

# Potencjał kadrowy rynku pracy w powiecie stalowowolskim

Raport z wyników badania

---



Pracownia Badań Socjologicznych Humlard— ul. Surzyńskich 2, 63-000 Środa Wielkopolska

T: +48 66 04 77 015 W: [www.humlard.com](http://www.humlard.com) E: [info@humlard.com](mailto:info@humlard.com)

Stalowa Wola – Środa Wielkopolska  
2017

**Spis treści**

|   |            |
|---|------------|
| <b>WSTĘP.....</b>   | <b>2</b>   |
| <b>STRESZCZENIE .....</b>   | <b>3</b>   |
| <b>1. METODOLOGIA BADANIA.....</b>  | <b>8</b>   |
| 1.1. CELE BADANIA.....  | 8          |
| 1.2. PRÓBY BADAWCZE, METODY, TECHNIKI I NARZĘDZIA. ....   | 9          |
| <b>2. CHARAKTERYSTYKA OBSZARU BADAWCZEGO .....</b>  | <b>12</b>  |
| <b>3. DEMOGRAFIA BADANYCH .....</b>   | <b>23</b>  |
| 3.1. DEMOGRAFIA OSÓB PRACUJĄCYCH .....  | 23         |
| 3.2. DEMOGRAFIA OSÓB BEZROBOTNYCH.....  | 25         |
| 3.3. DEMOGRAFIA BIERNYCH ZAWODOWO .....   | 27         |
| <b>4. OCENA RYNKU PRACY W POWIECIE STALOWOWOLSKIM .....</b>   | <b>29</b>  |
| <b>5. WARUNKI PRACY W POWIECIE STALOWOWOLSKIM .....</b>   | <b>45</b>  |
| <b>6. PRZYCZYNY NIEZADOWALAJĄCEGO POZIOMU ZATRUDNIENIA MIESZKAŃCÓW<br/>POWIATU STALOWOWOLSKIEGO .....</b> | <b>61</b>  |
| 6.1. OSOBY BEZROBOTNE.....  | 61         |
| 6.2. OSOBY BIERNE ZAWODOWO .....  | 69         |
| <b>7. MOŻLIWOŚCI PODNIESIENIA POZIOMU ZATRUDNIENIA MIESZKAŃCÓW POWIATU<br/>STALOWOWOLSKIEGO.....</b>      | <b>80</b>  |
| 7.1. OSOBY BEZROBOTNE.....  | 80         |
| 7.2. OSOBY BIERNE ZAWODOWO .....  | 87         |
| <b>8. SAMOZATRUDNIENIE W OPINIACH MIESZKAŃCÓW POWIATU STALOWOWOLSKIEGO 92</b>                             |            |
| <b>9. INSTRUMENTY WSPARCIA RYNKU PRACY W OPINIACH MIESZKAŃCÓW POWIATU<br/>STALOWOWOLSKIEGO.....</b>       | <b>97</b>  |
| <b>10. ŹRÓDŁA DOCHODU MIESZKAŃCÓW POWIATU STALOWOWOLSKIEGO.....</b>                                       | <b>104</b> |
| <b>11. WNIOSKI I REKOMENDACJE.....</b>  | <b>110</b> |
| <b>SPIS TABEL I WYKRESÓW .....</b>  | <b>116</b> |

## Wstęp

Dzisiejszy rynek pracy – z punktu widzenia osób pracujących, poszukujących zatrudnienia czy biernych zawodowo – charakteryzuje się zmiennością, dynamiką i coraz to wyższymi wymaganiami. Ten stan rzeczy prowadzi do sytuacji, w której odniesienie sukcesu zawodowego w coraz większym stopniu zależy od zdolności przystosowywania się pracownika do zmieniającego się rynku pracy, gotowości na przeorientowanie postaw wobec samokształcenia, nabywania kolejnych doświadczeń, niejednokrotnie w wąskich specjalizacjach. Rynek pracy wręcz wymusza zindywidualizowanie ścieżek edukacyjnych i zawodowych, to z kolei wysoką świadomość własnych kwalifikacji, kompetencji i konkurencyjności.

Z drugiej strony, ów rynek stawia również wymagania pracodawcom. Obniżająca się stopa bezrobocia i problemy z pozyskiwaniem nowych pracowników często wymuszają na pracodawcach reorganizację warunków pracy i stawiają nowe wyzwania pogodzenia kwestii kadrowych z celami biznesowymi.

W takich warunkach nadrzędnym celem instytucji rynku pracy wydaje się być prowadzenie działań ułatwiających nabywanie doświadczenia zawodowego, nowych kompetencji i kwalifikacji, zawodowych oraz społecznych, ale także wsparcie pracodawców w poszukiwaniu pracowników i tworzeniu dogodnych miejsc pracy.

O powodzeniu realizacji powyższych celów w dużym stopniu decyduje sytuacja osób pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo oraz jakość współpracy pomiędzy różnymi podmiotami w danym środowisku: władzami lokalnymi, publicznymi służbami zatrudnienia, szkołami i uczelniami wyższymi, pracodawcami. Podnoszenie jakości owej współpracy wymaga jednak konieczności diagnozowania aktualnej sytuacji w poszczególnych podmiotach, działających w obszarze rynku pracy oraz opinii na temat możliwości polepszania dialogu i partnerstwa na szczeblu lokalnym.

W prezentowanym projekcie badawczym skupiono uwagę na zdiagnozowaniu aktualnej sytuacji osób pracujących, bezrobotnych oraz biernych zawodowo z terenu powiatu stalowowolskiego. Wnioski z diagnozy – z perspektywy barier i problemów na lokalnym rynku pracy – przyczynią się zapewne do efektywnego planowania działań zmierzających do skutecznego wsparcia osób potrzebujących.

## Streszczenie

### Ocena rynku pracy w powiecie stalowowolskim

- Na możliwość znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia najbardziej optymistycznie spoglądają osoby pracujące (51,6%), w następnej kolejności osoby biernie zawodowo (20,0%) oraz osoby bezrobotne (16,5%).
- Pracujący mężczyźni częściej wyrażali opinie, iż znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia jest łatwe. Znacznie większy odsetek pracujących kobiet z kolei nie potrafił udzielić jednoznacznej odpowiedzi.
- W opiniach większości mieszkańców powiatu, znalezienie zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami i kompetencjami jest na lokalnym rynku pracy zadaniem trudnym (osoby pracujące – łącznie 66,1%, osoby bezrobotne – łącznie 75,7%, osoby biernie zawodowo – łącznie 75,5%).
- Mieszkańcy powiatu stalowowolskiego są wyraźnie pesymistyczni i stosunkowo zgodni w opiniach na temat możliwości znalezienia pracy, dającej satysfakcjonujące wynagrodzenie. Na trudność w znalezieniu takiej pracy wskazuje łącznie wśród osób pracujących 89,1%, osób bezrobotnych 92,2%, a wśród osób biernych zawodowo 88,6%.
- Większość mieszkańców powiatu jest przekonana, że liczba miejsc pracy utrzymuje się na względnie stałym poziomie. O przybywaniu miejsc pracy na lokalnym rynku najczęściej wspominają osoby pracujące (37,0%), następnie bierni zawodowo (26,0%), najrzadziej z kolei osoby bezrobotne (17,4%).
- Mieszkańcy powiatu wydają się być zgodni co do odpowiedzi, że poziom wynagrodzeń w stosunku do kosztów życia jest niski (osoby pracujące – łącznie 84,6%, osoby bezrobotne – łącznie 81,7%, osoby biernie zawodowo – łącznie 84,1%).
- Na możliwość wpływania pracowników na warunki proponowane przez pracodawców wskazują najczęściej osoby pracujące (46,6%), następnie osoby biernie zawodowo (30,7%) oraz bezrobotne (24,0%).
- Opinie mieszkańców powiatu, dotyczące tego, czy pracodawcy szanują swoich pracowników, są wyraźnie rozbieżne. Pozytywnie ustosunkowuje się do tego 43,5% osób pracujących i 35,5% osób biernych zawodowo. Z kolei wśród osób bezrobotnych odsetek ten wyraźnie spada i wynosi łącznie 26,7%.
- Mieszkańcy powiatu są stosunkowo zgodni, iż pracownicy szanują swoje miejsce pracy i dbają o to, by je zachować (osoby pracujące – łącznie 75,0%, osoby bezrobotne – łącznie 72,4%, osoby biernie zawodowo – łącznie 77,1%).
- 25,2% osób pracujących twierdzi, że pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do pracy. Na taką odpowiedź zdecydowało się w grupie osób bezrobotnych zaledwie 9,6%, a wśród osób biernych zawodowo 16,2%.
- Osoby pracujące najbardziej obawiają się utraty zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych (łącznie 47,4%), przeciążenia obowiązkami zawodowymi, które trudniej będzie wykonywać wraz z wiekiem (łącznie 43,2%), braku możliwości swobodnego

kreowania własnej ścieżki zawodowej (łącznie 35,9%) oraz braku stabilności zatrudnienia (łącznie 33,9%).

- W grupie osób bezrobotnych, największy odsetek badanych obawia się braku stabilności zatrudnienia (łącznie 61,6%) oraz ewentualnego, istotnego pogorszenia sytuacji zdrowotnej (łącznie 60,8%). Odsetek wskazań w przypadku pozostałych obaw oscyluje wokół wcześniej wymienionych. Najmniej liczna grupa osób bezrobotnych wskazała na uzależnienie ekonomiczne od innych osób/instytucji (łącznie 56,0%).
- Wśród osób biernych zawodowo, największy odsetek badanych obawia się istotnego pogorszenia sytuacji ekonomicznej (45,0%), najmniejszy z kolei konieczności powrotu na rynek pracy w przyszłości (29,6%).

### **Warunki pracy w powiecie stalowowolskim**

- Spośród pracujących mieszkańców powiatu stalowowolskiego, 40,9% uzyskało zatrudnienie dzięki złożeniu oferty w odpowiedzi na ogłoszenie rekrutacyjne, 20,2% dostało pracę dzięki znajomościom, a 12,0% złożyło ofertę mimo, że nie ogłoszono naboru.
- 59,9% pracujących osób posiada aktualnie umowę o pracę na czas nieokreślony, 21,1% na czas określony, 8,9% to osoby, które same stworzyły sobie stanowisko pracy, a 4,9% pracuje na umowę zlecenia/umowę o dzieło. Wśród osób pracujących jest 1,6% badanych, którzy podejmują pracę bez umowy, 2,3% to osoby, które zatrudnione są na okres próbny. 1,0% wykonuje pracę kontraktową, a 0,3% umowę na czas wykonania danej pracy.
- Chęć zmiany obecnej formy zatrudnienia deklaruje 12,8% osób pracujących.
- 29,2% pracujących mieszkańców powiatu widzi szansę na awans w obecnym miejscu pracy.
- Osoby, które nie widzą szans na awans w aktualnym miejscu pracy, jako powody takiego stanu rzeczy podają najczęściej, że wszystkie stanowiska pracownicze są na tym samym szczeblu hierarchii (34,7%). Kolejnym powodem są zbyt trudne wymogi stawiane osobom chcącym awansować (26,5%).
- Wśród osób pracujących, 3,1% deklaruje, że poziom satysfakcji z wykonywanej aktualnie pracy jest bardzo niski, 2,9%, że niski, a 24,0%, że przeciętny. Na wysoki poziom satysfakcji wskazało łącznie 60,4% osób („raczej wysoki” – 44,0%, „bardzo wysoki” – 16,4%). 9,6% nie potrafiło dokonać jednoznacznej oceny.

### **Przyczyny niezadowolającego poziomu zatrudnienia mieszkańców powiatu stalowowolskiego**

#### **Osoby bezrobotne**

- Bezrobotni mieszkańcy powiatu, wśród powodów rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Stalowej Woli podają najczęściej chęć posiadania ubezpieczenia zdrowotnego (72,8%), dostępu do ofert pracy (36,2%) oraz chęć skorzystania ze stażu (24,3%).

- Osoby bezrobotne twierdzą, że pozostają bez pracy z uwagi na brak ofert (67,4%). Dla niemal połowy powodem takiego stanu rzeczy są niewystarczające kwalifikacje (49,4%), dla 38,0% brak znajomości, a dla 26,3% niewystarczające doświadczenie zawodowe. Co piąta osoba zwrócił uwagę na niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców (19,8%), 18,6% na sytuację rodzinną, 7,5% na ograniczone możliwości poszukiwania pracy, 7,2% na stan zdrowia, a 4,2% na miejsce zamieszkania.
- Bezrobotni mieszkańcy powiatu wskazują, że powodem bezrobocia innych osób na lokalnym rynku pracy jest fakt, iż pracodawcy oferują minimalne wynagrodzenie, za które nie opłaca się pracować (41,9%). Za istotną przyczynę uznano także brak jakichkolwiek ofert pracy (40,4%) oraz ofert zgodnych z kwalifikacjami (39,8%).

### **Osoby bierne zawodowo**

- 30,4% pozostaje osobami biernymi zawodowo z uwagi na stan zdrowia, 26,8% ze względu na konieczność opieki nad członkami rodziny, a 21,9% w związku z brakiem konieczności zatrudnienia i utrzymywaniem się z innych źródeł. W przypadku 11,8% powodem bierności jest nauka, 5,8% badanych zrezygnowało z pracy wobec niemożności jej znalezienia, a 3,3% przyzwyczało się do niepracowania.

### **Możliwości podniesienia poziomu zatrudnienia mieszkańców powiatu stalowowolskiego**

#### **Osoby bezrobotne**

- 39,8% osób bezrobotnych widzi szansę na podjęcie zatrudnienia. 60,7% upatruje możliwość znalezienia pracy na lokalnym rynku pracy, 6,5% na regionalnym rynku, a 0,5% planuje wyjazd do innego województwa. 8,0% w tej grupie zamierza wyjechać za granicę, a aż 24,3% nie potrafi w chwili obecnej wskazać konkretnej lokalizacji.
- Dla największej grupy osób bezrobotnych akceptowalne byłyby cztery formy zatrudnienia: umowa o pracę na czas nieokreślony (87,7%), umowa na czas określony (59,9%), umowa na okres próbny (26,9%) oraz umowa zlecenia/umowa o dzieło (24,9%). 12,3% zdecydowałoby się na pracę bez umowy, a 6,3% na samozatrudnienie.
- Z punktu widzenia czasu pracy, osoby bezrobotne zaakceptowałyby i uznały za satysfakcjonujące przede wszystkim pracę w stałych godzinach (90,1% i 93,4%).
- Dla największego odsetka bezrobotnych mieszkańców powiatu, akceptowalny poziom zarobków to przedział powyżej 2000 do 2500 zł (28,7%) oraz powyżej 1500 do 2000 zł (28,1%). 15,4% zaakceptowałoby zarobki na poziomie powyżej 2500 do 3000 zł, a 13,6% wynagrodzenie do 1500 zł.
- Ponad połowa osób bezrobotnych zaakceptowałaby stanowisko szeregowego pracownika (73,5%), pozostałe osoby samodzielnego specjalisty (21,4%), starszego specjalisty (3,6%), kierownika/menedżera średniego szczebla (0,9%), kierownika/menedżera wyższego szczebla (0,6%).
- Biorąc pod uwagę aspekty zatrudnienia, najistotniejszymi – w opiniach osób bezrobotnych – są relacje ze współpracownikami i przełożonymi, odpowiednio 85,6%

i 85,3%. W dalszej kolejności bezrobotni najliczniej wskazywali zgodność pracy z zainteresowaniami (łącznie 70,3%). Najmniej istotnym aspektem jest w opiniach tych osób praca zgodna z wykształceniem/zawodem/doświadczeniem oraz możliwość awansu zawodowego.

### **Osoby biernie zawodowo**

- 14,6% osób biernych zawodowo widzi szansę na powrót do aktywności zawodowej lub jej rozpoczęcie. 37,5% widzi taką szansę na lokalnym rynku pracy, 17,9% na regionalnym, 1,8% planuje wyjazd do innego województwa, a 26,8% wyjazd za granicę. Pozostałe osoby nie potrafiły wskazać miejsca poszukiwania przyszłej pracy (16,0%).
- Spośród osób biernych zawodowo, które nie widzą szansy na zatrudnienie, 34,8% podaje, że sytuacja zdrowotna uniemożliwia aktywność zawodową, a 22,9%, że wpływ ma na to sytuacja rodzinna. 13,7% stwierdziło z kolei, że nie musi pracować, gdyż posiada wystarczające źródła utrzymania.

### **Samozatrudnienie w opiniach mieszkańców powiatu stalowowolskiego**

- Wśród mieszkańców powiatu stalowowolskiego, najliczniejsza grupa osób, która planuje rozpoczęcie działalności gospodarczej to osoby bezrobotne (8,1%), a w dalszej kolejności osoby pracujące (5,2%) i biernie zawodowo (2,9%).
- Wśród powodów podjęcia decyzji o rozpoczęciu działalności gospodarczej, mieszkańcy powiatu najczęściej wskazują na chęć bycia szefem dla samego siebie. Kolejnym, istotnym powodem jest przekonanie o możliwości pogodzenia takiej formy pracy z ich aktualnymi obowiązkami rodzinnymi.
- Wśród zalet prowadzenia działalności gospodarczej, mieszkańcy powiatu stalowowolskiego wskazywali najczęściej na wyższe zarobki, samodzielność oraz nienormowany czas pracy. Z kolei wśród wad, na ryzyko finansowe, stres i biurokratyzację.

### **Instrumenty wsparcia rynku pracy w opiniach mieszkańców powiatu stalowowolskiego**

- Mieszkańcy powiatu, którzy korzystali z poszczególnych instrumentów wsparcia rynku pracy, najlepiej oceniali staż, finansowanie kosztów przejazdu, stypendia z tytułu dalszej nauki oraz szkolenia.
- Wśród form wsparcia, jakie przydatne byłyby osobom pracującym i poszukującym zatrudnienia, mieszkańcy wskazywali najczęściej na szkolenia w zawodzie, wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej oraz pomoc w opiece nad osobami zależnymi.
- Biernie zawodowo mieszkańcy powiatu posiadają niski stan wiedzy na temat form wsparcia, jakie oferowane są rynku pracy. Ich wiedza ogranicza się głównie do staży.

### **Źródła dochodu mieszkańców powiatu stalowowolskiego**

- Wśród pracujących mieszkańców powiatu, najliczniejszą grupą są osoby, których zarobki mieszczą się w przedziale powyżej 1500 do 2000 zł netto (31,3%). Kolejna grupa to osoby zarabiające w przedziale powyżej 2000 do 2500 zł (20,1%), a 16,4% do 1500 zł. Wśród pracujących znajduje się 11,5% osób, których zarobki oscylują w granicach powyżej 2500 do 3000 zł.
- Osoby bezrobotne utrzymują się głównie z dochodów z pracy innego członka gospodarstwa domowego (80,8%), 13,8% z kolei z zasiłków socjalnych, a 10,8% z zasiłku dla osób bezrobotnych. Dla 6,3% źródłem dochodu gospodarstwa domowego jest renta, a dla 5,4% emerytura. Dla tego samego odsetka osób bezrobotnych, źródłem dochodu jest gospodarstwo rolne.
- Źródłem dochodów osób biernych zawodowo są głównie dochody innego członka rodziny (69,3%), renta (26,3%), emerytura (19,8%) oraz zasiłki socjalne (13,0%).
- Poziom dochodów 59,4% osób pracujących jest wystarczający, by utrzymać członków gospodarstwa domowego. Wśród osób bezrobotnych, dochód taki posiada 32,1%, natomiast wśród osób biernych zawodowo, obecny poziom dochodów jest wystarczający dla łącznie 53,7%.



## 1. Metodologia badania

### 1.1. Cele badania

Badanie przeprowadzone zostało w celu zdiagnozowania sytuacji osób pracujących, biernych zawodowo i bezrobotnych z terenu powiatu stalowowolskiego oraz ich opinii i oczekiwań w stosunku do rynku pracy.

Cele szczegółowe badania:

- ocena rynku pracy powiatu stalowowolskiego ze strony jego uczestników oraz osób biernych zawodowo;
- opisanie przeszłości zawodowej mieszkańców powiatu stalowowolskiego;
- określenie przyczyn niezadowolającego poziomu zatrudnienia mieszkańców powiatu stalowowolskiego;
- określenie możliwości podniesienia poziomu zatrudnienia mieszkańców powiatu stalowowolskiego;
- opisanie warunków pracy mieszkańców powiatu stalowowolskiego;
- opisanie oczekiwań co do warunków pracy ze strony osób bezrobotnych;
- opisanie źródeł dochodu mieszkańców powiatu stalowowolskiego;
- ocena poziomu satysfakcji osób pracujących z wykonywanej pracy i warunków zatrudnienia;
- określenie elastyczności i mobilności pracujących mieszkańców powiatu stalowowolskiego 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.

## 1.2. Próby badawcze, metody, techniki i narzędzia.

W oparciu o metodologię badania wskazaną przez Powiatowy Urząd Pracy w Stalowej Woli zrealizowano 384 wywiady ankietowe wśród osób pracujących, 334 wśród osób bezrobotnych oraz 384 wśród osób biernych zawodowo.

**Osoby pracujące** - 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).

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

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

Badania zrealizowano metodą sondażu diagnostycznego, techniką ankiety, przy użyciu trzech kwestionariuszy ankiety dostarczonych przez Powiatowy Urząd Pracy w Stalowej Woli. Materiał zgromadzony został przy użyciu dwóch technik: telefonicznych wywiadów ankietowych, wspomaganych komputerowo oraz ankiet internetowych.

Dobór prób badawczych miał charakter warstwowo-losowy, z uwzględnieniem zmiennych płeć, wiek oraz wykształcenie. W przypadku osób bezrobotnych, dodatkową zmienną był czas pozostawania bez pracy. Wprowadzono w tym przypadku dwie kategorie: osoby długotrwale bezrobotne i osoby bez statusu osoby długotrwale bezrobotnej.

Szczegółowe zestawienia poszczególnych prób prezentują poniższe tabele:

**Tabela 1. Próba badawcza osób pracujących**

| Mężczyźni    |   |                      |             |                     |   |   |        |       |
|--------------|---|----------------------|-------------|---------------------|---|---|--------|-------|
| Wiek         | Podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego | Podstawowe ukończone | Gimnazjalne | Zasadnicze zawodowe | Średnie i policealne – średnie ogólnokształcące | Średnie i policealne – średnie zawodowe | Wyższe | Razem |
| 18-23        | 0   | 4                    | 1           | 5                   | 2   | 3                                       | 3      | 18    |
| 24-30        | 0   | 5                    | 1           | 5                   | 3   | 4                                       | 4      | 22    |
| 31-40        | 1   | 10                   | 3           | 11                  | 6   | 9                                       | 8      | 48    |
| 41-50        | 1   | 8                    | 2           | 9                   | 5   | 8                                       | 7      | 40    |
| Powyżej 50   | 1   | 14                   | 4           | 14                  | 9   | 11                                      | 10     | 63    |
| Kobiety      |   |                      |             |                     |   |   |        |       |
| Wiek         | Podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego | Podstawowe ukończone | Gimnazjalne | Zasadnicze zawodowe | Średnie i policealne – średnie ogólnokształcące | Średnie i policealne – średnie zawodowe | Wyższe | Razem |
| 18-23        | 0   | 4                    | 1           | 6                   | 2   | 3                                       | 3      | 19    |
| 24-30        | 0   | 5                    | 1           | 5                   | 3   | 4                                       | 4      | 22    |
| 31-40        | 1   | 9                    | 3           | 11                  | 7   | 10                                      | 8      | 49    |
| 41-50        | 1   | 8                    | 2           | 9                   | 6   | 8                                       | 6      | 40    |
| Powyżej 50   | 1   | 12                   | 4           | 14                  | 8   | 13                                      | 11     | 63    |
| <b>Razem</b> | 6   | 79                   | 22          | 89                  | 51  | 73                                      | 64     | 384   |

**Tabela 2. Próba badawcza osób bezrobotnych**

| Wiek                         | Podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego | Podstawowe ukończone | Gimnazjalne | Zasadnicze zawodowe | Średnie i policealne – średnie ogólnokształcące | Średnie i policealne – średnie zawodowe | Wyższe | Razem |
|------------------------------|---|----------------------|-------------|---------------------|---|---|--------|-------|
| Osoby długotrwale bezrobotne |   |                      |             |                     |   |   |        |       |
| Mężczyźni                    |   |                      |             |                     |   |   |        |       |
| 18-23                        | 0   | 2                    | 0           | 2                   | 1   | 1                                       | 1      | 7     |
| 24-30                        | 0   | 2                    | 0           | 2                   | 1   | 3                                       | 2      | 10    |
| 31-40                        | 0   | 4                    | 1           | 5                   | 2   | 4                                       | 3      | 19    |
| 41-50                        | 0   | 3                    | 1           | 5                   | 2   | 3                                       | 3      | 17    |
| Powyżej 50                   | 1   | 5                    | 3           | 6                   | 4   | 4                                       | 4      | 27    |
| Kobiety                      |   |                      |             |                     |   |   |        |       |
| 18-23                        | 0   | 2                    | 0           | 2                   | 1   | 2                                       | 1      | 8     |
| 24-30                        | 0   | 2                    | 0           | 2                   | 1   | 2                                       | 2      | 9     |
| 31-40                        | 1   | 4                    | 1           | 5                   | 3   | 4                                       | 4      | 22    |
| 41-50                        | 0   | 2                    | 1           | 5                   | 2   | 3                                       | 3      | 16    |
| Powyżej 50                   | 0   | 6                    | 2           | 6                   | 4   | 5                                       | 4      | 27    |

| Osoby bez statusu osoby długotrwale bezrobotnej |   |    |    |    |    |    |    |     |
|---|---|----|----|----|----|----|----|-----|
| Mężczyźni                                       |   |    |    |    |    |    |    |     |
| 18-23   | 0 | 2  | 0  | 2  | 1  | 2  | 1  | 8   |
| 24-30   | 0 | 2  | 0  | 2  | 1  | 3  | 2  | 10  |
| 31-40   | 0 | 5  | 1  | 5  | 3  | 4  | 4  | 22  |
| 41-50   | 0 | 4  | 1  | 4  | 3  | 3  | 3  | 18  |
| Powyżej 50                                      | 1 | 6  | 3  | 6  | 4  | 4  | 4  | 28  |
| Kobiety   |   |    |    |    |    |    |    |     |
| 18-23   | 0 | 2  | 0  | 3  | 1  | 2  | 1  | 9   |
| 24-30   | 0 | 2  | 0  | 2  | 1  | 2  | 2  | 9   |
| 31-40   | 0 | 4  | 1  | 5  | 3  | 5  | 4  | 22  |
| 41-50   | 1 | 4  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 18  |
| Powyżej 50                                      | 1 | 6  | 3  | 6  | 3  | 4  | 5  | 28  |
| <b>Razem</b>                                    | 5 | 69 | 19 | 78 | 44 | 63 | 56 | 334 |

Tabela 3. Próba badawcza osób biernych zawodowo

| Mężczyźni    |   |                      |             |                     |   |   |        |       |
|--------------|---|----------------------|-------------|---------------------|---|---|--------|-------|
| Wiek         | Podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego | Podstawowe ukończone | Gimnazjalne | Zasadnicze zawodowe | Średnie i policealne – średnie ogólnokształcące | Średnie i policealne – średnie zawodowe | Wyższe | Razem |
| 18-23        | 0   | 4                    | 1           | 5                   | 2   | 3                                       | 3      | 18    |
| 24-30        | 0   | 5                    | 1           | 5                   | 3   | 4                                       | 4      | 22    |
| 31-40        | 1   | 10                   | 3           | 11                  | 6   | 9                                       | 8      | 48    |
| 41-50        | 1   | 8                    | 2           | 9                   | 5   | 8                                       | 7      | 40    |
| Powyżej 50   | 1   | 14                   | 4           | 14                  | 9   | 11                                      | 10     | 63    |
| Kobiety      |   |                      |             |                     |   |   |        |       |
| Wiek         | Podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego | Podstawowe ukończone | Gimnazjalne | Zasadnicze zawodowe | Średnie i policealne – średnie ogólnokształcące | Średnie i policealne – średnie zawodowe | Wyższe | Razem |
| 18-23        | 0   | 4                    | 1           | 6                   | 2   | 3                                       | 3      | 19    |
| 24-30        | 0   | 5                    | 1           | 5                   | 3   | 4                                       | 4      | 22    |
| 31-40        | 1   | 9                    | 3           | 11                  | 7   | 10                                      | 8      | 49    |
| 41-50        | 1   | 8                    | 2           | 9                   | 6   | 8                                       | 6      | 40    |
| Powyżej 50   | 1   | 12                   | 4           | 14                  | 8   | 13                                      | 11     | 63    |
| <b>Razem</b> | 6   | 79                   | 22          | 89                  | 51  | 73                                      | 64     | 384   |

Na etapie analiz zebranego materiału, wyniki wszystkich odpowiedzi – zgodnie z wymaganą metodologią – zostały poddane analizie w odniesieniu do pytań metrycznych. W prezentowanym raporcie uwzględniono te zależności, które są istotne statystycznie. Analogiczna sytuacja dotyczy zmiennych zależnych.

## 2. Charakterystyka obszaru badawczego

Powiat stalowowolski zlokalizowany jest w północnej części województwa podkarpackiego. W jego skład wchodzi:

- gminy wiejskie: Bojanów, Pysznica, Radomyśl nad Sanem, Zaleszany,
- miasto: Stalowa Wola, Zaklików

Teren powiatu stalowowolskiego zamieszkuje 107 576 osób<sup>1</sup>, najwięcej w Stalowej Woli, a wśród gmin wiejskich, w gminie Pysznica, najmniej natomiast w gminie Radomyśl nad Sanem. Łącznie na obszarze miejskim mieszka 60,8% ludności powiatu, na terenach wiejskich 39,2%.

Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że liczba ludności w powiecie stalowowolskim sukcesywnie maleje. Prognozy wskazują na kontynuację tego trendu. Prognozowana liczba ludności w powiecie w 2050 roku wynosi 80195.

**Tabela 4. Liczba ludności w powiecie stalowowolskim w latach 2012-2016<sup>2</sup>**

| Rok  | Liczba ludności |
|------|-----------------|
| 2012 | 109 111         |
| 2013 | 108 664         |
| 2014 | 108 280         |
| 2015 | 107 946         |
| 2016 | 107 576         |

Mieszkańcy powiatu stalowowolskiego zawarli w 2016 roku 531 małżeństw (4,8 małżeństwa na 1000 mieszkańców), co jest wartością mniejszą od wartości dla województwa podkarpackiego i Polski. W tym samym roku odnotowano 1,2 rozwodów na 1000 mieszkańców, co jest wartością porównywalną do wartości dla województwa podkarpackiego i całego kraju.

Według danych za 2016 rok w powiecie stalowowolskim notuje się ujemny przyrost naturalny wynoszący -149 (-1,4 na 1000 mieszkańców).

W 2016 roku zarejestrowano 925 zameldowań w ruchu wewnętrznym oraz 1169 wymeldowań, co oznacza ujemne saldo migracji wewnętrznych wynoszące -244. W tym samym czasie zameldowano na terenie powiatu 53 osoby z zagranicy oraz zarejestrowano 130 wymeldowań za granicę (saldo migracji zagranicznych wynosi -77).

<sup>1</sup> Główny Urząd Statystyczny – zestawienie dla powiatu stalowowolskiego – dane za rok 2016.

<sup>2</sup> Główny Urząd Statystyczny – zestawienie dla powiatu stalowowolskiego.

Tabela 5. Migracje w powiecie stalowowolskim w 2016 roku<sup>3</sup>

|                                  | Kobiety | Mężczyźni | Ogółem |
|----------------------------------|---------|-----------|--------|
| Zameldowania w ruchu wewnętrznym | 493     | 432       | 925    |
| Zameldowania z zagranicy         | 20      | 33        | 53     |
| Wymeldowania w ruchy wewnętrznym | 609     | 560       | 1169   |
| Wymeldowania za granicę          | 61      | 69        | 130    |
| Saldo migracji                   | -157    | -164      | -321   |
| Saldo migracji wewnętrznych      | -116    | -128      | -244   |
| Saldo migracji zagranicznych     | -41     | -36       | -77    |

Jak wynika z danych Głównego Urzędu Statystycznego, liczba migracji na pobyt stały w sukcesywnie wzrasta i w 2016 roku wyniosła 978.

Tabela 6. Liczba migracji na pobyt stały w powiecie stalowowolskim w latach 2012-2016<sup>4</sup>

| Rok  | Liczba migracji na pobyt stały |
|------|--------------------------------|
| 2012 | 869                            |
| 2013 | 946                            |
| 2014 | 923                            |
| 2015 | 922                            |
| 2016 | 978                            |

Spośród wszystkich mieszkańców powiatu stalowowolskiego, 62,8% to osoby w wieku produkcyjnym, 16,6% w wieku przedprodukcyjnym, a 20,6% w wieku poprodukcyjnym.

Liczba osób w wieku produkcyjnym sukcesywnie maleje, jednocześnie obserwuje się wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym i spadek liczby mieszkańców w wieku przedprodukcyjnym. Wprawdzie odnotuje się wzrost liczby osób w wieku produkcyjnym na obszarach wiejskich, jednak nie ma on związku z przyrostem naturalnym, jest wyłącznie efektem migracji wewnętrznych z obszarów miejskich na obszary wiejskie.

Tabela 7. Ludność powiatu stalowowolskiego według funkcjonalnych grup wieku w latach 2012-2016<sup>5</sup>

|      | Obszar miejski   |             |               | Obszar wiejski   |             |               |
|------|------------------|-------------|---------------|------------------|-------------|---------------|
|      | przedprodukcyjny | produkcyjny | poprodukcyjny | przedprodukcyjny | produkcyjny | poprodukcyjny |
| 2012 | 10 535           | 42 358      | 11 296        | 8 830            | 28 663      | 7 429         |
| 2013 | 10 294           | 41 417      | 11 981        | 8 624            | 28 746      | 7 602         |
| 2014 | 10 633           | 42 397      | 13 325        | 7 832            | 26 953      | 7 140         |
| 2015 | 10 433           | 41 549      | 14 003        | 7 660            | 26 974      | 7 327         |

<sup>3</sup> Główny Urząd Statystyczny – zestawienie dla powiatu stalowowolskiego – dane za rok 2016.

<sup>4</sup> Główny Urząd Statystyczny – zestawienie dla powiatu stalowowolskiego.

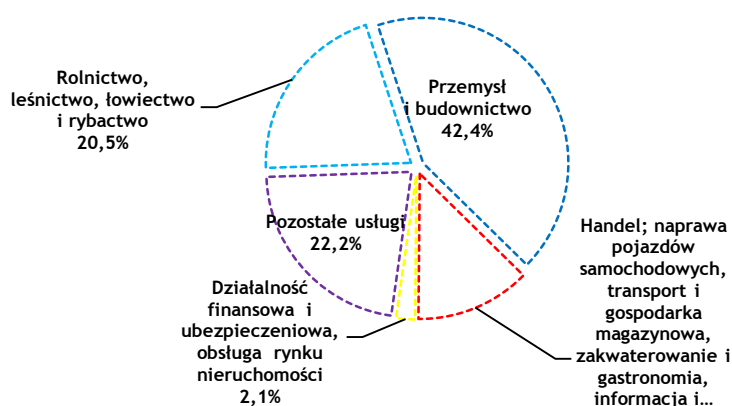
<sup>5</sup> Główny Urząd Statystyczny – zestawienie dla powiatu stalowowolskiego

|      |        |        |        |       |        |       |
|------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|
| 2016 | 10 297 | 40 496 | 14 637 | 7 577 | 27 058 | 7 511 |
|------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|

Według stanu z dnia 31.12.2016 roku w powiecie stalowowolskim pracowały 26 674 osób<sup>6</sup>, z czego 42,4% w przemyśle i budownictwie, 20,5% w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie, 12,8% w handlu, naprawie pojazdów, transporcie, gospodarce magazynowej, zakwaterowaniach i gastronomii oraz informacji i telekomunikacji. 2,1% mieszkańców zatrudnionych było w sektorze działalności finansowych i ubezpieczeniowych oraz obsługi rynku i nieruchomości. 22,2% mieszkańców pracowało w sektorze pozostałych usług.

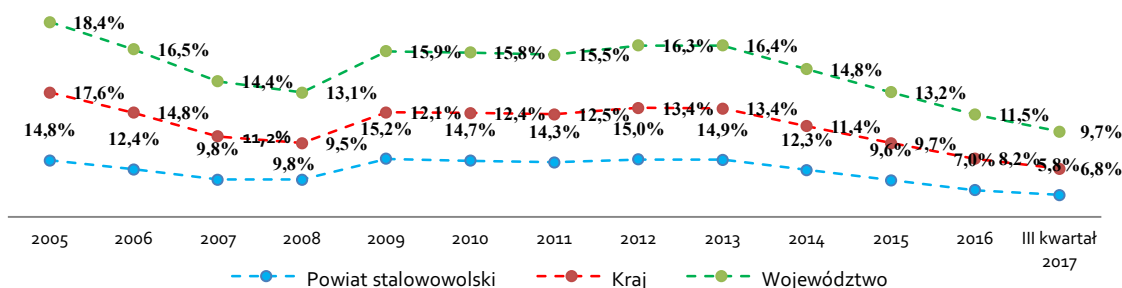
Z Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych za rok 2016 wynika, że wskaźnik zatrudnienia netto był w powiecie stalowowolskim dodatni (WZ=14,32), co oznacza, że znacznie większy odsetek pracodawców zwiększył zatrudnienie na lokalnym rynku pracy<sup>7</sup>.

**Wykres 1. Osoby pracujące w powiecie stalowowolskim według sektorów<sup>8</sup>**



Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie stalowowolskim na koniec III kwartału 2017 roku wynosiła 5,8%.

**Wykres 2. Stopa bezrobocia w powiecie, województwie podkarpackim i kraju w latach 2005-2017<sup>9</sup>**



<sup>6</sup> Urząd Statystyczny w Rzeszowie, dane powiatowe – stan z dnia 31.12.2016 r. - dane dotyczą podmiotów gospodarki, w których liczba pracujących przekracza 9 osób; bez pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie.

<sup>7</sup> Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych za rok 2016 dla powiatu stalowowolskiego, s. 42.

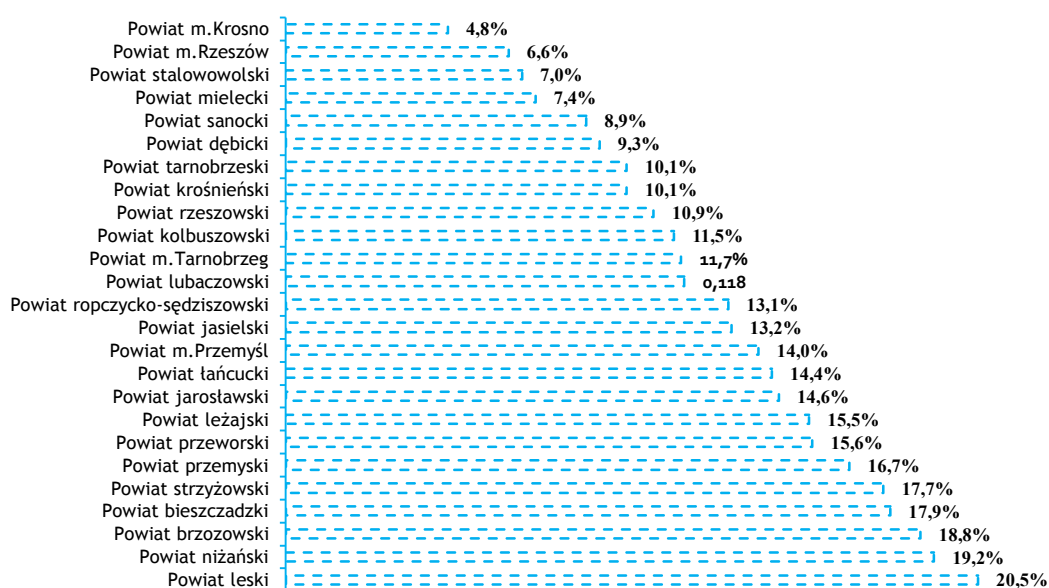
<sup>8</sup> Urząd Statystyczny w Rzeszowie, dane powiatowe – stan z dnia 31.12.2016 r.

