszłościowe można znaleźć zawody, które mogą zostać wykorzystane w sektorach wysokiej szansy. Chociaż tylko do części z nich można na zasadzie wyłączności przyporządkować konkretne sektory. Do takich zawodów należą szeroko rozumiani informatycy, lekarze i kucharze. Hipoteza zweryfikowana pozytywnie. Wśród wymienionych przez pracodawców zawodów znajdują się takie, które są charakterystyczne dla wskazanych w RSI sektorach wysokiej szansy.
11.2	W województwie podkarpackim mamy do czynienia z niewystarczającą liczbą pracowników znajdujących się na rynku pracy i usługami edukacyjnymi adekwatnymi do wyzwań sektorów wysokiej szansy określonych w RSI i zawodów przyszłościowych wskazanych w badaniu.	Liczba kierunków w różnych typach szkół wskazujących na przygotowywanie absolwentów do wykonywania zawodów charakterystycznych dla sektorów wysokiej szansy – wskaźnik zweryfikowany Liczba miejsc pracy (PUP) w zawodach charakterystycznych dla sektorów wysokiej szansy – wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza potwierdzona	**Liczba kierunków w różnych typach szkół wskazujących na przygotowywanie absolwentów do wykonywania zawodów charakterystycznych dla sektorów wysokiej szansy** - starając się określić wartość wskaźnika wzięliśmy pod uwagę liczbę absolwentów w 2011 roku z podkarpackich uczelni publicznych i niepublicznych. Podane wartości pokazują pewne tendencje, ponieważ bardzo często trudno jednoznacznie przyporządkować dany kierunek jako nie wskazujący na przygotowanie absolwentów do wykonywania zawodów wysokiej szansy. Okazało się, że studia pedagogiczne, humanistyczne, społeczne oraz związane z administracją i zarządzaniem, które w stosunkowo niewielkim stopniu wpisują się w RSI studiowało prawie 60% studentów, ogółem na kierunkach nie związanych bezpośrednio z RSI studiuje prawie studiowało ponad 70% absolwentów z 2001 roku. **Liczba miejsc pracy (PUP) w zawodach charakterystycznych dla sektorów wysokiej szansy** – w przypadku zawodów przeprowadzenie nawet przybliżonej klasyfikacji okazało się niemożliwe, mamy do czynienia ze zbyt dużą liczbą zawodów w przypadku, może, ale nie musi być zgodny z RSI Uzyskane dane pozwalają stwierdzić, że w woj. podkarpackim dominują kierunki w przypadku, których trudno jest szukać powiązania z RSI. Brak jest też jednoznacznie rozstrzygających danych dotyczący możliwości zatrudnienie osób posiadających zawody zgodne z RSI, gdyż są to bardzo często osoby funkcjonujące poza rejestrem PUP, z drugiej strony trudno jednoznacznie przyporządkować znaczną część zawodów ze względu na zgodność z RSI.

Cel szczegółowy 12 – Ukazanie wizerunku absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych w opinii pracodawców

