

Powiat
Mielecki



Potencjał kadrowy rynku pracy w powiecie mieleckim



Powiatowy Urząd Pracy
Mielec

POTENCJAŁ KADROWY
RYNKU PRACY
W POWIECIE MIELECKIM

Zamawiający: Powiatowy Urząd Pracy w Mielcu
ul. Chopina 16A
39-300 Mielec

Wykonawca:



Grupa BST
ul. Mieczyków 12
40-748 Katowice
tel. 32 722 84 54
e-mail: biuro@grupabst.pl

Termin realizacji: październik-grudzień 2017

Zespół: dr hab. prof. Robert Geisler
dr Katarzyna Tkocz-Wolny
Andrzej Kempa
Wojciech Szymala
Ewelina Kisiel
Ewa Lutogniewska
Zdzisław Wolny

Spis treści

1. Wstęp	3
Cel główny i cele szczegółowe badania	3
Cel główny badania	3
Cele szczegółowe	3
2. Wnioski i rekomendacje	4
3. Metodyka zastosowana w badaniu	16
Metody/techniki badawcze	16
Próba badawcza	16
Osoby pracujące	16
Osoby bezrobotne	18
Osoby bierne zawodowo	19
4. Opis wyników	20
Ocena rynku pracy w powiecie mieleckim	20
Obawy mieszkańców co do sytuacji zawodowej	30
Przeszłość zawodowa	33
Aktywność mieszkańców w zakresie samozatrudnienia	45
Przyczyny niezadowolającego poziomu zatrudnienia mieszkańców powiatu mieleckiego	49
Możliwości podniesienia poziomu zatrudnienia mieszkańców powiatu mieleckiego	54
Warunki pracy w powiecie mieleckim	66
Źródła dochodu mieszkańców powiatu mieleckiego	74
Elastyczność i mobilność osób pracujących w powiecie mieleckim oraz ich gotowość do podnoszenia jakości pracy i jakości warunków zatrudnienia	82
Samozatrudnienie jako opcja pracy zawodowej	87
Ocena instrumentów wsparcia dla osób poruszających się po rynku pracy oraz osób biernych zawodowo	92
5. Spis tabel	103
6. Spis wykresów	107
7. Załączniki	110
Załącznik nr 1. Kwestionariusz ankiety – Osoby pracujące	110
Załącznik nr 2. Kwestionariusz ankiety – Bezrobotni	118
Załącznik nr 3. Kwestionariusz ankiety – Osoby bierne zawodowo	124

1. Wstęp

Cel główny i cele szczegółowe badania

Cel główny badania

Opisanie trendów w zakresie potencjału kadrowego rynku pracy w powiecie mieleckim na podstawie opinii i z uwzględnieniem postaw jego uczestników – osób poruszających się po rynku pracy, jak również osób biernych zawodowo.

Cele szczegółowe

- ⇒ Ocena rynku pracy powiatu mieleckiego ze strony jego uczestników oraz osób biernych zawodowo.
- ⇒ Opisanie przeszłości zawodowej mieszkańców powiatu mieleckiego.
- ⇒ Określenie przyczyn niezadowalającego poziomu zatrudnienia mieszkańców powiatu mieleckiego.
- ⇒ Określenie możliwości podniesienia poziomu zatrudnienia mieszkańców powiatu mieleckiego.
- ⇒ Opisanie warunków pracy mieszkańców powiatu mieleckiego.
- ⇒ Opisanie oczekiwań co do warunków pracy ze strony osób bezrobotnych.
- ⇒ Opisanie źródeł dochodu mieszkańców powiatu mieleckiego.
- ⇒ Ocena poziomu satysfakcji osób pracujących z wykonywanej pracy i warunków zatrudnienia.
- ⇒ Określenie elastyczności i mobilności pracujących mieszkańców powiatu mieleckiego i ich gotowości do podnoszenia jakości pracy i warunków zatrudnienia.
- ⇒ Ocena atrakcyjności samozatrudnienia jako opcji pracy zawodowej.
- ⇒ Ocena poczucia zagrożenia wśród osób poruszających się po rynku pracy oraz biernych zawodowo.
- ⇒ Ocena instrumentów (form wsparcia) dostępnych na rynku, dedykowanych poszczególnym grupom.

2. Wnioski i rekomendacje

Ocena rynku pracy powiatu mieleckiego ze strony jego uczestników oraz osób biernych zawodowo

Wnioski

- ⇒ Uczestnicy badania optymistycznie oceniają dostępność jakiegokolwiek zatrudnienia – 70% badanych deklaruje łatwość w znalezieniu pracy. Największy poziom optymizmu występuje wśród osób pracujących i starszych wiekiem oraz mieszkańców miast.
- ⇒ Opinię o łatwości znalezienia pracy zgodnej z posiadanymi kompetencjami wyraziło 59% badanych (64% osób bezrobotnych, 56% pracujących i 57% biernych zawodowo) – były to głównie osoby zamieszkujące miasta oraz osoby z wykształceniem wyższym. Z kolei osoby o stażu pracy do jednego roku uznały, że jest to trudne zadanie.
- ⇒ 67% badanych jest zdania, że znalezienie pracy z satysfakcjonującym poziomem zarobków jest trudne (uważa tak 71% pracujących i 77% osób bezrobotnych). W najmniejszym stopniu uważają tak osoby w wieku 24-30 lat i mieszkańcy miast.
- ⇒ Prawie połowa wszystkich badanych (47%) dostrzega wzrost liczby miejsc pracy na lokalnym rynku, podczas gdy tylko dla co czwartego liczba ta jest stała. Wzrost dostrzegają najczęściej osoby pracujące, z wykształceniem wyższym, w wieku 31-40 lat oraz mieszkańcy Mielca. Natomiast wśród osób bezrobotnych najwięcej jest wypowiedzi wskazujących na ubywanie miejsc pracy.
- ⇒ Trzech na czterech badanych jest zdania, że poziom płac w stosunku do poziomu kosztów utrzymania jest niski.
- ⇒ Połowa badanych uważa, że pracodawcy narzucają pracownikom warunki zatrudnienia – tego zdania były przede wszystkim osoby z wyższym wykształceniem oraz osoby w wieku 41-50 lat. Z kolei blisko 25% badanych (głównie osoby bezrobotne, mieszkańcy wsi) wyraża odmienną opinię.
- ⇒ Opinia na temat poszanowania pracowników przez pracodawców jest bardzo zróżnicowana – 38% badanych jest zdania, że pracodawcy szanują swoich pracowników (najczęściej uważają tak osoby pracujące – 48%), a jedna trzecia wszystkich pytanym jest odmiennego zdania (najczęściej uważają tak osoby bezrobotne – 46%).

- ⇒ Połowa badanych jest zdania, że pracownicy szanują miejsca pracy i dbają o ich zachowanie, natomiast co czwarty jest przeciwnego zdania. Opinia o szacunku wobec pracy dominuje wśród osób młodych do 30 roku życia, mieszkańców wsi oraz osób o krótkim stażu pracy.
- ⇒ 40% badanych uważa, że lokalni pracodawcy wykorzystują pracowników niewykwalifikowanych, ale dbają o wysoko wykwalifikowanych. Najczęściej przekonane są o tym osoby bezrobotne (41% wskazań).
- ⇒ Największymi obawami osób pracujących związanymi z wykonywaniem pracy jest brak możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki zawodowej (zmieniania stanowisk/pracodawców) – 57% wskazań oraz brak stabilności zatrudnienia – 52% deklaracji. Osoby bezrobotne wskazują natomiast na brak stabilności zatrudnienia (58%) i brak możliwości zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych – 55% odpowiedzi. Z kolei osoby bierne zawodowo obawiają się w pierwszej kolejności uzależnienia ekonomicznego od innych osób/instytucji – 40% i konieczności powrotu na rynek pracy w przyszłości – 39% wskazań.

Przeszłość zawodowa mieszkańców powiatu mieleckiego

Wnioski

- ⇒ Blisko 40% osób biernych zawodowo pozostaje biernych już od ponad 2 lat, natomiast prawie 37% do 6 miesięcy.
- ⇒ Co czwarty bezrobotny (23%) pozostaje bez pracy powyżej 2 lat, natomiast ponad 40% badanych jest bezrobotna do 6 miesięcy.
- ⇒ Około 20% niepracujących mieszkańców nigdy nie pracowało zawodowo (przy czym w przypadku osób bezrobotnych i biernych zawodowo odsetek ten wynosi odpowiednio 10% i 30%).
- ⇒ Połowa niepracujących (52%) była zatrudniona w jednym bądź dwóch miejscach pracy.
- ⇒ Najpopularniejszą formą ostatnio podjętego zatrudnienia była umowa o pracę na czas określony – 36% wskazań.
- ⇒ Trzech na czterech badanych pracowało w swojej historii tylko w jednym zawodzie, z kolei co piąty pracował w dwóch zawodach.
- ⇒ Ponad 46% badanych doświadczyło lub doświadcza bezrobocia w tym 53% spośród nich było osobą bezrobotną jeden raz a 25% ankietowanych dwa razy. Biorąc pod uwagę łączny okres pozostawania bez zatrudnienia – połowa ankietowanych posiada doświadczenie maksymalnie półrocznego okresu bezrobocia, a dalsze 20% od pół roku do roku i tyle samo (20%) od roku do dwóch lat. W sumie 90% osób bezrobotnych doświadczyło bezrobocia nie dłuższego niż 2 lata.
- ⇒ 60% ankietowanych było zarejestrowanych ze statusem osoby bezrobotnej w powiatowym urzędzie pracy jeden raz, 29% - dwa razy, a 9% - trzy razy.

Przyczyny niezadowolającego poziomu zatrudnienia mieszkańców powiatu mieleckiego

Wnioski

- ⇒ Osoby bezrobotne wśród przyczyn utraty pracy najczęściej wymieniają wygaśnięcie umowy o pracę oraz brak ofert pracy. Jednocześnie 54% badanych podało powód „inny” lub odmówiło wyjaśnienia.
- ⇒ Badani wskazując przyczyny bezrobocia innych osób wskazywali: brak ofert pracy – 55% wskazań, proponowane minimalne wynagrodzenie, za które nie opłaca się pracować – 52% wskazań, zatrudnienie przez pracodawców na umowy próbne w celu otrzymania dotacji, bez późniejszego przedłużania umowy – 32%.
- ⇒ Wśród przyczyn rejestracji w urzędach pracy badani wymieniali najczęściej chęć uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego – 74% odpowiedzi. Dopiero w dalszej kolejności pojawiały się odpowiedzi wskazujące na możliwość skorzystania ze stażu – 35%, możliwość skorzystania ze szkoleń – 33% oraz dostęp do ofert pracy – 32%.
- ⇒ Najczęściej wymienianymi przyczynami braku rejestracji w urzędach pracy są: brak potrzeby wsparcia ze strony urzędu (36% wskazań) oraz brak przekonania o skuteczności urzędów (24% wskazań).
- ⇒ Osoby bierne zawodowo jako przyczyny braku podejmowania zatrudnienia najczęściej wymieniały: opiekę nad osobą zależną – 25% wskazań, posiadanie wystarczających źródeł utrzymania jak emerytura czy renta – 24% wskazań, sytuację zdrowotną – 19% wskazań i kształcenie – 14% wskazań.
- ⇒ Zdaniem osób biernych zawodowo w wejściu na rynek pracy pomogłoby im: podniesienie kwalifikacji – 35% wskazań, wsparcie doradcze – 34%, uzupełnienie wykształcenia 23% i nabycie doświadczenia zawodowego – 23%.

Możliwości podniesienia poziomu zatrudnienia mieszkańców powiatu mieleckiego wśród osób bezrobotnych i biernych zawodowo

Wnioski

- ⇒ Szanse na zatrudnienie dostrzega 55% badanych, w tym 85% osób bezrobotnych i 29% biernych zawodowo.
- ⇒ Zdecydowana większość badanych (72%) dostrzega możliwości znalezienia pracy na lokalnym rynku, natomiast dalsze 26% – w szerszej perspektywie terytorialnej: w regionie (14%) lub za granicą (12%).
- ⇒ Większość badanych przewiduje znalezienie pracy w najbliższym kwartale, a 15% – w okresie półrocza.
- ⇒ 56% ankietowanych uważa, że znajdą zatrudnienie na cały etat.
- ⇒ Wśród osób biernych zawodowo dominują następujące przyczyny braku zatrudnienia: 28% wskazań dotyczy braku konieczności wykonywania jakiegokolwiek pracy – co najprawdopodobniej wynika z posiadania innego źródła utrzymania, dla 27% sytuacja rodzinna uniemożliwia aktywność zawodową, 22% osób uczy się, a dla 17% przeszkodą jest sytuacja zdrowotna.
- ⇒ Poziom satysfakcji z posiadanego zatrudnienia można zwiększyć dodatkowymi formami wynagradzania za pracę (bonusami) – tego zdania było 81% ankietowanych osób pracujących.

Warunki pracy mieszkańców (pracujących) powiatu mieleckiego

Wnioski

- ⇒ Dominującą formą zatrudnienia wśród pracujących mieszkańców powiatu mieleckiego jest umowa o pracę na czas nieokreślony – wskazało tak 36% badanych, wobec 21% deklarujących posiadanie umowy o pracę na czas określony. Prawie co piąty ankietowany (18% badanych) zadeklarował samozatrudnienie.
- ⇒ Wśród sposobów znalezienia zatrudnienia najczęściej wymieniano uzyskanie pracy przez wysłanie CV (26% wskazań), otrzymanie pracy dzięki poleceniom znajomych (20%) oraz skierowanie z urzędu pracy (16%).
- ⇒ Najwięcej mieszkańców powiatu mieleckiego pracuje na cały etat – 83% wskazań i jedynie 5% na pół etatu. Jedna czwarta badanych zadeklarowało wykonywanie pracy w nadgodzinach.
- ⇒ Na uwagę zasługuje opinia dotycząca wykonywania obowiązków poza zakresem ustalonych zadań, na co wskazało 39% badanych.
- ⇒ Szanse na awans wskazało 36% badanych.
- ⇒ Opinie na temat przejrzystości kryteriów awansu w firmie rozkładają się równomiernie – około połowa respondentów zadeklarowała, że ścieżki kariery i awansu w ich firmach nie są jasno określone, druga połowa badanych wskazała na odwrotną sytuację.
- ⇒ Ponad połowa badanych (56% wskazań) określa swoją satysfakcję z pracy na poziomie przeciętnym, a kolejne 16% na poziomie niskim lub bardzo niskim. Oceny poszczególnych elementów pracy formułowane na poziomie wysokim i bardzo wysokim nie przekraczają 43% - dotyczą relacji z pracodawcą (43% ocen pozytywnych), godzin pracy (38% ocen pozytywnych), rodzaju posiadanej umowy (36% ocen pozytywnych). Najniżej oceniano liczbę godzin pracy (30% ankietowanych wyraziło oceny negatywne) i zarobki (30% ankietowanych wyraziło oceny negatywne).

Źródła dochodu mieszkańców powiatu mieleckiego

Wnioski

- ⇒ Dominujący poziom zarobków mieści się w przedziałach 1501 – 2000 zł oraz 2001-2500 zł netto (dotyczy odpowiednio 20% oraz 19% pracujących). 18% badanych wskazało zarobki na poziomie poniżej 1500 zł netto.
- ⇒ 39% badanych potwierdziło występowanie w ich budżecie dodatkowych (poza własną pracą zarobkową) źródeł utrzymania, które stanowią najczęściej (56% wskazań) od 25% do 50% kosztów utrzymania.
- ⇒ Zdecydowana większość spośród osób dysponujących dodatkowym dochodem (81% ankietowanych) posiada dochody z pracy innego członka rodziny lub innego członka gospodarstwa domowego.
- ⇒ Dla 23% badanych mieszkańców powiatu mieleckiego dochód ich gospodarstwa domowego wynosi 751-1000 zł w przeliczeniu na osobę. Osoby pracujące oraz bezrobotne najczęściej osiągają dochód 751-1000 zł na osobę (choć co trzeci pracujący nie wyraził swojego zdania na ten temat), z kolei osoby biernie zawodowo deklarowały wyższe dochody na poziomie 1501-2000 zł (około 20% wskazań).
- ⇒ Ponad połowa ankietowanych uważała, że ich aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka rodziny/gospodarstwa jest wystarczający (najczęściej były tego zdania osoby pracujące oraz paradoksalnie biernie zawodowo – odpowiednio 62% oraz 66% wskazań, natomiast w przypadku osób bezrobotnych pozytywną opinię wyraziło jedynie 39% respondentów).
- ⇒ Jako wystarczający poziom dochodów w przeliczeniu na osobę w gospodarstwie domowym wskazywano najczęściej 1501-2000 zł (27% wskazań) i 1000-1500 zł (24% wskazań).
- ⇒ W zaledwie 15% przypadków osobom pracującym pracodawca oferował bonusy do wynagrodzenia za wykonaną pracę: dofinansowanie wypoczynku/urlopu (53%), karty upominkowe na zakupy (48%), dodatkowe ubezpieczenie (40%), darmowe usługi medyczne (20%).

Elastyczność i mobilność pracujących mieszkańców powiatu mieleckiego i ich gotowość do podnoszenia jakości pracy i warunków zatrudnienia

Wnioski

- ⇒ Większość badanych pracujących nie przewiduje podejmowania działań w kierunku poprawy własnej sytuacji zawodowej (ubiegać się o awans planuje jedynie 24%, ubiegać się o zmianę zakresu obowiązków lub stanowiska pracy planuje 34%, natomiast podniesienie / poszerzenie kwalifikacji planuje 25% pracujących).
- ⇒ Połowa mieszkańców powiatu mieleckiego jest skłonna zmienić pracę (50% wskazań).
- ⇒ Najczęściej wskazywane powody ewentualnej zmiany pracy to przede wszystkim: zwiększenie zarobków – 81% wskazań, skrócenie dojazdu do pracy – 58%, zgodność wykonywanej pracy z kwalifikacjami – 57%, awans zawodowy – 44%, praca umożliwiająca rozwój – 42%.
- ⇒ Dwie trzecie badanych (66%) zadeklarowało możliwość przekwalifikowania się w celu uzyskania pracy spełniającej ich oczekiwania, kolejne 63% – modyfikacji kwalifikacji zawodowych.
- ⇒ Zdecydowana większość badanych (92% wskazań) nie chciałaby zmieniać obecnego miejsca pracy.

Ocena atrakcyjności samozatrudnienia jako opcji pracy zawodowej

Wnioski

- ⇒ 12% mieszkańców zadeklarowało prowadzenie działalności gospodarczej (w przeszłości lub obecnie). Jest to rezultat zbliżony do wyniku ogólnopolskiego.
- ⇒ Okres prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne w większości przypadków (34% wskazań) nie był dłuższy niż 1 rok.
- ⇒ Wśród osób pracujących najczęstszy okres prowadzenia działalności gospodarczej to 4-5 i 6-9 lat (odpowiednio 35% i 31% wskazań).
- ⇒ Osoby bierne zawodowo prowadziły w większości działalność gospodarczą przez 4-5 lat – co trzeci ankietowany wskazał na taki okres.
- ⇒ Samozatrudnienie rozważa 5% osób pracujących, 28% osób bezrobotnych i 11% osób biernych zawodowo. Należy dodać, że w grupie pracujących 13% osób prowadzi już działalność gospodarczą.
- ⇒ Najczęściej pojawiającym się uzasadnieniem podjęcia samozatrudnienia były: chęć bycia dla siebie szefem – 59% wskazań (w tym zwłaszcza wśród pracujących – wśród nich na tę motywację wskazało 74% osób), chęć spróbowania czegoś nowego, podjęcie wyzwania – 41%. Osoby bierne zawodowo znacznie częściej niż w pozostałych grupach wskazywały na motywację związaną z możliwością pogodzenia tej formy aktywności z obowiązkami rodzinnymi (25% wskazań).
- ⇒ Wśród korzyści wynikających z samozatrudnienia respondenci wskazywali najczęściej: wyższe zarobki i pracę na własne konto – 32%, niezależność, samodzielność w podejmowaniu decyzji – 15%.
- ⇒ Wśród negatywnych stron samozatrudnienia respondenci wskazywali najczęściej: ryzyko niepowodzenia – 16%, opłaty – 10% i biurokrację – 9% wskazań.

Ocena instrumentów (form wsparcia) dostępnych na rynku, dedykowanych poszczególnym grupom

Wnioski

- ⇒ Połowa badanych (51%) nie korzystała z instrumentów rynku pracy. Na uwagę zasługuje w tym względzie zróżnicowanie pomiędzy poszczególnymi grupami: z instrumentów rynku pracy nie korzystało 38% osób pracujących, 48% osób bezrobotnych i aż 68% osób biernych zawodowo.
- ⇒ Najczęściej wykorzystywaną formą wsparcia jest staż – wskazało na niego 27% osób bezrobotnych, 13% osób pracujących i 14% osób biernych zawodowo.
- ⇒ Wiedza osób biernych zawodowo dot. form aktywizacji dotyczy głównie możliwości skorzystania ze stażu – 73% osób wskazało na znajomość tego instrumentu. Inne instrumenty rynku pracy są wyraźnie mniej rozpoznawalne: dofinansowanie objęcia działalności gospodarczej – 34% wskazań, finansowanie szkoleń – 34%, roboty publiczne – 30%.
- ⇒ W świadomości osób biernych zawodowo instytucjami udzielającymi wsparcia są głównie urzędy pracy (82% wskazań), natomiast w dalszej kolejności agencje pośrednictwa pracy – 17% i ośrodki pomocy społecznej 15%.
- ⇒ Ocena jakości instrumentów rynku jest wysoka – oceny (na skali od 1 do 5, gdzie 5 oznacza bardzo dobrą jakość) są w przypadku każdej z form nie mniejsze niż 3,56, przy czym najwyższa dotyczy prac społecznie użytecznych (4,12), przygotowania zawodowego dorosłych (4,09) oraz bonów dla osób bezrobotnych – np. szkoleniowych, stażowych, na zasiedlenie (4,02).
- ⇒ Ocena użyteczności instrumentów rynku jest wysoka – oceny (na skali od 1 do 5, gdzie 5 oznacza bardzo dobrą jakość) są w przypadku każdej z form nie mniejsze niż 3,62, przy czym najwyższa dotyczy bonów dla osób bezrobotnych – np. szkoleniowych, stażowych, na zasiedlenie (4,08), prac społecznie użytecznych (4,03), refundacji opieki nad dzieckiem lub osobą zależną (4,0) oraz stypendium z tytułu dalszej nauki (4,0).

Rekomendacje

- ⇒ Podjęcie działań w celu dopasowania kwalifikacji i kompetencji osób poruszających się po rynku pracy (pracujących, bezrobotnych), jak i biernych zawodowo do potrzeb pracodawców – wykorzystanie dostępnych środków (tak Funduszu Pracy, jak i z innych źródeł) na formy wsparcia w tym zakresie. Nacisk należy położyć na szczegółowe zdiagnozowanie potrzeb (np. szkolenia dedykowane konkretnym ofertom pracy) oraz zapewnienie wysokiej jakości i użyteczności zastosowanych rozwiązań.
- ⇒ Rozwinięcie współpracy urzędu pracy z partnerami rynku pracy, a w szczególności z pracodawcami w zakresie organizacji szkoleń i podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych zgodnie z potrzebami przedsiębiorców.
- ⇒ Należy dołożyć szczególnej dbałości o to, by stosowane formy wsparcia (np. staże, prace interwencyjne) przynosiły długotrwałe efekty w postaci stabilności zatrudnienia.
- ⇒ Wypracowanie i wdrożenie nowych / zmodyfikowanych form wsparcia kierowanych do osób długotrwale bezrobotnych i/lub stale powracających do stanu bezrobocia – tak, aby uzyskać efekt stabilności zatrudnienia również w przypadku tej grupy klientów.
- ⇒ Ukierunkowanie części form wsparcia na działania profilaktyczne zapobiegające przejściu ze stanu bezrobocia w stan bierności zawodowej oraz na działania wspierające wyjście z sytuacji bezrobocia i bierności zawodowej – położenie dużego nacisku na sferę działań „miękkich” wzmacniających obszar motywacji osób (doradztwa zawodowego i pomocy psychologicznej).
- ⇒ Wypracowanie i wdrożenie działań umożliwiających skuteczniejsze dotarcie z dostępnymi instrumentami rynku pracy do grup potencjalnych odbiorców, ze szczególnym uwzględnieniem grup „najtrudniejszych”.
- ⇒ Kierowanie form wsparcia dotyczących zakładania działalności gospodarczej jedynie do osób posiadających do tego predyspozycje i przygotowanych do jej podjęcia (niezależnie od ich statusu na rynku pracy – w tym do osób aktualnie pracujących) co zakłada konieczność przeprowadzenia wcześniej diagnozy predyspozycji zawodowych.

- ⇒ Zwiększenie skali zastosowania form wsparcia przygotowujących do prowadzenia działalności gospodarczej – tzw. wsparcia „miękkiego” – usług doradczych, eksperckich, szkoleniowych itd.
- ⇒ Uruchomienie form wsparcia dla osób samozatrudnionych na początkowym etapie prowadzenia przez nie działalności gospodarczej (np. poprzez wsparcie doradcze, usługi ekspertów – prawne, księgowo, opiekę w formie inkubatora przedsiębiorczości – stacjonarnego lub niestacjonarnego itp.).
- ⇒ Promowanie wśród pracodawców postaw przyjaznych pracownikom związanych z rzetelnym wynagradzaniem i dodatkowym premiowaniem, poszanowaniem wkładu pracowników w rozwój firmy, podnoszeniem kwalifikacji pracowników, stabilnością zatrudnienia, jasnymi kryteriami awansu itp.

3. Metodyka zastosowana w badaniu

Metody/techniki badawcze

Badanie ankietowe realizowane zostało za pomocą kwestionariuszy ankiety, które stanowią załączniki do niniejszego opracowania. Wykonawca w trakcie realizacji badań wykorzystał techniki badawcze dostosowane do charakteru respondentów, co bezpośrednio przyczyniło się do zebrania rzetelnych danych. Badania ilościowe z osobami bezrobotnymi przeprowadzone zostały techniką PAPI (bezpośredni indywidualny wywiad kwestionariuszowy), natomiast wywiady z osobami pracującymi oraz biernymi zawodowo wykonano przy zastosowaniu techniki CATI (wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo) przy wykorzystaniu bazy danych z numerami telefonów Wykonawcy.

Próba badawcza

Badaniem objęto następujące grupy respondentów dobranych losowo spośród mieszkańców powiatu mieleckiego w wieku od 18 do 64 roku życia: osoby pracujące, osoby bezrobotne, osoby bierne zawodowo. Liczebność próby badawczej zastosowana w badaniu gwarantuje reprezentatywność dla poszczególnych grup respondentów badania.

Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo
<ul style="list-style-type: none"> Liczba przeprowadzonych wywiadów: 384 	<ul style="list-style-type: none"> Liczba przeprowadzonych wywiadów: 350 	<ul style="list-style-type: none"> Liczba przeprowadzonych wywiadów: 384

Osoby pracujące

Osoby pracujące – przez co rozumie się osoby, które w tygodniu poprzedzającym badanie przynajmniej 1 godzinę wykonywały pracę przynoszącą zarobek, miały pracę, ale jej nie wykonywały ze względu na urlop, chorobę itp., lub pomagały nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej (niezależnie od posiadania umowy o pracę lub innej formalnej podstawy wykonywania pracy; w przypadku osób, które są zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy jako osoby bezrobotne, a jednocześnie deklarują wykonywanie pracy „na czarno” – należy je uznać za osoby pracujące).

Badaniem objęto 384 osoby pracujące¹ z powiatu mieleckiego. Jednocześnie wśród badanej grupy zachowano proporcję, jeżeli chodzi o płeć (adekwatnie do podziału na kobiety i mężczyzn w powiecie mieleckim w grupie wiekowej 20-64 lata)², wiek (adekwatnie do liczebności mieszkańców powiatu mieleckiego w poniżej wymienionych grupach wiekowych)³, poziom wykształcenia (adekwatnie do grup charakteryzujących się poszczególnymi poziomami wykształcenia w społeczeństwie powiatu mieleckiego)⁴. Szczegółowe dane zaprezentowano w kolejnej tabeli.

Tabela 1. Charakterystyka próby badawczej - osoby pracujące

Płeć	liczba mieszkańców powiatu mieleckiego w wieku 20-64 lata	liczebność próby – osoby pracujące
Mężczyźni	43 926	194
Kobiety	42 929	190
	łącznie	384
Wiek	liczba mieszkańców powiatu mieleckiego wg pojedynczych roczników wieku	liczebność próby – osoby pracujące
20-24 lat	9 129	40
25-29 lat	10 814	48
30-39 lat	22 396	99
40-49 lat	18 125	80
50-64 lat	26 391	117
	łącznie	384
Wykształcenie	liczba mieszkańców powiatu mieleckiego w wieku 20-64 lata wg poziomu wykształcenia	liczebność próby – osoby pracujące
wyższe	15 352	56
średnie i policealne – średnie zawodowe	19 841	73
średnie i policealne – średnie ogólnokształcące	12 233	45
zasadnicze zawodowe	30 032	110
gimnazjalne	6 403	23
podstawowe ukończone	19 426	71
podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego	1 492	6
	łącznie	384

¹ Wielkość próby reprezentatywnej dla osób pracujących w województwie podkarpackim, tj. 837 tys. osób (dane GUS BAEL na koniec IV kwartału 2016 r.) przy założeniach: poziom ufności: 0,95; błąd maksymalny: 5%. Liczebność próby ze względu na brak danych agregowanych na poziom powiatu – przyjęta jak dla województwa, co gwarantuje reprezentatywność na poziomie powiatu.

² Liczebność poszczególnych kategorii respondentów została określona na podstawie danych GUS BDL na koniec IV kwartału 2016 r., po zsumowaniu osób w grupach wieku 20-64 lata wg płci. Opis dotyczy wszystkich grup respondentów.

³ Liczebność poszczególnych kategorii respondentów została określona na podstawie danych GUS BDL na koniec IV kwartału 2016 r., po zsumowaniu osób w grupach wieku odpowiednich dla przyjętych przedziałów. Opis dotyczy wszystkich grup respondentów.

⁴ Liczebność poszczególnych kategorii respondentów została określona na podstawie danych GUS NSP 2011, po zsumowaniu osób w wieku 20-64 (ze względu na przyjęte przedziały wiekowe w ramach prezentowania danych Spisu Powszechnego 2011, w celu wyeliminowania osób w wieku 15-19, które obniżać będą poziom wykształcenia z powodu niezakończonej ścieżki kształcenia). Opis dotyczy wszystkich grup respondentów.

Osoby bezrobotne

Osoby bezrobotne - przez co rozumie się osoby, które w okresie badanego tygodnia były zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy jako osoby bezrobotne (przy czym w przypadku osób, które są zarejestrowane jako osoby bezrobotne, a jednocześnie deklarują wykonywanie pracy „na czarno” – należy je uznać za osoby pracujące).

Badaniem objęto 350 osób bezrobotnych⁵ z powiatu mieleckiego. Jednocześnie wśród badanej grupy zachowano proporcję, jeżeli chodzi o płeć, wiek, poziom wykształcenia. Dodatkowo w przypadku osób bezrobotnych zastosowano także proporcjonalną liczbę osób długotrwale bezrobotnych wśród zarejestrowanych osób bezrobotnych w powiecie mieleckim⁶.

Tabela 2. Charakterystyka próby badawczej - osoby bezrobotne

Płeć	liczba mieszkańców powiatu mieleckiego w wieku 20-64 lata	liczebność próby – osoby bezrobotne
Mężczyźni	43 926	177
Kobiety	42 929	173
	łącznie	350
Wiek	liczba mieszkańców powiatu mieleckiego wg pojedynczych roczników wieku	liczebność próby – osoby bezrobotne
20-24 lat	9 129	37
25-29 lat	10 814	44
30-39 lat	22 396	90
40-49 lat	18 125	73
50-64 lat	26 391	106
	łącznie	350
Wykształcenie	liczba mieszkańców powiatu mieleckiego w wieku 20-64 lata wg poziomu wykształcenia	liczebność próby – osoby bezrobotne
wyższe	15 352	51
średnie i policealne – średnie zawodowe	19 841	66
średnie i policealne – średnie ogólnokształcące	12 233	41
zasadnicze zawodowe	30 032	100
gimnazjalne	6 403	21
podstawowe ukończone	19 426	65
podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego	1 492	6
	łącznie	350
Bezrobotni	liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie mieleckim	liczebność próby – osoby bezrobotne
osoby długotrwale bezrobotne	2 311	205
osoby bez statusu osoby długotrwale bezrobotnej	1 636	145
	łącznie	350

⁵ Wielkość próby reprezentatywnej dla osób bezrobotnych w powiecie mieleckim, tj. 3947 osób (dane ze sprawozdania MRPiPS-01 na koniec II kwartału 2017 r.) przy założeniach: poziom ufności: 0,95; błąd maksymalny: 5%.

⁶ Liczebność poszczególnych kategorii respondentów została określona na podstawie danych WUP w Rzeszowie na koniec IV kwartału 2016 r.

Osoby bierne zawodowo

Osoby bierne zawodowo – przez co rozumie się osoby, które w badanym tygodniu: nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały; nie pracowały, poszukiwały pracy, ale nie były gotowe do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym; nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę zapewnioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie: dłuższym niż 3 miesiące lub do 3 miesięcy, ale nie były gotowe tej pracy podjąć.

Badaniem objęto 384 osoby bierne zawodowo⁷ z powiatu mieleckiego. Jednocześnie wśród badanej grupy zachowano proporcję, jeżeli chodzi o płeć, wiek, poziom wykształcenia. Szczegółowe dane zaprezentowano w kolejnej tabeli.

Tabela 3. Charakterystyka próby badawczej - osoby bierne zawodowo

Płeć	liczba mieszkańców powiatu mieleckiego w wieku 20-64 lata	liczebność próby – osoby bierne zawodowo
Mężczyźni	43 926	194
Kobiety	42 929	190
	łącznie	384
Wiek	liczba mieszkańców powiatu mieleckiego wg pojedynczych roczników wieku	liczebność próby – osoby bierne zawodowo
20-24 lat	9 129	40
25-29 lat	10 814	48
30-39 lat	22 396	99
40-49 lat	18 125	80
50-64 lat	26 391	117
	łącznie	384
Wykształcenie	liczba mieszkańców powiatu mieleckiego w wieku 20-64 lata wg poziomu wykształcenia	liczebność próby – osoby bierne zawodowo
wyższe	15 352	56
średnie i policealne – średnie zawodowe	19 841	73
średnie i policealne – średnie ogólnokształcące	12 233	45
zasadnicze zawodowe	30 032	110
gimnazjalne	6 403	23
podstawowe ukończone	19 426	71
podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego	1 492	6
	łącznie	384

⁷ Wielkość próby reprezentatywnej dla osób biernych zawodowo w województwie podkarpackim (w wieku 15-64 lata – próba badawcza obejmuje grupę węższą, jeżeli chodzi o zakres wieku; ze względu na brak dostępnych danych w tak przyjętym przedziale wiekowym – oczekuje się próby reprezentatywnej dla całej grupy osób biernych zawodowo), tj. 723 tys. osób (dane GUS BAEL na koniec IV kwartału 2016 r.) przy założeniach: poziom ufności: 0,95; błąd maksymalny: 5%. Liczebność próby ze względu na brak danych agregowanych na poziom powiatu – przyjęta jak dla województwa, co gwarantuje reprezentatywność na poziomie powiatu.

4. Opis wyników

Ocena rynku pracy w powiecie mieleckim

Ponad połowa (56%) mieszkańców powiatu uważa, że znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy jest łatwe, przy czym co szósty (17%) twierdzi, że jest to wręcz bardzo łatwe.

Spośród mieszkańców powiatu to pracujący są najbardziej optymistyczni w ocenie możliwości znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy – zdaniem ponad dwóch trzecich (67%) z nich jest to łatwe. Wśród bezrobotnych zdanie takie ma wyraźnie ponad połowa (55%). Natomiast 44% osób biernych zawodowo znalezienie pracy uważa za łatwe.

Analiza zależności zmiennych

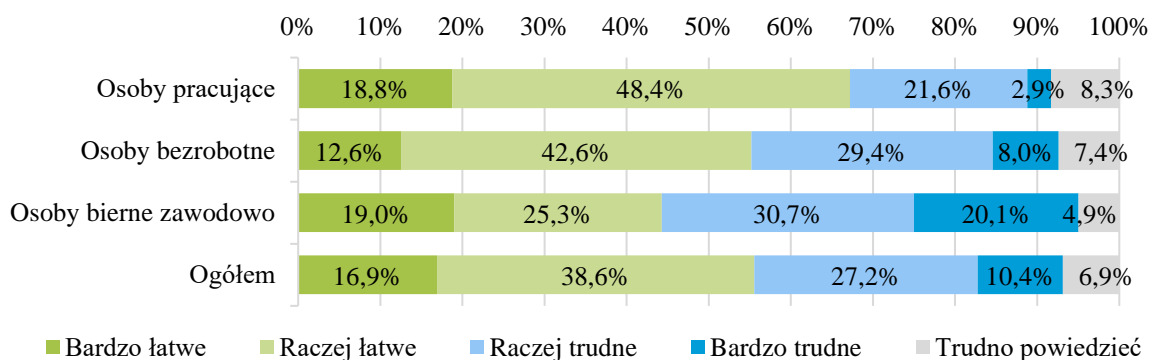
W zależności od wieku najbardziej optymistycznie szanse na znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy oceniają osoby mające powyżej 50 lat oraz te w czwartej dekadzie życia, natomiast najmłodsi (18-23 lata) najczęściej uważają to za trudne.

Mieszkańcy wsi rzadziej niż mieszkańcy miast uważają, że znalezienie jakiegokolwiek pracy jest łatwe.

Osoby, których stan zdrowia pozwala na podjęcie zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy wyraźnie częściej niż te o gorszej kondycji, niepozwalającej na pracę, uważają, że znalezienie pracy na lokalnym rynku jest łatwe.

Osoby niepełnosprawne częściej niż pełnosprawne sądzą, że znalezienie jakiegokolwiek pracy jest trudne.

Wykres 1. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy (przez osobę, która rzeczywiście chce pracować) jest ... [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby biernie zawodowo N=384; ogółem N=1118]



Wyraźnie mniejszy odsetek mieszkańców jest optymistyczny w momencie, kiedy ma się odnieść do kwestii znalezienia pracy – tyle, że nie jakiegokolwiek, ale zgodnej z kwalifikacjami lub kompetencjami – dominują wręcz opinie, że jest to trudne (uważa tak 59% mieszkańców). Tę opinię wyraża dwóch na trzech bezrobotnych (64%) oraz wyraźnie ponad połowa pracujących (56%) i biernych zawodowo (57%). Co jednak istotne, co czwarty bierny zawodowo nie potrafił ocenić, czy znalezienie na lokalnym rynku pracy zgodnej z kwalifikacjami lub kompetencjami jest trudne bądź łatwe. Świadczyć to może o tym, że osoby odsunięte od rynku pracy, nierzadko nierozważające w ogóle powrotnej aktywizacji, nie mają żadnego rozeznania w zakresie dostępności konkretnego typu miejsc pracy.

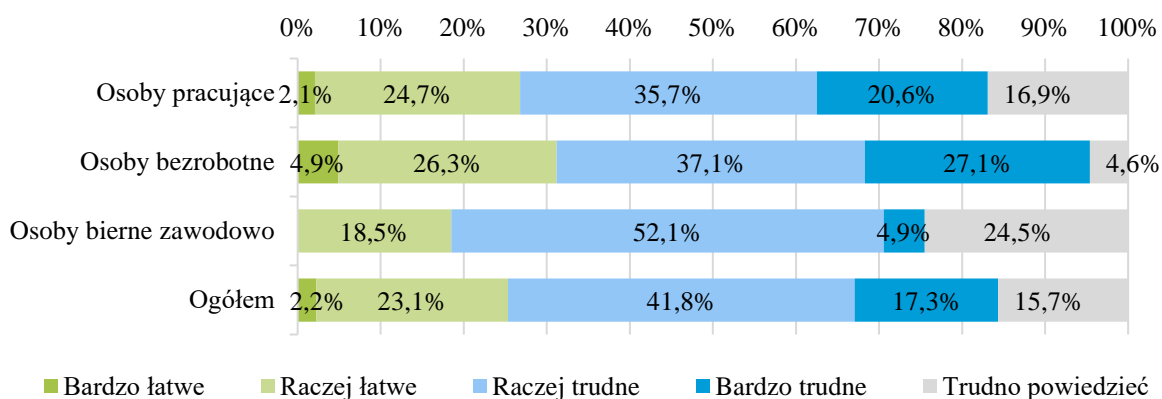
Analiza zależności zmiennych

Osoby zamieszkujące w Przecławiu i Radomyślu Wielkim wyraźnie częściej aniżeli mieszkańcy wsi i miasta Mielca są zdania, że znalezienie zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/ kompetencjami na okolicznym rynku pracy jest łatwe.

Wśród osób, które sądzą, że znalezienie pracy zgodnej z kompetencjami lub kwalifikacjami na okolicznym rynku pracy jest łatwe, najmniejszy odsetek stanowią osoby z wykształceniem wyższym, a także te, którym stan zdrowia nie pozwala na podjęcie zatrudnienia.

Najwięcej mieszkańców powiatu, którzy uważają to zadanie za trudne, to osoby posiadające najkrótszy staż pracy (do 1 roku).

Wykres 2. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/ kompetencjami jest na okolicznym rynku pracy ... [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]



Mniej niż co piąty mieszkaniec powiatu (19%) uważa, że w okolicy łatwe jest znalezienie pracy dającej satysfakcjonujący poziom zarobków, a dwie trzecie (67%) uważa, że to trudne.

Osoby biernie zawodowo najbardziej optymistycznie z analizowanych grup mieszkańców oceniają poziom trudności znalezienia na okolicznym rynku pracy zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków. Zdaniem co czwartego (24%) jest to łatwe, natomiast nieco ponad połowa (54%) sądzi, że jest to trudne. Z kolei wśród osób pracujących i bezrobotnych opinie są bardziej jednoznaczne – 72% pracujących i 78% bezrobotnych uważa znalezienie takiej pracy za trudne.

Perspektywa osób biernych zawodowo jest w tym przypadku istotną determinantą jej oceny – aż 70% biernych zawodowo, którzy uważają, że znalezienie pracy dającej satysfakcjonujący poziom zarobków jest łatwe, funkcjonuje w gospodarstwach domowych, w których dochody na jednego członka są wystarczające do utrzymania. Ich źródłem dochodu jest przede wszystkim dochód innego członka gospodarstwa domowego lub emerytura. Zatem z uwagi na specyficzną sytuację tych osób, mogą mieć one inny pogląd na kwestię dostępności na rynku ofert pracy o satysfakcjonującym poziomie zarobków.