<sup>9</sup> Główny Urząd Statystyczny – zestawienie dla powiatu stalowowolskiego, województwa podkarpackiego i kraju – stan z dnia 30.09.2017 r.

Uwzględniając lata 2005-2017, stopa bezrobocia w powiecie stalowowolskim była niższa średnio o 2,7 p. p. od stopy bezrobocia w województwie podkarpackim.

Obszar województwa podkarpackiego cechuje się istotnym zróżnicowaniem pod względem stopy bezrobocia w poszczególnych powiatach. Różnica pomiędzy miastem Krosno, które według stanu na dzień 31.12.2016 r. jest w województwie miejscem o najniższej stopie bezrobocia a powiatem leskim o najwyższej stopie bezrobocia wynosi 15,7 p. p. W tym zestawieniu powiat stalowowolski zajmuje 3 miejsce.

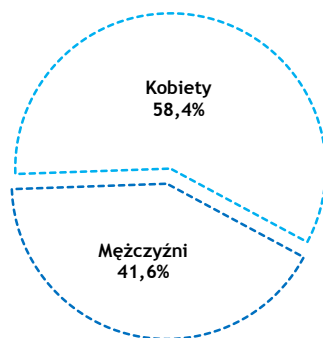
**Wykres 3. Stopa bezrobocia w powiatach województwa podkarpackiego (stan na dzień 31.12.2016 r.)<sup>10</sup>**



Pod koniec III kwartału 2017 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Stalowej Woli zarejestrowanych było 2594 bezrobotnych, z czego 58,4% stanowiły kobiety, 41,6% mężczyźni. Z prawem do zasiłku pozostawało 256 osób, co stanowiło 9,8% wszystkich osób bezrobotnych w powiecie.

<sup>10</sup> Główny Urząd Statystyczny – zestawienie dla powiatów województwa podkarpackiego – stan z dnia 31.12.2016 r.



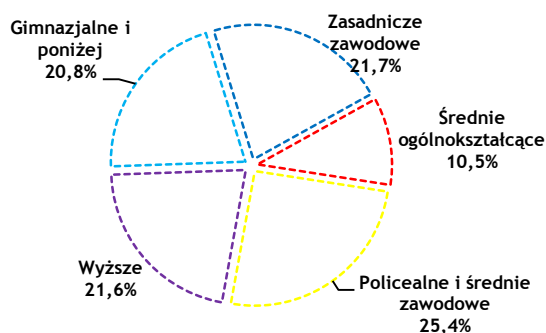
**Wykres 4. Odsetek bezrobotnych kobiet i mężczyzn w powiecie stalowowolskim (stan na dzień 30.09.2017 r.)<sup>11</sup>**

Wśród osób bezrobotnych, znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy w powiecie stalowowolskim, największy odsetek stanowią osoby długotrwale bezrobotne (45,1%), a w dalszej kolejności osoby powyżej 50 roku życia (29,2%), osoby do 30 roku życia (28,8%) oraz osoby posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia (21,9%). Bezrobotni w powiecie stalowowolskim, którzy korzystają ze świadczeń z pomocy społecznej stanowią 5,3% wszystkich bezrobotnych. Pod koniec III kwartału 2017 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Stalowej Woli zarejestrowanych było także 219 osób niepełnosprawnych (8,4% wszystkich osób bezrobotnych) oraz 1 osoba posiadają co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia.

Według danych Powiatowego Urzędu Pracy w Stalowej Woli na dzień 30.09.2017 r. zarejestrowanych było 560 bezrobotnych z wykształceniem wyższym (21,6%), 658 z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (25,4%), 273 z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (10,5%). W rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy znajdowało się także 563 bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym (21,7%) oraz 540 osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (20,8%).

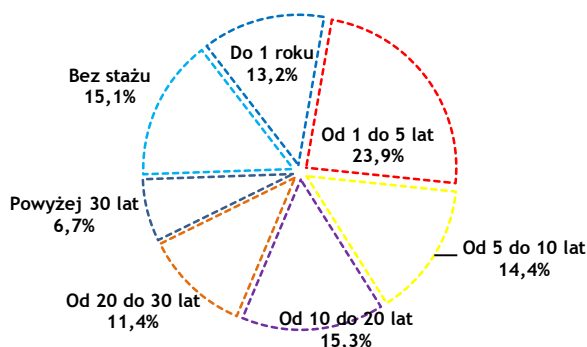
<sup>11</sup> Powiatowy Urząd Pracy w Stalowej Woli – dane kwartalne – stan z dnia 30.09.2017 r.

Wykres 5. Osoby bezrobotne w powiecie stalowowolskim względem wykształcenia (stan na dzień 30.09.2017 r.)<sup>12</sup>



Pod koniec września 2017 r. bezrobotni bez stażu pracy stanowili 15,1% wszystkich osób bezrobotnych, 13,2% posiadało staż pracy do 1 roku, 23,9% od 1 do 5 lat, a 14,4% od 5 do 10 lat. Osoby bezrobotne legitymujące się stażem pracy od 10 do 20 lat stanowiły 15,3% wszystkich bezrobotnych z powiatu stalowowolskiego, stażem od 20 do 30 lat – 11,4%, a powyżej 30 lat pracy – 6,7%.

Wykres 6. Osoby bezrobotne w powiecie stalowowolskim względem czasu pozostawania bez pracy (stan na dzień 30.09.2017 r.)<sup>13</sup>



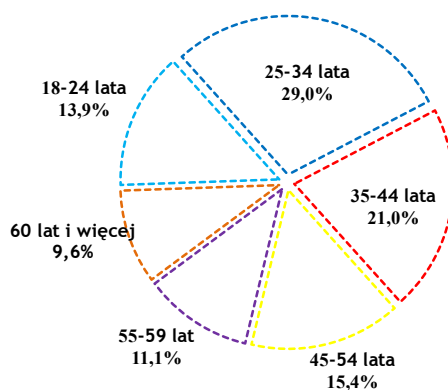
Odsetek osób bezrobotnych w powiecie, którzy pozostają bez pracy powyżej 24 miesięcy wynosił pod koniec III kwartału 2017 r. 16,6%.

W tym okresie, najliczniejszą grupę osób bezrobotnych stanowiły osoby w grupie wiekowej 25-34 lata (29,0%), 35-44 lata (21,0%) oraz 45-54 lata (15,4%). Powiatowy Urząd Pracy w Stalowej Woli zarejestrował także 359 bezrobotnych w grupie wiekowej 18-24 (13,9%), 289 osób w wieku 55-59 (11,1%) oraz 247 bezrobotnych w wieku 60 lat i więcej (9,6%).

<sup>12</sup> Powiatowy Urząd Pracy w Stalowej Woli – dane kwartalne – stan z dnia 30.09.2017 r.

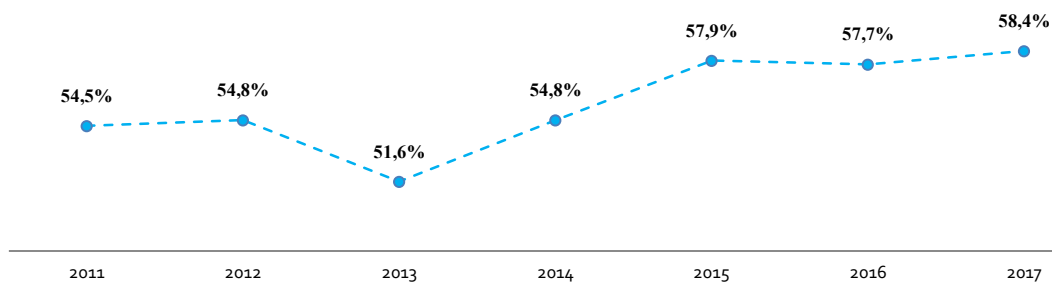
<sup>13</sup> Powiatowy Urząd Pracy w Stalowej Woli – dane kwartalne – stan z dnia 30.09.2017 r.

Wykres 7. Osoby bezrobotne w powiecie stalowowolskim względem grup wieku (stan na dzień 30.09.2017 r.)<sup>14</sup>



Warto także odnotować, że analiza cech demograficznych osób bezrobotnych w powiecie zwraca uwagę na wzrost odsetka bezrobotnych kobiet w powiecie. W III kwartale 2017 roku wyniósł on 58,4%.

Wykres 8. Odsetek bezrobotnych kobiet w powiecie stalowowolskim w III kwartale w latach 2011-2017<sup>15</sup>

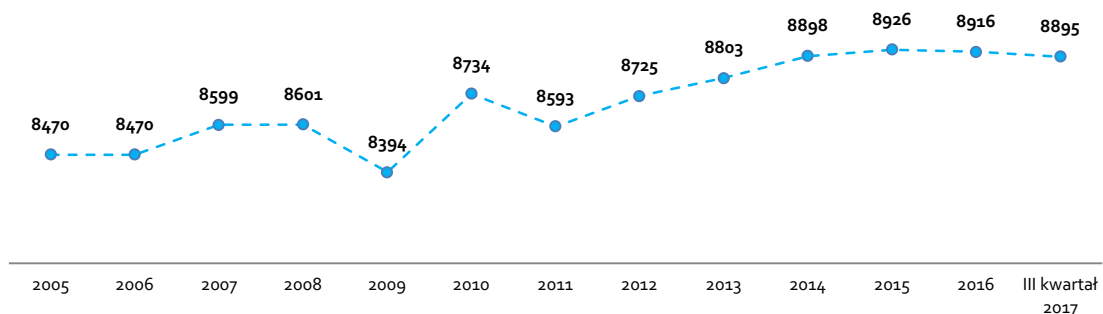


Według stanu na dzień 30.09.2017 r. w rejestrze REGON na terenie powiatu stalowowolskiego zarejestrowanych było 8895 podmiotów gospodarki. W latach 2011-2015 liczba podmiotów gospodarki sukcesywnie wzrastała. Od roku 2016 odnotowuje się jednak nieznaczny spadek ich liczby.

<sup>14</sup> Powiatowy Urząd Pracy w Stalowej Woli – dane kwartalne – stan z dnia 30.09.2017 r.

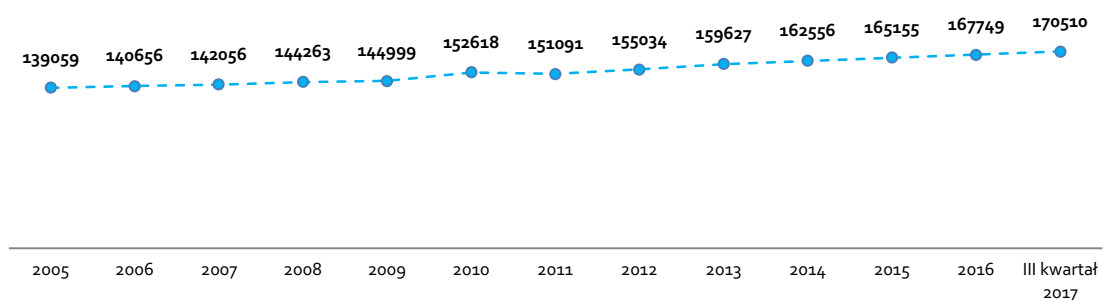
<sup>15</sup> Główny Urząd Statystyczny – zestawienie dla powiatu stalowowolskiego – stan z dnia 30.09.2017 r.

Wykres 9. Liczba podmiotów gospodarki w powiecie w latach 2005-2017<sup>16</sup>



Odwrotna tendencja występuje w przypadku całego województwa podkarpackiego, w którym zaobserwować można stał wzrost liczby podmiotów gospodarki. Na koniec III kwartału 2017 roku ich liczba wyniosła 170510.

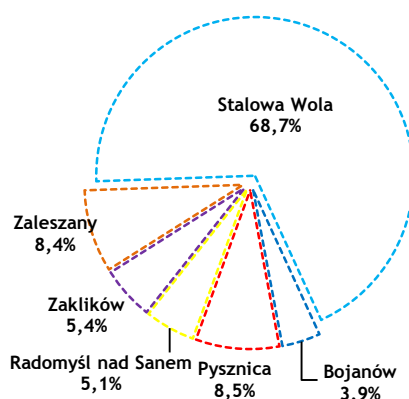
Wykres 10. Liczba podmiotów gospodarki w województwie podkarpackim w latach 2005-2017



Biorąc pod uwagę klasy wielkości podmiotów gospodarki, na terenie powiatu stalowowolskiego 95,7% to firmy jednoosobowe i zatrudniające do 9 pracowników. 3,3% to firmy w klasie wielkości 10-49 pracowników, a 0,9% to firmy w klasie wielkości 50-249. Na terenie powiatu stalowowolskiego funkcjonuje 10 firm, które zatrudniają od 250-999 (0,1%) pracowników oraz 4 w klasie wielkości 1000 i więcej pracowników (0,04%). Najwięcej podmiotów gospodarki zlokalizowanych jest na terenie miasta Stalowa Wola (68,7%), najmniej natomiast w gminie Bojanów (3,9%).

<sup>16</sup> Główny Urząd Statystyczny – zestawienie dla powiatu stalowowolskiego – stan z dnia 30.09.2017 r.

Wykres 11. Podmioty gospodarki w powiecie stalowowolskim według gmin (stan z dnia 30.09.2017 r.)



Według stanu na dzień 30.09.2017 roku, najczęściej podmiotów gospodarki w powiecie stalowowolskim prowadzi działalność związaną z handlem i naprawami (30,4%), budownictwem (11,5%) oraz przetwórstwem przemysłowym (8,6%). Poniższy wykres przedstawia rozkład podmiotów gospodarki w powiecie pod względem rodzaju prowadzonej działalności.

Wykres 12. Podmioty gospodarki w powiecie stalowowolskim według sekcji PKD 2007 (stan z dnia 30.09.2017 r.)



Zmiany obserwowane na rynku pracy w powiecie stalowowolskim wskazują na pozytywny trend spadku stopy bezrobocia. Powiat – na tle innych powiatów województwa

podkarpackiego – od lat plasuje się w czołówce powiatów o najniższym odsetku osób pozostających bez pracy. Na taki stan rzeczy istotnie wpływają działania prowadzone przez Powiatowy Urząd Pracy w Stalowej Woli w zakresie wzrostu atrakcyjności form wsparcia dla osób pozostających bez zatrudnienia. Od lat prowadzone są w tym zakresie projekty, w szczególności skupiające się na licznych grupach osób bezrobotnych, pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Z punktu widzenia rozwoju rynku pracy, zaletą powiatu jest z pewnością funkcjonowanie na jego terenie Tarnobrzeskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej EURO-PARK WISŁOSAN, wspierającej te gałęzie gospodarki, których stan zarówno w powiecie, jak i województwie podkarpackim nie jest zadowalający, a więc nowoczesne technologie oraz innowacje IT, elektroniki i motoryzacji.

Ponadto, w powiecie stalowowolskim istnieje szeroka oferta edukacyjna, umożliwiająca również kształcenie na poziomie wyższym, co stanowi alternatywę dla dużych ośrodków akademickich.

Z drugiej strony, wraz ze spadkiem stopy bezrobocia, obserwuje się od 2015 roku spadek liczby podmiotów gospodarki. Zjawisko to nie jest jednak charakterystyczne wyłącznie dla powiatu stalowowolskiego. Miasta na prawach powiatu Krosno i Rzeszów, które w zestawieniu najniższej stopy bezrobocia poszczególnych powiatów znajdują się odpowiednio na 1 i 2 miejscu (powiat stalowowolski – 3 miejsce), również odnotowują taki spadek.

Niepokojące dla powiatu stalowowolskiego okazują się być dane demograficzne. Ujemne saldo migracji oraz niski współczynnik urodzeń może w perspektywie czasu doprowadzić do istotnych, negatywnych zmian na lokalnym rynku pracy. Proces starzejącego się społeczeństwa wydaje się nieuchronny, tak zarówno w odniesieniu do powiatu stalowowolskiego, jak i całego województwa podkarpackiego oraz kraju. W chwili obecnej osoby w wieku produkcyjnym stanowią 61,4% mieszkańców powiatu stalowowolskiego, podczas gdy w skali województwa podkarpackiego odsetek ten wynosi 62,9%. Niekorzystnie kształtuje się również odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym. W powiecie wynosi on 16,2%, w województwie podkarpackim 18,4%. Problemem lokalnego rynku jest istotny odsetek osób długotrwale bezrobotnych, wzrost bezrobocia wśród kobiet, niższy – w stosunku do kraju – poziom wynagrodzeń oraz odpływ ludzi młodych do dużych ośrodków akademickich.

**Mocne strony lokalnego rynku pracy:**

- zmniejszająca się stopa bezrobocia,
- wzrost liczby nowych miejsc pracy,
- aktywność Powiatowego Urzędu Pracy we wspieraniu osób bezrobotnych,
- dostępność do placówek oświatowych, kształcących na wszystkich szczeblach edukacyjnych,
- Funkcjonowanie Tarnobrzeszkiej Strefy Ekonomicznej EURO-PARK WISŁOSAN.

**Słabe strony:**

- zmniejszająca się liczba podmiotów gospodarki narodowej,
- problem długotrwałego bezrobocia,
- relatywnie niski poziom wynagrodzeń,
- problemy pracodawców w pozyskiwaniu pracowników.

**Szanse:**

- Rozwój istniejących już podmiotów gospodarki,
- efektywna aktywizacja osób długotrwale bezrobotnych,
- poprawa współpracy placówek oświatowych z pracodawcami w celu dostosowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy,
- rozwój kapitału ludzkiego poprzez wzrost wykształcenia/kwalifikacji mieszkańców.

**Zagrożenia:**

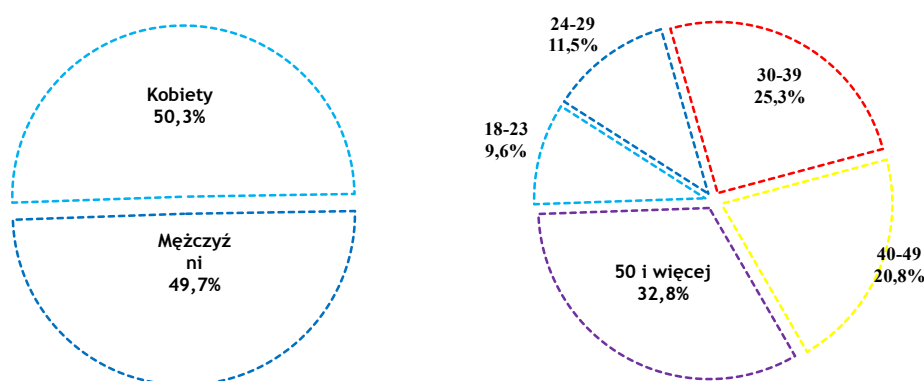
- Spadek liczby ludności powiatu
- Sukcesywny wzrost liczby mieszkańców w wieku poprodukcyjnym – starzenie się społeczeństwa
- Ujemny przyrost naturalny
- Ujemne saldo migracji

### 3. Demografia badanych

#### 3.1. Demografia osób pracujących

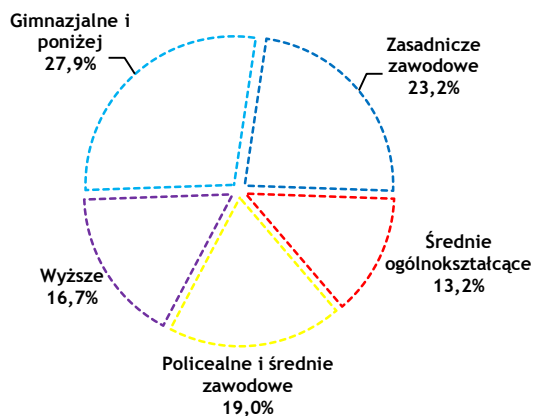
Badanie wśród osób pracujących objęło 50,3% kobiet i 49,7% mężczyzn. Spośród wszystkich badanych, 9,6% to osoby w wieku 18-23 lata, 11,5% w grupie 24-29 lat, a w przedziale wieku 30-39 lat 25,3%. 20,8% ankietowanych stanowiły osoby w grupie 40-49 lat. Najliczniejsza grupa to osoby powyżej 50 roku życia – 32,8%.

Wykres 13. Płeć i wiek osób pracujących



W odniesieniu do wykształcenia respondentów, 27,9% to osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne i niższe, 23,2% to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, a 13,2% to ankietowani, którzy ukończyli edukację w liceach ogólnokształcących. 19,0% legitymuje się wykształceniem średnim zawodowym. Pracujący z wykształceniem wyższym stanowili 16,7% wszystkich badanych.

Wykres 14. Wykształcenie osób pracujących

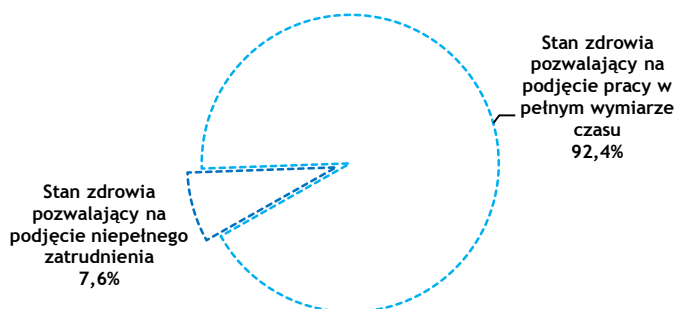




Analiza deklaracji badanych odnośnie miejsca zamieszkania wskazuje, że w badaniu udział wzięło 38,2% pracujących zamieszkujących obszary wiejskie i 61,8% z obszarów miejskich. Wśród badanych, 0,8% posiadało orzeczenie o niepełnosprawności.

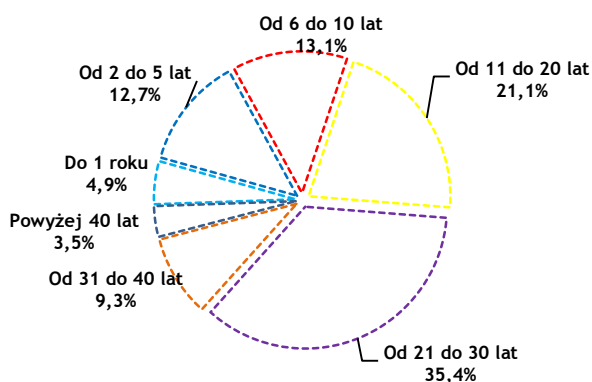
Spośród wszystkich badanych, 92,4% zadeklarowało, że ich stan zdrowia pozwala na podjęcie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, a 7,6% twierdzi, że ich stan zdrowia pozwala na podjęcie niepełnego zatrudnienia.

Wykres 15. Stan zdrowia osób pracujących



Z deklaracji ankietowanych wynika, że 4,9% stanowią osoby posiadające staż pracy do 1 roku, 12,7% od 2 do 5 lat, 13,1% od 6 do 10 lat, a 21,1% od 11 do 20 lat. 35,4% badanych posiadało staż pracy od 21 do 30 lat, a 9,3% od 31 do 40 lat. Najmniej liczną grupę stanowiły osoby pracujące legitymujące się stażem pracy powyżej 40 lat (3,5%).

Wykres 16. Staż pracy osób pracujących

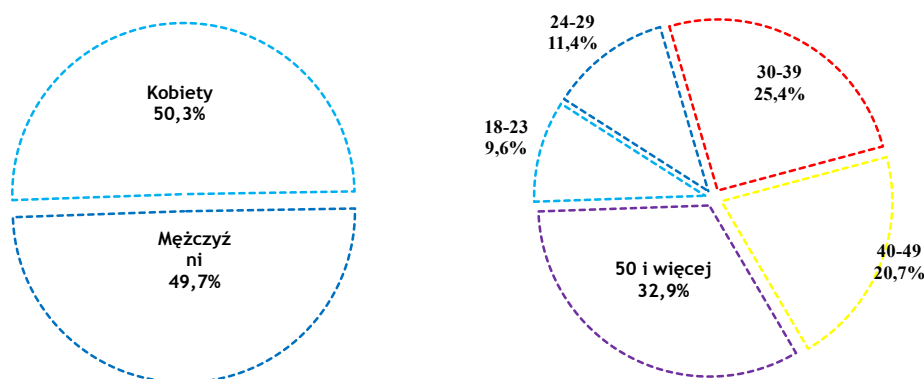


2,1% respondentów posiadało w momencie badania status ucznia/studenta. 2,6% to osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności

### 3.2. Demografia osób bezrobotnych

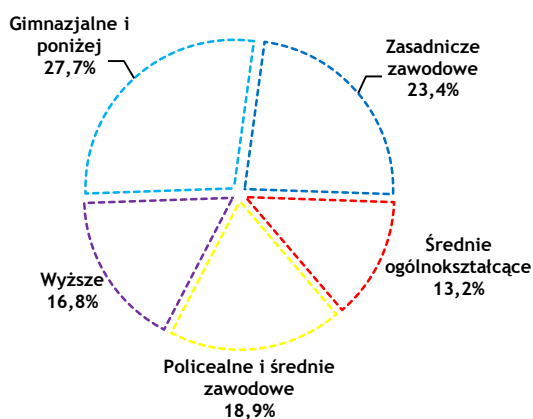
Badaniem objętych zostało 50,3% kobiet i 49,7% mężczyzn. Wśród wszystkich badanych, 9,6% to osoby w grupie wieku 18-23 lata, 11,4% w grupie 24-29 lat. Respondenci w przedziale wieku 30-39 lat stanowili 25,4%, a w grupie 40-49 lat 20,7%. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby powyżej 50 roku życia – 32,9%.

Wykres 17. Płeć i wiek osób bezrobotnych



Biorąc pod uwagę wykształcenie respondentów, 27,7% to osoby legitymujące się wykształceniem gimnazjalnym i niższym, 23,4% to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, a 13,2% to badani, którzy ukończyli edukację w liceach ogólnokształcących. 18,9% posiada wykształcenie średnie zawodowe. Bezrobotni z wykształceniem wyższym stanowili 16,8% wszystkich badanych.

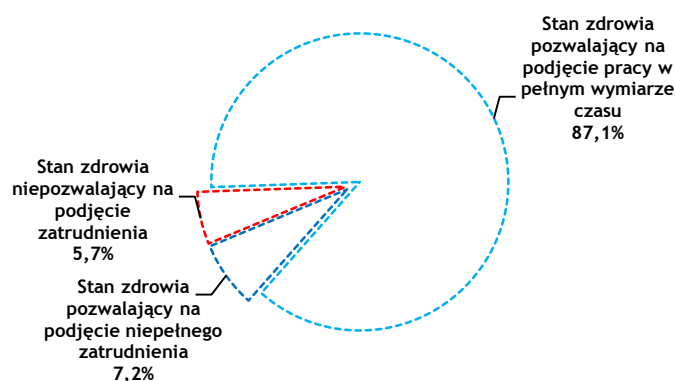
Wykres 18. Wykształcenie osób bezrobotnych



Analiza deklaracji badanych odnośnie miejsca zamieszkania wskazuje, że w badaniu udział wzięło 34,7% bezrobotnych zamieszkujących obszary wiejskie i 65,3% z obszarów miejskich. Wśród badanych, 3,6% posiadało orzeczenie o niepełnosprawności.

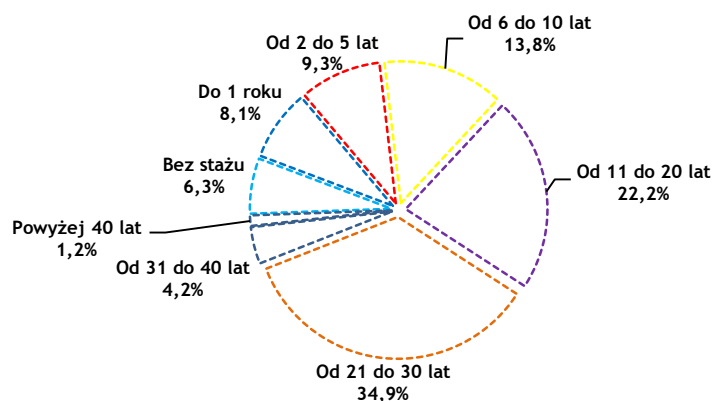
Spośród wszystkich badanych, 87,1% deklaruje, że ich stan zdrowia pozwala na podjęcie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, 7,2% twierdzi, że ich stan zdrowia pozwala na podjęcie niepełnego zatrudnienia, a 5,7% uważa, że ich stan zdrowia nie pozwala na podjęcie zatrudnienia.

**Wykres 19. Stan zdrowia osób bezrobotnych**



Analiza wypowiedzi badanych odnośnie stażu pracy dowodzi, że w próbie badawczej znalazło się 6,3% ankietowanych bez stażu pracy. 8,1% to osoby posiadające staż pracy do 1 roku, 9,3% od 2 do 5 lat, 13,8% od 6 do 10 lat, a 22,2% od 11 do 20 lat. Wśród badanych 34,9% posiadało staż pracy od 21 do 30 lat, a 4,2% od 31 do 40 lat. Najmniej liczną grupę stanowiły osoby bezrobotne legitymujące się stażem pracy powyżej 40 lat (1,2%).

**Wykres 20. Czas pozostawania bez pracy osób bezrobotnych**

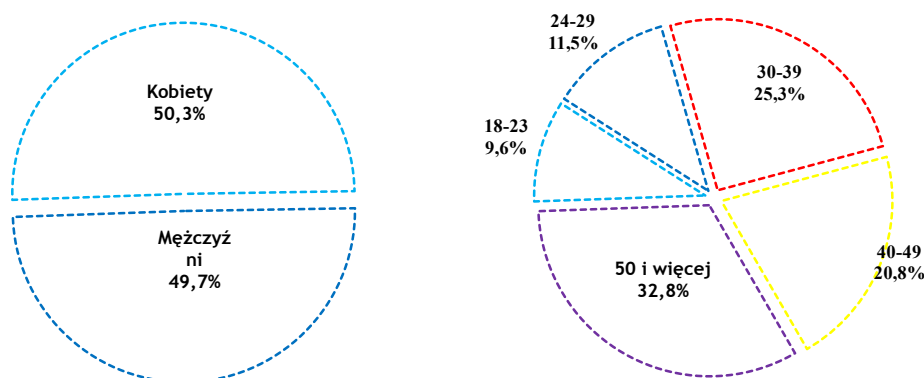


Wśród ankietowanych, 2,1% posiadało w momencie badania status ucznia/studenta. 4,8% to osoby niepełnosprawne.

### 3.3. Demografia biernych zawodowo

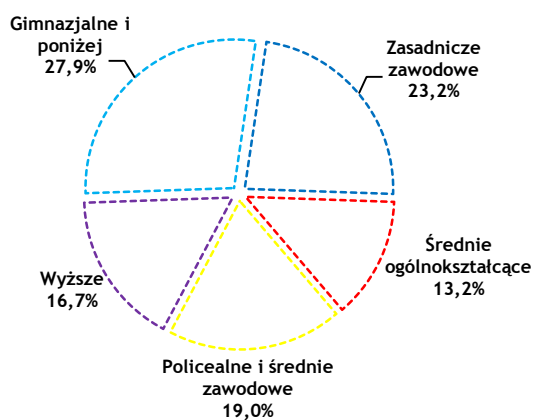
Badaniem wśród osób biernych zawodowo objęto 50,3% kobiet i 49,7% mężczyzn. Wśród wszystkich badanych, 9,6% stanowiły osoby w wieku 18-23 lata, 11,5% w grupie wieku 24-29 lat, a w grupie wieku 30-39 lat 25,3%. 20,8% ankietowanych stanowiły osoby w grupie 40-49 lat. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby powyżej 50 roku życia – 32,8% ogółu badanych.

**Wykres 21. Płeć i wiek osób biernych zawodowo**



27,9% ankietowanych to osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne i niższe, z kolei 23,2% to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, a 13,2% to badani, którzy ukończyli edukację w liceach ogólnokształcących. 19,0% posiada wykształcenie średnie zawodowe. Osoby bierne zawodowo z wykształceniem wyższym stanowiły 16,7% wszystkich respondentów.

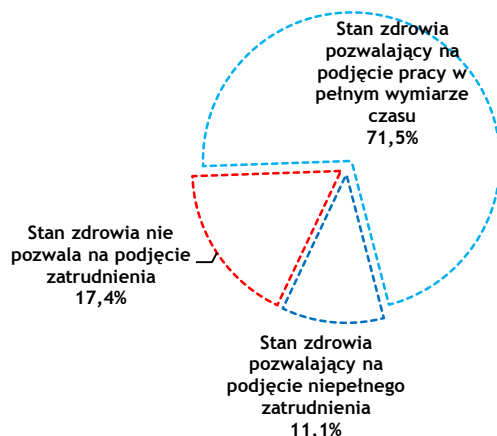
**Wykres 22. Wykształcenie osób biernych zawodowo**



W badaniu udział wzięło 36,7% bezrobotnych zamieszkujących obszary miejskie i 63,3% z obszarów wiejskich. Wśród ankietowanych, 3,6% posiadało orzeczenie o niepełnosprawności.

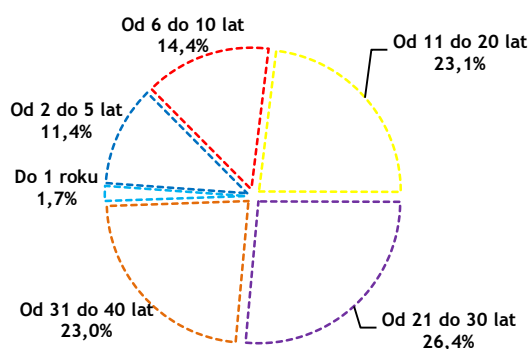
71,5% zadeklarowało, że ich stan zdrowia pozwala na podjęcie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, 11,1% twierdzi, że ich stan zdrowia pozwala na podjęcie niepełnego zatrudnienia. 17,4% ankietowanych przyznaje, że ich stan zdrowia nie pozwala na podjęcie pracy.

**Wykres 23. Stan zdrowia osób biernych zawodowo**



87,9% ankietowanych to osoby bierne zawodowo, które uprzednio podejmowały zatrudnienie. Wśród nich 1,7% to osoby posiadające staż pracy do 1 roku, 11,4% od 2 do 5 lat, 14,4% od 6 do 10 lat, a 23,1% od 11 do 20 lat. 26,4% badanych posiadało staż pracy od 21 do 30 lat. 23,0% biernych zawodowo posiadało staż pracy od 31 do 40 lat. 12,1% ankietowanych nie posiada stażu pracy.

**Wykres 24. Staż pracy osób biernych zawodowo**



11,8% badanych respondentów posiadało w momencie badania status ucznia/studenta. 15,6% to osoby niepełnosprawne.

#### 4. Ocena rynku pracy w powiecie stalowowolskim

W prezentowanym rozdziale przedstawiono opinie badanych odnośnie możliwości znalezienia zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, relacji na linii pracownik-pracodawca oraz ocenę zmian zachodzących na rynku pracy w powiecie stalowowolskim. Ponadto podjęto próbę zdiagnozowania obaw, jakie posiadają badani w odniesieniu do ich sytuacji na rynku pracy.

Na możliwość znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia najbardziej optymistycznie spoglądają osoby pracujące (51,6%), w następnej kolejności osoby biernie zawodowo (20,0%) oraz osoby bezrobotne (16,5%). Z przeprowadzonej analizy jasno wynika, że podejmowanie zatrudnienia istotnie wpływa na dostrzeganie szans podjęcia jakiejkolwiek pracy na lokalnym rynku. Można więc postawić tezę, że opinie w tej kwestii są wprost proporcjonalne do „oddalenia” od pracy zawodowej. Świadczą o tym także odpowiedzi „trudno powiedzieć”. Jak wynika z poniższych danych, aż 18,0% osób biernych zawodowo nie wskazało jednoznacznej odpowiedzi.

**Tabela 8. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy (przez osobę, która rzeczywiście chce pracować) jest:**

| Odpowiedzi        | % osób pracujących | % osób bezrobotnych | % osób biernych zawodowo | Ogółem |
|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|--------|
| Bardzo łatwe      | 18,8               | 4,2                 | 4,1                      | 9,3    |
| Raczej łatwe      | 32,8               | 12,3                | 15,9                     | 20,7   |
| Raczej trudne     | 29,9               | 43,4                | 39,1                     | 37,2   |
| Bardzo trudne     | 13,8               | 31,7                | 22,9                     | 22,4   |
| Trudno powiedzieć | 4,7                | 8,4                 | 18,0                     | 10,4   |

Zestawienie odpowiedzi na powyższe pytanie ze zmiennymi niezależnymi dowodzi, że istnieją istotne różnice w odpowiedziach w odniesieniu do zmiennej płeć, w przypadku osób pracujących. Mężczyźni częściej wyrażali opinie, iż znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia jest łatwe. Znacznie większy odsetek pracujących kobiet z kolei nie potrafił udzielić jednoznacznej odpowiedzi. Zróżnicowania ze względu na płeć nie obserwuje się w pozostałych grupach badanych.

**Tabela 9. Łatwość znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia w opiniach osób pracujących a płeć**

| Płeć      | Bardzo łatwe | Raczej łatwe | Raczej trudne | Bardzo trudne | Trudno powiedzieć |
|-----------|--------------|--------------|---------------|---------------|-------------------|
| Mężczyźni | 25,1         | 30,9         | 28,3          | 9,4           | 6,3               |
| Kobiety   | 12,4         | 34,7         | 31,6          | 18,1          | 3,2               |

Analiza powyższego pytania zwraca uwagę na rozbieżności wypowiedzi pomiędzy osobami długotrwale bezrobotnymi a osobami bez takiego statusu. W opiniach większego odsetka osób, które nigdy nie były osobami bezrobotnymi, znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia jest łatwe. Warto także nadmienić, że wyraźnie większy odsetek w grupie długotrwale bezrobotnych nie potrafił udzielić na to pytanie jednoznacznej odpowiedzi (13,0%).

**Tabela 10. Łatwość znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia a czas pozostawania osobą bezrobotną**

| % respondentów                                  |              |              |               |               |                   |
|---|--------------|--------------|---------------|---------------|-------------------|
|   | Bardzo łatwe | Raczej łatwe | Raczej trudne | Bardzo trudne | Trudno powiedzieć |
| Osoby bez statusu osoby długotrwale bezrobotnej | 3,5          | 19,2         | 40,7          | 32,5          | 4,1               |
| Osoby długotrwale bezrobotne                    | 4,9          | 4,9          | 46,3          | 30,9          | 13,0              |

W opiniach większości badanych, znalezienie zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami i kompetencjami jest na lokalnym rynku pracy zadaniem trudnym (osoby pracujące – łącznie 66,1%, osoby bezrobotne – łącznie 75,7%, osoby bierne zawodowo – łącznie 75,5%). Warto również zaznaczyć, że osoby bezrobotne oraz bierne zawodowo wyraźnie częściej nie ustosunkowały się jednoznacznie do tej kwestii, co może mieć związek z brakiem rozeznania w aktualnej sytuacji na rynku pracy.

**Tabela 11. Czy Pana(i) zdaniem znalezienie zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/kompetencjami jest na okolicznym rynku pracy:**

| Odpowiedzi        | % osób pracujących | % osób bezrobotnych | % osób biernych zawodowo | Ogółem |
|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|--------|
| Bardzo łatwe      | 12,8               | 3,3                 | 2,3                      | 6,3    |
| Raczej łatwe      | 13,8               | 6,3                 | 8,1                      | 9,5    |
| Raczej trudne     | 42,4               | 39,8                | 43,2                     | 41,9   |
| Bardzo trudne     | 23,7               | 35,9                | 32,3                     | 30,4   |
| Trudno powiedzieć | 7,3                | 14,7                | 14,1                     | 11,9   |

Analiza odpowiedzi w odniesieniu do zmiennych niezależnych zwraca uwagę na różnicowanie odpowiedzi wśród pracujących respondentów ze względu na wykształcenie. Osoby z wykształceniem wyższym najrzadziej wskazywały, że znalezienie zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/kompetencjami jest bardzo trudne (14,1%). Z kolei osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym najczęściej zwracały uwagę, że jest to zadanie bardzo łatwe (17,8%). Co ciekawe, podobnych różnic nie odnotowano wśród pozostałych grup, co

może świadczyć o tym, że to właśnie fakt posiadania zatrudnienia istotnie konstruuje obraz lokalnego rynku pracy.