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
12.1	Absolwenci kierunków humanistycznych mają większe trudności w znalezieniu pracy niż absolwenci kierunków technicznych i matematyczno-przyrodniczych.	Stopa bezrobocia wśród absolwentów według rodzaju ukończonej szkoły Dane GUS - wskaźnik zweryfikowany Wskaźnik zatrudnienia według rodzaju ukończonej szkoły Dane GUS - wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów z wykształceniem humanistycznym i technicznym PAPI - wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza sfalsyfikowana	**Stopa bezrobocia wśród absolwentów według rodzaju ukończonej szkoły:** W IV kwartale 2011 r. najmniejsza stopa bezrobocia wystąpiła wśród absolwentów szkół wyższych – 18,2% i średnich ogólnokształcących – 29,4%, dotknęło najwyższa stopa bezrobocia była zaś wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (50,8%) oraz policealnych i średnich zawodowych (39,7%). W porównaniu z IV kwartałem 2010 r. wzrost stopy bezrobocia absolwentów wystąpił prawie we wszystkich grupach ludności wyodrębnionych ze względu na poziom wykształcenia. Największy wzrost tego wskaźnika odnotowano wśród osób, które ukończyły szkoły: zasadniczą zawodową oraz ogólnokształcącą policealną i średnią zawodową (odpowiednio o 8,8 p.p. i o 5,3 p.p.), natomiast najmniejszy wzrost tego wskaźnika miał miejsce wśród absolwentów szkół wyższych (o 2,8 p.p.)(GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, IV kwartał 2011, Warszawa 2012). **Wskaźnik zatrudnienia według rodzaju ukończonej szkoły:** W IV kwartale 2011 r. wskaźnik zatrudnienia dla absolwentów szkół wyższych wynosił 76,4, dla absolwentów szkół policealnych i średnich zawodowych 52,1, dla średnich ogólnokształcących 50,7, a dla zasadniczych zawodowych 41,6.(GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, IV kwartał 2011, Warszawa 2012). **Odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów z wykształceniem humanistycznym i technicznym PAPI** Absolwent/ci technikum, liceum profilowanego - 29% pracodawców Absolwent/ci uczelni wyższej (kierunek techniczny) - 29% Absolwent/ci szkoły zawodowej - 24% Absolwent/ci uczelni wyższej (kierunek humanistyczny) - 18% Absolwent/ci uczelni wyższej (matematyczno przyrodniczy) - 16% Absolwent/ci gimnazjum - 3% Absolwent/ci liceum ogólnokształcącego - 3% Absolwent/ci szkoły policealnej - 3% Zderzając odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów z liczbą absolwentów po różnych kierunkach kształcenia, widać, że absolwenci kierunków humanistycznych mają większe trudności w znalezieniu pracy

				niż absolwenci kierunków technicznych i matematyczno- przyrodniczych – pracodawcy bowiem zatrudniają chętniej absolwentów po kierunkach technicznych, których wśród ogółu absolwentów jest znacznie mniej niż tych z wykształceniem humanistycznym.
12.2	Pracodawcy Podkarpacia cenią głównie umiejętności i doświadczenie zawodowe, tak więc postrzeganie kwalifikacji absolwenta uzależnione jest od nabycia przez niego umiejętności zawodowych.	Odsetek pracodawców wymieniających poszczególne cechy (umiejętności i braki umiejętności) absolwentów PAPI - wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców, którzy przed zatrudnieniem absolwenta przyjmowali go na staż PAPI - wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza potwierdzona	**Odsetek pracodawców wymieniających poszczególne cechy (umiejętności i braki umiejętności) absolwentów PAPI** Pozytywne cechy i umiejętności absolwentów: Pracowitość – wskazanie 12 pracodawców Odpowiednie wykształcenie - 11 Wiedza teoretyczna - 9 Umiejętność współpracy w grupie - 8 Kreatywność i pomysłowość - 7 Sumienne wykonywanie poleceń przełożonych - 7 Znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych - 6 Wiedza praktyczna, doświadczenie zawodowe - 5 Gotowość do ciągłego podnoszenia kwalifikacji - 5 Znajomość obsługi komputera - 4 Samodzielność - 1 Umiejętność organizowania pracy - 1 Znajomość języków obcych - 0 Umiejętność elastycznego reagowania na zmiany - 0 Zdolności analityczne - 0 Negatywne cechy i braki absolwentów: Niewystarczająca wiedza praktyczna, niewystarczające doświadczenie zawodowe- wskazanie 9 pracodawców Niewystarczająca samodzielność - 7 Niewystarczająca umiejętność organizowania pracy - 5 Niewystarczająca wiedza teoretyczna - 2 Nieodpowiednie wykształcenie - 2 Niewystarczająca znajomość obsługi komputera - 2 Niewystarczająca umiejętność współpracy w grupie - 2 Niewystarczająca umiejętność elastycznego reagowania na zmiany - 2 Niewystarczająca znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych - 1 Brak kreatywności i pomysłowości - 1 Niesumienne wykonywanie poleceń przełożonych – 1 **Odsetek pracodawców, którzy przed zatrudnieniem absolwenta przyjmowali go na staż PAPI** – 40%