Analiza zależności zmiennych

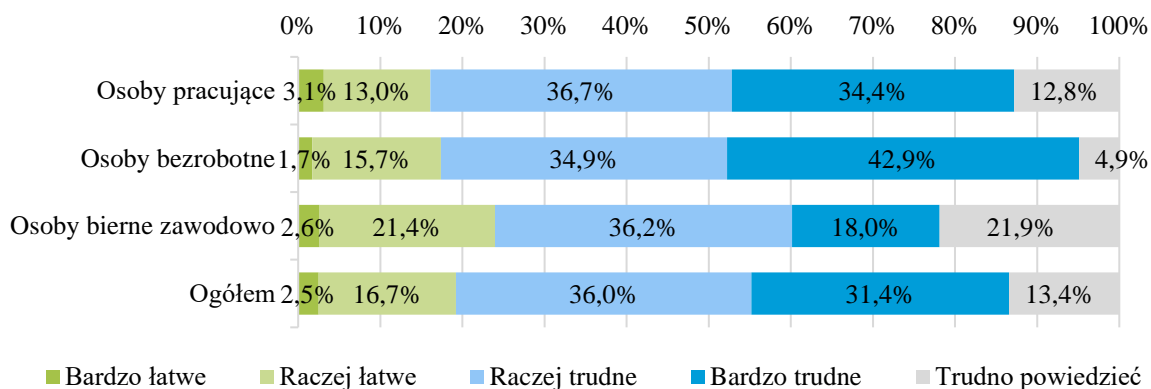
Wśród mieszkańców grupą wiekową, która w najmniejszym stopniu uważa, że znalezienie pracy dającej satysfakcjonujący poziom zarobków jest na okolicznym rynku pracy trudne, są osoby w wieku od 24 do 30 lat.

Osoby zamieszkujące miasta Przecław i Radomyśl Wielki wyraźnie częściej aniżeli mieszkańcy wsi i miasta Mielca są zdania, że zadanie to jest łatwe.

Co ciekawe, osoby o gorszej kondycji zdrowotnej – uniemożliwiającej pełne zatrudnienie lub nawet jakiegokolwiek zatrudnienie, rzadziej niż osoby zdrowe twierdzą, że znalezienie pracy dającej satysfakcjonujący poziom zarobków jest trudne.

Mieszkańcy będący uczniami lub studentami rzadziej niż pozostali uważają, że znalezienie takiej pracy w na lokalnym rynku jest trudne.

Wykres 3. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków jest na okolicznym rynku pracy ... [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]



Blisko połowa mieszkańców powiatu (48%) dostrzega w ostatnich 3 latach wzrost liczby miejsc pracy na lokalnym rynku, a co czwarty uważa, że ich liczba jest stosunkowo stała.

Wzrost liczby miejsc pracy na lokalnym rynku w ciągu ostatnich 3 lat najliczniej dostrzegają osoby pracujące (62%). Jako jedyne uczestniczą w rynku pracy w roli pracowników, funkcjonując w przedsiębiorstwach i obserwując mechanizmy w nich zachodzące, w tym także przyływy i odpływy siły roboczej. Dostrzegają więc zmiany w wielkości zatrudnienia.

W przypadku bezrobotnych dwóch na pięciu (41%) jest zdania, że liczba miejsc pracy jest raczej stała, natomiast bierni zawodowo stanowią największą grupę twierdzącą, że miejsc tych ubywa (10%). Wnioskować można zatem, że osoby najmniej zaangażowane na rynku pracy nie dostrzegają zmian na nim zachodzących.

Analiza zależności zmiennych

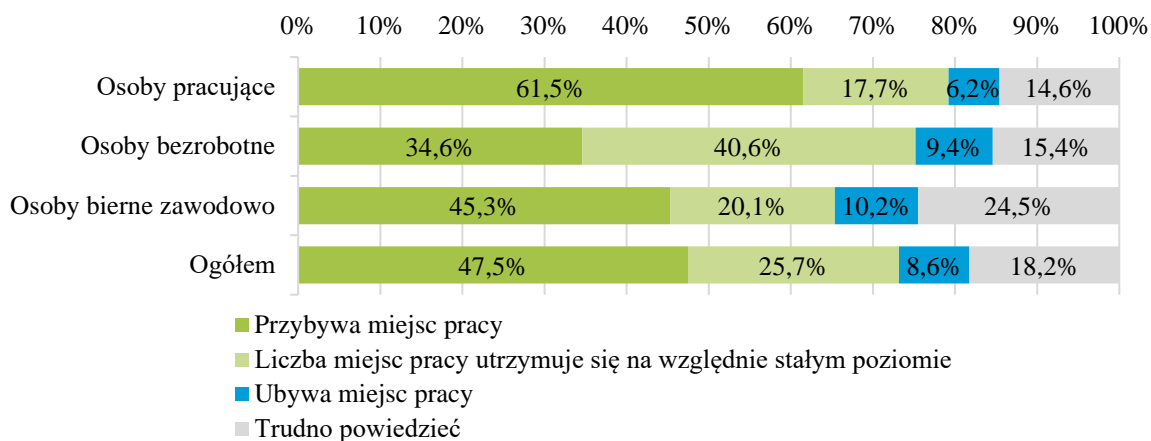
Wzrost liczby miejsc pracy najczęściej dostrzegają osoby w wieku 31-40 lat oraz te mające wykształcenie wyższe.

Opinię tę najczęściej podzielali mieszkańcy Mielca. Jednocześnie mieszkańcy wsi w największym stopniu są zdania, że miejsc pracy na okolicznym rynku ubywa.

Należy zauważyć, że osoby mające za sobą ponad 40-letni staż pracy najrzadziej twierdzą, że na rynku pracy w ciągu ostatnich trzech lat przybyło miejsc pracy. Najczęściej przekonane są o tym z kolei osoby ze stażem pracy od 11 do 20 lat. Jednocześnie mieszkańcy, którzy nigdy nie pracowali lub mają co najwyżej roczny staż pracy najczęściej twierdzą, że liczba miejsc pracy utrzymuje się na względnie stałym poziomie.

Uczniowie i studenci częściej niż pozostali mieszkańcy dostrzegają wzrost liczby miejsc pracy na lokalnym rynku, przy czym najczęściej są to studenci studiów niestacjonarnych.

Wykres 4. Czy Pana(i) zdaniem w ostatnich trzech latach na lokalnym rynku pracy ... [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]



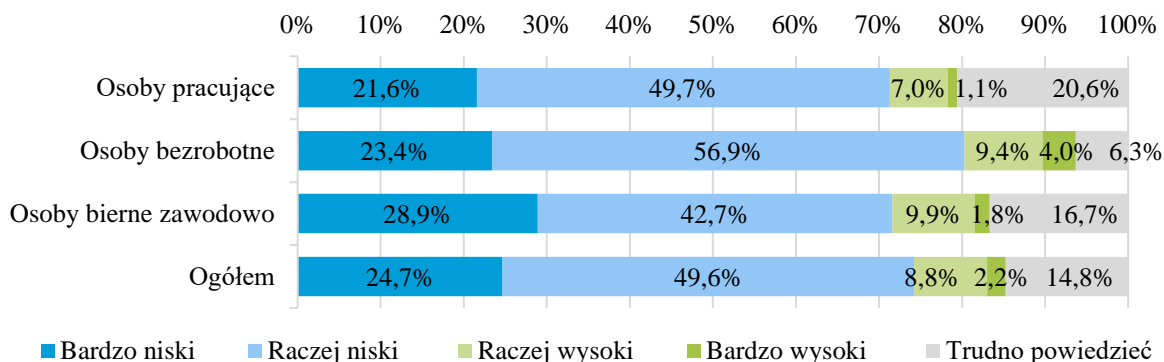
Poziom płac na lokalnym rynku pracy w stosunku do kosztów utrzymania jest, zdaniem większości mieszkańców, niski – sądzi tak trzy czwarte (74%) z nich. Największy odsetek osób, które tak uważają, odnotowano wśród bezrobotnych (80%). Ponadto, opinię taką wyraża siedmiu na dziesięciu pracujących i biernych zawodowo. Wyniki te korespondują z ocenami mieszkańców odnośnie do aktualnego poziomu dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa domowego (por. Wykres 34 na stronie 78) – osoby bezrobotne dominują wśród twierdzących, że poziom płac w stosunku do kosztów utrzymania jest niski, a jednocześnie są najmniej zadowolone z poziomu dochodów przypadających na 1 członka ich gospodarstwa.

Analiza zależności zmiennych

Osoby zamieszkujące wieś częściej aniżeli mieszkańcy miast są zdania, że poziom płac na lokalnym rynku pracy w stosunku do kosztów utrzymania jest wysoki. Wśród osób, które wyraziły taką opinię, największy odsetek stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz osoby posiadające najkrótszy staż pracy (do 1 roku).

Mieszkańcy powiatu nieuczący się częściej niż uczniowie i studenci sądzą, że poziom płac na lokalnym rynku pracy w stosunku do kosztów utrzymania jest wysoki.

Wykres 5. Czy Pana(i) zdaniem, poziom płac na lokalnym rynku pracy, w stosunku do kosztów utrzymania, jest ...
 [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]



Niemal połowa (47%) mieszkańców powiatu uważa, że pracodawca narzuca pracownikom warunki zatrudnienia, natomiast co czwarty jest przeciwnej opinii – przy czym dwie na trzy (66%) osoby sądzą, że wpływ na swoje warunki pracy mają wyłącznie wysoko wykwalifikowani pracownicy.

Osoby pracujące w największym stopniu (34%) są zdania, że pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy. Podobnie uważa 31% bezrobotnych i zaledwie co dziesiąty (9%) bierny zawodowo. Wśród osób niepracujących przeważa jednak przeświadczenie, że to pracodawca narzuca kadrze warunki pracy – sądzi tak 53% bezrobotnych i 58% biernych zawodowo.

Wynika z tego wniosek, że osoby, które nie są aktywne na rynku pracy, mają zgoła odmienne postrzeżenie relacji w firmach aniżeli osoby, które faktycznie w nich funkcjonują na co dzień.

Wśród mieszkańców dostrzegających wpływ pracowników na proponowane warunki pracy wszystkie grupy uważają, że wpływ mają tylko wykwalifikowani pracownicy – opinię taką przedstawia 74% pracujących, 57% bezrobotnych i 61% biernych zawodowo.

Analiza zależności zmiennych

O wpływie pracowników na oferowane przez pracodawcę warunki pracy najczęściej przekonani są mieszkańcy powiatu w wieku 41-50 lat.

Przeświadczenie o możliwości wpływania przez pracowników na warunki swojej pracy mają najczęściej osoby z Przecławia i Radomyśla Wielkiego, a w najmniejszym stopniu – mieszkańcy wsi.

Dostrzega się, że osoby pracujące najdłużej, tj. powyżej 40 lat, zdecydowanie rzadziej niż pozostałe uważają, że pracownicy mogą wpływać na swoje warunki pracy.

Z kolei mieszkańcy, niezależnie od tego czy uczą się (studiują), czy nie, najczęściej przekonani są o tym, że pracodawca narzuca te warunki. Wśród badanych z tej drugiej grupy opinie takie wyrażali najczęściej uczniowie i słuchacze szkoły policealnej.

Tabela 4. Czy Pana(i) zdaniem, pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy ... [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
Tak	33,6%	31,4%	9,4%	24,6%
Nie - pracodawca narzuca warunki	32,0%	52,6%	58,1%	47,4%
Trudno powiedzieć	34,4%	16,0%	32,6%	28,0%
Tak mają wpływ, kto ma wpływ?				
Większość pracowników ma wpływ	25,6%	46,4%	38,9%	35,6%
Tylko wysoko wykwalifikowani pracownicy mają wpływ	74,4%	57,3%	61,1%	65,8%

Mieszkańcy mają podzielone zdania odnośnie do tego, czy pracodawca szanuje swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę. Choć przeważa opinia negatywna (39%), to pozytywne zdanie ma co trzeci (33%), co wskazuje na to, że nie ma dominujących odczuć wśród mieszkańców w tym zakresie.

O postrzeganym szacunku pracodawcy wobec pracowników i ich pracy wypowiadały się osoby pracujące o pracodawcach na lokalnym rynku pracy ogólnie oraz odrębnie o ich obecnych pracodawcach, a także osoby bezrobotne i bierne zawodowo.

Osoby pracujące, oceniając pracodawców działających na lokalnym rynku, częściej (38%) uważają, że pracodawcy szanują pracowników, choć stosunkowo niewiele mniejszy odsetek (32%) jest przeciwnego zdania. Zdecydowanie więcej pozytywnych ocen zatrudnieni przypisali swoim obecnym pracodawcom - prawie połowa (48%) pracowników uważa, że ich pracodawca szanuje swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę, lecz odwrotnie sądzi co czwarty.

Jednak to wśród bezrobotnych i biernych zawodowo częściej panuje opinia o braku szacunku pracodawców wobec pracowników. Uważa tak, blisko co drugi (46%) bezrobotny i 38% biernych zawodowo. Należy jednak dodać, że istotny odsetek (38%) biernych zawodowo nie potrafił określić, czy lokalni pracodawcy szanują pracowników, co wskazywać może na brak rozeznania tych osób w omawianej sytuacji, z uwagi na to, że same nie są zaangażowane w pracę zawodową.

Zatem w oczach osób niepracujących pracodawcy częściej mają negatywną opinię, aniżeli w oczach pracowników. Wskazywać to może ponownie na to, że bierni zawodowo i bezrobotni oceniają pracodawców, choć sami nie mają z nimi na co dzień styczności, a więc ich oceny

bazują bądź na dawnych doświadczeniach, bądź zasłyszanych opiniach lub wyobrażeniach, jednak nie odnoszą się do faktycznej sytuacji, z uwagi na to, że osoby te nie funkcjonują na co dzień w zakładach pracy.

Analiza zależności zmiennych

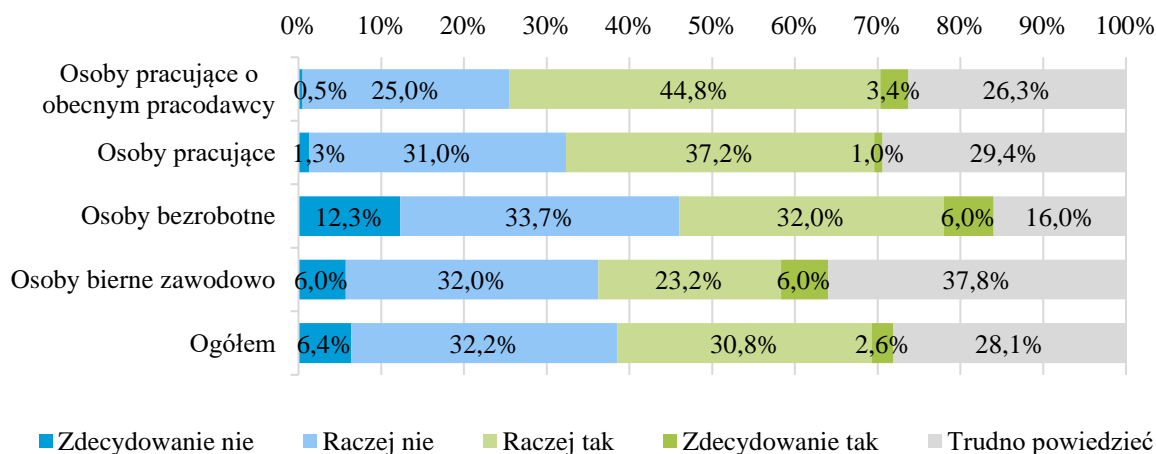
Najbardziej o szacunku pracodawców wobec pracowników przekonani są mieszkańcy powiatu w wieku 18-23 lat.

Osoby zamieszkujące miasta częściej aniżeli mieszkańcy wsi są zdania, że pracodawcy szanują swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę.

Analiza wykazała, że osoby pracujące najdłużej, tj. powyżej 40 lat, częściej niż pozostałe przekonane są o szacunku pracodawców wobec pracowników.

Podobnego zdania częściej aniżeli osoby nieuczące się byli mieszkańcy powiatu posiadający status ucznia lub studenta, spośród których najwięcej takich opinii wyrazili uczniowie/słuchacze szkoły policealnej.

Wykres 6. Czy Pana(i) zdaniem, pracodawcy działający na lokalnym rynku pracy, szanują swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]



Wyraźnie ponad połowa mieszkańców powiatu (57%) jest zdania, że pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować. Jednak odwrotnie uważa co czwarty.

Największy odsetek osób uważających, że pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować, występuje wśród bezrobotnych (70%). Co ciekawe, zaledwie 59% pracujących szanuje swoją obecną pracę, a 17% wręcz przeciwnie. Pracujący, oceniając ogólną sytuację na rynku, są raczej skłonni przyznać, że pracownicy szanują pracę (48%), choć blisko co trzeci

(32%) uważa, że tak nie jest. Osoby bierne zawodowo zachowują więcej optymizmu – ponad połowa (52%) z nich jest zdania, że pracownicy szanują swoją pracę i o nią dbają.

Nasuwa się wniosek, że osoby, które pracy nie mają, a jej poszukują (bezrobotni) mają do niej największy szacunek i przekonane są, że osoby, które są zatrudnione, same uznają wartość swojej pracy. Faktycznie sytuacja jest inna, co przedstawiają odpowiedzi osób pracujących, wśród których odsetek osób szanujących swoją pracę jest niższy niż w przypadku bezrobotnych.

Analiza zależności zmiennych

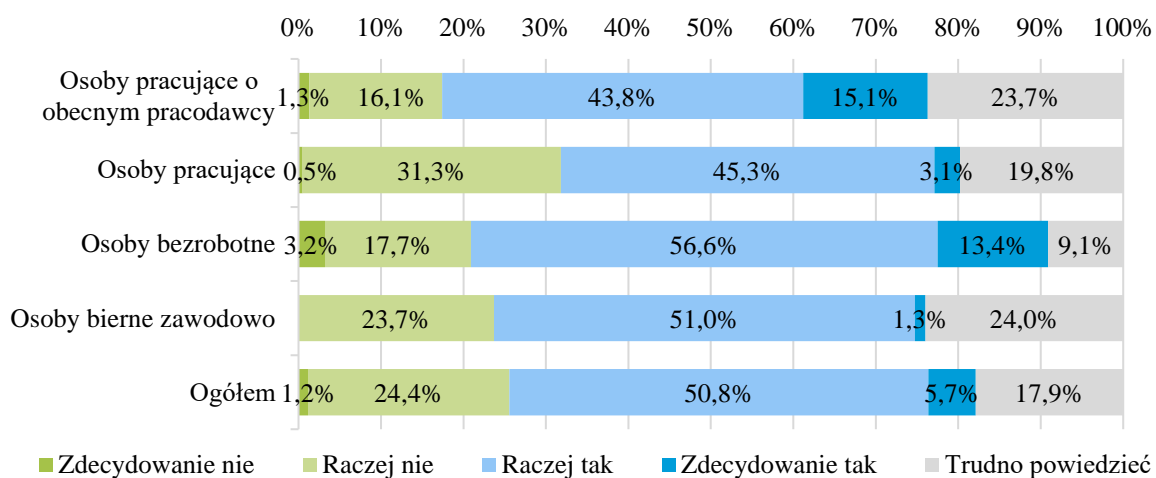
O szacunku pracowników wobec miejsca pracy najczęściej przekonane są osoby w wieku od 24 do 30 lat, natomiast przeciwnego zdania było najwięcej mieszkańców powiatu w wieku od 41 do 50 lat.

Mieszkańcy wsi częściej niż mieszkańcy miast uważają, że pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować.

Dostrzega się, że osoby posiadające najkrótszy staż pracy (do 1 roku) częściej niż pozostałe twierdzą, że pracownicy szanują swoje miejsca pracy. Przeciwnego zdania byli najczęściej mieszkańcy powiatu ze stażem pracy przekraczającym 40 lat.

Z kolei mieszkańcy powiatu nieuczący się, częściej niż ci posiadający status ucznia lub studenta, przekonani są o tym, że pracownicy szanują miejsca pracy.

Wykres 7. Czy Pana(i) zdaniem pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]



Mieszkańcy ustosunkowali się także do zaprezentowanych stwierdzeń dotyczących relacji pracodawców z pracownikami. Dwóch na pięciu (41%) mieszkańców powiatu

uważa, że na lokalnym rynku pracy pracodawcy wykorzystują pracowników niskokwalifikowanych, ale dbają o wysoko kwalifikowanych. Blisko co trzecia (31%) osoba twierdzi natomiast, że pracodawcy dbają o swoich pracowników, ponieważ trudno im znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy. Najmniej mieszkańców (28%) twierdzi, że pracodawcy wykorzystują pracowników, wiedząc, że zawsze znajdą nowych.

Osoby bezrobotne w największym stopniu przekonane są o tym, że pracodawcy wykorzystują pracowników, bo wiedzą, że zawsze znajdą nowych (41%). Z tą opinią zgadza się co czwarty pracujący i co piąty bierny zawodowo.

Stosunkowo duży odsetek każdej z grup mieszkańców sądzi, że pracodawcy wykorzystują pracowników nisko kwalifikowanych, ale dbają o wysoko kwalifikowanych. Uważa tak 41% pracujących, 43% bezrobotnych i 38% biernych zawodowo.

Natomiast najbardziej pozytywnie o pracodawcach wypowiadają się bierni zawodowo – aż dwóch na pięciu (42%) uważa, że pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy. Tej opinii jest też co trzeci pracujący (35%) i zaledwie 15% bezrobotnych.

Dane te wskazują, że osoby bezrobotne mają znacznie gorszą ocenę pracodawców, aniżeli osoby faktycznie funkcjonujące na rynku pracy i bierni zawodowo. Grupa bezrobotnych również najczęściej przyznawała, że większość pracodawców nie szanuje swoich pracowników i wykonywanej przez nich pracy. Zdanie bezrobotnych wynikać może z ich negatywnych doświadczeń, w tym zwolnień i niepowodzeń związanych z poszukiwaniem zatrudnienia.

Analiza zależności zmiennych

Grupą wiekową, która w największym stopniu uważa, że pracodawcy wykorzystują pracowników, bo wiedzą, że zawsze znajdą nowych, są osoby w wieku od 41 do 50 lat. Opinię taką częściej wyrażali mieszkańcy wsi. Ponadto dostrzega się, że ze stwierdzeniem tym zgadzały się najczęściej osoby ze stażem pracy od 2 do 5 lat, najrzadziej natomiast osoby z najdłuższym stażem (powyżej 40 lat). Uczniowie i studenci zdecydowanie rzadziej niż pozostali uważają, że pracodawcy wykorzystują pracowników, bo zawsze znajdą nowych.

Z opinią, że pracodawcy wykorzystują pracowników nisko kwalifikowanych, ale dbają o wysoko kwalifikowanych najczęściej zgadzały się osoby w wieku od 31 do 40 lat. Mieszkańcy wsi częściej niż mieszkańcy miast są podobnego zdania. Zauważyć można, że ze stwierdzeniem tym zgadzały się najczęściej osoby z najkrótszym stażem pracy

(do 1 roku). O tym, że pracodawcy dbają jedynie o pracowników wysoko kwalifikowanych przekonani są częściej mieszkańcy powiatu będący uczniami lub studentami.

Wśród mieszkańców powiatu grupą wiekową, która w największym stopniu uważa, że pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy, są osoby w wieku od 24 do 30 lat. Biorąc pod uwagę staż pracy z powyższym stwierdzeniem zgadzały się najczęściej osoby ze stażem pracy od 31 do 40 lat, najrzadziej natomiast osoby z najkrótszym stażem (do 1 roku). Mieszkańcy powiatu będący uczniami lub studentami wyraźnie częściej niż pozostali uważają, że pracodawcy szanują pracowników ze względu na trudności w znalezieniu osób chętnych do pracy.

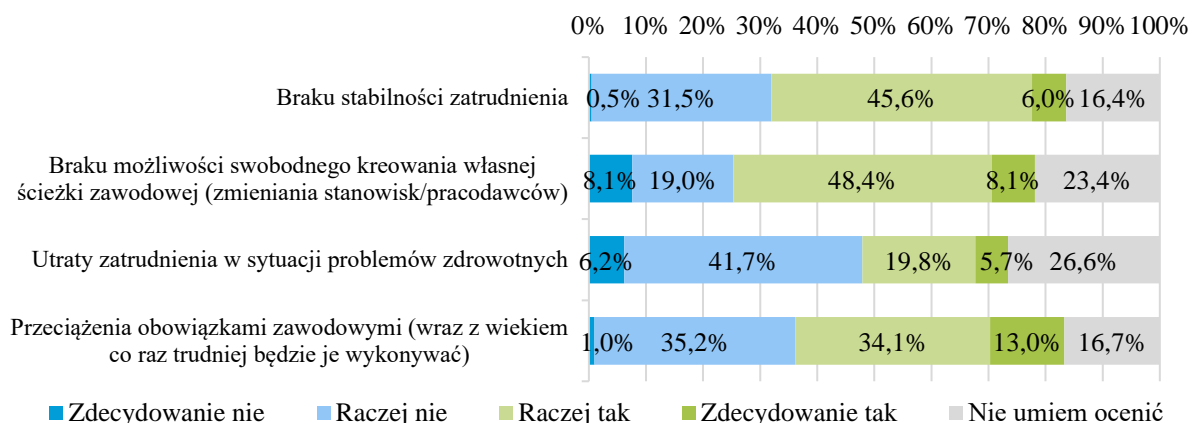
Tabela 5. Które ze zdań najtrafniej opisuje Pana(i) zdaniem warunki na lokalnym rynku pracy ... [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
Pracodawcy wykorzystują pracowników, bo wiedzą, że zawsze znajdą nowych	24,7%	41,2%	20,6%	28,4%
Pracodawcy wykorzystują pracowników nisko kwalifikowanych, ale dbają o wysoko kwalifikowanych	40,6%	43,4%	37,8%	40,5%
Pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy	34,7%	15,4%	41,7%	31,0%

Obawy mieszkańców co do sytuacji zawodowej

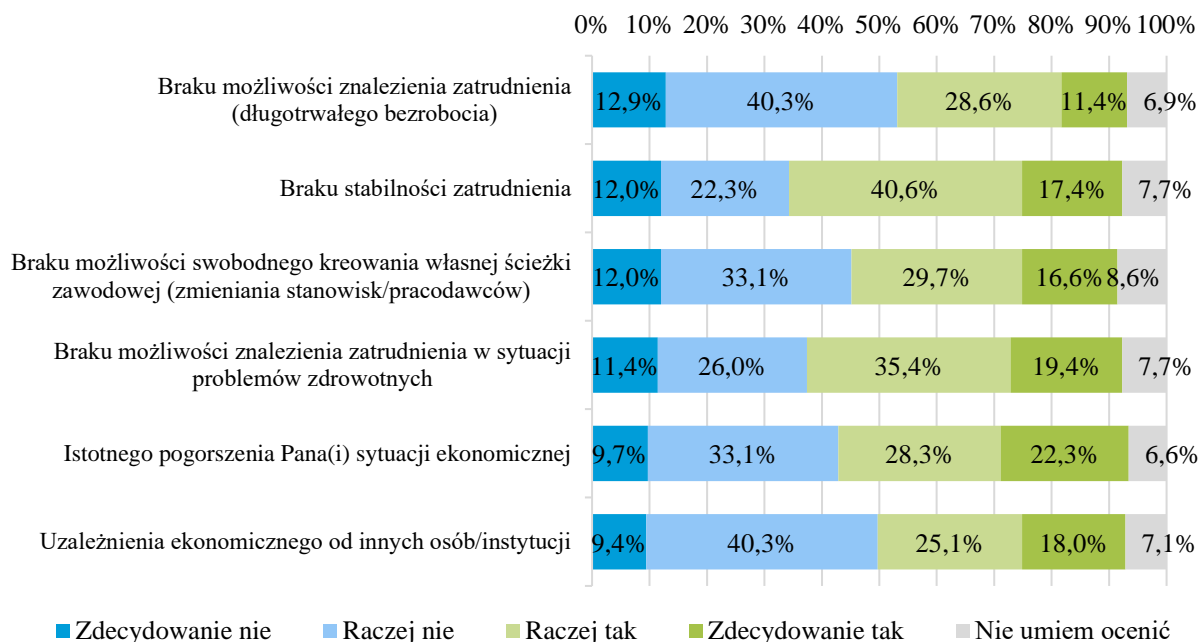
W swojej sytuacji zawodowej osoby pracujące najbardziej obawiają się braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki zawodowej (57%) oraz braku stabilności zatrudnienia (52%). Mniej niż połowa (47%) boi się przeciążenia obowiązkami zawodowymi. Z kolei wyłącznie co czwarty pracujący czuje obawę przed utratą zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych.

Wykres 8. Czy w Pana(i) sytuacji zawodowej obawia się Pan(i)? [osoby pracujące N=384]



Najwięcej bezrobotnych (58%) w swojej sytuacji zawodowej obawia się braku stabilności zatrudnienia. Ponad połowa bezrobotnych boi się także braku możliwości znalezienia zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych (55%) i istotnego pogorszenia ich sytuacji ekonomicznej (51%). Bezrobotni w najmniejszym stopniu boją się długotrwałego bezrobocia (40%).

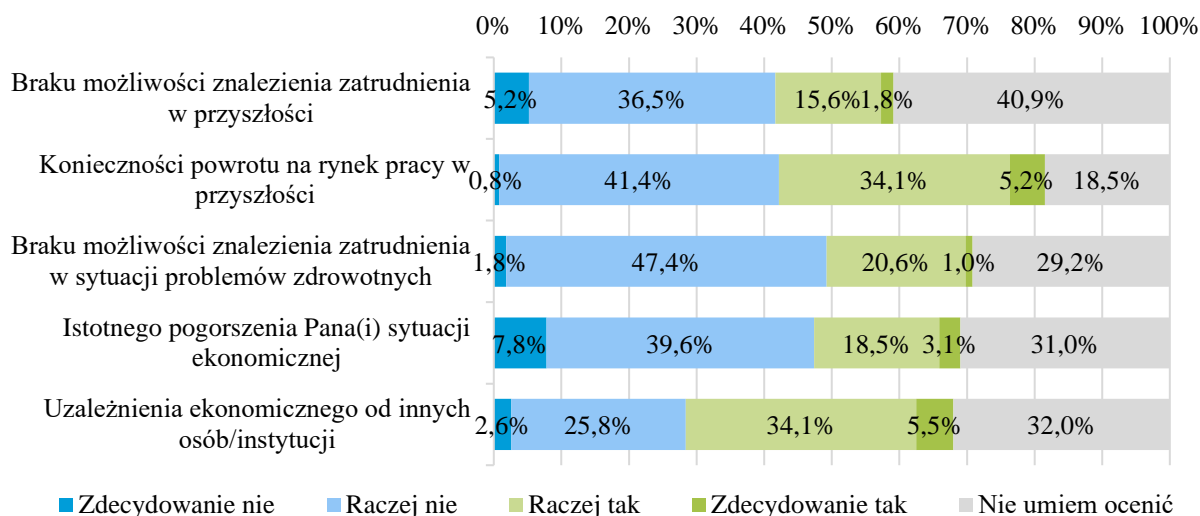
Wykres 9. Czy w Pana(i) sytuacji zawodowej obawia się Pan(i)? [osoby bezrobotne N=350]



Oceniając możliwe do wystąpienia scenariusze odnoszące się do sytuacji zawodowej, osoby biernie zawodowo dość optymistycznie patrzą w przyszłość. Raczej nie obawiają się większości omówionych problemów. W największym jednak stopniu boją się, że uzależnią się ekonomicznie od innych osób lub instytucji (40%) bądź będą musiały wrócić na rynek pracy w przyszłości (39%).

Osoby te na co dzień funkcjonują nierzadko w gospodarstwach domowych, w których są uzależnione ekonomicznie od innych osób, ponieważ ktoś inny zarabia na ich utrzymanie (ma to miejsce w przypadku 78% z nich). Jednocześnie zaledwie niewielki odsetek tej grupy korzysta z zasiłków socjalnych (12%) bądź dla bezrobotnych (1%). Można zatem wnioskować, że obawiają się one tego, że w przyszłości zmuszone będą korzystać ze wsparcia raczej instytucji, a nie osób, ponieważ w obecnej sytuacji są już uzależnione od innych osób. Z kolei przyznanie się do obawy przed koniecznością powrotu na rynek pracy oznacza, że w istocie osoby te nie chcą się aktywizować i odpowiada im ich obecna sytuacja.

Wykres 10. Czy w Pana(i) sytuacji zawodowej obawia się Pan(i)? [osoby biernie zawodowo N=384]



Mieszkańców zapytano następnie o inne zagrożenia, obawy, jakie dostrzegają w kontekście ich obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej. Osoby pracujące najczęściej obawiają się redukcji etatów i zwolnień (11% odpowiedzi), dużej konkurencji na rynku pracy (6%), niskich zarobków (3%) oraz braku zleceń (3%).

Osoby bezrobotne zapytane o inne obawy związane z ich sytuacją zawodową najczęściej zwracały uwagę na niskie wynagrodzenia oferowane przez lokalnych pracodawców (5%), dużą konkurencję na rynku pracy (5%) i pogorszenie stanu zdrowia (3%).

Obawy osób biernych zawodowo najczęściej dotyczyły braku miejsc pracy (13%) oraz dużej konkurencji na rynku pracy (10%). Stosunkowo często osoby z tej grupy wskazywały także na trudności w znalezieniu pracy (8%) oraz problemy zdrowotne (5%).

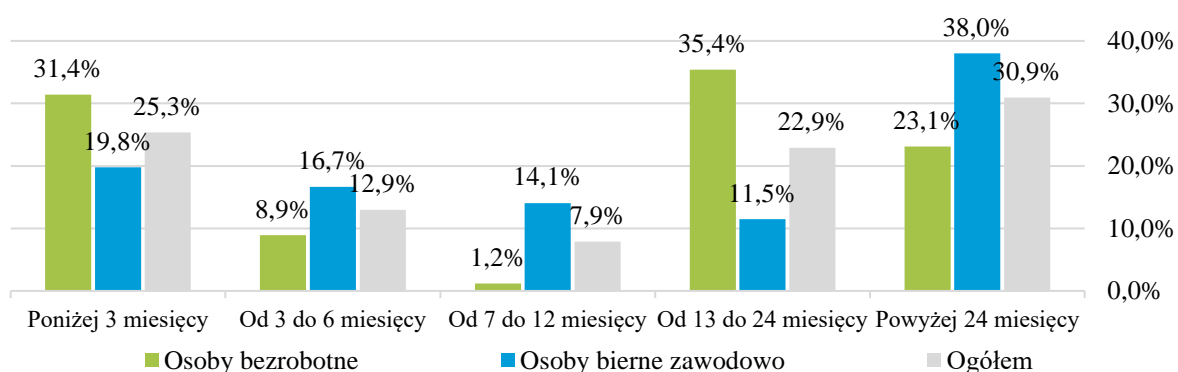
Podsumowując obawy związane z sytuacją zawodową trzech grup: pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo, zauważa się, że pierwsze dwie z nich boją się braku stabilności swojego zatrudnienia. Dodatkowo, osoby bezrobotne istotne obawy wiążą z wpływem swojej sytuacji zdrowotnej na zatrudnienie, z kolei pracujący najmniej obawiają się utraty pracy z powodu gorszego stanu zdrowia. Dla grupy tej znacznie istotniejsze jest, by móc kształtować swoją ścieżkę kariery zawodowej, na co nie wskazują bezrobotni. Nasuwa to wniosek, że dla bezrobotnych istotniejsze jest podjęcie pracy w ogóle, aniżeli podjęcie takich kroków, które sprawią, że będą czuli się spełnieni na rynku pracy. Osoby biernie zawodowo natomiast nie przystają do dwóch pozostałych grup, z uwagi na ogólny brak chęci podjęcia pracy zawodowej. Wszystkie grupy mieszkańców łączy obawa związana z otrzymywaniem niskiego wynagrodzenia oraz z brakiem pracy na rynku.

Przeszłość zawodowa

Osoby bezrobotne i bierne zawodowo określiły, jak długo pozostają bierne, tj. nie pracują i nie poszukują pracy. Zjawisko to w perspektywie długotrwałej dotyczy 38% biernych zawodowo i 23% bezrobotnych. Wśród osób bezrobotnych dominują jednak te nieaktywne od roku do dwóch (35%) oraz krócej niż 3 miesiące (31%).

Bierni zawodowo znacznie częściej niż bezrobotni trwają w tej sytuacji powyżej dwóch lat. Oznaczać to może, że osoby te nie są zainteresowane podjęciem zatrudnienia, wobec czego utrzymują swoją sytuację przez długi okres.

Wykres 11. Jak długo pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo (nie pracuje i nie poszukuje pracy)? Jak długo pozostaje Pan(i) bez pracy? [osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=734]



Spośród mieszkańców powiatu, którzy nie pracują, czterech na pięciu dotychczas jeszcze nigdy nie pracowało zawodowo. Zdecydowana większość osób bezrobotnych w przeszłości podejmowała pracę zawodową – zaledwie co dziesiąty nigdy nie był aktywny w tym zakresie. U prawie połowy (49%) osób, które nigdy nie pracowały, stan ten utrzymuje się już co najmniej rok. Spośród biernych zawodowo trzy na dziesięć osób nie mają doświadczenia zawodowego.

Analiza zależności zmiennych

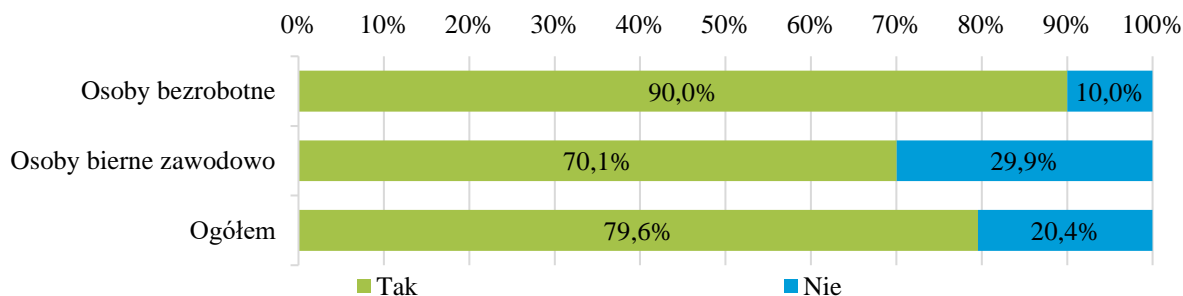
Wśród poszczególnych grup wiekowych zauważa się, że istotny odsetek nigdy niepracujących występuje wśród najmłodszych mieszkańców powiatu – 18-23-latków i 24-30-latków.

Analizując wykształcenie bezrobotnych i biernych zawodowo oraz przeszłą aktywność na rynku pracy zauważyć można, że osoby nigdy niepracujące stanowią większe odsetki wśród grup wyżej wykształconych – przede wszystkim wśród absolwentów studiów wyższych i szkół średnich ogólnokształcących.

Osoby o stanie zdrowia pozwalającym na podjęcie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy wyraźnie częściej niż te w gorszej kondycji nigdy nie podejmowały zatrudnienia. W dużej mierze są to osoby młode, nadal uczące się.

Zdecydowana większość niepracujących uczniów i studentów nie podejmowała dotychczas pracy zawodowej. Dotyczy to wszystkich uczniów szkoły ponadgimnazjalnej lub ponadpodstawowej i niemal wszystkich studentów studiów stacjonarnych

Wykres 12. Czy wykonywał(a) Pan(i) kiedykolwiek pracę zawodową? [osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=734]



Osoby obecnie niepracujące dotychczas były zatrudnione najczęściej w jednym miejscu (31%), choć co piąty mieszkaniec (21%) ma za sobą zatrudnienie w dwóch zakładach pracy.

Biorąc pod uwagę wyłącznie osoby, które podejmują lub wcześniej podejmowały zatrudnienie, stwierdzić można, że 50% z nich było zatrudnionych w nie więcej niż dwóch miejscach, co mogłoby świadczyć o stosunkowo dużej stabilności zatrudnienia.

Charakterystyka poszczególnych kategorii respondentów jest w tym zakresie zbliżona – najwięcej spośród wszystkich grup badanych pracowało do tej pory w jednym miejscu pracy. Można jednak dostrzec, że wskaźnik zatrudnienia w ramach tylko jednej umowy jest najwyższy w przypadku osób biernych zawodowo, a największą liczbę miejsc zatrudnienia deklarują osoby aktualnie bezrobotne.

Analiza zależności zmiennych

Dostrzega się zależność pomiędzy liczbą dotychczasowych miejsc pracy a wiekiem, biorąc pod uwagę co najmniej 4 dotychczasowe miejsca pracy. Odsetek mieszkańców, którzy w swojej przeszłości zawodowej pracowali w minimum 4 miejscach rośnie wraz z wiekiem mieszkańców.

Mieszkańcy wsi wyraźnie częściej pracowali w co najmniej 8 zakładach pracy.

Osoby niepełnosprawne znacznie częściej niż zdrowe pracowały w 5 lub 6 miejscach pracy, natomiast zdrowe wyraźnie częściej mają za sobą doświadczenie w 3 zakładach pracy.

Tabela 6. W ilu miejscach pracy był(a) Pan(i) zatrudniony(a) do tej pory? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=315; osoby bierne zawodowo N=269; ogółem N=986]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
1 umowa	31,3%	24,4%	36,4%	30,5%
2 umowy	25,3%	17,1%	20,8%	21,4%
3 umowy	21,6%	12,1%	15,2%	16,7%
4 umowy	11,5%	10,5%	9,3%	10,5%
5 umów	4,7%	7,6%	6,3%	6,1%
6 umów	2,1%	7,3%	4,8%	4,5%
7 umów	1,6%	6,3%	4,1%	3,8%
8 i więcej umów	2,1%	14,6%	3,0%	6,4%

Najpopularniejszą formą ostatnio podejmowanego przez mieszkańców zatrudnienia była umowa o pracę na czas określony (36%) i nieokreślony (35%).

Mieszkańcy wskazali formę aktualnego zatrudnienia (osoby pracujące) lub ostatnio podejmowanego zatrudnienia (osoby bezrobotne i bierne zawodowo).

Największa grupa, tj. 36% osób pracujących w momencie realizacji badania wykonywała pracę w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. W następnej kolejności były to umowy o pracę na czas określony oraz samozatrudnienie.

Osoby bezrobotne w ostatnim zakładzie pracy pracowały najczęściej (49%) w ramach umowy o pracę na czas określony. Wskaźnik osób zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony jest zdecydowanie niższy niż w pozostałych kategoriach badanych.