**Tabela 12. Łatwość znalezienia zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/kompetencjami w opiniach osób pracujących a wykształcenie**

|                                 | Bardzo łatwe | Raczej łatwe | Raczej trudne | Bardzo trudne | Trudno powiedzieć |
|---------------------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|-------------------|
| Gimnazjalnie i niższe           | 17,8         | 11,2         | 39,3          | 22,4          | 9,3               |
| Zasadnicze zawodowe             | 13,5         | 13,5         | 48,3          | 21,3          | 3,4               |
| Średnie zawodowe lub policealne | 11,8         | 7,8          | 41,2          | 23,5          | 15,7              |
| Średnie ogólnokształcące        | 6,8          | 16,4         | 37,0          | 37,0          | 2,8               |
| Wyższe                          | 10,9         | 20,3         | 46,9          | 14,1          | 7,8               |

O ile, jak wcześniej wspomniano, nie odnotowuje się różnic w wypowiedziach osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo ze względu na wykształcenie, o tyle dokonując analizy odpowiedzi na powyższe pytanie, uwagę zwraca zróżnicowanie deklaracji ze względu na płeć wśród osób biernych zawodowo. Mężczyźni częściej wskazywali, że znalezienie zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/kompetencjami zawodowymi jest łatwe. Z kolei co piąta kobieta w tej grupie nie potrafiła wskazać jednoznacznej odpowiedzi. W kontekście pytania o możliwość znalezienia zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami i kompetencjami, nie stwierdza się istotnych statystycznie różnic ze względu na płeć wśród osób pracujących czy bezrobotnych. Ten fakt, wraz z poniższym zestawieniem może mieć związek z rolą społeczną biernych zawodowo kobiet. Nie ulega bowiem wątpliwości, że większość z nich, nie pracując i nie poszukując zatrudnienia, przejmuje na siebie szereg istotnych obowiązków domowych, w szczególności związanych z opieką nad dziećmi. Taka sytuacja istotnie oddala, a niejednokrotnie wręcz uniemożliwia podejmowanie jakichkolwiek działań w celu powrotu na rynek pracy, stąd naturalnym wydaje się, że również nie pozwala na dostrzeganie szans na zatrudnienie.

**Tabela 13. Łatwość znalezienia zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/kompetencjami a płeć osób biernych zawodowo**

| Płeć      | % respondentów |              |               |               |                   |
|-----------|----------------|--------------|---------------|---------------|-------------------|
|           | Bardzo łatwe   | Raczej łatwe | Raczej trudne | Bardzo trudne | Trudno powiedzieć |
| Mężczyźni | 3,1            | 9,9          | 48,7          | 30,4          | 7,9               |
| Kobiety   | 1,6            | 6,2          | 37,8          | 34,2          | 20,2              |



W odniesieniu do pytania o znalezienie zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków, respondenci są wyraźnie pesymistyczni i stosunkowo zgodni. Na trudność w znalezieniu takiej pracy wskazuje łącznie wśród osób pracujących 89,1%, osób bezrobotnych 92,2%, a wśród osób biernych zawodowo 88,6%.

**Tabela 14. Czy Pana(i) zdaniem znalezienie zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków jest na okolicznym rynku pracy:**

| Odpowiedzi        | % osób pracujących | % osób bezrobotnych | % osób biernych zawodowo | Ogółem |
|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|--------|
| Bardzo łatwe      | 0,3                | 0,9                 | 1,0                      | 0,7    |
| Raczej łatwe      | 7,6                | 2,1                 | 4,7                      | 4,9    |
| Raczej trudne     | 40,4               | 45,5                | 43,0                     | 42,8   |
| Bardzo trudne     | 48,7               | 46,7                | 45,6                     | 47,0   |
| Trudno powiedzieć | 3,0                | 4,8                 | 5,7                      | 4,6    |

W kontekście powyższego pytania, odnotowano różnice w wypowiedziach osób pracujących pod względem wieku. Najmłodsza grupa wiekowa badanych najczęściej wskazywała na łatwość znalezienia zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków. Świadczyć to może o optymistycznym sposobie myślenia o rynku pracy wśród młodych ludzi lub zróżnicowaniu w określaniu pojęcia „satysfakcjonujący”. Okazać się może bowiem, że osoby młode posiadają niższe oczekiwania (być może część z nich nie posiada własnych rodzin), stąd w ich opiniach, łatwiej im sprostać.

**Tabela 15. Znalezienie zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków a wiek pracujących**

|                | Bardzo łatwe | Raczej łatwe | Raczej trudne | Bardzo trudne | Trudno powiedzieć |
|----------------|--------------|--------------|---------------|---------------|-------------------|
| 18-23 lata     | 0,0          | 24,4         | 48,6          | 27,0          | 0,0               |
| 24-30 lat      | 0,0          | 4,5          | 56,8          | 36,4          | 2,3               |
| 31-40 lat      | 1,0          | 8,3          | 37,1          | 51,5          | 2,1               |
| 41-50 lat      | 0,0          | 7,4          | 38,8          | 46,3          | 7,5               |
| Powyżej 50 lat | 0,0          | 3,2          | 35,7          | 58,7          | 2,4               |

Większość ogółu badanych jest przekonana, że liczba miejsc pracy utrzymuje się na względnie stałym poziomie. O przybywaniu miejsc pracy na lokalnym rynku najczęściej wspominają osoby pracujące (37,0%), następnie bierni zawodowo (26,0%), najrzadziej z kolei osoby bezrobotne (17,4%). Potwierdza się tym samym teza mówiąca o związku pomiędzy aktywizacją zawodową a postrzeganiem sytuacji na rynku pracy. Warto zwrócić uwagę na znaczący odsetek ankietowanych, którzy nie ustosunkowali się jednoznacznie do pytania. Świadczyć może to o braku zainteresowania tej grupy ogólną sytuacją na rynku pracy lub

niedostrzeganiem zmian na nim zachodzących. Teza ta wydaje się być zasadna, spoglądając na odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” w grupie osób biernych zawodowo (19,9%).

**Tabela 16. Czy Pana(i) zdaniem w ostatnich trzech latach na lokalnym rynku pracy:**

| Odpowiedzi   | % osób pracujących | % osób bezrobotnych | % osób biernych zawodowo | Ogółem |
|--|--------------------|---------------------|--------------------------|--------|
| Przybywa miejsc pracy  | 37,0               | 17,4                | 26,0                     | 27,2   |
| Liczba miejsc pracy utrzymuje się na względnie stałym poziomie | 45,6               | 52,4                | 42,4                     | 46,6   |
| Ubywa miejsc pracy   | 7,3                | 17,7                | 11,7                     | 12,0   |
| Trudno powiedzieć  | 10,1               | 12,5                | 19,9                     | 14,2   |

Warto nadmienić, że wśród osób pracujących, dostrzeganie wzrostu liczby miejsc pracy ma związek z wiekiem. Najmniej zorientowane w sytuacji na lokalnym rynku pracy są osoby młode. Aż 21,7% nie potrafiło ocenić zmian, jakie zachodzą w jego obrębie. Z kolei, im wyższa grupa wiekowa, tym większy odsetek badanych, którzy wskazują na przybywanie miejsc pracy. W przypadku osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo nie odnotowano istotnych statystycznie różnic.

Dane te wskazują, że istotną dla posiadania obiektywnej oceny sytuacji na lokalnym rynku pracy jest perspektywa czasowa. Im dłuższy okres aktywności zawodowej, tym lepsze dostrzeganie zmian.

**Tabela 17. Zmiany na rynku pracy a wiek osób pracujących**

|                | Przybywa miejsc pracy | Liczba miejsc pracy utrzymuje się na względnie stałym poziomie | Ubywa miejsc pracy | Trudno powiedzieć |
|----------------|-----------------------|--|--------------------|-------------------|
| 18-23 lata     | 29,7                  | 40,5   | 8,1                | 21,7              |
| 24-30 lat      | 36,4                  | 54,5   | 4,5                | 4,6               |
| 31-40 lat      | 34,0                  | 48,5   | 9,3                | 8,2               |
| 41-50 lat      | 37,5                  | 46,3   | 5,0                | 11,2              |
| Powyżej 50 lat | 41,3                  | 41,3   | 7,9                | 9,5               |

Dostrzeganie zmian na rynku pracy ma też związek z wykształceniem. Im wyższy jego poziom, tym częstsze wskazania na wzrost liczby miejsc pracy. Zależność ta, podobnie, jak w przypadku zmiennej wiek, występuje tylko wśród osób pracujących. Okazuje się więc, że poziom wykształcenia, a co za tym idzie wzrost świadomości otaczających nas w życiu codziennym zjawisk, ma również istotne znaczenie dla percepcji rynku pracy. Fakt braku takich zależności wśród osób bezrobotnych i biernych zawodowo świadczy o tym, że owa

świadomość może zaistnieć wyłącznie na gruncie aktywności zawodowej.

**Tabela 18. Zmiany na rynku pracy a wykształcenie osób pracujących**

|                                 | Przybywa miejsc pracy | Liczba miejsc pracy utrzymuje się na względnie stałym poziomie | Ubywa miejsc pracy | Trudno powiedzieć |
|---------------------------------|-----------------------|--|--------------------|-------------------|
| Gimnazjalnie i niższe           | 26,2                  | 52,3   | 7,5                | 14,0              |
| Zasadnicze zawodowe             | 27,0                  | 48,3   | 11,2               | 13,5              |
| Średnie zawodowe lub policealne | 39,2                  | 41,2   | 5,9                | 13,7              |
| Średnie ogólnokształcące        | 42,5                  | 45,2   | 8,2                | 4,1               |
| Wyższe                          | 60,9                  | 34,4   | 1,6                | 3,1               |

Z kolei ocena rynku pracy przez osoby bezrobotne zmienia się wraz z okresem pozostawania bez pracy. Z upływem czasu, coraz mniejszy odsetek tych osób wskazuje, że na lokalnym rynku pracy przybywa nowych miejsc zatrudnienia. Jednocześnie, wraz z czasem pozostawania osobą bezrobotną, maleje odsetek badanych, którzy podają, że ubywa miejsc pracy. Wynika z tego wniosek, że krótki czas od momentu utraty zatrudnienia powoduje przekonanie, że na lokalnym rynku spada liczba miejsc pracy.

**Tabela 19. Zmiany na rynku pracy a czas pozostawania osobą bezrobotną**

|                      | Przybywa miejsc pracy | Liczba miejsc pracy utrzymuje się na względnie stałym poziomie | Ubywa miejsc pracy | Trudno powiedzieć |
|----------------------|-----------------------|--|--------------------|-------------------|
| Poniżej 3 miesięcy   | 29,5                  | 32,8   | 21,3               | 16,4              |
| Od 3 do 6 miesięcy   | 24,3                  | 51,4   | 13,5               | 10,8              |
| Od 7 do 12 miesięcy  | 13,2                  | 68,4   | 15,8               | 2,6               |
| Od 13 do 24 miesięcy | 16,7                  | 50,0   | 19,7               | 13,6              |
| Powyżej 24 miesięcy  | 11,4                  | 58,3   | 16,7               | 13,6              |

Na pytanie o poziom płac w stosunku do kosztów utrzymania, badani wydają się być zgodni co do odpowiedzi, że poziom ten jest niski (osoby pracujące – łącznie 84,6%, osoby bezrobotne – łącznie 81,7%, osoby bierne zawodowo – łącznie 84,1%).

Na uwagę zasługuje fakt, że podobnie, jak w przypadku odpowiedzi na wcześniejsze pytania, tak i tu największy odsetek ankietowanych, którzy nie mają zdania, występuje wśród osób biernych zawodowo (8,8%).

**Tabela 20. Czy Pana(i) zdaniem poziom płac na lokalnym rynku pracy, w stosunku do kosztów utrzymania, jest:**

| Odpowiedzi        | % osób pracujących | % osób bezrobotnych | % osób biernych zawodowo | Ogółem |
|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|--------|
| Bardzo niski      | 28,1               | 38,3                | 32,8                     | 32,8   |
| Raczej niski      | 56,5               | 43,4                | 51,3                     | 50,7   |
| Raczej wysoki     | 7,3                | 9,3                 | 5,5                      | 7,3    |
| Bardzo wysoki     | 3,6                | 1,2                 | 1,6                      | 2,2    |
| Trudno powiedzieć | 4,5                | 7,8                 | 8,8                      | 7,0    |

Na etapie analiz odnotowano wprowadzić niewielkie różnice w odpowiedziach respondentów ze względu na zmienną „wiek” (wszystkie grupy), a co za tym idzie, zmienną „staż pracy”, jednak dotyczyły one rozbieżności pomiędzy ocenami „bardzo niski” a „raczej niski”. Wraz z wiekiem badanych, większy odsetek wskazywał, że poziom płac jest „bardzo niski”. Trudno jednak wnioskować istotność takiej zależności. Z równym prawdopodobieństwem można by przyjąć, że ma to związek z generalną radykalizacją opinii wśród osób starszych.

W odpowiedzi na pytanie o poziom płac w stosunku do kosztów utrzymania, również doszukać się można rozbieżności w wypowiedziach bezrobotnych ze względu na czas ich pozostawania bez pracy. Osoby długotrwale bezrobotne częściej wskazują na niski poziom zarobków w stosunku do kosztów utrzymania. Ich przekonanie jest też wyraźnie silniejsze. O ile wśród osób bez statusu osoby długotrwale bezrobotnej, 19,7% twierdziło, że poziom płac jest „bardzo niski”, w grupie osób długotrwale bezrobotnych, na takie stwierdzenie zdecydowało się 39,1% ankietowanych.

**Tabela 21. Poziom płac w stosunku do kosztów utrzymania a czas pozostawania bezrobotnym**

|   | % respondentów |              |               |               |                   |
|---|----------------|--------------|---------------|---------------|-------------------|
|   | Bardzo niski   | Raczej niski | Raczej Wysoki | Bardzo wysoki | Trudno powiedzieć |
| Osoby bez statusu osoby długotrwale bezrobotnej | 19,7           | 60,7         | 9,8           | 8,2           | 1,6               |
| Osoby długotrwale bezrobotne                    | 39,1           | 45,7         | 6,5           | 6,5           | 2,2               |

Na pytanie o wpływ pracowników na proponowane przez pracodawców warunki pracy, największy odsetek badanych, którzy twierdzą, że taki wpływ istnieje to osoby pracujące (46,6%), następnie osoby biernie zawodowo (30,7%) oraz bezrobotne (24,0%). Wysoki odsetek osób pracujących jest tu dość oczywisty, posiadają one bezpośredni kontakt z pracodawcami, stąd ich opinie zapewne ściśle odnoszą się do osobistych doświadczeń. Natomiast liczna grupa respondentów wśród osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo, przekonana o braku takiego wpływu, może istotnie wpływać na brak aktywności zawodowej i niechęci do podjęcia zatrudnienia.

**Tabela 22. Czy Pana(i) zdaniem pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy:**

| Odpowiedzi                                    | %<br>osób<br>pracujących | %<br>osób<br>bezrobotnych | %<br>osób biernych<br>zawodowo | Ogółem |
|---|--------------------------|---------------------------|--------------------------------|--------|
| Tak   | 46,6                     | 24,0                      | 30,7                           | 34,2   |
| - Większość pracowników ma wpływ              | 36,3                     | 25,9                      | 38,1                           | 34,7   |
| - Tylko wykwalifikowani pracownicy mają wpływ | 63,7                     | 74,1                      | 61,9                           | 65,3   |
| Nie   | 44,8                     | 63,8                      | 57,3                           | 54,9   |
| Trudno powiedzieć                             | 8,6                      | 12,2                      | 12,0                           | 10,9   |

W odpowiedziach na pytanie o to, czy większość pracodawców szanuje swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę, odnotowuje się wyraźne rozbieżności w opiniach badanych grup. Osoby pracujące wskazują najczęściej, że pracodawcy szanują swoich pracowników (łącznie 43,5%). Z kolei wśród osób bezrobotnych odsetek ten wyraźnie spada i wynosi łącznie 26,7%, a wśród osób biernych zawodowo 35,5%. Z poniższego zestawienia można więc wnioskować o istnieniu błędnego przekonania, czy wręcz stereotypu wśród osób bezrobotnych, dotyczącego pracodawców, którzy nie mają szacunku dla swoich pracowników. To z kolei może wpływać na obawy przed podjęciem zatrudnienia.

Nie sposób też – podczas analizy – pominąć grupy licznych badanych, którzy nie udzielili jednoznacznych odpowiedzi. Wśród wszystkich opinii na temat lokalnego rynku pracy, w przypadku tego pytania, liczba wskazań „trudno powiedzieć” jest największa (łącznie wśród wszystkich badanych – 16,5%).

**Tabela 23. Czy pracodawcy szanują swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę?**

| Odpowiedzi       | %<br>osób<br>pracujących | %<br>osób<br>bezrobotnych | %<br>osób biernych<br>zawodowo | Ogółem |
|------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------------|--------|
| Zdecydowanie nie | 9,4                      | 19,2                      | 15,7                           | 14,5   |
| Raczej nie       | 28,9                     | 38,3                      | 33,7                           | 33,4   |
| Raczej tak       | 39,3                     | 23,1                      | 30,5                           | 31,3   |

|                   |      |      |      |      |
|-------------------|------|------|------|------|
| Zdecydowanie tak  | 4,2  | 3,6  | 5,0  | 4,3  |
| Trudno powiedzieć | 18,2 | 15,8 | 15,1 | 16,5 |

Analiza porównawcza odpowiedzi na pytanie o większość pracodawców w zestawieniu z pracodawcami respondenta (osoby pracujące) dowodzi, że wzrasta odsetek pozytywnych odpowiedzi (z łącznie 43,5% na 66,4%). Można w związku z tym wysunąć tezę, że badani wyrażają lepszą opinię na temat własnych pracodawców niż ogółu na lokalnym rynku pracy. Zmniejsza się też odsetek osób niezdecydowanych z 18,2% na 7,8%.

**Tabela 24. Stosunek pracodawców do pracowników w opiniach osób pracujących**

| Odpowiedzi        | Większość pracodawców | Pracodawca respondenta |
|-------------------|-----------------------|------------------------|
|                   | % respondentów        | % respondentów         |
| Zdecydowanie nie  | 9,4                   | 8,1                    |
| Raczej nie        | 28,9                  | 17,7                   |
| Raczej tak        | 39,3                  | 41,1                   |
| Zdecydowanie tak  | 4,2                   | 25,3                   |
| Trudno powiedzieć | 18,2                  | 7,8                    |

Sytuacja bycia choć raz osobą bezrobotną, jednak obecnie pracującą, przekłada się na postrzeganie pracodawców na lokalnym rynku pracy. Z analizy wynika, że osoby pracujące, które były w przeszłości osobami bezrobotnymi, statystycznie częściej wskazują, iż pracodawcy nie szanują swoich pracowników i wykonywanej przez nich pracy. Taka sytuacja może być spowodowana dotychczasowymi, negatywnymi doświadczeniami. Będąc osobami bezrobotnymi mogli oni z większą intensywnością kontaktować się z pracodawcami lub zasięgać opinii innych osób na ich temat. Prawdopodobnym jest również, że doświadczyli oni zwolnienia z pracy w przeszłości, co ostatecznie negatywnie wpłynęło na generalną ocenę lokalnych pracodawców.

**Tabela 25. Stosunek pracodawców do pracowników a opinie osób pracujących, które pozostawały w przeszłości osobami bezrobotnymi**

|  | % respondentów   |            |            |                  |                   |
|--|------------------|------------|------------|------------------|-------------------|
|  | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Raczej tak | Zdecydowanie tak | Trudno powiedzieć |
| Pracujący, bezrobotni w przeszłości                      | 11,2             | 32,6       | 29,8       | 1,7              | 24,7              |
| Pracujący, nie będący osobami bezrobotnymi w przeszłości | 7,8              | 25,7       | 47,6       | 6,3              | 12,6              |

Na pytanie o to, czy pracownicy szanują swoje miejsce pracy i dbają o to, by je zachować, odpowiedzi ogółu respondentów są relatywnie zgodne. Większość badanych

odpowiada na to pytanie twierdząco (osoby pracujące – łącznie 75,0%, osoby bezrobotne – łącznie 72,4%, osoby bierne zawodowo – łącznie 77,1%). Interesującym jest fakt, że w odróżnieniu od odpowiedzi na pozostałe pytania dotyczące opinii na temat lokalnego rynku pracy, w tym przypadku odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” jest w grupie osób biernych zawodowo najniższy spośród wszystkich grup (9,8%). Taki stan rzeczy może świadczyć o istnieniu wyraźnie silniejszego – w porównaniu z pozostałymi opiniami – przekonania ankietowanych biernych zawodowo, że pracownicy dbają o swoje miejsca pracy.

**Tabela 26. Czy Pana(i) zdaniem, pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować**

| Odpowiedzi        | % osób pracujących | % osób bezrobotnych | % osób biernych zawodowo | Ogółem |
|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|--------|
| Zdecydowanie nie  | 1,6                | 1,2                 | 1,6                      | 1,5    |
| Raczej nie        | 13,0               | 13,8                | 11,5                     | 12,7   |
| Raczej tak        | 45,8               | 47,0                | 52,9                     | 48,6   |
| Zdecydowanie tak  | 29,2               | 25,4                | 24,2                     | 26,3   |
| Trudno powiedzieć | 10,4               | 12,6                | 9,8                      | 10,9   |

Na pytanie o poszanowanie swojego miejsca pracy, skierowane do osób pracujących, łącznie 92,2% utrzymuje, że szanuje swoje miejsce pracy i dba o to, by je zachować. Przeciwną deklarację złożyło łącznie 1,3% ankietowanych. Z poniższego zestawienia – co nie powinno zaskakiwać – wynika, że ankietowani znacznie lepiej oceniają samych siebie, niż większość pracowników na lokalnym rynku pracy.

**Tabela 27. Czy Pana(i) zdaniem, pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować**

| Odpowiedzi        | Większość pracowników | Respondent     |
|-------------------|-----------------------|----------------|
|                   | % respondentów        | % respondentów |
| Zdecydowanie nie  | 1,6                   | 0,5            |
| Raczej nie        | 13,0                  | 0,8            |
| Raczej tak        | 45,8                  | 20,1           |
| Zdecydowanie tak  | 29,2                  | 72,1           |
| Trudno powiedzieć | 10,4                  | 6,5            |

Z opracowanego materiału badawczego wynika, że opinie badanych są mocno zróżnicowane w kwestii relacji na linii pracownik-pracodawca. 25,2% osób pracujących twierdzi, że pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do pracy. Na taką odpowiedź zdecydowało się w grupie osób bezrobotnych zaledwie 9,6%, a wśród osób biernych zawodowo 16,2%. Wszystkie grupy badanych podobnie wskazują, że

pracodawcy wykorzystują swoich pracowników, bo wiedzą, że zawsze znajdą nowych (osoby pracujące – 29,7%, osoby bezrobotne – 28,4%, osoby bierne zawodowo – 26,0%). Natomiast przekonanie o pracodawcach, którzy wykorzystują osoby nisko wykwalifikowane, ale dbają o wysoko wykwalifikowane jest największe wśród osób bezrobotnych 62,0% oraz biernych zawodowo 57,8%.

Zakładając, że opinie osób pracujących – z uwagi na fakt posiadania zatrudnienia, najbardziej realnie oceniają sytuację na rynku pracy, można w tym przypadku ponownie wysunąć tezę o braku wiedzy, czy też istnieniu błędnych przekonań wśród osób bezrobotnych i biernych zawodowo, co do pracodawców działających na terenie powiatu.

**Tabela 28. Które ze zdań najtrafniej opisuje Pana(i) zdaniem warunki na lokalnym rynku pracy**

| Odpowiedzi   | % osób pracujących | % osób bezrobotnych | % osób biernych zawodowo | Ogółem |
|--|--------------------|---------------------|--------------------------|--------|
| Pracodawcy wykorzystują pracowników, bo wiedzą, że zawsze znajdą nowych                          | 29,7               | 28,4                | 26,0                     | 28,0   |
| Pracodawcy wykorzystują pracowników niskowykwalifikowanych, ale dbają o wysoko wykwalifikowanych | 45,1               | 62,0                | 57,8                     | 54,6   |
| Pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy       | 25,2               | 9,6                 | 16,2                     | 17,4   |

W odniesieniu do powyższych opinii, należy zwrócić uwagę na zmienną demograficzną „wiek”. W przypadku osób pracujących, badani w najmłodszej grupie wiekowej wyraźnie częściej od pozostałych grup twierdzili, że pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy. Ten stan rzeczy tłumaczyć można krótkim czasem aktywności zawodowej, w trakcie której badani ci nie nabyli negatywnych doświadczeń w relacjach z pracodawcami. Równie prawdopodobną jest też teza, iż wejście tych osób na rynek pracy zbiegło się z wyraźnym spadkiem stopy bezrobocia, problemami pracodawców ze znalezieniem pracowników, a w konsekwencji ich większą dbałością o nowozatrudnionych.

**Tabela 29. Ocena warunków na lokalnym rynku pracy a wiek osób pracujących**

|                | Pracodawcy wykorzystują pracowników, bo wiedzą, że zawsze znajdą nowych | Pracodawcy wykorzystują pracowników niskowykwalifikowanych, ale dbają o wysoko wykwalifikowanych | Pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy |
|----------------|---|--|--|
| 18-23 lata     | 24,3  | 29,7   | 46,0   |
| 24-30 lat      | 43,2  | 34,1   | 22,7   |
| 31-40 lat      | 33,0  | 40,2   | 26,8   |
| 41-50 lat      | 27,5  | 56,3   | 16,2   |
| Powyżej 50 lat | 25,4  | 50,0   | 24,6   |



W kontekście rynku pracy w powiecie stalowowolskim, poproszono badanych o wskazanie ewentualnych obaw związanych z zatrudnieniem. Jak wskazuje analiza, pracujący respondenci najbardziej obawiają się utraty zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych (łącznie 47,4%), przeciążenia obowiązkami zawodowymi, które trudniej będzie wykonywać wraz z wiekiem (łącznie 43,2%). Grupa badanych obawiająca się braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki zawodowej stanowi łącznie 35,9%. Badani, którzy udzielili twierdzących odpowiedzi na obawy związane z brakiem stabilności zatrudnienia to łącznie 33,9%.

**Tabela 30. Obawy związane z zatrudnieniem wśród osób pracujących**

|  | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Raczej tak | Zdecydowanie tak | Nie umiem ocenić |
|--|------------------|------------|------------|------------------|------------------|
| Braku stabilności zatrudnienia   | 20,1             | 41,4       | 24,5       | 9,4              | 4,6              |
| Braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki zawodowej (zmieniania stanowisk/pracodawców) | 21,9             | 33,6       | 25,5       | 10,4             | 8,6              |
| Utraty zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych   | 15,1             | 32,3       | 33,6       | 13,8             | 5,2              |
| Przeciążenia obowiązkami zawodowymi (wraz z wiekiem co raz trudniej będzie je wykonywać)           | 14,6             | 37,2       | 31,5       | 11,7             | 5,0              |

Z materiału zebranego wśród osób pracujących wynika, że osoby młode wyrażają większe obawy o brak stabilności zatrudnienia. Ponadto, obawy te wydają się zmniejszać wraz z wiekiem.

**Tabela 31. Obawy o brak stabilności zatrudnienia a wiek osób pracujących**

|                | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Raczej tak | Zdecydowanie tak | Nie umiem ocenić |
|----------------|------------------|------------|------------|------------------|------------------|
| 18-23 lata     | 10,8             | 35,1       | 27,0       | 21,6             | 5,5              |
| 24-30 lat      | 18,2             | 43,2       | 29,5       | 4,5              | 4,6              |
| 31-40 lat      | 16,5             | 44,3       | 26,8       | 8,2              | 4,2              |
| 41-50 lat      | 15,0             | 36,3       | 27,5       | 12,5             | 8,7              |
| Powyżej 50 lat | 29,4             | 43,7       | 18,3       | 6,3              | 2,3              |

Odwrotną zależność natomiast zaobserwować można w przypadku obaw o przeciążenia obowiązkami. Tutaj częstotliwość wskazań jest największa w najstarszych grupach wiekowych.

**Tabela 32. Obawy o przeciążenia obowiązkami zawodowymi a wiek osób pracujących**

|            | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Raczej tak | Zdecydowanie tak | Nie umiem ocenić |
|------------|------------------|------------|------------|------------------|------------------|
| 18-23 lata | 16,2             | 51,4       | 10,8       | 16,2             | 5,4              |

|                |      |      |      |      |     |
|----------------|------|------|------|------|-----|
| 24-30 lat      | 9,1  | 52,3 | 20,5 | 11,4 | 6,7 |
| 31-40 lat      | 8,2  | 43,3 | 36,1 | 8,2  | 4,2 |
| 41-50 lat      | 12,5 | 27,5 | 36,3 | 15,0 | 8,7 |
| Powyżej 50 lat | 22,2 | 29,4 | 34,9 | 11,1 | 2,4 |

Analizując wypowiedzi badanych pracujących odnośnie ewentualnego poczucia zagrożenia na rynku pracy, po raz kolejny do głosu dochodzi ta zmienna zależna, która wpływała na opinie dotyczące rynku pracy. Zestawienie wybranych danych prowadzi do wniosku, że badani, którzy w przeszłości byli osobami bezrobotnymi, statystycznie częściej wskazują na obawy związane z brakiem stabilności zatrudnienia.

**Tabela 33. Obawy związane z brakiem stabilności zatrudnienia a posiadanie w przeszłości statusu osoby bezrobotnej**

|   | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Raczej tak | Zdecydowanie tak | Nie umiem ocenić |
|---|------------------|------------|------------|------------------|------------------|
| % respondentów, którzy przynajmniej raz byli osobami bezrobotnymi | 9,3              | 44,4       | 31,5       | 12,0             | 2,8              |
| % respondentów, którzy nie byli nigdy osobami bezrobotnymi        | 24,3             | 40,2       | 21,7       | 8,3              | 5,5              |

Analiza powyższych zmiennych prowadzi do wniosku, że sytuacja osób, które choć raz były osobami bezrobotnymi, odbija się niekorzystnie na ogólnej sytuacji tych osób nie tylko w czasie, kiedy nie posiadali oni zatrudnienia, ale także po uzyskaniu przez nich pracy i wyraża się w obawach o dalsze losy zawodowe.

26,0% osób pracujących wskazało na inne obawy w związku z aktywnością na lokalnym rynku pracy. Wśród nich, dominują kwestie finansowe. Ten fakt dowodzi, że problem niskich wynagrodzeń jest dla respondentów kluczowy, co zresztą potwierdzają wcześniejsze deklaracje ogółu badanych w tej grupie.

**Tabela 34. Inne obawy związane z zatrudnieniem w opiniach osób pracujących**

| Odpowiedzi  | % respondentów |
|---|----------------|
| Konieczność podejmowania dodatkowego zatrudnienia w sytuacji niskich dochodów | 69,0           |
| Niskie wynagrodzenie i wzrost kosztów życia                                   | 13,0           |
| Koszty zapewnienia opieki nad dziećmi   | 10,0           |
| Niskie dochody po przejściu na emeryturę                                      | 8,0            |

W grupie osób bezrobotnych, największy odsetek badanych stwierdził, że obawia się braku stabilności zatrudnienia (łącznie 61,6%). W dalszej kolejności respondenci wskazali na ewentualność istotnego pogorszenia sytuacji zdrowotnej (łącznie 60,8%).

Odsetek odpowiedzi w przypadku pozostałych obaw oscyluje wokół wcześniej wymienionych. Najmniejsza grupa badanych bezrobotnych wskazała na uzależnienie ekonomiczne od innych osób/instytucji (łącznie 56,0%).

Zaprezentowane dane wskazują, że osoby bezrobotne wskazują relatywnie częściej na istnienie poszczególnych obaw. Prowadzi to do wniosku, iż sytuacja pozostawiana osobą bezrobotną mnoży obawy związane z odnalezieniem się na rynku pracy.

**Tabela 35. Obawy związane z zatrudnieniem wśród osób bezrobotnych**

|  | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Raczej tak | Zdecydowanie tak | Nie umiem ocenić |
|--|------------------|------------|------------|------------------|------------------|
| Braku możliwości znalezienia zatrudnienia (długotrwałego bezrobocia) | 7,2              | 22,5       | 35,6       | 22,5             | 12,2             |
| Braku stabilności zatrudnienia                                       | 5,7              | 20,4       | 33,2       | 28,4             | 12,3             |
| Braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki zawodowej      | 8,1              | 23,1       | 35,3       | 16,8             | 16,7             |
| Istotnego pogorszenia sytuacji zdrowotnej                            | 8,4              | 18,3       | 37,4       | 23,4             | 12,5             |
| Istotnego pogorszenia sytuacji ekonomicznej                          | 6,9              | 21,3       | 32,9       | 25,4             | 13,5             |
| Uzależnienia ekonomicznego od innych osób/instytucji                 | 8,4              | 21,3       | 34,4       | 21,6             | 14,3             |

Zestawienie odpowiedzi dotyczących obaw związanych z zatrudnieniem wskazuje, że bezrobotne kobiety częściej obawiają się braku możliwości znalezienia zatrudnienia. W grupie mężczyzn na obawę taką wskazuje łącznie 49,4%, w grupie kobiet natomiast łącznie 66,7%.

**Tabela 36. Obawa o brak możliwości znalezienia zatrudnienia a płeć osób bezrobotnych**

|           | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Raczej tak | Zdecydowanie tak | Nie umiem ocenić |
|-----------|------------------|------------|------------|------------------|------------------|
| Kobiety   | 3,0              | 17,3       | 38,1       | 28,6             | 13,0             |
| Mężczyźni | 11,4             | 27,7       | 33,1       | 16,3             | 11,5             |

Podobną zależność odnotowano w przypadku obaw związanych z brakiem stabilności zatrudnienia. łącznie 51,8% mężczyzn deklaruje taką obawę, z kolei wśród kobiet, łącznie 71,4%.

**Tabela 37. Obawy o brak stabilności zatrudnienia a płeć osób bezrobotnych**

|         | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Raczej tak | Zdecydowanie tak | Nie umiem ocenić |
|---------|------------------|------------|------------|------------------|------------------|
| Kobiety | 3,0              | 12,5       | 37,5       | 33,9             | 13,1             |

|           |     |      |      |      |      |
|-----------|-----|------|------|------|------|
| Mężczyźni | 8,4 | 28,3 | 28,9 | 22,9 | 11,5 |
|-----------|-----|------|------|------|------|

Na pytanie otwarte o istnienie innych obaw w kontekście obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej 33,2% osób bezrobotnych wskazało, że posiada takie obawy. W większości pochodziły one od ankietowanych kobiet i dotyczyły sytuacji rodzinnej związanej z koniecznością opieki nad członkami najbliższej rodziny. Głównie problem ten dotyczył małych dzieci, ale także, w kilku przypadkach, osób starszych. Ponadto, badani wskazali na istotny problem pozostawiania innych członków gospodarstwa domowego osobami bezrobotnymi. Pozostałe osoby podnosiły kwestie braku transportu do i z ewentualnego miejsca pracy, niewystarczające środki na poszukiwanie zatrudnienia oraz niedostateczne doświadczenie zawodowe.

**Tabela 38. Inne obawy związane z zatrudnieniem wśród osób bezrobotnych**

| Odpowiedzi   | % respondentów |
|--|----------------|
| Brak możliwości zatrudnienia związany z koniecznością opieki nad dziećmi       | 45,0           |
| Pozostawianie innych członków gospodarstwa domowego osobami bezrobotnymi       | 22,5           |
| Brak transport do i z ewentualnego miejsca pracy                               | 11,7           |
| Brak możliwości zatrudnienia związany z koniecznością opieki nad osobą starszą | 9,9            |
| Niedostateczne doświadczenie zawodowe  | 1,8            |

Wśród osób biernych zawodowo, największy odsetek badanych obawia się istotnego pogorszenia sytuacji ekonomicznej (45,0%), najmniejszy z kolei konieczności powrotu na rynek pracy w przyszłości (29,6%).

**Tabela 39. Obawy związane z aktualną sytuacją wśród osób biernych zawodowo**

| Odpowiedzi   | % respondentów   |            |            |                  |                  |
|--|------------------|------------|------------|------------------|------------------|
|  | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Raczej tak | Zdecydowanie tak | Nie umiem ocenić |
| Braku możliwości znalezienia zatrudnienia w przyszłości                    | 24,5             | 26,3       | 24,2       | 14,3             | 10,7             |
| Konieczności powrotu na rynek pracy w przyszłości                          | 27,9             | 29,7       | 16,1       | 13,5             | 12,8             |
| Braku możliwości znalezienia zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych | 24,5             | 22,4       | 25,8       | 17,7             | 9,6              |
| Istotnego pogorszenia sytuacji ekonomicznej                                | 17,7             | 27,6       | 31,5       | 13,5             | 9,7              |
| Uzależnienia ekonomicznego od innych osób/instytucji                       | 22,4             | 26,6       | 29,2       | 12,8             | 9,0              |

Interesującym jest fakt, że analiza odpowiedzi na powyższe pytanie nie wykazuje różnicowania ze względu na zmienne niezależne. Nawet obawy, które z pozoru wydawać by się mogło, winny statystycznie częściej występować w danej grupie wiekowej, jak na przykład obawa o problemy zdrowotne, w przypadku osób biernych zawodowo proporcjonalnie rozkładają się pomiędzy poszczególnymi grupami ze względu na płeć, wiek, miejsce zamieszkania itd. Taka sytuacja prowadzić może do wniosku, że osoby bierne zawodowo rozpatrują powyższe obawy bardziej w kontekście swoich osobistych problemów życiowych, które łączą badanych (stan zdrowia, sytuacja rodzinna itd.), nie – jak pozostałe grupy – bezpośrednio w kontekście sytuacji na rynku pracy i zróżnicowanych opinii na jego temat.

Na pytanie otwarte o inne zagrożenia w kontekście obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej, zaledwie 11,8% badanych udzieliło konkretnej odpowiedzi. Wszystkie te osoby podnosiły jednak kwestie natury społecznej czy socjalizacyjnej niż stricte zawodowej. Były to obawy o samotność i wykluczenie społeczne. Ponadto wskazywano także na obawę o przyszłą emeryturę i związany z nim niski staż pracy.

**Tabela 40. Inne obawy związane z zatrudnieniem wśród osób biernych zawodowo**

| Odpowiedzi   | % respondentów |
|--|----------------|
| Brak osób, od których można oczekiwać wsparcia w codziennych obowiązkach | 46,7           |
| Samotność  | 40,0           |
| Emerytura z niskim stażem pracy  | 31,1           |

Analiza materiału badawczego wskazuje, że wśród badanych grup występują wyraźne rozbieżności w opiniach na temat lokalnego rynku pracy. Kluczowym dla oceny wydaje się fakt posiadania/nieposiadania zatrudnienia. Można w tym wypadku mówić więc o kapitale społecznym, który w sytuacji osób pracujących tworzy się i rozwija w oparciu o szerszą – w stosunku do osób bezrobotnych i biernych zawodowo - sieć kontaktów, w otoczeniu innych pracowników. Ten fakt prowadzi do relatywnie najlepszego zorientowania tej grupy badanych w aktualnej sytuacji na rynku pracy, dzięki temu możemy uznać opinie pracujących za najbliższe prawdzie.

Osoby pracujące częściej wskazują na łatwość znalezienia zatrudnienia (mają wyższą od pozostałych grup świadomość zmian zachodzących na rynku pracy), częściej pozytywnie wypowiadają się na temat pracodawców, co jest zapewne skutkiem ich dotychczasowych doświadczeń, częściej również zwracają uwagę na możliwości wpływania ludzi pracujących na warunki zatrudnienia i ich negocjowanie z pracodawcami. Ich sytuacja zawodowa pozwala im minimalizować obawy związane z rynkiem pracy, co nie oznacza oczywiście, że osoby pracujące owych obaw nie posiadają, jednak zdają się oceniać je realnie do swojej aktualnej sytuacji.

Świadomość własnej sytuacji życiowej oraz komfort posiadania zatrudnienia pozwalają im dokonywać „chłodnych” przemyśleń o ewentualnych problemach na rynku pracy w przyszłości. Ten fakt jest niezmiernie istotny, ponieważ pozwala planować różne warianty odnośnie zatrudnienia, a tym samym zapobiegać niekorzystnym sytuacjom w przyszłości.

