

**POTENCJAŁ KADROWY  
RYNKU PRACY  
W POWIECIE  
M. TARNOBRZEG**

- Tarnobrzeg 2017 -

**Zamawiający:** Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu  
ul. 1 Maja 3  
39-400 Tarnobrzeg

**Wykonawca:**



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

**Termin realizacji:** czerwiec-wrzesień 2017

**Zespół:**  
dr Katarzyna Tkocz-Wolny  
Andrzej Kempa  
Wojciech Szymała  
Ewelina Kisiel  
Ewa Lutogniewska  
Zdzisław Wolny

## Spis treści

<b>1. Wstęp</b> .....	<b>1</b>
Cel główny i cele szczegółowe badania .....	1
Cel główny badania.....	1
Cele szczegółowe.....	1
<b>2. Wnioski i rekomendacje</b> .....	<b>2</b>
<b>3. Metodyka zastosowana w badaniu</b> .....	<b>11</b>
Metody/techniki badawcze.....	11
Próba badawcza.....	11
Osoby pracujące.....	11
Osoby bezrobotne .....	12
Osoby bierne zawodowo.....	14
<b>4. Opis wyników</b> .....	<b>15</b>
Ocena rynku pracy w powiecie m. Tarnobrzeg.....	15
Przeszłość zawodowa mieszkańców powiatu tarnobrzeskiego.....	20
Przyczyny niezadowolającego poziomu zatrudnienia mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg.....	27
Możliwości podniesienia poziomu zatrudnienia mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg.....	30
Warunki pracy w powiecie m. Tarnobrzeg .....	33
Oczekiwania co do warunków pracy ze strony osób bezrobotnych.....	36
Źródła dochodu mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg .....	39
Poziom satysfakcji osób pracujących z wykonywanej pracy i warunków zatrudnienia .....	43
Elastyczność i mobilność mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg oraz ich gotowość do podnoszenia jakości pracy i jakości warunków zatrudnienia.....	44
Samozatrudnienie jako opcja pracy zawodowej .....	46
Ocena poczucia zagrożenia wśród osób poruszających się po rynku pracy oraz biernych zawodowo.....	48
Ocena instrumentów wsparcia dla osób poruszających się po rynku pracy oraz osób biernych zawodowo.....	51
<b>5. Analiza zależności</b> .....	<b>56</b>
Osoby pracujące .....	56
Osoby bezrobotne.....	60
Osoby bierne zawodowo .....	64
<b>6. Załączniki</b> .....	<b>67</b>
Załącznik nr 1. Kwestionariusz ankiety – Osoby pracujące .....	67
Załącznik nr 2. Kwestionariusz ankiety – Osoby bezrobotne .....	74
Załącznik nr 3. Kwestionariusz ankiety – Osoby bierne zawodowo .....	80

## 1. Wstęp

### Cel główny i cele szczegółowe badania

#### Cel główny badania

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

#### Cele szczegółowe

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

## 2. Wnioski i rekomendacje

### Wnioski

- **Cel szczegółowy 1:** Ocena rynku pracy powiatu m. Tarnobrzeg ze strony jego uczestników oraz osób biernych zawodowo.
- ⇒ Opinię, że znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy (przez osobę, która rzeczywiście chce pracować) jest łatwe najczęściej wyrażały osoby pracujące, co może wynikać z faktu, że funkcjonując aktywnie na rynku pracy, patrzą z perspektywy osób, którym udało się podjąć zatrudnienie. Osoby biernie zawodowo i bezrobotne najczęściej twierdziły, że znalezienie pracy jest trudne. Wszystkie grupy badanych w większości uważają natomiast, że trudne jest znalezienie zatrudnienia zgodnego z kompetencjami/kwalifikacjami na okolicznym rynku pracy. Podobnie większość respondentów oceniła, że znalezienie zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków na okolicznym rynku pracy jest trudne.
- ⇒ Osoby pracujące w największym stopniu dostrzegają wzrost liczby miejsc pracy na okolicznym rynku pracy. Może to być spowodowane faktem, że same na co dzień funkcjonują w przedsiębiorstwach i obserwują procesy w nich zachodzące, w tym związane z tworzeniem nowych etatów i stanowisk.
- ⇒ Badani są zdania, że poziom płac na lokalnym rynku pracy jest niski w stosunku do kosztów utrzymania.
- ⇒ Osoby pracujące częściej niż bezrobotni i bierni zawodowo uważają, że mają wpływ na warunki pracy oferowane przez pracodawcę. Większość z nich sądzi również, że pracownicy mogą wpływać na proponowane przez pracodawcę warunki pracy.
- ⇒ Spośród trzech badanych grup najczęściej bezrobotni uważają, że pracodawcy wykorzystują pracowników, bo wiedzą, że zawsze znajdą nowych. Pozostałe dwie grupy znacznie częściej niż bezrobotni przekonani są o tym, że pracodawcy wykorzystują pracowników nisko kwalifikowanych, ale dbają o wysoko kwalifikowanych. Pracujący i bierni zawodowo częściej zgadzali się również ze stwierdzeniem, że pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy.

- **Cel szczegółowy 2:** Opisanie przeszłości zawodowej mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg.
- ⇒ Osoby bierne zawodowo oraz bezrobotne przyznają najczęściej, że ich brak aktywności zawodowej utrzymuje się już od co najmniej 24 miesięcy, co może świadczyć o tym, że w dużej części grupa ta nie jest zainteresowana podjęciem pracy.
- ⇒ Większość badanych bezrobotnych i biernych zawodowo wykonywało kiedyś pracę zawodową. Osoby bezrobotne najczęściej pracowały kiedyś w ramach umowy o pracę na czas określony. Wśród biernych zawodowo najpopularniejszą formą pracy była z kolei umowa o pracę na czas nieokreślony.
- ⇒ Zarówno pracujący, jak i osoby bezrobotne oraz bierne zawodowo najczęściej w swojej karierze zawodowej byli zatrudnieni w 1, 2 lub 3 zakładach pracy. Więcej niż 3 miejsca pracy wskazywano stosunkowo rzadko, co może świadczyć o tym, że w większości nie są oni skłonni do częstych zmian pracodawcy. W przypadku wszystkich badanych grup najczęstszą formą zatrudnienia była umowa o pracę na czas określony.
- ⇒ Badani w większości deklarowali, że dotychczas nie prowadzili własnej działalności gospodarczej. Jednakże odsetek twierdzących odpowiedzi najczęściej pojawiał się wśród pracujących. W zdecydowanej większości respondenci prowadzili jedną działalność gospodarczą. Co ciekawe, najdłuższy okres działalności firmy deklarowały osoby bezrobotne.
- ⇒ Blisko połowa osób obecnie pracujących przyznała, że była kiedyś osobą bezrobotną. Istotny odsetek badanych z tej grupy zadeklarował, że był kiedyś długotrwale bezrobotny, na co mógł mieć wpływ fakt, iż zdecydowana większość z nich nie zarejestrowała się w urzędzie pracy. Obecną pracę osoby zatrudnione najczęściej otrzymały w odpowiedzi na ogłoszenie rekrutacyjne, na które wysłały ofertę oraz dzięki znajomościom.
- ⇒ Dwóch na pięciu biernych zawodowo przyznało, że było kiedyś osobą bezrobotną. Istotnie rzadziej niż osoby pracujące byli oni kiedyś długotrwale bezrobotnymi. Jednocześnie częściej niż pracujący, badani z analizowanej grupy rejestrowali się w urzędzie pracy. Powyższe dane mogą świadczyć o skuteczności działań tej instytucji.

- **Cel szczegółowy 3:** Określenie przyczyn niezadowolającego poziomu zatrudnienia mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg.
- ⇒ Najczęstszą przyczyną bezrobocia, według badanych, jest brak ofert lub miejsc pracy. Częstoymi powodami są także nieprzedłużenie przez dotychczasowego pracodawcę umowy, likwidacja zakładu pracy czy powrót z pracy za granicą.
- ⇒ Zdecydowana większość bezrobotnych jest zarejestrowana w urzędzie pracy. Ci, którzy tego kroku nie podjęli, uzasadniają to przede wszystkim brakiem przekonania co do skuteczności jego działań oraz faktem, że nie lubią wypełniania koniecznych dokumentów.
- ⇒ Wśród bezrobotnych największą grupę stanowią osoby zarejestrowane w urzędzie poniżej 3 miesięcy. Głównym zaś powodem rejestracji w urzędzie pracy była chęć uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego, co może sugerować, że osobom tym nie zależy na rychłej aktywizacji zawodowej.
- ⇒ Najwięcej bezrobotnych uważa, że główną przyczyną bezrobocia innych osób (członków rodziny/znajomych) jest brak ofert zgodnych z kwalifikacjami osób bezrobotnych oraz niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców, za które zdaniem respondentów nie opłaca się pracować.
- ⇒ Osoby biernie zawodowo zapytane o przyczyny braku zatrudnienia, w większości twierdziły, że nie muszą pracować (mają inne, wystarczające źródła utrzymania). Za negatywny należy uznać fakt, iż większość z nich nie czuje potrzeby aktywności zawodowej i nie obawia się o pogorszenie sytuacji finansowej. Nierzadko podjęcie pracy osobom biernym zawodowo utrudnia opieka nad dziećmi/osobą starszą/osobą chorą, a połączenie tej opieki z pracą w chwili obecnej nie jest możliwe.
- **Cel szczegółowy 4:** Określenie możliwości podniesienia poziomu zatrudnienia mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg.
- ⇒ Bezrobotni w większości dostrzegają realną szansę na zatrudnienie w najbliższej przyszłości, przede wszystkim w ciągu najbliższego miesiąca. Oczekują, że będzie to etatowa praca na lokalnym rynku pracy – w powiecie. Osoby, które nie widzą szansy na zdobycie zatrudnienia, swoje nastawienie uzasadniają przede wszystkim sytuacją rodzinną, która utrudnia aktywizację zawodową lub brakiem jakichkolwiek ofert pracy.
- ⇒ Bierni zawodowo z kolei w zdecydowanej większości nie widzą dla siebie szansy na powrót do aktywności zawodowej/rozpoczęcie aktywności zawodowej, przede wszystkim dlatego, że nie mają takiej potrzeby (mają inne źródła utrzymania), a także ze względu na

sytuację rodzinną. Twierdzą jednak, że w aktywizacji zawodowej pomogłoby im wsparcie doradcze i podniesienie posiadanych kwalifikacji.

- **Cel szczegółowy 5:** Opisanie warunków pracy mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg.

- ⇒ Najczęstszą formą zatrudnienia wśród badanych jest umowa o pracę na czas nieokreślony i określony. Badani w zdecydowanej większości nie chcą zmienić obecnej pracy na inną. Z kolei zmieniając pracę osobom zainteresowanym zależałoby na podpisaniu umowy o pracę na czas nieokreślony lub określony. Większość badanych pracuje na pełny etat.
- ⇒ Osoby realizujące nadgodziny w pracy są w zdecydowanej mniejszości, a zdarza im się to zwykle nie częściej niż raz w miesiącu. Pracodawcy najczęściej rekompensują tę pracę w formie dodatkowego wynagrodzenia lub możliwości wybrania nadgodzin w innym terminie.
- ⇒ Istotny odsetek badanych miewa konieczność wykonywania zadań wykraczających poza jego zakres obowiązków, choć przeważnie nie stanowi to więcej niż 10% ich pracy.
- ⇒ Większość pracowników nie widzi dla siebie szansy awansu w obecnym miejscu w pracy. W ich opinii, awans przeznaczony jest dla osób mających znajomości lub wymogi są zbyt trudne do osiągnięcia. Ci natomiast, którzy taką szansę dostrzegają, najczęściej sądzą, że kryteria awansu nie są jasno określone. Z drugiej strony większość jest zdania, że ścieżka awansu została precyzyjnie określona.
- ⇒ Pracownicy najczęściej w swojej pracy doceniają godziny pracy oraz relacje i zależności z pracodawcą.

- **Cel szczegółowy 6:** Opisanie oczekiwań co do warunków pracy ze strony osób bezrobotnych.