Wśród osób biernych zawodowo, podobnie jak w przypadku osób pracujących najpopularniejszą ostatnią formą pracy była umowa o pracę na czas nieokreślony (43%), choć istotny udział miała także umowa o pracę na czas określony (41%). Zauważa się, że osoby bezrobotne wyraźnie chętniej niż bierne zawodowo podejmowały ostatnio pracę na umowę na czas wykonania danej pracy, na umowę o pracę na okres próbny lub pracowały bez umowy. Taki charakter odpowiedzi wskazuje, że osoby bezrobotne chętniej podejmowały się prac dorywczych, sezonowych, natomiast osoby bierne zawodowo stawiały na formy zatrudnienia dające większą stabilność, przede wszystkim umowę o pracę na czas nieokreślony.

Analiza zależności zmiennych

Mężczyźni znacznie częściej niż kobiety jako ostatnio podejmowaną formę zatrudnienia wskazali własną działalność gospodarczą.

Umowa o pracę na czas nieokreślony w ostatnim zakładzie pracy znacznie częściej oferowana była osobom mającym co najmniej 31 lat, aniżeli młodszym. Przy czym najczęściej na zasadach takich pracowały osoby powyżej 50 roku życia. Z kolei bez umowy najczęściej w ostatniej pracy pracowały osoby w wieku od 18 do 23 lat.

Mieszkańcy wsi częściej niż osoby z miast w ostatniej pracy zatrudnieni byli w ramach umowy o pracę na czas określony lub umowy na czas wykonania danej pracy. Osoby o wykształceniu wyższym lub co najwyżej gimnazjalnym najrzadziej podejmowały ostatnio samozatrudnienie.

Zauważalny jest związek pomiędzy formą zatrudnienia w ostatnim zakładzie pracy a stażem pracy mieszkańców. Umowa o pracę na czas określony najczęściej występowała u osób mających krótsze doświadczenie zawodowe (do 5 lat), natomiast na czas nieokreślony – dominowała wśród osób pracujących powyżej 40 lat. Umowa o dzieło również okazuje się bardziej popularna wśród osób o stażu pracy do 5 lat. Samozatrudnienie z kolei jest opcją, na którą decydowały się osoby mające przede wszystkim od 6 do 20 lat stażu pracy.

Tabela 7. Jaka była forma ostatnio podejmowanego przez Pana(ią) zatrudnienia? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=315; osoby bierne zawodowo N=269; ogółem N= 986]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
umowa o pracę na okres próbny	1,6%	22,2%	0,4%	8,0%
umowa o pracę na czas określony	21,4%	49,2%	40,5%	35,7%
umowa o pracę na czas nieokreślony	36,2%	27,0%	43,1%	35,1%
umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	4,2%	20,3%	1,5%	8,7%
umowa zlecenia/umowa o dzieło	8,3%	26,0%	4,5%	13,0%
praca kontraktowa	1,0%	5,7%	0,7%	2,5%
praca bez umowy	7,8%	11,7%	2,2%	7,5%
samozatrudnienie	18,8%	6,0%	7,1%	11,4%
inny rodzaj	0,8%	6,7%	0,0%	2,5%

Uwzględniając dane dotyczące wszystkich umów, na podstawie których respondenci wykonywali pracę w swojej historii zawodowej, można stwierdzić, że najczęstszą formą zatrudnienia mieszkańców powiatu mieleckiego jest umowa o pracę na czas określony (63% umów), a w drugiej kolejności umowa o pracę na czas nieokreślony (48% umów). W następnej kolejności były to umowy o pracę na okres próbny, umowy zlecenia/umowy o dzieło oraz umowy na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe).

Pozostałe typy umów mają niewielkie znaczenie, a każda z nich stanowi nie więcej niż 6% ogółu umów posiadanych przez respondentów. Co dziesiąty respondent zadeklarował natomiast, że wykonywał pracę bez umowy.

Analiza zależności zmiennych

Praca bez umowy jest popularniejsza wśród mężczyzn niż wśród kobiet.

Zauważyć można, że umowa o pracę na czas nieokreślony to forma zatrudnienia, której prawdopodobieństwo wzrasta wraz z wiekiem mieszkańców.

Mieszkańcy wsi wyraźnie rzadziej niż mieszkańcy miasta zatrudniani są w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony, natomiast stosunkowo częściej pracują bez umowy.

Praca kontraktowa jest znacznie popularniejsza wśród osób, których stan zdrowia pozwala na niepełne zatrudnienie (a także niepełnosprawnych), aniżeli wśród zdrowych lub tych, których stan zdrowia nie pozwala w ogóle na podjęcie pracy. Niepełnosprawni zdecydowanie rzadziej podejmują pracę w ramach umowy zlecenia lub o dzieło.

Umowa o pracę na czas nieokreślony to forma zatrudnienia niezaprzeczalnie zyskująca na popularności wraz z długością stażu pracy – choć jest względną rzadkością wśród osób mających za sobą maksymalnie rok zatrudnienia, to jest na porządku dziennym wśród mieszkańców mających dłuższy niż 40-letni staż pracy.

Osoby uczące się zdecydowanie rzadziej niż pozostali mieszkańcy pracują w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony.

Tabela 8. W ilu miejscach pracy był(a) Pan(i) zatrudniony(a) do tej pory? – jaka była to umowa [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=315; osoby bierne zawodowo N=269; ogółem N= 986]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
umowa o pracę na okres próbny (która nie zmieniła się w umowę na czas określony/nieokreślony)	36,7%	35,9%	21,6%	32,2%
umowa o pracę na czas określony (która nie zmieniła się w umowę bezterminową)	60,2%	55,9%	74,3%	62,7%
umowa o pracę na czas nieokreślony	54,2%	31,7%	58,7%	48,1%
umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	14,8%	21,6%	8,2%	15,2%
umowa zlecenia/umowa o dzieło	27,6%	32,1%	19,0%	26,7%
praca kontraktowa	4,2%	7,9%	6,3%	6,0%
praca bez umowy	6,8%	15,2%	10,4%	10,5%
nie pamiętam, jaka forma zatrudnienia	3,4%	7,6%	1,5%	4,2%

Oprócz liczby i rodzaju umów, w ramach których zatrudnienie podejmowali mieszkańcy powiatu, ustalono również, w ilu i jakich zawodach pracowali. Blisko trzech na czterech mieszkańców pracowało w swojej historii zawodowej tylko w jednym zawodzie, choć wskaźnik poniżej tej średniej odnotowano wśród osób bezrobotnych. Pracę w dwóch zawodach wykonywał co piąty mieszkaniec powiatu, przy czym najczęściej były to osoby obecnie bezrobotne, a najrzadziej – osoby bierne zawodowo. Osoby bezrobotne (11%) częściej niż pozostałe kategorie mieszkańców (nie więcej niż 5% każdej grupy) pracowały w więcej niż dwóch zawodach.

Tabela 9. Liczba wykonywanych zawodów [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=307; osoby bierne zawodowo N=263; ogółem N=962]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
1 zawód	77,9%	70,0%	77,9%	74,5%
2 zawody	18,8%	22,1%	17,5%	19,5%
3 zawody	2,9%	8,5%	3,4%	4,8%
4 i więcej zawodów	0,5%	2,0%	1,1%	1,2%

Pomimo trudności mieszkańców ze zdefiniowaniem zawodów, spowodowanych faktem cienkiej granicy między tym, co nazwać można zawodem, a tym, co jest już branżą zawodową czy też stanowiskiem pracy w ramach szerszego zawodu, podjęto próbę skategoryzowania tychże zawodów. Jednak ze względu na wyżej wspomniane trudności, pozostawiono dość obszerną kategorię o nazwie „inne zawody”.

Zdecydowanie najczęściej powtarzającym się zawodem jest zawód sprzedawcy/kasjera. W następnej kolejności najczęściej wskazywano pracownika biurowego oraz pracownika prostych prac fizycznych. Duży udział w ogólnej liczbie zawodów mają też: pracownicy budowlani i wykończeniowi, pracownicy fizyczni oraz pracownicy produkcji. Szczegółowe zestawienie zawodów wraz z liczbą wskazań oraz ich udziałem w ogólnej liczbie zawodów wykonywanych przez mieszkańców powiatu zawiera kolejna tabela.

Tabela 10. Zawody wykonywane przez mieszkańców powiatu mieleckiego

Zawód	Liczebność	Procent wszystkich wykonywanych zawodów
Sprzedawca/kasjer	167	13,2%
Pracownik biurowy	62	4,9%
Pracownik prostych prac fizycznych	61	4,8%
Pracownik budowlany i wykończeniowy	58	4,6%
Pracownik fizyczny	53	4,2%
Pracownik produkcji/taśmowy	52	4,1%

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

Zawód	Liczebność	Procent wszystkich wykonywanych zawodów
Kierowca	44	3,5%
Mechanik	33	2,6%
Kelner	29	2,3%
Kucharz	29	2,3%
Handlowiec	28	2,2%
Magazynier/pakowacz/wagowy	28	2,2%
Nauczyciel	26	2,1%
Operator maszyn	26	2,1%
Księgowy	24	1,9%
Fryzjer	23	1,8%
Spawacz	23	1,8%
Monter	18	1,4%
Brak	17	1,3%
Ślusarz	17	1,3%
Elektryk	15	1,2%
Murarz	15	1,2%
Stolarz	13	1,0%
Brukarz	9	0,7%
Pomoc domowa/opiekunka do dzieci/osób starszych/niepełnosprawnych	9	0,7%
Monter instalacji	8	0,6%
Sprzątaczk/konserwator	8	0,6%
Tokarz	8	0,6%
Sekretarka	7	0,6%
Pracownik sezonowy	7	0,6%
Kosmetyczka	7	0,6%
Pielęgniarz	7	0,6%
Ogrodnik	6	0,5%
Barman	6	0,5%
Urzędnik	6	0,5%
Hydraulik	6	0,5%
Piekarz	6	0,5%
Referent	5	0,4%
Bibliotekarz	5	0,4%
Tynkarz	5	0,4%
Dekarz	5	0,4%
Doradca klienta	5	0,4%
Programista	5	0,4%
Pracownik ochrony/stróż/woźny	4	0,3%
Ulotkarz	4	0,3%
Pomoc kuchenna	4	0,3%
Informatyk	4	0,3%
Krawcowa	4	0,3%
Tester	4	0,3%

Zawód	Liczebność	Procent wszystkich wykonywanych zawodów
Grafik	4	0,3%
Lekarz	4	0,3%
Szwaczka	4	0,3%
Logistyk	4	0,3%
Malarz	4	0,3%
Ekonomista	4	0,3%
Inne zawody	229	18,1%

Mieszkańców powiatu mieleckiego zapytano następnie o to, czy byli kiedykolwiek osobami bezrobotnymi. Analiza wykazała, że 47% z nich doświadczyło zjawiska bezrobocia w swojej przeszłości zawodowej lub doświadcza go obecnie.

Analiza zależności zmiennych

Mężczyźni nieco częściej niż kobiety mają za sobą epizod bezrobocia.

Wyraźniej więcej osób doświadczyło bezrobocia na wsi niż w mieście.

Osoby niepełnosprawne częściej niż osoby zdrowe mają za sobą okres bez zatrudnienia.

Zauważa się, że wraz ze wzrostem długości stażu pracy maleje odsetek osób, które kiedykolwiek doświadczyły bezrobocia.

Studenci i uczniowie istotniej rzadziej byli bezrobotni aniżeli pozostali mieszkańcy. Wśród grupy uczącej się problem ten dotyczył przede wszystkim osób będących obecnie uczniami lub słuchaczami szkoły policealnej.

Tabela 11. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą bezrobotną (zarejestrowaną lub niezarejestrowaną ale aktywnie poszukującą pracy)? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
Tak	42,3%	100,0%	39,3%	46,5%
Nie	57,7%	0,0%	60,7%	53,5%

Ponad połowa mieszkańców powiatu mieleckiego, którzy doświadczyli bezrobocia, deklaruje, że osobami bezrobotnymi byli tylko raz, przy czym zdecydowanie najrzadziej 1 raz były bezrobotne osoby, które aktualnie również są zarejestrowane w urzędzie pracy. Co czwarty spośród ogółu respondentów pozostawał bez pracy i aktywnie tej pracy poszukiwał dwukrotnie, a co ósmy – trzykrotnie. Liczba okresów bezrobocia w historii zawodowej

badanych różnicuje nieco osoby bezrobotne w momencie badania od osób pracujących i biernych zawodowo – wyraźnie częściej pozostawały one bez pracy więcej niż trzy razy.

Analiza zależności zmiennych

Mężczyźni wyraźnie częściej niż kobiety byli bezrobotni jeden lub pięć i więcej razy, zaś kobiety – trzykrotnie.

Dostrzega się zależność pomiędzy liczbą epizodów bezrobocia a wiekiem badanych. Im młodszy mieszkańcy, tym mniej razy byli w sytuacji braku zatrudnienia.

Mieszkańcy wsi wielokrotnie częściej doświadczyli bezrobocia więcej niż 5 razy.

Wielokrotne nieposiadanie zatrudnienia (więcej niż 5 razy) dotyczy przede wszystkim mieszkańców mających co najwyżej wykształcenie gimnazjalne.

Osoby o złym stanie zdrowia – niepozwalającym na podjęcie pracy dominują wśród osób, które nie miały pracy co najmniej 4 razy.

Osoby niepełnosprawne zdecydowanie częściej niż osoby zdrowe co najmniej trzy razy nie miały zatrudnienia.

Tabela 12. Ile razy był(a) Pan(i) osobą bezrobotną? [osoby pracujące N=151; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=125; ogółem N=626]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
1 raz	70,9%	40,6%	68,0%	53,4%
2 razy	23,2%	26,9%	24,0%	25,4%
3 razy	4,6%	19,4%	7,2%	13,4%
4 razy	1,3%	3,7%	0,0%	2,4%
5 razy	0,0%	3,7%	0,8%	2,2%
Więcej niż 5 razy	0,0%	5,7%	0,0%	3,2%

Oprócz określenia skali i częstotliwości doświadczania bezrobocia, określono również, ile łącznie wynosiły okresy bezrobocia respondentów. Za pozytywny należy uznać fakt, że połowa mieszkańców powiatu była osobą bezrobotną nie dłużej niż pół roku w trakcie całej historii zawodowej (suma wszystkich okresów bezrobocia). W okresie nieprzekraczającym 2 lat bezrobocia doświadczało łącznie ok. 90% respondentów. Bycie osobą bezrobotną przez okres dłuższy niż 2 lata zdecydowanie najczęściej deklarują osoby aktualnie bezrobotne. Co istotne, spośród osób pracujących ok. 97% stanowią te, które osobami bezrobotnymi były łącznie przez okres nieprzekraczający 2 lat.

Analiza zależności zmiennych

Kobiety rzadziej niż mężczyźni były bezrobotne łącznie do pół roku, natomiast częściej – od pół roku do dwóch lat.

Dostrzegalny jest związek wieku i długości pozostawania bez pracy w dwóch przypadkach – im mieszkańcy starsi, tym mniej z nich było bezrobotnych do 6 miesięcy, z kolei więcej z nich nie miało pracy od roku do dwóch lat.

Więcej mieszkańców miast niż wsi, w tym przede wszystkim Mielca, nie miało pracy od 6 do 12 miesięcy.

Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym wyraźnie częściej niż pozostali mieszkańcy nie mieli pracy łącznie od 2 do 4 lat.

Osoby o złym stanie zdrowia, niepozwalającym na podjęcie zatrudnienia wyraźnie częściej niż te o lepszej kondycji zdrowotnej nie pracowały łącznie od 4 do 6 lat.

Najdłuższy staż pracy (od 31 lat wzwyż, a zwłaszcza powyżej 40 lat) wiąże się jednocześnie z najkrótszym okresem bezrobocia – maksymalnie pół roku w ciągu całej kariery zawodowej. Z kolei osoby mające za sobą do 5 lat pracy wyraźnie częściej niż pozostałe nie pracowały łącznie od 2 do 4 lat.

Tabela 13. Jak długo był(a) Pan(i) osobą bezrobotną? [osoby pracujące N=151; osoby bezrobotne N=350; osoby biernie zawodowo N=125; ogółem N=626]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby biernie zawodowo	Ogółem
Do pół roku	53,6%	46,0%	58,4%	50,3%
Powyżej pół roku do roku	33,8%	13,1%	25,6%	20,6%
Powyżej roku do 2 lat	9,3%	25,4%	15,2%	19,5%
Powyżej 2 do 4 lat	1,3%	11,4%	0,8%	6,9%
Powyżej 4 do 6 lat	0,0%	2,6%	0,0%	1,4%
Powyżej 6 lat	0,0%	1,4%	0,0%	0,8%
Nie pamiętam	2,0%	0,0%	0,0%	0,5%

Najdłuższy okres pozostawania bez pracy wśród osób aktualnie bezrobotnych potwierdza rozkład odpowiedzi na kolejne pytanie, dotyczące bycia kiedykolwiek osobami długotrwale bezrobotnymi. Odpowiedzi twierdzącej udzieliło 45% osób bezrobotnych, 21% pracujących i 10% biernych zawodowo.

Analiza zależności zmiennych

Mieszkańcy powyżej 40 roku życia zdecydowanie częściej niż pozostałe grupy wiekowe mają za sobą epizod długotrwałego bezrobocia.

Problem długotrwałego bezrobocia wyraźniej częściej dotyczy osób z wykształceniem średnim zawodowym, a najrzadziej – z wykształceniem wyższym.

Zachodzi związek pomiędzy stanem zdrowia pozwalającym na niepełne zatrudnienie a bezrobociem długotrwałym – osoby o takim stanie zdrowia zdecydowanie częściej przez dłuższy okres nie posiadały zatrudnienia, w porównaniu do osób zdrowych lub tych o stanie zdrowia niepozwalającym na pracę.

Osoby o najdłuższym stażu pracy (powyżej 40 lat) nigdy nie były długotrwale bezrobotne, natomiast problem ten dotyczył stosunkowo niewielu osób z doświadczeniem zawodowym od 21 do 40 lat.

Tabela 14. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą długotrwale bezrobotną? [osoby pracujące N=151; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=125; ogółem N=626]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
Tak	20,5%	45,4%	10,4%	32,4%
Nie	79,5%	54,6%	89,6%	67,6%

Kolejne zagadnienie poruszone w trakcie badania z mieszkańcami powiatu mieleckiego dotyczyło rejestrowania się w powiatowych urzędach pracy w trakcie trwania bezrobocia. Warto podkreślić, że osoby pracujące i bierne zawodowo pytano, czy kiedykolwiek rejestrowały się w urzędzie pracy, natomiast osoby bezrobotne – czy aktualnie są zarejestrowane w urzędzie pracy. Analiza odpowiedzi wykazała, że osoby pracujące zdecydowanie częściej niż bierne zawodowo rejestrowały się w urzędach pracy, co może wskazywać, że osoby te częściej szukały wsparcia w aktywnym poszukiwaniu zatrudnienia. Spośród osób bezrobotnych jedynie 7% w momencie realizacji badania nie było zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, co wskazuje na wyraźną dominację osób, które aktywnie poszukują pracy korzystając z pomocy powiatowego urzędu pracy oraz oferowanych przez niego form wsparcia.

Analiza zależności zmiennych

Grupą wiekową częściej niż pozostałe rejestrującą się w urzędzie pracy są osoby w wieku 24-30 lat.

Osoby o stanie zdrowia niepozwalającym na podjęcie zatrudnienia zdecydowanie rzadziej rejestrują się w urzędzie pracy w porównaniu z osobami o lepszej kondycji zdrowotnej.

Najchętniej do urzędu pracy zgłaszają się osoby mające krótki staż pracy – co najwyżej roczny.

Tabela 15. Czy był(a) Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy? [osoby pracujące N=151; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=125; ogółem N=626]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
Tak	86,8%	92,9%	53,6%	83,5%
Nie	13,2%	7,1%	46,4%	16,5%

Spośród osób obecnie pracujących, które kiedykolwiek rejestrowały się w urzędzie pracy, zdecydowana większość zrobiła to tylko raz. W przypadku osób biernych zawodowo odsetek takich wskazań był wyraźnie niższy, natomiast równie często osoby te rejestrowały się w urzędzie dwukrotnie. Odsetek badanych, którzy byli zarejestrowani więcej niż 2 razy jest wyraźnie wyższy wśród osób biernych zawodowo (19%) aniżeli wśród pracujących (5%).

Tabela 16. Ile razy był(a) Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy – posiadał(a) status osoby bezrobotnej? [osoby pracujące N=131; osoby bierne zawodowo N=67; ogółem N=198]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
1 raz	71,0%	40,3%	60,6%
2 razy	23,7%	40,3%	29,3%
3 razy	3,8%	19,4%	9,1%
4 razy	0,8%	0,0%	0,5%
5 razy	0,8%	0,0%	0,5%

93% bezrobotnych jest zarejestrowanych w urzędzie pracy – posiada status osoby bezrobotnej.

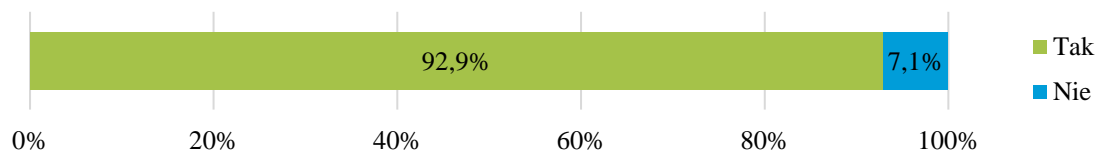
Analiza zależności zmiennych

Osoby w wieku 31-40 lat istotnie rzadziej niż pozostałe grupy wiekowe są obecnie zarejestrowane w urzędzie pracy.

Mniej chętnie niż pozostali na rejestrację w urzędzie pracy decydują się mieszkańcy powiatu z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

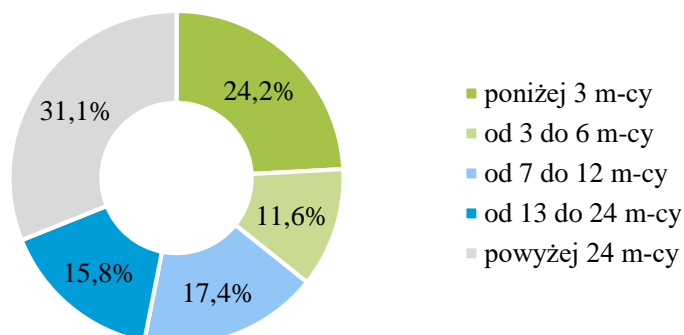
Stan zdrowia niepozwalający na podjęcie zatrudnienia to kolejna determinanta wyróżniająca osoby mniej chętne niż pozostałe (o lepszej kondycji zdrowotnej) do rejestracji w urzędzie pracy.

Wykres 13. Czy obecnie jest Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy (posiada status osoby bezrobotnej)? [osoby bezrobotne N=350]



Spośród osób posiadających status bezrobotnego 31% jest zarejestrowanych w urzędzie pracy powyżej 24 miesięcy. Blisko jedna czwarta osób z tej grupy zadeklarowała, że widnieje w ewidencji bezrobotnych poniżej 3 miesięcy. Zatem wśród bezrobotnych największą grupę stanowią długotrwale bezrobotni, a istotnie dużą – osoby, które nie mają zatrudnienia dopiero od kilku miesięcy.

Wykres 14. Od ilu miesięcy jest Pan(i) zarejestrowany(a)? [osoby bezrobotne N=325]



Aktywność mieszkańców w zakresie samozatrudnienia

Co ósmy (12%) mieszkaniec powiatu kiedykolwiek prowadził własną działalność gospodarczą. Spośród wszystkich grup mieszkańców największy odsetek niegdyś prowadzących własną działalność gospodarczą zdiagnozowano wśród pracujących – co szósty z nich (17%) był lub jest obecnie samozatrudniony. Wśród bezrobotnych epizod taki przeszedł co dziesiąty (10%), natomiast wśród biernych zawodowo było to 9% osób.

Oznacza to, że osoby wykazujące się największą przedsiębiorczością i samodzielnością są jednocześnie osobami, które w dalszym ciągu utrzymują się aktywnie na rynku pracy, nawet jeśli nie prowadzą już własnej firmy.

Analiza zależności zmiennych

Mężczyźni istotnie częściej niż kobiety doświadczyli prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Najwięcej byłych lub obecnych przedsiębiorców ma 41-50 lat.

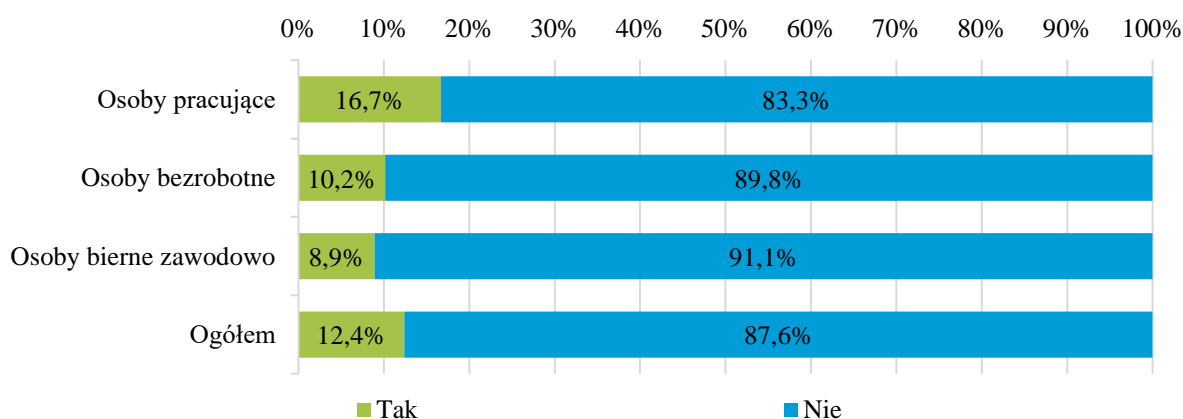
Wyższe odsetki osób prowadzących kiedykolwiek własną działalność gospodarczą zamieszkują tereny miejskie niż wiejskie.

Najwyższy poziom przedsiębiorczości odnotowano wśród mieszkańców z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym, a także z zasadniczym zawodowym, najmniejszy natomiast wśród tych z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym.

Biorąc pod uwagę staż pracy dostrzega się wyjątkowo wysoki odsetek osób obecnie lub niegdyś prowadzących działalność gospodarczą, a mających od 11 do 20 lat stażu pracy.

Co ciekawe, poziom przedsiębiorczości mieszkańców nie ma istotnego związku z posiadaniem statusu ucznia lub studenta. Należy jednak podkreślić, że stosunkowo najczęściej uczących się przedsiębiorców występuje wśród studentów studiów stacjonarnych, z kolei uczniowie i słuchacze szkoły policealnej nie podejmowali takich inicjatyw.

Wykres 15. Czy obecnie Pan(i) prowadzi lub prowadził(a) kiedykolwiek własną działalność gospodarczą? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=315; osoby bierne zawodowo N=269]



Większość osób, które kiedykolwiek miały swoją firmę, prowadziło w życiu jedną działalność. W przypadku osób pracujących i bezrobotnych każdy miał jedną firmę. Inaczej sytuacja wygląda w odniesieniu do biernych zawodowo, wśród których co ósmy (13%) prowadził więcej niż jedną działalność gospodarczą.

Mieszkańcy powiatu mieleckiego najczęściej prowadzili działalność gospodarczą przez 4-5 lat (30%) lub 6-9 lat (24%). Nie dłużej niż rok firmę miało 12% mieszkańców, którzy kiedykolwiek byli samozatrudnieni.

Analizując długość trwania ostatniej działalności gospodarczej z uwzględnieniem badanych grup mieszkańców dostrzega się, że osoby pracujące najczęściej prowadziły firmę 4-5 lat (36%) lub 6-9 lat (31%), a co dziesiąty (11%) – 10-15 lat.

Wśród osób biernych zawodowo, niegdyś prowadzących własne firmy, także dopatrzyć można się podobnej struktury czasu funkcjonowania działalności. Również były to dłuższe okresy – najczęściej 4-5 lat (29%), ale także 3 lub 6-9 lat (po 21%). Nikt z biernych zawodowo nie miał firmy funkcjonującej jedynie rok lub krócej.

Czas istnienia działalności gospodarczych prowadzonych przez osoby obecnie bezrobotne wyraźnie różni się od długości funkcjonowania firm, których właścicielami były osoby obecnie pracujące lub bierne zawodowo. Dzisiejsi bezrobotni najczęściej prowadzili firmę nie dłużej niż rok (34%). Stosunkowo dużo bezrobotnych (16%), w porównaniu do pracujących (6%) i biernych zawodowo (4%) działalność prowadziło 2 lata. Zatem połowa ostatnich działalności gospodarczych osób bezrobotnych istniała nie dłużej niż 2 lata, podczas gdy u pozostałych grup mieszkańców odsetek ten był wielokrotnie niższy.

Analiza zależności zmiennych

Mężczyźni nieco częściej niż kobiety prowadzili swoją działalność stosunkowo krótko – do dwóch lat. Kobiety natomiast wyraźnie częściej były samozatrudnione od 4 do 5 lat, jednak żadna z nich nie prowadziła firmy więcej niż 15 lat – tak długie prowadzenie działalności dotyczy wyłącznie mężczyzn.

Prowadzący działalność gospodarczą przez długi okres, tzn. co najmniej dekadę to przede wszystkim osoby powyżej 50 roku życia.

Mieszkańcy wsi częściej niż mieszkańcy miast mieli firmę funkcjonującą nie dłużej niż 2 lata.

Osoby prowadzące firmę dłużej niż 15 lat to przede wszystkim mieszkańcy z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Mieszkańcy niepełnosprawni, niegdyś lub nadal prowadzący działalność gospodarczą, najczęściej robili to przez 10-15 lat.

W odpowiedzi na pytanie dotyczące momentu zamknięcia ostatniej działalności, 44% osób przyznaje, że nadal ją prowadzi, a co czwarty (25%) – że zamknął ją 1-2 lata temu. Wśród osób pracujących mających kiedykolwiek swoje firmy znakomita większość (83%) w dalszym ciągu jest samozatrudniona. Z kolei osoby bezrobotne i bierne zawodowo najczęściej zlikwidowały własne działalności 1-2 lata temu (odpowiednio 56% i 38% wskazań). Należy jednak dodać, że aż 16% obecnie bezrobotnych prowadziło własną firmę przez 11-20 lat, a co dziesiąty (9%) mniej niż rok.

Tabela 17. Ile działalności prowadzono? / Jak długo istniała ostatnia działalność/jak długo istnieje obecna? / Ile czasu upłynęło od zakończenia ostatniej działalności? [osoby pracujące N=64; osoby bezrobotne N=32; osoby bierne zawodowo N=24; ogółem N=120]

	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
Ile działalności prowadzono				
1 działalność	100,0%	100,0%	87,5%	96,7%
Więcej niż 1	0,0%	0,0%	12,5%	3,6%
Długość trwania ostatniej działalności gospodarczej				
1 rok	4,7%	34,4%	0,0%	11,7%
2 lata	6,3%	15,6%	4,2%	8,3%
3 lata	7,8%	9,4%	20,8%	10,8%
4-5 lat	35,9%	18,8%	29,2%	30,0%
6-9 lat	31,3%	12,5%	20,8%	24,2%
10-15 lat	10,9%	6,3%	16,7%	10,8%
Powyżej 15 lat	3,1%	3,1%	8,3%	4,2%
Kiedy zamknięto ostatnią działalność gospodarczą				
Istnieje nadal	82,8%	0,0%	0,0%	44,2%
Mniej niż rok	0,0%	9,4%	0,0%	2,5%
1-2 lata	4,7%	56,3%	37,5%	25,0%
3-4 lata	1,6%	0,0%	25,0%	5,8%
5-6 lat	4,7%	9,4%	12,5%	7,5%
7-10 lat	3,1%	9,4%	12,5%	6,7%
11-20 lat	1,6%	15,6%	12,5%	7,5%
Powyżej 20 lat	1,6%	0,0%	0,0%	0,8%

Przyczyny niezadowolającego poziomu zatrudnienia mieszkańców powiatu mieleckiego

W toku badania bezrobotnych ustalono przyczyny pozostawania bez pracy. Najwięcej osób deklarowało, że ich dotychczasowe umowy wygasły, a także, że na lokalnym rynku pracy brakuje ofert pracy. Stosunkowo często wskazywano również na konieczność opieki nad dzieckiem/dziećmi. Wśród innych powodów braku podejmowania obecnie zatrudnienia znalazły się m.in.: powrót z zagranicy, sezonowość zatrudnienia, likwidacja miejsca pracy czy niskie zarobki.

Tabela 18. Z jakiego powodu pozostaje Pan(i) obecnie bez pracy? Jakie są przyczyny Pana(i) bezrobocia? [osoby bezrobotne N=350]

Wyszczególnienie	odsetek
Wygaśnięcie umowy	16,9%
Brak etatów/brak ofert pracy	16,0%
Wychowanie dzieci	5,4%
Problemy ze zdrowiem	4,6%
Zwolnienie	2,6%
Inny powód	26,6%
Brak wskazania	28,0%

Bezrobotni podali także przyczyny pozostawania bez pracy przez inne osoby (członków rodziny/znajomych). Największy ich odsetek twierdzi, że brak jest ofert pracy zgodnych z kwalifikacjami osób bezrobotnych (55%). 52% bezrobotnych jako przyczynę wskazało niskie wynagrodzenie, za które nie opłaca się pracować. Warto zaznaczyć, iż co trzecia osoba bezrobotna wskazała na negatywne zjawisko występujące wśród pracodawców, jakim jest zatrudnianie osób na krótki okres. Bezrobotni uzasadniają postępowanie pracodawców chęcią skorzystania z dofinansowania do wynagrodzenia osoby bezrobotnej. Nie bez znaczenia dla sytuacji osób bezrobotnych na rynku pracy są także chęci samych bezrobotnych, którzy nierzadko wolą korzystać z zasiłków oferowanych przez podmioty publiczne aniżeli pracować.

Tabela 19. Jakie są przyczyny bezrobocia innych osób (członków rodziny/znajomych) poszukujących pracy na lokalnym rynku pracy? [osoby bezrobotne N=350]

Wyszczególnienie	odsetek
Brak ofert pracy zgodnych z kwalifikacjami osób bezrobotnych	55,4%
Pracodawcy oferują wyłącznie minimalne wynagrodzenie, za które nie opłaca się pracować	52,0%
Pracodawcy zatrudniają na umowy próbne albo po to by dostać dotacje, a potem zwalniają	32,9%
Pracodawcy nie chcą zatrudniać kobiet mających małe dzieci	27,4%
Bezrobotni nie chcą pracować, rejestrują się dla ubezpieczenia a wolą żyć z zasiłków	25,4%
Brak jakichkolwiek ofert pracy na lokalnym rynku pracy	22,0%
Brak ofert pracy możliwej do wykonywania przy obecnym stanie zdrowia	18,3%
Bezrobotni mają zbyt wygórowane oczekiwania co do warunków pracy (godzin/miejsca/płacy/zakresu obowiązków)	17,7%
Bezrobotni mają bardzo niskie kwalifikacje zawodowe	16,9%
Brak ofert pracy możliwej do pogodzenia z sytuacją rodzinną	15,1%
Inne powody	1,1%

Jak już wcześniej wspomniano, duży odsetek osób bezrobotnych jest zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy. Niemal trzy czwarte bezrobotnych zarejestrowało się w urzędzie pracy z myślą o uzyskaniu ubezpieczenia zdrowotnego (75%). W przypadku 35% bezrobotnych kluczowe znaczenie miała możliwość korzystania ze stażu, a co trzeci bezrobotny (33%) chciał skorzystać ze szkoleń. Wskazuje to na sytuację, w której w oczach klientów urząd pracy okazuje się być przede wszystkim instytucją dającą dostęp do ubezpieczenia zdrowotnego.

Tabela 20. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na rejestrację? [osoby bezrobotne N=325]

Wyszczególnienie	odsetek
by mieć ubezpieczenie zdrowotne	74,8%
by skorzystać ze stażu	35,4%
by skorzystać ze szkoleń	33,2%
by mieć dostęp do ofert pracy za pośrednictwem urzędu	32,6%
by otrzymywać zasiłek	26,2%
by skorzystać z dotacji na założenie własnej firmy	16,0%
by skorzystać z innej formy wsparcia	1,2%

Bezrobotni, którzy nie rejestrowali się w urzędzie pracy poproszeni zostali o wskazanie przyczyn takiej sytuacji. Większość z nich twierdzi, że nie potrzebuje wsparcia ze strony urzędu (36%). Blisko jedna czwarta bezrobotnych (24%) deklarowała, że problem stanowi brak przekonania co do skuteczności działań urzędu. Wnioskować można zatem, że urząd pracy nie jest postrzegany przez te osoby jako instytucja, która może ich skutecznie wesprzeć w powrocie na rynek pracy.

Osoby biernie zawodowo wskazały przyczyny niepodejmowania zatrudnienia. Najwięcej z nich (26%) twierdziło, że opiekuje się dziećmi/osobą starszą/osobą chorą. Spośród tej grupy najwięcej osób wskazało na opiekę nad dzieckiem. Z deklaracji biernych zawodowo wynika ponadto, że sprawowanie opieki najczęściej będzie konieczne przez co najmniej rok. Zdaniem większości osób z tej grupy połączenie tej opieki z pracą w chwili obecnej nie jest możliwe.

Blisko co czwarty bierny zawodowo zadeklarował, że nie musi pracować (ma inne, wystarczające źródła utrzymania). Osoby z tej grupy najczęściej utrzymują się z emerytury lub dochodów innych członków rodziny. Na podstawie deklaracji mieszkańców biernych zawodowo ustalono, że większość z nich nie czuje potrzeby aktywności zawodowej i nie obawia się o pogorszenie sytuacji finansowej.

Jedna na pięć (19%) osób biernych zawodowo twierdzi, że przeszkodą w podjęciu zatrudnienia jest jej sytuacja zdrowotna. Połowa z tych osób przyznaje, że jej zły stan zdrowia jest trwały,

przez co nie widzą możliwości podjęcia pracy w ogóle. Jednak osoby, dla których sytuacja zdrowotna determinuje nieaktywność zawodową raczej nie obawiają się braku możliwości znalezienia zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych czy istotnego pogorszenia ich sytuacji ekonomicznej. Obecnie ich źródłem utrzymania są najczęściej dochody z pracy innego członka/innych członków gospodarstwa domowego (75%) i renta (29%).

Niemal co siódmy (15%) bierny zawodowo nie podejmuje zatrudnienia, ponieważ jeszcze się uczy. Zdecydowana większość (84%) z nich nie dostrzega realnej szansy podjęcia pracy w najbliższym czasie. Na chwilę obecną nie potrafią oni jednak ocenić, czy obawiają się braku możliwości znalezienia zatrudnienia w przyszłości. Z pewnością nie boją się niemożności podjęcia pracy z powodów zdrowotnych ani też istotnego pogorszenia swojej sytuacji finansowej, jednak obawiają się uzależnienia ekonomicznego od innych osób lub instytucji.

Osoby, które poddały się i przestały szukać zatrudnienia, ponieważ długo nie mogły go znaleźć (8% biernych zawodowo) najczęściej przyznają, że nie potrafiły znaleźć pracy w swoim zawodzie, a nie są jeszcze gotowe na przekwalifikowanie. Ponadto, istotną barierą dla nich było oferowane wynagrodzenie – propozycje finansowe potencjalnych pracodawców nie spełniały wymagań osób szukających pracy. Mimo dotychczasowych niepowodzeń, ponad połowa tej grupy (53%) nie obawia się możliwości znalezienia zatrudnienia w przyszłości, choć dokładnie co druga osoba boi się konieczności powrotu na rynek pracy.

Dokładnie 6% biernych zawodowo twierdzi, że przyzwyczało się do niepracowania, dlatego utrzymuje ten stan. Najczęściej utrzymują się one z dochodów z pracy innego członka gospodarstwa domowego (63%), natomiast co szósty (17%) jako źródło finansów wskazał dochody z wynajmu nieruchomości i zasiłki socjalne. Co trzecia osoba bierna zawodowo, która przyzwyczała się do niepracowania, nigdy w swoim życiu nie podjęła pracy zawodowej. Obecnie wśród omawianej grupy biernych zawodowo najczęściej pojawia się stanowisko, że nie czują potrzeby lub chęci powrotu do pracy, chcą odpocząć i nierzadko utrzymują się z oszczędności. Co druga osoba boi się konieczności powrotu na rynek pracy w przyszłości, przy czym jedna przyznała, że w tym zakresie potrzebowałyby wsparcia psychologicznego.

Analiza zależności zmiennych

Przyczyny bierności zawodowej są zależne od płci. Kobiety znacznie częściej jako powód bierności wskazują opiekę nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, osobami chorymi). Odsetek tych odpowiedzi wynosi blisko 40% przy 12% wśród mężczyzn. Mężczyźni częściej jako powód braku zatrudnienia deklarują zły stan zdrowia, który nie pozwala podjąć

zatrudniania, a co dziesiąty mężczyzna wskazuje na liczne niepowodzenia, które zniechęciły go do podejmowania kolejnych prób.

Wśród osób młodych do 30 roku życia (w szczególności do 23 lat) głównym powodem bierności jest kontynuowanie nauki. Wraz ze wzrostem wieku rośnie także odsetek osób, którym stan zdrowia nie pozwala na pracę. Warto zaznaczyć, iż opieka nad osobami zależnymi jest istotną przyczyną bierności zawodowej wśród osób w wieku od 24 do 50 lat. Co dziesiąta osoba w wieku od 30 do 50 lat za powód bierności podaje zniechęcenie spowodowane licznymi próbami powrócenia na rynek pracy.

Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym częściej niż pozostałe osoby biernie zawodowo deklarują, iż powodem ich bierności jest zły stan zdrowia.

Tabela 21. Z jakiego powodu pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo? [osoby biernie zawodowo N=384]

Wyszczególnienie	Odsetek
Opiekuję się dziećmi/ osobą starszą/ osobą chorą	25,8%
Nie muszę pracować (mam inne, wystarczające źródła utrzymania)	24,7%
Mój stan zdrowia nie pozwala na podjęcie pracy	19,0%
Jeszcze się uczę	14,6%
Nie mogłem(am) długo znaleźć pracy więc się poddałem(am) i przestałem(am) szukać	7,6%
Przyzwyczailem(am) się do nie pracowania	6,0%
Inne	2,3%

Bierni zawodowo uważają, że w podjęciu zatrudnienia najbardziej pomocne byłyby działania związane z podniesieniem lub modyfikacją kwalifikacji zawodowych, które w opinii osób biernych zawodowo nie są dostosowane do wymagań pracodawców. Warto zaznaczyć, iż co trzecia osoba bierna zawodowo chciałaby skorzystać z doradztwa w zakresie powrotu na rynek pracy. Biorąc pod uwagę powody pozostawiania osobą bierną zawodowo dziwi niski odsetek (9%) osób wskazujących jako pomocne zorganizowanie opieki nad osobami zależnymi, ponieważ co czwarta osoba wskazała właśnie opiekę nad dziećmi, osobami starszymi, osobami chorymi jako powód pozostawiania poza rynkiem pracy.