Z kolei grupę osób bezrobotnych cechuje wyraźne zróżnicowanie opinii, w wielu przypadkach uwarunkowane czasem pozostawania bez pracy. Można wręcz pokusić się o stwierdzenie, że osoby, które nie posiadają statusu osoby długotrwale bezrobotnej, bliższe są w opiniach na temat rynku pracy osobom pracującym. Natomiast osoby długotrwale bezrobotne cechuje w większości defetystyczny sposób myślenia, którego źródła należy szukać w czasie, jaki osoby te pozostają bez zatrudnienia, ale także w swoistym stereotypowym sposobie myślenia o rynku pracy, opartym zapewne na niedostatecznej wiedzy oraz negatywnych doświadczeniach zawodowych.

W odniesieniu do osób biernych zawodowo należy wskazać, iż z ich opinii wyłaniają się dwie postawy. Jedną to taką, która cechuje również osoby długotrwale bezrobotne, a zatem postawa pesymizmu, drugą z kolei wyraża się w zubożeniu (czego wymiernym dowodem jest najwyższy – wśród wszystkich grup – odsetek badanych nie mających zdania na poszczególne tematy poruszane w badaniu). Grupa ta relatywnie rzadko obawia się tego, co – biorąc pod uwagę ich sytuację – winno być obiektem ich zainteresowania, jak chociażby obawa o możliwość finansowego uzależnienia się od innych. W większości wyrażają jedynie obawy o ewentualną konieczność powrotu na rynek pracy.

## 5. Warunki pracy w powiecie stalowowolskim

W niniejszym rozdziale zaprezentowano informacje dotyczące przeszłości zawodowej osób pracujących, ich aktualnego zatrudnienia oraz oczekiwań w stosunku do miejsca pracy.

Z analizy wynika, że największy odsetek z łącznej liczby umów, jakie dotychczas posiadali respondenci to umowa o pracę na czas nieokreślony 47,0%, a dalszej kolejności umowa na czas określony 27,2%. 11,1% stanowią umowy zlecenia/umowy o dzieło, a 5,8% umowy o pracę na okres próbny.

Tabela 41. Łączny odsetek umów posiadanych przez respondentów w dotychczasowych miejscach pracy?

| Odpowiedzi                          | %<br>umów |
|-------------------------------------|-----------|
| Umowa o pracę na okres próbny       | 5,8       |
| Umowa o pracę na czas określony     | 27,2      |
| Umowa o pracę na czas nieokreślony  | 47,0      |
| Umowa na czas wykonania danej pracy | 1,8       |

|                                       |      |
|---------------------------------------|------|
| Umowa zlecenia/umowa o dzieło         | 11,1 |
| Praca kontraktowa                     | 1,2  |
| Praca bez umowy                       | 4,6  |
| Nie pamiętam, jaka forma zatrudnienia | 1,3  |

39,3% posiadało w czasie swojej kariery zawodowej 1 umowę, 22,9% dwie umowy, a 20,1% trzy umowy. W tej grupie badanych znalazło się 17,7% osób, które dotychczas podpisywało 4 lub więcej umów o pracę.

**Tabela 42. Łączna liczba umów**

| Odpowiedzi | % respondentów |
|------------|----------------|
| 1          | 39,3           |
| 2          | 22,9           |
| 3          | 20,1           |
| 4 więcej   | 17,7           |

13,8% ankietowanych prowadzi lub prowadziło własną działalność gospodarczą.

**Tabela 43. Czy prowadzi lub prowadził(a) Pan(i) działalność gospodarczą?**

| Odpowiedzi | % respondentów |
|------------|----------------|
| Tak        | 13,8           |
| Nie        | 86,2           |

W przypadku respondentów, którzy prowadzili lub prowadzą działalność gospodarczą, 84,9% to osoby prowadzące 1 działalność, a 15,1% 2 działalności i więcej.

**Tabela 44. Ile działalności Pan(i) prowadził(a)?**

| Odpowiedzi              | % respondentów |
|-------------------------|----------------|
| 1 działalność           | 84,9           |
| 2 działalności i więcej | 15,1           |

Na pytanie o to, jak długo istnieje/istniała działalność gospodarcza, 54,7% badanych deklaruje okres do 5 lat, 15,1% od 6 do 10 lat, a 30,2% 11 lat i więcej

**Tabela 45. Jak długo istniała ostatnia działalność/jak długo istnieje obecna?**

| Odpowiedzi      | % respondentów |
|-----------------|----------------|
| Do 5 lat        | 54,7           |
| Od 6 do 10 lat  | 15,1           |
| 11 lat i więcej | 30,2           |

63,2% badanych w tej grupie nadal prowadzi działalność gospodarczą. Wśród pozostałych osób, 36,8% zamknęło działalność gospodarczą do 5 lat temu, pozostałe osoby 6 lat temu i więcej. Wśród osób prowadzących własną działalność gospodarczą, 62,3% stanowią mężczyźni, 37,7% kobiety.

**Tabela 46. Ile czasu upłynęło od czasu zakończenia ostatniej działalności?**

| Odpowiedzi          | % respondentów |
|---------------------|----------------|
| Do 5 lat temu       | 36,8           |
| 6 lat temu i więcej | 63,2           |

Następnie badanych poproszono o wskazanie zawodów, które dotychczas wykonywali. Z analizy wynika, że 38,4% respondentów pracowało dotychczas w jednym zawodzie, 32,8% w dwóch zawodach, a 28,8% w trzech i więcej zawodach. Mediana wynosi 1. Rozkład deklarowanych zawodów względem wielkich grup zawodów przedstawia poniższa tabela.

**Tabela 47. Badani względem wykonywanych dotychczas zawodów w podziale na wielkie grupy zawodów**

| Grupa zawodów   | % respondentów |
|---|----------------|
| Siły zbrojne  | 0,0            |
| Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy | 7,3            |
| Specjaliści   | 19,2           |
| Technicy i inny średni personel                                 | 13,1           |
| Pracownicy biurowi  | 7,6            |
| Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy                        | 15,3           |
| Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy                            | 2,7            |
| Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy                            | 15,9           |
| Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń                         | 12,9           |
| Pracownicy przy pracach prostych                                | 6,0            |

Na pytanie o to, czy badani kiedykolwiek byli osobami bezrobotnymi, 28,1% odpowiedziało twierdząco. Grupę tę stanowiły w większości kobiety 59,3%. Pozostałe zmienne demograficzne nie różnicują odpowiedzi w sposób istotny statystycznie.

**Tabela 48. Czy kiedykolwiek był Pan(i) osobą bezrobotną?**

| Odpowiedzi | % respondentów |
|------------|----------------|
| Tak        | 28,1           |
| Nie        | 71,9           |

W tej grupie ankietowanych, większość była osobami bezrobotnymi tylko raz (55,4%), 20,8% dwukrotnie, a 23,8% trzykrotnie i więcej.



**Tabela 49. Ile razy był Pan(i) osobą bezrobotną?**

| Odpowiedzi | %<br>respondentów |
|------------|-------------------|
| 1          | 55,4              |
| 2          | 20,8              |
| 3 i więcej | 23,8              |

56,5% badanych pracujących było w przeszłości osobami bezrobotnymi przez okres do 12 miesięcy, 16,3% od 13 do 24 miesięcy, a 27,2% powyżej 24 miesięcy.

**Tabela 50. Osoby pracujące a łączny okres pozostawania osobą bezrobotną w przeszłości**

| Odpowiedzi           | %<br>respondentów |
|----------------------|-------------------|
| Do 12 miesięcy       | 56,5              |
| Od 13 do 24 miesięcy | 16,3              |
| Powyżej 24 miesięcy  | 27,2              |

Ponadto, z tej grupy badanych, 93,5% było zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy, z czego 55,4% 1 raz, 20,8% dwukrotnie, a 23,8% 3 razy i więcej.

**Tabela 51. Czy był Pan(i) zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy?**

| Odpowiedzi        | %<br>respondentów |
|-------------------|-------------------|
| Tak               | 93,5              |
| - 1 raz           | 55,4              |
| - 2 razy          | 20,8              |
| - 3 razy i więcej | 23,8              |
| Nie               | 6,5               |

Spośród osób, które w przeszłości były osobami bezrobotnymi, 43,0% było osobami długotrwale bezrobotnymi.

**Tabela 52. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą długotrwale bezrobotną?**

| Odpowiedzi | %<br>respondentów |
|------------|-------------------|
| Tak        | 43,0              |
| Nie        | 57,0              |

W kolejnej części badania poproszono respondentów o wskazanie sposobu, w jaki zdobyli pracę, którą obecnie wykonują. 40,9% złożyło ofertę w odpowiedzi na ogłoszenie rekrutacyjne, 20,2% dostało pracę dzięki znajomościom, a 12,0% złożyło ofertę mimo, że nie ogłaszano naboru.

W przypadku odpowiedzi na powyższe pytanie, nie odnotowano istotnych statystycznie różnic w wypowiedziach badanych pod względem zmiennych niezależnych.

**Tabela 53. W jaki sposób zdobył(a) Pan(i) pracę, którą obecnie Pan(i) wykonuje?**

| Odpowiedzi  | % respondentów |
|---|----------------|
| Sam(a) stworzyłem(am) miejsce pracy dla siebie  | 8,3            |
| Członek rodziny/znajomy zaproponował mi pracę u siebie  | 8,6            |
| Złożyłem(am) ofertę w odpowiedzi na ogłoszenie rekrutacyjne                                   | 40,9           |
| Złożyłem(am) ofertę mimo, że nie ogłaszano naboru   | 12,0           |
| Zostałem(am) skierowany przez urząd pracy   | 8,1            |
| Zostałem(am) po zakończeniu stażu/prac interwencyjnych/innej formy wsparcia osób bezrobotnych | 1,6            |
| Dostałem(am) pracę dzięki znajomościom  | 20,2           |
| Akademickie Biuro Karier  | 0,3            |

Z analizy odpowiedzi wynika, że 59,9% posiada aktualnie umowę o pracę na czas nieokreślony, 21,1% na czas określony, 8,9% to osoby, które same stworzyły sobie stanowisko pracy, a 4,9% pracuje na umowę zlecenia/umowę o dzieło. W grupie osób pracujących było 1,6% badanych, którzy podejmują pracę bez umowy, 2,3% to osoby, które zatrudnione są na okres próbny. 1,0% wykonuje pracę kontraktową, a 0,3% umowę na czas wykonania danej pracy.

**Tabela 54. Jaka jest podstawa Pana(i) obecnego zatrudnienia?**

| Odpowiedzi                          | % umów |
|-------------------------------------|--------|
| Umowa o pracę na okres próbny       | 2,3    |
| Umowa o pracę na czas określony     | 21,1   |
| Umowa o pracę na czas nieokreślony  | 59,9   |
| Umowa na czas wykonania danej pracy | 0,3    |
| Umowa zlecenia/umowa o dzieło       | 4,9    |
| Praca kontraktowa                   | 1,0    |
| Praca bez umowy                     | 1,6    |
| Samozatrudnienie                    | 8,9    |

Zestawienie odpowiedzi ze zmiennymi niezależnymi dowodzi, że istotną statystycznie różnicę obserwuje się w odniesieniu do osób deklarujących pracę bez umowy. W grupie tej wyraźnie przeważają mężczyźni.

**Tabela 55. Praca bez umowy a płeć i obszar miejsca zamieszkania**

| Zmienne                | % respondentów |
|------------------------|----------------|
| <b>Praca bez umowy</b> |                |
| Mężczyźni              | 83,3           |
| Kobiety                | 16,7           |

Na pytanie o chęć zmiany obecnej formy zatrudnienia, 12,8% badanych odpowiedziało twierdząco. Przeciwnego zdania jest 87,2% ankietowanych.

**Tabela 56. Czy chciał(a)by Pan(i) zmienić obecną formę zatrudnienia na inną?**

| Odpowiedzi | % respondentów |
|------------|----------------|
| Tak        | 12,8           |
| Nie        | 87,2           |

Analiza zebranego materiału wskazuje, że dominującym kierunkiem zmiany jest umowa na czas nieokreślony (86,0%). Pozostałe osoby chciałyby zmienić pracę na umowę na czas określony (10,0%), 2,0% na umowę o dzieło, kolejne 2,0% na samozatrudnienie.

**Tabela 57. Na jaką formę zatrudnienia chciał(a)by Pan(i) zmienić dotychczasową pracę?**

| Odpowiedzi                         | % respondentów |
|------------------------------------|----------------|
| Umowa o pracę na czas nieokreślony | 86,0           |
| Umowa o pracę na czas określony    | 10,0           |
| Umowa o dzieło                     | 2,0            |
| Samozatrudnienie                   | 2,0            |

Deklaracja zmiany formy zatrudnienia ma ścisły związek z wiekiem badanych. Z analizy wynika, że wprost proporcjonalnie do wieku, maleje odsetek osób, które zdecydowałyby się na taką zmianę. Można więc wnioskować, że mobilność na rynku pracy jest zależna od wieku badanych.

**Tabela 58. Zmiana formy zatrudnienia a wiek osób pracujących**

| Wiek           | Tak  | Nie  |
|----------------|------|------|
| 18-23 lata     | 21,6 | 78,4 |
| 24-30 lat      | 27,3 | 72,7 |
| 31-40 lat      | 14,4 | 85,6 |
| 41-50 lat      | 11,3 | 88,7 |
| Powyżej 50 lat | 4,8  | 95,2 |

Respondentów, którzy zadeklarowali chęć zmiany formy zatrudnienia poproszono o podanie powodów takiego stanu rzeczy. Badani wskazywali na stabilności zatrudnienia, chęć podniesienia własnych zarobków. Nieliczna grupa badanych podnosiła też kwestię niezadowolonia z obecnej formy zatrudnienia.

**Tabela 59. Z jakiego powodu chciał(a)by Pan(i) zmienić obecną formę zatrudnienia?**

| Odpowiedzi                       | % respondentów |
|----------------------------------|----------------|
| Poprawa stabilności zatrudnienia | 62,5           |

|                                       |      |
|---------------------------------------|------|
| Poprawa warunków finansowych          | 51,0 |
| Niezadowolenie z dotychczasowej formy | 6,3  |

Następnie poproszono badane osoby o wskazanie, jaki czas poświęcają obecnie wykonywanej pracy. Z analizy wynika, że niemal wszyscy badani pracują na pełen etat (83,1%). 4,7% ankietowanych pracuje na ½ etatu, a 3,9% na ¾ etatu. 8,3% respondentów wskazało na inny wymiar czasu pracy - więcej niż jeden, pełen etat. Pracę większą niż jeden etat wykonuje statystycznie więcej mężczyzn (62,5%) w stosunku do kobiet (27,5%).

**Tabela 60. Jaki czas poświęca Pan(i) obecnie wykonywanej pracy (przeliczając na pełen etat)?**

| Odpowiedzi            | % respondentów |
|-----------------------|----------------|
| Pełen etat            | 83,1           |
| ¾ etatu               | 3,9            |
| ½ etatu               | 4,7            |
| ¼ etatu               | 0,0            |
| Więcej niż pełen etat | 8,3            |

35,7% badanych twierdzi, że zdarza im się pracować ponad ustaloną liczbę godzin. Przecząco na to pytanie odpowiedziało 60,9%, a dla 3,4% ankietowanych nie istnieje taka kategoria, z uwagi na nienormowany czas pracy.

**Tabela 61. Czy zdarza się Panu(i) pracować ponad ustaloną liczbę godzin?**

| Odpowiedzi              | % respondentów |
|-------------------------|----------------|
| Tak                     | 35,7           |
| Nie                     | 60,9           |
| Nienormowany czas pracy | 3,4            |

Z tej grupy respondentów, którzy zadeklarowali, że pracują ponad ustaloną liczbę godzin, największy odsetek pracuje dłużej 2-3 razy w tygodniu (31,4%), 25,5% niemal codziennie, 24,8% co najmniej raz w tygodniu, natomiast 18,3% raz na miesiąc lub rzadziej.

**Tabela 62. Jak często pracuje Pan(i) ponad ustaloną liczbę godzin?**

| Odpowiedzi                  | % respondentów |
|-----------------------------|----------------|
| Niemal codziennie           | 25,5           |
| 2-3 razy w tygodniu         | 31,4           |
| Co najmniej raz w tygodniu  | 24,8           |
| Raz na miesiąc lub rzadziej | 18,3           |

Respondentów, którzy zadeklarowali, że zdarza im się pracować ponad ustaloną liczbę godzin zapytano, w jaki sposób pracodawcy rekompensują tę pracę. Na wstępie należy nadmienić, że pytanie nie dotyczyło 16,1% osób, których formą pracy jest samozatrudnienie. Pozostali ankietowani otrzymują oni dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (60,9%). 26,1% odbiera godziny nadliczbowe w innym terminie, a 13,0% deklaruje, że pracodawca nie rekompensuje godzin nadliczbowych.

**Tabela 63. W jaki sposób pracodawca rekompensuje Panu(i) pracę ponad ustaloną liczbę godzin?**

| Odpowiedzi   | % respondentów |
|--|----------------|
| Otrzymuję dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe   | 60,9           |
| Odbieram godziny nadliczbowe w innym terminie              | 26,1           |
| Godziny nadliczbowe nie są rekompensowane przez pracodawcę | 13,0           |

Kolejne pytanie skierowane do badanych dotyczyło zakresu obowiązków. Jak wynika z analizy, większość respondentów twierdzi, że posiada jasno sprecyzowane ich zakres: „raczej tak” – 31,8%, „zdecydowanie tak” – 50,5%. Odmiennego zdania jest łącznie 17,7% ankietowanych („zdecydowanie nie” – 2,9%, „raczej nie” – 14,8%).

**Tabela 64. Czy Pana(i) obowiązki w obecnym miejscu pracy są jasno sprecyzowane?**

| Odpowiedzi       | % respondentów |
|------------------|----------------|
| Zdecydowanie nie | 2,9            |
| Raczej nie       | 14,8           |
| Raczej tak       | 31,8           |
| Zdecydowanie tak | 50,5           |

16,2% badanych przyznaje, że w obecnym miejscu pracy zdarza im się wykonywać zadania wykraczające poza ustalony zakres obowiązków.

**Tabela 65. Czy zdarza się Panu(i) wykroczyć poza ustalony zakres obowiązków?**

| Odpowiedzi | % respondentów |
|------------|----------------|
| Tak        | 16,2           |
| Nie        | 83,8           |

Z wypowiedzi respondentów,, którym zdarza się wykroczyć poza ustalony zakres obowiązków wynika, że w większości przypadków jest to nie więcej niż 10% (72,1%), dla 24,6% od 11%-25%, a dla 3,3% w przedziale 26%-50%.

**Tabela 66. Jaką część wykonywanej przez Pana(ią) pracy stanowią czynności nie należące do zakresu Pana(i) obowiązków?**

| Odpowiedzi   | % respondentów |
|--------------|----------------|
| Do 10%       | 72,1           |
| 11%-25%      | 24,6           |
| 26%-50%      | 3,3            |
| 50% i więcej | 0,0            |

Na pytanie o awans zawodowy, 29,2% widzi taką szansę w obecnym miejscu pracy. Przeciwnego zdania jest 70,8% ankietowanych.

**Tabela 67. Czy w obecnym miejscu pracy widzi Pan(i) szanse na awans?**

| Odpowiedzi | % respondentów |
|------------|----------------|
| Tak        | 29,2           |
| Nie        | 70,8           |

Deklaracje możliwości awansu ujawniają różnice ze względu na wiek ankietowanych. Osoby w grupie wiekowej powyżej 50 lat zdecydowanie rzadziej widzą możliwość awansu zawodowego.

**Tabela 68. Szanse na awans a wiek osób pracujących**

|                | Tak  | Nie  |
|----------------|------|------|
| 18-23 lata     | 37,8 | 62,2 |
| 24-30 lat      | 40,9 | 59,1 |
| 31-40 lat      | 33,0 | 67,0 |
| 41-50 lat      | 31,3 | 68,7 |
| Powyżej 50 lat | 18,3 | 81,7 |

Ponadto, wyraźne zróżnicowanie odpowiedzi dostrzega się w odniesieniu do zmiennej „wykształcenie”. Podczas, gdy na możliwość awansu w grupie osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym wskazuje 15,9%, wśród respondentów z wykształceniem wyższym 53,1%.

**Tabela 69. Szanse na awans a wykształcenie osób pracujących**

|                                 | Tak  | Nie  |
|---------------------------------|------|------|
| Gimnazjalne i niższe            | 15,9 | 84,1 |
| Zasadnicze zawodowe             | 25,8 | 74,2 |
| Średnie zawodowe lub policealne | 33,3 | 66,7 |

|                          |      |      |
|--------------------------|------|------|
| Średnie ogólnokształcące | 28,8 | 71,2 |
| Wyższe                   | 53,1 | 46,9 |

Wśród osób, które deklarowały, że widzą szansę na awans, łącznie 67,9% deklaruje, że ścieżka awansu zawodowego jest w ich miejscu pracy jasno sprecyzowana. Przeciwnego zdania jest łącznie 32,1%.

**Tabela 70. Czy ścieżka awansu jest jasno sprecyzowana?**

| Odpowiedzi       | % respondentów |
|------------------|----------------|
| Zdecydowanie nie | 6,2            |
| Raczej nie       | 25,9           |
| Raczej tak       | 29,5           |
| Zdecydowanie tak | 38,4           |

Łącznie 68,8% badanych, którzy widzą szansę na awans w obecnym miejscu pracy twierdzi, że kryteria awansu są jasno sprecyzowane. Pozostałe osoby (31,2%) twierdzi, że kryteria takie nie są jasne.

**Tabela 71. Czy kryteria awansu są jasno sprecyzowane?**

| Odpowiedzi       | % respondentów |
|------------------|----------------|
| Zdecydowanie nie | 4,5            |
| Raczej nie       | 26,7           |
| Raczej tak       | 30,4           |
| Zdecydowanie tak | 38,4           |

Badani, którzy nie widzą szans na awans w aktualnym miejscu pracy, jako powody takiego stanu rzeczy podają najczęściej, że wszystkie stanowiska pracownicze są na tym samym szczeblu hierarchii (34,7%). Kolejnym powodem są zbyt trudne wymagania stawiane osobom chcącym awansować (26,5%).

**Tabela 72. Dlaczego nie ma Pan(i) szans na awans?**

| Odpowiedzi   | % respondentów |
|--|----------------|
| Jestem szefem/właścicielem   | 18,3           |
| Zajmuję wysokie stanowisko i nie ma już stanowisk wyższych           | 9,7            |
| Wszystkie stanowiska pracownicze są na tym samym szczeblu hierarchii | 34,7           |
| Awansują tylko osoby z koneksjami (mające znajomości)                | 7,8            |
| Wymogi stawiane osobom chcącym                                       | 26,5           |

|  |     |
|--|-----|
| awansować są zbyt trudne do spełnienia |     |
| Konflikt z pracodawcą                  | 3,0 |

Kolejne pytanie skierowane do respondentów dotyczyło oceny poziomu satysfakcji z wykonywanej aktualnie pracy w poszczególnych jej wymiarach. Z analizy wynika, że największy odsetek badanych wysoko ocenia relacje ze współpracownikami oraz zakres obowiązków.

Na pytanie o ogólną satysfakcję z wykonywanej aktualnie pracy, 3,1% deklaruje, że poziom satysfakcji jest bardzo niski, 2,9%, że niski, a 24,0%, że przeciętny. Na wysoki poziom satysfakcji wskazało łącznie 60,4% („raczej wysoki” – 44,0%, „bardzo wysoki” – 16,4%). 9,6% ankietowanych nie potrafiło dokonać jednoznacznej oceny.

**Tabela 73. Poziom satysfakcji z obecnie wykonywanej pracy w następujących wymiarach:**

|   | Bardzo niski | Raczej niski | Przeciętny | Raczej wysoki | Bardzo wysoki | Nie umiem ocenić/nie dotyczy |
|---|--------------|--------------|------------|---------------|---------------|------------------------------|
| Liczba godzin pracy   | 2,6          | 6,5          | 28,4       | 37,8          | 15,1          | 9,6                          |
| Godziny pracy (od której do której godziny)   | 4,2          | 9,4          | 26,8       | 35,2          | 16,4          | 8,0                          |
| Poziom zarobków   | 5,7          | 23,2         | 36,2       | 18,8          | 5,7           | 10,4                         |
| Rodzaj posiadanej umowy   | 1,8          | 6,8          | 15,4       | 36,5          | 26,0          | 13,5                         |
| Zakres obowiązków   | 1,3          | 5,5          | 24,5       | 40,9          | 16,9          | 10,9                         |
| Dodatkowe wynagrodzenie (bonusy)  | 16,4         | 20,3         | 24,7       | 11,2          | 3,6           | 23,8                         |
| Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem, wiedzą, umiejętnościami, doświadczeniem | 6,8          | 5,2          | 28,4       | 32,0          | 14,8          | 12,8                         |
| Zgodność wykonywanej pracy z zainteresowaniami  | 7,0          | 7,8          | 23,4       | 31,8          | 18,8          | 11,2                         |
| Zgodność wykonywanej pracy z aspiracjami zawodowymi   | 7,0          | 10,9         | 25,0       | 30,5          | 14,6          | 12,0                         |
| Możliwości rozwoju  | 15,1         | 18,5         | 26,6       | 20,8          | 3,9           | 15,1                         |
| Możliwości awansu zawodowego  | 22,4         | 20,3         | 22,1       | 14,3          | 3,9           | 17,0                         |
| Relacje i zależności z pracodawcą   | 3,9          | 5,7          | 24,5       | 34,4          | 13,0          | 18,5                         |
| Relacje i zależności ze współpracownikami   | 3,1          | 3,1          | 13,5       | 39,3          | 24,5          | 16,5                         |
| Ogólna satysfakcja z aktualnej pracy  | 3,1          | 2,9          | 24,0       | 44,0          | 16,4          | 9,6                          |

łącznie 19,3% badanych pracujących planuje w ciągu najbliższego roku podjąć działania w celu podniesienia swoich kwalifikacji, 13,3% planuje zmianę zakresu obowiązków/stanowiska pracy, a 11,5% zamierza ubiegać się o awans.



**Tabela 74. 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 |
|--|------------------|------------|------------|------------------|------------------|
| Podniesienie/poszerzenie kwalifikacji      | 34,6             | 38,8       | 13,0       | 6,3              | 7,3              |
| Zmiana zakresu obowiązków/stanowiska pracy | 40,9             | 37,8       | 10,7       | 2,6              | 8,0              |
| Ubieganie się o awans                      | 39,3             | 37,8       | 9,4        | 2,1              | 11,4             |

W dalszej części zapytano ankietowanych o ewentualną zmianę aktualnego miejsca pracy. Łącznie 24,5% badanych skłonnych byłoby do takiej zmiany. Przeciwnie twierdzi łącznie 71,4%, a 4,1% trudno w chwili obecnej powiedzieć.

**Tabela 75. Czy był(a)by Pan(i) skłonny(a) zmienić aktualne miejsce pracy?**

| Odpowiedzi        | % respondentów |
|-------------------|----------------|
| Zdecydowanie tak  | 9,1            |
| Raczej tak        | 15,4           |
| Raczej nie        | 36,2           |
| Zdecydowanie nie  | 35,2           |
| Trudno powiedzieć | 4,1            |

Skłonność do zmiany miejsca pracy ma związek z wiekiem. Osoby młodsze wyraźnie częściej wskazują na możliwość takiej zmiany.

**Tabela 76. Skłonność do zmiany miejsca zamieszkania a wiek osób pracujących**

|                | Zdecydowanie tak | Raczej tak | Raczej nie | Zdecydowanie nie | Trudno powiedzieć |
|----------------|------------------|------------|------------|------------------|-------------------|
| 18-23 lata     | 16,2             | 16,2       | 43,2       | 18,9             | 5,5               |
| 24-30 lat      | 15,9             | 25,0       | 38,6       | 13,6             | 6,9               |
| 31-40 lat      | 10,3             | 16,5       | 41,2       | 27,8             | 4,2               |
| 41-50 lat      | 6,3              | 18,8       | 35,0       | 35,0             | 4,9               |
| Powyżej 50 lat | 5,6              | 8,7        | 30,2       | 53,2             | 2,3               |

Z analizy wynika, że kluczowym warunkiem zmiany aktualnego miejsca pracy jest zwiększenie poziomu zarobków (93,6%). W dalszej kolejności badani wskazali na pracę umożliwiającą rozwój (14,9%) oraz zgodność pracy z zainteresowaniami (12,8%).

**Tabela 77. Jakie warunki skłoniłyby Pana(ią) do zmiany miejsca pracy?**

| Odpowiedzi                   | % respondentów |
|------------------------------|----------------|
| Zwiększenie poziomu zarobków | 93,6           |
| Awans zawodowy               | 0,0            |

|  |      |
|--|------|
| Skrócenie dojazdu do pracy                           | 3,2  |
| Korzystne godziny pracy                              | 7,4  |
| Zgodność pracy z zainteresowaniami                   | 12,8 |
| Zgodność pracy z posiadanymi kwalifikacjami          | 8,5  |
| Możliwość podjęcia własnej działalności gospodarczej | 7,4  |
| Praca umożliwiająca rozwój                           | 14,9 |

Na pytanie o ustępstwa, na jakie badani byliby skłonni się zdecydować, aby uzyskać pracę spełniającą te warunki, największy odsetek wskazał na wydłużenie dojazdu do pracy (33,0%) oraz konieczność przekwalifikowania się (30,9%). 16,0% ankietowanych nie zdecydowałoby się na żadne ustępstwa.

**Tabela 78. Na jakie ustępstwa był(a)by Pan(i) w stanie się zdecydować, aby uzyskać pracę spełniającą te warunki**

| Odpowiedzi  | % respondentów |
|---|----------------|
| Zmniejszenie poziomu zarobków   | 2,1            |
| Konieczność modyfikacji kwalifikacji zawodowych   | 19,1           |
| Konieczność przekwalifikowania się  | 30,9           |
| Wydłużenie dojazdu do pracy   | 33,0           |
| Praca w niekorzystnych godzinach  | 14,9           |
| Praca na stanowisku niższym niż dotychczasowe   | 6,4            |
| Praca niezgodna z zainteresowaniami   | 10,6           |
| Praca niezgodna z posiadanymi kwalifikacjami  | 5,3            |
| Konieczność podjęcia własnej działalności gospodarczej ("wymuszone" przez potencjalnego pracodawcę) | 2,1            |
| Praca nie dająca możliwości rozwoju   | 19,1           |
| Żadne z powyższych ustępstw   | 16,0           |

Mając na względzie fakt, że z deklaracji badanych, którzy skłonni byliby zmienić miejsce pracy, wyraźna większość zwraca uwagę na podniesienie poziomu zarobków, analizie poddano tę grupę z punktu widzenia ich opinii o możliwości znalezienia zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, dającego satysfakcjonujące zarobki. Okazuje się jednak, że zestawienie tych zmiennych zależnych nie wykazuje istotnych statystycznie różnic. Osoby, które przewidują możliwość zmiany pracy wyraziły podobne opinie w tej kwestii, jak respondenci, którzy nie mają takich planów. Można w związku z tym postawić tezę, że w opiniach ankietowanych, którzy przewidują zmianę zatrudnienia, rynek pracy jest otwarty na osoby z ich kwalifikacjami i kompetencjami, natomiast barierą dla podjęcia decyzji o znalezieniu nowego zatrudnienia mogą być niesatysfakcjonujące zarobki w nowym miejscu pracy.

Zebrany materiał dowodzi również, że osoby, które choć raz w przeszłości były

osobami bezrobotnymi, statystycznie częściej nie są skłonne do zmiany zatrudnienia. Fakt ten jest istotny nie tylko z uwagi na powyższą zmienną. Pozostawanie osobą bezrobotną w przeszłości miało wpływ – co wykazano podczas analizy poprzednich wątków tematycznych – w odniesieniu do wielu deklaracji i opinii. Grupa ta wyróżnia się szeregiem stwierdzeń na tle ogółu badanych, stąd zasadnym wydaje się kontynuowanie diagnozy sytuacji tych respondentów w przyszłości.

**Tabela 79. Skłonność do zmiany aktualnego miejsca pracy a pozostawanie w przeszłości osobą bezrobotną**

| Odpowiedzi        | % respondentów, którzy nie byli nigdy osobami bezrobotnymi | % respondentów, którzy przynajmniej raz byli osobami bezrobotnymi |
|-------------------|--|---|
| Tak               | 39,8   | 18,5  |
| Nie               | 54,6   | 77,9  |
| Trudno powiedzieć | 5,6  | 3,6   |

W odniesieniu do pytania o możliwość zmiany zatrudnienia na bardziej atrakcyjne, łącznie 74,7% ankietowanych uważa, że jest to zadanie trudne. Odmiennego zdania jest zaledwie 18,7%, dla których jest to zadanie łatwe. 6,6% powstrzymało się od jednoznacznej odpowiedzi.

**Tabela 80. Możliwość zmiany zatrudnienia na bardziej atrakcyjne**

| Odpowiedzi        | % respondentów |
|-------------------|----------------|
| Bardzo trudna     | 16,1           |
| Raczej trudna     | 58,6           |
| Raczej łatwa      | 10,9           |
| Bardzo łatwa      | 7,8            |
| Trudno powiedzieć | 6,6            |

Na łatwość znalezienia zatrudnienia częściej zwracają uwagę mężczyźni. O ile wśród kobiet, łącznie 14,6% twierdzi, że jest to zadanie łatwe, w grupie mężczyzn odsetek ten wynosi 23,1%.

W kolejnej części badania poproszono ankietowanych o udzielenie odpowiedzi na pytanie dotyczące dodatkowych bonusów do wynagrodzenia. 27,3% ankietowanych wskazało, że w trakcie ich kariery zawodowej, obecny lub wcześniejszy pracodawca oferował bonusy do wynagrodzenia za wykonaną pracę.

Tych respondentów, którzy twierdząco odpowiedzieli na powyższe pytanie, poproszono o udzielenie odpowiedzi, jakie były to bonusy? Największy odsetek badanych

wskazał na bony, karty upominkowe do zakupów (46,7%), dofinansowanie wypoczynku/urlopu (29,5%) oraz bonusy rzeczowe (14,3%).

**Tabela 81. Bonusy do wynagrodzenia oferowane przez dotychczasowych pracodawców**

| Odpowiedzi                       | % respondentów |
|----------------------------------|----------------|
| Bonusy rzeczowe                  | 14,3           |
| Bony, karty upominkowe na zakupy | 46,7           |
| Dodatkowe ubezpieczenia          | 10,5           |
| Darmowe usługi medyczne          | 7,6            |
| Wyżywienie w godzinach pracy     | 9,5            |
| Finansowanie dokształcania       | 8,6            |
| Finansowanie zajęć dodatkowych   | 1,0            |
| Dofinansowanie wypoczynku/urlopu | 29,5           |

W opiniach największego odsetka badanych, bonusy są „raczej” istotnym czynnikiem zwiększającym motywację do pracy (43,7%). Odpowiedzi „zdecydowanie tak” udzieliło 32,0% ankietowanych. Przeciwnego zdania było łącznie 22,3% („zdecydowanie nie” – 5,8%, „raczej nie” – 16,5%). 2,0% badanych nie ustosunkował się do powyższego pytania.

**Tabela 82. Czy bonusy są istotnym czynnikiem zwiększającym motywację**

| Odpowiedzi        | % respondentów |
|-------------------|----------------|
| Zdecydowanie nie  | 5,8            |
| Raczej nie        | 16,5           |
| Raczej tak        | 43,7           |
| Zdecydowanie tak  | 32,0           |
| Trudno powiedzieć | 2,0            |

Respondentów, którzy zadeklarowali, że w dotychczasowej pracy nie otrzymywali dodatkowych bonusów zapytano, czy byłyby one czynnikiem zwiększającym satysfakcję z wykonywanej pracy. łącznie 61,0% ankietowanych twierdzi, że bonusy takie zwiększałyby satysfakcję. Odmiennego zdania jest łącznie 27,2%, a 11,8% trudno było jednoznacznie ustosunkować się do tej tezy.

**Tabela 83. Czy bonusy do wynagrodzenia za pracę byłyby dla Pana(i) istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję z wykonywanej pracy?**

| Odpowiedzi        | % respondentów |
|-------------------|----------------|
| Zdecydowanie nie  | 12,9           |
| Raczej nie        | 14,3           |
| Raczej tak        | 30,5           |
| Zdecydowanie tak  | 30,5           |
| Trudno powiedzieć | 11,8           |

Grupę badanych, którzy w swojej dotychczasowej pracy otrzymywali bonusy oraz grupę, która takich bonusów nie otrzymywała, jednak nie twierdzi, że ich otrzymywanie „zdecydowanie nie” byłoby istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję poproszono o ustosunkowanie się do pytania dotyczącego tych bonusów, które najsilniej zwiększałyby satysfakcję z wykonywanej pracy. Analiza wykazuje, że dominującymi bonusami w opiniach respondentów byłyby: bony, karty upominkowe na zakupy (53,0%) oraz dofinansowanie wypoczynku/urlopu (30,1%).

**Tabela 84. Które bonusy najsilniej zwiększyłyby satysfakcję z wykonywanej pracy?**

| Odpowiedzi                        | % respondentów |
|-----------------------------------|----------------|
| Dofinansowanie wypoczynku/urlopu  | 30,1           |
| Bony, karty upominkowe na zakupy  | 53,0           |
| Bonusy rzeczowe                   | 21,5           |
| Darmowe usługi medyczne           | 14,0           |
| Wyżywienie w godzinach pracy      | 11,1           |
| Finansowanie zajęć dodatkowych    | 5,7            |
| Dodatkowe ubezpieczenia           | 10,0           |
| Finansowanie doksztalcenia        | 5,7            |
| Organizacja dojazdów do l z pracy | 3,9            |

Analiza aktualnej sytuacji osób pracujących dowodzi, że w wielu przypadkach nie boją się oni zmiany swojej sytuacji zawodowej, choć wciąż w przeważającej większości sytuacji, jedynym determinantem podjęcia takich działań jest wynagrodzenie. Badani wydają się być – w dążeniu do tego celu – silnie zmotywowani, skłonni do przekwalifikowania, wydłużenia dojazdów do pracy, a nawet poświęcenia pracy zgodnej z zainteresowaniami.

Dominującą miarą jakości zatrudnienia jest w tej grupie poziom wynagrodzenia oraz rodzaj posiadanej umowy. Dopiero po ich osiągnięciu, do głosu dochodzą pozostałe kwestie związane z warunkami pracy. Mamy więc tu do czynienia z klasycznym odwzorowaniem hierarchii potrzeb. Dopiero zapewnienie potrzeb pierwszego rzędu, a więc gwarancja realizacji podstawowych potrzeb członków gospodarstwa domowego oraz poczucie bezpieczeństwa zawodowego, umożliwia skupienie się na innych potrzebach, takich jak uznanie społeczne czy samorealizacja.

Badani wykazują się stosunkowo mało przedsiębiorczy. Nieliczne osoby planują rozpoczęcie w chwili obecnej działalności gospodarczej, a te osoby, które posiadają takie plany, zamierzają to uczynić ze względów na niesatysfakcjonujący poziom zarobków. Ponownie więc istotnymi – dla podjęcia działań w kwestii zmiany warunków zatrudnienia – okazują się być finanse.

Co trzeci badany w chwili obecnej nie widzi jednak szansy na awans w obecnym miejscu pracy. Jak jednak wynika z zebranego materiału badawczego, respondenci nie są zamknięci na doskonalenie się. W takiej sytuacji można więc wnioskować, że obniżająca się stopa bezrobocia oraz wzrost aktywności pracodawców w zakresie poszukiwania pracowników, skutkujący poprawą warunków zatrudnienia, może spowodować duże rotacje pracowników, którzy poszukiwać będą pracy, w której ich kwalifikacje (aktualne lub te, które naberą w przyszłości) przełożą się na awans i wzrost wynagrodzeń.

Istotna grupa badanych wskazuje na przeciążenie obowiązkami zawodowymi. 35,7% często zdarza się pracować ponad ustaloną liczbę godzin, niski poziom satysfakcji z czasu poświęcanego na pracę silnie wpływa na ogólną ocenę obecnego miejsca zatrudnienia, ta z kolei na chęć jego zmiany. To kluczowa informacja dla pracodawców, szczególnie w sytuacji wzrostu skali problemów związanych z rekrutacją nowych pracowników.

Z zebranego materiału wyłania się kategoria byłych bezrobotnych, osób, które cechuje mniejsza odwaga w podejmowaniu działań zmierzających do poprawy swojej sytuacji zawodowej, akceptowanie dotychczasowej pracy – mimo, że nie zawsze satysfakcjonującej – kosztem poczucia stabilizacji. Z perspektywy ogółu osób pracujących to ważna grupa, która będzie się powiększać wraz ze spadkiem stopy bezrobocia. Nie jest wykluczone, że poprawiające się warunki pracy mogą wpłynąć korzystnie na te osoby i doprowadzić do ich aktywizacji, należy jednak pamiętać, że ewentualne pogorszenie sytuacji na rynku z pewnością, w pierwszej kolejności wpłynie na sytuację tych właśnie pracowników.