- ⇒ Osobom bezrobotnym zależy przede wszystkim na podjęciu pracy jako pracownik szeregowy, w stałych godzinach na pełny etat w formie umowy o pracę, zarabiając 2000-2500 zł netto miesięcznie. Zależy im także, by podejmowana praca nie wymagała dojazdu dłuższego niż godzina. W pracy najważniejsze są dla nich relacje z współpracownikami, możliwość rozwoju i bonusy do wynagrodzenia.

- **Cel szczegółowy 7:** Opisanie źródeł dochodu mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg.

- ⇒ Największy dochód na 1 członka gospodarstwa domowego deklarują osoby bierne zawodowo. Wynikać to może z faktu, że nierzadko w ich gospodarstwie domowym inna osoba zarabia odpowiednio dużo, by inni członkowie gospodarstwa domowego mogli



pozostawać bierni zawodowo. Jednocześnie najwięcej osób z tej grupy przyznaje, że dochód w ich gospodarstwie wystarcza na utrzymanie jego członków.

- ⇒ Osoby pracujące oraz bezrobotne deklarujące, że dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa nie są wystarczające dla utrzymania członków gospodarstwa domowego, najczęściej za odpowiednie uznawali dochody na poziomie od 1001 do 1500 zł na 1 członka gospodarstwa domowego, natomiast w przypadku osób biernych zawodowo był to najczęściej przedział od 1501 do 2000 zł.
- ⇒ Dość istotny odsetek osób pracujących przyznał, że poza pracą zarobkową ma również inne źródła utrzymania – najczęściej są to dochody innych członków gospodarstwa domowego. Takie samo źródło dochodów deklarowali również bezrobotni i bierni zawodowo.
- ⇒ Stosunkowo niewielka część osób pracujących otrzymuje od pracodawcy dodatki do wynagrodzenia. Najczęściej dostają bony lub karty upominkowe na zakupy lub dofinansowanie wypoczynku/urlopu. Dzięki bonusom odczuwają oni większą satysfakcję z pracy. Podobnie twierdzą osoby, które bonusów nie otrzymują, niemniej jednak nie są aż tak optymistyczne. Zdaniem pracujących najskuteczniejsze rodzaje bonusów to darmowe usługi medyczne, bony/talony/karty upominkowe na zakupy, a także dodatkowe ubezpieczenia.

- **Cel szczegółowy 8:** Ocena poziomu satysfakcji osób pracujących z wykonywanej pracy i warunków zatrudnienia.

- ⇒ W obecnej pracy osoby zatrudnione najbardziej są usatysfakcjonowane ze swoich godzin pracy, a także z relacji i zależności z pracodawcą, zgodności wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem, wiedzą, umiejętnościami, doświadczeniem oraz z zakresu obowiązków. Z drugiej jednak strony najmniejsze zadowolenie okazują w związku z liczbą godzin pracy i poziomem zarobków.

- **Cel szczegółowy 9:** Określenie elastyczności i mobilności pracujących mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg i ich gotowości do podnoszenia jakości pracy i warunków zatrudnienia.

- ⇒ Chcąc poprawić swoją sytuację w aktualnym miejscu pracy, pracujący najczęściej planują starać się o zmianę zakresu obowiązków lub stanowiska pracy lub podnieść lub poszerzyć swoje kwalifikacje.

- ⇒ Istotna grupa pracujących byłaby skłonna zmienić aktualne miejsce zatrudnienia, głównie dla możliwości zwiększenia poziomu zarobków. Dla znacznej grupy badanych motywacją do zmiany pracy byłoby również skrócenie dojazdu do pracy.
- ⇒ W opinii istotnej grupy ankietowanych na lokalnym rynku pracy zmiana zatrudnienia na bardziej atrakcyjne jest trudna.
  - **Cel szczegółowy 10:** Ocena atrakcyjności samozatrudnienia jako opcji pracy zawodowej.
- ⇒ Na uwagę zasługuje fakt, iż badani, którzy rozważają podjęcie samozatrudnienia to najczęściej osoby bezrobotne. Może to świadczyć o ich frustracji wynikającej z długiego okresu poszukiwania zatrudnienia, która powoduje, że są oni bardziej zmotywowani do wyjścia ze stanu bezrobocia. Powodem, dla którego respondenci chcą założyć własną działalność jest najczęściej chęć bycia szefem samemu dla siebie. Osoby niepracujące często deklarowały również, że na lokalnym rynku pracy oferowane są bardzo niskie zarobki.
- ⇒ Wśród korzyści z prowadzenia własnej działalności największe znaczenie dla wszystkich grup badanych mają większe zarobki oraz niezależność.
- ⇒ Do wad prowadzenia własnej działalności badani najczęściej zaliczali wysokie opłaty, dużą konkurencję na rynku pracy, odpowiedzialność związaną z prowadzeniem własnej firmy oraz ryzyko niepowodzenia.
  - **Cel szczegółowy 11:** Ocena poczucia zagrożenia wśród osób poruszających się po rynku pracy oraz biernych zawodowo.
- ⇒ W swojej sytuacji zawodowej osoby pracujące najbardziej obawiają się braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki kariery oraz przeciążenia obowiązkami zawodowymi. Wśród bezrobotnych najwięcej obawia się natomiast braku stabilności zatrudnienia oraz istotnego pogorszenia swojej sytuacji ekonomicznej. Największą obawą osób biernych zawodowo w kontekście ich sytuacji zawodowej okazuje się uzależnienie ekonomiczne od innych osób/institucji oraz konieczność powrotu na rynek pracy w przyszłości, co może świadczyć o ich niskiej motywacji do podjęcia zatrudnienia.
- **Cel szczegółowy 12:** Ocena instrumentów (form wsparcia) dostępnych na rynku, dedykowanych poszczególnym grupom.

- ⇒ Najlepiej znaną badanym formą wsparcia dla osób biernych zawodowo okazał się staż. Kluczową instytucją, która może im udzielić wsparcia jest w ich opinii powiatowy urząd pracy.
- ⇒ W ciągu ostatnich pięciu lat najwięcej pracujących korzystało z refundacji kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną i dofinansowania wyposażenia miejsca pracy, z kolei wśród osób bezrobotnych i biernych zawodowo najbardziej popularne były staż i finansowane szkolenia.
- ⇒ Pracujący przyznają, że pod względem jakości najlepszym instrumentem, z jakiego korzystali, jest dofinansowanie podjęcia działalności. Natomiast refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną okazała się najbardziej użyteczna.
- ⇒ Zdaniem bezrobotnych najlepszym instrumentem wsparcia ze względu na jakość i użyteczność są dodatki aktywizacyjne.
- ⇒ Bierni zawodowo przyznali, że najlepsze pod względem jakości okazało się stypendium z tytułu dalszej nauki. Najbardziej użyteczną formą wsparcia było ich zdaniem dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej i roboty publiczne.
- ⇒ Za inną, najbardziej przydatną na rynku pracy formę wsparcia, wszystkie grupy badanych uznały wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej
- ⇒ Wszystkie grupy badanych uważają, że zwiększenie efektywności działań byłoby możliwe dzięki realizacji większej ilości kursów i szkoleń.

### **Rekomendacje**

- ⇒ Rekomenduje się działania w kierunku stworzenia warunków do dostosowania kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy wśród bezrobotnych. Istotne jest skoncentrowanie uwagi na potencjale mikro i małych przedsiębiorstw z terenu miasta w kontekście kształcenia kompetencji przyszłych pracowników oraz ich współdziałania w kształceniu dla firm. Należałoby w tym celu zintensyfikować działania związane z promocją wśród przedsiębiorców informacji o możliwości skorzystania ze szkoleń organizowanych we współpracy z PUP.
- ⇒ Wobec trudności w znalezieniu zatrudnienia zgodnego z kompetencjami/kwalifikacjami na okolicznym rynku pracy pojawia się rekomendacja dotycząca zdiagnozowania zestawu kwalifikacji i kompetencji charakterystycznych dla lokalnego rynku pracy pożądanym przez pracodawców. W tym kontekście niezwykle istotna jest rozpoznanie potrzeb kadrowych w firmach, realizacja starannie dobranych szkoleń i upowszechnianie praktyki

- szkoleń zamawianych przez pracodawców w celu zwiększenia efektywności zatrudnieniowej.
- ⇒ W celu poprawy dostępu do ofert pracy zaleca się nawiązywanie kontaktów z pracodawcami w celu pozyskania ofert pracy. Dobrym pomysłem byłoby również organizowanie dni otwartych w firmach, w celu poznania przez potencjalnych pracowników specyfiki firmy oraz nawiązania bezpośredniego kontaktu. Powinno się również zwrócić uwagę na tworzone relacje na linii pracownik-pracodawca i postrzeganie stron przez siebie nawzajem. Należy dążyć do budowania pozytywnego wizerunku obu stron, aby pracownicy szanowali swoją pracę, a pracodawcy dbali o siłę roboczą w swoim przedsiębiorstwie.
  - ⇒ . Organizowanie zajęć motywacyjnych, aktywizacyjnych i kształtujących zdolności komunikacyjne sprzyja znalezieniu zatrudnienia.
  - ⇒ Zaleca się podjęcie działań usprawniających funkcjonowanie urzędu pracy, aby nie był on instytucją, od której zarejestrowani oczekują jedynie zapewnienia ubezpieczenia zdrowotnego, lecz faktycznej pomocy w powrocie na rynek pracy. Mając na uwadze opinie sugerujące, że na lokalnym rynku pracy brakuje ofert zgodnych z kwalifikacjami, należałoby zintensyfikować działania kluczowych specjalistów w przygotowanie osób bezrobotnych pod konkretne wymagania pracodawców.
  - ⇒ Powinno się zintensyfikować współpracę z partnerami rynku pracy, realizując projekty lokalne na rzecz promocji zatrudnienia i dopasowując swoją ofertę do zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje pracodawców.
  - ⇒ W celu umożliwienia zainteresowanym podjęcia zatrudnienia na lokalnym rynku pracy zaleca się zintensyfikowanie współpracy urzędu pracy z przedsiębiorcami z terenu miasta. Realizowanie zapotrzebowania przedsiębiorców ułatwić może m.in. organizacja większej liczby szkoleń z deklaracją zatrudnienia. Z drugiej strony, należy także zachęcać osoby niepracujące do korzystania z form wsparcia oferowanych przez urząd. Wobec częstego braku motywacji do pojęcia pracy u osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo, którzy nierzadko pozostają bez pracy przez dłuższy okres czasu, dobrym rozwiązaniem może być organizacja zajęć motywacyjnych, aktywizacyjnych i kształtujących zdolności komunikacyjne.
  - ⇒ Mimo że obecnie dominującą formą zatrudnienia są umowy o pracę, należy w dalszym ciągu promować tego rodzaju zatrudnienie, ograniczając liczbę innego rodzaju umów, które nie zapewniają pracownikom poczucia stabilności zatrudnienia.

- ⇒ W zakładach pracy powinno się jasno określić kryteria awansu, by były one przejrzyste dla wszystkich osób zatrudnionych. Działania takie w dużej mierze mogą wpłynąć na poprawę wydajności pracowników oraz zwiększenie ich motywacji do pracy.
- ⇒ Klucz do sukcesu i stworzenia prężnie rozwijającego się biznesu, z wykwalifikowanymi oraz zadowolonymi pracownikami, stanowi istniejący w przedsiębiorstwie system motywacji. Powodzenie przedsiębiorstwa jest w dużej mierze zależne od zaangażowania pracowników w powierzone im obowiązki. Wobec powyższego lokalni pracodawcy powinni rozważyć rozszerzenie dodatków dla pracowników w celu zmotywowania ich do dalszej pracy i docenienia dotychczasowych osiągnięć. Wpłynie to na poprawę relacji na linii pracownik-pracodawca, a także przyczynić się może do większej efektywności i poprawy kompetencji zawodowych kadry.
- ⇒ W celu zachęcenia pracowników do podejmowania działań w kierunku rozwoju zawodowego, w przedsiębiorstwach powinno się jasno określić ścieżkę i kryteria awansu, a także rotacji horyzontalnych w kadrach. Starannie określony system awansu może w dużej mierze wpłynąć na wydajność osób zatrudnionych oraz zwiększenie ich motywacji do samorozwoju.
- ⇒ Mając na uwadze fakt, że nieaktywni zawodowo wyrażają zainteresowanie samozatrudnieniem, warto rozważyć intensyfikację działań promocyjnych w tym zakresie. Przyznawanie jednorazowych środków na uruchomienie działalności gospodarczej poprzedzone szkoleniem z zakresu podstaw przedsiębiorczości może dla wielu stanowić szansę, by otworzyć własny biznes, a w przyszłości dać pracę także innym. Istotne w tym zakresie jest także promowanie dobrych praktyk założenia i rozwoju małych i mikro firm w celu ukazania w społeczności osiągniętych sukcesów w lokalnej przedsiębiorczości.
- ⇒ Zaleca się zwiększenie dostępności do oferowanych form wsparcia oraz poszerzenie ich oferty. Istotne jest rozpowszechnianie wśród bezrobotnych informacji o możliwościach skorzystania z dostępnych form wsparcia, w szczególności ze szkoleń, staży czy zatrudnienia w ramach refundacji kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy. Powinno się pozyskać dodatkowe środki umożliwiające realizację działań na rzecz zwiększenia zatrudnienia osób bezrobotnych. W szczególności rekomenduje się zwiększenie środków na formy wsparcia, którymi szczególnie zainteresowane są osoby niepracujące oraz lokalni pracodawcy.