				Większość pracodawców wskazuje na doświadczenie zawodowe jako najważniejszą cechę pracownika, można zatem uznać za pozytywnie zweryfikowaną hipotezę iż pracodawcy Podkarpacia cenią głównie umiejętności i doświadczenie zawodowe, tak więc postrzeganie kwalifikacji absolwenta uzależnione jest od nabycia przez niego umiejętności zawodowych. Znaczące jest to że aż u 40% pracodawców, którzy zatrudnili absolwentów absolwenci wcześniej u nich odbyli staże bądź praktyki. Pracodawcy mieli zatem szansę ocenić i zwiększyć ich praktyczne umiejętności.
12.3	Pracodawcy Podkarpacia oceniają absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako biernych i niezdeterminowanych.	Odsetek pracodawców wymieniających poszczególne cechy (umiejętności i braki umiejętności) absolwentów PAPI - wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza nie została ani potwierdzona, ani sfalsyfikowana	**Odsetek pracodawców wymieniających poszczególne cechy (umiejętności i braki umiejętności) absolwentów PAPI** Pozytywne cechy i umiejętności absolwentów: Pracowitość – wskazanie 12 pracodawców Odpowiednie wykształcenie - 11 Wiedza teoretyczna - 9 Umiejętność współpracy w grupie - 8 Kreatywność i pomysłowość - 7 Sumienne wykonywanie poleceń przełożonych - 7 Znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych - 6 Wiedza praktyczna, doświadczenie zawodowe - 5 Gotowość do ciągłego podnoszenia kwalifikacji - 5 Znajomość obsługi komputera - 4 Samodzielność - 1 Umiejętność organizowania pracy - 1 Znajomość języków obcych - 0 Umiejętność elastycznego reagowania na zmiany - 0 Zdolności analityczne - 0 Negatywne cechy i braki absolwentów: Niewystarczająca wiedza praktyczna, niewystarczające doświadczenie zawodowe- wskazanie 9 pracodawców Niewystarczająca samodzielność - 7 Niewystarczająca umiejętność organizowania pracy - 5 Niewystarczająca wiedza teoretyczna - 2 Nieodpowiednie wykształcenie - 2 Niewystarczająca znajomość obsługi komputera - 2 Niewystarczająca umiejętność współpracy w grupie - 2 Niewystarczająca umiejętność elastycznego reagowania na zmiany - 2 Niewystarczająca znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych - 1

				Brak kreatywności i pomysłowości - 1 Niesumienne wykonywanie poleceń przełożonych – 1 Biorąc pod uwagę, że pracodawcy nie wskazali braku gotowości do ciągłego podnoszenia kwalifikacji, ani lenistwa jako wady zatrudnionych przez nich absolwentów, należy uznać, iż hipoteza brzmiąca „Pracodawcy Podkarpacia oceniają absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako biernych i niezdeterminowanych" została po części sfalsyfikowana. Z drugiej strony jednak pracodawcy wskazali na niewystarczającą samodzielność absolwentów (18% pracodawców) oraz brak kreatywności i pomysłowości (3%), tak więc należy uznać iż hipoteza nie została ani w pełni zweryfikowana, ani odrzucona.
12.4	Pracodawcy postrzegają absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako wymagających dużych inwestycji w kapitał ludzki przy znacznych lukach kwalifikacyjnych i kompetencyjnych.	Odsetek pracodawców wymieniających poszczególne cechy (umiejętności i braki umiejętności) absolwentów PAPI - wskaźnik zweryfikowany Ocena stosunku kosztów do korzyści z zatrudnienia absolwenta przez pracodawcę PAPI - wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza sfalsyfikowana	**Odsetek pracodawców wymieniających poszczególne cechy (umiejętności i braki umiejętności) absolwentów PAPI** Pozytywne cechy i umiejętności absolwentów: Pracowitość – wskazanie 12 pracodawców Odpowiednie wykształcenie - 11 Wiedza teoretyczna - 9 Umiejętność współpracy w grupie - 8 Kreatywność i pomysłowość - 7 Sumienne wykonywanie poleceń przełożonych - 7 Znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych - 6 Wiedza praktyczna, doświadczenie zawodowe - 5 Gotowość do ciągłego podnoszenia kwalifikacji - 5 Znajomość obsługi komputera - 4 Samodzielność - 1 Umiejętność organizowania pracy - 1 Znajomość języków obcych - 0 Umiejętność elastycznego reagowania na zmiany - 0 Zdolności analityczne - 0 Negatywne cechy i braki absolwentów: Niewystarczająca wiedza praktyczna, niewystarczające doświadczenie zawodowe- wskazanie 9 pracodawców Niewystarczająca samodzielność - 7 Niewystarczająca umiejętność organizowania pracy - 5 Niewystarczająca wiedza teoretyczna - 2 Nieodpowiednie wykształcenie - 2 Niewystarczająca znajomość obsługi komputera - 2 Niewystarczająca umiejętność współpracy w grupie - 2