## **6. Przyczyny niezadowolającego poziomu zatrudnienia mieszkańców powiatu stalowowolskiego**

### **6.1. Osoby bezrobotne**

W niniejszym podrozdziale zaprezentowano informacje dotyczące przeszłości zawodowej osób bezrobotnych oraz kwestie związane z ich aktualną sytuacją na rynku pracy, w szczególności w odniesieniu do subiektywnych opinii dotyczących przyczyn pozostawania bez zatrudnienia.

Wśród osób bezrobotnych, 18,3% pozostaje bez pracy przez okres poniżej 3 miesięcy, 11,1% od 3 do 6 miesięcy, a 11,4% od 7 do 12 miesięcy. Badani, którzy nie pracują od 13 do 24 miesięcy to 19,8% wszystkich osób bezrobotnych. Najliczniejszą grupą są osoby, które pozostają bez pracy powyżej 24 miesięcy – 39,5%.

**Tabela 85. Jak długo pozostaje Pan(i) bez pracy?**

| Odpowiedzi           | % respondentów |
|----------------------|----------------|
| Poniżej 3 miesięcy   | 18,3           |
| Od 3 do 6 miesięcy   | 11,1           |
| Od 7 do 12 miesięcy  | 11,4           |
| Od 13 do 24 miesięcy | 19,8           |
| Powyżej 24 miesięcy  | 39,5           |

Wszyscy badani byli zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie Pracy. 21,0% to osoby, które dokonały rejestracji poniżej 3 miesięcy temu, 15,0% od 3 do 6 miesięcy temu, 15,6% od 7-12 miesięcy temu. W badaniu wzięło udział 21,6% respondentów, którzy pozostają w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy od 13 do 24 miesięcy oraz 26,8% powyżej 24 miesięcy.

**Tabela 86. Od kiedy jest Pan(i) zarejestrowany(a) w Powiatowym Urzędzie Pracy?**

| Odpowiedzi           | % respondentów |
|----------------------|----------------|
| Poniżej 3 miesięcy   | 21,0           |
| Od 3 do 6 miesięcy   | 15,0           |
| Od 7 do 12 miesięcy  | 15,6           |
| Od 13 do 24 miesięcy | 21,6           |
| Powyżej 24 miesięcy  | 26,8           |

Z analizy deklaracji respondentów wynika, że 52,1% to osoby, które są bezrobotne pierwszy raz, 21,9% drugi raz. Wśród ankietowanych jest 14,7%, którzy są bezrobotni trzeci raz, a 11,3% po raz czwarty i więcej.

**Tabela 87. Ile razy był(a) Pan(i) osobą bezrobotną?**

| Odpowiedzi | % respondentów |
|------------|----------------|
| 1          | 52,1           |
| 2          | 21,9           |
| 3          | 14,7           |
| 4 i więcej | 11,3           |

Na pytanie o łączną sumę wszystkich okresów pozostawania osobą bezrobotną, 42,9% badanych pozostawało łącznie bez pracy do 12 miesięcy, 57,1% powyżej 13 miesięcy i więcej. Mediana wynosi natomiast 18 miesięcy.

W grupie osób objętych badaniem, 51,2% to osoby które kiedykolwiek były osobami długotrwale bezrobotnymi, a 48,8% to osoby, które nigdy wcześniej nie posiadały takiego statusu.

**Tabela 88. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą długotrwale bezrobotną?**

| Odpowiedzi | % respondentów |
|------------|----------------|
| Tak        | 51,2           |
| Nie        | 48,8           |

84,1% respondentów wykonywało wcześniej pracę zawodową, a 15,9% to osoby, które nie weszły jeszcze na rynek pracy. Z analizy wynika, że osoby, które nigdy nie podjęły zatrudnienia to osoby młode, w przedziale wieku 18-23 lata oraz 24-30 lat.

**Tabela 89. Czy wykonywał(a) Pan(i) kiedykolwiek pracę zawodową?**

| Odpowiedzi | % respondentów |
|------------|----------------|
| Tak        | 84,1           |
| Nie        | 15,9           |

Biorąc pod uwagę wypowiedzi tylko tych respondentów, którzy podejmowali kiedykolwiek pracę, największy odsetek pracował na umowę na czas nieokreślony 37,6% oraz określony 37,6%. 3,4% zatrudnionych było na umowę o pracę na okres próbny, 9,7% pracowało bez umowy o pracę, a 6,8% zatrudnionych było na umowę zlecenie/umowę o dzieło. Pozostałe formy zatrudnienia nie przekraczają progu 5,0% wskazań. Wśród mężczyzn dominującą formą była umowa na czas nieokreślony (43,4%), natomiast wśród kobiet, umowa na czas określony (46,5%). Spośród wszystkich badanych bezrobotnych, którzy podejmowali pracę bez umowy, 76,0% stanowili mężczyźni. Analiza porównawcza deklaracji respondentów dowodzi związku ze zmienną „wykształcenie”. W grupie osób, które zadeklarowały, że przed rejestracją w Powiatowym Urzędzie Pracy pracowały bez umowy, 84,0% to osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym oraz zasadniczym zawodowym. Ten stan rzeczy wskazuje na dwie istotne kwestie, z jednej strony wykształcenia jako ważnego czynnika uświadamiającego osobistą sytuację na rynku pracy i wagę legalnego zatrudnienia, z drugiej na rolę kompetencji i kwalifikacji w pozyskaniu zatrudnienia zgodnego z obowiązującym prawem.



Tabela 90. Jaką pracę wykonywał(a) Pan(i) ostatnio – przed aktualnym okresem bezrobocia?

| Odpowiedzi                          | % respondentów |
|-------------------------------------|----------------|
| Umowa o pracę na okres próbny       | 3,4            |
| Umowa o pracę na czas określony     | 37,6           |
| Umowa o pracę na czas nieokreślony  | 37,6           |
| Umowa na czas wykonania danej pracy | 1,5            |
| Umowa zlecenie/umowa o dzieło       | 6,8            |
| Praca kontraktowa                   | 1,5            |
| Praca bez umowy                     | 9,7            |
| Samozatrudnienie                    | 1,9            |

Na pytanie o rodzaj umów posiadanych w przeszłości przez respondentów, ich deklaracje wskazują, że dominującymi były: umowa o pracę na czas nieokreślony (27,0%), umowa o pracę na czas określony (25,6%), praca bez umowy (19,0%) oraz umowa zlecenia/umowa o dzieło (14,3%).

Tabela 91. Rodzaj umów posiadanych w przeszłości

| Odpowiedzi                            | % umów |
|---------------------------------------|--------|
| Umowa o pracę na okres próbny         | 2,0    |
| Umowa o pracę na czas określony       | 25,6   |
| Umowa o pracę na czas nieokreślony    | 27,0   |
| Umowa na czas wykonania danej pracy   | 4,2    |
| Umowa zlecenia/umowa o dzieło         | 14,3   |
| Praca kontraktowa                     | 3,4    |
| Praca bez umowy                       | 19,0   |
| Nie pamiętam, jaka forma zatrudnienia | 4,5    |

29,3% posiadało w czasie swojej kariery zawodowej 1 umowę, 20,1% dwie umowy, a 17,8% trzy umowy. W tej grupie badanych znalazło się 32,8% osób, które dotychczas podpisywało 4 lub więcej umów o pracę.

Tabela 92. Łączna liczba umów

| Odpowiedzi | % respondentów |
|------------|----------------|
| 1          | 29,3           |
| 2          | 20,1           |
| 3          | 17,8           |
| 4 więcej   | 32,8           |

Wśród badanych, 4,5% prowadziło działalność gospodarczą. W przypadku każdej z tych osób, była to jedna działalność gospodarcza.

**Tabela 93. Czy prowadził(a) Pan(i) kiedykolwiek działalność gospodarczą?**

| Odpowiedzi | % respondentów |
|------------|----------------|
| Tak        | 4,5            |
| Nie        | 95,5           |

66,7% badanych z tej grupy, prowadziło działalność gospodarczą do 5 lat, 6,7% od 6 do 10 lat, a 26,6% 11 lat i więcej.

**Tabela 94. Jak długo istniała ostatnia działalność?**

| Odpowiedzi      | % respondentów |
|-----------------|----------------|
| Do 5 lat        | 66,7           |
| Od 6 do 10 lat  | 6,7            |
| 11 lat i więcej | 26,6           |

26,7% respondentów, którzy podejmowali w przeszłości samozatrudnienie, zakończyło działalność gospodarczą do 5 lat temu, pozostałe osoby 6 lat temu i więcej.

**Tabela 95. Ile czasu upłynęło od czasu zakończenia ostatniej działalności?**

| Odpowiedzi          | % respondentów |
|---------------------|----------------|
| Do 5 lat temu       | 26,7           |
| 6 lat temu i więcej | 73,3           |

W dalszej części badanych poproszono o wskazanie zawodów, które dotychczas wykonywali. Jak wynika z zebranego materiału, 47,1% respondentów pracowało dotychczas w jednym zawodzie, 36,6% w dwóch zawodach, a 16,3% w trzech i więcej zawodach. Mediana wynosi 2. Rozkład deklarowanych zawodów względem wielkich grup zawodów przedstawia poniższa tabela.

**Tabela 96. Badani względem wykonywanych dotychczas zawodów w podziale na wielkie grupy zawodów**

| Grupy zawodów   | % respondentów |
|---|----------------|
| Siły zbrojne  | 0,0            |
| Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy | 0,9            |
| Specjaliści   | 11,1           |
| Technicy i inny średni personel                                 | 14,1           |
| Pracownicy biurowi  | 4,5            |
| Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy                        | 27,1           |
| Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy                            | 0,6            |

|   |      |
|---|------|
| Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy    | 22,5 |
| Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | 6,0  |
| Pracownicy przy pracach prostych        | 13,2 |

Na pytanie o powody rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy, większość badanych wskazuje na chęć posiadania ubezpieczenia zdrowotnego (72,8%). W dalszej kolejności, najczęściej wskazywanymi powodami były: dostęp do ofert pracy (36,2%) oraz chęć skorzystania ze stażu (24,3%).

**Tabela 97. Powody rejestracji**

| Odpowiedzi  | % respondentów |
|---|----------------|
| By mieć ubezpieczenie zdrowotne                       | 72,8           |
| By skorzystać ze szkoleń                              | 2,1            |
| By skorzystać ze stażu                                | 24,3           |
| By otrzymać zasiłek                                   | 18,3           |
| By skorzystać z dotacji na założenie własnej firmy    | 3,9            |
| By mieć dostęp do ofert pracy za pośrednictwem urzędu | 36,2           |

W dalszej części badania zapytano respondentów (pytanie otwarte) o przyczyny bezrobocia. Zebrany materiał umożliwił jego skategoryzowanie i statystyczne opracowanie. Dla większości badanych, powodem ich pozostawania bez pracy jest brak ofert (67,4%). Dla niemal połowy ankietowanych, powodem takiego stanu rzeczy są niewystarczające kwalifikacje (49,4%), dla 38,0% brak znajomości, a dla 26,3% niewystarczające doświadczenie zawodowe. Co piąty respondentów zwrócił uwagę na niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców (19,8%), 18,6% na sytuację rodzinną, 7,5% na ograniczone możliwości poszukiwania pracy, 7,2% na stan zdrowia, a 4,2% na miejsce zamieszkania.

Warto wskazać, że osoby bezrobotne częściej koncentrują się na czynnikach, na które nie mają wpływu. Jedynie problem niewystarczających kwalifikacji ma bezpośredni związek z aktywnością badanych. Ten stan rzeczy świadczy o przenoszeniu wyraźnie większej odpowiedzialności za pozostawanie osobą bezrobotną na czynniki niezależne od badanych.

**Tabela 98. Z jakiego powodu pozostaje Pan(i) obecnie bez pracy?**

| Odpowiedzi                                       | % respondentów |
|--|----------------|
| Brak ofert pracy                                 | 67,4           |
| Niewystarczające kwalifikacje                    | 49,4           |
| Brak znajomości                                  | 38,0           |
| Niewystarczające doświadczenie zawodowe          | 26,3           |
| Niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców | 19,8           |

|   |      |
|---|------|
| Sytuacja rodzinna                         | 18,6 |
| Ograniczone możliwości poszukiwania pracy | 7,5  |
| Stan zdrowia                              | 7,2  |
| Miejsce zamieszkania                      | 4,2  |

Biorąc pod uwagę analizę odpowiedzi na powyższe pytanie i ich zestawienie ze zmiennymi zależnymi, istotne statystycznie różnice wystąpiły w przypadku sytuacji rodzinnej i ograniczonych możliwości poszukiwania pracy (wyraźna przewaga wskazań przez kobiety), stanu zdrowia (wyraźna przewaga osób w wieku 50 lat i więcej) oraz miejsca zamieszkania (wszyscy respondenci w tej grupie pochodzili z obszarów wiejskich).

Kolejne zestawienie, które poddano analizie dotyczyło przyczyn braku zatrudnienia w odniesieniu do czasu pozostawania bez pracy. Warto w tym miejscu wskazać na odpowiedzi ankietowanych dotyczące niskiego wynagrodzenia oferowanego przez pracodawców, sytuacji rodzinnej oraz ograniczonych możliwości poszukiwania pracy. Jak wynika z analizy korelacji odpowiedzi na te pytania w zestawieniu z czasem pozostawania bez pracy okazuje się, że osoby długotrwale bezrobotne wyraźnie częściej wskazywały na wszystkie te czynniki jako bariery w otrzymaniu zatrudnienia.

**Tabela 99. Przyczyny braku zatrudnienia a czas pozostawania osobą bezrobotną**

| Odpowiedzi                                       | % respondentów długotrwale bezrobotnych | % respondentów bez statusu osoby długotrwale bezrobotnej |
|--|---|--|
| Niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców | 26,5                                    | 13,4   |
| Sytuacja rodzinna                                | 30,2                                    | 7,6  |
| Ograniczone możliwości poszukiwania pracy        | 11,7                                    | 3,4  |

Na pytanie o przyczyny bezrobocia innych osób poszukujących zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, badani wskazali przede wszystkim, że pracodawcy oferują minimalne wynagrodzenie, za które nie opłaca się pracować (41,9%). Za istotną przyczynę uznano także brak jakichkolwiek ofert pracy (40,4%) oraz ofert zgodnych z kwalifikacjami (39,8%).

**Tabela 100. Jakie są przyczyny bezrobocia innych osób (członków rodziny/znajomych) poszukujących pracy na lokalnym rynku pracy?**

| Odpowiedzi  | % respondentów |
|---|----------------|
| Brak jakichkolwiek ofert pracy                                | 40,4           |
| Brak oferty pracy zgodnych z kwalifikacjami osób bezrobotnych | 39,8           |
| Pracodawcy oferują wyłącznie minimalne                        | 41,9           |

|  |      |
|--|------|
| wynagrodzenie, za które nie opłaca się pracować                                      |      |
| Pracodawcy nie chcą zatrudniać kobiet mających małe dzieci                           | 17,1 |
| Pracodawcy zatrudniają na umowę próbną po to by dostać dotacje, a potem zwalniają    | 14,4 |
| Bezrobotni mają zbyt wygórowane oczekiwania co do warunków pracy                     | 5,7  |
| Bezrobotni nie chcą pracować, rejestrują się dla ubezpieczenia a wolą żyć z zasiłków | 8,1  |
| Bezrobotni mają bardzo niskie kwalifikacje zawodowe                                  | 8,1  |
| Brak ofert pracy możliwej do wykonywania przy obecnym stanie zdrowia                 | 9,6  |
| Brak ofert pracy możliwej do pogodzenia z sytuacją rodzinną                          | 13,5 |
| Niechęć do pracy   | 1,8  |

Czas pozostawania osobą bezrobotną istotnie wpływa na zróżnicowanie opinii odnośnie przyczyn pozostawania bez pracy innych osób. Na szczególną uwagę zasługują tu analizy dwóch przyczyn. Pierwszą z nich jest brak jakichkolwiek ofert pracy. Wśród osób, które wskazały tę odpowiedź, 60,7% to osoby długotrwale bezrobotne, 39,3% to osoby bez statusu osoby długotrwale bezrobotnej.

Interesującym jest również fakt, że spośród osób, które wskazały na niechęć osób bezrobotnych do pracy i życie z zasiłków, osoby długotrwale bezrobotne stanowią 71,4% wszystkich wypowiedzi.

**Tabela 101. Przyczyny braku zatrudnienia innych osób a czas pozostawania osobą bezrobotną**

| Odpowiedzi  | % respondentów długotrwale bezrobotnych | % respondentów bez statusu osoby długotrwale bezrobotnej |
|---|---|--|
| Brak jakichkolwiek ofert pracy  | 60,7                                    | 39,3   |
| Bezrobotni nie chcą pracować, rejestrują się dla ubezpieczenia, a wolą żyć z zasiłków | 71,4                                    | 28,6   |

Warto także, w kontekście pytania o przyczyny bezrobocia innych, znanych respondentom osób zauważyć, że istotne statystycznie zróżnicowanie opinii ma miejsce w przypadku zmiennej „płeć”. Dotyczy to wypowiedzi o niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet posiadających małe dzieci. Spośród osób, które zadeklarowały taką odpowiedź, 91,7% stanowią kobiety.

## 6.2. Osoby biernie zawodowo

W prezentowanym podrozdziale skupiono uwagę na przeszłości zawodowej osób biernych zawodowo oraz ich aktualnej sytuacji życiowej, która uniemożliwia aktywność na rynku pracy.

80,2% ogółu badanych to osoby, które w przeszłości wykonywały pracę zawodową. Tej grupie respondentów zadano pytanie o formę ostatniego zatrudnienia.

**Tabela 102. Czy wykonywał(a) Pan(i) kiedykolwiek pracę zawodową?**

| Odpowiedzi | % respondentów |
|------------|----------------|
| Tak        | 80,2           |
| Nie        | 19,8           |

Z analizy wynika, że 57,1% posiadało w ostatnim miejscu zatrudnienia umowę na czas nieokreślony, 25,7% umowę na czas określony, a 8,4% posiadało umowę zlecenia/umowę.

**Tabela 103. Forma zatrudnienia w ostatnio wykonywanej pracy**

| Odpowiedzi                          | % respondentów |
|-------------------------------------|----------------|
| Umowa o pracę na okres próbny       | 0,7            |
| Umowa o pracę na czas określony     | 25,7           |
| Umowa o pracę na czas nieokreślony  | 57,1           |
| Umowa na czas wykonania danej pracy | 1,7            |
| Umowa zlecenia/umowa o dzieło       | 8,4            |
| Praca kontraktowa                   | 1,7            |
| Praca bez umowy                     | 4,7            |
| Samozatrudnienie                    | 0,0            |

Spośród wszystkich zadeklarowanych przez respondentów miejsc pracy, 47,9% to umowy na czas nieokreślony, 23,2% na czas określony, a 10,1% to praca bez umowy. W przypadku 1,4% miejsc pracy, nie określono formy zatrudnienia.

**Tabela 104. Łączny odsetek umów posiadanych przez respondentów w dotychczasowych miejscach pracy**

| Odpowiedzi                            | % umów |
|---------------------------------------|--------|
| Umowa o pracę na okres próbny         | 2,7    |
| Umowa o pracę na czas określony       | 23,2   |
| Umowa o pracę na czas nieokreślony    | 47,9   |
| Umowa na czas wykonania danej pracy   | 2,7    |
| Umowa zlecenia/umowa o dzieło         | 9,6    |
| Praca kontraktowa                     | 2,4    |
| Praca bez umowy                       | 10,1   |
| Nie pamiętam, jaka forma zatrudnienia | 1,4    |

Biorąc pod uwagę łączną liczbę umów, 35,7% posiadało jedną umowę, 20,1% dwie umowy, a 8,6% trzy umowy. Wśród wszystkich respondentów, cztery i więcej umów posiadało 35,6% ankietowanych.

**Tabela 105. Łączna liczba umów**

| Odpowiedzi | % respondentów |
|------------|----------------|
| 1          | 35,7           |
| 2          | 20,1           |
| 3          | 8,6            |
| 4 więcej   | 35,6           |

Nikt z badanych nie prowadził działalności gospodarczej w przeszłości.

**Tabela 106. Czy prowadził(a) Pan(i) kiedykolwiek własną działalność gospodarczą?**

| Odpowiedzi | % respondentów |
|------------|----------------|
| Tak        | 0,0            |
| Nie        | 100,0          |

43,2% biernych zawodowo pracowało w jednym zawodzie, 41,1% w dwóch, a 15,7% w trzech i więcej zawodach. Mediana liczby zawodów wynosi 2. Zawody względem wielkich grup zawodów przedstawia poniższa tabela.

**Tabela 107. Badani względem wykonywanych dotychczas zawodów w podziale na wielkie grupy zawodów**

| Grupy zawodów   | % respondentów |
|---|----------------|
| Siły zbrojne  | 0,0            |
| Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy | 0,0            |
| Specjaliści   | 9,9            |
| Technicy i inny średni personel                                 | 12,5           |
| Pracownicy biurowi  | 6,8            |
| Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy                        | 29,4           |
| Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy                            | 2,1            |
| Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy                            | 17,4           |
| Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń                         | 6,0            |
| Pracownicy przy pracach prostych                                | 15,9           |

35,4% ankietowanych było w przeszłości osobami bezrobotnymi. Grupę tę stanowi 55,9% kobiet i 44,1% mężczyzn

**Tabela 108. Czy kiedykolwiek był Pan(i) osobą bezrobotną?**

| Odpowiedzi | %<br>respondentów |
|------------|-------------------|
| Tak        | 35,4              |
| Nie        | 64,6              |

55,9% badanych było osobami bezrobotnymi jeden raz, a 22,1% dwukrotnie, a 22,0% trzykrotnie i więcej.

**Tabela 109. Ile razy był(a) Pan(i) osobą bezrobotną?**

| Odpowiedzi | %<br>respondentów |
|------------|-------------------|
| 1          | 55,9              |
| 2          | 22,1              |
| 3 i więcej | 22,0              |

Spośród badanych, którzy byli w przeszłości osobami bezrobotnymi, 38,6% pozostawało bez pracy przez łącznie nie więcej niż 12 miesięcy, 19,3% od 13 do 24 miesięcy, a 42,1% powyżej 24 miesięcy.

**Tabela 110. Jak długo pozostawał(a) Pan(i) osobą bezrobotną (suma wszystkich okresów)?**

| Odpowiedzi           | %<br>respondentów |
|----------------------|-------------------|
| Do 12 miesięcy       | 38,6              |
| Od 13 do 24 miesięcy | 19,3              |
| Powyżej 24 miesięcy  | 42,1              |

Z tej grupy respondentów, 22,1% było osobami długotrwale bezrobotnymi, z czego 63,5% to kobiety, a 26,5% mężczyźni.

**Tabela 111. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą długotrwale bezrobotną?**

| Odpowiedzi | %<br>respondentów |
|------------|-------------------|
| Tak        | 22,1              |
| Nie        | 77,9              |

91,2% badanych w grupie osób, które choć raz były osobami bezrobotnymi, było w przeszłości zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy.

**Tabela 112. Czy był(a) Pan(i) zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy?**

| Odpowiedzi | %<br>respondentów |
|------------|-------------------|
| Tak        | 91,2              |
| Nie        | 8,8               |



Wśród osób, które były zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy, 56,5% dokonała rejestracji 1 raz, 24,2% dwukrotnie, a 19,3% trzykrotnie i więcej.

**Tabela 113. Ile razy był(a) Pan(i) zarejestrowany jako osoba bezrobotna?**

| Odpowiedzi      | % respondentów |
|-----------------|----------------|
| 1 raz           | 56,5           |
| 2 razy          | 24,2           |
| 3 razy i więcej | 19,3           |

Wśród badanych, 7,8% pozostaje osobami biernymi zawodowo od mniej niż 3 miesięcy, 3,6% od 3 do 6 miesięcy, 7,0% od 7 do 12 miesięcy. Ankietowani, którzy nie pracują i nie poszukują zatrudnienia od 13 do 24 miesięcy to 8,1%. Najliczniejsza grupa pozostaje bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy 73,5%.

**Tabela 114. Jak długo pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo?**

| Odpowiedzi           | % respondentów |
|----------------------|----------------|
| Poniżej 3 miesięcy   | 7,8            |
| Od 3 do 6 miesięcy   | 3,6            |
| Od 7 do 12 miesięcy  | 7,0            |
| Od 13 do 24 miesięcy | 8,1            |
| Powyżej 24 miesięcy  | 73,5           |

W dalszej części poproszono respondentów o wskazanie powodu pozostawania osobą bierną zawodowo. Z zebranego materiału wynika, że 30,4% pozostaje osobami biernymi zawodowo z uwagi na stan zdrowia, 26,8% ankietowanych ze względu na konieczność opieki nad członkami rodziny, a 21,9% w związku z brakiem konieczności zatrudnienia i utrzymywaniem się z innych źródeł. W przypadku 11,8% powodem bierności jest nauka, 5,8% badanych zrezygnowało z pracy wobec niemożności jej znalezienia, a 3,3% przyzwyczało się do niepracowania.

**Tabela 115. Powody pozostawania osobami biernymi zawodowo**

| Odpowiedzi   | % respondentów |
|--|----------------|
| Opieka nad członkami rodziny                                     | 26,8           |
| Stan zdrowia   | 30,4           |
| Brak konieczności zatrudnienia, utrzymywanie się z innych źródeł | 21,9           |
| Nauka  | 11,8           |
| Rezygnacja z pracy wobec niemożności jej znalezienia             | 5,8            |
| Przyzwyczajenie do nie pracowania                                | 3,3            |

## Opieka nad członkami rodziny

W przypadku osób, które nie pracują i nie szukają pracy z powodu opieki nad członkami rodziny, aż 81,6% stanowią kobiety.

**Tabela 116. Bierni zawodowo deklarujący opiekę nad członkami rodziny a wybrane cechy demograficzne tych respondentów**

| Odpowiedzi | % respondentów |
|------------|----------------|
| Mężczyźni  | 18,4           |
| Kobiety    | 81,6           |

Badanych, którzy wskazali na bierność zawodową spowodowaną koniecznością opieki nad członkami rodziny zapytano, nad kim sprawują opiekę?, jak długo będzie ona konieczna?, czy pomoc w sprawowaniu opieki pozwoliłaby na aktywizację?, czy posiadane kwalifikacje zawodowe są ważne?, czy realne jest połączenie opieki z pracą zdalną lub w niepełnym wymiarze czasu?

Jak wynika z analizy, wyraźna większość respondentów opiekuje się dzieckiem/dziećmi (79,2%), a w dalszej kolejności współmałżonkiem (10,4%), rodzicami (6,6%) oraz innymi osobami spokrewnionymi (3,8%).

**Tabela 117. Osoby objęte opieką przez osobę bierną zawodowo**

| Odpowiedzi              | % respondentów |
|-------------------------|----------------|
| Dziecko/dzieci          | 79,2           |
| Współmałżonek           | 10,4           |
| Rodzice                 | 6,6            |
| Inne osoby spokrewnione | 3,8            |

Na pytanie o czas trwania tej opieki, 78,3% nie potrafiło wskazać konkretnego terminu, 8,5% zadeklarował czas do 12 miesięcy, a 13,2% powyżej 12 miesięcy.

**Tabela 118. Czas, w jakim opieka na członkami rodziny będzie konieczna**

| Odpowiedzi          | % respondentów |
|---------------------|----------------|
| Trudno powiedzieć   | 78,3           |
| Do 12 miesięcy      | 8,5            |
| Powyżej 12 miesięcy | 13,2           |

37,7% badanych w tej grupie twierdzi, że pomoc w sprawowaniu opieki pozwoliłaby na aktywizację zawodową. Odmiennego zdania jest 29,2% respondentów, a 33,1% nie potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi.

**Tabela 119. Czy pomoc w opiece pozwoliłaby na aktywizację zawodową?**

| Odpowiedzi        | %<br>respondentów |
|-------------------|-------------------|
| Tak               | 37,7              |
| Nie               | 29,2              |
| Trudno powiedzieć | 33,1              |

Respondentów zapytano, czy w chwili obecnej realne jest połączenie opieki z pracą w niepełnym wymiarze lub pracą zdalną. W odniesieniu do pracy zdalnej, 41,5% odpowiedziało, że taki rodzaj pracy byłby możliwy. Przeciwnego zdania jest 34,9%, a 23,6% nie potrafi ustosunkować się do takiej sytuacji.

W odniesieniu do pracy w niepełnym wymiarze czasu, 75,5% nie widzi takiej możliwości. Z kolei 7,5% twierdzi, że byłoby w stanie pogodzić pracę w niepełnym wymiarze z opieką nad osobami zależnymi. 17,0% trudno jest jednoznacznie wypowiedzieć się w tej kwestii.

**Tabela 120. Czy w chwili obecnej realne jest połączenie opieki z pracą w niepełnym wymiarze czasu/pracą zdalną?**

| Odpowiedzi        | %<br>Praca zdalna | %<br>Praca w niepełnym<br>wymiarze czasu |
|-------------------|-------------------|--|
| Tak               | 41,5              | 7,5                                      |
| Nie               | 34,9              | 75,5                                     |
| Trudno powiedzieć | 23,6              | 17,0                                     |

Badanych zapytano także, czy zdobyte przez nich dotychczas kwalifikacje są nadal ważne. Na to pytanie 73,6% odpowiedziało twierdząco, 5,7% deklaruje, że kwalifikacje straciły ważności, a 20,7% przyznaje, że nie ma wiedzy na ten temat.

**Tabela 121. Posiadanie aktualnych kwalifikacji przez osoby biernie zawodowo, które opiekują się osobami zależnymi**

| Odpowiedzi | %<br>respondentów |
|------------|-------------------|
| Tak        | 73,6              |
| Nie        | 5,7               |
| Nie wiem   | 20,7              |

### Stan zdrowia

W grupie badanych biernych zawodowo, 30,4% zadeklarowało, że nie pracują i nie poszukują pracy z uwagi na stan zdrowia. Tym respondentom zadano następujące pytania: czy zły stan zdrowia jest czasowy czy trwały?, czy istnieją takie prace, które byłyby możliwe do wykonywania przy obecnym stanie zdrowia?

Na pytanie o zły stan zdrowia, 25,7% odpowiada, że ma on charakter przejściowy, 63,5%, że trwałe, a 10,8% nie potrafi w chwili obecnej ocenić.

**Tabela 122. Stan zdrowia**

| Odpowiedzi        | % respondentów |
|-------------------|----------------|
| Czasowy           | 25,7           |
| Trwałe            | 63,5           |
| Trudno powiedzieć | 10,8           |

W dalszej części poproszono badanych o odpowiedź na pytanie, czy istnieją prace, które byłyby możliwe do wykonywania przy obecnym stanie zdrowia? Na to pytanie twierdząco odpowiedziało 25,7% respondentów w tej grupie. Wśród tych osób, wszyscy badani wskazywali na pracę w miejscu zamieszkania w formie pracy biurowej lub chałupniczej.

Kolejne pytanie dotyczyło obaw o podjęcie zatrudnienia. Z analizy wynika, że takie obawy posiada 91,9%.

**Tabela 123. Czy ma Pan(i) obawy przed podjęciem zatrudnienia**

| Odpowiedzi        | % respondentów |
|-------------------|----------------|
| Tak               | 91,9           |
| Nie               | 8,1            |
| Trudno powiedzieć | 0,0            |

### **Brak konieczności zatrudnienia, utrzymywanie się z innych źródeł**

21,2% badanych utrzymuje, że nie ma konieczności posiadania zatrudnienia, z uwagi na utrzymywanie się z innych źródeł. Tę grupę badanych poproszono o podanie źródła utrzymania. Ponadto, respondentom w tej grupie zadano pytanie odnośnie poczucia potrzeby aktywizacji zawodowej.

Jak wynika z analizy, wyraźna większość badanych w tej grupie utrzymuje się z dochodów innych członków rodziny (77,8%), 44,4% korzysta z zasiłków socjalnych, 21,4% posiada rentę lub emeryturę, a 7,9% wynajmuje nieruchomości. Pozostali badani (14,3%) odmówili odpowiedzi na pytanie o źródła dochodów.

**Tabela 124. Z jakich źródeł się Pan(i) utrzymuje?**

| Odpowiedzi                             | % respondentów |
|--|----------------|
| Dochody członków gospodarstwa domowego | 77,8           |
| Zasiłek socjalny                       | 44,4           |
| Renta, emerytura                       | 21,4           |

|                       |      |
|-----------------------|------|
| Wynajem nieruchomości | 7,9  |
| Odmowa odpowiedzi     | 14,3 |

W dalszej części badania zapytano respondentów w tej grupie o odczucie potrzeby powrotu na rynek pracy. Z zebranego materiału wynika, że największy odsetek ankietowanych nie odczuwa potrzeby aktywizacji zawodowej (łącznie 46,0%). Odmiennego zdania jest łącznie 27,0%. Taki sam odsetek badanych to osoby, które nie udzieliły jednoznacznej odpowiedzi (27,0%).

**Tabela 125. Odczucie potrzeby powrotu na rynek pracy**

| Odpowiedzi        | % respondentów |
|-------------------|----------------|
| Zdecydowanie tak  | 4,8            |
| Raczej tak        | 22,2           |
| Raczej nie        | 33,3           |
| Zdecydowanie nie  | 12,7           |
| Trudno powiedzieć | 27,0           |

Badanych w tej grupie poproszono także o udzielenie odpowiedzi na pytanie związane z obawami o możliwość pogorszenia sytuacji zawodowej w przyszłości. W tym kontekście, odpowiedzi twierdzącej udzieliło 30,2%. Odmiennego zdania było 63,4%, a 6,3% nie ustosunkowało się jednoznacznie do pytania.

**Tabela 126. Obawy o pogorszenie sytuacji finansowej w przyszłości**

| Odpowiedzi        | % respondentów |
|-------------------|----------------|
| Tak               | 30,2           |
| Nie               | 63,5           |
| Trudno powiedzieć | 6,3            |

## Nauka

11,8% ogółu badanych wskazuje, że ich bierność zawodowa spowodowana jest kontynuacją edukacji. W tej grupie widać statystycznie istotne różnice pod względem zmiennej „miejsce zamieszkania”. 72,4% badanych w tej grupie to osoby zamieszkujące obszary miejskie powiatu. Ponadto, wszyscy badani to osoby w grupach wiekowych 18-23 lata oraz 24-30 lat.

Tej grupie badanych również zadano dodatkowe pytania dotyczące poziomu edukacji oraz możliwości pogodzenia nauki z pracą.

Jak wynika z poniższego zestawienia, 75,6% respondentów w tej grupie to osoby, które podejmują studia wyższe (I i II stopnia), pozostałe osoby kontynuują naukę w szkołach ponadgimnazjalnych (24,4%).

**Tabela 127. Poziom edukacji**

| Odpowiedzi              | % respondentów |
|-------------------------|----------------|
| Studia I stopnia        | 48,9           |
| Studia II stopnia       | 26,7           |
| Szkoła ponadgimnazjalna | 24,4           |

44,9% respondentów w tej grupie uważa, że nie chce łączyć nauki z pracą. Przeciwnego zdania jest 37,9%, a 17,2% trudno jest wyrazić jednoznaczną opinię.

**Tabela 128. Czy chciał(a)by Pan(i) łączyć naukę z pracą?**

| Odpowiedzi        | % respondentów |
|-------------------|----------------|
| Zdecydowanie tak  | 0,0            |
| Raczej tak        | 37,9           |
| Raczej nie        | 20,8           |
| Zdecydowanie nie  | 24,1           |
| Trudno powiedzieć | 17,2           |

Spośród osób studiujących, największy odsetek studiuje pedagogikę, ekonomię, psychologię, inżynierię środowiska, pracę socjalną oraz administrację.

**Tabela 129. Osoby studiujące a kierunki studiów**

| Odpowiedzi                         | % respondentów |
|------------------------------------|----------------|
| Pedagogika                         | 20,6           |
| Ekonomia                           | 14,9           |
| Psychologia                        | 8,8            |
| Inżynieria środowiska              | 8,8            |
| Praca socjalna                     | 8,8            |
| Administracja                      | 8,8            |
| Rachunkowość i finanse             | 5,9            |
| Mechanika i budowa maszyn          | 5,9            |
| Socjologia                         | 5,9            |
| Zarządzanie i inżynieria produkcji | 2,9            |
| Ekonomika przedsiębiorstw          | 2,9            |
| Prawo                              | 2,9            |
| Filologia angielska                | 2,9            |

### Rezygnacja z pracy wobec niemożności jej znalezienia

5,8% spośród wszystkich badanych to osoby, które w przeszłości poszukiwały zatrudnienia, jednak wobec niemożności jej znalezienia, pozostały osobami biernymi zawodowo i w chwili obecnej nie szukają pracy.

Badanych poproszono w pierwszej kolejności o udzielenie odpowiedzi na pytanie o czynniki, jakie zdecydowały o niezalezieniu zatrudnienia? 35,3% respondentów twierdziło, że był to brak ofert pracy na lokalnym rynku. Pozostałe osoby (64,7%) nie potrafiły wskazać żadnego z czynników.

W dalszej części zapytano badanych, gdzie poszukiwali zatrudnienia. W tym przypadku odpowiedzi były jednoznaczne. Wszyscy ankietowani poszukiwali pracy na lokalnym rynku, w miejscu swojego zamieszkania. Ponadto, ogół badanych w tej grupie poszukiwał pracy samodzielnie, żadna z osób nie korzystała ze wsparcia instytucjonalnego.

W kolejnym pytaniu badanych poproszono o ustosunkowanie się do gotowości na przekwalifikowanie. Za ledwie 17,6% zdecydowałoby się w chwili obecnej na podjęcie takich działań, pozostałe osoby nie wyrażają zainteresowania uzyskaniem nowych kwalifikacji zawodowych.

Badanych zapytano także, czy byliby zainteresowani skorzystaniem ze wsparcia psychologicznego. Żaden z respondentów nie zadeklarował takiego wsparcia, wyrażna większość uznała, że takiego wsparcia nie oczekuje (82,4%), a 17,6% nie potrafiło jednoznacznie określić takiej potrzeby.

**Tabela 130. Czy oczekiwał(a)by Pan(i) wsparcia psychologicznego?**

| Odpowiedzi        | % respondentów |
|-------------------|----------------|
| Tak               | 0,0            |
| Nie               | 82,4           |
| Trudno powiedzieć | 17,6           |

### Przyzwyczajenie do nie pracowania

Ostatnią grupą badanych (pod względem przyczyn pozostawania osobą bierną zawodowo) są respondenci, którzy zadeklarowali, że przyzwyczaili się do niepracowania (3,3%). Grupa tych respondentów, mimo że najmniej liczna, wydaje się być szczególnie charakterystyczna na tle ogółu ankietowanych. Wszyscy respondenci, którzy podali, że

przywyczaili się do niepracowania, negują podjęcie jakichkolwiek działań w celu powrotu do aktywizacji zawodowej/rozpoczęcia aktywizacji zawodowej. Twierdzą, że nie boją się powrotu na rynek pracy, nie wyrażają też obaw o pogorszenie sytuacji finansowej w przyszłości.

Analiza przyczyn pozostawania bez zatrudnienia wśród osób bezrobotnych dowodzi, że o ich statusie na rynku pracy decyduje szereg czynników, często zespolonych w losach poszczególnych badanych. Szczególnie problematyczna w tym kontekście okazuje się być sytuacja osób długotrwale bezrobotnych. Upływający czas bez zatrudnienia zdaje się mnożyć problemy, które dla osób pracujących są naturalną kolejną rzeczą, ewentualnie nowym wyzwaniem: rodzina i opieka nad dziećmi, zaspokojenie potrzeb członków gospodarstwa domowego, konieczność podnoszenia swoich kwalifikacji czy postępujący wiek i pogarszający się stan zdrowia. Mylnym oczywiście byłoby twierdzenie, że posiadanie zatrudnienia – co do zasady – rozwiązuje te kwestie, jednak jego brak istotnie utrudnia, a niejednokrotnie uniemożliwia niwelowanie negatywnych konsekwencji.