### 3. Metodyka zastosowana w badaniu

#### Metody/techniki badawcze

Badanie ankietowe realizowane zostało za pomocą kwestionariuszy ankiety, które stanowią załączniki do niniejszego opracowania. Wykonawca w trakcie realizacji badań wykorzystał techniki badawcze dostosowane do charakteru respondentów co bezpośrednio przyczyniło się do zebrania rzetelnych danych.

#### Próba badawcza

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

Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo
• Liczba przeprowadzonych wywiadów: <b>384</b>	• Liczba przeprowadzonych wywiadów: <b>315</b>	• Liczba przeprowadzonych wywiadów: <b>384</b>

#### Osoby pracujące

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

Badaniem objęto 384 osoby pracujących<sup>1</sup> z powiatu m. Tarnobrzeg . Jednocześnie wśród badanej grupy zachowano proporcję jeżeli chodzi o płeć (adekwatnie do podziału na kobiety i

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

mężczyzn w powiecie m. Tarnobrzeg w grupie wiekowej 20-64 lata)<sup>2</sup>, wiek (adekwatnie do liczebności mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg w poniżej wymienionych grupach wiekowych)<sup>3</sup>, poziom wykształcenia (adekwatnie do grup charakteryzujących się poszczególnymi poziomami wykształcenia w społeczeństwie powiatu m. Tarnobrzeg )<sup>4</sup>. Szczegółowe dane zaprezentowano w kolejnej tabeli.

Tabela 1. Charakterystyka próby badawczej - osoby pracujące

<b>Płeć</b>	<b>liczba mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg w wieku 20-64 lata</b>	<b>liczebność próby – osoby pracujące</b>
Mężczyźni	15021	189
Kobiety	15519	195
	łącznie	384
<b>Wiek</b>	<b>liczba mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg wg pojedynczych roczników wieku</b>	<b>liczebność próby – osoby pracujące</b>
20-24 lat	2749	35
25-29 lat	3217	40
30-39 lat	7230	91
40-49 lat	6948	87
50-64 lat	10396	131
	łącznie	384
<b>Wykształcenie</b>	<b>liczba mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg w wieku 20-64 lata wg poziomu wykształcenia</b>	<b>liczebność próby – osoby pracujące</b>
wyższe	8787	88
średnie i policealne – średnie zawodowe	7886	79
średnie i policealne – średnie ogólnokształcące	6059	61
zasadnicze zawodowe	8307	83
gimnazjalne	2011	20
podstawowe ukończone	5031	50
podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego	310	3
	łącznie	384

### Osoby bezrobotne

Osoby bezrobotne - przez co rozumie się osoby, które w okresie badanego tygodnia były zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy jako osoby bezrobotne (przy czym w przypadku osób, które są zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy jako osoby bezrobotne,

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

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

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



a jednocześnie deklarują wykonywanie pracy „na czarno” – należy je uznać za osoby pracujące).

Badaniem objęto 315 osób bezrobotnych<sup>5</sup> z powiatu m. Tarnobrzeg . Jednocześnie wśród badanej grupy zachowano proporcję jeżeli chodzi o płeć, wiek, poziom wykształcenia. Dodatkowo w przypadku osób bezrobotnych zastosowano także proporcjonalną ilość osób długotrwale bezrobotnych wśród zarejestrowanych osób bezrobotnych w powiecie m. Tarnobrzeg<sup>6</sup>. Szczegółowe dane zaprezentowano w kolejnej tabeli.

Tabela 2. Charakterystyka próby badawczej - osoby bezrobotne

<b>Płeć</b>	<b>liczba mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg w wieku 20-64 lata</b>	<b>liczebność próby – osoby bezrobotne</b>
Mężczyźni	15021	155
Kobiety	15519	160
	łącznie	315
<b>Wiek</b>	<b>liczba mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg wg pojedynczych roczników wieku</b>	<b>liczebność próby – osoby bezrobotne</b>
20-24 lat	2749	28
25-29 lat	3217	33
30-39 lat	7230	75
40-49 lat	6948	72
50-64 lat	10396	107
	łącznie	315
<b>Wykształcenie</b>	<b>liczba mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg w wieku 20-64 lata wg poziomu wykształcenia</b>	<b>liczebność próby – osoby bezrobotne</b>
wyższe	8787	71
średnie i policealne – średnie zawodowe	7886	65
średnie i policealne – średnie ogólnokształcące	6059	50
zasadnicze zawodowe	8307	68
gimnazjalne	2011	17
podstawowe ukończone	5031	41
podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego	310	3
	łącznie	315
<b>Bezrobotni</b>	<b>liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie m. Tarnobrzeg</b>	<b>liczebność próby – osoby bezrobotne</b>
osoby długotrwale bezrobotne	1069	192
osoby bez statusu osoby długotrwale bezrobotnej	688	123
	łącznie	315

<sup>5</sup> Wielkość próby reprezentatywnej dla osób bezrobotnych w powiecie m. Tarnobrzeg, tj. 1757 osób (dane ze sprawozdania MRPIPS-01 na koniec II kwartału 2017 r.) przy założeniach: poziom ufności: 0,95; błąd maksymalny: 5%.

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



### Osoby bierne zawodowo

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

Badaniem objęto 384 osoby bierne zawodowo<sup>7</sup> z powiatu m. Tarnobrzeg. Jednocześnie wśród badanej grupy zachowano proporcję jeżeli chodzi o płeć, wiek, poziom wykształcenia. Szczegółowe dane zaprezentowano w kolejnej tabeli.

Tabela 3. Charakterystyka próby badawczej - osoby bierne zawodowo

<b>Płeć</b>	<b>liczba mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg w wieku 20-64 lata</b>	<b>liczebność próby – osoby bierne zawodowo</b>
Mężczyźni	15021	189
Kobiety	15519	195
	łącznie	384
<b>Wiek</b>	<b>liczba mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg wg pojedynczych roczników wieku</b>	<b>liczebność próby – osoby bierne zawodowo</b>
20-24 lat	2749	35
25-29 lat	3217	40
30-39 lat	7230	91
40-49 lat	6948	87
50-64 lat	10396	131
	łącznie	384
<b>Wykształcenie</b>	<b>liczba mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg w wieku 20-64 lata wg poziomu wykształcenia</b>	<b>liczebność próby – osoby bierne zawodowo</b>
wyższe	8787	88
średnie i policealne – średnie zawodowe	7886	79
średnie i policealne – średnie ogólnokształcące	6059	61
zasadnicze zawodowe	8307	83
gimnazjalne	2011	20
podstawowe ukończone	5031	50
podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego	310	3
	łącznie	384

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

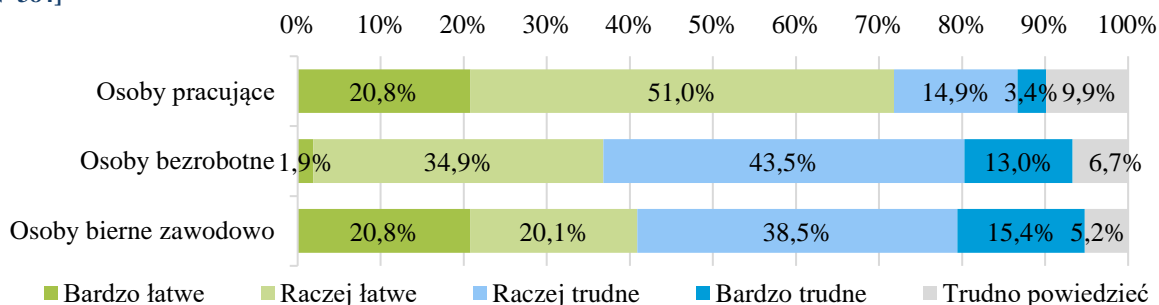
## 4. Opis wyników

### Ocena rynku pracy w powiecie m. Tarnobrzeg

Oceniając trudność znalezienia przez osobę, która rzeczywiście chce pracować, jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy, poszczególne grupy badanych miały zróżnicowane opinie. Najoptimistyczniej patrzą na to osoby pracujące, spośród których 71,8% uważa, że zadanie to jest łatwe. Opinię tą podzieliła zaledwie dwóch na pięciu (40,9%) biernych zawodowo i 36,8% bezrobotnych.

Nastawienie pracujących może wynikać z faktu, że funkcjonując aktywnie na rynku pracy, patrzą z perspektywy osób, którym udało się podjąć zatrudnienie, wobec czego nie borykają się z problemem szukania pracy. Jednocześnie, ponieważ nie szukają, mogą nie wiedzieć, jaka jest faktycznie obecna sytuacja na rynku – czego świadomość mają bezrobotni poszukujący pracy.

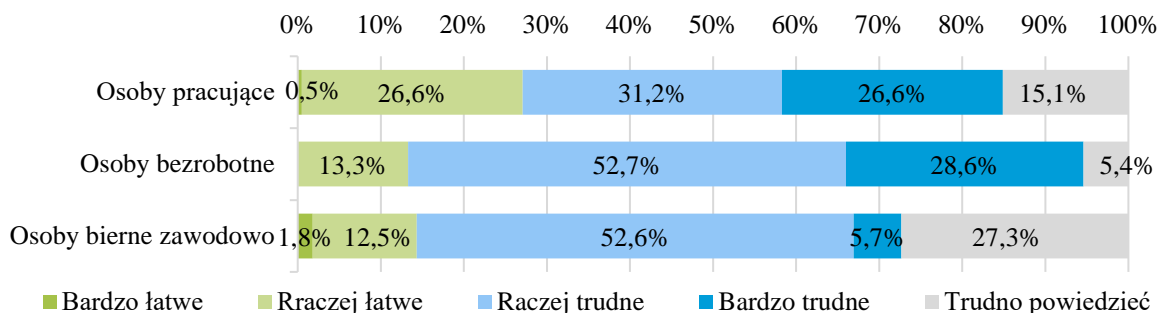
**Rysunek 1. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy (przez osobę, która rzeczywiście chce pracować) jest ... [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=315; osoby bierne zawodowo N=384]**



Czterech na pięciu bezrobotnych (81,3%) uważa, że trudne jest znalezienie zatrudnienia zgodnego z kompetencjami/kwalifikacjami na okolicznym rynku pracy. Z oceną tą zgadza się znacznie mniejszy odsetek pracujących i biernych zawodowo, choć stanowią oni ponad połowę poszczególnych grup (odpowiednio 57,8% i 58,3%).

Wyniki te wskazują na wyjątkowo spójne i negatywne odczucia osób bezrobotnych, będące najprawdopodobniej rezultatem długotrwałych problemów ze znalezieniem pracy odpowiadającej umiejętnościom i wykształceniu tej grupy.