				Niewystarczająca umiejętność elastycznego reagowania na zmiany - 2 Niewystarczająca znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych - 1 Brak kreatywności i pomysłowości - 1 Niesumienne wykonywanie poleceń przełożonych – 1 **Ocena stosunku kosztów do korzyści z zatrudnienia absolwenta przez pracodawcę PAPI** Zatrudnienie absolwenta to więcej korzyści niż kosztów - 32% pracodawców Koszty i korzyści z zatrudnienia absolwenta równoważą się - 47% Zatrudnienie absolwenta to więcej kosztów niż korzyści - 11% Zatrudnianie absolwenta wiąże się dla pracodawcy z kosztami, jednak w ocenie większości pracodawców te koszty równoważą się bądź są przeważana przez korzyści. W dodatku niewielki odsetek pracodawców, którzy nie zatrudniają absolwentów jako wśród powodów niezatrudniania absolwentów wskazało ich zbyt niskie kwalifikacje. Większość pracodawców nie zatrudnia absolwentów ponieważ poszukują pracowników z większym doświadczeniem zawodowym. Tak więc sfalsyfikowana została hipoteza, iż ze względu na opinię o niedostosowaniu oferty sektora edukacji w niewystarczającym stopniu do potrzeb pracodawców postrzegają oni absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako wymagających dużych inwestycji w kapitał ludzki przy dużych lukach kwalifikacyjnych i kompetencyjnych.

Cel szczegółowy 13 – Określenie stosunków międzyludzkich, jakie panują w badanych podmiotach