Złożoną, trudną sytuację pogarszają niewłaściwe opinie o sytuacji na rynku pracy, wynikające ze stereotypowych przekonań, przy braku dostatecznej wiedzy. Zapewne dla wielu osób długotrwale bezrobotnych błędne przekonania o możliwościach znalezienia pracy są swoistym mechanizmem obronnym, pozwalają bowiem pogodzić się ze statusem osoby bezrobotnej, nie przypisując sobie samym wad czy błędów, a jedynie koncentrując się na czynnikach zewnętrznych i niezależnych.

Natomiast osoby bierne zawodowo cechuje występowanie w ich przypadku jednego, dominującego czynnika, powodującego brak aktywności zawodowej. Nie oznacza to, że nie współwystępują u nich inne problemy – wszak większość badanych pozostaje bez pracy przez okres dłuższy niż rok, jednak w większości są one minimalizowane relatywnie wyższymi dochodami innych członków gospodarstwa domowego.



## 7. Możliwości podniesienia poziomu zatrudnienia mieszkańców powiatu stalowowolskiego

### 7.1. Osoby bezrobotne

Poniższy rozdział przedstawia opinie i deklaracje osób bezrobotnych w zakresie możliwości podjęcia przez nich zatrudnienia oraz oczekiwań w stosunku do przyszłego miejsca pracy.

W odpowiedzi na pytanie o realną możliwość podjęcia zatrudnienia w najbliższym czasie, łącznie 60,2% nie widzi takiej możliwości („zdecydowanie nie” – 16,5%, „raczej nie” – 43,7%). Odmiennego zdania jest łącznie 39,8% ankietowanych („zdecydowanie tak” – 11,4%, „raczej tak” – 28,4%)

**Tabela 131. Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia?**

| Odpowiedzi       | % respondentów |
|------------------|----------------|
| Zdecydowanie nie | 16,5           |
| Raczej nie       | 43,7           |
| Raczej tak       | 28,4           |
| Zdecydowanie tak | 11,4           |

Zmienną, w przypadku której obserwuje się różnice w deklaracjach respondentów jest wiek. Najbardziej pesymistyczne deklaracje złożyły osoby w grupie wiekowej powyżej 50 lat, ale także w najmłodszej grupie wiekowej. Biorąc pod uwagę powyższe dane można stwierdzić, że ocena szans na podjęcie zatrudnienia pokrywa się z realnymi problemami na rynku pracy tych grup osób bezrobotnych.

**Tabela 132. Podjęcie zatrudnienia a wiek**

| Wiek        | % respondentów   |            |            |                  |
|-------------|------------------|------------|------------|------------------|
|             | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| 18-23       | 15,2             | 21,2       | 48,4       | 15,2             |
| 24-30       | 2,6              | 21,1       | 44,7       | 31,6             |
| 31-40       | 9,4              | 25,9       | 48,2       | 16,5             |
| 41-50       | 7,3              | 30,4       | 44,9       | 17,4             |
| 50 i więcej | 17,5             | 33,9       | 37,6       | 11,0             |

Na kolejnym etapie analiz zmiennych zależnych zwrócono uwagę na gotowość do podjęcia zatrudnienia i zmienne, które mogłyby warunkować ten stan.

W kontekście odpowiedzi na pytanie o realne szanse na podjęcie zatrudnienia, w pierwszej kolejności należy zauważyć, że wyraźnie większy optymizm w tym temacie prezentują osoby, które nie posiadają statusu osoby długotrwale bezrobotnej. Na szanse na podjęcie zatrudnienia wskazuje tu łącznie 74,8%, podczas gdy w grupie osób długotrwale bezrobotnych łącznie 46,2%.

**Tabela 133. Szanse na podjęcie zatrudnienia a czas pozostawania osobą bezrobotną**

|   | % respondentów   |            |            |                  |
|---|------------------|------------|------------|------------------|
|   | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
| Osoby bez statusu osoby długotrwale bezrobotnej | 3,1              | 22,1       | 50,9       | 23,9             |
| Osoby długotrwale bezrobotne                    | 19,3             | 34,5       | 36,8       | 9,4              |

Badanych, którzy nie widzą w najbliższym czasie szansy na podjęcie zatrudnienia zapytano, z czego wynika ta sytuacja? 38,8% nie potrafiło jednoznacznie wskazać jednoznacznej przyczyny. Pozostali respondenci wskazywali na brak jakichkolwiek ofert pracy (31,3%), brak kwalifikacji wymaganych na rynku pracy (11,4%). Taki sam odsetek zwrócił uwagę na sytuację zdrowotną, a 10,9% na niekorzystną sytuację rodzinną. 4,0% ankietowanych zadeklarowało także problemy z transportem do i z ewentualnego miejsca pracy.

**Tabela 134. Powody braku szans na zatrudnienie**

| Odpowiedzi                                    | % respondentów |
|---|----------------|
| Brak jakichkolwiek ofert pracy                | 31,3           |
| Brak kwalifikacji wymaganych na rynku pracy   | 11,4           |
| Sytuacja rodzinna utrudnia znalezienie pracy  | 10,9           |
| Sytuacja zdrowotna utrudnia znalezienie pracy | 11,4           |
| Problemy z transportem                        | 4,0            |
| Trudno powiedzieć                             | 38,8           |

Badanych, którzy widzą szansę na podjęcie pracy w najbliższym czasie, zapytano o lokalizację przyszłego miejsca pracy. 60,7% upatruje możliwość znalezienia zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, 6,5% na regionalnym rynku, a 0,5% planuje wyjazd do innego województwa. 8,0% badanych w tej grupie zamierza wyjechać za granicę, a aż 24,3% nie potrafi w chwili obecnej wskazać konkretnej lokalizacji.

**Tabela 135. Planowane miejsca zatrudnienia**

| Odpowiedzi                           | %<br>respondentów |
|--------------------------------------|-------------------|
| Na lokalnym rynku pracy              | 60,7              |
| Na regionalnym rynku pracy           | 6,5               |
| Planuję wyjazd do innego województwa | 0,5               |
| Planuję wyjazd za granicę            | 8,0               |
| Jeszcze nie wiem                     | 24,3              |

Tych samych badanych zapytano także, w jakim czasie widzą szansę na podjęcie zatrudnienia. 23,9% upatruje takiej szansy w ciągu 1 miesiąca, 16,9% w okresie 2-3 miesięcy, 7,5% w czasie 4-6 miesięcy, a 3,0% za powyżej 6 miesięcy. W powyższym zestawieniu najistotniejszy jest jednak odsetek respondentów, którzy nie potrafili wskazać terminu, w jakim mieliby podjąć zatrudnienie (48,7%). Prowadzi to do stwierdzenia, że plany dotyczące podjęcia pracy przez tych respondentów są nieprecyzyjne i wątpliwe. Potwierdzają to także odpowiedzi na kolejne pytanie.

**Tabela 136. Planowany termin podjęcia pracy**

| Odpowiedzi         | %<br>respondentów |
|--------------------|-------------------|
| Do 1 miesiąca      | 23,9              |
| 2-3 miesiące       | 16,9              |
| 4-6 miesięcy       | 7,5               |
| Powyżej 6 miesięcy | 3,0               |
| Jeszcze nie wiem   | 48,7              |

Próbując ustalić plany zatrudnieniowe tych badanych, którzy wskazali, że widzą realną szansę na podjęcie zatrudnienia w najbliższym czasie, zapytano tę grupę ankietowanych o formę, w jakiej zamierzają podjąć ową pracę. 43,3% twierdzi, że we wskazanym wcześniej terminie podpisze umowę etatową, 5,5% umowę zlecenia/umowę o dzieło, 0,5% planuje rozpoczęcie pracy bez umowy, a 4,0% nosi się z zamiarem rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej. Podobnie, jak w przypadku poprzedniego pytania, znaczący odsetek respondentów (44,2%) nie potrafił określić, w jakiej formie podejmie pracę. Ostatnie ze wskazań potwierdza tylko wcześniejszą tezę o niejasnych planach zatrudnieniowych znacznego odsetka badanych.

**Tabela 137. Forma zatrudnienia**

| Odpowiedzi                             | %<br>respondentów |
|--|-------------------|
| Praca etatowa                          | 43,3              |
| Praca bez umowy                        | 0,5               |
| Praca na umowę zlecenia/umowę o dzieło | 5,5               |

|                   |      |
|-------------------|------|
| Praca kontraktowa | 2,5  |
| Samozatrudnienie  | 4,0  |
| Jeszcze nie wiem  | 44,2 |

Dla największej grupy badanych akceptowalne byłyby cztery formy zatrudnienia: umowa o pracę na czas nieokreślony (87,7%), umowa na czas określony (59,9%), umowa na okres próbny (26,9%) oraz umowa zlecenia/umowa o dzieło (24,9%). 12,3% zdecydowałoby się na pracę bez umowy, a 6,3% na samozatrudnienie.

Na pytanie o satysfakcjonującą formę zatrudnienia, dominującą odpowiedzią jest umowa o pracę na czas nieokreślony (84,4%), następnie umowa na czas określony (21,3%). Dla 5,1% badanych satysfakcjonująca byłaby umowa o pracę na okres próbny, a dla 6,6% umowa zlecenia/umowa o dzieło. Dla 5,1% najlepszą formą byłoby samozatrudnienie. Co ciekawe, wśród badanych znalazły się osoby, które byłyby usatysfakcjonowane podjęciem pracy bez umowy (3,6%).

**Tabela 138. Proszę wskazać wszystkie formy pracy, które byłyby dla Pana(i) możliwe do zaakceptowania i satysfakcjonujące**

| Odpowiedzi                         | Akceptowalne   | Satysfakcjonujące |
|------------------------------------|----------------|-------------------|
|                                    | % respondentów | % respondentów    |
| Umowa o pracę na okres próbny      | 26,9           | 5,1               |
| Umowa o pracę na czas określony    | 59,9           | 21,3              |
| Umowa o pracę na czas nieokreślony | 87,7           | 84,4              |
| Umowa zlecenia/umowa o dzieło      | 24,9           | 6,6               |
| Praca bez umowy                    | 12,3           | 3,6               |
| Samozatrudnienie                   | 6,3            | 5,1               |

Z punktu widzenia czasu pracy, respondenci zaakceptowaliby i uznali za satysfakcjonujące przede wszystkim pracę w stałych godzinach (90,1% i 93,4%). Pozostałe formy wskazywano wyraźnie rzadziej. Tylko co piąta osoba bezrobotna zaakceptowałaby pracę w niepełnym wymiarze godzin czy pracę w weekendy.

**Tabela 139. Które opcje pracy, z punktu widzenia czasu pracy, byłyby dla Pana(i) możliwe do zaakceptowania i satysfakcjonujące?**

| Odpowiedzi                              | Akceptowalne   | Satysfakcjonujące |
|---|----------------|-------------------|
|   | % respondentów | % respondentów    |
| Praca w stałych godzinach na pełen etat | 90,1           | 93,4              |

|   |      |     |
|---|------|-----|
| Praca w stałych godzinach w niepełnym wymiarze godzin | 21,9 | 5,7 |
| Praca również w weekendy                              | 22,2 | 5,1 |
| Praca na 2-3 zmiany                                   | 15,0 | 5,1 |
| Praca w godzinach nocnych                             | 6,9  | 1,5 |
| Nienormowany czas pracy                               | 9,9  | 5,4 |

Dla największego odsetka badanych, akceptowalny poziom zarobków to przedział powyżej 2000 do 2500 zł (28,7%) oraz powyżej 1500 do 2000 zł (28,1%). 15,4% zaakceptowałoby zarobki na poziomie powyżej 2500 do 3000 zł, a 13,6% ankietowanych wynagrodzenie do 1500 zł. Wśród respondentów znalazło się 7,6% osób, które zaakceptowałyby zarobki na poziomie powyżej 3000 do 3500 zł, 3,6% powyżej 3500 do 4000 zł, 2,1% powyżej 4000 do 4500 zł oraz powyżej 5000 zł – 0,9%.

W odpowiedziach na pytanie o satysfakcjonujący poziom zarobków następuje przesunięcie w górę, średnio o jeden przedział zarobków. Wynagrodzenie w przedziale powyżej 2000 do 2500 zł byłoby satysfakcjonujące dla 35,7% badanych, powyżej 2500 do 3000 zł dla 23,5% a powyżej 3000 do 3500 zł dla 14,0% respondentów. Warto też zaznaczyć, że najniższe zarobki, do 1500 zł byłyby satysfakcjonujące dla 4,0 % ankietowanych.

**Tabela 140. Jaki najniższy poziom zarobków byłby dla Pana(i) do zaakceptowania?**

| Odpowiedzi                | Akceptowalne   | Satysfakcjonujące |
|---------------------------|----------------|-------------------|
|                           | % respondentów | % respondentów    |
| Do 1500 zł                | 13,6           | 4,0               |
| Powyżej 1500 – do 2000 zł | 28,1           | 10,4              |
| Powyżej 2000 – do 2500 zł | 28,7           | 35,7              |
| Powyżej 2500 – do 3000 zł | 15,4           | 23,5              |
| Powyżej 3000 – do 3500 zł | 7,6            | 14,0              |
| Powyżej 3500 – do 4000 zł | 3,6            | 3,7               |
| Powyżej 4000 – do 4500 zł | 2,1            | 3,0               |
| Powyżej 4500 – do 5000 zł | 0,0            | 0,6               |
| Powyżej 5000 zł           | 0,9            | 5,1               |

Analiza odpowiedzi na pytania o akceptowalny i satysfakcjonujący poziomi zarobków dowodzi, że istnieją statystycznie istotne różnice w deklaracjach kobiet i mężczyzn. Różnice te prowadzą do wniosku, że kobiety statystycznie częściej – w porównaniu do mężczyzn - deklarują niższe przedziały zarobków, zarówno w odniesieniu do akceptowalnych jak i satysfakcjonujących. Różnice w wypowiedziach badanych prezentuje poniższa tabela.

Tabela 141. Zarobki a płeć

| Odpowiedzi                | % respondentów |         |
|---------------------------|----------------|---------|
|                           | Mężczyźni      | Kobiety |
| Do 1500 zł                | 51,1           | 48,9    |
| Powyżej 1500 – do 2000 zł | 37,6           | 62,4    |
| Powyżej 2000 – do 2500 zł | 38,9           | 61,1    |
| Powyżej 2500 – do 3000 zł | 62,7           | 37,3    |
| Powyżej 3000 – do 3500 zł | 92,0           | 8,0     |
| Powyżej 3500 – do 4000 zł | 75,0           | 25,0    |
| Powyżej 4000 – do 4500 zł | 71,4           | 28,6    |
| Powyżej 4500 – do 5000 zł | 66,7           | 33,3    |
| Powyżej 5000 zł           | 50,2           | 49,8    |

Zgromadzony materiał badawczy nie pozwala uznać za statystycznie istotne różnice w akceptowalnym i satysfakcjonującym poziomie zarobków pomiędzy deklaracjami badanych ze względu na czas ich pozostawania bez pracy. Taka sytuacja daje jednak możliwość wnioskowania. Okazuje się bowiem, że pomimo długiego czasu pozostawania bez pracy osób długotrwale bezrobotnych, zmianie nie ulegają ich oczekiwania finansowe. Wniosek ten jest o tyle istotny, że może bezpośrednio prowadzić do postawienia hipotezy mówiącej o wygórowanych oczekiwaniach długotrwale bezrobotnych w stosunku do ich aktualnej sytuacji na rynku pracy, a co za tym idzie, tworzenia błędnego koła: pozostawanie osobą długotrwale bezrobotną nie powoduje zmian w zakresie oczekiwań w stosunku do zatrudnienia, a brak owych zmian powoduje wydłużenie tegoż czasu pozostawania bez zatrudnienia.

Ponad połowa badanych zaakceptowałaby stanowisko szeregowego pracownika (73,5%), pozostałe osoby samodzielnego specjalisty (21,4%), starszego specjalisty (3,6%), kierownika/menedżera średniego szczebla (0,9%), kierownika/menedżera wyższego szczebla (0,6%). W przypadku stanowiska satysfakcjonującego, nadal większość badanych (54,4%) satysfakcjonuje posada szeregowego pracownika. Pozostali respondenci byłiby usatysfakcjonowani stanowiskiem samodzielnego specjalisty (32,9%) oraz starszego specjalisty (7,6%). W odpowiedziach na pytanie o satysfakcjonujące stanowisko pracy w porównaniu do akceptowalnego, największe przesunięcie na wyższe stanowisko występuje z szeregowego pracownika na samodzielnego specjalistę.

Tabela 142. Akceptowalne i satysfakcjonujące stanowisko

| Odpowiedzi                            | Akceptowalne   | Satysfakcjonujące |
|---------------------------------------|----------------|-------------------|
|                                       | % respondentów | % respondentów    |
| Szeregowy pracownik                   | 73,5           | 54,4              |
| Samodzielny specjalista               | 21,4           | 32,9              |
| Starszy specjalista                   | 3,6            | 7,6               |
| Kierownik/menedżer średniego szczebla | 0,9            | 3,3               |
| Kierownik/menedżer wyższego szczebla  | 0,6            | 1,8               |

Następnie zapytano badanych, w jakiej odległości od obecnego miejsca zamieszkania zdecydowaliby się podjąć zatrudnienie. Konieczność dojazdu do pracy od 30 do 60 minut nie stanowiłaby bariery dla ponad połowy badanych (łącznie 65,5%). Odmiennego zdania jest 26,4% ankietowanych, a 8,1% nie potrafiło jednoznacznie ustosunkować się do zadanego pytania.

Konieczność dojazdu do pracy ponad godzinę to opcja zatrudnienia, na którą zdecydowałoby się łącznie 28,8%, a 62,5% nie przyjęłoby takiej propozycji. Grupę 8,7% respondentów stanowią osoby, którym trudno jest ocenić taką sytuację.

Deklarację zmiany miejsca zamieszkania do 100 km wskazało łącznie 15,0%, choć należy nadmienić, że zaledwie 4,2% oznaczyło odpowiedź „zdecydowanie tak”. łącznie 77,0% nie bierze pod uwagę takiej opcji, a 8,0% powstrzymało się od wyrażenia jednoznacznej opinii.

79,4% nie dokonałoby zmiany miejsca zamieszkania powyżej 100 km. Na taką opcję zdecydowałoby się łącznie 12,6%. 8,0% badanych nie potrafi ocenić, czy zdecydowałaby się na taką zmianę.

Tabela 143. Czy zdecydował(a)by się Pan(i) na przyjęcie oferty pracy w następujących sytuacjach?

|  | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Raczej tak | Zdecydowanie tak | Nie umiem ocenić |
|--|------------------|------------|------------|------------------|------------------|
| Konieczność dojazdu do pracy od 30 do 60 minut                   | 12,3             | 14,1       | 40,1       | 25,4             | 8,1              |
| Konieczność dojazdu do pracy ponad godzinę                       | 29,6             | 32,9       | 21,9       | 6,9              | 8,7              |
| Konieczność zmiany stałego miejsca zamieszkania (do 100 km)      | 54,8             | 22,2       | 10,8       | 4,2              | 8,0              |
| Konieczność zmiany stałego miejsca zamieszkania (powyżej 100 km) | 59,3             | 20,1       | 8,4        | 4,2              | 8,0              |

Biorąc pod uwagę aspekty zatrudnienia, najistotniejszymi – w opiniach respondentów – są relacje ze współpracownikami i przełożonymi, odpowiednio łącznie 85,6% i 85,3%. W dalszej kolejności badani najliczniej wskazywali zgodność pracy z zainteresowaniami (łącznie 70,3%). Najmniej istotnym aspektem jest w opiniach badanych praca zgodna z wykształceniem/zawodem/doświadczeniem oraz możliwość awansu zawodowego.

**Tabela 144. 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 |
|--|-----------------------------|-----------------|--------------|--------------|------------------------------|
| Relacje z przełożonymi                                 | 0,3                         | 5,1             | 39,8         | 45,5         | 9,3                          |
| Relacje ze współpracownikami                           | 0,6                         | 3,3             | 32,6         | 53,0         | 10,5                         |
| Zgodność pracy z zainteresowaniami                     | 2,4                         | 18,0            | 38,0         | 32,3         | 9,3                          |
| Zgodność pracy z wykształceniem/zawodem/doświadczeniem | 7,2                         | 18,3            | 36,2         | 28,7         | 9,6                          |
| Zgodność pracy z aspiracjami zawodowymi                | 5,4                         | 19,5            | 41,0         | 23,7         | 10,4                         |
| Możliwość rozwoju                                      | 6,0                         | 16,8            | 38,0         | 29,0         | 10,2                         |
| Możliwość awansu                                       | 5,4                         | 19,5            | 35,0         | 29,3         | 10,8                         |
| Bonusy do wynagrodzenia                                | 6,0                         | 16,8            | 35,6         | 29,9         | 11,7                         |

## 7.2. Osoby biernie zawodowo

Niniejszy podrozdział przedstawia opinie i deklaracje osób biernych zawodowo, dotyczące ich szans na powrót lub rozpoczęcie aktywności na rynku pracy. Ponadto podjęto próbę zdiagnozowania czynników, które okazałyby się pomocne w podjęciu zatrudnienia.

Na pytanie o realną szansę na powrót do aktywności zawodowej lub jej rozpoczęcie, łącznie 14,6% widzi taką szansę. Odmiennego zdania jest łącznie 85,4% ankietowanych biernych zawodowo.

**Tabela 145. Czy widzi Pan(i) realną szansę na zatrudnienie?**

| Odpowiedzi       | % respondentów |
|------------------|----------------|
| Zdecydowanie tak | 6,0            |
| Raczej tak       | 8,6            |
| Raczej nie       | 49,5           |
| Zdecydowanie nie | 35,9           |



Wśród osób biernych zawodowo, mężczyźni statystycznie częściej zwracali uwagę na możliwość podjęcia pracy (mężczyźni – 20,0%, kobiety – 8,3%).

**Tabela 146. Bierni zawodowo widzący realne szanse na podjęcie zatrudnienia a płeć**

|           | Zdecydowanie nie | Raczej nie | Raczej tak | Zdecydowanie tak |
|-----------|------------------|------------|------------|------------------|
| Kobiety   | 39,9             | 51,8       | 7,3        | 1,0              |
| Mężczyźni | 31,9             | 47,1       | 9,9        | 11,1             |

W odniesieniu do gotowości do podjęcia zatrudnienia, w pierwszej kolejności dokonano zestawiania deklaracji respondentów z ich okresem pozostawania osobami biernymi zawodowo. Jak wynika z analizy, grupę osób, które widzą realną szansę na podjęcie zatrudnienia tworzą w większości osoby, które pozostają osobami biernymi zawodowo przez okres nie dłuższy niż 12 miesięcy (66,6%). Z kolei w grupie osób, które nie widzą takiej szansy, przeważają osoby, które pozostają bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy. Można na tej podstawie wnioskować, że istnieje silna statystycznie zależność pomiędzy czasem pozostawania bez pracy a postrzeganiem swojej przyszłości zawodowej.

**Tabela 147. Czas pozostawania bez zatrudnienia a szanse na zatrudnienie w opiniach badanych**

| Odpowiedzi           | % respondentów widzących szansę na podjęcie aktywności zawodowej | % respondentów, którzy nie widzą szans na podjęcie aktywności zawodowej |
|----------------------|--|---|
| Do 12 miesięcy       | 66,6   | 33,4  |
| Od 13 do 24 miesięcy | 12,9   | 87,1  |
| Powyżej 24 miesięcy  | 8,1  | 91,9  |

Badanych, którzy widzą szansę na podjęcie zatrudnienia, poproszono o udzielenie odpowiedzi na dodatkowe pytania. Ich analiza dowodzi jednak, że wyraźna większość badanych nie posiada jasno sprecyzowanych planów odnośnie przyszłego zatrudnienia.

W pierwszej kolejności zapytano badanych, gdzie widzą szanse na zatrudnienie. 37,5% widzi taką szansę na lokalnym rynku pracy, 17,9% na regionalnym, 1,8% planuje wyjazd do innego województwa, a 26,8% wyjazd za granicę. Pozostała grupa badanych nie potrafi wskazać miejsca poszukiwania przyszłej pracy (16,0%).

**Tabela 148. Planowane miejsce zatrudnienia**

| Odpowiedzi                           | % respondentów |
|--------------------------------------|----------------|
| Na lokalnym rynku pracy              | 37,5           |
| Na regionalnym rynku pracy           | 17,9           |
| Planuję wyjazd do innego województwa | 1,8            |

|                           |      |
|---------------------------|------|
| Planuję wyjazd za granicę | 26,8 |
| Jeszcze nie wiem          | 16,0 |

32,2% ankietowanych w tej grupie nie potrafi podać terminu w jakim planuje podjąć pracę. 10,7% wskazuje na okres do 1 miesiąca, 19,6% od 2 do 3 miesięcy, 5,4% od 4 do 6 miesięcy, a 32,1% powyżej 6 miesięcy.

**Tabela 149. Planowany czas podjęcia zatrudnienia**

| Odpowiedzi         | % respondentów |
|--------------------|----------------|
| Do 1 miesiąca      | 10,7           |
| 2-3 miesiące       | 19,6           |
| 4-6 miesięcy       | 5,4            |
| Powyżej 6 miesięcy | 32,1           |
| Jeszcze nie wiem   | 32,2           |

Podobnie, jak w przypadku odpowiedzi na poprzednie pytanie, taki i w pytaniu o formę zatrudnienia, znaczący odsetek badanych nie potrafił wskazać żadnej z nich (41,0%). 35,7% planuje podjąć pracę etatową, 10,7% pracę kontraktową, 5,4% pracę bez umowy, 5,4% samozatrudnienie, a 1,8% umowę zlecenia/umowę o dzieło.

**Tabela 150. Forma zatrudnienia**

| Odpowiedzi                             | % respondentów |
|--|----------------|
| Praca etatowa                          | 35,7           |
| Praca bez umowy                        | 5,4            |
| Praca na umowę zlecenia/umowę o dzieło | 1,8            |
| Praca kontraktowa                      | 10,7           |
| Samozatrudnienie                       | 5,4            |
| Jeszcze nie wiem                       | 41,0           |

Badanych, którzy obecnie nie widzą realnych szans na zatrudnienie zapytano, o powody tego stanu rzeczy. 34,8% podaje, że sytuacja zdrowotna uniemożliwia aktywność zawodową, a 22,9%, że wpływ ma na to sytuacja rodzinna. 13,7% deklaruje z kolei, że nie musi pracować, gdyż posiada wystarczające źródła utrzymania.

**Tabela 151. Powody braku szans na powrót do aktywności zawodowej/rozpoczęcia aktywności zawodowej**

| Odpowiedzi   | % respondentów |
|--|----------------|
| Sytuacja rodzinna uniemożliwia aktywność zawodową  | 22,9           |
| Sytuacja zdrowotna uniemożliwia aktywność zawodową | 34,8           |
| Nie chcę podejmować pracy (boję się)               | 1,8            |

|  |      |
|--|------|
| wymagań i obowiązków)  |      |
| Nie chcę podejmować pracy<br>(przyzwyczaile(am) się do nie pracowania) | 5,2  |
| Nie muszę pracować (mam inne,<br>wystarczające źródła utrzymania)      | 13,7 |
| Nie planuję szukać pracy, bo i tak nie ma ofert<br>pracy               | 11,3 |
| Nie mam kwalifikacji wymaganych na rynku<br>pracy                      | 4,0  |
| Zostało mi jeszcze kilka lat nauki                                     | 7,3  |
| Podeszły wiek  | 5,5  |

Na dalszym etapie badania poproszono respondentów o wskazanie tych czynników, które pomogłyby w podjęciu aktywizacji zawodowej. Na wstępie należy zaznaczyć, że 61,2% kategoriycznie stwierdza, że żadne czynniki nie pomogłyby w aktywizacji, ponieważ ten odsetek badanych nie planuje podjęcia pracy. Natomiast wśród osób, które udzieliły odpowiedzi na powyższe pytanie, dominującymi odpowiedziami były: zorganizowanie opieki nad osobami zależnymi (29,2%), podniesienie kwalifikacji (23,7%), uzupełnienie formalnego wykształcenia (16,4%) oraz zdobycie doświadczenia (14,1%).

**Tabela 152. Co mogłyby pomóc Panu(i) w podjęciu aktywności zawodowej?**

| Odpowiedzi   | %<br>respondentów |
|--|-------------------|
| Uzupełnienie wykształcenia formalnego                            | 16,4              |
| Podniesienie kwalifikacji  | 23,7              |
| Zmiana zawodu  | 9,4               |
| Zdobycie doświadczenia   | 14,1              |
| Wsparcie doradcze  | 3,4               |
| Zorganizowanie opieki na osobami zależnymi                       | 29,2              |
| Trening kompetencji osobistych i społecznych                     | 1,3               |
| Żadne z powyższych, nie planuję podjęcia<br>aktywności zawodowej | 61,2              |

Jak wspomniano wcześniej, 61,2% respondentów zadeklarowało, że żaden z czynników nie zmieniłby ich sytuacji z uwagi na fakt, że nie planują podjęcia pracy. Z analizy wynika, że dominującą w tym przypadku grupą badanych jest ponownie ta, która pozostaje bez pracy przez okres dłuższy niż 24 miesiące.

**Tabela 153. Czas pozostawania osobą bierną zawodowo a istnienie czynników, które pomogłyby w podjęciu zatrudnienia w opiniach badanych**

| Odpowiedzi           | % respondentów<br>deklarujących istnienie czynników,<br>które pomogłyby w podjęciu<br>zatrudnienia | %<br>respondentów deklarujących brak<br>jakichkolwiek czynników, które<br>pomogłyby w podjęciu zatrudnienia |
|----------------------|--|---|
| Do 12 miesięcy       | 51,6   | 12,8  |
| Od 13 do 24 miesięcy | 33,6   | 31,1  |
| Powyżej 24 miesięcy  | 14,8   | 56,1  |

Analiza możliwości uzyskania zatrudnienia przez osoby bezrobotne wskazuje, że w większości przypadków jest to zadanie trudne, w niektórych wręcz niemożliwe. Wyraźnie większą szansę na znalezienie pracy mają osoby, które nie posiadają statusu osoby długotrwale bezrobotnej. Cechuje ich bardziej optymistyczne spojrzenie w przyszłość, chęć podnoszenia kwalifikacji zawodowych i korzystania z różnych form wsparcia. Posiadają także relatywnie niewygórowane oczekiwania w stosunku do przyszłego zatrudnienia.

Najtrudniejszą wydaje się być sytuacja osób długotrwale bezrobotnych. Do wspomnianej wcześniej, złożonej, niekorzystnej sytuacji tych osób oraz ich błędnej ocenie sytuacji na rynku pracy, dołączają kolejne bariery – wysokie oczekiwania dotyczące warunków pracy (które są konsekwencją nagromadzenia problemów). Powstaje w tej sytuacji błędne koło – czas pozostawania bez pracy powoduje kumulowanie się problemów życiowych. Dla jednych skutkuje to rezygnacją i zubożeniem, co z pewnością nie pozwoli na powrót do aktywności zawodowej. Dla innych, nadal poszukujących zatrudnienia, powoduje dążenie do rozwiązania wszystkich tych problemów w krótkim czasie. To z kolei wpływa na wzrost oczekiwań, a w konsekwencji brak zatrudnienia.

Część z badanych wprawdzie twierdzi, że dostrzega szanse na podjęcie zatrudnienia, jednak szczegółowe pytania w tej kwestii pozwalają wnioskować, że w wielu przypadkach są to tylko deklaracje, nie znajdujące potwierdzenia w konkretnych planach.

W kontekście aktywizacji osób biernych zawodowo, wyróżnić można dwie grupy. Pierwszą z nich są osoby, co do których można żywić przekonanie, że – przy odpowiednich działaniach pomocowych – w niedalekiej przyszłości podejmą zatrudnienie. W grupie tej znajdują się osoby uczące się, czasowo niezdolne do pracy z uwagi na stan zdrowia oraz te, które widzą realną szansę na uniezależnienie się od opieki nad bliskimi. Aktywizacja tej grupy nie jest zadaniem łatwym, jednak wydaje się możliwa przy założeniu, że działania aktywizujące będą miały charakter systemowy; nie będą ograniczały się do działań Powiatowego Urzędu Pracy czy innych instytucji pomocowych, ale włączą w nie wszystkie lokalne instytucje, od służby zdrowia po placówki edukacyjne.

Drugą, wyraźnie większą grupę stanowią osoby, co do których można być przekonanym, że nie powrócą na rynek pracy. W tym przypadku to osoby będące na rencie czy emeryturze, które deklarują, że nie planują podjęcia dodatkowego zatrudnienia w przyszłości, osoby trwale niezdolne do pracy oraz te, które uzasadniają swoją sytuację koniecznością ciągłej opieki na członkami rodziny i nie widzą szansy na pogodzenie jej z pracą. W grupie tej znajdują się także osoby, które deklarują przyzwyczajenie się do niepracowania oraz ci, którzy

zrezygnowali z poszukiwania zatrudnienia. Wreszcie ostatnia kategoria to osoby, które nie widzą potrzeby posiadania zatrudnienia, posiadają relatywnie wysokie dochody, najczęściej innych członków gospodarstwa domowego. Cechuje ich brak zainteresowania sytuacją na lokalnym rynku pracy, nie rzadko nie potrafią ustosunkować się co do ewentualnych planów związanych z aktywizacją zawodową, nie oczekują pomocy psychologicznej czy poradnictwa zawodowego, mają niską wiedzę na temat form wsparcia osób pozostających bez pracy.

Aktywizacja tej grupy wydaje się niemożliwa z uwagi na ogólną zasadę, którą charakteryzuje się wszelka udzielana ludziom pomoc, że warunkiem jej otrzymania jest chęć jej przyjęcia. W przypadku większości tych osób, nie odnotowuje się takiej woli.

## 8. Samozatrudnienie w opiniach mieszkańców powiatu stalowowolskiego

W niniejszym rozdziale przedstawiono informacje dotyczące zainteresowania badanych rozpoczęciem działalności gospodarczej. Zaprezentowano także subiektywnie opinie respondentów odnośnie pozytywnych i negatywnych stron samozatrudnienia.

Wszystkie grupy badanych zapytano o ewentualność rozpoczęcia działalności gospodarczej. Jak wynika z poniższego zestawienia, największy odsetek badanych, który nosi się z zamiarem podjęcia samozatrudnienia występuje wśród osób bezrobotnych (8,1%), najmniejszy natomiast wśród osób biernych zawodowo (2,9%).

Warto nadmienić, że o ile wśród osób pracujących oraz bezrobotnych nie stwierdza się różnic w deklaracjach pod względem zmiennych niezależnych, tak w przypadku osób biernych zawodowo, wszyscy badani, którzy mają w planach rozpoczęcie działalności gospodarczej to mężczyźni z wykształceniem średnim ogólnokształcącym lub wyższym.

Tabela 154. Czy rozważa Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej?

| Odpowiedzi | % osób pracujących | % osób bezrobotnych | % osób biernych zawodowo | Ogółem |
|------------|--------------------|---------------------|--------------------------|--------|
| Tak        | 5,2                | 8,1                 | 2,9                      | 5,3    |
| Nie        | 94,8               | 91,9                | 97,1                     | 94,7   |

Badanych pracujących, którzy planują rozpoczęcie działalności zapytano, czy działalność, którą planują otworzyć będzie równoległa z pracą na obecnym stanowisku, będzie realizowana dla dotychczasowego pracodawcy zamiast umowy o pracę czy też będzie prowadzona bez związku z obecnym pracodawcą. Z analizy wynika, że 42,1% planuje prowadzić

działalność równoległe z pracą na obecnym stanowisku, a 57,9% zamiast dotychczasowej pracy, bez związku z obecnym pracodawcą.

**Tabela 155. Związek pomiędzy działalnością gospodarczą a obecną pracą**

| Odpowiedzi   | % respondentów |
|--|----------------|
| Działalność gospodarcza zamiast dotychczasowej pracy, bez związku z obecnym pracodawcą | 57,9           |
| Działalność gospodarcza równoległa z pracą na obecnym stanowisku                       | 42,1           |

Wśród powodów podjęcia decyzji o rozpoczęciu działalności gospodarczej, badani najczęściej wskazują na chęć bycia szefem dla samego siebie. Wydaje się więc, że dla badanych, którzy chcą podjąć samozatrudnienie, niezależność jest kluczowym czynnikiem motywującym ich przedsiębiorczość, niezależnie od obecnego statusu na rynku pracy. Kolejnym, istotnym powodem jest przekonanie ankietowanych o możliwości pogodzenia takiej formy pracy z ich aktualnymi obowiązkami rodzinnymi.

**Tabela 156. Powody podjęcia decyzji o rozpoczęciu działalności gospodarczej**

| Odpowiedzi  | % osób pracujących | % osób bezrobotnych | % osób biernych zawodowo |
|---|--------------------|---------------------|--------------------------|
| Obecna praca przynosi niski dochód  | 35,0               | -                   | -                        |
| Chcę spróbować czegoś nowego, sprawdzić się   | 10,0               | 29,6                | 45,5                     |
| Chcę sam być dla siebie szefem  | 55,0               | 59,3                | 100                      |
| Chcę dorobić do wynagrodzenia uzyskiwanego z tytułu pracy u innego pracodawcy                     | 10,0               | -                   | -                        |
| Własna działalność to najlepsza forma, którą da się pogodzić z moimi obowiązkami rodzinnymi       | 40,0               | 33,3                | 36,4                     |
| Obecna praca nie jest satysfakcjonująca   | 20,0               | -                   | -                        |
| Własna działalność to najlepsza forma, którą da się pogodzić z moim stanem zdrowia                | 10,0               | 11,1                | 0,0                      |
| Zainteresowała mnie możliwość uzyskania dofinansowania  | 0,0                | 0,0                 | 0,0                      |
| Jeśli chcę miejsce pracy zgodne z moimi zainteresowaniami i kwalifikacjami, muszę je stworzyć sam | 15,0               | 11,1                | 36,4                     |
| Zainteresowała mnie możliwość uzyskania dofinansowania  | 0,0                | 3,7                 | 0,0                      |

Do wszystkich grup badanych skierowano pytanie, czy decyzja o rozpoczęciu działalności gospodarczej jest koniecznością wynikającą z sytuacji na rynku pracy, czy

niewymuszonym wyborem. Z poniżej zaprezentowanych danych wynika, że badani w większości deklarują, iż podjęcie samozatrudnienia jest dobrowolną decyzją. Trudno jednoznacznie kwestionować wskazania badanych, jednak mając na względzie fakt, że największy odsetek ankietowanych, którzy chcą rozpocząć działalność gospodarczą to osoby bezrobotne, można wnioskować, że aktualna sytuacja na rynku pracy jest jednak czynnikiem determinującym takie plany.

**Tabela 157. Związek pomiędzy decyzją o rozpoczęciu działalności gospodarczej a sytuacją na rynku pracy**

| Odpowiedzi  | % osób pracujących | % osób bezrobotnych | % osób biernych zawodowo | Ogółem |
|---|--------------------|---------------------|--------------------------|--------|
| Działalność gospodarcza jest koniecznością wynikającą z sytuacji na rynku pracy | 30,0               | 25,9                | 0,0                      | 22,4   |
| Działalność gospodarcza jest niewymuszonym wyborem                              | 70,0               | 74,1                | 100                      | 77,6   |

Na pytanie o pozytywne i negatywne strony rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej (pytanie otwarte), pracujący ankietowani w kontekście zalet, wskazywali w pierwszej kolejności na perspektywę wyższych zarobków, samodzielność, nienormowany czas pracy, możliwość pogodzenia pracy z życiem zawodowym oraz brak pracodawcy. Z kolei wśród wad wskazano na duże ryzyko finansowe, stres, biurokratyzację oraz brak stałych godzin pracy.

**Tabela 158. Zalety i wady prowadzenia działalności gospodarczej w opiniach osób pracujących**

| Zalety  | % respondentów |
|---|----------------|
| Wyższe zarobki                                | 73,2           |
| Samodzielność                                 | 57,4           |
| Nienormowany czas pracy                       | 52,6           |
| Możliwość pogodzenia pracy z życiem rodzinnym | 20,5           |
| Brak pracodawcy                               | 3,7            |
| Wady  | % respondentów |
| Ryzyko finansowe                              | 90,5           |
| Stres   | 74,7           |
| Biurokratyzacja                               | 50,5           |
| Odpowiedzialność                              | 47,2           |
| Brak stałych godzin pracy                     | 15,3           |

W grupie osób bezrobotnych natomiast, spośród zalet wskazywano przede wszystkim na wyższe zarobki, samodzielność oraz na większą – w stosunku do pracy na umowę – możliwość pogodzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi. Do głównych wad badani zaliczyli ryzyko niepowodzenia biznesu i związaną z tą sytuacją utratą środków finansowych. W dalszej części

ankietowani wskazywali na poziom biurokracji, stres. Ponadto, część respondentów zaznaczyła fakt, że należy posiadać pewne cechy charakteru („nie każdy nadaje się na biznesmena”), stąd nie każdy ma możliwość skutecznego prowadzenia działalności gospodarczej.