Analiza zależności zmiennych

Dużo częściej biernym zawodowo kobietom niż mężczyznom pomocne w podjęciu aktywności zawodowej byłoby wsparcie doradcze. Z kolei mężczyźni znacznie bardziej doceniliby trening kompetencji osobistych i społecznych.

Mieszkańcy Mielca bardziej niż pozostali mieszkańcy powiatu doceniliby wsparcie doradcze. Natomiast mieszkańcy wsi – wsparcie psychologiczne w postaci terapii. Zorganizowanie opieki

nad osobami zależnymi przydatne byłoby najbardziej wśród mieszkańców mniejszych miast oraz osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

Osobom niepełnosprawnym dużo bardziej niż zdrowym zależy na zdobyciu doświadczenia zawodowego, które mogłoby pomóc im w aktywizacji.

Tabela 22. Co mogłoby pomóc Panu(i) w podjęciu aktywności zawodowej? [osoby bierne zawodowo N=384]

Wyszczególnienie	odsetek
Podniesienie posiadanych kwalifikacji (kursy, szkolenia, dodatkowe uprawnienia)	35,2%
Wsparcie doradcze (jak szukać, gdzie szukać, jakiej pracy szukać?)	34,1%
Uzupełnienie wykształcenia formalnego (matura, tytuł zawodowy, studia)	22,7%
Zdobycie doświadczenia zawodowego	22,7%
Przekwalifikowanie (zmiana zawodu)	18,8%
Trening kompetencji osobistych i społecznych	13,3%
Zorganizowanie opieki nad osobami zależnymi (przedszkole, żłobek, opiekunka, pielęgniarka, itp.)	8,6%
Wsparcie psychologiczne (terapia)	6,8%
Wsparcie psychologiczne nakierowane na wzmocnienie wiary we własne siły i możliwości (wzmocnienie pewności siebie)	5,5%

Możliwości podniesienia poziomu zatrudnienia mieszkańców powiatu mieleckiego

Ponad połowa (56%) niepracujących mieszkańców powiatu dostrzega dla siebie realną szansę na podjęcie zatrudnienia w najbliższym czasie. Zdecydowanie bardziej optymistyczni w tym zakresie są bezrobotni, spośród których aż 86% taką szansę dostrzega. Dla porównania zaledwie 28% biernych pozytywnie ocenia dla siebie takie możliwości.

Analiza zależności zmiennych

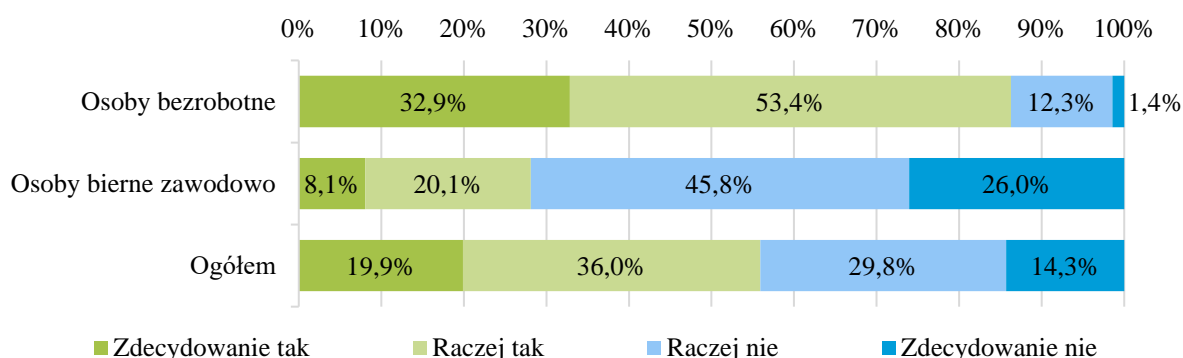
Mężczyźni nieco częściej niż kobiety dostrzegają szansę na podjęcie zatrudnienia w najbliższej przyszłości.

Zdecydowanie więcej mieszkańców wsi aniżeli miast widzi również realną szansę na to, że podejmie wkrótce pracę.

Ze względu na staż pracy największe szanse na znalezienie zatrudnienia dostrzegają dla siebie osoby mające doświadczenie nie dłuższe niż rok, zaś szans nie dostrzegają osoby o najdłuższym stażu pracy – powyżej 30 lat.

Uczniowie i studenci wyraźnie częściej niż pozostali mieszkańcy nie widzą szans na podjęcie zatrudnienia w najbliższej przyszłości. To opinia przede wszystkim uczniów szkół ponadpodstawowych lub ponadgimnazjalnych oraz studentów studiów stacjonarnych.

Wykres 16. Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia? [osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=734]



Osoby niepracujące, które dostrzegają realną szansę na podjęcie zatrudnienia, najczęściej widzą ją na lokalnym rynku pracy (73%) i są to nieco częściej bezrobotni, aniżeli bierni zawodowo. W porównaniu z powiatem pozostałe lokalizacje potencjalnego zatrudnienia są przez mieszkańców dostrzegane znacznie rzadziej – szanse na pracę w granicach województwa widzi 13% osób, a w innym regionie – 12%. Co dwunasta (8%) osoba rozważa wyjazd za granicę

w celach zarobkowych. Osoby bezrobotne znacznie częściej niż bierne zawodowo widzą szansę na podjęcie przez siebie zatrudnienia na rynku regionalnym lub w innym województwie. Nieco częściej także rozważają emigrację. Z kolei istotna grupa biernych zawodowo nadal nie wie, gdzie mogłaby w najbliższym czasie podjąć zatrudnienie.

Analiza zależności zmiennych

Kobiety wyraźnie częściej niż mężczyźni szansę na zatrudnienie dostrzegają bliżej obecnego miejsca zamieszkania, tj. na lokalnym, ewentualnie regionalnym rynku pracy. Analogicznie, mężczyźni bardziej skłonni są brać pod uwagę zatrudnienie w innym województwie lub za granicą.

Uwzględniając wiek, grupy mieszkańców, które liczniej rozważają wyjazd do innego regionu to osoby w wieku 31-40 i 24-30 lat, natomiast najstarsi (41-50 i powyżej 50 lat) najczęściej planują emigrację za granicę.

Wyjazd za granicę rozważają częściej mieszkańcy miast niż wsi.

Zauważa się, że osoby o najniższym wykształceniu (co najwyżej gimnazjalnym) oraz zasadniczym zawodowym rzadziej dostrzegają szansę zatrudnienia, wymagającego przeprowadzenia się do innego województwa.

Osoby niepełnosprawne niemal jednogłośnie szansę na zatrudnienie widzą na lokalnym rynku pracy, w ogóle nie rozważając wyjazdu za granicę.

Tabela 23. Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia? – Gdzie? [osoby bezrobotne N=302; osoby bierne zawodowo N=108; ogółem N=410]

Wyszczególnienie	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
Na lokalnym rynku pracy (powiat)	74,2%	68,5%	72,7%
Na regionalnym rynku pracy (województwo)	15,6%	6,5%	13,2%
Planuję wyjazd do innego województwa	14,9%	5,6%	12,4%
Planuję wyjazd za granicę	9,6%	5,6%	8,5%
Jeszcze nie wiem	5,0%	13,9%	7,3%

Wyraźnie ponad połowa (57%) osób niepracujących, które dostrzegają szansę podjęcia zatrudnienia w najbliższej przyszłości, widzi ją w nadchodzącym kwartale. Określając perspektywę czasową szansy na podjęcie pracy osoby bezrobotne wskazały znacznie krótsze terminy, aniżeli bierne zawodowo – w ciągu najbliższego kwartału szansę tę widzi 7 na 10 bezrobotnych i zaledwie co czwarty bierny zawodowo. Bierni zawodowo odsuwają perspektywę zatrudnienia – 26% osób szansę na podjęcie pracy widzi po upływie kolejnych

6 miesięcy, natomiast 35% nie jest w stanie określić, kiedy to nastąpi (w przypadku bezrobotnych jest to odpowiednio 5% i 11%).

Analiza zależności zmiennych

Niepracujący mieszkańcy mniejszych miejscowości, przede wszystkim wsi, częściej dostrzegają szansę na podjęcie zatrudnienia w ciągu najbliższego kwartału, w tym głównie do 1 miesiąca.

Osoby nieposiadające zatrudnienia, ale mające staż pracy od 31 do 40 lat najczęściej widzą szansę podjęcia pracy w ciągu nadchodzącego miesiąca.

Tabela 24. Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia? – Kiedy? [osoby bezrobotne N=302; osoby bierne zawodowo N=108; ogółem N=410]

Wyszczególnienie	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
Do 1 miesiąca	36,1%	11,1%	29,5%
2-3 miesiące	32,8%	13,0%	27,6%
4-6 miesięcy	15,2%	14,8%	15,1%
Powyżej 6 miesięcy	5,0%	25,9%	10,5%
Jeszcze nie wiem	10,9%	35,2%	17,3%

Mieszkańcy, którzy dostrzegają w najbliższym czasie szansę na podjęcie zatrudnienia, najczęściej widzą ją w formie pracy etatowej (56%) – jest to forma pożądana zarówno przez bezrobotnych, jak i biernych zawodowo. Ponadto, osoby bezrobotne widzą szansę na podjęcie przez siebie pracy na umowę zlecenia/umowę o dzieło (19%), a 12% rozważa samozatrudnienie. Możliwość podjęcia pracy bez umowy dostrzega 8% bezrobotnych.

Analiza zależności zmiennych

Samozatrudnienie jest opcją pracy rozważaną częściej przez osoby powyżej 30 roku życia, w tym przede wszystkim w przedziale wiekowym 41-50 lat. Jednocześnie szansę na jego podjęcie dostrzegają przede wszystkim osoby niepracujące z miast do 20 tysięcy mieszkańców (Przeclaw i Radomyśl Wielki).

Praca etatowa atrakcyjna jest dla wszystkich osób, niezależnie od ich poziomu wykształcenia. Zauważa się jednak, że istotny odsetek absolwentów studiów wyższych dostrzega szansę pracy na umowie zlecenia/o dzieło, natomiast osób o wykształceniu średnim zawodowym – pracy kontraktowej.

Osoby, których stan zdrowia wpływa negatywnie na ich zdolność do podjęcia pracy, częściej dostrzegają szansę na zatrudnienie w drodze umowy zlecenia lub o dzieło, aniżeli

osoby o dobrej kondycji zdrowotnej. Taką formą są również częściej zainteresowane osoby niepełnosprawne.

Mieszkańcy niemający stażu pracy lub mający doświadczenie w pracy nie dłuższe niż rok wyraźnie częściej widzą szansę na podjęcie pracy bez umowy lub na umowę zlecenia/o dzieło.

Obecni uczniowie i studenci chętniej podejmą pracę na umowie zlecenia lub o dzieło, z kolei nie widzą oni szans na pracę w formie samozatrudnienia.

Tabela 25. Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia? – W jakiej formie? [osoby bezrobotne N=302; osoby bierne zawodowo N=108; ogółem N=410]

Wyszczególnienie	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
Praca etatowa	54,3%	62,0%	56,3%
Praca bez umowy	8,3%	0,0%	6,1%
Praca na umowę zlecenia/umowę o dzieło	19,2%	4,6%	15,4%
Praca kontraktowa	4,3%	0,9%	3,4%
Samozatrudnienie	11,9%	6,5%	10,5%
Inna forma	1,7%	0,0%	1,2%
Jeszcze nie wiem	17,2%	25,9%	19,5%

Osoby, które nie dostrzegają w najbliższym czasie szansy na podjęcie zatrudnienia, wskazywały powody takiego stanu rzeczy.

Bezrobotni deklarowali, że brak szansy na zatrudnienie wynika najczęściej z braku jakichkolwiek ofert pracy (52%) oraz kwalifikacji wymaganych na rynku pracy (33%).

Analiza zależności zmiennych

Bezrobotni mężczyźni wyraźnie częściej niż kobiety brak szansy na zatrudnienie uzasadniają brakiem jakichkolwiek ofert pracy i kwalifikacji wymaganych na rynku. Z kolei kobietom częściej sytuacja rodzinna utrudnia znalezienie pracy.

Brak kwalifikacji wymaganych na rynku jest najważniejszą przeszkodą w podjęciu zatrudnienia przez osoby młode – od 18 do 30 roku życia. Z kolei 41-50-latkom podjęcie pracy utrudnia sytuacja rodzinna, a najstarszym (powyżej 50 roku życia) – zdrowotna.

Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania osoby z miast do 20 tysięcy mieszkańców "(Przeclaw i Radomyśl Wielki) najczęściej bezrobocie uzasadniają brakiem jakichkolwiek ofert pracy i kwalifikacji wymaganych na rynku, natomiast mieszkańcom Mielca aktywność zawodową utrudnia sytuacja rodzinna.

Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i średnim zawodowym szczególnie często jako barierę w podjęciu zatrudnienia wymieniają brak jakichkolwiek ofert pracy, natomiast dla drugiej z tych grup przeszkodą jest także brak kwalifikacji wymaganych na rynku.

Osoby cieszące się stabilnym stanem zdrowia jako przeszkodę w podjęciu zatrudnienia wymieniają brak ofert pracy. Natomiast nie jest zaskoczeniem fakt, że dominującą przeszkodą dla osób o stanie zdrowia niepozwalającym na aktywizację zawodową jest właśnie kondycja zdrowotna. Sytuacja zdrowotna jest także najważniejszym problemem w tym zakresie dla osób niepełnosprawnych.

Tabela 26. Z czego wynika brak szansy na znalezienie zatrudnienia? [osoby bezrobotne N=48]

Wyszczególnienie	odsetek
brak jakichkolwiek ofert pracy	52,1%
brak kwalifikacji wymaganych na rynku pracy	33,3%
sytuacja rodzinna utrudnia znalezienie pracy	31,3%
sytuacja zdrowotna utrudnia znalezienie pracy	14,6%
inne powody	10,4%

Osoby bierne zawodowo inaczej niż bezrobotne uzasadniają brak szansy na powrót do aktywności zawodowej lub na jej rozpoczęcie. Blisko trzech na dziesięciu (29%) nie potrzebuje pracować, ponieważ posiada inne, wystarczające źródła utrzymania. Z kolei 27% osób jako powód wskazuje sytuację rodzinną uniemożliwiającą aktywność zawodową, a 22% - naukę.

Analiza zależności zmiennych

Przeszkody, które okazują się znacznie istotniejsze dla kobiet niż dla mężczyzn to sytuacja rodzinna czy przyzwyczajenie do niepracowania. Z kolei mężczyźni zdecydowanie częściej nie widzą szans na powrót do pracy z powodu swojej sytuacji zdrowotnej, a ponadto nie widzą potrzeby pracy z uwagi na posiadane inne źródła utrzymania.

Sytuacja rodzinna uniemożliwia aktywność zawodową przeważnie osobom w wieku 31-50 lat. Osoby w tym wieku najczęściej również nie planują szukać pracy, ponieważ uważają, że nie ma ofert pracy. Natomiast sytuacja zdrowotna stanowi barierę w aktywizacji zawodowej dla mieszkańców po 50 roku życia. Najstarsze osoby najczęściej również stwierdzają, że nie muszą pracować, ponieważ mają inne źródła utrzymania. Dominującym powodem braku aktywności zawodowej ludzi młodych (18-23 lata) jest perspektywa jeszcze kilku lat nauki.

Zdecydowanie więcej osób przyzwyczajonych do niepracowania zamieszkuje w Przecławiu lub Radomyślu Wielkim, aniżeli w Mielcu lub na wsi. Z kolei w Mielcu znacznie ważniejszym powodem bierności jest posiadanie przed sobą jeszcze kilku lat nauki. Na wsi mieszkańcy nie poszukują pracy, bo twierdzą, że i tak nie ma ofert.

Osoby z wykształceniem podstawowym częściej niż pozostali brak szans na podjęcie zatrudnienia uzasadniają złą sytuacją zdrowotną czy nieplanowaniem szukania pracy z powodu braku ofert. Z kolei osoby o wykształceniu średnim ogólnokształcącym i wyższym nie dostrzegają szans na pracę, ponieważ zostało im jeszcze kilka lat nauki.

Osoby o dobrym stanie zdrowia częściej niż osoby chore są bierne zawodowo z powodu sytuacji rodzinnej i kontynuacji nauki. Z kolei ci, którym stan zdrowia utrudnia lub uniemożliwia zatrudnienie, właśnie ten aspekt podają jako istotną przyczynę swojej obecnej sytuacji. Jest to również najważniejszy powód bierności zawodowej niepełnosprawnych.

Sytuacja rodzinna okazuje się być największą przeszkodą w podjęciu pracy przez osoby, które pracowały już od 6 do 20 lat, z kolei zła sytuacja zdrowotna dotyczy najczęściej tych mających staż pracy od 21 do 40 lat. Jednocześnie osoby o najdłuższym czasie pracy zdecydowanie najczęściej twierdzą, że nie muszą pracować z uwagi na ich inne źródła utrzymania. Natomiast osoby niemające stażu pracy lub pracujące dotychczas nie dłużej niż rok nadal się uczą, więc nie podejmują zatrudnienia.

Tabela 27. Z czego wynika brak szansy na powrót do aktywności zawodowej/rozpoczęcia aktywności zawodowej? [osoby bierne zawodowo N=276]

Wyszczególnienie	Odsetek
Nie muszę pracować (mam inne, wystarczające źródła utrzymania)	28,6%
Sytuacja rodzinna uniemożliwia aktywność zawodową	27,2%
Zostało mi jeszcze kilka lat nauki	22,1%
Sytuacja zdrowotna uniemożliwia aktywność zawodową	17,8%
Nie planuję szukać pracy, bo i tak nie ma ofert pracy	6,9%
Nie chcę podejmować pracy (przyzwyczailem(am) się do nie pracowania)	5,4%
Nie mam kwalifikacji wymaganych na rynku pracy	3,3%
Nie chcę podejmować pracy (boję się wymagań i obowiązków)	1,4%
Inne powody	0,7%

Najwięcej bezrobotnych (69%) zadeklarowało, że możliwą do zaakceptowania przez nich formą pracy jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Dwóch na trzech bezrobotnych zgodziłoby się pracować w ramach umowy o pracę na czas określony, a niewiele ponad połowa bezrobotnych (53%) wskazała umowę o pracę na okres próbny. Samozatrudnieniem zainteresowanych jest 19% bezrobotnych.

Nie powinien być zaskoczeniem fakt, iż większość bezrobotnych byłaby usatysfakcjonowana otrzymując umowę o pracę na czas nieokreślony (70%). Znacznie rzadziej wskazywano umowę o pracę na czas określony (36%) czy na okres próbny (23%). Samozatrudnienie byłoby satysfakcjonującą formą pracy dla 16% osób. Wymienione przez bezrobotnych preferowane formy umowy wskazują na to, że zależy im na formach współpracy dających stabilność zawodową.

Analiza zależności zmiennych

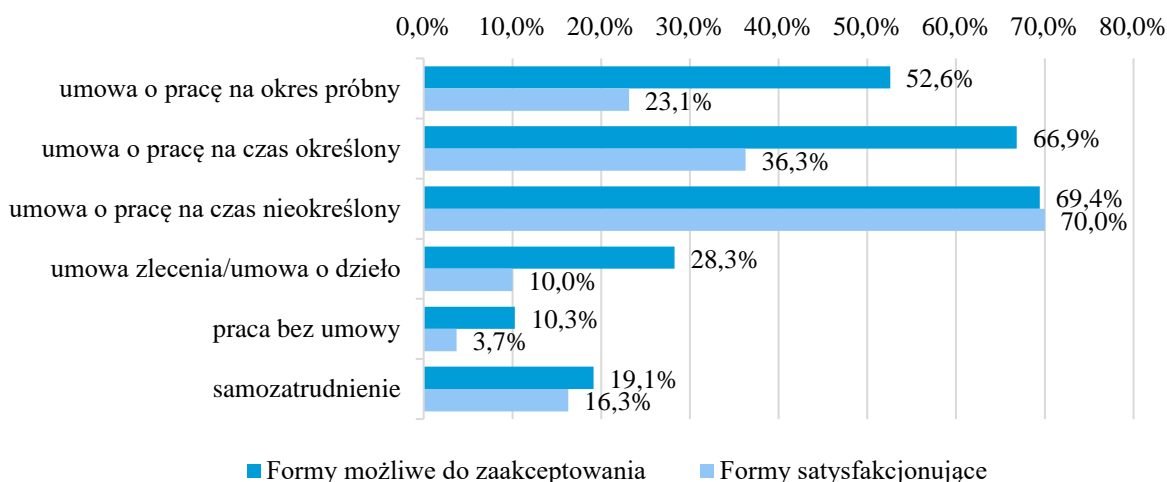
Kobiety wyraźnie częściej niż mężczyźni zaakceptowałyby formę pracy w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony, zaś mężczyźni – w formie samozatrudnienia.

Praca bez umowy możliwa do zaakceptowania jest przede wszystkim przez mieszkańców w wieku 31-50 lat. Najmłodszy (18-23 lata) w minimalnym stopniu akceptowałiby samozatrudnienie.

Praca bez umowy wyraźnie częściej akceptowana byłaby przez osoby o wykształceniu średnim ogólnokształcącym. Niewielka część mieszkańców, którzy ukończyli co najwyżej gimnazjum, byłaby w stanie zaakceptować konieczność samozatrudnienia. Dla nich również nie jest to tak satysfakcjonująca forma, jak dla osób o wykształceniu średnim zawodowym lub średnim ogólnokształcącym.

Umowa o pracę na okres próbny jest formą, którą zaakceptowałiby niepracujący o stanie zdrowia uniemożliwiającym podjęcie pracy. Osoby te w ogóle nie są zainteresowane prowadzeniem własnej działalności (samozatrudnieniem).

Wykres 17. Proszę wskazać wszystkie formy pracy, które byłyby dla Pana(i) możliwe do zaakceptowania. / Proszę wskazać wszystkie formy pracy, które byłyby dla Pana(i) satysfakcjonujące. [osoby bezrobotne N=350]



Największy odsetek bezrobotnych (87%) zadeklarował, że możliwą do zaakceptowania przez nich opcją pracy jest praca w stałych godzinach na pełny etat. 30% bezrobotnych mogłoby pracować na 2-3 zmiany, a 29% dopuszcza możliwość pracy w stałych godzinach w niepełnym wymiarze godzin.

Zdecydowana większość bezrobotnych byłaby usatysfakcjonowana z pracy w stałych godzinach na pełny etat (87%). Odsetek pozostałych wskazań nie przekroczył 17%.

Analiza zależności zmiennych

Nienormowane godziny pracy częściej są w stanie zaakceptować mężczyźni niż kobiety.

Praca w stałych godzinach w niepełnym wymiarze godzin jest bardziej satysfakcjonująca dla 41-50-latków, aniżeli dla pozostałych grup wiekowych. Z kolei młodzi pracownicy (18-23 lata) to grupa w największym stopniu usatysfakcjonowana, jeśli praca odbywałaby się w godzinach nocnych.

Mieszkańcy wsi bardziej skłonni są zaakceptować pracę w godzinach nocnych czy także w weekendy, natomiast mieszkańcy mniejszych miast – nienormowane godziny pracy z ustalonym limitem godzin w tygodniu.

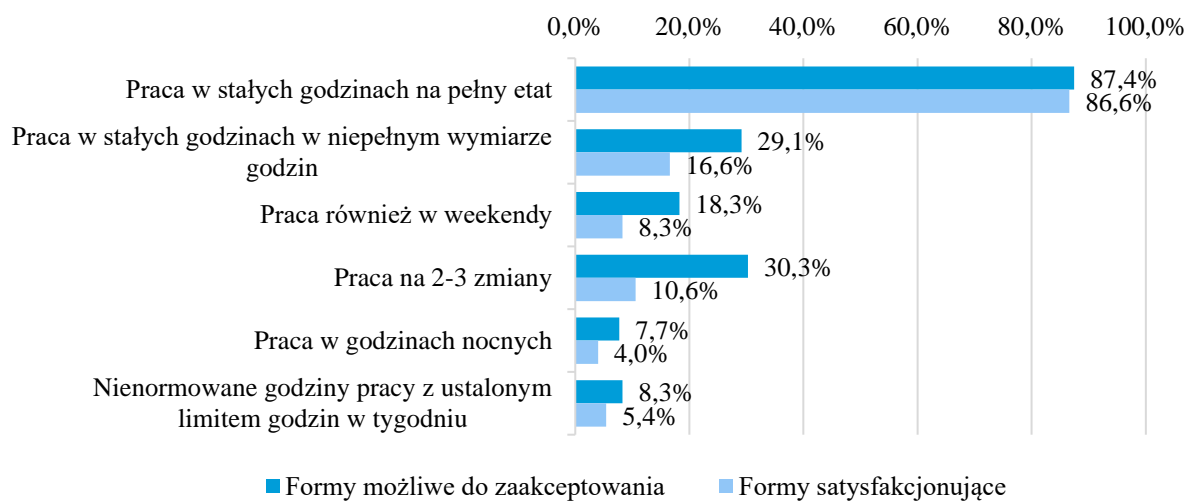
Osoby z wykształceniem wyższym to grupa w najmniejszym stopniu akceptująca konieczność pracy również w weekendy. Osoby, które ukończyły co najwyżej gimnazjum stanowią największą grupę usatysfakcjonowanych z możliwości pracy na 2-3 zmiany.

Osoby niepełnosprawne znacznie częściej niż pełnosprawne usatysfakcjonowane byłyby z pracy na 2-3 zmiany.

Praca w godzinach nocnych czy nienormowane godziny pracy o ustalonym limicie godzin w tygodniu okazują się nie do zaakceptowania przez osoby mające co najmniej 31-letni staż pracy.

Uczniowie i studenci dużo częściej są skłonni zaakceptować opcję pracy na 2-3 zmiany, w godzinach nocnych czy w formie nienormowanych godzin pracy z ustalonym limitem godzin w tygodniu. Ta ostatnia okazuje się atrakcyjna przede wszystkim dla studentów.

Wykres 18. Które opcje pracy, z punktu widzenia czasu pracy, byłyby dla Pana(i) możliwe do zaakceptowania? / Które opcje pracy, z punktu widzenia czasu pracy, byłyby dla Pana(i) satysfakcjonujące? [osoby bezrobotne N=350]



Wyniki pomiaru wskazują, iż najwięcej bezrobotnych byłoby w stanie zaakceptować wynagrodzenie w wysokości od 2000 do 2500 zł netto miesięcznie (38%). Co piąty (20%) oczekiwałby wynagrodzenia w wysokości od 2500 do 3000 zł.

Najwięcej bezrobotnych chciałoby zarabiać od 2500 do 3000 zł netto miesięcznie (31%). Kolejne 19% bezrobotnych byłoby usatysfakcjonowanych z wynagrodzenia w wysokości od 3000 do 3500 zł, a 16% wskazało kwotę od 2000 do 2500 zł.

Analiza zależności zmiennych

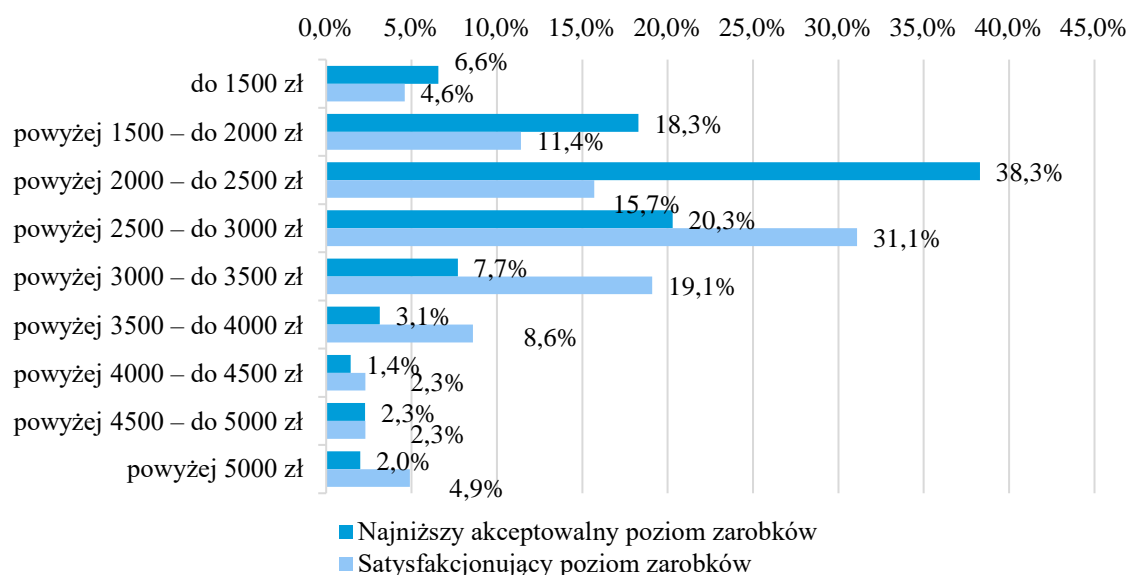
Najniższą pensję – do 1500 zł znacznie częściej byłyby w stanie zaakceptować kobiety niż mężczyźni. Stawki wskazywane przez mężczyzn jako możliwe do zaakceptowania i satysfakcjonujące są generalnie wyższe niż te wskazywane przez kobiety.

Osoby o najniższym wykształceniu częściej są w stanie zaakceptować najniższe poziomy zarobków (do 2000 zł). Z kolei osoby z wykształceniem wyższym wskazują najwyższe satysfakcjonujące poziomy wynagrodzenia.

Osoby niepełnosprawne oraz mieszkańcy o złym stanie zdrowia – niepozwalającym na podjęcie zatrudnienia, zaakceptowałyby najniższe poziomy zarobków.

Dostrzega się zależność pomiędzy stażem pracy a najniższym możliwym do zaakceptowania i satysfakcjonującym poziomem zarobków – im mniejszy staż pracy, tym niższa wskazywana wysokość wynagrodzenia.

Wykres 19. Jaki najniższy poziom zarobków byłby dla Pana(i) do zaakceptowania? / Jaki najniższy poziom zarobków byłby dla Pana(i) satysfakcjonujący? [osoby bezrobotne N=350]



Najwięcej bezrobotnych (68%) zadeklarowało, że możliwym do zaakceptowania przez nich stanowiskiem pracy jest pracownik szeregowy. 21% bezrobotnych zgodziłoby się pracować jako samodzielny specjalista. Odsetek pozostałych wskazań nie przekroczył 4%.

Podobnie przedstawia się struktura odpowiedzi w zakresie najbardziej satysfakcjonujących stanowisk. Z pomiaru wynika, iż najwięcej bezrobotnych byłoby usatysfakcjonowanych z zajmowania stanowiska pracownika szeregowego (46%). Stanowisko samodzielnego specjalisty wskazało 37% ogółu.

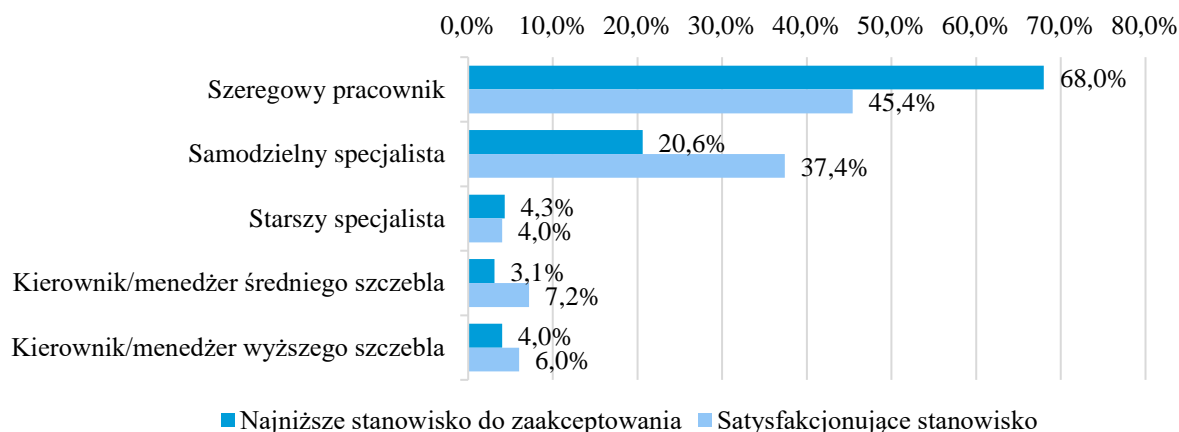
Analiza zależności zmiennych

Kobiety częściej niż mężczyźni zaakceptowałyby stanowisko szeregowego pracownika, zaś mężczyźni – samodzielnego specjalisty. Znacznych dysproporcji w preferencjach nie dostrzega się w przypadku stanowisk kierowniczych/menedżerskich.

Zauważa się, że skłonność do akceptacji stanowiska szeregowego pracownika wzrasta wraz z wiekiem oraz maleje wraz z poziomem wykształcenia.

Osoby o gorszej kondycji zdrowotnej (w tym niepełnosprawni) częściej usatysfakcjonowane byłyby ze stanowiska szeregowego pracownika, aniżeli osoby zdrowe.

Wykres 20. Jakie stanowisko byłoby dla Pana(i) do zaakceptowania? / Jakie stanowisko byłoby dla Pana(i) satysfakcjonujące? [osoby bezrobotne N=350]



Największy odsetek bezrobotnych (59%) zdecydowałby się na podjęcie pracy, która wiązałaby się z koniecznością dojazdów od 30 do 60 minut. Zdecydowanie rzadziej byłiby oni skłonni dojeżdżać do pracy ponad godzinę (25%). Możliwość zmiany stałego miejsca zamieszkania (powyżej 100 km) w celu podjęcia zatrudnienia dopuszcza 17% bezrobotnych.

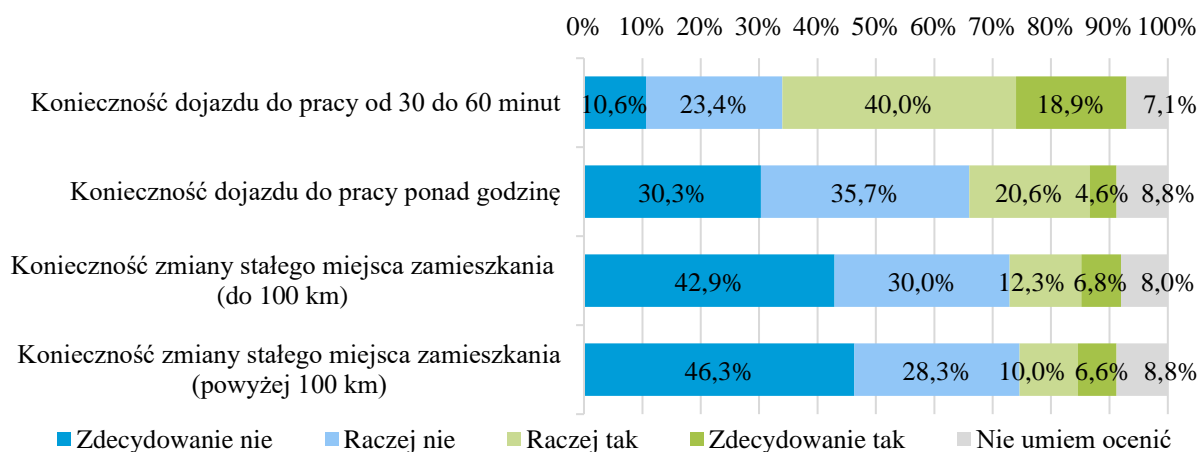
Analiza zależności zmiennych

Kobiety wyraźnie częściej niż mężczyźni nie zdecydowałyby się na pracę wymagającą dojazdu dłuższego niż pół godziny lub wręcz zmiany stałego miejsca zamieszkania.

Osoby z wyższym wykształceniem wykazują większą gotowość do podjęcia pracy wiążącej się z dojazdami trwającymi co najmniej 30 minut.

Uczniowie i studenci mniej chętnie niż pozostali mieszkańcy podjęliby pracę wymagającą dojazdu powyżej 30 minut.

Wykres 21. Czy zdecydował(a)by się Pan(i) na przyjęcie oferty pracy w następujących sytuacjach? [osoby bezrobotne N=350]



Bezrobotni określili, jak ważne są dla nich poszczególne aspekty zatrudnienia. Z ich deklaracji wynika, że najważniejsze są dla nich relacje ze współpracownikami (83%) oraz możliwość awansu (81%). W następnej kolejności bezrobotni najczęściej wskazywali relacje z przełożonym (79%) oraz bonusy do wynagrodzenia (79%).

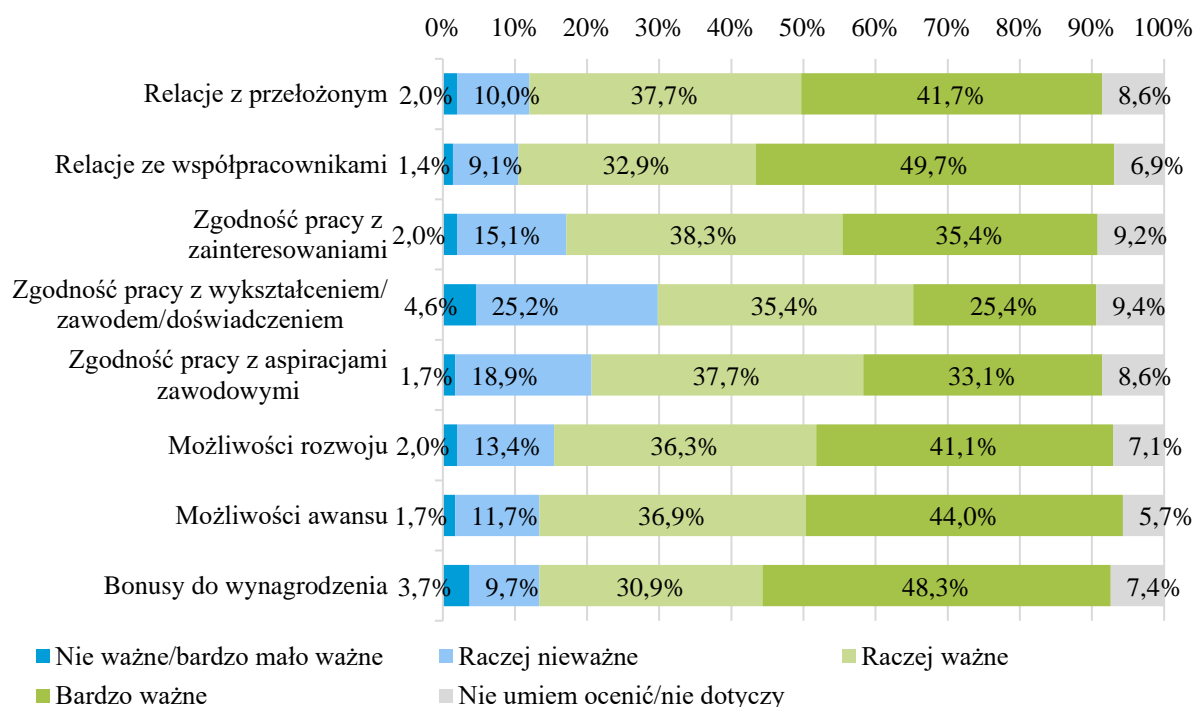
Analiza zależności zmiennych

Dla osób w wieku 41-50 lat dużo mniej niż dla pozostałych grup wiekowych istotne są relacje z przełożonym w miejscu pracy, a także zgodność pracy z wykształceniem lub zawodem.

Osoby zamieszkujące w Przecławiu i Radomyślu Wielkim nie przykładają tak dużej wagi do aspektu zgodności pracy z wykształceniem lub zawodem jak pozostali mieszkańcy powiatu.

Zgodność pracy z zainteresowaniami i aspiracjami zawodowymi oraz możliwości rozwoju są znacznie ważniejsze dla osób pełnosprawnych, aniżeli dla niepełnosprawnych.

Wykres 22. Jak ważne dla Pan(i) są następujące aspekty zatrudnienia? [osoby bezrobotne N=350]



Warunki pracy w powiecie mieleckim

Częściej niż co czwarty (27%) pracownik obecną pracę zdobył, składając ofertę (CV) w odpowiedzi na ogłoszenie rekrutacyjne, a co piąty dzięki znajomościom. Jedna na sześć (17%) osób do obecnej pracy została skierowana przez urząd pracy, a 12% zatrudniono wskutek zakończenia stażu, prac interwencyjnych lub innej formy wsparcia osób bezrobotnych. Wobec tego znacząca grupa pracujących, niegdyś bezrobotnych, zaktywizowała się na rynku pracy po skorzystaniu z instrumentów rynku pracy.

Tabela 28. W jaki sposób zdobył(a) Pan(i) pracę, którą obecnie Pan(i) wykonuje? [osoby pracujące N=384]

Wyszczególnienie	odsetek
złożyłem ofertę (CV) w odpowiedzi na ogłoszenie rekrutacyjne	26,6%
dostałem(am) pracę dzięki znajomościom	19,8%
zostałem skierowany przez urząd pracy	16,9%
zostałem po zakończeniu stażu/prac interwencyjnych/innej formy wsparcia osób bezrobotnych	11,7%
złożyłem ofertę (CV) mimo, iż nie ogłaszano naboru	9,4%
członek rodziny/znajomy zaproponował mi pracę u siebie	8,1%
sam(a) stworzyłem(am) miejsce pracy dla siebie	7,5%

Najwięcej pracujących mieszkańców powiatu mieleckiego zadeklarowało, że podstawą ich obecnego zatrudnienia jest umowa o pracę na czas nieokreślony (36%). Ponad co piąty zatrudniony (21%) pracuje na umowie o pracę na czas określony, a kolejne 19% pracowników wskazało samozatrudnienie. Uwagę przykuwa fakt, że 8% grupy pracuje nie mając żadnej umowy.

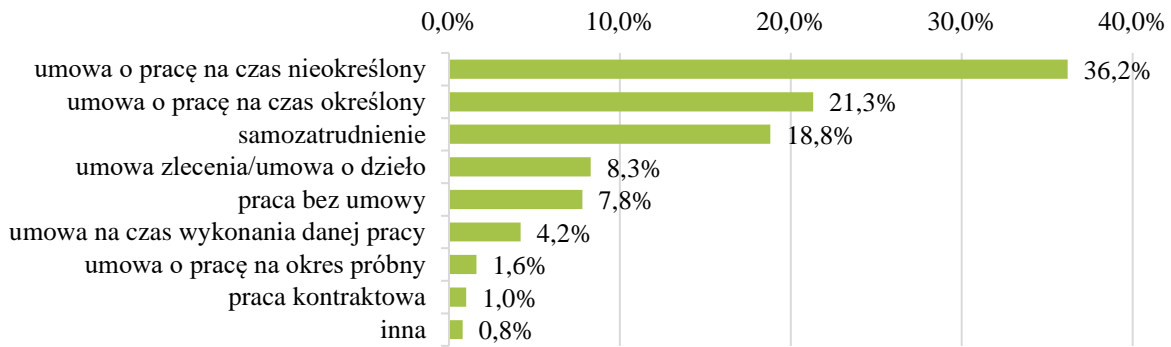
Analiza zależności zmiennych

Wśród pracujących mieszkańców wsi oraz Mielca dominującą formą zatrudnienia jest umowa o pracę na czas nieokreślony. W przypadku osób zamieszkujących w Przecławiu i Radomyślu Wielkim jest to umowa o pracę na czas określony.