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
13.1	Wysoka ocena stosunków międzyludzkich w firmach/instytucjach, które stosują pakiety motywacyjne, nie jest warunkowana samym występowaniem pakietów motywacyjnych, ale sposobem ich dystrybucji (np. objęcie nimi pracowników różnych szczebli, jasne kryteria ich przyznawania).	Odsetek pracodawców stosujących pakiety motywacyjne – wskaźnik zweryfikowany PAPI Odsetek pracowników korzystających z pakietów motywacyjnych w firmie – wskaźnik zweryfikowany PAPI Współczynnik zależności między występowaniem i skalą pakietów motywacyjnych a stażem pracy i stabilnością PAPI - wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza sfalsyfikowana	**Odsetek pracodawców stosujących pakiety motywacyjne** – 18,8% deklaruje, że w ich firmach stosowane są pakiety motywacyjne. **Odsetek pracowników korzystających z pakietów motywacyjnych w firmie** – 17,6% **Współczynnik zależności między występowaniem i skalą pakietów motywacyjnych a stażem pracy i stabilnością PAPI** Korelacje zostały określona na podstawie Tau Kendalla. Co prawda badane zależności są najczęściej istotne statystycznie to jednak poziom zależności jest stosunkowo niewielki i nie przekracza 0,13. Hipotezę należy zatem sfalsyfikować. Należy zwrócić uwagę, że korzystanie z pakietów motywacyjnych generalnie jest słabo powiązane z innymi zmiennymi związanymi np. z atmosferą, relacjami w pracy itp.
13.2	Stosunki międzyludzkie są kluczowe dla pracownika i mogą stać się przyczyną obniżenia lub wzmocnienia trwałości zatrudnienia oraz wydajności pracy pracownika.	Miejsce stosunków międzyludzkich w przyczynach odejścia pracowników z pracy PAPI - wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracowników deklarujących chęć zmiany miejsca zatrudnienia PAPI - wskaźnik zweryfikowany Współczynnik zależności pomiędzy oceną i znaczeniem stosunków międzyludzkich a trwałością zatrudniania PAPI - wskaźnik zweryfikowany Opinie pracodawców o znaczeniu powiązania stosunków międzyludzkich panujących w firmie z wydajnością pracownika PAPI - wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza potwierdzona	**Współczynnik zależności pomiędzy oceną i znaczeniem stosunków międzyludzkich a trwałością zatrudniania PAPI** – w badaniach uwidoczniła się istotna statystycznie zależność pomiędzy trwałością zatrudnienia a relacjami w pracy i to zarówno z przełożonymi (TAU Kendallla 0,481, jak i kolegami z pracy 0,472) **Odsetek pracowników deklarujących chęć zmiany miejsca zatrudnienia PAPI** – 12,9 % pracowników deklaruje, że chciałoby zmienić miejsce zatrudnienia. **Opinie pracodawców o znaczeniu powiązania stosunków międzyludzkich panujących w firmie z wydajnością pracownika PAPI** – 84,4 % twierdzi, że stosunki międzyludzkie wpływają na wydajność pracownika. **Miejsce stosunków międzyludzkich w przyczynach odejścia pracowników z pracy PAPI** – pracodawcy wśród przyczyn odejścia pracowników nie wymieniali stosunków międzyludzkich jako powodów

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
				odejścia / zwalania pracowników Występuje silna zależność pomiędzy oceną i znaczeniem stosunków międzyludzkich a trwałością zatrudnienia. Ponadto zdecydowana większość pracodawców łączy ze sobą stosunki międzyludzkie i wydajność pracownika. Jako uzupełnienie należy zaznaczyć, że prawie 13% pracowników deklaruje chęć odejścia z firmy, w której pracują oraz to, że wśród wymienianych przyczyn odejścia pracowników nie pojawiają się stosunki międzyludzkie.