**Tabela 159. Zalety i wady prowadzenia działalności gospodarczej w opiniach osób bezrobotnych**

| <b>Zalety</b>   | <b>%<br/>respondentów</b> |
|---|---------------------------|
| Wyższe zarobki  | 87,9                      |
| Samodzielność   | 56,7                      |
| Możliwość pogodzenia pracy z życiem rodzinnym                                 | 37,6                      |
| <b>Wady</b>   | <b>%<br/>respondentów</b> |
| Ryzyko finansowe  | 91,1                      |
| Biurokratyzacja   | 77,1                      |
| Stres   | 63,6                      |
| Konieczność posiadania predyspozycji do prowadzenia działalności gospodarczej | 3,2                       |

Osoby biernie zawodowo koncentrowały się w swoich wypowiedziach na wadach: ryzyko finansowe, stres, duża odpowiedzialność, konieczność posiadania znacznych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz biurokratyzacja. Wśród zalet wskazano na wyższe zarobki, nienormowany czas pracy oraz samodzielność.

**Tabela 160. Wady i zalety prowadzenia działalności gospodarczej w opiniach osób biernych zawodowo**

| <b>Zalety</b>                                  | <b>%<br/>respondentów</b> |
|--|---------------------------|
| Wyższe zarobki                                 | 84,6                      |
| Nienormowany czas pracy                        | 26,1                      |
| Samodzielność                                  | 23,9                      |
| <b>Wady</b>                                    | <b>%<br/>respondentów</b> |
| Ryzyko finansowe                               | 89,1                      |
| Stres  | 73,9                      |
| Odpowiedzialność                               | 47,8                      |
| Posiadanie środków na rozpoczęcie działalności | 19,6                      |
| Biurokratyzacja                                | 15,2                      |

Z przeprowadzonej analizy wynika, że ogół badanych, którzy planują rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej cechuje ogólny optymizm, który można zaobserwować w wypowiedziach na temat oceny lokalnego rynku pracy. Opracowany materiał badawczy wskazuje, że osoby te wyraźnie częściej wskazują na łatwość znalezienia zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Odnosi się to zarówno do jakiegokolwiek zatrudnienia oraz znalezienia zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/kompetencjami.



Tabela 161. Samozatrudnienie a możliwość znalezienia jakiegokolwiek pracy

| Plany rozpoczęcia działalności gospodarczej | Bardzo łatwe | Raczej łatwe | Raczej trudne | Bardzo trudne | Trudno powiedzieć |
|---|--------------|--------------|---------------|---------------|-------------------|
| Tak   | 15,5         | 32,8         | 29,3          | 12,1          | 10,3              |
| Nie   | 8,9          | 20,0         | 37,6          | 23,0          | 10,5              |

Tabela 162. Samozatrudnienie a możliwość znalezienia pracy zgodnej z kwalifikacjami/kompetencjami

| Plany rozpoczęcia działalności gospodarczej | Bardzo łatwe | Raczej łatwe | Raczej trudne | Bardzo trudne | Trudno powiedzieć |
|---|--------------|--------------|---------------|---------------|-------------------|
| Tak   | 13,8         | 10,3         | 41,4          | 24,1          | 10,4              |
| Nie   | 5,8          | 9,5          | 42,0          | 30,7          | 12,0              |

Należy także dodać, iż fakt deklaracji większości badanych w tej grupie o łatwości znalezienia zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami i kompetencjami potwierdza tylko wcześniejsze analizy, z których wynika, że głównym powodem, dla którego osoby te planują rozpoczęcie działalności gospodarczej nie jest ich opinia o braku miejsc pracy na lokalnym rynku. Potwierdzeniem tej tezy jest również analiza odpowiedzi badanych na pytanie o liczbę miejsc pracy w powiecie stalowowolskim. W tej grupie badanych aż 41,4% przekonanych jest, że na lokalnym rynku przybywa nowych miejsc pracy, a 24,1% twierdzi, że liczba miejsc pracy utrzymuje się na stałym poziomie.

Tabela 163. Plany podjęcia działalności gospodarczej a percepcja zmian na rynku pracy

| Plany rozpoczęcia działalności gospodarczej | Przybywa miejsc pracy | Liczba miejsc pracy utrzymuje się na względnie stałym poziomie | Ubywa miejsc pracy | Trudno powiedzieć |
|---|-----------------------|--|--------------------|-------------------|
| Tak   | 41,4                  | 24,1   | 19,0               | 15,5              |
| Nie   | 26,4                  | 47,8   | 11,6               | 14,2              |

Poszukując związków pomiędzy atrakcyjnością samozatrudnienia a opiniami badanych na temat lokalnego rynku pracy warto zauważyć, że osoby planujące rozpoczęcie działalności gospodarczej statystycznie częściej wypowiadały się negatywnie w kwestii stosunku pracodawców do pracowników.

Tabela 164. Samozatrudnienie a opinie na temat stosunku pracodawców do pracowników

| Plany rozpoczęcia działalności gospodarczej | Pracodawcy wykorzystują pracowników, bo wiedzą, że zawsze znajdą nowych | Pracodawcy wykorzystują pracowników nisko wykwalifikowanych, ale dbają o wysoko wykwalifikowanych | Pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy |
|---|---|---|--|
| Tak   | 48,3  | 41,4  | 10,3   |
| Nie   | 26,9  | 55,4  | 17,7   |

## 9. Instrumenty wsparcia rynku pracy w opiniach mieszkańców powiatu stalowowolskiego

Niniejszy rozdział przedstawia ocenę badanych dotyczącą jakości i użyteczności poszczególnych instrumentów wsparcia, jakie oferowane są na lokalnym rynku pracy. Ponadto zaprezentowano deklaracje ankietowanych odnośnie pomocy, jakiej oczekivaliby na etapie poszukiwania zatrudnienia.

Spośród wszystkich osób pracujących, 7,8% korzystało w ciągu ostatnich 5 lat z instrumentów rynku pracy. Respondentów, którzy korzystali z poszczególnych form wsparcia poproszono o ocenę ich jakości i użyteczności. Z uwagi jednak na nieznaczny odsetek badanych w tej grupie w stosunku do ogółu badanych, niemożliwe jest statystyczne wnioskowanie na tej podstawie.

Tabela 165. Ocena jakości instrumentów rynku pracy przez osoby pracujące, które korzystały z poszczególnych form wsparcia

|   | Ocena jakości % |            |            |              |              |                   |
|---|-----------------|------------|------------|--------------|--------------|-------------------|
|   | Bardzo zła      | Raczej zła | Przeciętna | Raczej dobra | Bardzo dobra | Trudno powiedzieć |
| Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy          | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 50,0         | 50,0         | 0,0               |
| Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 33,3         | 66,7         | 0,0               |
| Staż  | 5,3             | 10,5       | 26,3       | 42,1         | 10,5         | 5,3               |
| Finansowanie szkolenia                            | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 28,6         | 71,4         | 0,0               |
| Prace interwencyjne                               | 0,0             | 0,0        | 100        | 0,0          | 0,0          | 0,0               |
| Prace społecznie użyteczne                        | 25,0            | 0,0        | 50,0       | 0,0          | 25,0         | 0,0               |
| Roboty publiczne                                  | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 0,0          | 100          | 0,0               |
| Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem           | 0,0             | 0,0        | 100        | 0,0          | 0,0          | 0,0               |

|                                |     |     |     |     |     |     |
|--------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| lub osobą zależną              |     |     |     |     |     |     |
| Finansowanie kosztów przejazdu | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100 | 0,0 |

Badani, którzy korzystali z poszczególnych form wsparcia poproszeni zostali także o ocenę użyteczności poszczególnych instrumentów. Podobnie, jak w przypadku pytania o jakość poszczególnych form wsparcia, tak i tutaj, niemożliwe jest wnioskowanie z uwagi na nieliczną grupę badanych, którzy podali ocenie poszczególne formy.

**Tabela 166. Ocena użyteczności instrumentów rynku pracy przez osoby pracujące, które korzystały z poszczególnych form wsparcia**

|   | Ocena jakości % |            |            |              |              |                   |
|---|-----------------|------------|------------|--------------|--------------|-------------------|
|   | Bardzo zła      | Raczej zła | Przeciętna | Raczej dobra | Bardzo dobra | Trudno powiedzieć |
| Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy                  | 0,0             | 0,0        | 18,2       | 9,1          | 63,6         | 9,1               |
| Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej         | 6,7             | 0,0        | 6,7        | 20,0         | 66,6         | 0,0               |
| Staż  | 8,3             | 2,8        | 16,7       | 33,3         | 33,3         | 5,6               |
| Finansowanie szkolenia                                    | 0,0             | 3,6        | 10,7       | 25,0         | 60,7         | 0,0               |
| Prace interwencyjne                                       | 0,0             | 20,0       | 60,0       | 0,0          | 20,0         | 0,0               |
| Prace społecznie użyteczne                                | 0,0             | 16,7       | 16,7       | 16,7         | 49,9         | 0,0               |
| Roboty publiczne  | 0,0             | 40,0       | 0,0        | 20,0         | 40,0         | 0,0               |
| Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną | 0,0             | 0,0        | 40,0       | 20,0         | 40,0         | 0,0               |
| Finansowanie kosztów przejazdu                            | 0,0             | 0,0        | 10,0       | 10,0         | 80,0         | 0,0               |

Na pytanie, co w opiniach osób pracujących, podniosłoby efektywność istniejących form wsparcia dla zatrudnionych i poszukujących pracy, badani skupili się na kwestii organizacji darmowej opieki nad dziećmi, udzielania pomocy osobom, które rzeczywiście potrzebują pomocy, wsparcia pracodawców, walki z szarą strefą oraz pomocy w organizowaniu pracy za granicą.

**Tabela 167. Działania, które podniosłyby efektywność form wsparcia dla osób pracujących i poszukujących pracy**

| Odpowiedzi   | % respondentów |
|--|----------------|
| Organizacja darmowej opieki nad dziećmi                          | 66,7           |
| Udzielanie wsparcia osobom, które rzeczywiście potrzebują pomocy | 33,3           |
| Wsparcie pracodawców przez instytucje rynku pracy                | 24,2           |
| Walka z szarą strefą   | 18,2           |
| Pomoc w organizowaniu pracy za granicą                           | 12,1           |

Ankietowanych zapytano także o to, jakie formy wsparcia byłyby przydatne dla osób pracujących i poszukujących zatrudnienia. Badani twierdzili, że wskazane okazałyby się szkolenia w zawodzie, wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej, pomoc w opiece nad osobą zależną, oraz wsparcie rodzin wielodzietnych, w których oboje rodziców pracuje, jednak zarobki pozwalają tylko na zaspokojenie podstawowych potrzeb.

**Tabela 168. Jakie formy wsparcia byłyby przydatne osobom pracującym i poszukującym zatrudnienia?**

| Odpowiedzi                                       | % respondentów |
|--|----------------|
| Szkolenia w zawodzie                             | 64,8           |
| Wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej | 39,0           |
| Pomoc w opiece nad osobami zależnymi             | 30,3           |
| Wsparcie rodzin wielodzietnych                   | 5,9            |

Analiza ocen jakości instrumentów wsparcia, z którego dotychczas korzystały osoby bezrobotne wskazuje, że najlepszą ocenę wyrażono w stosunku do staży, finansowania kosztów przejazdu oraz stypendium z tytułu dalszej nauki.

**Tabela 169. Ocena jakości instrumentów rynku pracy przez osoby bezrobotne, które korzystały z poszczególnych form wsparcia**

| Odpowiedzi  | Ocena jakości % |            |            |              |              |                   |
|---|-----------------|------------|------------|--------------|--------------|-------------------|
|   | Bardzo zła      | Raczej zła | Przeciętna | Raczej dobra | Bardzo dobra | Trudno powiedzieć |
| Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy                              | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 33,4         | 33,3         | 33,3              |
| Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej                     | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 33,3         | 66,7         | 0,0               |
| Staż  | 5,7             | 8,6        | 8,6        | 40,0         | 37,1         | 0,0               |
| Finansowanie szkolenia  | 0,0             | 10,5       | 15,8       | 42,1         | 31,6         | 0,0               |
| Dodatki aktywizacyjne   | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 0,0          | 0,0          | 0,0               |
| Prace interwencyjne   | 33,3            | 0,0        | 33,3       | 0,0          | 33,4         | 0,0               |
| Prace społecznie użyteczne  | 25,0            | 0,0        | 50,0       | 0,0          | 25,0         | 0,0               |
| Roboty publiczne  | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 0,0          | 0,0          | 0,0               |
| Przygotowanie zawodowe dorosłych                                      | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 0,0          | 100          | 0,0               |
| Bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie) | 50,0            | 0,0        | 0,0        | 50,0         | 0,0          | 0,0               |
| Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną             | 0,0             | 0,0        | 40,0       | 40,0         | 20,0         | 0,0               |
| Stypendium z tytułu dalszej nauki                                     | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 66,7         | 33,3         | 0,0               |
| Finansowanie kosztów przejazdu  | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 33,3         | 66,7         | 0,0               |
| Finansowanie kosztów zakwaterowania                                   | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 0,0          | 0,0          | 0,0               |

W odniesieniu do użyteczności poszczególnych instrumentów wsparcia, osoby bezrobotne najlepiej oceniły finansowanie kosztów przejazdu, stypendia z tytułu dalszej nauki, szkolenia i staże.

**Tabela 170. Ocena użyteczności instrumentów rynku pracy przez osoby bezrobotne, które korzystały z poszczególnych form wsparcia**

| Odpowiedzi  | Ocena użyteczności % |            |            |              |              |                   |
|---|----------------------|------------|------------|--------------|--------------|-------------------|
|   | Bardzo zła           | Raczej zła | Przeciętna | Raczej dobra | Bardzo dobra | Trudno powiedzieć |
| Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy                              | 0,0                  | 0,0        | 0,0        | 50,0         | 0,0          | 50,0              |
| Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej                     | 0,0                  | 33,3       | 0,0        | 0,0          | 66,7         | 0,0               |
| Staż  | 5,7                  | 5,7        | 11,4       | 31,4         | 45,8         | 0,0               |
| Finansowanie szkolenia  | 5,3                  | 10,4       | 21,1       | 31,6         | 31,6         | 0,0               |
| Dodatki aktywizacyjne   | 0,0                  | 0,0        | 0,0        | 0,0          | 0,0          | 0,0               |
| Prace interwencyjne   | 33,3                 | 0,0        | 33,3       | 0,0          | 33,4         | 0,0               |
| Prace społecznie użyteczne  | 25,0                 | 0,0        | 50,0       | 0,0          | 25,0         | 0,0               |
| Roboty publiczne  | 0,0                  | 0,0        | 0,0        | 0,0          | 0,0          | 0,0               |
| Przygotowanie zawodowe dorosłych                                      | 0,0                  | 0,0        | 100        | 0,0          | 0,0          | 0,0               |
| Bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie) | 50,0                 | 0,0        | 25,0       | 25,0         | 0,0          | 0,0               |
| Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną             | 0,0                  | 0,0        | 20,0       | 60,0         | 20,0         | 0,0               |
| Stypendium z tytułu dalszej nauki                                     | 0,0                  | 0,0        | 0,0        | 33,3         | 66,7         | 0,0               |
| Finansowanie kosztów przejazdu  | 0,0                  | 0,0        | 0,0        | 0,0          | 100          | 0,0               |
| Finansowanie kosztów zakwaterowania                                   | 0,0                  | 0,0        | 0,0        | 0,0          | 0,0          | 0,0               |

Na pytanie otwarte skierowane do osób bezrobotnych o to, co podniosłoby efektywność istniejących form wsparcia, badani wskazali na wsparcie finansowe, organizację darmowej opieki nad dziećmi, dłuższą gwarancję zatrudnienia u pracodawcy, pomoc pracodawcom w tworzeniu miejsc pracy, mniejszą biurokracją.

**Tabela 171. Działania, które podniosłyby efektywność form wsparcia**

| Odpowiedzi                                  | % respondentów |
|---|----------------|
| Wsparcie finansowe                          | 48,9           |
| Organizacja darmowej opieki nad dziećmi     | 37,8           |
| Dłuższa gwarancja zatrudnienia u pracodawcy | 15,6           |
| Pomoc pracodawcom w tworzeniu miejsc pracy  | 8,9            |
| Mniejsza biurokracja                        | 6,7            |

Bezrobotnych respondentów zapytano także, jakie formy wsparcia byłyby przydatne osobom bezrobotnym. Badani zwracali uwagę na dopłaty do wynagrodzenia, szkolenia w zawodzie, zapewnienie opieki nad osobami zależnymi, utworzenie stanowiska pracy zgodnego z kwalifikacjami oraz wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej.

**Tabela 172. Formy wsparcia przydatne osobom bezrobotnym**

| Odpowiedzi  | % respondentów |
|---|----------------|
| Dopłaty do wynagrodzenia                                    | 43,2           |
| Szkolenia w zawodzie  | 35,7           |
| Zapewnienie opieki nad osobami zależnymi                    | 24,1           |
| Utworzenie stanowiska pracy zgodnego z moimi kwalifikacjami | 18,3           |
| Wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej            | 14,3           |

Do osób biernych zawodowo skierowano pytanie dotyczące znajomości form wsparcia dedykowanych tej grupie. Z analizy zebranego materiału wynika, że wiedza respondentów jest znikoma. Wprawdzie niemal połowa badanych wskazała na znajomość pomocy w formie stażu (49,4%), a 5,5% na dofinansowania do podjęcia działalności gospodarczej, to jednak pozostałe formy znane są mniej niż 5% badanych.

**Tabela 173. Znajomość form wsparcia dedykowanych osobom biernym zawodowo**

| Odpowiedzi  | % respondentów |
|---|----------------|
| Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy                              | 1,6            |
| Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej                     | 5,5            |
| Staż  | 49,4           |
| Finansowanie szkolenia  | 4,4            |
| Dodatki aktywizacyjne   | 2,1            |
| Prace interwencyjne   | 4,2            |
| Prace społecznie użyteczne  | 0,5            |
| Roboty publiczne  | 3,4            |
| Przygotowanie zawodowe dorosłych                                      | 0,0            |
| Bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie) | 0,5            |
| Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną             | 0,0            |
| Stypendium z tytułu dalszej nauki                                     | 1,3            |
| Finansowanie kosztów przejazdu  | 3,9            |
| Finansowanie kosztów zakwaterowania                                   | 0,0            |

Na pytanie o formy wsparcia, z jakich korzystały osoby bierne zawodowo, zaledwie 9,4% wskazało na taką pomoc. Nieznaczna liczba respondentów korzystających w przeszłości

z poszczególnych form nie pozwala na dokonanie analizy i realnej oceny ich jakości czy też użyteczności.

**Tabela 174. Ocena jakości instrumentów rynku pracy przez osoby bierne zawodowo, które korzystały z poszczególnych form wsparcia**

|   | Ocena jakości % |            |            |              |              |                   |
|---|-----------------|------------|------------|--------------|--------------|-------------------|
|   | Bardzo zła      | Raczej zła | Przeciętna | Raczej dobra | Bardzo dobra | Trudno powiedzieć |
| Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy                              | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 0,0          | 100          | 0,0               |
| Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej                     | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 0,0          | 100          | 0,0               |
| Staż  | 0,0             | 9,1        | 27,3       | 9,1          | 54,5         | 0,0               |
| Finansowanie szkolenia  | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 53,8         | 46,2         | 0,0               |
| Dodatki aktywizacyjne   | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 0,0          | 100          | 0,0               |
| Prace interwencyjne   | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 33,3         | 66,7         | 0,0               |
| Prace społecznie użyteczne  | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 100          | 0,0          | 0,0               |
| Roboty publiczne  | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 100          | 0,0          | 0,0               |
| Przygotowanie zawodowe dorosłych                                      | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 0,0          | 0,0          | 0,0               |
| Bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie) | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 100          | 0,0          | 0,0               |
| Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną             | 0,0             | 0,0        | 33,3       | 50,0         | 16,7         | 0,0               |
| Stypendium z tytułu dalszej nauki                                     | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 83,3         | 16,7         | 0,0               |
| Finansowanie kosztów przejazdu  | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 14,3         | 85,7         | 0,0               |
| Finansowanie kosztów zakwaterowania                                   | 0,0             | 0,0        | 0,0        | 0,0          | 0,0          | 100               |

**Tabela 175. Ocena użyteczności instrumentów rynku pracy przez osoby bierne zawodowo, które korzystały z poszczególnych form wsparcia**

|   | Ocena użyteczności % |            |            |              |              |                   |
|---|----------------------|------------|------------|--------------|--------------|-------------------|
|   | Bardzo zła           | Raczej zła | Przeciętna | Raczej dobra | Bardzo dobra | Trudno powiedzieć |
| Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy          | 0,0                  | 0,0        | 0,0        | 0,0          | 100          | 0,0               |
| Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej | 0,0                  | 0,0        | 0,0        | 0,0          | 100          | 0,0               |
| Staż  | 0,0                  | 9,1        | 27,3       | 9,1          | 54,5         | 0,0               |
| Finansowanie szkolenia                            | 0,0                  | 7,7        | 0,0        | 38,5         | 53,8         | 0,0               |
| Dodatki aktywizacyjne                             | 0,0                  | 0,0        | 0,0        | 0,0          | 100          | 0,0               |
| Prace interwencyjne                               | 0,0                  | 0,0        | 0,0        | 66,7         | 33,3         | 0,0               |
| Prace społecznie użyteczne                        | 0,0                  | 0,0        | 0,0        | 100          | 0,0          | 0,0               |
| Roboty publiczne                                  | 0,0                  | 0,0        | 0,0        | 100          | 0,0          | 0,0               |
| Przygotowanie zawodowe dorosłych                  | 0,0                  | 0,0        | 0,0        | 0,0          | 0,0          | 0,0               |

|   |     |     |      |      |      |     |
|---|-----|-----|------|------|------|-----|
| Bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie) | 0,0 | 0,0 | 50,0 | 0,0  | 50,0 | 0,0 |
| Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną             | 0,0 | 0,0 | 50,0 | 16,7 | 33,3 | 0,0 |
| Stypendium z tytułu dalszej nauki                                     | 0,0 | 0,0 | 0,0  | 66,7 | 33,3 | 0,0 |
| Finansowanie kosztów przejazdu  | 0,0 | 0,0 | 0,0  | 14,3 | 85,7 | 0,0 |
| Finansowanie kosztów zakwaterowania                                   | 0,0 | 0,0 | 0,0  | 0,0  | 0,0  | 100 |

Ankietowanym, biernym zawodowo zadano pytanie, co ich zdaniem podniosłoby efektywność form wsparcia. Wśród osób, które odpowiedziały na powyższe pytanie, 81,3% wskazało na zapewnienie opieki nad osobą zależną, 24,5% na gwarancję pracy po odbyciu stażu, 7,4% na wsparcie na etapie rozpoczęcia działalności gospodarczej, a 5,7% na zwiększenie liczby ofert pracy zdalnej.

**Tabela 176. Co Pana(i) zdaniem podniosłoby efektywność form wsparcia istniejących na rynku pracy dla biernych zawodowo?**

| Odpowiedzi   | % respondentów |
|--|----------------|
| Zapewnienie opieki nad osobami zależnymi                 | 81,3           |
| Gwarancja pracy po odbyciu stażu                         | 24,5           |
| Wsparcie na etapie rozpoczęcia działalności gospodarczej | 7,4            |
| Zwiększenie liczby ofert pracy zdalnej                   | 5,7            |

Respondentów – w pytaniu otwartym – poproszono o wskazanie wszystkich znanych im instytucji, do których zwracać mogą się o pomoc osoby bierne zawodowo. 97,4% badanych wskazało na Powiatowy Urząd Pracy, 58,1% na Ośrodek Pomocy Społecznej, a 9,1% na Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie.

**Tabela 177. Do jakich instytucji mogą się zgłaszać osoby bierne zawodowo**

| Odpowiedzi                        | % respondentów |
|-----------------------------------|----------------|
| Powiatowy Urząd Pracy             | 97,4           |
| Ośrodek Pomocy Społecznej         | 58,1           |
| Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie | 9,1            |

Na pytanie otwarte o inne formy wsparcia, jakie byłyby przydatne osobom biernym zawodowo wskazywano na zapewnienie opieki nad osobami zależnymi, poradnictwo zawodowe, wsparcie na etapie rozpoczynania działalności gospodarczej oraz na etapie jej prowadzenia.

**Tabela 178. Formy wsparcia przydatne osobom biernym zawodowo**

| Odpowiedzi                               | % respondentów |
|--|----------------|
| Zapewnienie opieki nad osobami zależnymi | 66,1           |



|  |      |
|--|------|
| Poradnictwo zawodowe                                       | 43,3 |
| Wsparcie na etapie rozpoczynania działalności gospodarczej | 37,5 |
| Wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej           | 8,0  |

Analiza oceny instrumentów wsparcia pod kątem innych zmiennych zależnych nie wykazuje istotnych statystycznie zależności. W przypadku tych form wsparcia, które relatywnie często były wskazywane przez ankietowanych, zmienne, takie jak czas pozostawiania osobą bezrobotną, ocena rynku pracy czy gotowość do podjęcia zatrudnienia nie wpływają na ocenę form pomocy opiniowanych przez ankietowanych.

Ponadto, niektóre formy wsparcia – jak zaprezentowano powyżej – nie zostały ocenione przez respondentów lub ich liczba nie pozwala na wnioskowanie z uwagi na silne obciążenie błędem statystycznym.

## 10. Źródła dochodu mieszkańców powiatu stalowowolskiego

W poniższym rozdziale dokonano próby zdiagnozowania sytuacji ekonomicznej osób badanych oraz ich gospodarstw domowych, w szczególności w odniesieniu do źródeł dochodów, ich wielkości oraz możliwości zaspokajania podstawowych potrzeb.

W ramach przeprowadzonego badania zapytano respondentów o źródła ich dochodów oraz satysfakcję z ich poziomu. W pierwszej kolejności osoby bezrobotne oraz biernie zawodowo poproszono o udzielenie informacji na temat środków, z jakich obecnie się utrzymują.

Z informacji pozyskanych od badanych bezrobotnych wynika, że wyraźna większość utrzymuje się z dochodów z pracy innego członka gospodarstwa domowego (80,8%), 13,8% z kolei z zasiłków socjalnych, a 10,8% z zasiłku dla osób bezrobotnych. Dla 6,3% źródłem dochodu gospodarstwa domowego jest renta, a dla 5,4% emerytura. Dla tego samego odsetka ankietowanych źródłem dochodu jest gospodarstwo rolne.

Z kolei wśród osób biernych zawodowo, dominującymi źródłami dochodu są dochody innego członka rodziny (69,3%), renta (26,3%), emerytura (19,8%) oraz zasiłki socjalne (13,0%).

Tabela 179. Z jakich środków utrzymuje się Pan(i) i członkowie Pana(i) gospodarstwa domowego?

| Odpowiedzi   | % osób bezrobotnych | % osób biernych zawodowo | Ogółem |
|--|---------------------|--------------------------|--------|
| Dochody z pracy innego członka/innych członków gospodarstwa domowego | 80,8                | 69,3                     | 74,7   |
| Dochody z gospodarstwa rolnego                                       | 5,4                 | 7,8                      | 6,7    |
| Dochody z wynajmu nieruchomości                                      | 0,6                 | 2,1                      | 1,4    |
| Dochody z operacji finansowych                                       | 0,6                 | 0,5                      | 0,6    |
| Renta  | 6,3                 | 26,3                     | 17,0   |
| Emerytura  | 5,4                 | 19,8                     | 13,1   |
| Zasiłki socjalne   | 13,8                | 13,0                     | 13,4   |
| Zasiłem dla bezrobotnych   | 10,8                | 1,0                      | 5,6    |
| Odmowa odpowiedzi  | 0,0                 | 2,6                      | 1,4    |

Osoby pracujące z kolei zostały poproszone o podanie aktualnego poziomu dochodów netto. Spośród badanych osób, najliczniejszą grupą są osoby, których zarobki mieszczą się w przedziale powyżej 1500 do 2000 zł netto (31,3%). Kolejna grupa to osoby zarabiające w przedziale powyżej 2000 do 2500 zł (20,1%), a 16,4% do 1500 zł. Wśród pracujących znajduje się 11,5% osób, których zarobki oscylują w granicach powyżej 2500 do 3000 zł. Pozostałe odpowiedzi nie przekraczają 5,0% wskazań. Należy także nadmienić, że 12,1% badanych odmówiło odpowiedzi na pytanie.

Tabela 180. Jaki jest aktualny poziom Pana(i) zarobków netto?

| Odpowiedzi                | % respondentów |
|---------------------------|----------------|
| Do 1500 zł                | 16,4           |
| Powyżej 1500 – do 2000 zł | 31,3           |
| Powyżej 2000 – do 2500 zł | 20,1           |
| Powyżej 2500 – do 3000 zł | 11,5           |
| Powyżej 3000 – do 3500 zł | 3,9            |
| Powyżej 3500 – do 4000 zł | 1,8            |
| Powyżej 4000 – do 4500 zł | 0,8            |
| Powyżej 4500 – do 5000 zł | 0,5            |
| Powyżej 5000 zł           | 1,6            |
| Odmowa odpowiedzi         | 12,1           |

W przypadku aktualnego poziomu zarobków netto obserwuje się istotne statystycznie różnicowanie ze względu na płeć. Z zebranego materiału wynika, że kobiety wskazują na średnio niższe wynagrodzenie. Zestawienie pod względem tej zmiennej prezentuje poniższa tabela.

Tabela 181. Poziom zarobków netto a płeć

| Odpowiedzi                | % respondentów pracujących |         |
|---------------------------|----------------------------|---------|
|                           | Mężczyźni                  | Kobiety |
| Do 1500 zł                | 31,7                       | 68,3    |
| Powyżej 1500 – do 2000 zł | 39,2                       | 60,8    |
| Powyżej 2000 – do 2500 zł | 55,8                       | 44,2    |
| Powyżej 2500 – do 3000 zł | 56,8                       | 43,2    |
| Powyżej 3000 – do 3500 zł | 73,3                       | 26,7    |
| Powyżej 3500 – do 4000 zł | 85,7                       | 14,3    |
| Powyżej 4000 – do 4500 zł | 66,7                       | 33,3    |
| Powyżej 4500 – do 5000 zł | 100                        | 0,0     |
| Powyżej 5000 zł           | 83,3                       | 16,7    |
| Odmowa odpowiedzi         | 63,8                       | 36,2    |

60,9% osób pracujących posiada również inne źródła utrzymania, z kolei dla 39,1% aktualne wynagrodzenie jest jedynym dochodem.

Tabela 182. Czy oprócz pracy zarobkowej posiada Pan(i) inne źródła utrzymania?

| Odpowiedzi | % respondentów |
|------------|----------------|
| Tak        | 60,9           |
| Nie        | 39,1           |

Spośród tych źródeł, najczęściej wskazywanymi były dochody innego/innych członków gospodarstwa domowego (80,3%). Ponadto pracujący deklarowali dochody z gospodarstwa rolnego (9,0%), zasiłków socjalnych (6,4%), emerytury (6,0%), wynajmu nieruchomości (3,0%), operacji finansowych (0,9%) oraz renty (0,9%)

Tabela 183. Jakie posiada Pan(i) inne źródła utrzymania?

| Odpowiedzi   | % respondentów |
|--|----------------|
| Dochody innego/innych członków gospodarstwa domowego | 80,3           |
| Dochody z gospodarstwa rolnego                       | 9,0            |
| Dochody z wynajmu nieruchomości                      | 3,0            |
| Dochody z operacji finansowych                       | 0,9            |
| Renta  | 0,9            |
| Emerytura  | 6,0            |
| Zasiłki socjalne                                     | 6,4            |

Dla 47,8% osób pracujących źródła dochodu inne niż praca zarobkowa stanowią poniżej 25% źródeł utrzymania, dla 25,8% - 25%-49%, z kolei dla 24,7% to 50%-75% całkowitego dochodu, a dla 1,7% - 75% i więcej.

**Tabela 184. Jaki procent dochodu stanowią dodatkowe źródła**

| Odpowiedzi   | % respondentów |
|--------------|----------------|
| Poniżej 25%  | 47,8           |
| 25%-49%      | 25,8           |
| 50%-74%      | 24,7           |
| 75% i więcej | 1,7            |

Z odpowiedzi na pytanie skierowane do ogółu badanych, dotyczące średniego dochodu przypadającego na jednego członka gospodarstwa domowego wynika, że osoby pracujące posiadają średnio wyższy dochód od pozostałych badanych grup. Z analizy wynika, że najliczniejszą grupę pracujących stanowią respondenci, którzy deklarują średni dochód na poziomie 751-1000 zł. (18,8%), następnie 1001-1500 zł (12,8%). 8,9% ankietowanych nie potrafiło określić średniego dochodu, a aż 22,6% odmówiło odpowiedzi.

Z kolei wśród osób bezrobotnych większość badanych legitymuje się dochodem do 500 zł (21,9%), następnie w przedziale 751-1000 zł (16,5%) oraz 501-750 zł (14,4%). 14,1% nie potrafiło wskazać odpowiedniego przedziału, a 16,9% odmówiło odpowiedzi na pytanie.

W grupie osób biernych zawodowo wydaje się występować największe zróżnicowanie w kwestii średniego dochodu. Najczęściej wskazywanymi przedziałami są: 751-1000 zł (17,7%), 1001-1500 zł (16,9%), 501-750 zł (13,3%) oraz do 500 zł (12,0%). 10,7% nie potrafiło wskazać średniego dochodu, a 17,9% odmówiło odpowiedzi.

**Tabela 185. Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego?**

| Odpowiedzi        | % osób pracujących | % osób bezrobotnych | % osób biernych zawodowo | Ogółem |
|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|--------|
| Do 500 zł         | 8,1                | 21,9                | 12,0                     | 13,6   |
| 501-750 zł        | 11,2               | 14,4                | 13,3                     | 12,9   |
| 751-1000 zł       | 18,8               | 16,5                | 17,7                     | 17,7   |
| 1001-1500 zł      | 12,8               | 10,8                | 16,9                     | 13,6   |
| 1501-2000 zł      | 9,1                | 3,6                 | 7,3                      | 6,8    |
| 2001-2500 zł      | 4,4                | 0,9                 | 2,3                      | 2,6    |
| 2501-3000 zł      | 1,8                | 0,0                 | 1,6                      | 1,2    |
| Ponad 3000 zł     | 2,3                | 0,9                 | 0,3                      | 1,2    |
| Nie wiem          | 8,9                | 14,1                | 10,7                     | 11,1   |
| Odmowa odpowiedzi | 22,6               | 16,9                | 17,9                     | 19,3   |

Następnie badanych zapytano, czy ich aktualny poziom dochodów przypadający na jednego członka rodziny jest wystarczający, by utrzymać rodzinę. Na to pytanie twierdząco odpowiedziało łącznie 59,4% pracujących ankietowanych. Odmiennego zdania było łącznie 40,6% respondentów. W grupie osób bezrobotnych, łącznie 32,1% stwierdziło, że poziom ich

dochodów jest wystarczający, przeciwnie z kolei twierdziło 67,9%. Natomiast wśród osób biernych zawodowo, obecny poziom dochodów jest wystarczający dla łącznie 53,7%.

**Tabela 186. Czy aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa jest wystarczający by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)?**

| Odpowiedzi       | % osób pracujące | % osób bezrobotnych | % osób biernych zawodowo | Ogółem |
|------------------|------------------|---------------------|--------------------------|--------|
| Zdecydowanie nie | 10,1             | 32,9                | 13,0                     | 18,1   |
| Raczej nie       | 30,5             | 35,0                | 33,3                     | 32,8   |
| Raczej tak       | 45,6             | 28,1                | 43,3                     | 39,5   |
| Zdecydowanie tak | 13,8             | 4,0                 | 10,4                     | 9,6    |

Badanych, którzy stwierdzili, że ich aktualny poziom dochodów jest niewystarczający poproszono o udzielenie odpowiedzi na pytanie, jaki poziom dochodów na jednego członka gospodarstwa domowego uznaliby za wystarczający. Z analizy wszystkich badanych grup wynika, że oczekiwania osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo są wyraźnie wyższe (w stosunku do obecnego dochodu) od tych, deklarowanych przez osoby pracujące. Fakt ten można tłumaczyć na różne sposoby. Prawdopodobną jednak wydaje się teza, iż osoby pracujące posiadają już relatywnie najwyższy dochód spośród wszystkich badanych grup. Nawet, jeśli w opiniach badanych jest on niewystarczający, nie oczekują oni drastycznego wzrostu. Dodatkowym czynnikiem warunkującym deklaracje może być również wyższa świadomość osób pracujących odnośnie realnych możliwości osiągnięcia satysfakcjonującego dochodu.

Z kolei osoby bezrobotne i bierne zawodowo wskazują stosunkowo niższe dochody. Prawdopodobnym jest więc, że ich potrzeby, w wyniku relatywnie trudnej sytuacji są wyższe w wyniku niezaspokajania ich w większym wymiarze i przez dłuższy czas.

**Tabela 187. Jaki miesięczny dochód na jednego członka rodziny uznał(a)by Pan(i) za wystarczający**

| Odpowiedzi    | % osób pracujące | % osób bezrobotnych | % osób biernych zawodowo | Ogółem |
|---------------|------------------|---------------------|--------------------------|--------|
| 501-750 zł    | 0,0              | 2,2                 | 1,1                      | 1,3    |
| 751-1000 zł   | 6,4              | 7,6                 | 12,9                     | 9,0    |
| 1001-1500 zł  | 32,7             | 34,8                | 36,0                     | 34,6   |
| 1501-2000 zł  | 38,5             | 37,5                | 30,3                     | 35,5   |
| 2001-2500 zł  | 8,3              | 12,1                | 16,9                     | 12,5   |
| 2501-3000 zł  | 9,6              | 3,1                 | 2,2                      | 4,7    |
| Ponad 3000 zł | 4,5              | 2,7                 | 0,6                      | 2,4    |

Analiza źródeł dochodu ogółu badanych dowodzi, że najlepszą sytuację finansową posiadają osoby pracujące. Opinia ta opiera się na deklaracjach odnośnie wynagrodzeń samych

badanych, ale także ich dodatkowych źródeł utrzymania. Osoby pracujące wyraźnie rzadziej – w stosunku do pozostałych grup wskazują na korzystanie z zasiłków socjalnych. Relatywnie wysokie dochody większego odsetka respondentów nie oznaczają oczywiście, że wszyscy badani są z niego usatysfakcjonowani. O ile jednak wśród osób bezrobotnych i biernych zawodowo, niskie dochody często skutkują rezygnacją, zubożeniem czy postawą roszczeniową, która rodzi się ze wzrostu oczekiwań, o tyle osoby pracujące motywuje do działania, starań o poprawę własnych warunków pracy i osiągnięcia lepszych, ale nadal realnych korzyści finansowych.

Z kolei osoby bezrobotne oraz bierne zawodowo pozostają głównie na utrzymaniu innych członków rodziny, często korzystają także z instytucjonalnej pomocy finansowej. W tych grupach, większy odsetek deklaruje, też, że aktualny poziom dochodów nie jest wystarczający, by utrzymać członków gospodarstwa domowego. Jak starano się wykazać w poprzednich wątkach tematycznych raportu, niższe dochody istotnie ograniczają możliwość rozwiązywania problemów życiowych, wpędzając niejednokrotnie w pułapkę wzrostu oczekiwań i niemożności ich zaspokojenia.

## 11. Wnioski i rekomendacje

### Opinie badanych na temat lokalnego rynku pracy

Zebrany materiał badawczy wskazuje, że poszczególne grupy respondentów różnią się w opiniach na temat lokalnego rynku pracy. Osoby pracujące – prawdopodobnie w związku ze swoją aktualną aktywnością na rynku pracy, relatywnie najbardziej realnie oceniają jego stan. Świadczą o tym opinie o możliwościach znalezienia zatrudnienia czy deklaracje o przybywaniu miejsc pracy. Oczywiście, nie jest to obraz idealnie odwzorowujący rzeczywistość, jednak trudno spodziewać się, że społeczność lokalna jako całość posiadać będzie dokładną wiedzę o rynku pracy.