Biorąc pod uwagę kryterium wykształcenia dostrzega się, że umowa o pracę na czas nieokreślony jest dominującą formą zatrudnienia. W największym stopniu dotyczy ona jednak osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

Osoby z najdłuższym stażem pracy (powyżej 40 lat) wyraźnie częściej niż pozostałe osoby, posiadają obecnie umowę o pracę na czas nieokreślony.

Wykres 23. Jaka jest podstawa Pana(i) obecnego zatrudnienia? [osoby pracujące N=384]



Zdecydowana większość zatrudnionych pracuje obecnie na pełny etat (83%). 6% pracowników wskazało ½ etatu oraz kolejne 6% na ¼ etatu.

Analiza zależności zmiennych

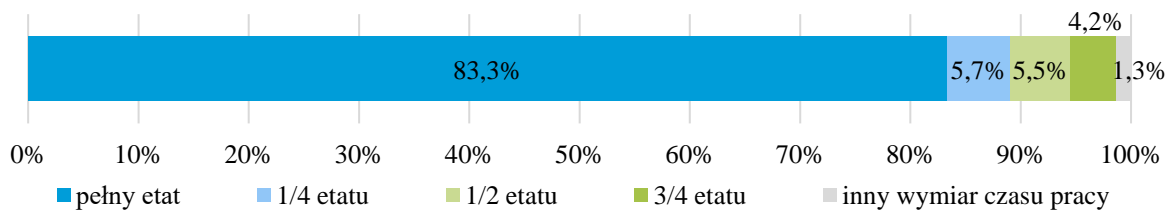
Pracę na pełny etat najczęściej posiadają osoby w wieku od 31 do 40 lat, najrzadziej natomiast osoby należące do najmłodszej grupy wiekowej (od 18 do 23 lat).

Biorąc pod uwagę kryterium miejsca zamieszkania dostrzega się, że na pełny etat pracują najczęściej mieszkańcy Mielca.

Podobne deklaracje składały najczęściej osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, najrzadziej natomiast osoby z wykształceniem wyższym.

Pracę na pełny etat najczęściej posiadają osoby z najdłuższym stażem pracy (powyżej 40 lat).

Wykres 24. Jaki czas poświęca Pan(i) obecnie wykonywanej pracy (przeliczając na pełen etat)? [osoby pracujące N=384]



Niewiele ponad ¼ pracujących (26%) przyznała, że zdarza się jej pracować ponad ustaloną liczbę godzin pracy. Blisko połowie z nich (48%) zdarza się to raz na miesiąc lub rzadziej. Co piąty pracownik (19%) robi to 2-3 razy w miesiącu.

Analiza zależności zmiennych

Pracę w godzinach nadliczbowych deklarują częściej kobiety niż mężczyźni.

Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym pracują ponad ustaloną liczbę godzin częściej niż pozostali pracownicy.

Dużą częstotliwość pracy w godzinach nadliczbowych (tj. niemal codziennie) deklarują częściej kobiety niż mężczyźni, a także częściej osoby w wieku od 18 do 23 lat niż osoby pracujące z pozostałych kategorii wiekowych.

Praca w godzinach nadliczbowych jest domeną mieszkańców miast, którzy wykonują obowiązki ponad ustaloną liczbę godzin pracy najczęściej raz na miesiąc lub rzadziej.

Wykres 25. Czy zdarza się Panu(i) pracować ponad ustaloną liczbę godzin pracy? [osoby pracujące N=384]

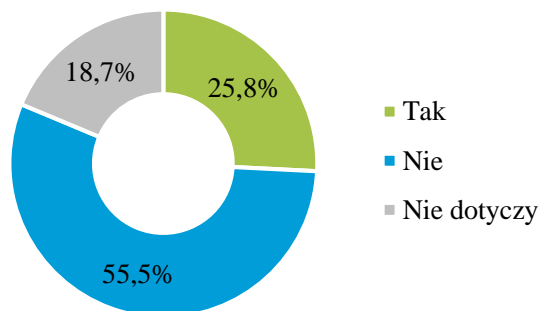


Tabela 29. Jak często zdarza się Panu(i) pracować ponad ustaloną liczbę godzin pracy? [osoby pracujące N=99]

Wyszczególnienie	Odsetek
niemal codziennie	16,2%
co najmniej raz w tygodniu	17,2%
2-3 razy w miesiącu	19,2%
raz na miesiąc lub rzadziej	47,5%

Analiza wykazała, że 37% pracujących ponad ustaloną liczbę godzin w ramach rekompensaty otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. 18% zatrudnionych przyznało, że odbiera nadgodziny w innym terminie w postaci wolnego lub skróconego dnia pracy.

Analiza zależności zmiennych

Mężczyźni częściej odbierają godziny nadliczbowe w innym terminie, a kobiety częściej otrzymują dodatkowe wynagrodzenie.

Wysoki wskaźnik osób uzyskujących dodatkowe wynagrodzenie za nadgodziny cechuje osoby zamieszkujące na wsi. Odbieranie godzin nadliczbowych w innym terminie (w postaci wolnego dnia/ skróconego dnia pracy) częściej deklarowali natomiast mieszkańcy miast.

Tabela 30. W jaki sposób pracodawca rekompensuje Panu(i) pracę ponad ustaloną liczbę godzin? [osoby pracujące N=384]

Wyszczególnienie	Odsetek
Otrzymuję dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe	37,2%
Nie dotyczy – nie posiada pracodawcy (samozatrudnienie)	19,0%

Wyszczególnienie	Odsetek
Odbieram godziny nadliczbowe w innym terminie (w postaci wolnego dnia/ skróconego dnia pracy)	17,7%
Godziny nadliczbowe nie są rekompensowane przez pracodawcę	9,1%
Inny sposób rekompensaty	0,0%

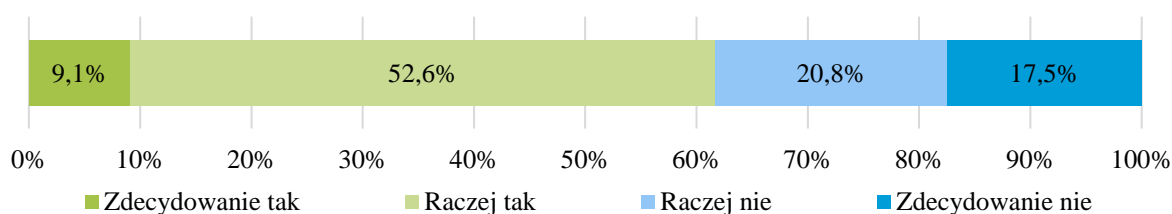
62% osób pracujących uważa, że obowiązki w obecnym miejscu pracy są jasno sprecyzowane.

Analiza zależności zmiennych

Mężczyźni częściej niż kobiety uważają, że ich obowiązki w miejscu pracy są jasno sprecyzowane.

Taką opinię wyrażają najczęściej osoby posiadające najdłuższy staż pracy – powyżej 40 lat.

Wykres 26. Czy Pana(i) obowiązki w obecnym miejscu pracy są jasno sprecyzowane? [osoby pracujące N=384]



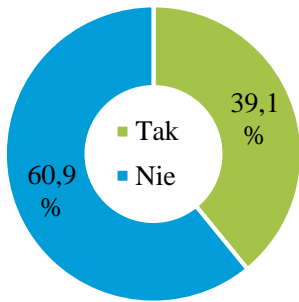
Z deklaracji zatrudnionych wynika, że blisko dwóm na pięciu (39%) w obecnym miejscu pracy zdarza się wykonywać zadania wykraczające poza ustalony zakres obowiązków. Spośród nich 43% przyznało, że czynności te stanowią do 10% wykonywanej pracy. Ponad ¼ pracowników wskazała, że jest to od 11% do 25% ich pracy. Od jednej czwartej do połowy czasu pracy na czynności nienależące do obowiązków przeznacza co dziesiąty (11%) realizujący takie zadania. Z kolei jedna piąta (21%) osób spędza ponad połowę czasu pracy na realizację zadań wykraczających poza ich obowiązki.

Analiza zależności zmiennych

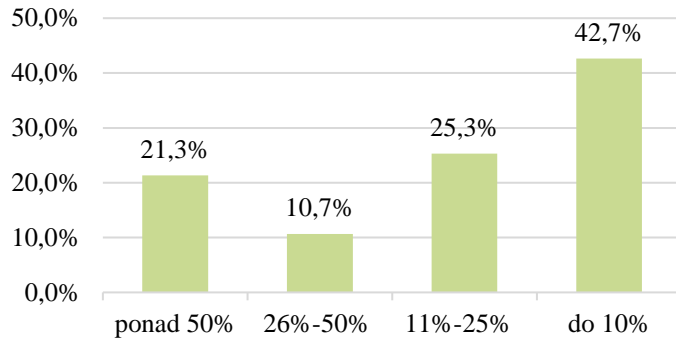
Zadania wykraczające poza ustalony zakres obowiązków wykonują częściej mężczyźni niż kobiety. Najczęściej taką odpowiedź deklarowały osoby z wykształceniem wyższym, a najrzadziej z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym.

Czynności nadobowiązkowe na poziomie przekraczającym 25% ogółu obowiązków nieznacznie częściej deklarowali mężczyźni. Dużą liczbę zajęć nadobowiązkowych wskazywały najczęściej osoby z najkrótszym stażem pracy (do 1 roku).

Wykres 27. Czy w obecnym miejscu pracy zdarza się Panu(i) wykonywać zadania wykraczające poza ustalony zakres obowiązków? [osoby pracujące N=384]



Wykres 28. Jaka część wykonywanej przez Pana(ią) pracy stanowią czynności nie należące do zakresu Pana(i) obowiązków? [osoby pracujące N=150]



37% osób pracujących uważa, że w obecnym miejscu pracy ma szansę na awans zawodowy. W opinii 54% spośród nich kryteria awansu nie są jasno określone. Niewiele ponad połowa twierdzi natomiast, że w wystarczający sposób sprecyzowana została ścieżka awansu. Wynika z tego, że w około połowie zakładów pracy występuje problem z brakiem transparentności co do zasad rozwoju.

Analiza zależności zmiennych

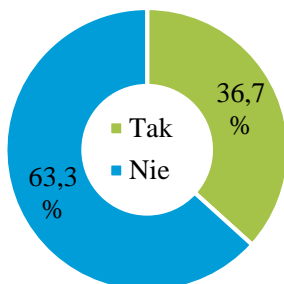
Przekonanie o szansie awansu jest najczęstsze w najstarszej grupie wiekowej (powyżej 50 lat), najniższe natomiast wśród osób młodych (18-23 lata).

Mieszkańcy miast znacznie częściej niż mieszkańcy wsi dostrzegają szanse na awans zawodowy w obecnym miejscu pracy.

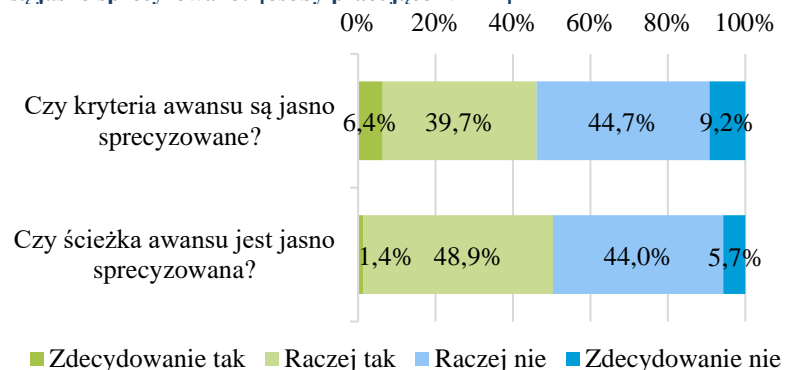
Przekonanie o możliwości awansu najczęściej wyrażały osoby z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym.

Co ciekawe, pracownicy z orzeczonym stopniem niepełnosprawności oceniają swoje szanse na awans nieznacznie lepiej niż pozostałe osoby pracujące.

Wykres 29. Czy w obecnym miejscu pracy ma Pan(i) szansę na awans zawodowy? [osoby pracujące N=384]



Wykres 30. Czy ścieżka awansu jest jasno sprecyzowana? / Czy kryteria awansu są jasno sprecyzowane? [osoby pracujące N=141]



Pracownicy, którzy nie dostrzegają szans na awans zawodowy w obecnym miejscu pracy, najczęściej argumentowali to faktem, że awansują tylko osoby mające znajomości (37%). Kolejne 28% zatrudnionych twierdzi natomiast, że wymogi stawiane osobom chcącym awansować są zbyt trudne do spełnienia.

Analiza zależności zmiennych

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

Charakterystyczne jest, że przekonanie o tym, że awansują wyłącznie osoby z koneksjami, maleje wraz ze stażem pracy osób zatrudnionych. Możliwe zatem, że opinia taka jest negatywnie weryfikowana przez doświadczenie zawodowe.

Co ciekawe, brak możliwości awansu spowodowany zajmowaniem najwyższego miejsca w hierarchii pracowniczej wskazywany jest przez osoby z wykształceniem wyższym rzadziej niż przez pozostałych pracowników.

Osoby niepełnosprawne znacznie częściej niż pozostali pracownicy deklarują, że do awansu niezbędne są koneksje.

Tabela 31. Dlaczego nie ma Pan(i) szans na awans? [osoby pracujące N=243]

Wyszczególnienie	Odsetek
jestem szefem/właścicielem	22,2%
zajmuję wysokie stanowisko i nie ma już stanowisk wyższych	7,8%
wszystkie stanowiska pracownicze są na tym samym szczeblu hierarchii	5,8%
awansują tylko osoby z koneksjami (mające znajomości)	36,6%
wymogi stawiane osobom chcącym awansować są zbyt trudne do spełnienia	27,6%
inne	0,0%

W toku badania osoby pracujące zostały poproszone o określenie poziomu satysfakcji z obecnie wykonywanej pracy w ramach poszczególnych aspektów. Analiza odpowiedzi wykazała, że najwięcej osób wyraziło zadowolenie z następujących wymiarów pracy: relacje i zależności z pracodawcą (43%), godziny pracy (od której do której godziny) (38%) oraz rodzaj posiadanej umowy (36%). Formę umowy najczęściej doceniają osoby zatrudnione w ramach umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony oraz prowadzące własną działalność gospodarczą.

Z kolei najmniej satysfakcji pracujący odczuwają z liczby godzin pracy oraz poziomu zarobków (po 31% wskazań). Osoby niezadowolone ze swojej liczby godzin pracy najczęściej (91%) pracują na pełny etat, a co czwartemu (27%) zdarza się pracować ponad ustaloną liczbę godzin – przeważnie nie częściej niż 1-3 razy w miesiącu. Z kolei pracujący odczuwający niski stopień satysfakcji z poziomu zarobków otrzymują najczęściej wynagrodzenie w wysokości 1501-2000 zł (23%) lub 2001-2500 zł (21%). Mimo swojego niezadowolenia z obecnej pensji 61% pracujących twierdzi, że aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa jest wystarczający, by utrzymać członków ich gospodarstwa domowego.

Analiza zależności zmiennych

Dostrzega się, że w niektórych aspektach różnica w poziomie satysfakcji z obecnie wykonywanej pracy obu płci jest duża. Dotyczy to w szczególności relacji i zależności z pracodawcą oraz współpracownikami, z których wyraźnie częściej usatysfakcjonowani są mężczyźni aniżeli kobiety.

Zadowolenie z rodzaju posiadanej umowy znacznie częściej wyrażały osoby młode (18-23 lata) aniżeli osoby powyżej 50 roku życia. Odwrotną tendencję można zaobserwować w przypadku zgodności wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem, wiedzą, umiejętnościami, doświadczeniem.

Raczej wysoki lub bardzo wysoki poziom satysfakcji z poziomu zarobków deklarują najczęściej osoby z wykształceniem wyższym.

Tabela 32. Proszę określić Pana(i) poziom satysfakcji z obecnie wykonywanej pracy w kilku wymiarach. [osoby pracujące N=384]

Wyszczególnienie	Bardzo niski	Raczej niski	Przeciętny	Raczej wysoki	Bardzo wysoki	Nie umiem ocenić/nie dotyczy
Liczba godzin pracy	4,7%	25,8%	36,2%	11,5%	3,6%	18,2%
Godziny pracy (od której do której godziny)	1,5%	20,3%	24,5%	37,5%	0,8%	15,3%
Poziom zarobków	2,9%	27,6%	40,4%	16,7%	3,1%	9,4%
Rodzaj posiadanej umowy	1,6%	6,5%	45,6%	33,3%	3,1%	9,9%
Zakres obowiązków	1,6%	21,6%	37,0%	26,8%	7,0%	6,0%
Dodatkowe wynagrodzenie (bonusy)	1,0%	24,0%	43,5%	9,1%	6,8%	15,6%
Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem, wiedzą, umiejętnościami, doświadczeniem	2,1%	23,7%	34,9%	27,6%	4,4%	7,3%
Zgodności wykonywanej pracy z zainteresowaniami	2,1%	12,0%	44,8%	20,0%	3,9%	17,2%

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

Wyszczególnienie	Bardzo niski	Raczej niski	Przeciętny	Raczej wysoki	Bardzo wysoki	Nie umiem ocenić/nie dotyczy
Zgodności wykonywanej pracy z aspiracjami zawodowymi	3,1%	15,4%	49,0%	13,5%	4,2%	14,8%
Możliwości rozwoju	4,4%	20,3%	43,0%	21,9%	3,4%	7,0%
Możliwości awansu zawodowego	3,6%	8,9%	66,4%	12,2%	2,6%	6,3%
Relacje i zależności z pracodawcą	1,8%	18,5%	24,5%	40,1%	2,6%	12,5%
Relacje i zależności ze współpracownikami	8,1%	11,5%	37,5%	17,2%	3,6%	22,1%
Ogólna satysfakcja z aktualnej pracy	4,7%	11,7%	56,5%	20,8%	3,4%	2,9%

Źródła dochodu mieszkańców powiatu mieleckiego

Osoby pracujące wskazały aktualny poziom zarobków netto. 20% z nich zadeklarowało, że zarabia miesięcznie od 1501 do 2000 zł. Nieznacznie mniej osób (19%) wskazało przedział od 2001 do 2500 zł. 17% osób pracujących odmówiło udzielenia odpowiedzi. Łącznie wyraźnie ponad połowa (58%) pracujących ma dochód nie przekraczający 2500 zł netto.

Analiza zależności zmiennych

Kobiety zdecydowanie częściej odmawiały odpowiedzi na pytanie o ich aktualny poziom zarobków. Mężczyźni znacząco częściej zarabiają od 3501 do 4000 zł miesięcznie.

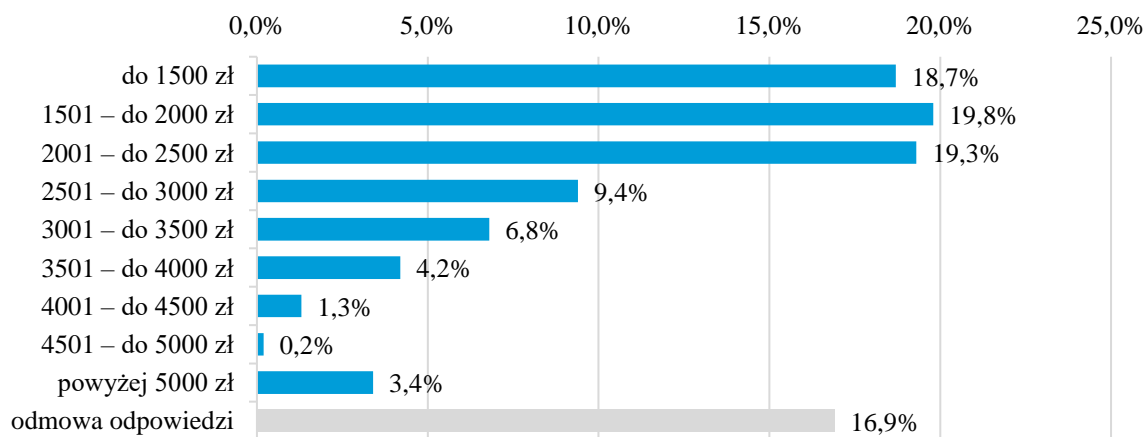
Na wsi znacznie częściej niż w mieście występują wynagrodzenia rzędu 1501-2500 zł, podczas gdy w miastach więcej osób zarabia 2501-3000 czy 3501-4000 zł.

Osoby niepełnosprawne częściej zarabiają do 2500 zł w porównaniu do osób zdrowych.

Osoby pełnosprawne (w odróżnieniu od osób niepełnosprawnych) zdecydowanie rzadziej chciały ujawnić swój poziom zarobków.

Uczniowie i studenci najczęściej zarabiają do 1500 zł na rękę. Najczęściej są to studenci studiów niestacjonarnych.

Wykres 31. Jaki jest aktualny poziom Pana(i) zarobków? (miesięczna kwota netto – na rękę) [osoby pracujące N=384]



Spośród osób pracujących 40% oprócz pracy zarobkowej ma także inne źródła utrzymania. Stanowią one najczęściej od jednej czwartej do połowy źródeł utrzymania w gospodarstwie domowym (57% wskazań).

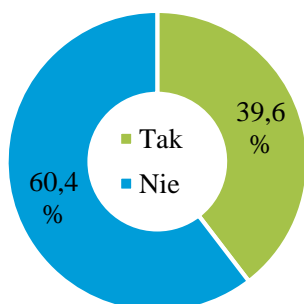
Analiza zależności zmiennych

Kobiety częściej niż mężczyźni posiadają inne źródło utrzymania niż praca zarobkowa. U kobiet znacznie częściej niż u mężczyzn dodatkowe źródła dochodu stanowią 25-49% źródeł utrzymania.

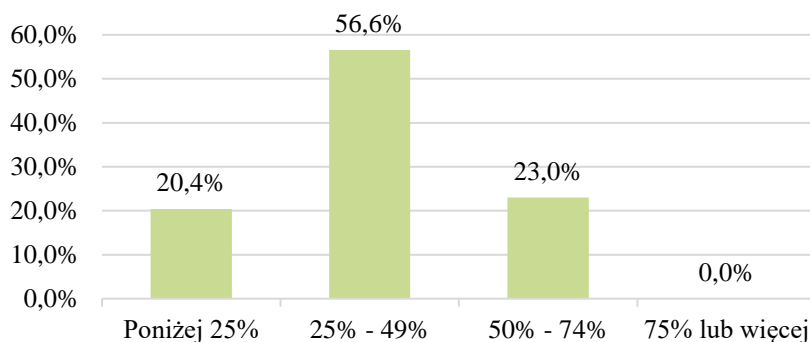
Co druga osoba niepełnosprawna posiada dodatkowe źródło utrzymania oprócz swojej pracy zawodowej – to wyższy odsetek niż wśród osób zdrowych.

Dodatkowe źródła dochodu na wsi dużo rzadziej stanowią mniej niż połowę źródeł utrzymania.

Wykres 32. Czy oprócz pracy zarobkowej posiada Pan(i) inne źródła utrzymania? (N=384)



Wykres 33. Jaki procent źródeł utrzymania stanowią dla Pana(i) źródła dochodu inne niż praca zarobkowa? (N=152)



Ponad 80% mieszkańców powiatu posiada źródła utrzymania w postaci dochodów z pracy innego członka lub członków gospodarstwa domowego. Pozostałe źródła dochodu są dużo mniej powszechne, choć stosunkowo wysoki odsetek stanowią także zasiłki socjalne (13%) i emerytura (11%).

40% osób pracujących przyznało, że oprócz pracy zarobkowej posiada inne źródła utrzymania. Spośród nich 93% wskazało dochody innego członka/innych członków gospodarstwa domowego, co wskazuje na to, że przeważnie funkcjonują one w gospodarstwach z większą liczbą pracujących, a więc i stabilniejszą sytuacją finansową.

Najwięcej osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo zadeklarowało, że środki, z jakich utrzymują się członkowie ich gospodarstwa domowego pochodzą z dochodów innego członka/innych członków gospodarstwa domowego (odpowiednio 82% i 78%). Drugim

najczęstszym źródłem utrzymania osób bezrobotnych jest renta (14%), natomiast w przypadku osób biernych zawodowo – emerytura (16%).

Analiza zależności zmiennych

Kobiety zdecydowanie częściej jako dodatkowe źródło utrzymania posiadają dochody z gospodarstwa rolnego, zasiłki socjalne i dla bezrobotnych. Mężczyźni z kolei znacząco dominują w kwestii dochodu z wynajmu nieruchomości czy emerytury.

Emerytura jest źródłem dochodu przede wszystkim osób mających więcej niż 50 lat.

Na wsi znacząco więcej osób utrzymuje się z dochodów z gospodarstwa rolnego lub renty.

Renta i zasiłki socjalne stanowią istotne źródło dochodów dla osób z wykształceniem nie wyższym niż gimnazjalne. Z kolei osoby z wykształceniem wyższym znacząco częściej utrzymują się z zasiłku dla bezrobotnych.

Wśród osób o dobrym stanie zdrowia dochody z pracy innego członka gospodarstwa domowego są znacznie częstsze niż wśród mieszkańców o gorszej kondycji zdrowotnej. Te z kolei częściej utrzymują się z renty i emerytury i nie korzystają z zasiłku dla bezrobotnych.

Tabela 33. Czy oprócz pracy zarobkowej posiada pan(i) inne źródła utrzymania? [osoby pracujące N=152]; Z jakich środków utrzymuje się Pan(i) i członkowie Pana(i) gospodarstwa domowego? (Należy zaznaczyć wszystkie właściwe) [osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=886]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
Dochody z pracy innego członka/innych członków gospodarstwa domowego	92,8%	81,7%	77,9%	81,9%
Dochody z gospodarstwa rolnego	3,3%	12,3%	2,9%	6,7%
Dochody z wynajmu nieruchomości	2,0%	1,4%	2,6%	2,0%
Dochody z operacji finansowych (giełda, lokaty, itp.)	2,0%	2,3%	0,8%	1,6%
Renta	1,3%	14,3%	7,3%	9,0%
Emerytura	5,9%	6,9%	15,6%	10,5%
Zasiłki socjalne	9,9%	13,4%	13,8%	13,0%
Zasiłek dla bezrobotnych	0,0%	6,3%	0,8%	2,8%
Inne	0,0%	4,3%	4,7%	3,7%

Dla 23% mieszkańców powiatu średni dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego wynosi 751-1000 zł. Nieco mniejsza część, bo 21% funkcjonuje w gospodarstwach, w których dochód per capita wynosi 1001-1500 zł.

Dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego w przypadku osób pracujących wynosi najczęściej od 751 do 1000 zł (23%). Co jednak istotne, aż co trzeci (34%) pracujący nie chciał udzielić informacji o średnim dochodzie przypadającym na 1 członka jego gospodarstwa domowego. Spośród ogółu osób bezrobotnych również najczęściej wskazywało na przedział od 751 do 1000 zł (22%). Najwięcej osób biernych zawodowo deklarowało z kolei, że dochód na 1 członka gospodarstwa domowego wynosi średnio od 1501 do 2000 zł (19%). Dane te mogą wskazywać zatem, że w gospodarstwach, w których są osoby bierne zawodowo, jest najlepsza sytuacja finansowa.

Analiza zależności zmiennych

Najwyższy średni dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego występuje kilkakrotnie częściej wśród mieszkańców miast niż wsi.

Względnie wysoki średni dochód przypadający na członka gospodarstwa domowego, tj. 1501-2500 zł występuje stosunkowo często w gospodarstwach osób mających staż pracy powyżej 40 lat.

Tabela 34. Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego (miesięczna kwota netto na osobę = suma wszystkich dochodów w gospodarstwie dzielona przez liczbę osób) [osoby pracujące N=224; osoby bezrobotne N=294; osoby bierne zawodowo N=241; ogółem N=759]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
do 500 zł	2,7%	9,9%	2,5%	5,4%
501 – 750 zł	15,2%	21,8%	6,2%	14,9%
751 – 1000 zł	39,7%	25,9%	4,6%	23,2%
1001 – 1500 zł	16,1%	24,8%	21,2%	21,1%
1501 – 2000 zł	7,1%	9,9%	30,3%	15,5%
2001 – 2500 zł	3,6%	5,1%	16,6%	8,3%
2501 – 3000 zł	7,1%	1,7%	11,6%	6,4%
ponad 3000 zł	8,5%	1,0%	7,1%	5,1%

Ponad połowa (56%) mieszkańców powiatu uważa, że aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka gospodarstwa wystarcza, by utrzymać członków ich gospodarstwa domowego.

Analiza wykazała, że poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa domowego wystarczający do utrzymania członków gospodarstwa domowego najczęściej deklarowały osoby bierne zawodowo (66%). Odsetek osób pracujących, które wskazały taką odpowiedź wyniósł 62%, a bezrobotnych 39%. Dane te wyraźnie pokazują, że postrzegana sytuacja finansowa osób bezrobotnych jest dużo gorsza, aniżeli pracujących i biernych zawodowo.

Analiza zależności zmiennych

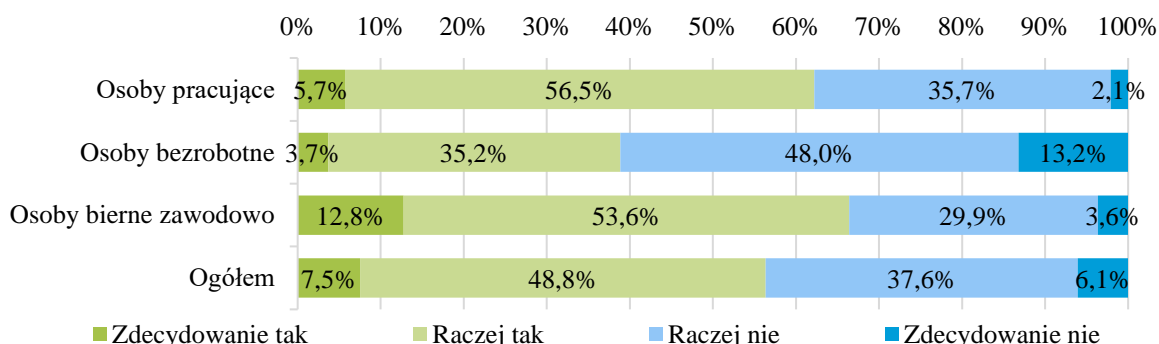
Młodzi mieszkańcy (18-23 lata) wyraźnie częściej niż pozostałe grupy wiekowe oceniają aktualny poziom dochodów per capita w ich gospodarstwie domowym jako wystarczający. Najgorzej sytuację tę oceniają osoby powyżej 50 roku życia.

Osoby zadowolone z wysokości poziomu dochodów na członka gospodarstwa to częściej mieszkańcy miast (przede wszystkim Mielca), niż terenów wiejskich.

Poziom dochodów na 1 członka gospodarstwa częściej oceniany jest jako wystarczający przez osoby o dobrym stanie zdrowia (pełnosprawne), pozwalającym na podejmowanie aktywności zawodowej.

Uczniowie i studenci częściej niż pozostali mieszkańcy oceniają aktualny poziom dochodów w ich gospodarstwie domowym jako wystarczający.

Wykres 34. Czy aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa jest wystarczający by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]



44% mieszkańców uważa, że obecne dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa nie są wystarczające dla utrzymania członków gospodarstwa domowego. Uważają oni najczęściej, że wystarczające byłyby dochody w przedziale 1501-2000 zł (27%) lub 1001-1500 zł (24%).

Wśród pracujących dominowały osoby wskazujące przedział od 1501 do 2000 zł (30%). Osoby bezrobotne za wystarczające uznawały najczęściej dochody na poziomie od 1501 do 2000 zł (28%), natomiast w przypadku osób biernych zawodowo był to przedział od 2001 do 2500 zł (28%), zatem są to wyższe oczekiwania, aniżeli u osób bezrobotnych i pracujących.

Analiza zależności zmiennych

Określając poziom dochodów na 1 członka gospodarstwa, jaki byłby wystarczający, kobiety wskazały nieco niższe wartości niż mężczyźni.

Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym wskazały wyższe przedziały dochodów na osobę, jakie, ich zdaniem, byłyby wystarczające do utrzymania gospodarstwa domowego.

Najwyższy przedział (powyżej 3000 zł na osobę) wskazywały znacznie częściej osoby o gorszym stanie zdrowia – utrudniającym lub uniemożliwiającym podjęcie pracy zawodowej.

Mieszkańcy z najdłuższym stażem pracy (powyżej 40 lat) wskazali najwyższe poziomy dochodów na osobę, jako wystarczające do utrzymania gospodarstwa domowego.

Tabela 35. Jakie dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa uznał(a)by Pan(i) za wystarczające dla utrzymania członków Pana(i) gospodarstwa domowego? [osoby pracujące N=145; osoby bezrobotne N= 214; osoby bierne zawodowo N= 129]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
501 – 750 zł	3,4%	4,2%	0,8%	3,1%
751 – 1000 zł	4,1%	9,8%	5,4%	7,0%
1001 – 1500 zł	28,3%	24,8%	16,3%	23,6%
1501 – 2000 zł	29,7%	28,0%	22,5%	27,0%
2001 – 2500 zł	8,3%	17,3%	27,9%	17,4%
2501 – 3000 zł	20,0%	7,9%	9,3%	11,9%
Ponad 3000 zł	6,2%	7,9%	17,8%	10,0%

16% osób pracujących zadeklarowało, że oprócz wynagrodzenia finansowego ich pracodawca (pracodawcy) oferował (oferowali) bonusy do wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Najczęściej były to dofinansowania do wypoczynku/urlopu. Prawie połowie pracujących (48%) zaoferowano bony, karty upominkowe na zakupy, a cztery na dziesięć osób korzysta z dodatkowego ubezpieczenia.

Analiza zależności zmiennych

Otrzymywanie bonusów do wynagrodzenia deklarują częściej mężczyźni niż kobiety, a także znacznie częściej osoby z wykształceniem wyższym aniżeli z innym poziomem wykształcenia.

Najwyższy odsetek osób, które otrzymują bonusy do wynagrodzenia odnotowano w przypadku najstarszej grupy wiekowej.

Osoby posiadające status ucznia/studenta, częściej niż pozostali otrzymują od pracodawców niepieniężne bonusy do wynagrodzenia.

Mężczyźni częściej niż kobiety mieli okazję korzystać z bonów/kart upominkowych, dofinansowania wypoczynku/urlopu oraz wyżywienia w godzinach pracy. Wszystkie pozostałe bonusy częściej otrzymywały kobiety.

Z oferowanego przez pracodawcę finansowania kształcenia korzystały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz wyższym.

Wykres 35. Czy oprócz wynagrodzenia finansowego, Pana(i) pracodawca oferował (pracodawcy oferowali) Panu(i) bonusy do wynagrodzenia za wykonywaną pracę? [osoby pracujące N=384]

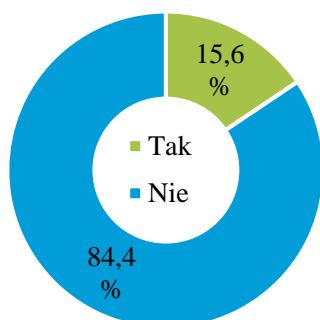


Tabela 36. Jakie bonusy do wynagrodzenia Panu(i) oferowano? [osoby pracujące N=60]

Wyszczególnienie	Odsetek
Dofinansowanie wypoczynku/urlopu	53,3%
Bony, karty upominkowe na zakupy	48,3%
Dodatkowe ubezpieczenia	40,0%
Darmowe usługi medyczne	20,0%
Bonusy rzeczowe	18,3%
Wyżywienie w godzinach pracy	8,3%
Finansowanie kształcenia (studiów, szkoleń)	8,3%
Finansowanie zajęć dodatkowych (hobbystycznych, sportowych, itp.)	3,3%
Inne	0,0%

W opinii pracujących bonusami, które najsilniej zwiększyłyby satysfakcję z wykonywanej pracy są bony, talony, karty upominkowe na zakupy (44%) oraz darmowe usługi medyczne (26%). Dodatkowo pracownicy wskazali także finansowanie kształcenia w formie studiów i/lub szkoleń.

Co ciekawe, obecnie najpopularniejsza forma bonusu, a więc dofinansowanie wypoczynku/urlopu okazuje się być jedną z najmniej satysfakcjonujących form dodatków. Pracujący większe zadowolenie odczuwaliby, otrzymując bonusy przydatne na co dzień – dotyczące zakupów lub ochrony zdrowia. Kwestia wypoczynku odkładana jest na bok – jednocześnie jest to forma, z której pracownicy *de facto* korzystają stosunkowo rzadko.

Analiza zależności zmiennych

Wpływ poszczególnych bonusów na poziom satysfakcji jest bardzo zróżnicowany w zależności od wieku osób pracujących. Co istotne, dla osób z najmłodszej grupy wiekowej (18-23 lata) dużo większe znaczenie niż dla osób powyżej 50 roku życia mają dodatkowe ubezpieczenia. Im starszy pracownik, tym większe znaczenie mają natomiast darmowe usługi medyczne.

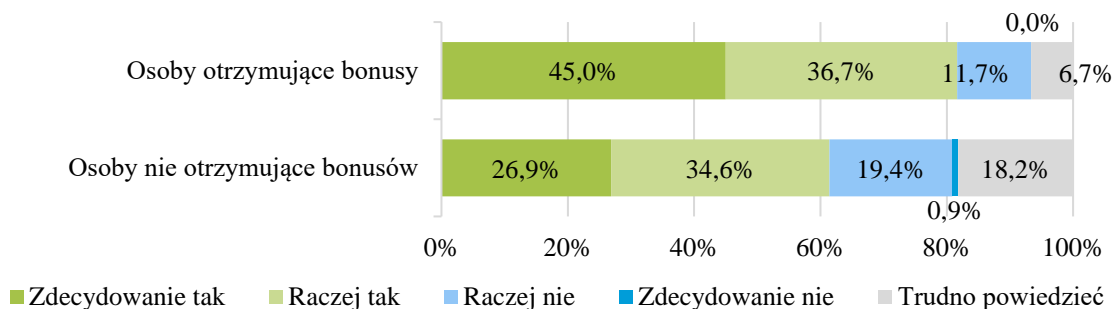
Mieszkańcy miast znacznie częściej niż pozostali respondenci wskazywali na duże znaczenie bonów, talonów, kart upominkowych na zakupy oraz darmowych usług medycznych.

Tabela 37. Jakie bonusy do wynagrodzenia najsilniej zwiększyłyby Pana(i) satysfakcję z wykonywanej pracy? [osoby pracujące N=384]

Wyszczególnienie	odsetek
Bony, talony, karty upominkowe na zakupy	44,0%
Darmowe usługi medyczne	25,5%
Finansowanie dokształcania (studiów, szkoleń)	19,8%
Wyżywienie w godzinach pracy	18,2%
Dodatkowe ubezpieczenia	16,4%
Prezenty rzeczowe	13,8%
Finansowanie zajęć dodatkowych (hobbystycznych, sportowych, itp.)	12,5%
Dofinansowanie wypoczynku/urlopu	12,0%
Inne	0,0%

Zdecydowana większość osób otrzymujących bonusy (82%) uważa, że są one istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję z wykonywanej pracy. Znacznie mniej takich opinii odnotowano w przypadku osób nieotrzymujących bonusów – 62%. Mimo to warto zauważyć, że ogólnie bonusy do wynagrodzenia oceniane są pozytywnie – jako czynniki, dzięki którym pracownik odczuwa większe zadowolenie ze swojej pracy.

Wykres 36. Czy bonusy do wynagrodzenia za pracę są dla Pana(i) istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję z wykonywanej pracy? [osoby pracujące N=60]/ Czy bonusy do wynagrodzenia za pracę byłyby dla Pana(i) istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję z wykonywanej pracy? [osoby pracujące N=324]



Elastyczność i mobilność osób pracujących w powiecie mieleckim oraz ich gotowość do podnoszenia jakości pracy i jakości warunków zatrudnienia

24% pracujących planuje w ciągu najbliższego roku działania nakierowane na poprawę swojej sytuacji w aktualnym miejscu zatrudnienia ubiegając się o awans. Co trzeci pracujący (34%) zamierza zmienić zakres obowiązków/stanowisko pracy, a jedna czwarta zatrudnionych chce poprawić swoją sytuację w miejscu pracy poprzez podniesienie/poszerzenie kwalifikacji. Awans najrzadziej pojawia się w planach pracowników, co może wiązać się z postrzeganymi barierami w rozwoju w firmie w tym zakresie, na co wskazano w części badania dotyczącej możliwości awansu w pracy.

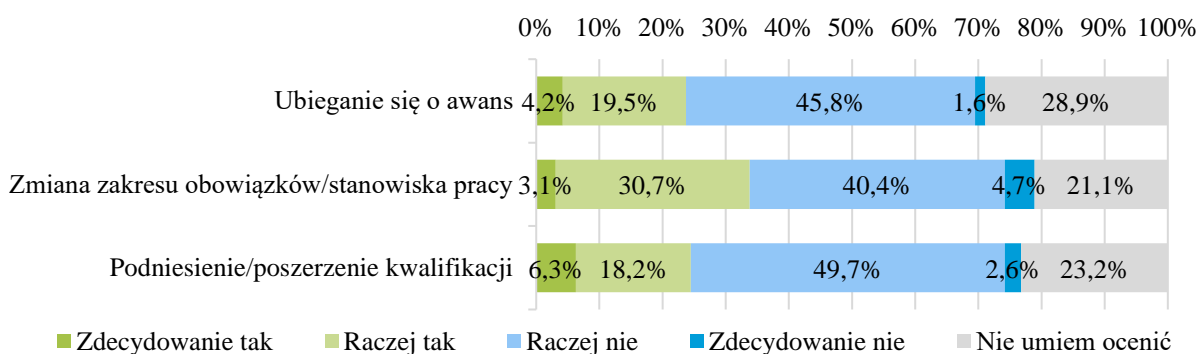
Analiza zależności zmiennych

Poszerzanie kwalifikacji planują najczęściej osoby do 30 roku życia. Charakterystyczne jest, że podnosić lub poszerzać kwalifikacje zamierzają głównie osoby z wykształceniem wyższym, rzadziej natomiast osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym oraz zasadniczym zawodowym.