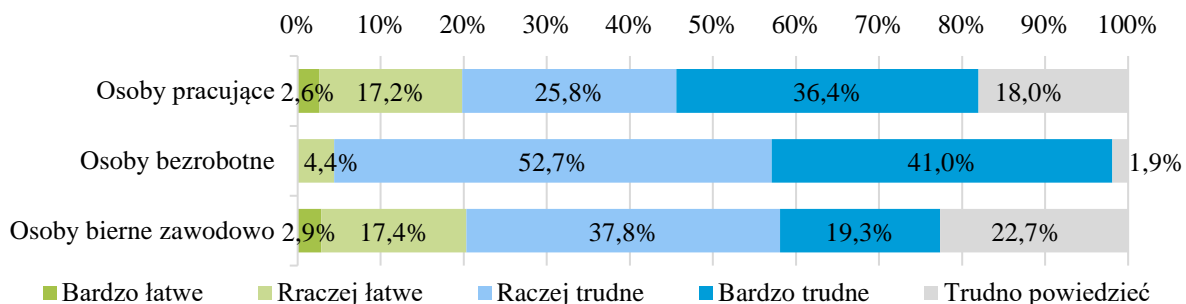
**Rysunek 2. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/ kompetencjami jest na okolicznym rynku pracy ... [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=315; osoby biernie zawodowo N=384]**



Spśród wszystkich badanych bezrobotnych, aż 93,7% jest zdania, że znalezienie zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków na okolicznym rynku pracy trudne. Podobnie uważa 62,2% pracujących i 57,1% biernych zawodowo.

Wnioskować można zatem, że oferty pracy, na które napotykać osoby zarejestrowane w urzędzie pracy zdecydowanie nie odpowiadają ich wymaganiom. Z kolei grupa najmniej pesymistyczna, tj. bierni zawodowo może w ten sposób oceniać lokalny rynek pracy z uwagi na fakt, że nie funkcjonuje na nim i bezpośrednio nie jest zainteresowana poszczególnymi jego cechami.

**Rysunek 3. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków jest na okolicznym rynku pracy ... [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=315; osoby biernie zawodowo N=384]**

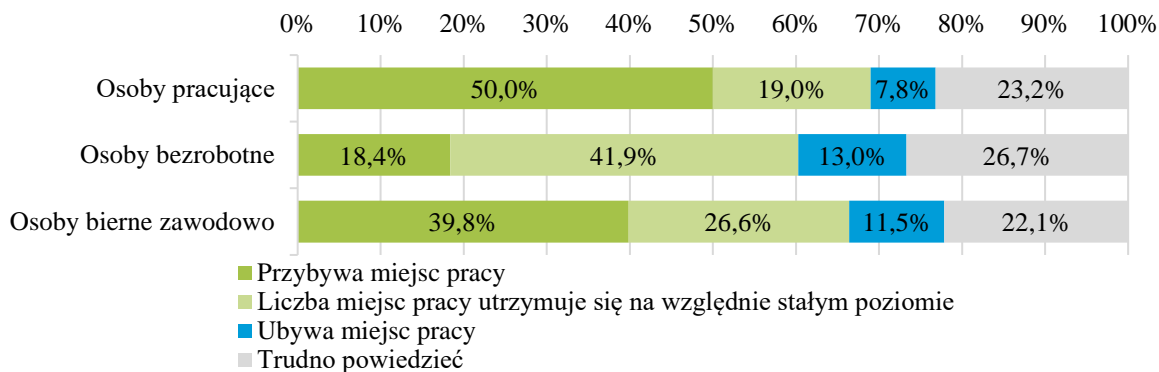


Zdaniem dokładnie połowy (50,0%) pracujących na lokalnym rynku pracy w ciągu ostatnich trzech lat przybyło miejsc pracy. Tak samo uważa 39,8% biernych zawodowo i mniej niż co piąty (18,4%) bezrobotny. Zdaniem największego odsetka bezrobotnych (41,9%) liczba ta nie uległa zbytnim wahaniom. Z kolei 13,0% osób bez pracy sądzi, że miejsc pracy ubyło – jest to wyższy odsetek niż biernych zawodowo (11,5%) i pracujących (7,8%) mających takie zdanie.

Różnice w opinii osób pracujących i bezrobotnych mogą wynikać z ich odrębnych perspektyw – pracujący oceniają z punktu widzenia funkcjonowania w zakładzie pracy, w którym obserwują zmiany w nim zachodzące, w tym także wzrost liczby etatów. Z kolei bezrobotni są mniej optymistyczni, ponieważ przeciągające poszukiwanie i oczekiwanie na podjęcie

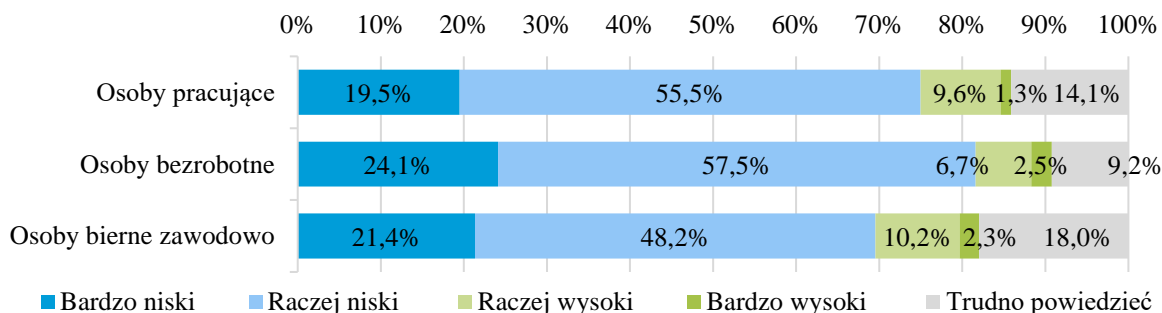
zatrudnienia może być frustrujące, a osoby te niekoniecznie same mogą odczuwać tendencje na rynku pracy.

**Rysunek 4. Czy Pana(i) zdaniem w ostatnich trzech latach na lokalnym rynku pracy ... [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=315; osoby bierne zawodowo N=384]**



Wszystkie badane grupy mają zbliżone zdanie co do poziomu płac na lokalnym rynku pracy w stosunku do kosztów utrzymania. Za niski uważa go trzech na czterech (75,0%) pracujących, 78,9% bezrobotnych i 69,6% biernych zawodowo.

**Rysunek 5. Czy Pana(i) zdaniem, poziom płac na lokalnym rynku pracy, w stosunku do kosztów utrzymania, jest ... [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=315; osoby bierne zawodowo N=384]**



Zdaniem co trzeciej (34,6%) osoby pracującej pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy. Z opinią tą zgadza się 27,0% bezrobotnych i zaledwie 7,6% biernych zawodowo. Badani przeważnie częściej uważają, że to pracodawca narzuca warunki, choć nie sądzą tak pracujący respondenci – takie zdanie wyraża 31,5% badanych. Niemniej jednak wyraźnie ponad połowa (55,6%) bezrobotnych i blisko dwie trzecie (63,8%) biernych zawodowo jest o tym przekonana.

Spośród osób, które sądzą, że pracownicy mogą wpływać na proponowane przez pracodawcę warunki pracy przeważająca część bezrobotnych i biernych zawodowo oraz pracujących sądzi, że wpływ na warunki pracy proponowane przez pracodawcę mają tylko wysoko wykwalifikowani pracownicy (odpowiednio 53,4%, 72,4%, 69,2% wskazań).

Dane te świadczą o tym, że osoby, które pracują, postrzegają większe możliwości pracowników w zakresie kształtowania swoich warunków pracy. Analogicznie, osoby niezatrudnione uważają, że to głównie pracodawca lub osoby o wyższych kwalifikacjach mogą wpływać na warunki pracy. Wskazywać to może na fakt, że te grupy badanych są mniej asertywne, co także może powodować niepodejmowanie przez nich zatrudnienia.

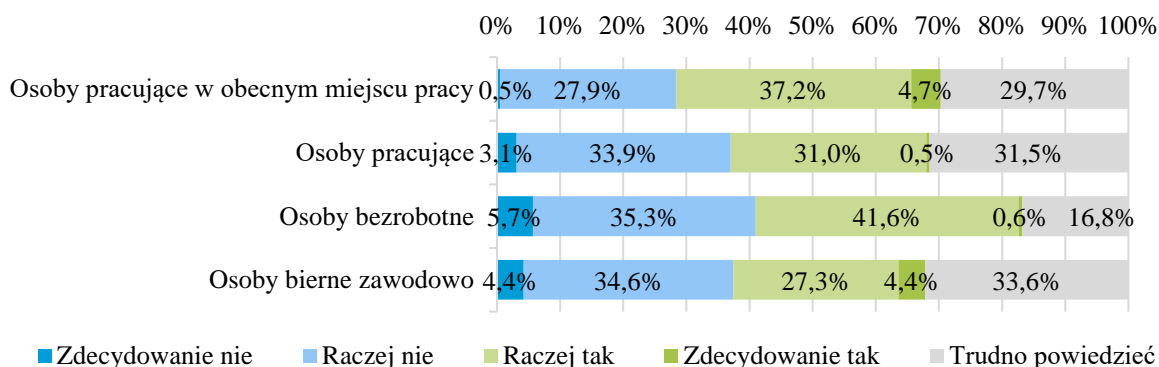
Tabela 4. Czy Pana(i) zdaniem, pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy ... [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=315; osoby bierne zawodowo N=384]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo
Tak	34,6%	27,0%	7,6%
Nie - pracodawca narzuca warunki	31,5%	55,6%	63,8%
Trudno powiedzieć	33,9%	17,4%	28,6%
<b>Tak mają wpływ, kto ma wpływ?</b>			
Większość pracowników ma wpływ	30,8%	43,2%	27,6%
Tylko wysoko wykwalifikowani pracownicy mają wpływ	69,2%	53,4%	72,4%

Osoby pracujące najczęściej (37,0%) wyraziły opinię, że pracodawcy działający na lokalnym rynku pracy, nie szanują swoich pracowników i wykonywanej przez nich pracy. Jednak, zapytani o ich obecnego pracodawcę, 41,9% przyznaje, że jest to osoba okazująca szacunek podwładnym. Wśród bezrobotnych 43,2% uważa podobnie, natomiast niewiele mniej (41,0%) wręcz przeciwnie. O braku szacunku do pracowników i ich pracy ze strony pracodawcy przekonana jest także większa grupa biernych zawodowo – 39,0%.

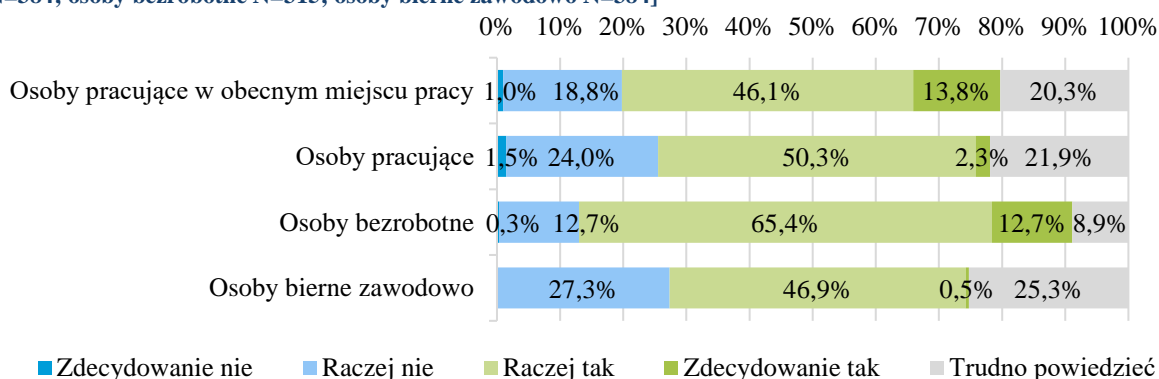
Ankietowani nie wyrazili jednoznacznego stanowiska wobec tego czy pracodawcy szanują siłę roboczą i wykonywaną przez nich pracę. Udzielone odpowiedzi są względnie zbliżone i nie dostrzega się istotnych odchyień poza tym, że pracujący lepiej oceniają swoich obecnych pracodawców pod tym względem, aniżeli pracodawców na lokalnym rynku pracy ogółem.

Rysunek 6. Czy Pana(i) zdaniem, pracodawcy działający na lokalnym rynku pracy, szanują swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=315; osoby bierne zawodowo N=384]



Respondenci znacznie wyżej oceniają szacunek pracowników do miejsca pracy i dbałość o zachowanie go, aniżeli szacunek pracodawców do pracy swoich podwładnych. Największymi optymistami w tym temacie są bezrobotni, spośród których aż 78,1% sądzi, że pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować. Tak samo twierdzi 57,4% biernych zawodowo i 52,6% pracujących. Należy jednak zauważyć, że osoby pracujące częściej wskazały, że same szanują swoje miejsce pracy (59,9%), aniżeli szacunek ten wykazują pracownicy w ogóle. Niemal co piąty (19,8%) badany pracobiorca przyznaje, że nie szanuje swojego miejsca pracy.