Cel szczegółowy 14 – Identyfikacja barier w znalezieniu odpowiednich kadr

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie /falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
14.1	Bariery w zatrudnianiu wynikają z konkurencji innych, atrakcyjniejszych rynków pracy w zakresie oferowanych warunków zatrudnienia.	Liczba pracowników z Podkarpacia zatrudnionych poza województwem GUS (K. Kruszka lub późniejsze) – patrz rozdz. 3.1 w I fali - wskaźnik zweryfikowany Liczba pracowników dojeżdżających spoza województwa GUS (K. Kruszka lub późniejsze) – patrz rozdz. 3.1 w I fali - wskaźnik zweryfikowany Stopa bezrobocia w województwie podkarpackim na tle innych województw GUS - wskaźnik zweryfikowany Wymagania pracowników co do % wzrostu zarobków skłaniającego ich do podjęcia pracy poza województwem oraz za granicą PAPI - wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza sfalsyfikowana	**Liczba pracowników z Podkarpacia zatrudnionych poza województwem:** 17 tys (GUS, Dojazdy do pracy w 2010 r.) **Liczba pracowników dojeżdżających do pracy spoza województwa podkarpackiego:** 12 tys (GUS, Dojazdy do pracy w 2010 r.) **Stopa bezrobocia w województwie podkarpackim na tle innych województw GUS** Według danych GUS (BDL) stopa bezrobocia w I kwartale 2012 r. w woj. podkarpackim wyniosła 13,8, średnia dla Polski – 10,5. W innych woj. stopa kształtowała się na poziomie: łódzkie 12,0,mazowieckie 7,6, małopolskie 10,9, śląskie 9,2, lubelskie 11,6, podlaskie 9,5, świętokrzyskie 14,9, lubuskie 9,6, wielkopolskie 8,7, zachodniopomorskie 12,7, dolnośląskie 11,8, opolskie 10,5, kujawsko-pomorskie 12,1, pomorskie 10,4, warmińsko-mazurskie 11,6. **Wymagania pracowników co do % wzrostu zarobków skłaniającego ich do podjęcia pracy poza województwem oraz za granicą PAPI -** pięciokrotny (o ponad 500%) wzrost wynagrodzeń skłoniłby pracowników do wyjazdu za granicę Wśród barier pracodawcy w ogóle nie wymienili odpowiedzi „brak kandydatów ze względu na ich wyjazdy zarobkowe". Tak więc należy uznać, że hipoteza o brzmieniu „bariery w zatrudnianiu wynikają z konkurencji innych, atrakcyjniejszych rynków pracy w zakresie oferowanych warunków zatrudnienia" została sfalsyfikowana.
14.2	Bariery w poszukiwaniu pracowników wynikają ze strukturalnego niedostosowania sektora edukacji do potrzeb rynku pracy.	Stopa bezrobocia wśród absolwentów według kierunku kształcenia GUS - wskaźnik zweryfikowany Wskaźnik zatrudnienia absolwentów według kierunków kształcenia GUS - wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracodawców wskazujących na powody niezatrudniania absolwentów związane z edukacją PAPI - wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza potwierdzona	**Stopa bezrobocia wśród absolwentów według rodzaju ukończonej szkoły:** W IV kwartale 2011 r. najmniejsza stopa bezrobocia wystąpiła wśród absolwentów szkół wyższych – 18,2% i średnich ogólnokształcących – 29,4%, dotknęło najwyższa stopa bezrobocia była zaś wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (50,8%) oraz policealnych i średnich zawodowych (39,7%). W porównaniu z IV kwartałem 2010 r. wzrost stopy bezrobocia absolwentów wystąpił prawie we wszystkich grupach ludności wyodrębnionych ze względu na poziom wykształcenia. Największy wzrost tego wskaźnika odnotowano wśród osób, które ukończyły szkoły: zasadniczą zawodową oraz ogólnokształcącą policealną i średnią zawodową (odpowiednio o 8,8 p.p. i o 5,3 p.p.), natomiast najmniejszy wzrost tego wskaźnika miał miejsce wśród absolwentów szkół wyższych (o 2,8 p.p.)(GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, IV kwartał 2011, Warszawa 2012). **Wskaźnik zatrudnienia według rodzaju ukończonej szkoły:** W IV kwartale 2011 r. wskaźnik zatrudnienia dla absolwentów szkół wyższych wynosił 76,4, dla absolwentów szkół policealnych i średnich zawodowych 52,1, dla średnich ogólnokształcących 50,7, a dla zasadniczych zawodowych