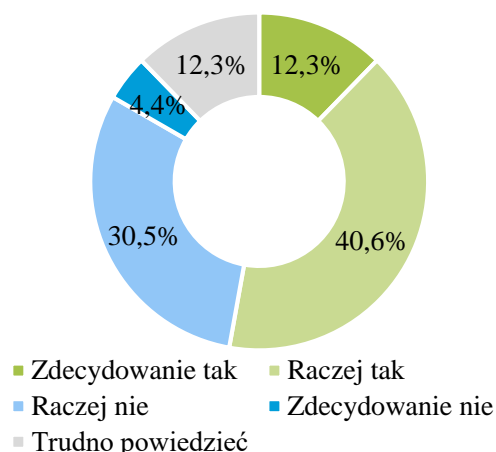
Do zmiany zakresu obowiązków lub stanowiska dążą nieznacznie częściej kobiety niż mężczyźni. Skłonność do tego typu działań deklarowały najczęściej osoby z najmłodszej grupy wiekowej (18-23 lata).

Chęć ubiegania się o awans nie różnicuje znacząco kobiet i mężczyzn. Taką odpowiedź najczęściej deklarowały osoby z najmłodszej grupy wiekowej (18-23 lata). Pracujący mieszkańcy wsi częściej niż mieszkańcy miast na pytanie dotyczące ubiegania się o awans udzielili odpowiedzi twierdzącej. Skłonność do ubiegania się o awans deklarowali przede wszystkim pracujący z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym.

Wykres 37. Czy planuje Pan(i) podjąć w ciągu najbliższego roku działania nakierowane na poprawę Pana(i) sytuacji w aktualnym miejscu zatrudnienia? [osoby pracujące N=384]



Wykres 38. Czy był(a)by Pan(i) skłonny(a) zmienić aktualne miejsce pracy? [osoby pracujące N=384]



Ponad połowa pracujących (53%) zadeklarowała, że byłaby skłonna zmienić aktualne miejsce pracy.

Spośród pracowników, którzy dopuszczają możliwość zmiany obecnego miejsca pracy, najczęściej przyznało, że skłoniłoby ich do tego zwiększenie poziomu zarobków (81%). Stosunkowo często wskazywali także, że czynnikiem mogącym wpłynąć na podjęcie takiej decyzji jest skrócenie dojazdu do pracy (59%) oraz zgodność pracy z posiadanymi kwalifikacjami (57%).

Analiza zależności zmiennych

Analizując czynniki, które skłoniłyby osoby pracujące do zmiany miejsca zatrudnienia, można zauważyć, że wszystkie czynniki, za wyjątkiem możliwości podjęcia własnej działalności gospodarczej, wskazywane były częściej przez mężczyzn niż kobiety.

Osoby młode (do 30 roku życia) rzadziej niż starsi pracownicy za czynnik skłaniający do zmiany zatrudnienia uznają jego zgodność z zainteresowaniami, zwiększenie poziomu zarobków, a także możliwość rozwoju.

Osoby z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym częściej niż pozostali pracownicy za czynnik motywujący do zmiany pracy uznają wzrost zarobków oraz możliwość awansu zawodowego. Dla osób posiadających status ucznia/studenta czynnikiem znacznie ważniejsza niż dla pozostałych pracowników jest możliwość podjęcia własnej działalności gospodarczej.

Tabela 38. Jakie warunki skłoniłyby Pana(ią) do zmiany miejsca pracy? [osoby pracujące N=203]

Wyszczególnienie	odsetek
możliwość podjęcia własnej działalności gospodarczej	37,9%
korzystne dla pana(i) godziny pracy	38,4%
zgodność pracy z zainteresowaniami	41,9%
praca umożliwiająca rozwój	42,4%
awans zawodowy	44,3%
zgodność pracy z posiadanymi kwalifikacjami	57,1%
skrócenie dojazdu do pracy	58,6%
zwiększenie poziomu zarobków	81,3%

Aby uzyskać pracę spełniającą oczekiwania, największy odsetek pracujących byłby w stanie przekwalifikować się (66%). Nieznacznie mniej pracowników wskazało na zmianę kwalifikacji zawodowych (63%). Istotnie rzadziej osoby pracujące deklarowały podjęcie własnej działalności gospodarczej („wymuszone” przez potencjalnego pracodawcę) (28%).

Analiza zależności zmiennych

Uwzględniając cechy społeczno-demograficzne osób pracujących, planujących zmianę zatrudnienia, można zauważyć, że mężczyźni nieznacznie częściej niż kobiety nie są skłonni do żadnych ustępstw w celu poprawy warunków zatrudnienia. Biorąc pod uwagę kryterium wieku, brak zgody na ustępstwa dotyczące warunków pracy deklarują najczęściej osoby należące do najmłodszej grupy wiekowej.

Brak skłonności do podejmowania ustępstw częściej deklarowali pracownicy mieszkający na wsi aniżeli w mieście.

Tabela 39. Na jakie ustępstwa był(a)by Pan(i) w stanie się zdecydować, aby uzyskać pracę spełniającą te warunki z poprzedniego pytania? [osoby pracujące N=203]

Wyszczególnienie	Odsetek
Konieczność przekwalifikowania się	66,0%
Konieczność modyfikacji kwalifikacji zawodowych	63,1%
Konieczność podjęcia własnej działalności gospodarczej („wymuszone” przez potencjalnego pracodawcę)	27,6%
Praca niezgodna z zainteresowaniami	25,1%
Praca nie dająca możliwości rozwoju	20,7%
Wydłużenie dojazdu do pracy	16,3%
Praca na stanowisku niższym niż dotychczasowe	12,8%
Żadne z powyższych ustępstw	7,9%
Praca niezgodna z posiadanymi kwalifikacjami	5,9%
Praca w niekorzystnych godzinach	3,9%
Zmniejszenie poziomu zarobków	0,0%

W celu pogłębienia analizy w zakresie ustępstw, jakie osoby pracujące mogą uczynić, aby zmienić miejsce zatrudnienia, zestawiono te dane z oczekiwanymi warunkami pracy. Na podstawie zestawienia można stwierdzić, że najmniej skłonnymi do ustępstw są osoby, które rozpatrują podjęcie własnej działalności gospodarczej. Szczegółowe zastawienie danych zaprezentowano w poniższej tabeli. Wartości procentowe w tabeli pokazują, jaka część pracujących mieszkańców, którzy chcieliby korzystnej zmiany (kolumny), jest skłonna pójść na ustępstwa (wiersze), by te korzystne zmiany uzyskać.

Tabela 40. Ustępstwa, na jakie osoby pracujące byłyby w stanie się zdecydować, aby uzyskać korzystniejszą pracę, spełniającą określone warunki.

Wyszczególnienie	Zwiększenie poziomu zarobków	Awans zawodowy	Skrócenie dojazdu do pracy	Korzystne dla pana(i) godziny pracy	Zgodność pracy z zainteresowaniami	Zgodność pracy z posiadanymi kwalifikacjami	Możliwość podjęcia własnej działalności gospodarczej	Praca umożliwiająca rozwój
Konieczność modyfikacji kwalifikacji zawodowych	52,7%	25,1%	34,0%	24,6%	25,1%	36,0%	22,2%	26,6%
Konieczność przekwalifikowania się	53,7%	29,6%	38,9%	27,6%	24,6%	38,4%	24,6%	28,6%
Wydłużenie dojazdu do pracy	13,8%	5,4%	0,0%	5,9%	5,4%	7,9%	7,4%	7,9%
Praca w niekorzystnych godzinach	3,4%	0,5%	2,5%	0,0%	2,0%	1,5%	1,5%	1,0%
Praca na stanowisku niższym niż dotychczasowe	11,8%	0,0%	7,4%	4,9%	4,9%	7,9%	4,4%	6,9%
Praca niezgodna z zainteresowaniami	20,2%	10,3%	12,3%	12,8%	0,0%	14,3%	11,8%	14,3%
Praca niezgodna z posiadanymi kwalifikacjami	4,9%	3,0%	2,0%	3,0%	2,5%	0,0%	1,0%	3,4%
Konieczność podjęcia własnej działalności gospodarczej („wymuszone” przez potencjalnego pracodawcę)	23,2%	12,3%	14,8%	10,3%	13,3%	15,3%	0,0%	11,3%
Praca nie dająca możliwości rozwoju	17,2%	10,8%	11,3%	9,4%	10,3%	11,3%	6,9%	0,0%
Żadne z powyższych ustępstw	5,4%	4,4%	5,4%	1,5%	3,4%	4,9%	3,0%	3,0%

Zdecydowana większość osób pracujących nie chciałaby zmienić obecnej formy zatrudnienia na inną (92%). Pozostali najczęściej oczekiwaliby umowy o pracę na czas określony (47%). W następnej kolejności wskazywano umowę o pracę na czas nieokreślony lub samozatrudnienie (po 40% osób). Uwzględniając obecną formę zatrudnienia, osoby mające własną działalność, wyrażające chęć zmiany zatrudnienia, najchętniej podjęłyby pracę w formie umowy o pracę na czas określony. Taką opcję wskazali także pracujący obecnie bez umowy. Z kolei osoby zatrudnione w formie umowy na czas wykonania danej pracy preferowałyby umowę o pracę na czas określony. Osoby wykonujące pracę kontraktową chciałyby otrzymać umowę zlecenia lub o dzieło, natomiast pracujący na umowie zlecenia/o dzieło najbardziej zainteresowani są umową o pracę na okres próbny i samozatrudnieniem.

Chęć zmiany obecnej formy zatrudnienia argumentowano najczęściej możliwością zwiększenia zarobków oraz uzyskania stałego zatrudnienia.

Analiza zależności zmiennych

Chęć zmiany obecnej formy zatrudnienia najczęściej wyrażały osoby młode (od 18 do 23 lat), najrzadziej natomiast osoby powyżej 50 roku życia.

Biorąc pod uwagę kryterium miejsca zamieszkania, dostrzega się, że obecną formę zatrudnienia najczęściej chcieliby zmienić pracujący mieszkańcy wsi.

Podobne deklaracje składały najczęściej pracownicy z wykształceniem wyższym, najrzadziej natomiast osoby z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym.

Pracownicy z najkrótszym stażem pracy (do 1 roku) wyraźnie częściej niż pozostałe osoby, wyrażają chęć zmiany obecnej formy zatrudnienia.

Wykres 39. Czy chciał(a)by Pan(i) zmienić obecną formę zatrudnienia na inną? [osoby pracujące N=384]

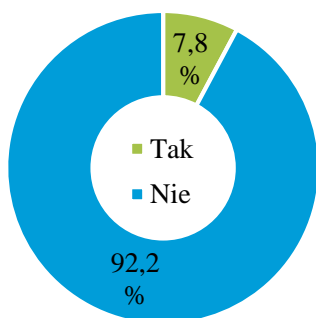
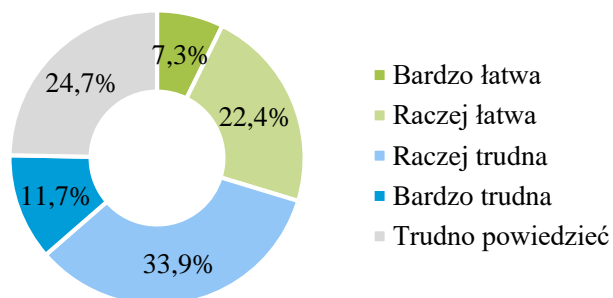


Tabela 41. Na jaką formę chciałby Pan(i) zmienić obecną formę zatrudnienia? [osoby pracujące N=30]

Wyszczególnienie	Odsetek
umowa o pracę na czas określony	46,7%
umowa o pracę na czas nieokreślony	40,0%
samozatrudnienie	40,0%
umowa o pracę na okres próbny	23,3%
umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	16,7%
praca bez umowy	16,7%
umowa zlecenia/umowa o dzieło	10,0%
praca kontraktowa	6,7%

Wykres 40. Czy Pana(i) zdaniem, na lokalnym rynku pracy zmiana zatrudnienia na bardziej atrakcyjne jest .. [osoby pracujące N=384]



W opinii 46% pracowników na lokalnym rynku pracy zmiana zatrudnienia na bardziej atrakcyjne jest trudna. Odm inną opinię wyraziło 30% osób.

Analiza zależności zmiennych

Przekonanie o tym, że łatwo zmienić miejsce zatrudnienia na bardziej atrakcyjne wyrażają częściej pracujące kobiety niż mężczyźni. Żaden pracownik z orzeczoną niepełnosprawnością nie uważa, że na lokalnym rynku pracy łatwo jest zmienić pracę na bardziej atrakcyjną.

Pracownicy mieszkający na wsi znacznie częściej niż mieszkający w miastach uważają, że łatwo zmienić pracę na regionalnym rynku pracy.

Samozatrudnienie jako opcja pracy zawodowej

Mieszkańców powiatu poproszono o określenie, czy rozważają założenie własnej działalności gospodarczej. Twierdzących odpowiedzi udzieliło 5% osób pracujących, 29% osób bezrobotnych oraz 11% osób biernych zawodowo. Osoby bezrobotne wyraźnie wyróżniają się swoim podejściem do samozatrudnienia, co wiązać się może z odczuwaną potrzebą szybkiego powrotu na rynek pracy i postrzeganiem samozatrudnienia jako realnej szansy, aby cel ten osiągnąć. Należy także podkreślić, że występuje stosunkowo wysokie zainteresowanie samozatrudnieniem w grupie osób biernych zawodowo, których aktywizacja jest wyjątkowo trudnym wyzwaniem.

Analiza zależności zmiennych

Zdecydowanie częściej (dwa razy częściej) plany samozatrudnienia deklarują mężczyźni aniżeli kobiety.

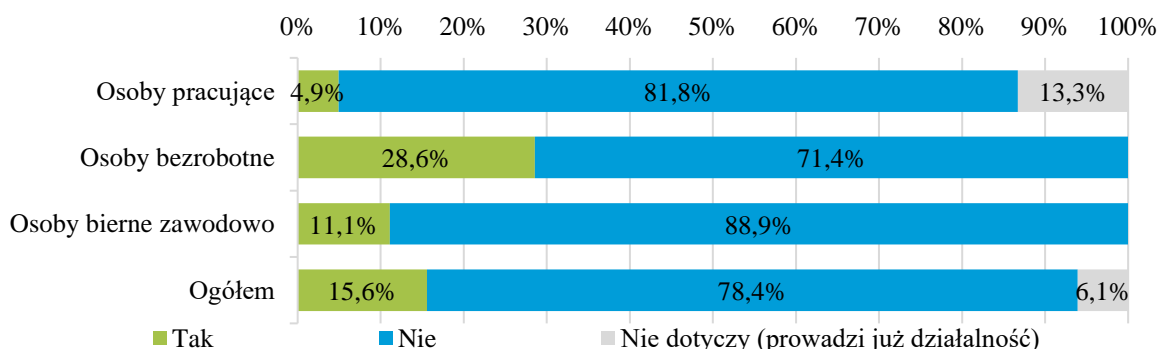
Zainteresowanie samozatrudnieniem deklarują częściej osoby w wieku od 24 do 30 lat oraz od 31 do 40 lat.

Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia wzrasta odsetek osób deklarujących chęć założenia własnej działalności gospodarczej. Co piąta osoba z wykształceniem wyższym deklaruje chęć założenia swojej firmy.

Własnej działalności gospodarczej nie rozważa żadna osoba niepełnosprawna, rozważa ją natomiast co dziesiąta osoba o statusie studenta (zarówno osoby studiuje na studiach stacjonarnych jak i niestacjonarnych).

Osoby z dłuższym stażem pracy rzadziej są zainteresowane samozatrudnieniem aniżeli osoby z krótszym stażem (do 1 roku, od 2 do 5 lat). Może być to związane z chęcią wykorzystania zdobytego doświadczenia zawodowego i rozpoczęcia pracy na własny rachunek.

Wykres 41. Czy rozważa Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=108; ogółem N=842]



Osoby, które zadeklarowały chęć założenia własnej działalności gospodarczej uważają, że jest to ich niewymuszony wybór. Częściej tę odpowiedź wskazywały osoby pracujące, co najprawdopodobniej wynika z ich obecnej sytuacji na rynku pracy. Prawie co czwarta osoba bezrobotna deklaruje, iż własna działalność jest koniecznością wynikającą z sytuacji na rynku pracy.

Tabela 42. Czy założenie własnej działalności jest w Pana(i) przypadku ... [osoby pracujące N=19; osoby bezrobotne N= 100; osoby bierne zawodowo N= 12; ogółem N=131]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
Własna działalności jest koniecznością wynikającą z sytuacji na rynku pracy	10,5%	24,0%	16,7%	21,4%
Własna działalności jest niewymuszonym wyborem	89,5%	76,0%	83,3%	78,6%

79% osób pracujących zadeklarowało, że planowana działalność gospodarcza będzie prowadzona zamiast dotychczasowej pracy, bez związku z obecnym pracodawcą. Najprawdopodobniej wysoki odsetek tych odpowiedzi motywowany jest koniecznością poświęcenia całego czasu pracy na otwarcie i „rozkręcenie” nowej firmy. Jedynie co dziesiąta osoba pracująca deklaruje, iż działalność gospodarcza będzie prowadzona równoległe bądź też zamiast umowy o pracę u obecnego pracodawcy.

Analiza zależności zmiennych

Wszystkie kobiety chcące rozpocząć własną działalność gospodarczą deklarują pełne zaangażowanie w nowe przedsięwzięcie. Jedynie mężczyźni chcą samozatrudnienie połączyć z pracą u obecnego pracodawcy bądź też realizować usługi na potrzeby obecnego pracodawcy.

Tabela 43. Czy własna działalność gospodarcza osób pracujących będzie związana z obecną pracą? [osoby pracujące N=19]

Działalność będzie ...	Odsetek
będzie prowadzona równoległe z pracą w obecnym miejscu	10,5%
będzie realizowana dla dotychczasowego pracodawcy zamiast umowy o pracę	10,5%
będzie prowadzona zamiast dotychczasowej pracy, bez związku z obecnym pracodawcą	79,0%

Plany związane z założeniem własnej działalności gospodarczej osoby pracujące najczęściej argumentowały chęcią bycia samemu dla siebie szefem (74%). Ponadto, blisko połowa osób (47%) twierdziła natomiast, że obecna praca przynosi niski dochód. Zarówno osoby bezrobotne, jak i bierne zawodowo plany związane z założeniem własnej działalności gospodarczej najczęściej argumentowały chęcią bycia samemu dla siebie szefem (odpowiednio

57% i 50%). Dla osób bezrobotnych drugim najczęstszym powodem była chęć spróbowania czegoś nowego (46%). Osoby bierne zawodowo jako kolejne powody wskazywały na: chęć spróbowania czegoś nowego (33%), niskie zarobki oferowane na lokalnym rynku pracy (25%) oraz fakt, że własna działalność to jedyna forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z ich obowiązkami rodzinnymi (25%).

Analiza zależności zmiennych

Bez względu na płeć najczęstszym powodem założenia własnej działalności gospodarczej jest chęć bycia szefem dla siebie. Biorąc pod uwagę kolejne odpowiedzi można zauważyć różnicę między odpowiedziami kobiet i mężczyzn. Kobiety częściej motywują założenie własnej działalności gospodarczej chęcią spróbowania czegoś nowego czy sprawdzenia się (54% kobiet, 37% mężczyzn). Ponadto, w opinii kobiet, na lokalnym rynku oferowane są bardzo niskie zarobki (27%). Tę odpowiedź wskazało tylko 16% mężczyzn.

Ponad połowa mieszkańców Przecławia i Radomyśla Wielkiego deklaruje, że własna działalność determinowana jest zbyt niskimi zarobkami oferowanymi na rynku pracy. Odpowiedź ta była znacznie rzadziej wskazywana przez mieszkańców wsi oraz miasta Mielec.

Warto zauważyć, iż osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym uzasadniają plany założenia firmy sytuacją na lokalnym rynku pracy – brakiem miejsc pracy. Natomiast osoby najlepiej wykształcone chcą prowadzić działalność zgodną z ich zainteresowaniami oraz chcą się sprawdzić.

Tabela 44. Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? [osoby pracujące N=19; osoby bezrobotne N=100; osoby bierne zawodowo N=12; ogółem N=131]

Przyczyny założenia własnej działalności gospodarczej	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
Zawsze chciałem(am) być sam(a) dla siebie szefem	73,7%	57,0%	50,0%	58,8%
Chcę spróbować czegoś nowego, sprawdzić się, podjąć wyzwanie	21,1%	46,0%	33,3%	41,2%
Własna działalność to jedyna forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moimi obowiązkami rodzinnymi	15,8%	15,0%	25,0%	16,0%
Zainteresowała mnie możliwość uzyskania dofinansowania z urzędu pracy/z UE	10,5%	18,0%	0,0%	15,3%
Jeśli chcę miejsce pracy zgodne z moimi zainteresowaniami i kwalifikacjami, muszę je stworzyć sam, bo nie ma ofert pracy tego typu	15,8%	16,0%	0,0%	14,5%
Własna działalność to jedyna forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moim stanem zdrowia	15,8%	4,0%	0,0%	5,3%
Inny powód	0,0%	2,0%	0,0%	1,5%

Przyczyny założenia własnej działalności gospodarczej	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
Na lokalnym rynku pracy oferowane są bardzo niskie zarobki	-	22,0%	25,0%	19,1%
Nie ma żadnych ofert pracy na lokalnym rynku pracy	-	16,0%	16,7%	13,7%
Obecna praca przynosi niski dochód	47,4%	-	-	6,9%
Obecna praca nie jest satysfakcjonująca	21,1%	-	-	3,1%
Chcę dorobić do wynagrodzenia uzyskiwanego z tytułu pracy u innego pracodawcy	10,5%	-	-	1,5%

Wśród korzyści/szans wynikających z prowadzenia własnej działalności gospodarczej osoby pracujące wymieniały najczęściej niezależność, możliwość większych zarobków oraz rozwój osobisty/samorealizację. Najwięcej osób bezrobotnych do pozytywnych stron prowadzenia firmy zaliczyło z kolei: możliwość większych zarobków, bycie samemu dla siebie szefem oraz nienormowane godziny pracy. Podobne opinie wyrażały osoby bierne zawodowo – najwięcej z nich wymieniło bowiem możliwość większych zarobków, niezależność oraz pracę na własny rachunek. Konkludując, można zauważyć, że wśród korzyści z prowadzenia własnej działalności największe znaczenie dla wszystkich grup mieszkańców ma możliwość większych zarobków oraz niezależność.

Tabela 45. Pozytywne strony własnej działalności gospodarczej. [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=108; ogółem N=842]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
Wyższe zarobki, praca na własne konto	32,8%	21,1%	18,2%	32,1%
Niezależność, samodzielność w podejmowaniu decyzji	27,3%	4,3%	2,1%	15,2%
Elastyczny czas pracy	7,8%	7,1%	0,8%	6,9%
Rozwój	6,8%	4,3%	1,3%	5,5%
Brak przełożonych, brak zwierzchnictwa, bycie szefem dla siebie samego	0,0%	8,0%	1,8%	4,2%
Samozatrudnienie	2,9%	2,6%	0,0%	2,4%
Satysfakcja	4,2%	0,6%	0,5%	2,4%
Stabilność zatrudnienia	2,9%	0,0%	1,8%	2,1%
Samorealizacja	2,1%	0,0%	0,0%	1,0%
Awans społeczny	0,0%	0,9%	0,0%	0,4%
Komfort pracy	0,0%	0,6%	0,3%	0,4%
Spełnianie swoich marzeń	0,0%	0,9%	0,0%	0,4%
Szansa sukcesu	0,0%	0,9%	0,0%	0,4%
Inne	0,5%	1,4%	0,3%	1,0%
Nie wiem	12,8%	58,9%	1,0%	30,8%

Obok korzyści z prowadzenia własnej działalności ankietowani zidentyfikowali również problemy i zagrożenia. W przypadku osób pracujących wśród najczęściej wymienianych znalazły się: ryzyko niepowodzenia, wysokie opłaty, dużo formalności oraz konkurencja na rynku pracy. Osoby bezrobotne również najczęściej zwracały uwagę na ryzyko niepowodzenia, wysokie opłaty oraz dużą konkurencję na rynku pracy. Wśród osób biernych zawodowo odnotowano podobne odpowiedzi, jednak nieco inna była częstotliwość ich wskazywania. Osoby te najczęściej wyrażały przekonanie, że wadą prowadzenia własnej działalności gospodarczej jest duża konkurencja ze strony innych pracodawców. Na drugim miejscu uplasował się czynnik związany z wysokimi kosztami prowadzenia działalności, a na trzecim - ryzyko niepowodzenia przedsięwzięcia.

Tabela 46. Negatywne strony własnej działalności gospodarczej. [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=108; ogółem N=842]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
Ryzyko niepowodzenia	17,2%	14,9%	3,4%	15,6%
Opłaty	10,4%	8,6%	2,9%	9,6%
Biurokracja	12,2%	4,6%	2,3%	8,6%
Konkurencja	8,1%	5,1%	4,9%	8,1%
Wysokie koszty ZUS	9,6%	0,0%	0,8%	4,8%
Odpowiedzialność	4,2%	2,0%	2,3%	3,8%
Podatki	5,7%	0,0%	2,3%	3,7%
Brak czasu	6,5%	0,6%	0,8%	3,6%
Koszty	4,4%	0,0%	1,6%	2,7%
Odpowiedzialność za pracowników, konieczność poszukiwania pracowników i zaradzania nimi	3,9%	0,3%	0,5%	2,1%
Trudność w utrzymaniu się na rynku	0,0%	1,7%	2,1%	1,7%
Stres	0,0%	2,6%	0,8%	1,4%
Brak klientów	1,0%	1,1%	0,0%	1,0%
Brak stałej pensji	1,3%	0,0%	0,0%	0,6%
Brak wiedzy	0,0%	0,9%	0,0%	0,4%
Obowiązki	0,0%	0,0%	0,8%	0,4%
Inne	0,5%	2,0%	1,3%	1,7%
Nie wiem	14,8%	62,9%	1,8%	33,7%

Ocena instrumentów wsparcia dla osób poruszających się po rynku pracy oraz osób biernych zawodowo

Na podstawie wyników badania można wnioskować, iż prawie połowa osób korzystała z jakiegokolwiek instrumentu rynku pracy. Częściej były to osoby pracujące oraz bezrobotne aniżeli bierne zawodowo.

Analiza zależności zmiennych

Odsetek osób wykorzystujących instrumenty rynku pracy jest niższy wśród osób do 23 roku życia. Zdecydowanie najczęściej z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy w Mielcu korzystają osoby w wieku od 31 do 40 lat.

Warto podkreślić, iż częściej z środków pomocowych korzystają mieszkańcy Przecławia i Radomyśla Wielkiego, najrzadziej zaś osoby mieszkające na wsi.

Nie bez znaczenia dla skali wykorzystywania instrumentów rynku pracy ma wykształcenie oraz staż pracy. Rzadziej z pomocy PUP korzystają osoby z niższym wykształceniem (gimnazjalne i poniżej, średnie zawodowe i policealne). Warto dodać, że wraz ze wzrostem stażu pracy wskaźnik osób korzystających z instrumentów rynku pracy maleje – najwyższy jest wśród osób ze stażem do 1 roku, od 2 do 5 lat.

Tabela 47. Czy korzystał Pan(i) z jakichkolwiek instrumentów rynku pracy? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]

	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Ogółem
Tak	62,2%	52,0%	32,0%	48,7%
Nie	37,8%	48,0%	68,0%	51,3%

W ciągu ostatnich pięciu lat najwięcej mieszkańców powiatu mieleckiego korzystało ze stażu (18%). Jest to instrument rynku pracy najbardziej popularny wśród wszystkich mieszkańców regionu. Ponadto 10% osób skorzystało z refundacji kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną. Osoby pracujące korzystały z refundacji kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną (17%), finansowania kosztów zakwaterowania (16%) i stażu (13%). Najliczniejsze grupy bezrobotnych uczestniczyły w stażu (28%) i pracach społecznie użytecznych (14%). Ponad co dziesiąta osoba (11%) otrzymała bon dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowy, stażowy, na zasiedlenie). Spośród osób biernych zawodowo najwięcej korzystało ze stażu (14%), dofinansowania wyposażenia miejsca pracy (3%) oraz prac interwencyjnych (3%).

Następujące instrumenty rynku pracy: refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną, finansowanie kosztów dojazdu, finansowanie kosztów zakwaterowania, przygotowanie zawodowe dorosłych nie były oferowane w powiecie mieleckim w ostatnich 5 latach. Wskazanie tych odpowiedzi przez respondentów może wynikać z braku znajomości instrumentów rynku pracy i udzielenie jakiegokolwiek odpowiedzi, pomyłki instrumentu z innymi formami pomocy, korzystania z pomocy innego urzędu pracy i zmiana miejsca zamieszkania, korzystanie z pomocy innej instytucji niż urząd pracy, braku zrozumienia pytania.

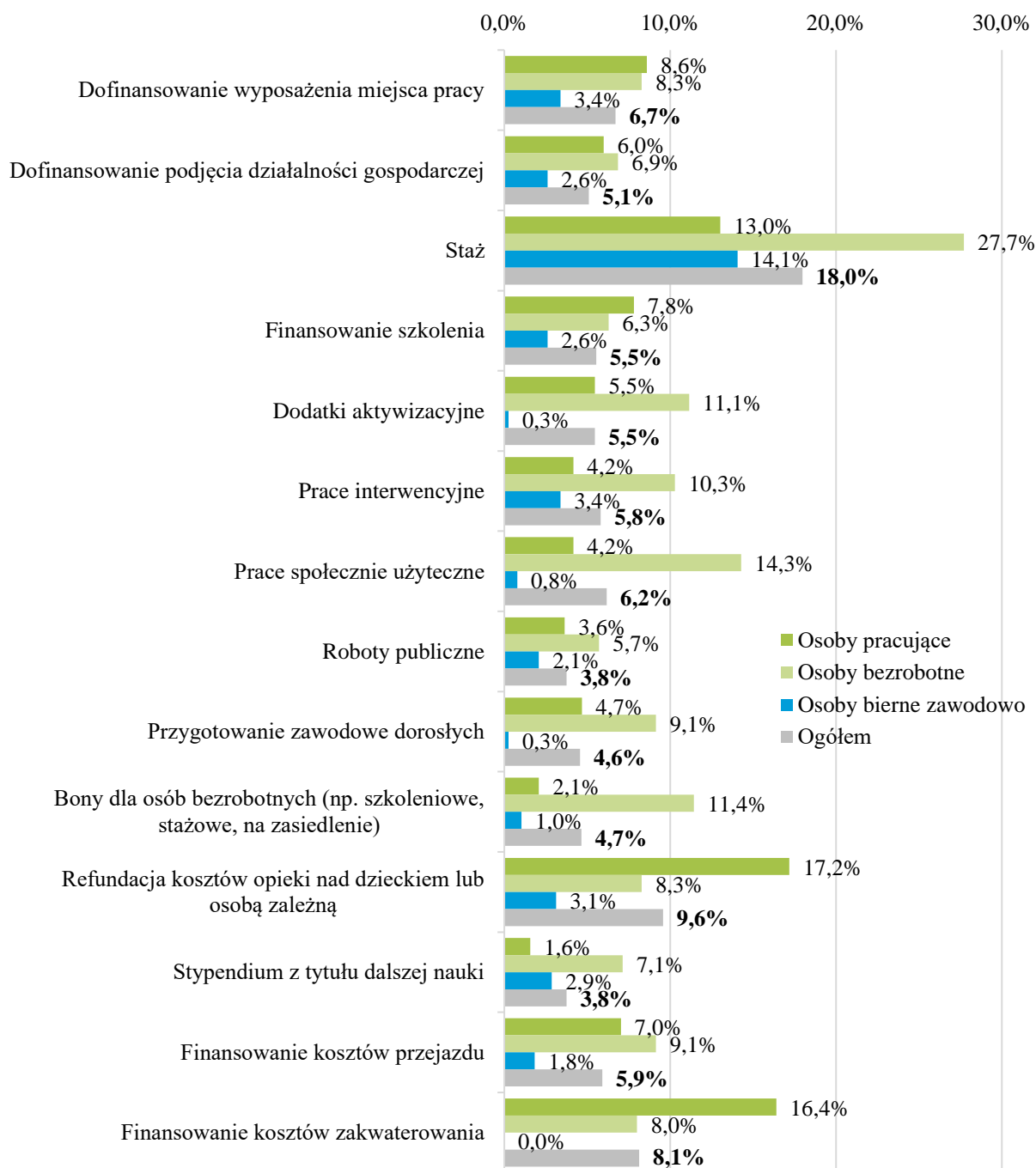
Analiza zależności zmiennych

Ze względu na fakt, iż ze stażu korzystał największy odsetek osób mieszkający w powiecie mieleckim przeanalizowano go w kontekście zależności zmiennych. Skala wykorzystania instrumentu jest istotnie zróżnicowana ze względu na płeć, wiek, wykształcenie oraz staż pracy.

Częściej ze stażu korzystają kobiety aniżeli mężczyźni. Dodatkowo wśród osób do 40. roku życia można dostrzec większe zainteresowanie tą formą wsparcia oferowaną przez PUP – w szczególności osoby w wieku od 31 do 40 lat. Jest to z pewnością powiązane z faktem, iż starsze osoby mają za sobą już doświadczenie zawodowe, które pozwala im podjąć pracę bez konieczności odbywania stażu w firmie. Potwierdzają to dane dotyczące stażu pracy. Wraz ze wzrostem stażu pracy maleje udział osób korzystających ze stażu.

Odsetek osób korzystających ze stażu rośnie wraz z poziomem wykształcenia. Najczęściej z tej formy wsparcia korzystają osoby z wykształceniem wyższym.

Wykres 42. Z jakich instrumentów rynku pracy korzystał(a) Pan(i) w ciągu ostatnich 5 lat? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]



Blisko trzy czwarte biernych zawodowo (74%) jako znaną sobie formę wsparcia dla osób w ich sytuacji wymienia staż, a co trzeci (34%) – dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej oraz finansowanie szkolenia. Nieco mniej (30%) osób słyszało o robotach publicznych. Co istotne, niski odsetek biernych zawodowo wie o możliwości refundacji kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną (15%).

Aż 14% biernych zawodowo nie zna żadnych form wsparcia dedykowanego osobom w ich sytuacji. Co ciekawe, wśród tej grupy dominują osoby nieaktywne zawodowo od ponad

dwóch lat (62%), których głównym źródłem utrzymania są dochody z pracy innego członka/innych członków gospodarstwa domowego (69%) i emerytura (26%). Z tego powodu niemal dwóch na pięciu z nich (38%) uważa, że nie musi pracować, gdyż obecne źródła utrzymania są wystarczające. Fakt, że osoby te tak długo nie pracują i nie znają żadnych form wsparcia, jakie są do nich adresowane, oznacza, że rzeczywiście nie czują potrzeby aktywizacji.

Tabela 48. Czy zna Pan(i) jakieś formy wsparcia dedykowanego osobom biernym zawodowo? [osoby bierne zawodowo N=384]

Wyszczególnienie	Odsetek
Staż	73,7%
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	34,4%
Finansowanie szkolenia	34,4%
Roboty publiczne	29,7%
Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy	22,9%
Prace społecznie użyteczne	22,7%
Prace interwencyjne	22,1%
Przygotowanie zawodowe dorosłych	19,8%
Dodatki aktywizacyjne	18,5%
Bony dla osób bezrobotnych (np. Szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)	18,2%
Stypendium z tytułu dalszej nauki	16,1%
Finansowanie kosztów przejazdu	14,8%
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną	14,6%
Nie znam żadnych	14,3%
Finansowanie kosztów zakwaterowania	9,9%

Biernych zawodowo poproszono o wskazanie instytucji, do których mogą się zgłaszać po wsparcie. Jak pokazują wyniki badań, zdecydowanie najbardziej rozpoznawalną instytucją w tym zakresie jest powiatowy urząd pracy. W dalszej kolejności były to agencje pośrednictwa pracy, ośrodki pomocy społecznej oraz ochotnicze hufce pracy.

Tabela 49. Do jakich instytucji osoby bierne zawodowo mogą się zgłaszać po wsparcie? [osoby bierne zawodowo N=384]

Wyszczególnienie	Odsetek
Urząd pracy	82,3%
Agencja pośrednictwa pracy	17,2%
Ośrodek pomocy społecznej	14,8%
Ochotnicze hufce pracy	10,9%
Urząd miejski	6,8%
Akademickie biuro karier	1,6%
Szkoły dla dorosłych	1,3%
Nie wiem	0,8%
Ochotnicze hufce pracy	0,8%
Doradca	0,5%

Wyszczególnienie	Odsetek
Gmina	0,5%
Ośrodki szkoleniowe	0,5%
Ogłoszenia w Internecie	0,3%
PFRON	0,3%
Szkoły zawodowe	0,3%
Wsparcie w ramach RPO	0,3%

Mieszkańcy powiatu mieleckiego, którzy zadeklarowali korzystanie z poszczególnych instrumentów rynku pracy ocenili je pod względem jakości oraz użyteczności. Oceny dokonano w pięciostopniowej skali, gdzie kolejne stopnie skali oznaczają:

- 1 pkt – bardzo niską jakość/użyteczność,
- 2 pkt – raczej niską jakość/użyteczność,
- 3 pkt – przeciętną jakość/użyteczność,
- 4 pkt – raczej wysoką jakość/użyteczność,
- 5 pkt – bardzo wysoką jakość/użyteczność.

Analiza wyników ocen przeprowadzona została w dwóch formach. Pierwszą z nich są średnie wyniki ocen wszystkich analizowanych instrumentów rynku pracy ogółem, jak i w trzech kategoriach mieszkańców. Dodatkowo przeprowadzono analizę rozkładu poszczególnych ocen dla grup mieszkańców.

Osoby, które skorzystały z instrumentów rynku pracy w ciągu ostatnich 5 lat najwyżej oceniły pod względem jakości prace społecznie użyteczne (4,12), przygotowanie zawodowe dorosłych (4,09) oraz bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie) (4,02). Warto podkreślić, iż praktycznie wszystkie instrumenty rynku pracy oceniono pozytywnie, ponieważ najniższa średnia ocena jest wyższa niż 3 (3,56 – finansowanie szkolenia).

Tabela 50. Ocena jakości instrumentów rynku pracy dokonana przez osoby korzystające z poszczególnych instrumentów [osoby pracujące, osoby bezrobotne, osoby bierne zawodowo, ogółem N przy każdym z działań]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące		Osoby bezrobotne		Osoby bierne zawodowo		Ogółem	
	N	średnia ocena	N	średnia ocena	N	średnia ocena	N	średnia ocena
Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy	32	3,59	29	3,48	12	4,00	73	3,62
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	23	3,83	23	3,57	7	4,00	53	3,74
Staż	44	3,27	96	3,91	42	3,45	182	3,65
Finansowanie szkolenia	27	3,48	21	3,95	9	2,89	57	3,56
Dodatki aktywizacyjne	17	2,76	39	4,08	1	5,00	57	3,70
Prace interwencyjne	14	3,14	36	4,08	8	3,63	58	3,79
Prace społecznie użyteczne	12	3,67	50	4,30	3	3,00	65	4,12

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

Wyszczególnienie	Osoby pracujące		Osoby bezrobotne		Osoby biernie zawodowo		Ogółem	
	N	średnia ocena	N	średnia ocena	N	średnia ocena	N	średnia ocena
Roboty publiczne	13	3,62	20	4,30	6	3,17	39	3,90
Przygotowanie zawodowe dorosłych	13	3,38	32	4,34	1	5,00	46	4,09
Bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)	7	3,29	39	4,18	4	3,75	50	4,02
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną	63	3,46	28	4,18	7	3,29	98	3,65
Stypendium z tytułu dalszej nauki	5	3,60	23	4,17	10	3,60	38	3,95
Finansowanie kosztów przejazdu	24	3,08	32	4,22	7	2,86	63	3,63
Finansowanie kosztów zakwaterowania	51	3,08	28	4,54	-	-	79	3,59

Osoby, które skorzystały z instrumentów rynku pracy w ciągu ostatnich 5 lat pod względem użyteczności najwyżej oceniły prawie te same kategorie, jakie uzyskały najwyższe oceny pod względem jakości. Najwyżej ocenione zostały następujące instrumenty rynku pracy: bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie) (4,08), prace społecznie użyteczne (4,03), refundację kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną (4,00) i stypendium z tytułu dalszej nauki (4,00). Podobnie jak w przypadku jakości wszystkie instrumenty rynku pracy ocenione zostały pozytywnie pod względem użyteczności.

Tabela 51. Ocena użyteczności instrumentów rynku pracy dokonana przez osoby korzystające z poszczególnych instrumentów [osoby pracujące, osoby bezrobotne, osoby biernie zawodowo, ogółem N przy każdym z działań]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące		Osoby bezrobotne		Osoby biernie zawodowo		Ogółem	
	N	średnia ocena	N	średnia ocena	N	średnia ocena	N	średnia ocena
Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy	31	3,97	29	3,66	13	3,23	73	3,71
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	21	3,05	24	3,92	9	4,33	54	3,65
Staż	46	3,83	95	3,87	48	3,54	189	3,78
Finansowanie szkolenia	25	3,28	21	4,00	9	3,89	55	3,65
Dodatki aktywizacyjne	18	3,67	37	4,05	-	-	55	3,93
Prace interwencyjne	15	3,60	36	4,17	11	3,36	62	3,89
Prace społecznie użyteczne	15	3,33	50	4,24	3	4,00	68	4,03
Roboty publiczne	14	3,64	20	4,25	6	3,00	40	3,85
Przygotowanie zawodowe dorosłych	16	2,88	30	4,63	1	4,00	49	3,86
Bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)	8	3,25	40	4,28	4	3,75	52	4,08
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną	57	4,04	29	4,17	11	3,36	97	4,00
Stypendium z tytułu dalszej nauki	6	3,00	25	4,20	10	4,10	41	4,00
Finansowanie kosztów przejazdu	26	3,62	32	4,25	6	3,17	64	3,89
Finansowanie kosztów zakwaterowania	57	3,23	27	4,44	-	-	84	3,62

Zdaniem osób pracujących najlepszym pod względem jakości instrumentem, z jakiego skorzystali, jest stypendium z tytułu dalszej nauki – 67% ocen dobrych. Na drugim miejscu uplasowało się dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej – 65% ocen dobrych. Najbardziej użyteczna okazała się refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną – dobrze ocenia ją 71% pracujących. Jednakże jest to instrument, który nie był oferowany przez PUP w Mielcu przez ostatnie 5 lat (więcej informacji na s. 93). W dalszej kolejności najlepiej oceniano roboty publiczne (64%) oraz dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy (64%).