**Rysunek 7. Czy Pana(i) zdaniem pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=315; osoby bierne zawodowo N=384]**



W toku badania respondenci odnosili się do trzech stwierdzeń opisujących warunki na lokalnym rynku pracy. Bezrobotni przede wszystkim uważają, że pracodawcy wykorzystują pracowników, bo wiedzą, że zawsze znajdą nowych (60,0% wskazań), przy czym zdanie to podziela mniej więcej co piąty pracujący (22,2%) i bierny zawodowo (18,8%). Te dwie grupy znacznie częściej niż bezrobotni przekonani są o tym, że pracodawcy wykorzystują pracowników nisko kwalifikowanych, ale dbają o wysoko kwalifikowanych (odpowiednio 43,2% i 45,6% wskazań). Częściej niż co trzeci pracujący (34,7%) i bierny zawodowo (35,7%) uważa, że pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy. Z tezą tą zgadza się zaledwie co dziesiąty (10,5%) bezrobotny.

Opinie te świadczą o posiadany przez wielu bezrobotnych negatywnym wizerunku pracodawcy, który nie szanuje swoich pracowników, wiedząc, że nie są niezastąpieni. Inny obraz pracodawcy wyłania się z opinii osób, które z pracodawcami mają kontakt na co dzień, ponieważ same są zatrudnione. Znacznie łagodniej oceniają swoich przełożonych, dostrzegając u nich więcej szacunku dla kadry, aniżeli spodziewają się tego bezrobotni.

Tabela 5. Które ze zdań najtrafniej opisuje Pana(i) zdaniem warunki na lokalnym rynku pracy ... [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=315; osoby biernie zawodowo N=384]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby biernie zawodowo
Pracodawcy wykorzystują pracowników, bo wiedzą, że zawsze znajdą nowych	22,2%	60,0%	18,8%
Pracodawcy wykorzystują pracowników nisko kwalifikowanych, ale dbają o wysoko kwalifikowanych	43,2%	29,5%	45,6%
Pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy	34,7%	10,5%	35,7%

Obecną pracę osoby zatrudnione najczęściej otrzymały w odpowiedzi na ogłoszenie rekrutacyjne, na które wysłały ofertę (CV) – 28,1%. Niemal co piąta (19,6%) osoba pracująca zatrudnienie dostała dzięki znajomościom, a 15,1% badanych uzyskało ją przez urząd pracy. W przypadku co dziesiątego (11,7%) respondenta skutkowało złożenie oferty (CV) mimo, iż nie ogłaszano naboru.

Tabela 6. W jaki sposób zdobył(a) Pan(i) pracę, którą obecnie Pan(i) wykonuje? [osoby pracujące N=384]

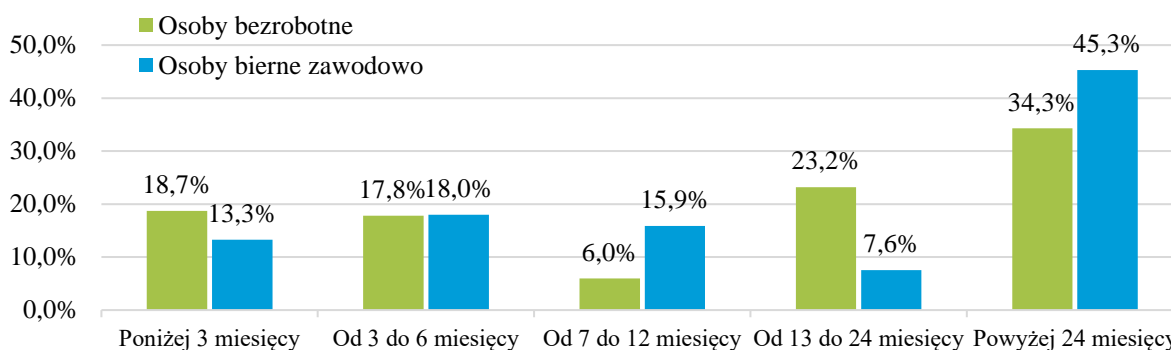
Wyszczególnienie	Odsetek
złożyłem ofertę (CV) w odpowiedzi na ogłoszenie rekrutacyjne	28,1%
dostałem(am) pracę dzięki znajomościom	19,6%
zostałem skierowany przez urząd pracy	15,1%
złożyłem ofertę (CV) mimo, iż nie ogłaszano naboru	11,7%
sam(a) stworzyłem(am) miejsce pracy dla siebie	9,9%
zostałem po zakończeniu stażu/prac interwencyjnych/innej formy wsparcia osób bezrobotnych	9,1%
członek rodziny/znajomy zaproponował mi pracę u siebie	6,5%

## Przeszłość zawodowa mieszkańców powiatu tarnobrzeskiego

Blisko połowa biernych zawodowo (45,3%) i co trzeci bezrobotny (34,3%) przyznaje, że ich brak aktywności zawodowej utrzymuje się już od co najmniej dwóch lat. Od roku do dwóch nie pracuje 23,2% bezrobotnych i 7,6% biernych zawodowo.

Wyraźna dysproporcja pomiędzy liczbą osób długotrwale biernych zawodowo pokazuje, że w dużej części grupa ta nie jest zainteresowana podjęciem pracy w ogóle.

**Rysunek 8. Jak długo pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo (nie pracuje i nie poszukuje pracy)? [osoby bezrobotne N=315; osoby bierne zawodowo N=384]**



Spośród ankietowanych bezrobotnych 44,8% raz posiadało status bezrobotnego, a 41,3% bezrobotnych status ten posiadało 2-3 razy.

Ankietowani bezrobotni najczęściej nie mieli pracy do pół roku (35,6%) lub od 13 do 24 miesięcy (25,4%). Zaledwie 2,2% z nich nie było zatrudnionych dłużej niż 5 lat. Wysoki odsetek osób, które nigdy nie skorzystały z możliwości zarejestrowania swojego bezrobocia, może świadczyć o tym, że przewidywano krótki okres bezrobocia, wobec czego nie odczuwano potrzeby rejestracji w urzędzie.

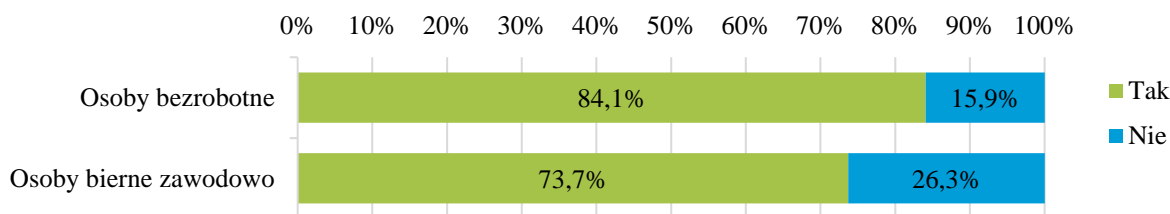
**Tabela 7. Ile razy był(a) Pan(i) osobą bezrobotną? / Jak długo był(a) Pan(i) osobą bezrobotną (suma wszystkich okresów podana w miesiącach) / Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą długotrwale bezrobotną? [osoby bezrobotne N=315]**

Posiadanie statusu bezrobotnego	
Raz	44,8%
2-3 razy	41,3%
4-5 razy	9,5%
Więcej niż 5 razy	4,4%
Długość pozostawania bez pracy (suma)	
Do 6 miesięcy	35,6%
Od 7 do 12 miesięcy	14,6%
Od 13 do 24 miesięcy	25,4%
Od 25 do 60 miesięcy	22,2%
Powyżej 60 miesięcy	2,2%
Bezrobocie długotrwale	
Tak	7,3%
Nie	92,7%

Większość badanych bezrobotnych (84,1%) wykonywało kiedyś pracę zawodową. Odsetek ten jest wyraźnie wyższy w odniesieniu do biernych zawodowo – ponad ¼ z nich (26,3%) nigdy nie podjęła pracy.



**Rysunek 9. Czy wykonywał(a) Pan(i) kiedykolwiek pracę zawodową? [osoby bezrobotne N=265; osoby bierne zawodowo N=283]**



Osoby bezrobotne najczęściej (39,6%) pracowały kiedyś w ramach umowy o pracę na czas określony. Taką formę zatrudnienia wskazało również 37,5% biernych zawodowo. Wśród tej grupy najpopularniejszą formą pracy była jednak umowa o pracę na czas nieokreślony (47,7%). Zauważa się, że osoby bezrobotne wyraźnie chętniej podejmowały się prac sezonowych (19,2% w stosunku do 2,1% biernych zawodowo), a także pracowały na umowie o pracę na okres próbny (12,1% w stosunku do 2,5% biernych zawodowo).

**Tabela 8. Jaka była forma ostatnio podejmowanego przez Pana(ią) zatrudnienia? [osoby bezrobotne N=265; osoby bierne zawodowo N=283]**

Wyszczególnienie	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo
Umowa o pracę na okres próbny	12,1%	2,5%
Umowa o pracę na czas określony	39,6%	37,5%
Umowa o pracę na czas nieokreślony	18,5%	47,7%
Umowa na czas wykonania danej pracy (np. Prace sezonowe)	19,2%	2,1%
Umowa zlecenia/umowa o dzieło	19,2%	5,3%
Praca kontraktowa	1,5%	0,0%
Praca bez umowy	6,8%	1,8%
Samozatrudnienie	3,8%	2,8%
Inny rodzaj	4,9%	0,4%

Pracujący najczęściej w swojej karierze zawodowej byli zatrudnieni w 1 (30,7%), 2 lub 3 (po 21,1%) zakładach pracy. Więcej miejsc pracy wskazywano wyraźnie rzadziej, co może świadczyć o tym, że badani w większości nie są skłonni do częstych zmian pracodawcy.

Najczęstszą formą zatrudnienia była umowa o pracę na czas określony, która nie zmieniła się w umowę bezterminową – 61,7%. Niewiele mniejszy odsetek pracujących (59,6%) miał umowę o pracę na czas nieokreślony, a 41,4% - umowę o pracę na okres próbny. Blisko co czwarta osoba (23,2%) była zatrudniona w ramach umowy zlecenia lub o dzieło.

Tabela 9. W ilu miejscach pracy był(a) Pan(i) zatrudniony(a) do tej pory (włącznie z obecnym zatrudnieniem)? [osoby pracujące N=384]

Wyszczególnienie	Odsetek
1	30,7%
2	21,1%
3	21,1%
4	11,4%
5	6,8%
6	4,4%
7	2,9%
8 i więcej	1,5%

Tabela 10. W ilu miejscach pracy był(a) Pan(i) zatrudniony(a) do tej pory (włącznie z obecnym zatrudnieniem)? – jaka była to umowa [osoby pracujące N=384]

Wyszczególnienie	Odsetek
umowa o pracę na okres próbny (która nie zmieniła się w umowę na czas określony/nieokreślony)	41,4%
umowa o pracę na czas określony (która nie zmieniła się w umowę bezterminową)	61,7%
umowa o pracę na czas nieokreślony	59,6%
umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	10,7%
umowa zlecenia/umowa o dzieło	23,2%
praca kontraktowa	6,0%
praca bez umowy	9,6%
nie pamiętam, jaka forma zatrudnienia	1,6%

Osoby bezrobotne najczęściej w swojej karierze zawodowej pracowały w 1 miejscu pracy (40,8%). W 2 miejscach pracy zatrudnionych było 18,5% ankietowanych, a w 3 – 15,8%.

Najczęstszą formą zatrudnienia była umowa o pracę na czas określony, która nie zmieniła się w umowę bezterminową – 65,7%. 22,3% bezrobotnych miało umowę o pracę na okres próbny, a 24,2% - umowę o pracę na czas nieokreślony.