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie /falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
				41,6.(GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, IV kwartał 2011, Warszawa 2012). **Odsetek pracodawców wskazujących na powody niezatrudniania absolwentów związane z edukacją PAPI** Wśród powodów niezatrudniani absolwentów po 3% wskazało odpowiedzi: nie znaleźliśmy absolwentów o odpowiednim wykształceniu oraz absolwenci nie mają umiejętności praktycznych. Pracodawcy najbardziej cenią umiejętności praktyczne u pracownika, a to ich najbardziej brakuje absolwentom. Najwyraźniej system edukacji nie w pełni kształci absolwentów pod potrzeby rynku pracy. Potwierdzają to w szczególności wyniki badań jakościowych. Należy więc uznać, że hipoteza wskazująca na to, że bariery w poszukiwaniu pracowników wynikają ze strukturalnego niedostosowania sektora edukacji do potrzeb rynku pracy została zweryfikowana pozytywnie.
14.3	Głównymi czynnikami konkurencyjności rynków pracy zagranicznych jest możliwość otrzymania wyższych zarobków.	Odsetek pracowników deklarujących chęć wyjazdu do pracy za granicę PAPI - wskaźnik zweryfikowany Wymagania pracowników co do % wzrostu zarobków skłaniającego ich do podjęcia pracy za granicą PAPI - wskaźnik zweryfikowany	Hipoteza potwierdzona	**Odsetek pracowników deklarujących chęć wyjazdu do pracy za granicę PAPI** – 21% **Wymagania pracowników co do % wzrostu zarobków skłaniającego ich do podjęcia pracy za granicą PAPI –** pięciokrotny (o ponad 500%) wzrost wynagrodzeń skłoniłby pracowników do wyjazdu za granicę 70% pracowników skłonnych by było podjąć pracę poza województwem podkarpackim w zamian za wyższe zarobki. W zakresie wyjazdu zarobkowego za granicę, większość wskazała, że zarobki w przedziale 5-10 tysięcy złotych skłoniłyby ich do wyjazdu do innego kraju w celach zarobkowych. Były to zarobki trzykrotnie większe od z reguły przez nich otrzymywanych. Jako że większość pracowników skłonna by była podjąć pracę poza województwem podkarpackim w zamian za wyższe zarobki potwierdzenie znajduje hipoteza, że głównymi czynnikami konkurencyjności rynków pracy zagranicznych jest możliwość otrzymania wyższych zarobków.
14.4	Rynki pracy innych regionów Polski są bardziej konkurencyjne niż rynek pracy województwa podkarpackiego.	Liczba pracowników z Podkarpacia zatrudnionych poza województwem GUS (K. Kruszka lub późniejsze) – patrz rozdz. 3.1 w I fali - wskaźnik zweryfikowany Liczba pracowników dojeżdżających spoza województwa GUS (K. Kruszka lub późniejsze) – patrz rozdz. 3.1 w I fali - wskaźnik zweryfikowany Stopa bezrobocia w województwie	Hipoteza potwierdzona	**Liczba pracowników z Podkarpacia zatrudnionych poza województwem:** 17 tys (GUS, Dojazdy do pracy w 2010 r.) **Liczba pracowników dojeżdżających do pracy spoza województwa podkarpackiego:** 12 tys (GUS, Dojazdy do pracy w 2010 r.) **Stopa bezrobocia w województwie podkarpackim na tle innych województw GUS** Według danych GUS (BDL) stopa bezrobocia w I kwartale 2012 r. w woj. podkarpackim wyniosła 13,8, średnia dla Polski – 10,5. W innych woj. stopa kształtowała się na poziomie: łódzkie 12,0,mazowieckie 7,6, małopolskie 10,9, śląskie 9,2, lubelskie 11,6, podlaskie 9,5, świętokrzyskie 14,9, lubuskie 9,6, wielkopolskie 8,7,

Lp.	Hipoteza	Wskaźniki	Potwierdzenie /falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
		podkarpackim na tle innych województw GUS - wskaźnik zweryfikowany Odsetek pracowników deklarujących chęć wyjazdu do pracy do innego województwa PAPI - wskaźnik zweryfikowany		zachodniopomorskie 12,7, dolnośląskie 11,8, opolskie 10,5, kujawsko-pomorskie 12,1, pomorskie 10,4, warmińsko-mazurskie 11,6. **Odsetek pracowników deklarujących chęć wyjazdu do pracy do innego województwa PAPI** – 30% Biorąc pod uwagę liczbę migracji zarobkowych, widać że aktualna jest hipoteza głosząca, że rynki pracy innych regionów Polski są bardziej konkurencyjne, niż rynek pracy województwa podkarpackiego. O większej atrakcyjności innych województw świadczy m.in. wysoka – w porównaniu do innych województw – stopa bezrobocia w województwie podkarpackim. Jednak, o czym warto pamiętać, z punktu widzenia pracodawców – brak jest odczuwalnej konkurencji rynków zagranicznych. Wynika to głównie z dużej liczby osób poszukujących pracy.