Z kolei jakościowo najgorsze według pracujących były dodatki aktywizacyjne – jako złe ocenia je co trzecia korzystająca z nich osoba. Najmniej użyteczne, zdaniem pracujących, było stypendium z tytułu dalszej nauki (50% złych ocen).

Tabela 52. Z jakich instrumentów rynku pracy korzystał(a) Pan(i) w ciągu ostatnich 5 lat? Jak je Pan(i) ocenia pod kątem użyteczności i jakości? [osoby pracujące N przy każdym z działań] J - jakość, U – użyteczność

Wyszczególnienie	N		Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra
Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy	33	J	0,0%	6,1%	33,3%	51,5%	6,1%
		U	0,0%	3,0%	27,3%	33,3%	30,3%
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	23	J	0,0%	4,3%	30,4%	43,5%	21,7%
		U	8,7%	21,7%	30,4%	17,4%	13,0%
Staż	50	J	0,0%	6,0%	56,0%	22,0%	4,0%
		U	2,0%	4,0%	30,0%	28,0%	28,0%
Finansowanie szkolenia	30	J	3,3%	0,0%	46,7%	30,0%	10,0%
		U	3,3%	3,3%	46,7%	26,7%	3,3%
Dodatki aktywizacyjne	21	J	9,5%	23,8%	28,6%	14,3%	4,8%
		U	0,0%	4,8%	28,6%	42,9%	9,5%
Prace interwencyjne	16	J	6,3%	12,5%	37,5%	25,0%	6,3%
		U	6,3%	0,0%	31,3%	43,8%	12,5%
Prace społecznie użyteczne	16	J	0,0%	12,5%	25,0%	12,5%	25,0%
		U	6,3%	31,3%	6,3%	25,0%	25,0%
Roboty publiczne	14	J	0,0%	7,1%	42,9%	21,4%	21,4%
		U	0,0%	7,1%	28,6%	57,1%	7,1%
Przygotowanie zawodowe dorosłych	18	J	5,6%	5,6%	22,2%	33,3%	5,6%
		U	0,0%	22,2%	55,6%	11,1%	0,0%
Bony dla osób bezrobotnych (np. Szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)	8	J	0,0%	12,5%	37,5%	37,5%	0,0%
		U	12,5%	0,0%	37,5%	50,0%	0,0%
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną	66	J	0,0%	9,1%	39,4%	40,9%	6,1%
		U	0,0%	0,0%	15,2%	53,0%	18,2%
Stypendium z tytułu dalszej nauki	6	J	16,7%	0,0%	0,0%	50,0%	16,7%
		U	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%
Finansowanie kosztów przejazdu	27	J	14,8%	11,1%	25,9%	25,9%	11,1%
		U	7,4%	3,7%	37,0%	18,5%	29,6%
Finansowanie kosztów zakwaterowania	63	J	4,8%	12,7%	34,9%	28,6%	0,0%
		U	4,8%	9,5%	41,3%	30,2%	4,8%
Inne	0	J	-	-	-	-	-
		U	-	-	-	-	-

Najwięcej bezrobotnych wskazało, że pod względem jakości najlepszymi instrumentami rynku pracy, z jakich korzystali w ciągu ostatnich 5 lat, jest refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną oraz stypendium z tytułu dalszej nauki – odpowiednio po 93%, 91% dobrych ocen. Z punktu widzenia użyteczności największe grupy bezrobotnych pozytywnie oceniły bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie), a także refundację kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną – powyżej 90% pozytywnych ocen. Jednak refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną nie była oferowana w powiecie mieleckim w ostatnich 5 latach. Innymi formami rynku pracy, które nie były dostępne, a były wskazywane przez osoby bezrobotne to finansowanie kosztów dojazdu, finansowanie kosztów zakwaterowania, przygotowanie zawodowe dorosłych. Prawdopodobne przyczyny wskazywania tych odpowiedzi zaprezentowano na s. 93.

Zarówno pod względem jakości, jak i użyteczności stosunkowo najgorzej ocenione zostało dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy oraz dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej. Warto jednak zauważyć, iż odsetek negatywnych opinii w przypadku obu kryteriów wyniósł nie więcej niż 21%.

Tabela 53. Z jakich instrumentów rynku pracy korzystał(a) Pan(i) w ciągu ostatnich 5 lat? Jak je Pan(i) ocenia pod kątem użyteczności i jakości? [osoby bezrobotne N przy każdym z działań] J - jakość, U - użyteczność

Wyszczególnienie	N		Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra
Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy	29	J	13,8%	6,9%	20,7%	34,5%	24,1%
		U	10,3%	6,9%	13,8%	44,8%	24,1%
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	23	J	13,0%	8,7%	17,4%	30,4%	30,4%
		U	12,5%	0,0%	8,3%	41,7%	37,5%
Staż	96	J	4,2%	0,0%	26,0%	40,6%	29,2%
		U	4,2%	3,2%	26,3%	33,7%	32,6%
Finansowanie szkolenia	21	J	9,5%	0,0%	9,5%	47,6%	33,3%
		U	9,5%	0,0%	4,8%	52,4%	33,3%
Dodatki aktywizacyjne	39	J	5,1%	0,0%	12,8%	46,2%	35,9%
		U	8,1%	0,0%	10,8%	40,5%	40,5%
Prace interwencyjne	36	J	8,3%	0,0%	5,6%	47,2%	38,9%
		U	5,6%	0,0%	5,6%	50,0%	38,9%
Prace społecznie użyteczne	50	J	2,0%	2,0%	10,0%	36,0%	50,0%
		U	2,0%	2,0%	10,0%	42,0%	44,0%
Roboty publiczne	20	J	0,0%	5,0%	5,0%	45,0%	45,0%
		U	0,0%	0,0%	20,0%	35,0%	45,0%
Przygotowanie zawodowe dorosłych	32	J	0,0%	0,0%	9,4%	46,9%	43,8%
		U	0,0%	0,0%	9,4%	46,9%	43,8%
Bony dla osób bezrobotnych (np. Szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)	39	J	2,6%	2,6%	7,7%	48,7%	38,5%
		U	2,5%	2,5%	2,5%	50,0%	42,5%
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną	28	J	3,6%	0,0%	3,6%	60,7%	32,1%
		U	3,4%	0,0%	3,4%	62,1%	31,0%
Stypendium z tytułu dalszej nauki	23	J	4,3%	0,0%	4,3%	56,5%	34,8%
		U	4,0%	0,0%	4,0%	56,0%	36,0%

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

Wyszczególnienie	N		Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra
Finansowanie kosztów przejazdu	62	J	3,1%	0,0%	12,5%	40,6%	43,8%
		U	3,1%	0,0%	9,4%	43,8%	43,8%
Finansowanie kosztów zakwaterowania	28	J	0,0%	0,0%	10,7%	25,0%	64,3%
		U	0,0%	0,0%	14,8%	25,9%	59,3%
Inne	0	J	-	-	-	-	-
		U	-	-	-	-	-

Wśród form wsparcia, z jakich osoby biernie zawodowo skorzystały w ciągu ostatnich 5 lat, jako najlepsze pod kątem jakości, jak i użyteczności wskazano przygotowanie zawodowe dorosłych (100%). Przy czym jest to jeden z instrumentów, który nie był oferowanych przez urząd pracy (więcej informacji s. 93). Innymi najlepszymi jakościowo formami wsparcia były: dodatki aktywizacyjne (100%) oraz dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy (77%). Wśród kolejnych najbardziej użytecznych znalazły się prace społecznie użyteczne (100%) oraz bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie) (75%).

Pod względem jakości stosunkowo najgorzej ocenione zostało finansowanie szkolenia (40% złych ocen przy 30% dobrych). Najmniej użyteczne, zdaniem biernych zawodowo, były roboty publiczne (25% złych ocen przy 38% pozytywnych).

Tabela 54. Z jakich form wsparcia dedykowanych osobom biernym zawodowo korzystał(a) Pan(i) w ciągu ostatnich 5 lat? Jak je Pan(i) ocenia pod kątem użyteczności i jakości? [osoby biernie zawodowo N przy każdym z działań] J - jakość, U - użyteczność]

Wyszczególnienie	N		Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra
Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy	13	J	0,0%	0,0%	15,4%	61,5%	15,4%
		U	7,7%	15,4%	38,5%	23,1%	15,4%
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	10	J	0,0%	10,0%	10,0%	20,0%	30,0%
		U	10,0%	0,0%	10,0%	0,0%	70,0%
Staż	54	J	1,9%	7,4%	33,3%	24,1%	11,1%
		U	3,7%	11,1%	22,2%	37,0%	14,8%
Finansowanie szkolenia	10	J	10,0%	30,0%	20,0%	20,0%	10,0%
		U	0,0%	10,0%	10,0%	50,0%	20,0%
Dodatki aktywizacyjne	1	J	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		U	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Prace interwencyjne	13	J	0,0%	7,7%	7,7%	46,2%	0,0%
		U	7,7%	15,4%	7,7%	46,2%	7,7%
Prace społecznie użyteczne	3	J	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
		U	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Roboty publiczne	8	J	0,0%	12,5%	50,0%	0,0%	12,5%
		U	12,5%	12,5%	12,5%	37,5%	0,0%
Przygotowanie zawodowe dorosłych	1	J	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		U	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Bony dla osób bezrobotnych (np. Szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)	4	J	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%	50,0%
		U	0,0%	0,0%	25,0%	75,0%	0,0%
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną	12	J	0,0%	8,3%	25,0%	25,0%	0,0%
		U	16,7%	8,3%	8,3%	41,7%	16,7%

Wyszczególnienie	N		Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra
Stypendium z tytułu dalszej nauki	11	J	9,1%	0,0%	27,3%	36,4%	18,2%
		U	0,0%	9,1%	9,1%	36,4%	36,4%
Finansowanie kosztów przejazdu	7	J	28,6%	14,3%	0,0%	57,1%	0,0%
		U	14,3%	0,0%	28,6%	42,9%	0,0%
Finansowanie kosztów zakwaterowania	0	J	-	-	-	-	-
		U	-	-	-	-	-
Inne	0	J	-	-	-	-	-
		U	-	-	-	-	-

W opinii osób mieszkających w powiecie mieleckim efektywność form wsparcia istniejących na rynku pracy mogłaby zostać zwiększona głównie dzięki realizacji kursów i szkoleń oraz staży. Co ważne, aż 43% mieszkańców nie potrafi wskazać sposobu na podniesienie efektywności form wsparcia dla osób pracujących i poruszających się po rynku pracy.

Tabela 55. Co Pana(i) zdaniem podniosłaby efektywność form wsparcia istniejących na rynku pracy dla osób pracujących i poruszających się po rynku pracy? [ogółem N=1118]

Wyszczególnienie	Liczebność	Odsetek
Kursy/szkolenia	215	19,2%
Szkolenia/kursy/staże	169	15,1%
Dofinansowania/większe dofinansowania	49	4,4%
Lepsze wynagrodzenie/większe zarobki	47	4,2%
Promocja form wsparcia	25	2,3%
Lepsza dostępność form wsparcia/większa dostępność	25	2,3%
Staże	24	2,1%
Doradztwo zawodowe	17	1,5%
Więcej miejsc pracy	9	0,8%
Targi pracy	6	0,5%
Dopasowanie pomocy do potrzeb rynku pracy	6	0,5%
Lepszy przepływ informacji	5	0,4%
Lepsze oferty pracy	4	0,4%
Chęci pracowników szukających	4	0,4%
Dotacje na rozwój	4	0,4%
Inne	24	2,1%
Nie wiem, trudno powiedzieć	485	43,4%

Spośród innych form wsparcia wszystkie grupy mieszkańców za najbardziej przydatne na rynku pracy uznały wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej – taką odpowiedź wskazało 56% pracujących, 62% bezrobotnych i 50% biernych zawodowo. Co istotne, wyraźnie ponad połowa pracujących (56%) twierdzi, że nie bez znaczenia byłoby również wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości. Zatem wnioskować można, że dla mieszkańców istotna jest kwestia pomocy w rozwoju własnych działalności gospodarczych.

Tabela 56. Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne na rynku pracy? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384]

Wyszczególnienie		Osoby pracujące
Wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej (dostępne nie tylko dla bezrobotnych)		56,3%
Wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości		55,7%
Zapewnienie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, schorowanymi)		51,8%
Wyszczególnienie		Osoby bezrobotne
Wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej		61,7%
Wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości		43,1%
Zapewnienie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, schorowanymi)		41,1%
Inne		0,3%
Wyszczególnienie		Osoby bierne zawodowo
Wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej (dostępne nie tylko dla bezrobotnych)		50,3%
Wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości		29,2%
Zapewnienie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, schorowanymi)		31,3%
Wsparcie psychologiczne		20,3%
Poradnictwo zawodowe		35,4%

5. Spis tabel

Tabela 1. Charakterystyka próby badawczej - osoby pracujące	17
Tabela 2. Charakterystyka próby badawczej - osoby bezrobotne	18
Tabela 3. Charakterystyka próby badawczej - osoby bierne zawodowo	19
Tabela 4. Czy Pana(i) zdaniem, pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy ... [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]	26
Tabela 5. Które ze zdań najtrafniej opisuje Pana(i) zdaniem warunki na lokalnym rynku pracy ... [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]	30
Tabela 6. W ilu miejscach pracy był(a) Pan(i) zatrudniony(a) do tej pory? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=315; osoby bierne zawodowo N=269; ogółem N=986]	35
Tabela 7. Jaka była forma ostatnio podejmowanego przez Pana(ią) zatrudnienia? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=315; osoby bierne zawodowo N=269; ogółem N= 986]	36
Tabela 8. W ilu miejscach pracy był(a) Pan(i) zatrudniony(a) do tej pory? – jaka była to umowa [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=315; osoby bierne zawodowo N=269; ogółem N= 986]	37
Tabela 9. Liczba wykonywanych zawodów [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=307; osoby bierne zawodowo N=263; ogółem N=962]	38
Tabela 10. Zawody wykonywane przez mieszkańców powiatu mieleckiego.....	38
Tabela 11. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą bezrobotną (zarejestrowaną lub niezarejestrowaną ale aktywnie poszukującą pracy)? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]	40
Tabela 12. Ile razy był(a) Pan(i) osobą bezrobotną? [osoby pracujące N=151; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=125; ogółem N=626]	41
Tabela 13. Jak długo był(a) Pan(i) osobą bezrobotną? [osoby pracujące N=151; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=125; ogółem N=626]	42
Tabela 14. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą długotrwale bezrobotną? [osoby pracujące N=151; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=125; ogółem N=626]	43
Tabela 15. Czy był(a) Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy? [osoby pracujące N=151; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=125; ogółem N=626].....	44

Tabela 16. Ile razy był(a) Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy – posiadał(a) status osoby bezrobotnej? [osoby pracujące N=131; osoby bierne zawodowo N=67; ogółem N=198]	44
Tabela 17. Ile działalności prowadzono? / Jak długo istniała ostatnia działalność/jak długo istnieje obecna? / Ile czasu upłynęło od zakończenia ostatniej działalności? [osoby pracujące N=64; osoby bezrobotne N=32; osoby bierne zawodowo N=24; ogółem N=120]	48
Tabela 18. Z jakiego powodu pozostaje Pan(i) obecnie bez pracy? Jakie są przyczyny Pana(i) bezrobocia? [osoby bezrobotne N=350]	49
Tabela 19. Jakie są przyczyny bezrobocia innych osób (członków rodziny/znajomych) poszukujących pracy na lokalnym rynku pracy? [osoby bezrobotne N=350]	49
Tabela 20. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na rejestrację? [osoby bezrobotne N=325]	50
Tabela 21. Z jakiego powodu pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo? [osoby bierne zawodowo N=384]	52
Tabela 22. Co mogłoby pomóc Panu(i) w podjęciu aktywności zawodowej? [osoby bierne zawodowo N=384]	53
Tabela 23. Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia? – Gdzie? [osoby bezrobotne N=302; osoby bierne zawodowo N=108; ogółem N=410]	55
Tabela 24. Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia? – Kiedy? [osoby bezrobotne N=302; osoby bierne zawodowo N=108; ogółem N=410]	56
Tabela 25. Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia? – W jakiej formie? [osoby bezrobotne N=302; osoby bierne zawodowo N=108; ogółem N=410]	57
Tabela 26. Z czego wynika brak szansy na znalezienie zatrudnienia? [osoby bezrobotne N=48]	58
Tabela 27. Z czego wynika brak szansy na powrót do aktywności zawodowej/rozpoczęcia aktywności zawodowej? [osoby bierne zawodowo N=276]	59
Tabela 28. W jaki sposób zdobył(a) Pan(i) pracę, którą obecnie Pan(i) wykonuje? [osoby pracujące N=384]	66
Tabela 29. Jak często zdarza się Panu(i) pracować ponad ustaloną liczbę godzin pracy? [osoby pracujące N=99]	68
Tabela 30. W jaki sposób pracodawca rekompensuje Panu(i) pracę ponad ustaloną liczbę godzin? [osoby pracujące N=384]	68
Tabela 31. Dlaczego nie ma Pan(i) szans na awans? [osoby pracujące N=243]	71
Tabela 32. Proszę określić Pana(i) poziom satysfakcji z obecnie wykonywanej pracy w kilku wymiarach. [osoby pracujące N=384]	72

Tabela 33. Czy oprócz pracy zarobkowej posiada pan(i) inne źródła utrzymania? [osoby pracujące N=152]; Z jakich środków utrzymuje się Pan(i) i członkowie Pana(i) gospodarstwa domowego? (Należy zaznaczyć wszystkie właściwe) [osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=886].....	76
Tabela 34. Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego (miesięczna kwota netto na osobę = suma wszystkich dochodów w gospodarstwie dzielona przez liczbę osób) [osoby pracujące N=224; osoby bezrobotne N=294; osoby bierne zawodowo N=241; ogółem N=759]	77
Tabela 35. Jakie dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa uznał(a)by Pan(i) za wystarczające dla utrzymania członków Pana(i) gospodarstwa domowego? [osoby pracujące N=145; osoby bezrobotne N= 214; osoby bierne zawodowo N= 129].....	79
Tabela 36. Jakie bonusy do wynagrodzenia Panu(i) oferowano? [osoby pracujące N=60].....	80
Tabela 37. Jakie bonusy do wynagrodzenia najsilniej zwiększałyby Pana(i) satysfakcję z wykonywanej pracy? [osoby pracujące N=384]	81
Tabela 38. Jakie warunki skłoniłyby Pana(i) do zmiany miejsca pracy? [osoby pracujące N=203]	83
Tabela 39. Na jakie ustępstwa był(a)by Pan(i) w stanie się zdecydować, aby uzyskać pracę spełniającą te warunki z poprzedniego pytania? [osoby pracujące N=203]	84
Tabela 40. Ustępstwa, na jakie osoby pracujące byłyby w stanie się zdecydować, aby uzyskać korzystniejszą pracę, spełniającą określone warunki.	85
Tabela 41. Na jaką formę chciałby Pan(i) zmienić obecną formę zatrudnienia? [osoby pracujące N=30]	86
Tabela 42. Czy założenie własnej działalności jest w Pana(i) przypadku ... [osoby pracujące N=19; osoby bezrobotne N= 100; osoby bierne zawodowo N= 12; ogółem N=131]	88
Tabela 43. Czy własna działalność gospodarcza osób pracujących będzie związana z obecną pracą? [osoby pracujące N=19].....	88
Tabela 44. Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? [osoby pracujące N=19; osoby bezrobotne N=100; osoby bierne zawodowo N=12; ogółem N=131].....	89
Tabela 45. Pozytywne strony własnej działalności gospodarczej. [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=108; ogółem N=842].....	90
Tabela 46. Negatywne strony własnej działalności gospodarczej. [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=108; ogółem N=842].....	91
Tabela 47. Czy korzystał Pan(i) z jakichkolwiek instrumentów rynku pracy? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]	92

Tabela 48. Czy zna Pan(i) jakieś formy wsparcia dedykowanego osobom biernym zawodowo? [osoby bierne zawodowo N=384]	95
Tabela 49. Do jakich instytucji osoby bierne zawodowo mogą się zgłaszać po wsparcie? [osoby bierne zawodowo N=384]	95
Tabela 50. Ocena jakości instrumentów rynku pracy dokonana przez osoby korzystające z poszczególnych instrumentów [osoby pracujące, osoby bezrobotne, osoby bierne zawodowo, ogółem N przy każdym z działań].....	96
Tabela 51. Ocena użyteczności instrumentów rynku pracy dokonana przez osoby korzystające z poszczególnych instrumentów [osoby pracujące, osoby bezrobotne, osoby bierne zawodowo, ogółem N przy każdym z działań].....	97
Tabela 52. Z jakich instrumentów rynku pracy korzystał(a) Pan(i) w ciągu ostatnich 5 lat? Jak je Pan(i) ocenia pod kątem użyteczności i jakości? [osoby pracujące N przy każdym z działań] J - jakość, U – użyteczność	98
Tabela 53. Z jakich instrumentów rynku pracy korzystał(a) Pan(i) w ciągu ostatnich 5 lat? Jak je Pan(i) ocenia pod kątem użyteczności i jakości? [osoby bezrobotne N przy każdym z działań] J - jakość, U - użyteczność	99
Tabela 54. Z jakich form wsparcia dedykowanych osobom biernym zawodowo korzystał(a) Pan(i) w ciągu ostatnich 5 lat? Jak je Pan(i) ocenia pod kątem użyteczności i jakości? [osoby bierne zawodowo N przy każdym z działań] J - jakość, U – użyteczność]	100
Tabela 55. Co Pana(i) zdaniem podniosłaby efektywność form wsparcia istniejących na rynku pracy dla osób pracujących i poruszających się po rynku pracy? [ogółem N=1118]	101
Tabela 56. Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne na rynku pracy? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384].....	102

6. Spis wykresów

Wykres 1. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy (przez osobę, która rzeczywiście chce pracować) jest ... [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]	20
Wykres 2. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/ kompetencjami jest na okolicznym rynku pracy ... [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]	21
Wykres 3. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków jest na okolicznym rynku pracy ... [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]	23
Wykres 4. Czy Pana(i) zdaniem w ostatnich trzech latach na lokalnym rynku pracy ... [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]	24
Wykres 5. Czy Pana(i) zdaniem, poziom płac na lokalnym rynku pracy, w stosunku do kosztów utrzymania, jest ... [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]	25
Wykres 6. Czy Pana(i) zdaniem, pracodawcy działający na lokalnym rynku pracy, szanują swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]	27
Wykres 7. Czy Pana(i) zdaniem pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]	28
Wykres 8. Czy w Pana(i) sytuacji zawodowej obawia się Pan(i)? [osoby pracujące N=384].	30
Wykres 9. Czy w Pana(i) sytuacji zawodowej obawia się Pan(i)? [osoby bezrobotne N=350]	31
Wykres 10. Czy w Pana(i) sytuacji zawodowej obawia się Pan(i)? [osoby bierne zawodowo N=384]	32
Wykres 11. Jak długo pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo (nie pracuje i nie poszukuje pracy)? Jak długo pozostaje Pan(i) bez pracy? [osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=734]	33
Wykres 12. Czy wykonywał(a) Pan(i) kiedykolwiek pracę zawodową? [osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=734]	34

Wykres 13. Czy obecnie jest Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy (posiada status osoby bezrobotnej)? [osoby bezrobotne N=350]	45
Wykres 14. Od ilu miesięcy jest Pan(i) zarejestrowany(a)? [osoby bezrobotne N=325]	45
Wykres 15. Czy obecnie Pan(i) prowadzi lub prowadził(a) kiedykolwiek własną działalność gospodarczą? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=315; osoby bierne zawodowo N=269]	46
Wykres 16. Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia? [osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=734]	54
Wykres 17. Proszę wskazać wszystkie formy pracy, które byłyby dla Pana(i) możliwe do zaakceptowania. / Proszę wskazać wszystkie formy pracy, które byłyby dla Pana(i) satysfakcjonujące. [osoby bezrobotne N=350]	60
Wykres 18. Które opcje pracy, z punktu widzenia czasu pracy, byłyby dla Pana(i) możliwe do zaakceptowania? / Które opcje pracy, z punktu widzenia czasu pracy, byłyby dla Pana(i) satysfakcjonujące? [osoby bezrobotne N=350].....	62
Wykres 19. Jaki najniższy poziom zarobków byłby dla Pana(i) do zaakceptowania? / Jaki najniższy poziom zarobków byłby dla Pana(i) satysfakcjonujący? [osoby bezrobotne N=350]	63
Wykres 20. Jakie stanowisko byłoby dla Pana(i) do zaakceptowania? / Jakie stanowisko byłoby dla Pana(i) satysfakcjonujące? [osoby bezrobotne N=350]	64
Wykres 21. Czy zdecydował(a)by się Pan(i) na przyjęcie oferty pracy w następujących sytuacjach? [osoby bezrobotne N=350]	64
Wykres 22. Jak ważne dla Pan(i) są następujące aspekty zatrudnienia? [osoby bezrobotne N=350]	65
Wykres 23. Jaka jest podstawa Pana(i) obecnego zatrudnienia? [osoby pracujące N=384]... 67	
Wykres 24. Jaki czas poświęca Pan(i) obecnie wykonywanej pracy (przeliczając na pełen etat)? [osoby pracujące N=384]	67
Wykres 25. Czy zdarza się Panu(i) pracować ponad ustaloną liczbę godzin pracy? [osoby pracujące N=384]	68
Wykres 26. Czy Pana(i) obowiązki w obecnym miejscu pracy są jasno sprecyzowane? [osoby pracujące N=384]	69
Wykres 27. Czy w obecnym miejscu pracy zdarza się Panu(i) wykonywać zadania wykraczające poza ustalony zakres obowiązków? [osoby pracujące N=384].....	70
Wykres 28. Jaką część wykonywanej przez Pana(i) pracy stanowią czynności nie należące do zakresu Pana(i) obowiązków? [osoby pracujące N=150]	70

Wykres 29. Czy w obecnym miejscu pracy ma Pan(i) szanse na awans zawodowy? [osoby pracujące N=384]	70
Wykres 30. Czy ścieżka awansu jest jasno sprecyzowana? / Czy kryteria awansu są jasno sprecyzowane? [osoby pracujące N=141]	70
Wykres 31. Jaki jest aktualny poziom Pana(i) zarobków? (miesięczna kwota netto – na rękę) [osoby pracujące N=384]	74
Wykres 32. Czy oprócz pracy zarobkowej posiada Pan(i) inne źródła utrzymania? (N=384)	75
Wykres 33. Jaki procent źródeł utrzymania stanowią dla Pana(i) źródła dochodu inne niż praca zarobkowa? (N=152).....	75
Wykres 34. Czy aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa jest wystarczający by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]	78
Wykres 35. Czy oprócz wynagrodzenia finansowego, Pana(i) pracodawca oferował (pracodawcy oferowali) Panu(i) bonusy do wynagrodzenia za wykonywaną pracę? [osoby pracujące N=384]	80
Wykres 36. Czy bonusy do wynagrodzenia za pracę są dla Pana(i) istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję z wykonywanej pracy? [osoby pracujące N=60]/ Czy bonusy do wynagrodzenia za pracę byłyby dla Pana(i) istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję z wykonywanej pracy? [osoby pracujące N=324]	81
Wykres 37. Czy planuje Pan(i) podjąć w ciągu najbliższego roku działania nakierowane na poprawę Pana(i) sytuacji w aktualnym miejscu zatrudnienia? [osoby pracujące N=384].....	82
Wykres 38. Czy był(a)by Pan(i) skłonny(a) zmienić aktualne miejsce pracy? [osoby pracujące N=384]	83
Wykres 39. Czy chciał(a)by Pan(i) zmienić obecną formę zatrudnienia na inną? [osoby pracujące N=384]	86
Wykres 40. Czy Pana(i) zdaniem, na lokalnym rynku pracy zmiana zatrudnienia na bardziej atrakcyjne jest .. [osoby pracujące N=384]	86
Wykres 41. Czy rozważa Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=108; ogółem N=842]	87
Wykres 42. Z jakichś instrumentów rynku pracy korzystał(a) Pan(i) w ciągu ostatnich 5 lat? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=350; osoby bierne zawodowo N=384; ogółem N=1118]	94

7. Załączniki

Załącznik nr 1. Kwestionariusz ankiety – Osoby pracujące

ANKIETA DLA OSÓB PRACUJĄCYCH

Data: . .2017

Ankieter:

Nr:

1. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy (przez osobę, która rzeczywiście chce pracować) jest:				
1) bardzo łatwe	2) raczej łatwe	3) raczej trudne	4) bardzo trudne	5) trudno powiedzieć
2. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/ kompetencjami jest na okolicznym rynku pracy:				
1) bardzo łatwe	2) raczej łatwe	3) raczej trudne	4) bardzo trudne	5) trudno powiedzieć
3. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków jest na okolicznym rynku pracy:				
1) bardzo łatwe	2) raczej łatwe	3) raczej trudne	4) bardzo trudne	5) trudno powiedzieć
4. Czy Pana(i) zdaniem w ostatnich trzech latach na lokalnym rynku pracy:				
1) przybywa miejsc pracy	2) liczba miejsc pracy utrzymuje się na względnie stałym poziomie	3) ubywa miejsc pracy	4) trudno powiedzieć	
5. Czy Pana(i) zdaniem, poziom płac na lokalnym rynku pracy, w stosunku do kosztów utrzymania, jest:				
1) bardzo łatwe	2) raczej łatwe	3) raczej trudne	4) bardzo trudne	5) trudno powiedzieć
6. Czy Pana(i) zdaniem, pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy:				
1) tak 1. większość pracowników ma wpływ 2. tylko wysoko wykwalifikowani pracownicy mają wpływ	2) nie - pracodawca narzuca warunki		3) trudno powiedzieć	
7. Czy Pana(i) zdaniem, pracodawcy działający na lokalnym rynku pracy, szanują swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę?				
7.1. Większość pracodawców:		7.2. Pracodawca respondenta:		
1. zdecydowanie nie		1. zdecydowanie nie		
2. raczej nie		2. raczej nie		
3. raczej tak		3. raczej tak		
4. zdecydowanie tak		4. zdecydowanie tak		
5. trudno powiedzieć		5. trudno powiedzieć		
8. Czy, Pana(i) zdaniem, pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować?				
8.1. Większość pracowników:		8.2. Respondent:		
1. zdecydowanie nie		1. zdecydowanie nie		
2. raczej nie		2. raczej nie		
3. raczej tak		3. raczej tak		
4. zdecydowanie tak		4. zdecydowanie tak		
5. trudno powiedzieć		5. trudno powiedzieć		
9. Które ze zdań najtrafniej opisuje Pana(i) zdaniem warunki na lokalnym rynku pracy:				
1) pracodawcy wykorzystują pracowników, bo wiedzą, że zawsze znajdą nowych				
2) pracodawcy wykorzystują pracowników nisko kwalifikowanych, ale dbają o wysoko kwalifikowanych				
3) pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy				
10. Jaka jest podstawa Pana(i) obecnego zatrudnienia?				
1) umowa o pracę na okres próbny	6) praca kontraktowa			
2) umowa o pracę na czas określony	7) praca bez umowy			
3) umowa o pracę na czas nieokreślony	8) samozatrudnienie			
4) umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	9) inna			
5) umowa zlecenia/umowa o dzieło			
11. W ilu miejscach pracy był(a) Pan(i) zatrudniony(a) do tej pory (włącznie z obecnym zatrudnieniem)? <i>Proszę dopisać liczbę miejsc pracy przy każdym typie zatrudnienia, które Pana(i) dotyczy.</i>				

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

8. samozatrudnienie			
9. inna			
16.2 Dlaczego chciał(a)by Pan(i) zmienić obecną formę zatrudnienia?			
17. Jaki czas poświęca Pan(i) obecnie wykonywanej pracy (przeliczając na pełen etat):			
1) pełny etat	3) 1/2 etatu	5) inny wymiar czasu pracy – jaki?	
2) 3/4 etatu	4) 1/4 etatu	
18. Czy zdarza się Panu(i) pracować ponad ustaloną liczbę godzin pracy?			
1) tak		2) nie	3) nie dotyczy (nienormowany czas pracy)
18.1 Jak często?:			
1. niemal codziennie w miesiącu		3. 2-3 razy	
2. co najmniej raz w tygodniu rzadziej		4. raz na miesiąc lub	
19. W jaki sposób pracodawca rekompensuje Panu(i) pracę ponad ustaloną liczbę godzin? (można zaznaczyć kilka odpowiedzi)			
1) Otrzymuję dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe			
2) Odbieram godziny nadliczbowe w innym terminie (w postaci wolnego dnia/ skróconego dnia pracy)			
3) Inny sposób rekompensaty – jaki?			
4) Godziny nadliczbowe nie są rekompensowane przez pracodawcę			
5) Nie dotyczy – nie posiada pracodawcy (samozatrudnienie)			
20. Czy Pana(i) obowiązki w obecnym miejscu pracy są jasno sprecyzowane?			
1) zdecydowanie nie	2) raczej nie	3) raczej tak	4) zdecydowanie tak
21. Czy w obecnym miejscu pracy zdarza się Panu(i) wykonywać zadania wykraczające poza ustalony zakres obowiązków?			2) nie
1) tak			
21.1 Jaką część wykonywanej przez Pana(i) pracy stanowią czynności nie należące do zakresu Pana(i) obowiązków?			
1) do 10%	2) 11%-25%	3) 26%-50%	4) ponad 50%
22. Czy w obecnym miejscu pracy ma Pan(i) szanse na awans zawodowy?			
1) tak		2) nie	
22.1. Czy ścieżka awansu jest jasno sprecyzowana?		22.3 Dlaczego nie ma Pan(i) szans na awans?:	
1. zdecydowanie tak		1. jestem szefem/właścicielem	
2. raczej tak		2. zajmuję wysokie stanowisko i nie ma już stanowisk wyższych	
3. raczej nie		3. wszystkie stanowiska pracownicze są na tym samym szczeblu hierarchii	
4. zdecydowanie nie		4. awansują tylko osoby z koneksjami (mające znajomości)	
22.2 Czy kryteria awansu są jasno sprecyzowane?		5. wymogi stawiane osobom chcącym awansować są zbyt trudne do spełnienia	
1. zdecydowanie tak		6. inny powód – jaki?	
2. raczej tak			
3. raczej nie			
4. zdecydowanie nie			
23. Jaki jest aktualny poziom Pana(i) zarobków? (miesięczna kwota netto – na rękę)			
1) do 1500 zł	4) 2501 – do 3000 zł	7) 4001 – do 4500 zł	10) odmowa odpowiedzi
2) 1501 – do 2000 zł	5) 3001 – do 3500 zł	8) 4501 – do 5000 zł	
3) 2001 – do 2500 zł	6) 3501 – do 4000 zł	9) powyżej 5000 zł	
24. Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego (miesięczna kwota netto na osobę = suma wszystkich dochodów w gospodarstwie dzielona przez liczbę osób)			
1) do 500 zł	4) 1001 – 1500 zł	7) 2501 – 3000 zł	9) nie wiem
2) 501 – 750 zł	5) 1501 – 2000 zł	8) ponad 3000 zł	10) odmowa odpowiedzi
3) 751 -1000 zł	6) 2001 – 2500 zł		
25. Czy aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa jest wystarczający by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)?			

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

1) zdecydowanie nie	2) raczej nie	3) raczej tak (przejdź do pytania 27)	4) zdecydowanie tak (przejdź do pytania 27)
---------------------	---------------	---------------------------------------	---

26. Jakie dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa uznał(a)by Pan(i) za wystarczające dla utrzymania członków Pana(i) gospodarstwa domowego?

1) 501 – 750 zł	3) 1001 – 1500 zł	5) 2001 – 2500 zł	7) Ponad 3000 zł
2) 751 – 1000 zł	4) 1501 – 2000 zł	6) 2501 – 3000 zł	

27. Czy oprócz pracy zarobkowej posiada Pan(i) inne źródła utrzymania?

1) tak	2) nie
<p>27.1. Jakie dodatkowe źródła utrzymania Pan(i) posiada?</p> <ol style="list-style-type: none"> Dochody innego członka/innych członków gospodarstwa domowego Dochody z gospodarstwa rolnego Dochody z wynajmu nieruchomości Dochody z operacji finansowych (giełda, lokaty, itp.) Renta Emerytura Zasiłki socjalne Inne – jakie? <p>27.2. Jaki procent źródeł utrzymania stanowią dla Pana(i) źródła dochodu inne niż praca zarobkowa?</p> <p>1) Poniżej 25% 2) 25% - 49% 3) 50% - 74% 4) 75% lub więcej</p>	

28. Czy oprócz wynagrodzenia finansowego, Pana(i) pracodawca oferował (pracodawcy oferowali) Panu(i) bonusy do wynagrodzenia za wykonywaną pracę? (dotyczy pracodawcy obecnego oraz wcześniejszych pracodawców)

1) tak	2) nie
<p>28.1. Jakie bonusy do wynagrodzenia Panu(i) oferowano? Proszę zaznaczyć wszystkie, z których kiedykolwiek Pan(i) korzystał(a):</p> <ol style="list-style-type: none"> Bonusy rzeczowe Bony, karty upominkowe na zakupy Dodatkowe ubezpieczenia Darmowe usługi medyczne Wyżywienie w godzinach pracy Finansowanie dokształcania (studiów, szkoleń) Finansowanie zajęć dodatkowych (hobbystycznych, sportowych, itp.) Dofinansowanie wypoczynku/urlopu Inne – jakie? <p>28.2. Czy bonusy do wynagrodzenia za pracę są dla Pana(i) istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję z wykonywanej pracy?</p> <ol style="list-style-type: none"> Zdecydowanie nie Raczej nie Raczej tak Zdecydowanie tak Trudno powiedzieć 	<p>28.3. Czy bonusy do wynagrodzenia za pracę byłyby dla Pana(i) istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję z wykonywanej pracy?</p> <ol style="list-style-type: none"> Zdecydowanie nie (przejdź do pyt. 31) Raczej nie Raczej tak Zdecydowanie tak Trudno powiedzieć

29. Jakie bonusy do wynagrodzenia najsilniej zwiększałyby Pana(i) satysfakcję z wykonywanej pracy? (proszę zaznaczyć maks. 2 odpowiedzi lub dopisać własną)

<ol style="list-style-type: none"> Prezenty rzeczowe Bony, talony, karty upominkowe na zakupy Dodatkowe ubezpieczenia Darmowe usługi medyczne 	<ol style="list-style-type: none"> Finansowanie dokształcania (studiów, szkoleń) Finansowanie zajęć dodatkowych (hobbystycznych, sportowych, itp.) Dofinansowanie wypoczynku/urlopu Inne – jakie?
---	---

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

5. Wyżywienie w godzinach pracy							
30. Proszę określić Pana(i) poziom satysfakcji z obecnie wykonywanej pracy w następujących wymiarach:							
		Bardzo niski	Raczej niski	Przeciętny	Raczej wysoki	Bardzo wysoki	Nie umiem ocenić/nie dotyczy
1	Liczba godzin pracy						
2	Godziny pracy (od której do której godziny)						
3	Poziom zarobków						
4	Rodzaj posiadanej umowy						
5	Zakres obowiązków						
6	Dodatkowe wynagrodzenie (bonusy)						
7	Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem, wiedzą, umiejętnościami, doświadczeniem						
8	Zgodności wykonywanej pracy z zainteresowaniami						
9	Zgodności wykonywanej pracy z aspiracjami zawodowymi						
c.d		Bardzo niski	Raczej niski	Przeciętny	Raczej wysoki	Bardzo wysoki	Nie umiem ocenić/nie dotyczy
10	Możliwości rozwoju						
11	Możliwości awansu zawodowego						
12	Relacje i zależności z pracodawcą						
13	Relacje i zależności ze współpracownikami						
14	Ogólna satysfakcja z aktualnej pracy						
31. Czy planuje Pan(i) podjąć w ciągu najbliższego roku działania nakierowane na poprawę Pana(i) sytuacji w aktualnym miejscu zatrudnienia?							
		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie umiem ocenić	
1	Podniesienie/poszerzenie kwalifikacji						
2	Zmiana zakresu obowiązków/stanowiska pracy						
3	Ubieganie się o awans						
32. Czy był(a)by Pan(i) skłonny(a) zmienić aktualne miejsce pracy?							
1) zdecydowanie tak	2) raczej tak	3) raczej nie (przejdź do pyt. 35)	4) zdecydowanie nie (przejdź do pyt. 35)	5) trudno powiedzieć (przejdź do pyt. 35)			
33. Jakie warunki skłoniłyby Pana(ią) do zmiany miejsca pracy? Proszę zaznaczyć wszystkie, które Pana(i) dotyczą			34. Na jakie ustępstwa był(a)by Pan(i) w stanie się zdecydować, aby uzyskać pracę spełniającą te warunki (z pytania 34.1)? Nie czytamy respondentowi tych odpowiedzi, które wykluczają się z odpowiedziami w pyt. 34.1 !!!!!				
1) zwiększenie poziomu zarobków	2) awans zawodowy	3) skrócenie dojazdu do pracy	4) korzystne dla pana(i) godziny pracy	5) zgodność pracy z zainteresowaniami	6) zgodność pracy z posiadanymi kwalifikacjami	7) możliwość podjęcia własnej działalności gospodarczej	8) praca umożliwiająca rozwój
1) zmniejszenie poziomu zarobków	2) konieczność modyfikacji kwalifikacji zawodowych	3) konieczność przekwalifikowania się	4) wydłużenie dojazdu do pracy	5) praca w niekorzystnych godzinach	6) praca na stanowisku niższym niż dotychczasowe	7) praca niezgodna z zainteresowaniami	8) praca niezgodna z posiadanymi kwalifikacjami
9) konieczność podjęcia własnej działalności gospodarczej („wymuszone” przez potencjalnego pracodawcę)	10) praca nie dająca możliwości rozwoju						

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

	11) żadne z powyższych ustępstw
--	---------------------------------

35. Czy rozważa Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej?

1) tak	2) nie	3) nie dotyczy (już prowadzi działalność)
<p>35.1. Czy własna działalność:</p> <ol style="list-style-type: none"> Będzie prowadzona równoległe z pracą w obecnym miejscu Będzie realizowana dla dotychczasowego pracodawcy zamiast umowy o pracę Będzie prowadzona zamiast dotychczasowej pracy, bez związku z obecnym pracodawcą <p>35.2. Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? (Proszę wskazać maksymalnie 3 główne powody)</p> <ol style="list-style-type: none"> Zawsze chciałem(am) być sam(a) dla siebie szefem Własna działalność to najlepsza forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moimi obowiązkami rodzinnymi Własna działalność to najlepsza forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moim stanem zdrowia Jeśli chcę miejsce pracy zgodne z moimi zainteresowaniami i kwalifikacjami, muszę je stworzyć sam, bo nie ma ofert pracy tego typu Chcę dorobić do wynagrodzenia uzyskiwanego z tytułu pracy u innego pracodawcy Obecna praca przynosi niski dochód Obecna praca nie jest satysfakcjonująca Chcę spróbować czegoś nowego, sprawdzić się, podjąć wyzwanie Zainteresowała mnie możliwość uzyskania dofinansowania z urzędu pracy/z UE Inny powód – jaki? <p>35.3. Czy założenie własnej działalności jest w Pana(i) przypadku:</p> <ol style="list-style-type: none"> Koniecznością wynikającą z sytuacji na rynku pracy Niewymuszonym wyborem 		

36. Jakie są Pana Pani zdaniem pozytywne i negatywne strony rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej?

36.1. Korzyści, szanse:	36.2. Problemy, zagrożenia, wady:
-------------------------	-----------------------------------

37. Czy Pana(i) zdaniem, na lokalnym rynku pracy zmiana zatrudnienia na bardziej atrakcyjne jest:

1) bardzo trudna	2) raczej trudna	3) raczej łatwa	4) bardzo łatwa	5) trudno powiedzieć
------------------	------------------	-----------------	-----------------	----------------------

38. Czy w Pana(i) sytuacji zawodowej obawia się Pan(i)?:

		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie umiem ocenić
1	Braku stabilności zatrudnienia					
2	Braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki zawodowej (zmieniania stanowisk/pracodawców)					
3	Utraty zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych					
4	Przeciążenia obowiązkami zawodowymi (wraz z wiekiem co raz trudniej będzie je wykonywać)					

39. Jakie inne zagrożenia, obawy dostrzega Pan(i) w kontekście Pana(i) obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej?