Tabela 11. W ilu miejscach pracy był(a) Pan(i) zatrudniony(a) do tej pory? [osoby bezrobotne N=265]

Wyszczególnienie	Odsetek
1	40,8%
2	18,5%
3	15,8%
4	9,4%
5	3,4%
6	3,4%
7	1,5%
8 i więcej	7,2%

Tabela 12. W ilu miejscach pracy był(a) Pan(i) zatrudniony(a) do tej pory? – jaka była to umowa [osoby bezrobotne N=265]

Wyszczególnienie	Odsetek
umowa o pracę na okres próbny (która nie zmieniła się w umowę na czas określony/nieokreślony)	22,3%
umowa o pracę na czas określony (która nie zmieniła się w umowę bezterminową)	43,4%
umowa o pracę na czas nieokreślony	24,2%
umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	23,0%
umowa zlecenia/umowa o dzieło	24,5%
praca kontraktowa	2,6%
praca bez umowy	16,2%
nie pamiętam, jaka forma zatrudnienia	9,4%

Bierni zawodowo najczęściej w swojej karierze zawodowej pracowali w 1 (42,0%) zakładzie pracy. 17,7% osób z tej grupy pracowało w 3 miejscach pracy.

Najczęstszą formą zatrudnienia była umowa o pracę na czas określony, która nie zmieniła się w umowę bezterminową – 59,0%. Ponad połowa osób (55,1%) miała umowę o pracę na czas nieokreślony, a 35,3% - umowę o pracę na okres próbny. Blisko co czwarty badany (23,7%) był zatrudniony w ramach umowy zlecenia lub o dzieło.

Tabela 13. W ilu miejscach pracy był(a) Pan(i) zatrudniony(a) do tej pory? [osoby bierne zawodowo N=283]

Wyszczególnienie	Odsetek
1	42,0%
2	14,5%
3	17,7%
4	9,5%
5	5,7%
6	2,1%
7	1,8%
8 i więcej	6,7%

Tabela 14. W ilu miejscach pracy był(a) Pan(i) zatrudniony(a) do tej pory? – jaka była to umowa [osoby bierne zawodowo N=283]

Wyszczególnienie	Odsetek
umowa o pracę na okres próbny (która nie zmieniła się w umowę na czas określony/nieokreślony)	35,3%
umowa o pracę na czas określony (która nie zmieniła się w umowę bezterminową)	59,0%
umowa o pracę na czas nieokreślony	55,1%
umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	10,6%
umowa zlecenia/umowa o dzieło	23,7%
praca kontraktowa	7,4%
praca bez umowy	6,4%
nie pamiętam, jaka forma zatrudnienia	1,1%

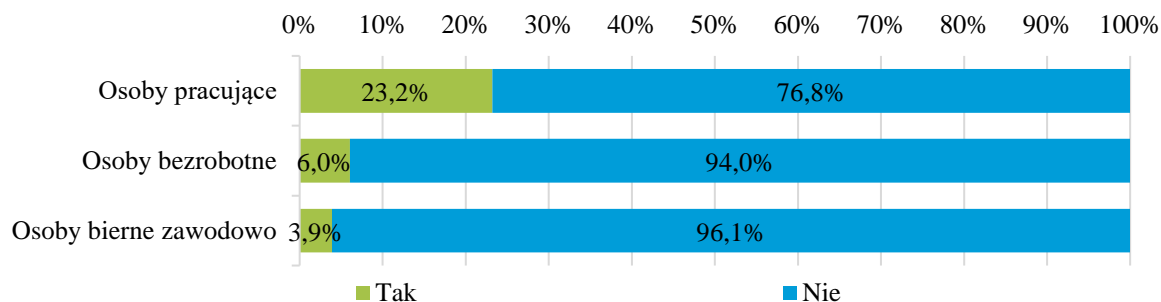
Osoby pracujące wskazały następnie zawody, w których do tej pory były zatrudnione. Najwięcej spośród badanych pracowało jako pracownik fizyczny, sprzedawca, kierowca, handlowiec, pracownik biurowy oraz robotnik budowlany.

Analiza wykazała, że najwięcej badanych bezrobotnych było do tej pory zatrudnionych jako: sprzedawca, robotnik budowlany, kelner, kierowca, pracownik administracyjny oraz pracownik fizyczny.

Dokonując analizy zawodów wykonywanych przez osoby bierne zawodowo, dostrzec można, iż najwięcej badanych pracowało w zawodzie sprzedawcy, pracownika fizycznego, robotnika budowlanego oraz pracownika biurowego.

Zapytani o prowadzenie kiedykolwiek własnej działalności gospodarczej, badani w większości zaprzeczali. Jednakże odsetek twierdzących odpowiedzi najczęściej pojawiał się wśród pracujących (23,2%). Własną firmę w przeszłości posiadało także 6,0% bezrobotnych i 3,9% biernych zawodowo.

Rysunek 10. Czy obecnie Pan(i) prowadzi lub prowadził(a) kiedykolwiek własną działalność gospodarczą? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=265; osoby bierne zawodowo N=283]



W zdecydowanej większości respondenci prowadzili jedną działalność gospodarczą. Należy zauważyć, iż okres funkcjonowania firmy w ramach poszczególnych grup badanych jest

zróznicowany. W przypadku osób pracujących najczęściej był to okres od 1 roku do 5 lat (67,4%). Ponad połowa bezrobotnych prowadziła działalność powyżej 5 lat (54,5%), a osoby bierne zawodowo tak samo często wskazywały okres do 1 roku oraz od 1 roku do 5 lat (po 37,5% badanych). Ponad połowa pracujących zamknęła swoją działalność wcześniej niż 5 lat temu, natomiast blisko 3/4 bezrobotnych (72,7%) dokonało tego od 1 roku do 5 lat temu. Osoby bierne zawodowo najczęściej wskazywały okres do 1 roku (62,5%).

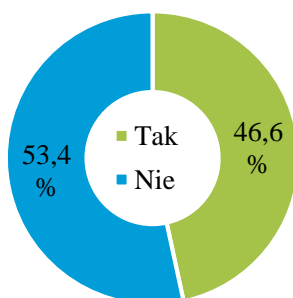
**Tabela 15. Ile działalności prowadzono? / Jak długo istniała ostatnia działalność/jak długo istnieje obecna? / Ile czasu upłynęło od zakończenia ostatniej działalności?** [osoby pracujące N=89; osoby bezrobotne N=11; osoby bierne zawodowo N=16]

	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo
<b>Ile działalności prowadzono</b>			
Jedna	98,9%	90,9%	81,3%
Więcej niż jedna	1,1%	9,1%	18,8%
<b>Długość trwania ostatniej działalności gospodarczej</b>			
Do 1 roku	11,2%	0,0%	37,5%
Od 1 do 5 lat	67,4%	45,5%	37,5%
Powyżej 5 lat	21,3%	54,5%	25,0%
<b>Kiedy zamknięto ostatnią działalność gospodarczą*</b>			
Do 1 roku	6,7%	9,1%	62,5%
Od 1 do 5 lat	40,0%	72,7%	18,8%
Powyżej 5 lat	53,3%	18,2%	18,8%

\*pytanie nie dotyczyło osób pracujących, które nadal prowadzą działalność gospodarczą.

46,6% osób obecnie pracujących przyznało, że było kiedyś osobą bezrobotną. Najczęściej miało to miejsce raz (70,9%), a blisko co drugi badany (18,4%) był bezrobotny dwa razy.

**Rysunek 11. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą bezrobotną (zarejestrowaną lub niezarejestrowaną ale aktywnie poszukującą pracy)?** [osoby pracujące N=384]



**Tabela 16. Ile razy był(a) Pan(i) osobą bezrobotną?** [osoby pracujące N=89]

Wyszczególnienie	Odsetek
raz	70,9%
dwa	18,4%
trzy	9,5%
cztery	0,6%
pięć	0,6%

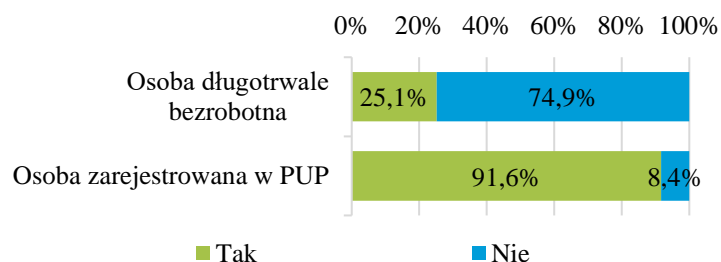
Osoby, które obecnie posiadają pracę, przyznają, że najczęściej (32,4%) były bezrobotne od 4 do 6 miesięcy. Istotnie duży odsetek (27,9%) nie pracował od 7 do 12 miesięcy, a 16,8% osób – do 3 miesięcy.

Jedna czwarta pracujących (25,1%) deklaruje, że była kiedyś długotrwale bezrobotna, natomiast 91,6% grupy zarejestrowało się w urzędzie pracy.

**Tabela 17. Jak długo był(a) Pan(i) osobą bezrobotną? [osoby pracujące N=89]**

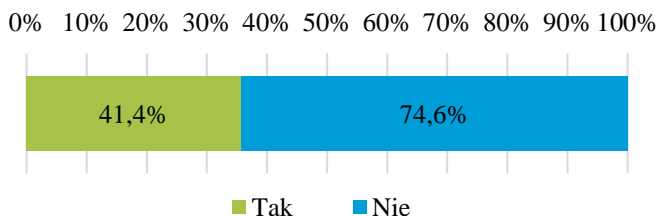
Wyszczególnienie	Odsetek
Do 3 miesięcy	16,8%
Od 4 do 6 miesięcy	32,4%
Od 7 do 12 miesięcy	27,9%
Od 13 do 24 miesięcy	11,7%
Powyżej 24 miesięcy	0,6%
Nie wiem	10,6%

**Rysunek 12. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą długotrwale bezrobotną? / Czy był(a) Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy? [osoby pracujące N=89]**



41,4% osób biernych zawodowo przyznało, że było kiedyś osobą bezrobotną. Najczęściej miało to miejsce raz (61,4%) lub dwa razy (25,7%).

**Rysunek 13. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą bezrobotną (zarejestrowaną lub niezarejestrowaną ale aktywnie poszukującą pracy)? [osoby bierne zawodowo N=283]**



**Tabela 18. Ile razy był(a) Pan(i) osobą bezrobotną? [osoby bierne zawodowo N=101]**

Wyszczególnienie	Odsetek
raz	61,4%
dwa	25,7%
trzy	11,9%
cztery	1,0%

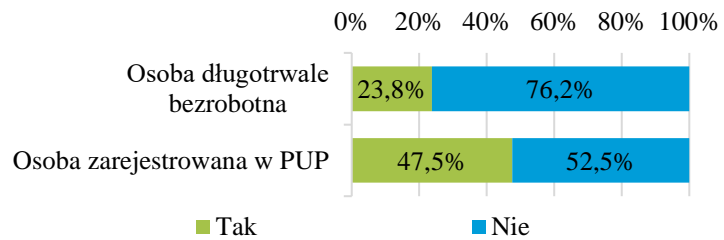
Bierni zawodowo najczęściej (31,7%) byli bezrobotni od 4 do 6 miesięcy. Istotnie duży odsetek (27,7%) nie pracował od 7 do 12 miesięcy, a blisko co czwarta osoba (24,8%) – do 3 miesięcy.

Zaledwie 23,8% biernych zawodowo, niegdys bezrobotnych, zadeklarowało, że było kiedyś długotrwale bezrobotnymi, a 47,5% grupy rejestrowało się w urzędzie pracy.

**Tabela 19. Jak długo był(a) Pan(i) osobą bezrobotną?** [osoby bierne zawodowo N=101]

Wyszczególnienie	Odsetek
Do 3 miesięcy	24,8%
Od 4 do 6 miesięcy	31,7%
Od 7 do 12 miesięcy	27,7%
Od 13 do 24 miesięcy	9,9%
Powyżej 24 miesięcy	5,9%

**Rysunek 14. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą długotrwale bezrobotną? / Czy był(a) Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy?** [osoby bierne zawodowo N=101]

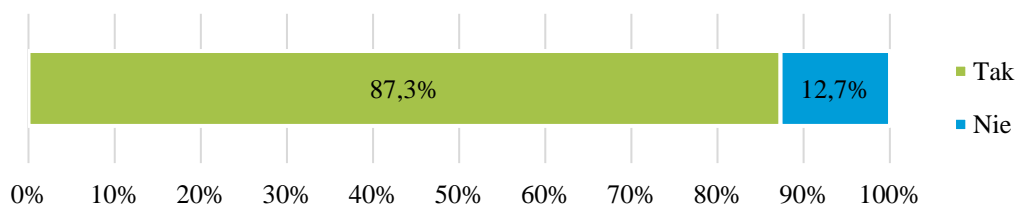


## Przyczyny niezadowolającego poziomu zatrudnienia mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg

Najczęstszą, deklarowaną przez badanych, przyczyną ich bezrobocia jest brak ofert lub miejsc pracy. Problem braku zatrudnienia w wielu przypadkach wynika także z nieprzedłużenia przez dotychczasowego pracodawcę umowy lub likwidacji zakładu pracy czy powrotu z pracy za granicą. Część osób nie pracuje, ponieważ zajmuje się dziećmi lub nie pozwala im na to stan zdrowia.