Z kolei osoby bezrobotne oraz bierne zawodowo cechuje fatalistyczna wizja rynku pracy. Osoby te statystycznie częściej nie dostrzegają pozytywnych zmian, są też bardziej przekonane o istnieniu barier uniemożliwiających podjęcie zatrudnienia.

Status poszczególnych grup badanych wpływa też istotnie na ich opinie odnośnie pracodawców. Osoby pracujące rzadziej wypowiadają się negatywnie w tej kwestii, osoby bezrobotne i bierne zawodowo z kolei częściej podkreślają, że pracodawcy wykorzystują swoich pracowników, w szczególności osoby nisko wykwalifikowane.

Po wykonanej analizie opinii na temat rynku pracy, interesujący wniosek płynie z badań osób biernych zawodowo. Okazuje się bowiem, że grupa ta wyraźnie częściej powstrzymuje się od wyrażania jednoznacznych opinii (największy odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” w odniesieniu do pytania o możliwości znalezienia jakiegokolwiek pracy, zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków oraz dotyczącego zmian w liczbie miejsc pracy na lokalnym rynku). Ten stan rzeczy tłumaczyć można z jednej strony faktem, iż osoby te nie pracują i nie poszukują zatrudnienia, a więc są osobami najbardziej „oddalonymi” od rynku pracy, stąd stan ich wiedzy jest niewystarczający do wyrażania opinii. Z drugiej jednak strony, równie prawdopodobny może być wniosek mówiący o swoistym zniechęceniu do pracy – bierność zawodowa przekłada się na bierność w ustosunkowywaniu się do opinii i utratę zainteresowania aktualną sytuacją na lokalnym rynku pracy.

Szereg raportów i opracowań dowodzi, że aktywizacja biernych zawodowo to wyzwanie, przed którym stają starzejące się społeczeństwa. Przeprowadzone badanie wskazuje jednoznacznie, że fundamentem podjęcia jakichkolwiek działań aktywizujących jest zmiana stereotypowego myślenia o sytuacji na lokalnym rynku pracy i wzrost świadomości odnośnie

zachodzących na nim pozytywnych zmian. Działanie takie wydaje się możliwe tylko poprzez upowszechnianie wiedzy na temat rynku pracy. Zmiana opinii społecznej biernych zawodowo wydaje się jednak zadaniem trudnym i nie może ograniczać się wyłącznie do działań podejmowanych przez urząd pracy. Zasadnym wydaje się włączenie w te działania innych instytucji pomocowych, ale także szkół, stowarzyszeń czy lokalnych mediów.

Wszystkie trzy grupy badanych łączy taka sama opinia na temat poziomu płac na lokalnym rynku pracy. Zarówno większość osób pracujących, bezrobotnych, jak i biernych zawodowo nie jest usatysfakcjonowana z wynagrodzeń, jakie proponowane są przez potencjalnych pracodawców. Trudno jednak wnioskować, że jest to cecha wyróżniająca rynek pracy w powiecie stalowowolskim. Ogólnopolskie badania satysfakcji z wykonywanej pracy również wskazują, że spośród poszczególnych wymiarów zatrudnienia, Polacy najniżej oceniają właśnie wynagrodzenie<sup>17</sup>.

### **Aktywność zawodowa badanych**

Analiza aktywności związanej z poprawą warunków zatrudnienia wśród osób pracujących wyłoniła interesującą grupę byłych bezrobotnych, która wyróżnia się opiniami i deklaracjami. Grupę tę cechuje wyraźnie niższy odsetek osób, które zdecydowałyby się na zmianę pracy. Ponadto, ankietowani ci częściej wskazują na obawy związane z przyszłością na rynku pracy. Zgromadzony materiał badawczy pozwala wnioskować, że pozostawanie w przeszłości osobą bezrobotną może mieć wpływ na obniżenie oczekiwań odnośnie zatrudnienia, kosztem jego stabilności. Nawet, jeśli osoby takie znajdą pracę, obawa o pozostanie po raz kolejny osobą bez pracy może powodować utkwienie na stanowiskach, które nie będą dawały możliwości awansu i rozwoju zawodowego.

Stan wiedzy na temat grupy osób pracujących, które w przeszłości były osobami bezrobotnymi jest niski. Raporty i analizy lokalnych czy regionalnych rynków pracy nie uwzględniają takiej kategorii, monitorują wyłącznie osoby bezrobotne, które rozpoczęły działalność gospodarczą. Mając na względzie rozwój zawodowy tej grupy, zasadnym wydaje się jej głębsza diagnoza, której celem będzie dostarczenie wiedzy doradcom zawodowym na temat możliwości podejmowania działań profilaktycznych w tym zakresie.

Z wyników badania osób pracujących wynika, że trzech na dziesięciu badanych widzi w obecnym miejscu zatrudnienia szansę na awans (29,2%). Osoby, które takiej szansy nie dostrzegają, jako powody takiej sytuacji deklarują, że wszystkie stanowiska pracownicze są na

---

<sup>17</sup> Satysfakcja zawodowa Polaków, Kraków 2017, adres internetowy: <https://badaniahr.pl/files/pdf/podsumowanie-raportu-satysfakcja-zawodowa-polakow-2016.pdf>



tym samym szczeblu hierarchii oraz, że wymogi stawiane osobom chcącym awansować są zbyt trudne do spełnienia. Z perspektywy poprawy warunków zatrudnienia i rozwoju zawodowego istotne wydają się więc działania popularyzujące kształcenie przez całe życie, ale także zwiększenie świadomości pracowników odnośnie wymagań stawianych przez pracodawców. W tym kontekście, ważnym działaniem wydaje się popularyzacja szkoleń, które w dzisiejszych czasach stanowią coraz istotniejszy czynnik ułatwiający uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia. Znaczącym elementem jest więc uaktualnianie istniejącej, lokalnej i regionalnej oferty szkoleniowej w celu dostosowania jej do zapotrzebowania na rynku pracy, ale także do oczekiwań pracowników oraz organizowanie spotkań pracowników i pracodawców poszczególnych branż, które umożliwiłyby konfrontację potrzeb przedsiębiorców oraz oczekiwań pracowników. Działania takie winny być realizowane również w stosunku do osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo w postaci szkoleń uzupełniających lub przekwalifikujących.

Z drugiej strony wypowiedzi badanych kierują uwagę na samych pracodawców. Istotnym, w tym kontekście, wydaje się tworzenie takiej polityki kadrowej przedsiębiorstw, która umożliwiałaby osobom pracującym awans zawodowy.

Pracujący w powiecie stalowowolskim dostrzegają pozytywne zmiany na lokalnym rynku pracy, jednak większość z nich wydaje się nie być jeszcze gotowa do podejmowania decyzji o zmianie zatrudnienia z uwagi na inne niż wynagrodzenie warunki pracy. Z przeprowadzonych analiz wynika, że dla osób pracujących w powiecie, istotnym jest stabilność zatrudnienia. Na dalszy plan schodzą więc kwestie pracy zgodnej z zainteresowaniami czy też takiej, która umożliwiałaby rozwój zawodowy. Fakt dostrzegania pozytywnych zmian sam w sobie powinien jednak napawać optymizmem. W wyniku przeobrażeń, jakie zachodzą na lokalnym i regionalnym rynku pracy, kwestią czasu wydaje się wzrost oczekiwań pracowników w stosunku do miejsc pracy. Zapewne nadal będzie on miał wymiar finansowy, jednak istotności zaczną nabierać pozostałe wymiary. Taka prognoza skutkuje także zwróceniem uwagi na pracodawców. W parze ze wzrostem oczekiwań pracowników musi podążać wzrost atrakcyjności miejsca pracy i dbałości o pracownika (która w opiniach badanych jest w chwili obecnej na niskim poziomie). Obserwowane bowiem już dziś trudności pracodawców ze znalezieniem kandydatów do pracy oraz dążenia pracowników do lepszego godzenia życia prywatnego z zawodowym przyniosą istotne zmiany w zakresie sposobu wykonywania pracy i postawią przed pracodawcami nowe wymagania związane z takim zarządzaniem środowiskiem pracy, które zmniejszy odpływ pracowników, ale jednocześnie nie będzie godzić w ich cele biznesowe.

Brak ofert pracy zgodnych z kwalifikacjami, niewystarczające kwalifikacje oraz brak możliwości pogodzenia pracy z obecnym stanem zdrowia (głównie wśród osób w grupie wiekowej 50 i więcej lat) to z kolei czynniki, które najczęściej pojawiają się w wypowiedziach osób bezrobotnych. Mimo, że aż 39,8% badanych bezrobotnych deklaruje, że widzi szansę na podjęcie zatrudnienia, w rzeczywistości większość z tych osób nie potrafi podać konkretów odnośnie tej pracy. Plany zatrudnieniowe licznych ankietowanych w tej grupie są więc mgliste i trudno oczekiwać, że w większości zostaną zrealizowane w deklarowanym przez badanych czasie.

Stawianie warunków do podjęcia zatrudnienia wydaje się kluczowym czynnikiem pozostawania tych osób osobami bezrobotnymi. Widać to wyraźnie na przykładzie deklaracji badanych odnośnie czasu pracy. Podczas, gdy wielu pracodawców oczekuje dziś od swoich pracowników pracy w weekendy, taką formę zaakceptowałoby tylko 22,2% badanych, a satysfakcjonująca byłaby ona dla zaledwie 5,1%. Jeszcze niższe wartości uzyskują odpowiedzi dotyczące pracy zmianowej czy pracy w godzinach nocnych.

Interesującym jest też fakt, że więcej warunków odnośnie podjęcia zatrudnienia stawia grupa osób długotrwale bezrobotnych. Zestawiając te dane ze statystycznie niższymi kwalifikacjami tych osób, dotrzeć można w jasny sposób do źródła problemów tych osób w odnalezieniu się na rynku pracy. Biorąc pod uwagę fakt, że istotność problemu osób długotrwale bezrobotnych – w obliczu zmian na rynku pracy – wzrasta, zasadnym wydaje się podjęcie takich działań, które nie tylko skutkować będą pozyskaniem nowych kwalifikacji czy doświadczenia zawodowego przez te osoby, ale także – a może przede wszystkim – takich działań, które nakierowane będą na zmianę postaw i oczekiwań tych osób.

Pozyskany materiał badawczy pozwala postawić wniosek, iż osoby biernie zawodowo stanowią grupę najtrudniejszą do aktywizacji. Wieloczynnikowa, złożona sytuacja tych osób prowadzi do niepodejmowania przez większość żadnych działań w kierunku znalezienia zatrudnienia. Co więcej, nie jest to już wyłącznie kwestia braku możliwości, ale przede wszystkim wiary w zmianę swojej sytuacji. Dodatkową barierą jest także brak wiedzy biernych zawodowo na temat instrumentów wsparcia, z jakich mogliby skorzystać, czy niewystarczające rozeznanie w instytucjach pomocowych, w których mogliby otrzymać pomoc. Dodatkowo sprawę komplikuje fakt, iż większość z tych osób nie dostrzega problemu, stąd nie oczekuje również wsparcia. W takich warunkach aktywizacja staje się trudnym zadaniem, także z uwagi na ograniczone możliwości dotarcia do tej grupy osób. Kluczowym zdaje się więc zaangażowanie w to działanie nie tylko instytucji rynku pracy, ale także Ośrodka Pomocy Społecznej, Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie, pedagogów i psychologów szkolnych,

akademickich biur karier, kurateli sądowej, Uniwersytetu III Wieku czy organizacji pozarządowych działających na terenie powiatu.

### **Obawy związane z rynkiem pracy**

Analiza zebranych danych wskazuje, że osoby pracujące najmniej obawiają się o sytuację na rynku pracy. Wprawdzie liczna grupa respondentów wskazuje na możliwe problemy związane z wiekiem i stanem zdrowia, jednak nie wydaje się, by w tych obawach mieszkańcy powiatu stalowowolskiego różnili się istotnie od ogółu Polaków, czy mieszkańców województwa podkarpackiego.

Z kolei osoby bezrobotne posiadają liczne obawy w związku ze swoją sytuacją na rynku pracy. Tu dominuje obawa o brak stabilności zatrudnienia oraz pozostanie osobą długotrwale bezrobotną. W tym kontekście istotnym jest fakt, że na obawy związane z zatrudnieniem częściej wskazują kobiety. Ich obawy są też wyraźnie silniejsze. To istotna informacja, szczególnie w obliczu wzrastającego odsetka bezrobotnych kobiet w powiecie stalowowolskim.

O ile osoby bezrobotne obawiają się braku możliwości znalezienia pracy, o tyle osoby bierne zawodowo obawiają się przede wszystkim istotnego pogorszenia sytuacji ekonomicznej (45,0%). W tym kontekście aktywizacja tej grupy wydaje się jeszcze bardziej istotna. Sytuacja braku możliwości znalezienia zatrudnienia może zwiększać odsetek tych osób, które będą korzystać z zasiłków socjalnych.

### **Atrakcyjność samozatrudnienia**

Raporty ogólnopolskie i międzynarodowe wyraźnie pokazują, że Polacy są pozytywnie nastawieni do zakładania działalności gospodarczych. Nie przekłada się to jednak na rzeczywistą liczbę nowych podmiotów gospodarki. Ten stan rzeczy wynika z faktu licznych obaw związanych z samozatrudnieniem.

Nieznaczny odsetek badanych w grupie osób pracujących (5,2%) nosi się w chwili obecnej z zamiarem rozpoczęcia działalności gospodarczej, z czego dla 30,0% jest to decyzja niewymuszona sytuacją na rynku pracy. Ten fakt zwraca uwagę na niskie zainteresowanie samozatrudnieniem jako alternatywą dla umów o pracę.

Wśród osób bezrobotnych 8,1% planuje rozpoczęcie działalności gospodarczej, z kolei w gronie osób biernych zawodowo 2,9%. W opiniach ogółu wydaje się nadal pokutować przekonanie, że praca na umowę u pracodawcy jest bezpieczniejszą formą niż samozatrudnienie. Zestawiając deklaracje ankietowanych z aktualną sytuacją na rynku pracy

w powiecie, w szczególności spadkiem liczby podmiotów gospodarki, który widoczny jest od 2015 roku, spadkiem stopy bezrobocia i rozwojem firm już istniejących oraz odpływem ludności w wieku produkcyjnym, prognozuje się w najbliższych latach dalszy spadek liczby podmiotów gospodarki. W tych warunkach ważnym zdaje się zintensyfikowanie działań zmierzających do promowania tej formy pracy nie tylko poprzez wsparcie finansowe w rozpoczynaniu działalności gospodarczych, ale także poprzez rozwój punktów wspierających samozatrudnienie, upowszechnianie wiedzy o realnej sytuacji podmiotów na lokalnym rynku pracy oraz wspieranie istniejących już działalności.

### **Dochody badanych**

Najlepszą sytuację finansową posiadają osoby pracujące. Wyraźnie rzadziej – w porównaniu do pozostałych grup – korzystają z zasiłków socjalnych, w większości posiadają też inne źródła utrzymania.

Najbardziej niekorzystną sytuację ekonomiczną obserwuje się w grupie osób bezrobotnych. Aż 67,9% deklaruje, że ich średni dochód na jednego członka gospodarstwa domowego jest niewystarczający, by zapewnić tym członkom podstawowe potrzeby. Jednocześnie oczekiwania osób bezrobotnych w stosunku do satysfakcjonującego dochodu są relatywnie wysokie.

Sytuacja ekonomiczna osób biernych zawodowo jest lepsza od osób bezrobotnych, jednak i w tym przypadku znaczący odsetek korzysta z zasiłków socjalnych. Sprawę komplikuje fakt, że wielu biernych zawodowo posiada dochód (najczęściej innych członków rodziny). Wydłużający się czas pozostawania bez zatrudnienia wydaje się utwierdzać te osoby w przekonaniu o możliwości egzystowania bez zatrudnienia. Tu ponownie do głosu dochodzić powinny te działania, które ukierunkowane będą na edukację i uświadamianie o niematerialnych wartościach pracy w życiu człowieka.

## Spis tabel i wykresów

|  |    |
|--|----|
| Wykres 1. Osoby pracujące w powiecie stalowowolskim według sektorów.....   | 14 |
| Wykres 2. Stopa bezrobocia w powiecie, województwie podkarpackim i kraju w latach 2005-2017 .....  | 14 |
| Wykres 3. Stopa bezrobocia w powiatach województwa podkarpackiego (stan na dzień 31.12.2016 r.)..  | 15 |
| Wykres 4. Odsetek bezrobotnych kobiet i mężczyzn w powiecie stalowowolskim (stan na dzień 30.09.2017 r.) .....   | 16 |
| Wykres 5. Osoby bezrobotne w powiecie stalowowolskim względem wykształcenia (stan na dzień 30.09.2017 r.) .....  | 17 |
| Wykres 6. Osoby bezrobotne w powiecie stalowowolskim względem czasu pozostawania bez pracy (stan na dzień 30.09.2017 r.) .....                               | 17 |
| Wykres 7. Osoby bezrobotne w powiecie stalowowolskim względem grup wieku (stan na dzień 30.09.2017 r.) .....   | 18 |
| Wykres 8. Odsetek bezrobotnych kobiet w powiecie stalowowolskim w III kwartale w latach 2011-2017 .....  | 18 |
| Wykres 9. Liczba podmiotów gospodarki w powiecie w latach 2005-2017 .....  | 19 |
| Wykres 10. Liczba podmiotów gospodarki w województwie podkarpackim w latach 2005-2017 .....  | 19 |
| Wykres 11. Podmioty gospodarki w powiecie stalowowolskim według gmin (stan z dnia 30.09.2017 r.)   | 20 |
| Wykres 12. Podmioty gospodarki w powiecie stalowowolskim według sekcji PKD 2007 (stan z dnia 30.09.2017 r.) .....  | 20 |
| Wykres 13. Płeć i wiek osób pracujących .....  | 23 |
| Wykres 14. Wykształcenie osób pracujących.....   | 23 |
| Wykres 15. Stan zdrowia osób pracujących .....   | 24 |
| Wykres 16. Staż pracy osób pracujących.....  | 24 |
| Wykres 17. Płeć i wiek osób bezrobotnych .....   | 25 |
| Wykres 18. Wykształcenie osób bezrobotnych.....  | 25 |
| Wykres 19. Stan zdrowia osób bezrobotnych .....  | 26 |
| Wykres 20. Czas pozostawania bez pracy osób bezrobotnych .....   | 26 |
| Wykres 21. Płeć i wiek osób biernych zawodowo.....   | 27 |
| Wykres 22. Wykształcenie osób biernych zawodowo.....   | 27 |
| Wykres 23. Stan zdrowia osób biernych zawodowo .....   | 28 |
| Wykres 24. Staż pracy osób biernych zawodowo .....   | 28 |
| <br>   |    |
| Tabela 1. Próba badawcza osób pracujących.....   | 10 |
| Tabela 2. Próba badawcza osób bezrobotnych.....  | 10 |
| Tabela 3. Próba badawcza osób biernych zawodowo.....   | 11 |
| Tabela 4. Liczba ludności w powiecie stalowowolskim w latach 2012-2016 .....   | 12 |
| Tabela 5. Migracje w powiecie stalowowolskim w 2016 roku .....   | 13 |
| Tabela 6. Liczba migracji na pobyt stały w powiecie stalowowolskim w latach 2012-2016.....   | 13 |
| Tabela 7. Ludność powiatu stalowowolskiego według funkcjonalnych grup wieku w latach 2012-2016..   | 13 |
| Tabela 8. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy (przez osobę, która rzeczywiście chce pracować) jest: ..... | 29 |
| Tabela 9. Łatwość znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia w opiniach osób pracujących a płeć.....  | 29 |
| Tabela 10. Łatwość znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia a czas pozostawania osobą bezrobotną.....   | 30 |
| Tabela 11. Czy Pana(i) zdaniem znalezienie zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/kompetencjami jest na okolicznym rynku pracy: .....                        | 30 |
| Tabela 12. Łatwość znalezienia zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/kompetencjami w opiniach osób pracujących a wykształcenie.....                         | 31 |
| Tabela 13. Łatwość znalezienia zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/kompetencjami a płeć osób biernych zawodowo.....                                       | 31 |
| Tabela 14. Czy Pana(i) zdaniem znalezienie zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków jest na okolicznym rynku pracy:.....                      | 32 |
| Tabela 15. Znalezienie zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków a wiek pracujących..  | 32 |
| Tabela 16. Czy Pana(i) zdaniem w ostatnich trzech latach na lokalnym rynku pracy: .....  | 33 |

|   |    |
|---|----|
| Tabela 17. Zmiany na rynku pracy a wiek osób pracujących.....   | 33 |
| Tabela 18. Zmiany na rynku pracy a wykształcenie osób pracujących.....  | 33 |
| Tabela 19. Zmiany na rynku pracy a czas pozostawania osobą bezrobotną.....  | 34 |
| Tabela 20. Czy Pana(i) zdaniem poziom płac na lokalnym rynku pracy, w stosunku do kosztów utrzymania, jest:.....                    | 34 |
| Tabela 21. Poziom płac w stosunku do kosztów utrzymania a czas pozostawania bezrobotnym.....  | 35 |
| Tabela 22. Czy Pana(i) zdaniem pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy:.....                            | 36 |
| Tabela 23. Czy pracodawcy szanują swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę?.....  | 36 |
| Tabela 24. Stosunek pracodawców do pracowników w opiniach osób pracujących.....   | 37 |
| Tabela 25. Stosunek pracodawców do pracowników a opinie osób pracujących, które pozostawały w przeszłości osobami bezrobotnymi..... | 37 |
| Tabela 26. Czy Pana(i) zdaniem, pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować.....                                  | 38 |
| Tabela 27. Czy Pana(i) zdaniem, pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować.....                                  | 38 |
| Tabela 28. Które ze zdań najtrafniej opisuje Pana(i) zdaniem warunki na lokalnym rynku pracy.....                                   | 39 |
| Tabela 29. Ocena warunków na lokalnym rynku pracy a wiek osób pracujących.....  | 39 |
| Tabela 30. Obawy związane z zatrudnieniem wśród osób pracujących.....   | 40 |
| Tabela 31. Obawy o brak stabilności zatrudnienia a wiek osób pracujących.....   | 40 |
| Tabela 32. Obawy o przeciążenia obowiązkami zawodowymi a wiek osób pracujących.....   | 40 |
| Tabela 33. Obawy związane z brakiem stabilności zatrudnienia a posiadanie w przeszłości statusu osoby bezrobotnej.....              | 41 |
| Tabela 34. Inne obawy związane z zatrudnieniem w opiniach osób pracujących.....   | 41 |
| Tabela 35. Obawy związane z zatrudnieniem wśród osób bezrobotnych.....  | 42 |
| Tabela 36. Obawa o brak możliwości znalezienia zatrudnienia a płeć osób bezrobotnych.....   | 42 |
| Tabela 37. Obawy o brak stabilności zatrudnienia a płeć osób bezrobotnych.....  | 42 |
| Tabela 38. Inne obawy związane z zatrudnieniem wśród osób bezrobotnych.....   | 43 |
| Tabela 39. Obawy związane z aktualną sytuacją wśród osób biernych zawodowo.....   | 43 |
| Tabela 40. Inne obawy związane z zatrudnieniem wśród osób biernych zawodowo.....  | 44 |
| Tabela 41. Łączny odsetek umów posiadanych przez respondentów w dotychczasowych miejscach pracy?.....                               | 45 |
| Tabela 42. Łączna liczba umów.....  | 45 |
| Tabela 43. Czy prowadzi lub prowadził(a) Pan(i) działalność gospodarczą?.....   | 46 |
| Tabela 44. Ile działalności Pan(i) prowadził(a)?.....   | 46 |
| Tabela 45. Jak długo istniała ostatnia działalność/jak długo istnieje obecna?.....  | 46 |
| Tabela 46. Ile czasu upłynęło od czasu zakończenia ostatniej działalności?.....   | 46 |
| Tabela 47. Badani względem wykonywanych dotychczas zawodów w podziale na wielkie grupy zawodów.....                                 | 47 |
| Tabela 48. Czy kiedykolwiek był Pan(i) osobą bezrobotną?.....   | 47 |
| Tabela 49. Ile razy był Pan(i) osobą bezrobotną?.....   | 47 |
| Tabela 50. Osoby pracujące a łączny okres pozostawania osobą bezrobotną w przeszłości.....  | 47 |
| Tabela 51. Czy był Pan(i) zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy?.....  | 48 |
| Tabela 52. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą długotrwale bezrobotną?.....  | 48 |
| Tabela 53. W jaki sposób zdobył(a) Pan(i) pracę, którą obecnie Pan(i) wykonuje?.....  | 48 |
| Tabela 54. Jaka jest podstawa Pana(i) obecnego zatrudnienia?.....   | 49 |
| Tabela 55. Praca bez umowy a płeć i obszar miejsca zamieszkania.....  | 49 |
| Tabela 56. Czy chciał(a)by Pan(i) zmienić obecną formę zatrudnienia na inną?.....   | 49 |
| Tabela 57. Na jaką formę zatrudnienia chciał(a)by Pan(i) zmienić dotychczasową pracę?.....  | 50 |
| Tabela 58. Zmiana formy zatrudnienia a wiek osób pracujących.....   | 50 |
| Tabela 59. Z jakiego powodu chciał(a)by Pan(i) zmienić obecną formę zatrudnienia?.....  | 50 |
| Tabela 60. Jaki czas poświęca Pan(i) obecnie wykonywanej pracy (przeliczając na pełen etat)?.....                                   | 51 |
| Tabela 61. Czy zdarza się Panu(i) pracować ponad ustaloną liczbę godzin?.....   | 51 |
| Tabela 62. Jak często pracuje Pan(i) ponad ustaloną liczbę godzin?.....   | 51 |
| Tabela 63. W jaki sposób pracodawca rekompensuje Panu(i) pracę ponad ustaloną liczbę godzin?.....                                   | 52 |
| Tabela 64. Czy Pana(i) obowiązki w obecnym miejscu pracy są jasno sprecyzowane?.....  | 52 |
| Tabela 65. Czy zdarza się Panu(i) wykraczać poza ustalony zakres obowiązków?.....   | 52 |
| Tabela 66. Jaką część wykonywanej przez Pana(i) pracy stanowią czynności nie należące do zakresu Pana(i) obowiązków?.....           | 52 |

|   |    |
|---|----|
| Tabela 67. Czy w obecnym miejscu pracy widzi Pan(i) szanse na awans? .....  | 53 |
| Tabela 68. Szanse na awans a wiek osób pracujących .....  | 53 |
| Tabela 69. Szanse na awans a wykształcenie osób pracujących .....   | 53 |
| Tabela 70. Czy ścieżka awansu jest jasno sprecyzowana? .....  | 54 |
| Tabela 71. Czy kryteria awansu są jasno sprecyzowane? .....   | 54 |
| Tabela 72. Dlaczego nie ma Pan(i) szans na awans? .....   | 54 |
| Tabela 73. Poziom satysfakcji z obecnie wykonywanej pracy w następujących wymiarach:.....   | 55 |
| Tabela 74. Czy planuje Pan(i) podjąć w ciągu najbliższego roku działania nakierowane na poprawę<br>Pana(i) sytuacji w aktualnym miejscu zatrudnienia? ..... | 55 |
| Tabela 75. Czy był(a)by Pan(i) skłonny(a) zmienić aktualne miejsce pracy? .....   | 56 |
| Tabela 76. Skłonność do zmiany miejsca zamieszkania a wiek osób pracujących .....   | 56 |
| Tabela 77. Jakie warunki skłoniłyby Pana(ią) do zmiany miejsca pracy? .....   | 56 |
| Tabela 78. Na jakie ustępstwa był(a)by Pan(i) w stanie się zdecydować, aby uzyskać pracę spełniającą te<br>warunki .....                                    | 57 |
| Tabela 79. Skłonność do zmiany aktualnego miejsca pracy a pozostawanie w przeszłości osobą<br>bezrobotną .....  | 58 |
| Tabela 80. Możliwość zmiany zatrudnienia na bardziej atrakcyjne .....   | 58 |
| Tabela 81. Bonusy do wynagrodzenia oferowane przez dotychczasowych pracodawców .....  | 58 |
| Tabela 82. Czy bonusy są istotnym czynnikiem zwiększającym motywację.....   | 59 |
| Tabela 83. Czy bonusy do wynagrodzenia za pracę byłyby dla Pana(i) istotnym czynnikiem zwiększającym<br>satysfakcję z wykonywanej pracy? .....              | 59 |
| Tabela 84. Które bonusy najsilniej zwiększyłyby satysfakcję z wykonywanej pracy? .....  | 60 |
| Tabela 85. Jak długo pozostaje Pan(i) bez pracy? .....  | 61 |
| Tabela 86. Od kiedy jest Pan(i) zarejestrowany(a) w Powiatowym Urzędzie Pracy? .....  | 62 |
| Tabela 87. Ile razy był(a) Pan(i) osobą bezrobotną? .....   | 62 |
| Tabela 88. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą długotrwale bezrobotną? .....   | 62 |
| Tabela 89. Czy wykonywał(a) Pan(i) kiedykolwiek pracę zawodową? .....   | 63 |
| Tabela 90. Jaką pracę wykonywał(a) Pan(i) ostatnio – przed aktualnym okresem bezrobocia?.....   | 63 |
| Tabela 91. Rodzaj umów posiadanych w przeszłości .....  | 64 |
| Tabela 92. Łączna liczba umów .....   | 64 |
| Tabela 93. Czy prowadził(a) Pan(i) kiedykolwiek działalność gospodarczą? .....  | 65 |
| Tabela 94. Jak długo istniała ostatnia działalność? .....   | 65 |
| Tabela 95. Ile czasu upłynęło od czasu zakończenia ostatniej działalności? .....  | 65 |
| Tabela 96. Badani względem wykonywanych dotychczas zawodów w podziale na wielkie grupy zawodów<br>.....   | 65 |
| Tabela 97. Powody rejestracji .....   | 66 |
| Tabela 98. Z jakiego powodu pozostaje Pan(i) obecnie bez pracy? .....   | 66 |
| Tabela 99. Przyczyny braku zatrudnienia a czas pozostawania osobą bezrobotną.....   | 67 |
| Tabela 100. Jakie są przyczyny bezrobocia innych osób (członków rodziny/znajomych) poszukujących<br>pracy na lokalnym rynku pracy? .....                    | 67 |
| Tabela 101. Przyczyny braku zatrudnienia innych osób a czas pozostawania osobą bezrobotną .....   | 68 |
| Tabela 102. Czy wykonywał(a) Pan(i) kiedykolwiek pracę zawodową? .....  | 69 |
| Tabela 103. Forma zatrudnienia w ostatnio wykonywanej pracy .....   | 69 |
| Tabela 104. Łączny odsetek umów posiadanych przez respondentów w dotychczasowych miejscach<br>pracy .....   | 69 |
| Tabela 105. Łączna liczba umów .....  | 70 |
| Tabela 106. Czy prowadził(a) Pan(i) kiedykolwiek własną działalność gospodarczą? .....  | 70 |
| Tabela 107. Badani względem wykonywanych dotychczas zawodów w podziale na wielkie grupy<br>zawodów.....   | 70 |
| Tabela 108. Czy kiedykolwiek był Pan(i) osobą bezrobotną? .....   | 71 |
| Tabela 109. Ile razy był(a) Pan(i) osobą bezrobotną? .....  | 71 |
| Tabela 110. Jak długo pozostawał(a) Pan(i) osobą bezrobotną (suma wszystkich okresów)?.....   | 71 |
| Tabela 111. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą długotrwale bezrobotną? .....  | 71 |
| Tabela 112. Czy był(a) Pan(i) zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy?.....  | 71 |
| Tabela 113. Ile razy był(a) Pan(i) zarejestrowany jako osoba bezrobotna? .....  | 72 |
| Tabela 114. Jak długo pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo? .....   | 72 |
| Tabela 115. Powody pozostawania osobami biernymi zawodowo.....  | 72 |



|  |    |
|--|----|
| Tabela 116. Bierni zawodowo deklarujący opiekę nad członkami rodziny a wybrane cechy demograficzne tych respondentów.....                    | 73 |
| Tabela 117. Osoby objęte opieką przez osobę bierną zawodowo .....  | 73 |
| Tabela 118. Czas, w jakim opieka na członkami rodziny będzie konieczna.....  | 73 |
| Tabela 119. Czy pomoc w opiece pozwoliłaby na aktywizację zawodową?.....   | 74 |
| Tabela 120. Czy w chwili obecnej realne jest połączenie opieki z pracą w niepełnym wymiarze czasu/pracą zdalną?.....                         | 74 |
| Tabela 121. Posiadanie aktualnych kwalifikacji przez osoby biernie zawodowo, które opiekują się osobami zależnymi .....                      | 74 |
| Tabela 122. Stan zdrowia .....   | 75 |
| Tabela 123. Czy ma Pan(i) obawy przed podjęciem zatrudnienia .....   | 75 |
| Tabela 124. Z jakich źródeł się Pan(i) utrzymuje? .....  | 75 |
| Tabela 125. Odczucie potrzeby powrotu na rynek pracy .....   | 76 |
| Tabela 126. Obawy o pogorszenie sytuacji finansowej w przyszłości .....  | 76 |
| Tabela 127. Poziom edukacji.....   | 77 |
| Tabela 128. Czy chciał(a)by Pan(i) łączyć naukę z pracą?.....  | 77 |
| Tabela 129. Osoby studiujące a kierunki studiów .....  | 77 |
| Tabela 130. Czy oczekiwał(a)by Pan(i) wsparcia psychologicznego? .....   | 78 |
| Tabela 131. Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia?.....   | 80 |
| Tabela 132. Podjęcie zatrudnienia a wiek.....  | 80 |
| Tabela 133. Szanse na podjęcie zatrudnienia a czas pozostawania osobą bezrobotną .....   | 81 |
| Tabela 134. Powody braku szans na zatrudnienie .....   | 81 |
| Tabela 135. Planowane miejsce zatrudnienia .....   | 82 |
| Tabela 136. Planowany termin podjęcia pracy .....  | 82 |
| Tabela 137. Forma zatrudnienia.....  | 82 |
| Tabela 138. Proszę wskazać wszystkie formy pracy, które byłyby dla Pana(i) możliwe do zaakceptowania i satysfakcjonujące.....                | 83 |
| Tabela 139. Które opcje pracy, z punktu widzenia czasu pracy, byłyby dla Pana(i) możliwe do zaakceptowania i satysfakcjonujące? .....        | 83 |
| Tabela 140. Jaki najniższy poziom zarobków byłby dla Pana(i) do zaakceptowania? .....  | 84 |
| Tabela 141. Zarobki a płeć.....  | 85 |
| Tabela 142. Akceptowalne i satysfakcjonujące stanowisko .....  | 86 |
| Tabela 143. Czy zdecydował(a)by się Pan(i) na przyjęcie oferty pracy w następujących sytuacjach? .....                                       | 86 |
| Tabela 144. Jak ważne dla Pan(i) są następujące aspekty zatrudnienia?:.....  | 87 |
| Tabela 145. Czy widzi Pan(i) realną szansę na zatrudnienie?.....   | 87 |
| Tabela 146. Bierni zawodowo widzący realne szanse na podjęcie zatrudnienia a płeć.....   | 88 |
| Tabela 147. Czas pozostawania bez zatrudnienia a szanse na zatrudnienie w opiniach badanych .....  | 88 |
| Tabela 148. Planowane miejsce zatrudnienia .....   | 88 |
| Tabela 149. Planowany czas podjęcia zatrudnienia .....   | 89 |
| Tabela 150. Forma zatrudnienia.....  | 89 |
| Tabela 151. Powody braku szans na powrót do aktywności zawodowej/rozpoczęcia aktywności zawodowej.....                                       | 89 |
| Tabela 152. Co mogłoby pomóc Panu(i) w podjęciu aktywności zawodowej? .....  | 90 |
| Tabela 153. Czas pozostawania osobą bierną zawodowo a istnienie czynników, które pomogłyby w podjęciu zatrudnienia w opiniach badanych ..... | 90 |
| Tabela 154. Czy rozważy Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej?.....   | 92 |
| Tabela 155. Związek pomiędzy działalnością gospodarczą a obecną pracą .....  | 93 |
| Tabela 156. Powody podjęcia decyzji o rozpoczęciu działalności gospodarczej .....  | 93 |
| Tabela 157. Związek pomiędzy decyzją o rozpoczęciu działalności gospodarczej a sytuacją na rynku pracy .....                                 | 94 |
| Tabela 158. Zalety i wady prowadzenia działalności gospodarczej w opiniach osób pracujących.....   | 94 |
| Tabela 159. Zalety i wady prowadzenia działalności gospodarczej w opiniach osób bezrobotnych.....  | 95 |
| Tabela 160. Wady i zalety prowadzenia działalności gospodarczej w opiniach osób biernych zawodowo .....                                      | 95 |
| Tabela 161. Samozatrudnienie a możliwość znalezienia jakiegokolwiek pracy .....  | 96 |
| Tabela 162. Samozatrudnienie a możliwość znalezienia pracy zgodnej z kwalifikacjami/kompetencjami.....                                       | 96 |
| Tabela 163. Plany podjęcia działalności gospodarczej a percepcja zmian na rynku pracy.....   | 96 |



|  |     |
|--|-----|
| Tabela 164. Samozatrudnienie a opinie na temat stosunku pracodawców do pracowników .....   | 97  |
| Tabela 165. Ocena jakości instrumentów rynku pracy przez osoby pracujące, które korzystały z poszczególnych form wsparcia .....  | 97  |
| Tabela 166. Ocena użyteczności instrumentów rynku pracy przez osoby pracujące, które korzystały z poszczególnych form wsparcia.....  | 98  |
| Tabela 167. Działania, które podniosłyby efektywność form wsparcia dla osób pracujących i poszukujących pracy .....  | 98  |
| Tabela 168. Jakie formy wsparcia byłyby przydatne osobom pracującym i poszukującym zatrudnienia? .....   | 99  |
| Tabela 169. Ocena jakości instrumentów rynku pracy przez osoby bezrobotne, które korzystały z poszczególnych form wsparcia .....   | 99  |
| Tabela 170. Ocena użyteczności instrumentów rynku pracy przez osoby bezrobotne, które korzystały z poszczególnych form wsparcia .....  | 100 |
| Tabela 171. Działania, które podniosłyby efektywność form wsparcia .....   | 100 |
| Tabela 172. Formy wsparcia przydatne osobom bezrobotnym .....  | 101 |
| Tabela 173. Znajomość form wsparcia dedykowanych osobom biernym zawodowo .....   | 101 |
| Tabela 174. Ocena jakości instrumentów rynku pracy przez osoby bierne zawodowo, które korzystały z poszczególnych form wsparcia.....   | 102 |
| Tabela 175. Ocena użyteczności instrumentów rynku pracy przez osoby bierne zawodowo, które korzystały z poszczególnych form wsparcia.....  | 102 |
| Tabela 176. Co Pana(i) zdaniem podniosłyby efektywność form wsparcia istniejących na rynku pracy dla biernych zawodowo? .....  | 103 |
| Tabela 177. Do jakich instytucji mogą się zgłaszać osoby bierne zawodowo .....   | 103 |
| Tabela 178. Formy wsparcia przydatne osobom biernym zawodowo .....   | 103 |
| Tabela 179. Z jakich środków utrzymuje się Pan(i) i członkowie Pana(i) gospodarstwa domowego? .....  | 105 |
| Tabela 180. Jaki jest aktualny poziom Pana(i) zarobków netto?.....   | 105 |
| Tabela 181. Poziom zarobków netto a płęć .....   | 106 |
| Tabela 182. Czy oprócz pracy zarobkowej posiada Pan(i) inne źródła utrzymania? .....   | 106 |
| Tabela 183. Jakie posiada Pan(i) inne źródła utrzymania? .....   | 106 |
| Tabela 184. Jaki procent dochodu stanowią dodatkowe źródła .....   | 107 |
| Tabela 185. Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego? .....   | 107 |
| Tabela 186. Czy aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa jest wystarczający by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)?..... | 108 |
| Tabela 187. Jaki miesięczny dochód na jednego członka rodziny uznał(a)by Pan(i) za wystarczający.....  | 108 |