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

40. Z jakich instrumentów rynku pracy korzystał(a) Pan(i) w ciągu ostatnich 5 lat?
 Jak je Pan(i) ocenia pod kątem użyteczności i jakości?
 Proszę zaznaczyć wszystkie instrumenty, z których Pan(i) korzystał(a) a następnie je ocenić (tylko wykorzystane)

		Ocena jakości						Ocena użyteczności						
		Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra	Trudno powiedzieć	Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra	Trudno powiedzieć	
1	dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy													
2	dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej													
3	staż													
4	finansowanie szkolenia													
5	dodatki aktywizacyjne													
6	prace interwencyjne													
7	prace społecznie użyteczne													
8	roboty publiczne													
9	przygotowanie zawodowe dorosłych													
10	bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)													
11	refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną													
12	stypendium z tytułu dalszej nauki													
13	finansowanie kosztów przejazdu													
14	finansowanie kosztów zakwaterowania													
15	inne.....													

41. Co Pana(i) zdaniem podniosłoby efektywność form wsparcia istniejących na rynku pracy dla osób pracujących i poszukujących pracy?

42. Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne dla osób pracujących i poszukujących pracy?

- wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej (dostępne nie tylko dla bezrobotnych)
- wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości
- zapewnienie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, schorowanymi)
- inne?
- inne?

METRYCZKA

M.1. Płeć:				
1) kobieta			2) mężczyzna	
M.2. Wiek:				
1) 18-23 lata	2) 24-30 lat	3) 31-40 lat	4) 41-50 lat	5) powyżej 50 lat

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

M.3. Miejsce zamieszkania:				
1) wieś	2) miasto do 20 tys. mieszkańców	3) miasto pow. 20 tys., do 50 tys. mieszkańców	3) miasto pow. 50 tys., do 100 tys. mieszkańców	4) miasto pow. 100 tys. mieszkańców
M.4. Wykształcenie:				
1) Gimnazjalne lub niższe	2) Zasadnicze zawodowe	3) Średnie zawod. lub policealne	4) Średnie ogólnokszt.	5) Wyższe
M.5. Stan zdrowia:				
1) stan zdrowia pozwalający na podjęcie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy		2) stan zdrowia pozwalający na niepełne zatrudnienie	3) stan zdrowia nie pozwalający na podjęcie zatrudnienia	
M.6. Czy posiada Pan(i) orzeczenie o niepełnosprawności?				
1) tak		2) nie		
M.7. Staż pracy:				
1) do 1 roku	2) od 2 do 5 lat	3) od 6 do 10 lat	4) od 11 do 20 lat	5) od 21 do 30 lat
			6) od 31 do 40 lat	7) powyżej 40 lat
M.8. Czy aktualnie posiada Pan(i) status ucznia/studenta?				
1) tak 1. status ucznia szkoły ponadgimnazjalnej (ponadpodstawowej) 2. status ucznia / słuchacza szkoły policealnej 3. status studenta studiów stacjonarnych (I lub II stopnia) 4. status studenta studiów niestacjonarnych (I lub II stopnia)				2) nie

Załącznik nr 2. Kwestionariusz ankiety – Bezrobotni

ANKIETA DLA BEZROBOTNYCH

Data: _____.____.2017

Ankieter:

Nr:

1. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy (przez osobę, która rzeczywiście chce pracować) jest:				
1) bardzo łatwe	2) raczej łatwe	3) raczej trudne	4) bardzo trudne	5) trudno powiedzieć
2. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/ kompetencjami jest na okolicznym rynku pracy:				
1) bardzo łatwe	2) raczej łatwe	3) raczej trudne	4) bardzo trudne	5) trudno powiedzieć
3. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków jest na okolicznym rynku pracy:				
1) bardzo łatwe	2) raczej łatwe	3) raczej trudne	4) bardzo trudne	5) trudno powiedzieć
4. Czy Pana(i) zdaniem w ostatnich trzech latach na lokalnym rynku pracy:				
1) przybywa miejsc pracy	2) liczba miejsc pracy utrzymuje się na względnie stałym poziomie	3) ubywa miejsc pracy	4) trudno powiedzieć	
5. Czy Pana(i) zdaniem, poziom płac na lokalnym rynku pracy, w stosunku do kosztów utrzymania, jest:				
1) bardzo niski	2) raczej niski	3) raczej wysoki	4) bardzo wysoki	5) trudno powiedzieć
6. Czy Pana(i) zdaniem, pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy:				
1) tak 1. większość pracowników ma wpływ 2. tylko wysoko wykwalifikowani pracownicy mają wpływ	2) nie - pracodawca narzuca warunki		3) trudno powiedzieć	
7. Czy Pana(i) zdaniem, pracodawcy działający na lokalnym rynku pracy, szanują swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę?				
1) zdecydowanie nie	2) raczej nie	3) raczej tak	4) zdecydowanie tak	5) trudno powiedzieć
8. Czy Pana(i) zdaniem pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować?				
1) zdecydowanie nie	2) raczej nie	3) raczej tak	4) zdecydowanie tak	5) trudno powiedzieć
9. Które ze zdań najtrafniej opisuje Pana(i) zdaniem warunki na lokalnym rynku pracy:				
1) pracodawcy wykorzystują pracowników, bo wiedzą, że zawsze znajdą nowych				
2) pracodawcy wykorzystują pracowników nisko kwalifikowanych, ale dbają o wysoko kwalifikowanych				
3) pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy				
10. Jak długo pozostaje Pan(i) bez pracy?				
1) poniżej 3 miesięcy	2) od 3 do 6 miesięcy	3) od 7 do 12 miesięcy	4) od 13 do 24 miesięcy	5) powyżej 24 miesięcy
11.1 Ile razy był(a) Pan(i) osobą bezrobotną?			 (liczba)
11.2 Jak długo był(a) Pan(i) osobą bezrobotną (<i>suma wszystkich okresów podana w miesiącach</i>)			 (liczba m-cy)
11.3. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą długotrwale bezrobotną? (<i>minimum rok pozostawania bez pracy i jednoczesnego jej poszukiwania</i>)			1) tak	2) nie
12. Czy obecnie jest Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy (posiada status osoby bezrobotnej)?				
1) tak		2) nie		
12.1. Od ilu miesięcy jest Pan(i) zarejestrowany(a)?		12.3. Dlaczego nie zdecydował(a) się Pan(i) na rejestrację?:		
1. poniżej 3 m-cy		1. nie lubię wypełniania tych wszystkich dokumentów		
2. od 3 do 6 m-cy		2. nie potrzebuję pomocy - sam szybko znajdę pracę		
3. od 7 do 12 m-cy		3. nie wierzę, że urząd pracy pomoże w znalezieniu zatrudnienia		
4. od 13 do 24 m-cy		4. oferta wsparcia urzędu pracy (szkolenia, staże, dotacje) zupełnie mi nie odpowiada		
5. powyżej 24 m-cy				
12.2. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na rejestrację?: (<i>można zaznaczyć kilka odpowiedzi</i>)				
1. by mieć ubezpieczenie zdrowotne				
2. by skorzystać ze szkoleń				
3. by skorzystać ze stażu				
4. by otrzymywać zasiłek				

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

5. by skorzystać z dotacji na założenie własnej firmy	5. inne powody		
6. by skorzystać z innej formy wsparcia – jakiej?		
7. by mieć dostęp do ofert pracy za pośrednictwem urzędu			
8. inne powody			
13. Czy wykonywał(a) Pan(i) kiedykolwiek pracę zawodową?			
1) tak	2) nie (pomiń pyt. nr 14-17 i przejdź do pyt. nr 18)		
14. Jaką pracę wykonywał(a) Pan(i) ostatnio – przed aktualnym okresem bezrobocia?			
1) umowa o pracę na okres próbny	4) umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	7) praca bez umowy	
2) umowa o pracę na czas określony	5) umowa zlecenia/umowa o dzieło	8) samozatrudnienie	
3) umowa o pracę na czas nieokreślony	6) praca kontraktowa	9) inny rodzaj – jaki?	
15. W ilu miejscach pracy był(a) Pan(i) zatrudniony(a) do tej pory: <i>Proszę dopisać liczbę miejsc pracy przy każdym typie zatrudnienia, które Pana(i) dotyczy.</i>			
9) umowa o pracę na okres próbny (która nie zmieniła się w umowę na czas określony/nieokreślony)			
10) umowa o pracę na czas określony (która nie zmieniła się w umowę bezterminową)			
11) umowa o pracę na czas nieokreślony			
12) umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)			
13) umowa zlecenia/umowa o dzieło			
14) praca kontraktowa			
15) praca bez umowy			
16) nie pamiętam, jaka forma zatrudnienia			
Razem			
16. Czy prowadził(a) Pan(i) kiedykolwiek własną działalność gospodarczą:			
2) tak		3) nie	
16.1 Ile działalności prowadzono?			
16.2 Jak długo prowadzono ostatnią działalność? (podać liczbę lat)			
16.3 Ile czasu upłynęło od zakończenia ostatniej działalności? (podać liczbę lat, a jeśli poniżej roku – liczbę miesięcy)			
17. Proszę wymienić wszystkie zawody, w których był(a) Pan(i) zatrudniony(a):			
1)	4)		
2)	5)		
3)	6)		
18. Z jakiego powodu pozostaje Pan(i) obecnie bez pracy? Jakie są przyczyny Pana(i) bezrobocia?			
19. Jakie są przyczyny bezrobocia innych osób (członków rodziny/znajomych) poszukujących pracy na lokalnym rynku pracy? <i>Możliwość wyboru wielu odpowiedzi</i>			
1) Brak jakichkolwiek ofert pracy na lokalnym rynku pracy			
2) Brak ofert pracy zgodnych z kwalifikacjami osób bezrobotnych			
3) Pracodawcy oferują wyłącznie minimalne wynagrodzenie, za które nie optaca się pracować			
4) Pracodawcy nie chcą zatrudniać kobiet mających małe dzieci			
5) Pracodawcy zatrudniają na umowy próbne albo po to by dostać dotacje, a potem zwalniają			
6) Bezrobotni mają zbyt wygórowane oczekiwania co do warunków pracy (godzin/miejsca/płacy/zakresu obowiązków)			
7) Bezrobotni nie chcą pracować, rejestrują się dla ubezpieczenia a wolą żyć z zasiłków			
8) Bezrobotni mają bardzo niskie kwalifikacje zawodowe			
9) Brak ofert pracy możliwej do wykonywania przy obecnym stanie zdrowia			
10) Brak ofert pracy możliwej do pogodzenia z sytuacją rodzinną			
11) Inne powody			
20. Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia?			
1) zdecydowanie tak	2) raczej tak	3) raczej nie	4) zdecydowanie nie

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

20.1 Gdzie?: 1) na lokalnym rynku pracy (powiat) 2) na regionalnym rynku pracy (województwo) 3) planuję wyjazd do innego województwa 4) planuję wyjazd za granicę 5) jeszcze nie wiem 4)		20.3 Z czego to wynika? (Możliwość wskazania kilku odpowiedzi) 1) brak jakichkolwiek ofert pracy 2) brak kwalifikacji wymaganych na rynku pracy 3) sytuacja rodzinna utrudnia znalezienie pracy 4) sytuacja zdrowotna utrudnia znalezienie pracy 5) inne powody	
20.2 Kiedy?: 1) do 1 miesiąca 2) 2-3 miesiące 3) 4-6 miesięcy 4) powyżej 6 miesięcy 5) jeszcze nie wiem		20.1 W jakiej formie?: 1) praca etatowa 2) praca bez umowy 3) praca na umowę zlecenia/umowę o dzieło 4) praca kontraktowa 5) samozatrudnienie 6) inna forma.....	
21.1. Proszę wskazać wszystkie formy pracy, które byłyby dla Pana(i) możliwe do zaakceptowania.		21.2. Proszę wskazać wszystkie formy pracy, które byłyby dla Pana(i) satysfakcjonujące.	
1. umowa o pracę na okres próbny 2. umowa o pracę na czas określony 3. umowa o pracę na czas nieokreślony 4. umowa zlecenia/umowa o dzieło 5. praca bez umowy 6. samozatrudnienie		1. umowa o pracę na okres próbny 2. umowa o pracę na czas określony 3. umowa o pracę na czas nieokreślony 4. umowa zlecenia/umowa o dzieło 5. praca bez umowy 6. samozatrudnienie	
22.1. Które opcje pracy, z punktu widzenia czasu pracy, byłyby dla Pana(i) możliwe do zaakceptowania? (wszystkie akceptowalne)		22.2. Które opcje pracy, z punktu widzenia czasu pracy, byłyby dla Pana(i) satysfakcjonujące? (wszystkie dające satysfakcję)	
1. Praca w stałych godzinach na pełny etat 2. Praca w stałych godzinach w niepełnym wymiarze godzin 3. Praca również w weekendy 4. Praca na 2-3 zmiany 5. Praca w godzinach nocnych 6. Nienormowane godziny pracy (praca na wezwanie, zmienne godziny) z ustalonym limitem godzin w tygodniu		1. Praca w stałych godzinach na pełny etat 2. Praca w stałych godzinach w niepełnym wymiarze godzin 3. Praca również w weekendy 4. Praca na 2-3 zmiany 5. Praca w godzinach nocnych 6. Nienormowane godziny pracy (praca na wezwanie, zmienne godziny) z ustalonym limitem godzin w tygodniu	
23.1. Jaki najniższy poziom zarobków byłby dla Pana(i) do zaakceptowania? (miesięczna kwota netto – na rękę)		23.2. Jaki najniższy poziom zarobków byłby dla Pana(i) satysfakcjonujący? (miesięczna kwota netto – na rękę)	
1) do 1500 zł 2) powyżej 1500 – do 2000 zł 3) powyżej 2000 – do 2500 zł 4) powyżej 2500 – do 3000 zł 5) powyżej 3000 – do 3500 zł	6) powyżej 3500 – do 4000 zł 7) powyżej 4000 – do 4500 zł 8) powyżej 4500 – do 5000 zł 9) powyżej 5000 zł	1) do 1500 zł 2) powyżej 1500 – do 2000 zł 3) powyżej 2000 – do 2500 zł 4) powyżej 2500 – do 3000 zł 5) powyżej 3000 – do 3500 zł	6) powyżej 3500 – do 4000 zł 7) powyżej 4000 – do 4500 zł 8) powyżej 4500 – do 5000 zł 9) powyżej 5000 zł
24.1. Jakie stanowisko byłoby dla Pana(i) do zaakceptowania? (proszę zaznaczyć najniższe, które byłoby do zaakceptowania)		24.2. Jakie stanowisko byłoby dla Pana(i) satysfakcjonujące? (proszę zaznaczyć najniższe, które byłoby satysfakcjonujące)	
1. Szeregowy pracownik 2. Samodzielny specjalista 3. Starszy specjalista 4. Kierownik/menedżer średniego szczebla 5. Kierownik/menedżer wyższego szczebla		1. Szeregowy pracownik 2. Samodzielny specjalista 3. Starszy specjalista 4. Kierownik/menedżer średniego szczebla 5. Kierownik/menedżer wyższego szczebla	
25. Czy zdecydował(a)by się Pan(i) na przyjęcie oferty pracy w następujących sytuacjach?			

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie umiem ocenić
1	Konieczność dojazdu do pracy od 30 do 60 minut					
2	Konieczność dojazdu do pracy ponad godzinę					
3	Konieczność zmiany stałego miejsca zamieszkania (do 100 km)					
4	Konieczność zmiany stałego miejsca zamieszkania (powyżej 100 km)					
26. Jak ważne dla Pan(i) są następujące aspekty zatrudnienia?:						
		Nie ważne/bardzo mało ważne	Raczej nieważne	Raczej ważne	Bardzo ważne	Nie umiem ocenić/nie dotyczy
1	Relacje z przełożonym					
2	Relacje ze współpracownikami					
3	Zgodność pracy z zainteresowaniami					
4	Zgodność pracy z wykształceniem/ zawodem/doświadczeniem					
5	Zgodność pracy z aspiracjami zawodowymi					
6	Możliwości rozwoju					
7	Możliwości awansu					
8	Bonusy do wynagrodzenia (bony, ubezpieczenia, dopłaty do urlopu, wyżywienia, zajęć dodatkowych, itp.)					
27. Z jakich środków utrzymuje się Pan(i) i członkowie Pana(i) gospodarstwa domowego? (Należy zaznaczyć wszystkie właściwe)						
1) Dochody z pracy innego członka/innych członków gospodarstwa domowego			5) Renta			
2) Dochody z gospodarstwa rolnego			6) Emerytura			
3) Dochody z wynajmu nieruchomości			7) Zasiłki socjalne			
4) Dochody z operacji finansowych (giełda, lokaty, itp.)			8) Zasiłek dla bezrobotnych			
			9) Inne – jakie?			
28. Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego (miesięczna kwota netto na osobę = suma wszystkich dochodów w gospodarstwie dzielona przez liczbę osób)						
1) do 500 zł		4) 1001 – 1500 zł		7) 2501 – 3000 zł		9) nie wiem
2) 501 – 750 zł		5) 1501 – 2000 zł		8) ponad 3000 zł		10) odmowa odpowiedzi
3) 751 -1000 zł		6) 2001 – 2500 zł				
29. Czy aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa jest wystarczający by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)?						
1) zdecydowanie nie		2) raczej nie		3) raczej tak (przejdź do pyt. nr 31)		4) zdecydowanie tak (przejdź do pyt. nr 31)
30. Jakie dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa uzna(a)by Pan(i) za wystarczające dla utrzymania członków Pana(i) gospodarstwa domowego?						
8) 500 – 750 zł		10) 1001 – 1500 zł		12) 2001 – 2500 zł		14) Ponad 3000 zł
9) 751 -1000 zł		11) 1501 – 2000 zł		13) 2501 – 3000 zł		
31. Czy rozważa Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej?						
1) tak					2) nie	
31.1. Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? (Proszę wskazać maksymalnie 3 główne powody)						
1. Zawsze chciałem(am) być sam(a) dla siebie szefem						
2. Nie ma żadnych ofert pracy na lokalnym rynku pracy						

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

<p>3. Własna działalność to jedyna forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moimi obowiązkami rodzinnymi</p> <p>4. Własna działalność to jedyna forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moim stanem zdrowia</p> <p>5. Jeśli chcę miejsce pracy zgodne z moimi zainteresowaniami i kwalifikacjami, muszę je stworzyć sam, bo nie ma ofert pracy tego typu</p> <p>6. Na lokalnym rynku pracy oferowane są bardzo niskie zarobki</p> <p>7. Chcę spróbować czegoś nowego, sprawdzić się, podjąć wyzwanie</p> <p>8. Zainteresowała mnie możliwość uzyskania dofinansowania z urzędu pracy/z UE</p> <p>9. Inny powód – jaki?</p> <p>31.2. Czy założenie własnej działalności jest w Pana(i) przypadku:</p> <p>1. Koniecznością wynikającą z sytuacji na rynku pracy</p> <p>2. Niewymuszonym wyborem</p>	
--	--

32. Jakie są Pana Pani zdaniem pozytywne i negatywne strony rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej?

32.1. Korzyści, szanse:	32.2. Problemy, zagrożenia, wady:
-------------------------	-----------------------------------

33. Czy w Pana(i) sytuacji zawodowej obawia się Pan(i)?:

		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie umiem ocenić
1	Braku możliwości znalezienia zatrudnienia (długotrwałego bezrobocia)					
2	Braku stabilności zatrudnienia					
3	Braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki zawodowej (zmieniania stanowisk/pracodawców)					
4	Braku możliwości znalezienia zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych					
5	Istotnego pogorszenia Pana(i) sytuacji ekonomicznej					
6	Uzależnienia ekonomicznego od innych osób/institucji					

34. Jakie inne zagrożenia, obawy dostrzega Pan(i) w kontekście Pana(i) obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej?

35. Z jakichś instrumentów rynku pracy korzystał(a) Pan(i) w ciągu ostatnich 5 lat? Jak je Pan(i) ocenia pod kątem użyteczności i jakości?
Proszę zaznaczyć wszystkie instrumenty, z których Pan(i) korzystał(a) a następnie je ocenić (tylko wykorzystane)

		35.1 Ocena jakości					35.2 Ocena użyteczności					
		Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra	Trudno powiedzieć	Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra
1	dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy											
2	dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej											
3	staż											
4	finansowanie szkolenia											

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

5	dotatki aktywizacyjne													
6	prace interwencyjne													
7	prace społecznie użyteczne													
8	roboty publiczne													
9	przygotowanie zawodowe dorosłych													
10	bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)													
11	refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną													
12	stypendium z tytułu dalszej nauki													
13	finansowanie kosztów przejazdu													
14	finansowanie kosztów zakwaterowania													
15	inne.....													
36. Co Pana(i) zdaniem podniosłoby efektywność form wsparcia istniejących na rynku pracy dla osób bezrobotnych?														
37. Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne dla osób bezrobotnych? (możliwość wyboru kilku odpowiedzi)														
6. wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej														
7. wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości														
8. zapewnienie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, schorowanymi)														
9. inne - jakie?														
10. inne - jakie?														

METRYCZKA

M.1. Płeć:				
1) kobieta		2) mężczyzna		
M.2. Wiek:				
1) 18-23 lata	2) 24-30 lat	3) 31-40 lat	4) 41-50 lat	5) powyżej 50 lat
M.3. Miejsce zamieszkania:				
1) wieś	2) miasto do 20 tys. mieszkańców	3) miasto pow. 20 tys., do 50 tys. mieszkańców	4) miasto pow. 50 tys., do 100 tys. mieszkańców	5) miasto pow. 100 tys. mieszkańców
M.4. Wykształcenie:				
1) Gimnazjalne lub niższe	2) Zasadnicze zawodowe	3) Średnie zawod. lub policealne	4) Średnie ogólnokszt.	5) Wyższe
M.5. Stan zdrowia:				
1) stan zdrowia pozwalający na podjęcie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy		2) stan zdrowia pozwalający na niepełne zatrudnienie		3) stan zdrowia nie pozwalający na podjęcie zatrudnienia
M.6. Czy posiada Pan(i) orzeczenie o niepełnosprawności?				
1) tak		2) nie		
M.7. Staż pracy:				
1) brak	2) do 1 roku	3) od 2 do 5 lat	4) od 6 do 10 lat	5) od 11 do 20 lat
		6) od 21 do 30 lat	7) od 31 do 40 lat	8) powyżej 40 lat
M.8. Czy aktualnie posiada Pan(i) status ucznia/studenta?				
1) tak			2) nie	
1. status ucznia szkoły ponadgimnazjalnej (ponadpodstawowej)				
2. status ucznia / słuchacza szkoły policealnej				
3. status studenta studiów stacjonarnych (I lub II stopnia)				
4. status studenta studiów niestacjonarnych (I lub II stopnia)				

Załącznik nr 3. Kwestionariusz ankiety – Osoby bierne zawodowo

ANKIETA DLA OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO

Data: __. __. 2017

Ankieter:

Nr:

1. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy (przez osobę, która rzeczywiście chce pracować) jest:				
1) bardzo łatwe	2) raczej łatwe	3) raczej trudne	4) bardzo trudne	5) trudno powiedzieć
2. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/ kompetencjami jest na okolicznym rynku pracy:				
1) bardzo łatwe	2) raczej łatwe	3) raczej trudne	4) bardzo trudne	5) trudno powiedzieć
3. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków jest na okolicznym rynku pracy:				
1) bardzo łatwe	2) raczej łatwe	3) raczej trudne	4) bardzo trudne	5) trudno powiedzieć
4. Czy Pana(i) zdaniem w ostatnich trzech latach na lokalnym rynku pracy:				
1) przybywa miejsc pracy	2) liczba miejsc pracy utrzymuje się na względnie stałym poziomie	3) ubywa miejsc pracy	4) trudno powiedzieć	
5. Czy Pana(i) zdaniem, poziom płac na lokalnym rynku pracy, w stosunku do kosztów utrzymania, jest:				
1) bardzo niski	2) raczej niski	3) raczej wysoki	4) bardzo wysoki	5) trudno powiedzieć
6. Czy Pana(i) zdaniem, pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy:				
1) tak 1. większość pracowników ma wpływ 2. tylko wysoko wykwalifikowani pracownicy mają wpływ		2) nie - pracodawca narzuca warunki		3) trudno powiedzieć
7. Czy Pana(i) zdaniem, pracodawcy działający na lokalnym rynku pracy, szanują swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę?				
1) zdecydowanie nie	2) raczej nie	3) raczej tak	4) zdecydowanie tak	5) trudno powiedzieć
8. Czy Pana(i) zdaniem pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować?				
1) zdecydowanie nie	2) raczej nie	3) raczej tak	4) zdecydowanie tak	5) trudno powiedzieć
9. Które ze zdań najtrafniej opisuje Pana(i) zdaniem warunki na lokalnym rynku pracy:				
1) pracodawcy wykorzystują pracowników, bo wiedzą, że zawsze znajdą nowych				
2) pracodawcy wykorzystują pracowników nisko kwalifikowanych, ale dbają o wysoko kwalifikowanych				
3) pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy				
10. Jak długo pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo (nie pracuje i nie poszukuje pracy)?				
1) poniżej 3 miesięcy	2) od 3 do 6 miesięcy	3) od 7 do 12 miesięcy	4) od 13 do 24 miesięcy	5) powyżej 24 miesięcy
11. Z jakiego powodu pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo? <i>Należy zidentyfikować główny powód i poprzez zadawanie dodatkowych pytań możliwie precyzyjnie wskazać przyczynę bierności.</i>				
		Przykładowe pytania pogłębiające		Odpowiedź otwarta
1	Jeszcze się uczę	<i>Jaki poziom nauki? Jaki zawód/kierunek? Ile lat zostało do zakończenia? Czy nie chce łączyć nauki z pracą?</i>		
2	Opiekuję się dziećmi/ osobą starszą/ osobą chorą	<i>Kim się opiekuje? Ile czasu opieka będzie jeszcze konieczna? Czy pomoc w sprawowaniu opieki (żłobek, przedszkole, pielęgniarka, itp.) pozwoliłaby na aktywizację? Czy posiadane kwalifikacje są aktualne? Czy realne jest połączenie tej opieki z pracą np. zdalną lub niepełnoetatową?</i>		
3	Mój stan zdrowia nie pozwala na podjęcie pracy	<i>Czy zły stan zdrowia jest czasowy, czy trwały? Czy są takie prace/formy zatrudnienia które są możliwe do podjęcia w obecnym stanie zdrowia? Czy ma obawy przed podjęciem pracy?</i>		
4	Nie muszę pracować (mam	<i>Z czego się utrzymuje?</i>		

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

	inne, wystarczające źródła utrzymania)	<i>Czy nie czuje potrzeby aktywności zawodowej? Czy nie obawia się o pogorszenie sytuacji finansowej w przyszłości?</i>	
5	Nie mogłem(am) długo znaleźć pracy więc się poddałem(am) i przestałem(am) szukać	<i>Dlaczego był problem ze znalezieniem pracy? Czy szukano tylko lokalnie? Czy korzystano z fachowego wsparcia podczas poszukiwań? Czy przydałoby się wsparcie doradcze, psychologiczne? Czy jest gotowość do przekwalifikowania?</i>	
6	Przyzwyczailem(am) się do nie pracowania	<i>Czy nie czuje potrzeby aktywności zawodowej? Czy się boi podjąć pracę? Czy przydałoby się wsparcie doradcze, psychologiczne? Czy nie obawia się o pogorszenie sytuacji finansowej w przyszłości?</i>	
7	Inne	<i>Pytania pogłębiające adekwatne do sytuacji</i>	
8	Inne	<i>Pytania pogłębiające adekwatne do sytuacji</i>	
9	Inne	<i>Pytania pogłębiające adekwatne do sytuacji</i>	
12. Czy wykonywał(a) Pan(i) kiedykolwiek pracę zawodową?			
1) tak		2) nie (pomiń pyt. nr 13-17 i przejdź do pyt. nr 18)	
13. Jaka była forma ostatnio podejmowanego przez Pana(ią) zatrudnienia?			
1) umowa o pracę na okres próbny	4) umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	7) praca bez umowy	
2) umowa o pracę na czas określony	5) umowa zlecenia/umowa o dzieło	8) samozatrudnienie	
3) umowa o pracę na czas nieokreślony	6) praca kontraktowa	9) inny rodzaj – jaki?	
.....			
14. W ilu miejscach pracy był(a) Pan(i) zatrudniony(a) do tej pory: <i>Proszę dopisać liczbę miejsc pracy przy każdym typie zatrudnienia, które Pana(i) dotyczy. Jeśli nie był(a) zatrudniony(a) wpisać zero przy „Razem”.</i>			
1) umowa o pracę na okres próbny (która nie zmieniła się w umowę na czas określony/nieokreślony)			
2) umowa o pracę na czas określony (która nie zmieniła się w umowę bezterminową)			
3) umowa o pracę na czas nieokreślony			
4) umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)			
5) umowa zlecenia/umowa o dzieło			
6) praca kontraktowa			
7) praca bez umowy			
8) nie pamiętam, jaka forma zatrudnienia			
Razem			
15. Czy prowadził(a) Pan(i) kiedykolwiek własną działalność gospodarczą:			
4) tak		2) nie	
15.1. Ile działalności prowadzono?			
15.2. Jak długo prowadzono ostatnią działalność? (podać liczbę lat)			
15.3. Ile czasu upłynęło od zakończenia ostatniej działalności? (podać liczbę liczb lat, a jeśli poniżej roku – liczbę miesięcy)			
4) 16. Proszę wymienić wszystkie zawody, w których był(a) Pan(i) zatrudniony(a):			
1)	4)		
2)	5)		
3)	6)		
17. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą bezrobotną (zarejestrowaną lub niezarejestrowaną ale aktywnie poszukującą pracy)?			
2) tak		2) nie	
17.1. Ile razy był(a) Pan(i) osobą bezrobotną?			
17.2. Jak długo był(a) Pan(i) osobą bezrobotną (suma wszystkich okresów podana w miesiącach)			
17.3. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą długotrwale bezrobotną? (minimum rok pozostawania bez pracy i jednoczesnego jej poszukiwania)			

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

1. tak 2. nie 17.4. Czy był(a) Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy? 1. tak – ile razy? 2. nie						
18. Czy w Pana(i) sytuacji obawia się Pan(i)?:						
		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie umiem ocenić
1	Braku możliwości znalezienia zatrudnienia w przyszłości					
2	Konieczności powrotu na rynek pracy w przyszłości					
3	Braku możliwości znalezienia zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych					
4	Istotnego pogorszenia Pana(i) sytuacji ekonomicznej					
5	Uzależnienia ekonomicznego od innych osób/institucji					
19. Jakie inne zagrożenia, obawy dostrzega Pan(i) w kontekście Pana(i) obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej?						
20. Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na powrót do aktywności zawodowej/rozpoczęcie aktywności zawodowej?						
1) zdecydowanie tak		2) raczej tak		3) raczej nie		4) zdecydowanie nie
20.1. Gdzie?: 1. na lokalnym rynku pracy (powiat) 2. na regionalnym rynku pracy (województwo) 3. planuję wyjazd do innego województwa 4. planuję wyjazd za granicę 5. jeszcze nie wiem 20.2. Kiedy?: 1. do 1 miesiąca 2. 2-3 miesiące 3. 4-6 miesięcy 4. powyżej 6 miesięcy 5. jeszcze nie wiem 20.3. W jakiej formie?: 1. praca etatowa 2. praca bez umowy 3. praca na umowę zlecenia/umowę o dzieło 4. praca kontraktowa 5. samozatrudnienie 6. inna forma..... 7. jeszcze nie wiem				20.4. Z czego to wynika? (<i>Możliwość wskazania kilku odpowiedzi</i>) 1. sytuacja rodzinna uniemożliwia aktywność zawodową 2. sytuacja zdrowotna uniemożliwia aktywność zawodową 3. nie chcę podejmować pracy (boję się wymagań i obowiązków) 4. nie chcę podejmować pracy (przyzwyczaiłem(am) się do nie pracowania) 5. nie muszę pracować (mam inne, wystarczające źródła utrzymania) 6. nie planuję szukać pracy, bo i tak nie ma ofert pracy 7. nie mam kwalifikacji wymaganych na rynku pracy 8. zostało mi jeszcze kilka lat nauki 9. inne powody..... Przejdź do pyt. nr 23		
21. Czy rozważa Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej?						
1) tak					2) nie	
21.1. Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? (<i>Proszę wskazać maksymalnie 3 główne powody</i>)						
1. Zawsze chciałem(am) być sam(a) dla siebie szefem 2. Nie ma żadnych ofert pracy na lokalnym rynku pracy						

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

<p>3. Własna działalność to jedyna forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moimi obowiązkami rodzinnymi</p> <p>4. Własna działalność to jedyna forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moim stanem zdrowia</p> <p>5. Jeśli chcę miejsce pracy zgodne z moimi zainteresowaniami i kwalifikacjami, muszę je stworzyć sam, bo nie ma ofert pracy tego typu</p> <p>6. Na lokalnym rynku pracy oferowane są bardzo niskie zarobki</p> <p>7. Chcę spróbować czegoś nowego, sprawdzić się, podjąć wyzwanie</p> <p>8. Zainteresowała mnie możliwość uzyskania dofinansowania z urzędu pracy/z UE</p> <p>9. Inny powód – jaki?</p>	
<p>21.2. Czy założenie własnej działalności jest w Pana(i) przypadku:</p> <p>1. Koniecznością wynikającą z sytuacji na rynku pracy</p> <p>2. Niewymuszonym wyborem</p>	
<p>22. Jakie są Pana Pani zdaniem pozytywne i negatywne strony rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej?</p>	
<p>22.1. Korzyści, szanse:</p>	<p>22.2. Problemy, zagrożenia, wady:</p>
<p>23. Co mogłoby pomóc Panu(i) w podjęciu aktywności zawodowej? (Ankieter nie czyta odpowiedzi, tylko klasyfikuje lub dopisuje odpowiedź własną respondenta, na końcu ewentualnie dopytuje o poniższe zagadnienia. Możliwość wyboru wielu odpowiedzi).</p>	
<p>1) Uzpełnienie wykształcenia formalnego (matura, tytuł zawodowy, studia)</p> <p>2) Podniesienie posiadanych kwalifikacji (kursy, szkolenia, dodatkowe uprawnienia)</p> <p>3) Przekwalifikowanie (zmiana zawodu)</p> <p>4) Zdobywanie doświadczenia zawodowego</p> <p>5) Wsparcie doradcze (jak szukać, gdzie szukać, jakiej pracy szukać?)</p> <p>6) Zorganizowanie opieki nad osobami zależnymi (przedszkole, żłobek, opiekunka, pielęgniarka, itp.)</p> <p>7) Trening kompetencji osobistych i społecznych</p> <p>8) Wsparcie psychologiczne (terapia)</p> <p>9) Wsparcie psychologiczne nakierowane na wzmocnienie wiary we własne siły i możliwości (wzmocnienie pewności siebie)</p> <p>10) Inne</p> <p>11) Inne</p> <p>12) Inne</p>	
<p>24. Z jakich środków utrzymuje się Pan(i) i członkowie Pana(i) gospodarstwa domowego? (Należy zaznaczyć wszystkie właściwe)</p>	
<p>1) Dochody z pracy innego członka/innych członków gospodarstwa domowego</p> <p>2) Dochody z gospodarstwa rolnego</p> <p>3) Dochody z wynajmu nieruchomości</p> <p>4) Dochody z operacji finansowych (giełda, lokaty, itp.)</p>	<p>5) Renta</p> <p>6) Emerytura</p> <p>7) Zasiłki socjalne</p> <p>8) Zasiłek dla bezrobotnych</p> <p>9) Inne – jakie?.....</p>
<p>25. Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego (miesięczna kwota netto na osobę = suma wszystkich dochodów w gospodarstwie dzielona przez liczbę osób)</p>	
<p>1) do 500 zł</p> <p>2) 501 – 750 zł</p> <p>3) 751 -1000 zł</p>	<p>4) 1001 – 1500 zł</p> <p>5) 1501 – 2000 zł</p> <p>6) 2001 – 2500 zł</p>
<p>7) 2501 – 3000 zł</p> <p>8) ponad 3000 zł</p>	<p>9) nie wiem</p> <p>10) odmowa odpowiedzi</p>
<p>26. Czy aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa jest wystarczający by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)?</p>	
<p>1) zdecydowanie nie</p>	<p>2) raczej nie</p>
<p>3) raczej tak (przejdź do pyt. nr 28)</p>	<p>4) zdecydowanie tak (przejdź do pyt. nr 28)</p>
<p>27. Jakie dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa uznał(a)by Pan(i) za wystarczające dla utrzymania członków Pana(i) gospodarstwa domowego?</p>	
<p>1) 501 – 750 zł</p> <p>2) 751 – 1000 zł</p>	<p>3) 1001 – 1500 zł</p> <p>4) 1501 – 2000 zł</p>
<p>5) 2001 – 2500 zł</p> <p>6) 2501 – 3000 zł</p>	<p>7) Ponad 3000 zł</p>
<p>28. Czy zna Pan(i) jakieś formy wsparcia dedykowanego osobom biernym zawodowo? (Należy zaznaczyć wszystkie, o których respondent ma jakąś wiedzę - nie koniecznie w nich uczestniczył)</p>	

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

1) dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy 2) dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej 3) staż 4) finansowanie szkolenia 5) dodatki aktywizacyjne 6) prace interwencyjne 7) prace społecznie użyteczne 8) roboty publiczne 9) przygotowanie zawodowe dorosłych	10) bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie) 11) refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną 12) stypendium z tytułu dalszej nauki 13) finansowanie kosztów przejazdu 14) finansowanie kosztów zakwaterowania 15) Inne – jakie? 16) nie znam żadnych
--	---

29. Z jakich form wsparcia dedykowanych osobom biernym zawodowo korzystał(a) Pan(i) w ciągu ostatnich 5 lat? Jak je Pan(i) ocenia pod kątem użyteczności i jakości? *Proszę zaznaczyć wszystkie instrumenty, z których Pan(i) korzystał(a) a następnie je ocenić (tylko wykorzystane)*

		29.a Ocena jakości						29.b Ocena użyteczności						
		Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra	Trudno powiedzieć	Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra	Trudno powiedzieć	
1	dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy													
2	dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej													
3	staż													
4	finansowanie szkolenia													
5	dodatki aktywizacyjne													
6	prace interwencyjne													
7	prace społecznie użyteczne													
8	roboty publiczne													
9	przygotowanie zawodowe dorosłych													
10	bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)													
11	refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną													
12	stypendium z tytułu dalszej nauki													
13	finansowanie kosztów przejazdu													
14	finansowanie kosztów zakwaterowania													
15	inne.....													

30. Do jakich instytucji osoby biernie zawodowo mogą się zgłaszać po wsparcie? *(Wypisać wszystkie znane)*

31. Co Pana(i) zdaniem podniosłoby efektywność form wsparcia istniejących na rynku pracy dla biernych zawodowo?

32. Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne dla osób biernych zawodowo?

1. wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej (dostępne nie tylko dla bezrobotnych)
2. wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości
3. zapewnienie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, schorowanymi)
4. wsparcie psychologiczne

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

5. poradnictwo zawodowe
6. inne?
7. inne?

METRYCZKA

M.1. Płeć:				
1) kobieta		2) mężczyzna		
M.2. Wiek:				
1) 18-23 lata	2) 24-30 lat	3) 31-40 lat	4) 41-50 lat	5) powyżej 50 lat
M.3. Miejsce zamieszkania:				
1) wieś	2) miasto do 20 tys. mieszkańców	3) miasto pow. 20 tys., do 50 tys. mieszkańców	3) miasto pow. 50 tys., do 100 tys. mieszkańców	4) miasto pow. 100 tys. mieszkańców
M.4. Wykształcenie:				
1) Gimnazjalne lub niższe	2) Zasadnicze zawodowe	3) Średnie zawod. lub policealne	4) Średnie ogólnokszt.	5) Wyższe
M.5. Stan zdrowia:				
1) stan zdrowia pozwalający na podjęcie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy		2) stan zdrowia pozwalający na niepełne zatrudnienie	3) stan zdrowia nie pozwalający na podjęcie zatrudnienia	
M.6. Czy posiada Pan(i) orzeczenie o niepełnosprawności?				
1) tak		2) nie		
M.7. Staż pracy:				
9) brak	11) od 2 do 5 lat	13) od 11 do 20 lat	15) od 31 do 40 lat	
10) do 1 roku	12) od 6 do 10 lat	14) od 21 do 30 lat	16) powyżej 40 lat	
M.8. Czy aktualnie posiada Pan(i) status ucznia/studenta?				
1) tak			2) nie	
1. status ucznia szkoły ponadgimnazjalnej (ponadpodstawowej) 2. status ucznia / słuchacza szkoły policealnej 3. status studenta studiów stacjonarnych (I lub II stopnia) 4. status studenta studiów niestacjonarnych (I lub II stopnia)				



Powiatowy Urząd Pracy

w Mielcu

ul. Chopina 16A, 39-300 Mielec
woj. podkarpackie

tel.: +48 17 788 00 50

fax: +48 17 788 00 69

e-mail: sekretariat@pup.mielec.pl

www: <http://mielec.praca.gov.pl>