87,3% ankietowanych bezrobotnych jest zarejestrowanych w urzędzie pracy – posiada status osoby bezrobotnej.

**Rysunek 15. Czy obecnie jest Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy (posiada status osoby bezrobotnej)?** [osoby bezrobotne N=315]



Spośród ankietowanych posiadających status osoby bezrobotnej prawie połowa jest zarejestrowana w urzędzie pracy poniżej 3 miesięcy (42,2%). 23,3% respondentów deklaruje, że status osoby bezrobotnej posiadają od 3 do 6 miesięcy.

Większość badanych bezrobotnych zarejestrowało się w urzędzie pracy z myślą o uzyskaniu ubezpieczenia zdrowotnego (56,4%). W przypadku 31,6% badanych kluczowe znaczenie miała chęć dostępu do ofert pracy za pośrednictwem urzędu. Natomiast kolejnym 21,8% osobom zależało na możliwości skorzystania ze szkoleń.

Z kolei osoby, które nie zdecydowały się na rejestrację w urzędzie pracy, przede wszystkim nie wierzą, że instytucja ta pomoże im w znalezieniu zatrudnienia (32,5%) lub nie lubi wypełniania koniecznych dokumentów (30,0%). Po 22,5% niezarejestrowanych bezrobotnych twierdzi, że nie potrzebuje pomocy – sami szybko znajdą pracę, a także, że oferta wsparcia urzędu pracy (szkolenia, staże, dotacje) zupełnie im nie odpowiada.

Rysunek 16. Od ilu miesięcy jest Pan(i) zarejestrowany(a)? [osoby bezrobotne N=315]

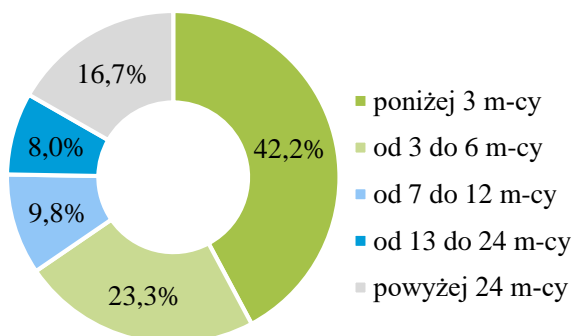


Tabela 20. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na rejestrację? [osoby bezrobotne N=275]

Wyszczególnienie	Odsetek
by mieć ubezpieczenie zdrowotne	56,4%
by mieć dostęp do ofert pracy za pośrednictwem urzędu	31,6%
by skorzystać ze szkoleń	21,8%
by skorzystać ze stażu	20,4%
by otrzymywać zasiłek	10,9%
by skorzystać z dotacji na założenie własnej firmy	8,4%
inne powody	2,5%
by skorzystać z innej formy wsparcia	0,7%

W toku badania bezrobotnych zapytano o przyczyny pozostawania bez pracy. Największy odsetek badanych bezrobotnych deklaruje, iż na lokalnym rynku pracy brak jest ofert zgodnych z kwalifikacjami osób bezrobotnych (53,3%). Kolejnym wskazywanym powodem jest niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców, za które zdaniem respondentów nie oplaca się pracować (38,4%). Szczegółowe dane przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 21. Jakie są przyczyny bezrobocia innych osób (członków rodziny/znajomych) poszukujących pracy na lokalnym rynku pracy? [osoby bezrobotne N=315]

Wyszczególnienie	Odsetek
Brak ofert pracy zgodnych z kwalifikacjami osób bezrobotnych	53,3%
Pracodawcy oferują wyłącznie minimalne wynagrodzenie, za które nie oplaca się pracować	38,4%
Brak jakichkolwiek ofert pracy na lokalnym rynku pracy	29,8%
Pracodawcy zatrudniają na umowy próbne albo po to by dostać dotacje, a potem zwalniają	22,9%
Pracodawcy nie chcą zatrudniać kobiet mających małe dzieci	15,6%
Brak ofert pracy możliwej do pogodzenia z sytuacją rodzinną	13,7%
Bezrobotni nie chcą pracować, rejestrują się dla ubezpieczenia a wolą żyć z zasiłków	9,5%
Bezrobotni mają bardzo niskie kwalifikacje zawodowe	9,5%
Bezrobotni mają zbyt wygórowane oczekiwania co do warunków pracy (godzin/miejsca/płacy/zakresu obowiązków)	8,3%
Brak ofert pracy możliwej do wykonywania przy obecnym stanie zdrowia	7,6%
Inne powody	1,3%

Osoby bierne zawodowo poproszono o wskazanie przyczyn niepodejmowania zatrudnienia. Najwięcej respondentów (35,7%) twierdziło, że nie musi pracować (ma inne, wystarczające źródła utrzymania). Badani z tej grupy najczęściej utrzymują się z emerytury, dochodów innych członków rodziny lub z własnych oszczędności. Większość respondentów deklaruwała, że nie czuje potrzeby aktywności zawodowej i nie obawia się o pogorszenie sytuacji finansowej.

Blisko co piąty respondent (18,5%) zadeklarował, że opiekuje się dziećmi/osobą starszą/osobą chorą. Spośród tej grupy najczęściej osób wskazało na opiekę nad dzieckiem. Z deklaracji badanych wynika ponadto, że sprawowanie opieki najczęściej będzie konieczne przez co najmniej rok do kilku lat. W opinii większości respondentów połączenie tej opieki z pracą w chwili obecnej nie jest możliwe.

**Tabela 22. Z jakiego powodu pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo? [osoby bierne zawodowo N=384]**

Wyszczególnienie	Odsetek
Nie muszę pracować (mam inne, wystarczające źródła utrzymania)	35,7%
Opiekuję się dziećmi/ osobą starszą/ osobą chorą	18,5%
Mój stan zdrowia nie pozwala na podjęcie pracy	16,1%
Jeszcze się uczę	13,0%
Nie mogłem(am) długo znaleźć pracy więc się poddałem(am) i przestałem(am) szukać	6,8%
Inne	6,8%
Przyzwyczailem(am) się do nie pracowania	3,1%



## Możliwości podniesienia poziomu zatrudnienia mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg

Trzech na czterech badanych bezrobotnych (75,8%) dostrzega realną szansę na podjęcie przez nich zatrudnienia w najbliższym czasie. Osoby będące przeciwnego zdania brak takiej szansy uzasadniają najczęściej sytuacją rodzinną, która utrudnia aktywizację zawodową (30,3%) lub brakiem jakichkolwiek ofert pracy (25,0%).

Rysunek 17. Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia? [osoby bezrobotne N=315]

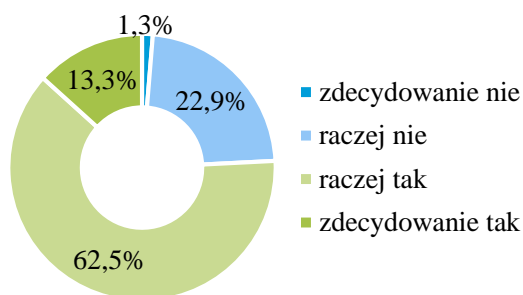


Tabela 23. Z czego wynika brak szansy na znalezienie zatrudnienia? [osoby bezrobotne N=76]

Z czego wynika brak szansy na znalezienie zatrudnienia?	Odsetek
brak jakichkolwiek ofert pracy	25,0%
brak kwalifikacji wymaganych na rynku pracy	22,4%
sytuacja rodzinna utrudnia znalezienie pracy	30,3%
sytuacja zdrowotna utrudnia znalezienie pracy	11,8%
inne powody	22,4%

Największy odsetek (58,6%) osób dostrzegających realną szansę na podjęcie zatrudnienia w najbliższym czasie widzi ją na lokalnym rynku pracy (w powiecie). Co dziesiąta osoba planuje wyjazd za granicę (10,5%). Podobna część badanych szansę tę upatruje na regionalnym rynku pracy (w województwie) – 10,0%.

Trzech na dziesięciu badanych (29,3%) uważa, że do miesiąca ma szansę na podjęcie zatrudnienia, natomiast co piąty (20,9%) ocenia ten okres na 2-3 miesiące. Największa grupa respondentów (22,9%) sądzi, że szansę na zatrudnienie będą mieć przede wszystkim w formie umowy zlecenia lub o dzieło.

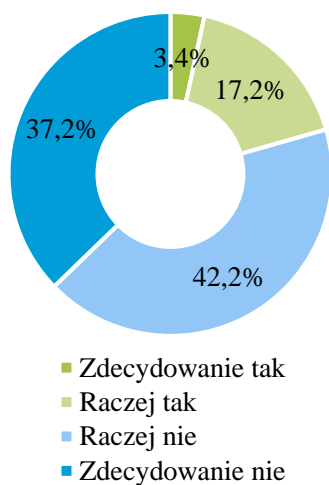
Tabela 24. Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia? Gdzie/kiedy/w jakiej formie? [osoby bezrobotne N=239]

Gdzie będzie szansa na podjęcie zatrudnienia	Odsetek
na lokalnym rynku pracy (powiat)	58,6%
na regionalnym rynku pracy (województwo)	10,0%
planuję wyjazd do innego województwa	5,4%
planuję wyjazd za granicę	10,5%
Jeszcze nie wiem	22,6%
Kiedy będzie szansa na podjęcie zatrudnienia	Odsetek
do 1 miesiąca	29,3%
2-3 miesiące	20,9%
4-6 miesięcy	12,1%
powyżej 6 miesięcy	3,8%

jeszcze nie wiem	33,9%
<b>W jakiej formie będzie szansa na podjęcie zatrudnienia</b>	<b>Odsetek</b>
praca etatowa	6,3%
praca bez umowy	2,1%
praca na umowę zlecenia/umowę o dzieło	22,2%
praca kontraktowa	2,9%
samozatrudnienie	4,2%
inna forma	3,8%
jeszcze nie wiem	57,3%

79,4% biernych zawodowo nie dostrzega realnej szansy na swój powrót lub rozpoczęcie aktywizacji zawodowej. Ponad co trzeci z nich uzasadnia to brakiem potrzeby pracy, ponieważ posiada inne, wystarczające źródła utrzymania. Z kolei 22,3% ankietowanych jako powód swojej sytuacji wskazuje sytuację rodzinną uniemożliwiającą aktywność zawodową, a 21,3% respondentów - złą sytuację zdrowotną.

**Rysunek 18. Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na powrót do aktywności zawodowej/rozpoczęcie aktywności zawodowej? [osoby bierne zawodowo N=384]**



**Tabela 25. Z czego wynika brak szansy na powrót do aktywności zawodowej/rozpoczęcia aktywności zawodowej? [osoby bierne zawodowo N=305]**

Wyszczególnienie	Odsetek
Nie muszę pracować (mam inne, wystarczające źródła utrzymania)	37,0%
Sytuacja rodzinna uniemożliwia aktywność zawodową	22,3%
Sytuacja zdrowotna uniemożliwia aktywność zawodową	21,3%
Zostało mi jeszcze kilka lat nauki	12,5%
Nie chcę podejmować pracy (przyzwyczailem(am) się do nie pracowania)	5,6%
Nie planuję szukać pracy, bo i tak nie ma ofert pracy	5,6%
Inne powody	4,6%
Nie mam kwalifikacji wymaganych na rynku pracy	3,0%
Nie chcę podejmować pracy (boję się wymagań i obowiązków)	1,3%

Osoby bierne zawodowo, które uważają, że w najbliższym czasie mogą wrócić do aktywności zawodowej, planują przede wszystkim szukać zatrudnienia na lokalnym rynku pracy (68,4%). Największy odsetek chętnych do podjęcia pracy dostrzega tę szansę w okresie powyżej 6 miesięcy (17,7%), natomiast 53,2% jeszcze nie wie, kiedy to nastąpi. Ponad połowa (58,2%) przewiduje, że podejmie pracę etatową.

Tabela 26. Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na powrót do aktywności zawodowej/rozpoczęcie aktywności zawodowej? Gdzie/kiedy/w jakiej formie? [osoby bierne zawodowo N=79]

Gdzie będzie szansa na podjęcie zatrudnienia	Odsetek
na lokalnym rynku pracy (powiat)	68,4%
na regionalnym rynku pracy (województwo)	5,1%
planuję wyjazd do innego województwa	7,6%
planuję wyjazd za granicę	3,8%
jeszcze nie wiem	15,2%
Kiedy będzie szansa na podjęcie zatrudnienia	Odsetek
do 1 miesiąca	6,3%
2-3 miesiące	13,9%
4-6 miesięcy	8,9%
powyżej 6 miesięcy	17,7%
jeszcze nie wiem	53,2%
W jakiej formie będzie szansa na podjęcie zatrudnienia	Odsetek
praca etatowa	58,2%
praca bez umowy	1,3%
praca na umowę zlecenia/umowę o dzieło	5,1%
praca kontraktowa	0,0%
samozatrudnienie	1,3%
jeszcze nie wiem	34,2%

Bierni zawodowo uważają, że w podjęciu aktywizacji zawodowej najbardziej pomocne byłoby wsparcie doradcze (38,5%) i podniesienie posiadanych kwalifikacji (29,7%). Co piąty respondent (21,4%) przyznaje, że nie bez znaczenia byłoby także uzupełnienie wykształcenia formalnego.

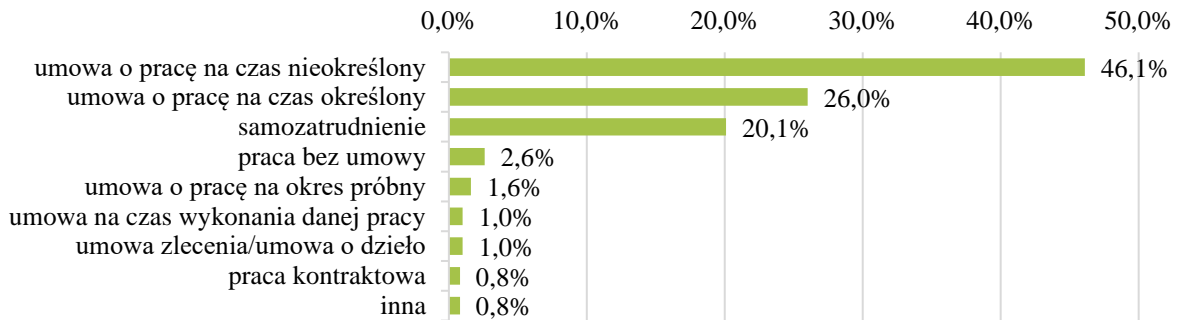
Tabela 27. Co mogłoby pomóc Panu(i) w podjęciu aktywności zawodowej? [osoby bierne zawodowo N=384]

Wyszczególnienie	Odsetek
Wsparcie doradcze (jak szukać, gdzie szukać, jakiej pracy szukać?)	38,5%
Podniesienie posiadanych kwalifikacji (kursy, szkolenia, dodatkowe uprawnienia)	29,7%
Uzupełnienie wykształcenia formalnego (matura, tytuł zawodowy, studia)	21,4%
Zdobycie doświadczenia zawodowego	18,5%
Przekwalifikowanie (zmiana zawodu)	17,4%
Trening kompetencji osobistych i społecznych	16,9%
Zorganizowanie opieki nad osobami zależnymi (przedszkole, żłobek, opiekunka, pielęgniarka, itp.)	9,1%
Wsparcie psychologiczne nakierowane na wzmocnienie wiary we własne siły i możliwości (wzmocnienie pewności siebie)	7,0%
Wsparcie psychologiczne (terapia)	5,2%

## Warunki pracy w powiecie m. Tarnobrzeg

Najwięcej pracujących mieszkańców miasta Tarnobrzeg zadeklarowało, że podstawą ich obecnego zatrudnienia jest umowa o pracę na czas nieokreślony (46,1%). Co czwarty badany (26,0%) pracuje na podstawie umowy o pracę na czas określony a co piąty (20,1%) jest samozatrudniony.

Rysunek 19. Jaka jest podstawa Pana(i) obecnego zatrudnienia? [osoby pracujące N=384]



Zaledwie co dziesiąty (10,2%) respondent chciałby zmienić obecną formę zatrudnienia na inną. Najczęściej pożądaną formą jest umowa o pracę na czas nieokreślony (56,4%) lub określony (51,3%). Co trzeci (33,3%) respondent chciałby pracować na podstawie umowy zlecenia lub o dzieło, a co czwarty (25,6%) – być samozatrudnionym. Jeden na sześciu (15,4%) niezadowolonych z obecnej formy zatrudnienia preferowałby pracę bez umowy. Powodem chęci zmiany formy zatrudnienia jest przede wszystkim potrzeba stabilizacji, jaką daje umowa o pracę na czas nieokreślony.

Rysunek 20. Czy chciał(a)by Pan(i) zmienić obecną formę zatrudnienia na inną? [osoby pracujące N=384]

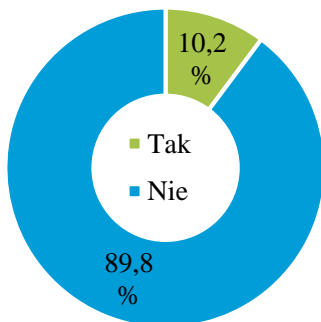
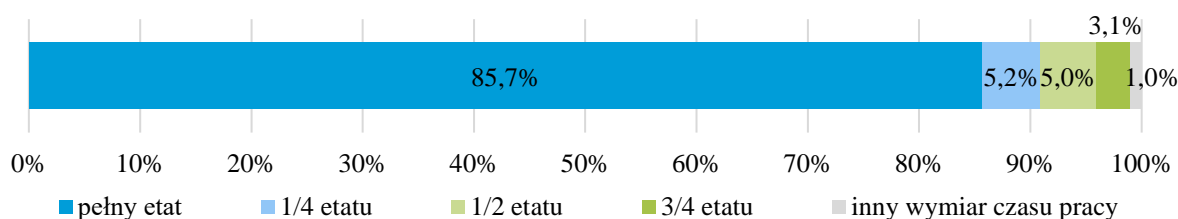


Tabela 28. Na jaką formę chciałby Pan(i) zmienić obecną formę zatrudnienia? [osoby pracujące N=39]

Wyszczególnienie	Odsetek
umowa o pracę na czas nieokreślony	56,4%
umowa o pracę na czas określony	51,3%
umowa zlecenia/umowa o dzieło	33,3%
samozatrudnienie	25,6%
praca bez umowy	15,4%
praca kontraktowa	12,8%
umowa o pracę na okres próbny	10,3%
umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	7,7%

Z deklaracji respondentów wynika, że zdecydowana większość z nich pracuje obecnie na pełny etat (85,7%). 5,2% badanych wskazało ¼ etatu, a kolejne 5,0% ½ etatu.

Rysunek 21. Jaki czas poświęca Pan(i) obecnie wykonywanej pracy (przeliczając na pełen etat)? [osoby pracujące N=384]



Mniej niż co czwarty badany (23,2%) przyznał, że zdarza mu się pracować ponad ustaloną liczbę godzin pracy. Niemal dwie na pięć (39,3%) osób są w tej sytuacji co najwyżej raz w miesiącu, a 23,6% pracującym zdarza się to niemal codziennie. Co piąty (21,3%) pracuje ponad ustaloną liczbę godzin około 2-3 razy w miesiącu.

Rysunek 22. Czy zdarza się Panu(i) pracować ponad ustaloną liczbę godzin pracy? [osoby pracujące N=384]

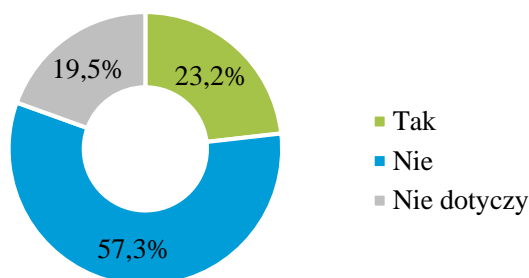


Tabela 29. Jak często zdarza się Panu(i) pracować ponad ustaloną liczbę godzin pracy? [osoby pracujące N=89]

Wyszczególnienie	Odsetek
niemal codziennie	23,6%
co najmniej raz w tygodniu	15,7%
2-3 razy w miesiącu	21,3%
raz na miesiąc lub rzadziej	39,3%

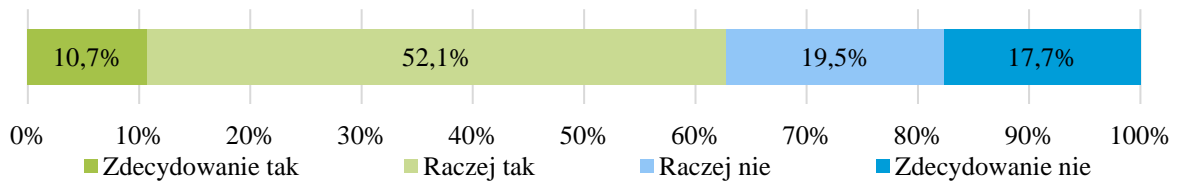
Analiza wykazała, że 40,1% badanych pracujących ponad ustaloną liczbę godzin w ramach rekompensaty otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. 16,7% respondentów przyznało, że odbiera nadgodziny w innym terminie (w postaci wolnego/ skróconego dnia pracy).

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

Wyszczególnienie	Odsetek
Otrzymuję dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe	40,1%
Nie dotyczy – nie posiada pracodawcy (samozatrudnienie)	19,8%
Odbieram godziny nadliczbowe w innym terminie (w postaci wolnego dnia/ skróconego dnia pracy)	16,7%
Godziny nadliczbowe nie są rekompensowane przez pracodawcę	8,3%
Inny sposób rekompensaty	0,0%

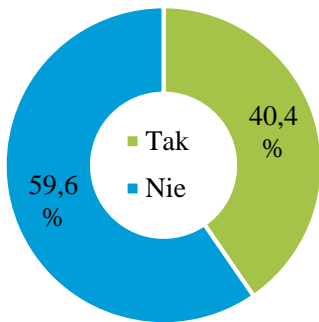
62,8% osób pracujących uważa, że obowiązki w obecnym miejscu pracy są jasno sprecyzowane.

Rysunek 23. Czy Pana(i) obowiązki w obecnym miejscu pracy są jasno sprecyzowane? [osoby pracujące N=384]

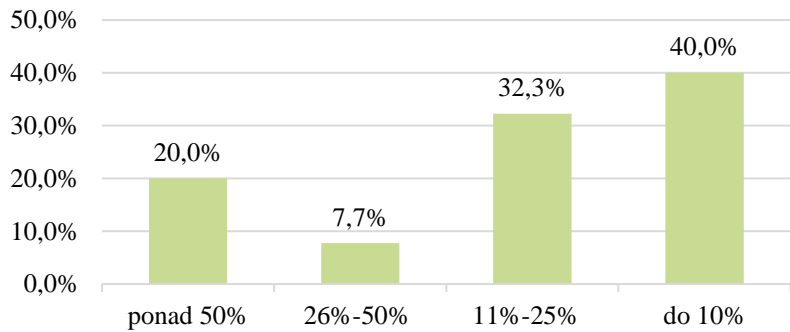


Dwóm na pięciu (40,4%) respondentów zdarza się wykonywać zadania wykraczające poza ustalony zakres obowiązków. Najczęściej takie czynności zajmują do 10% części wykonywanej przez badanych pracy (40,0% wskazań). Co piąty (20,0%) pracownik wykonujący zadania wykraczające poza jego zakres obowiązków, przyznaje, że stanowią one ponad połowę wykonywanej przez niego pracy.

Rysunek 24. Czy w obecnym miejscu pracy zdarza się Panu(i) wykonywać zadania wykraczające poza ustalony zakres obowiązków? [osoby pracujące N=384]

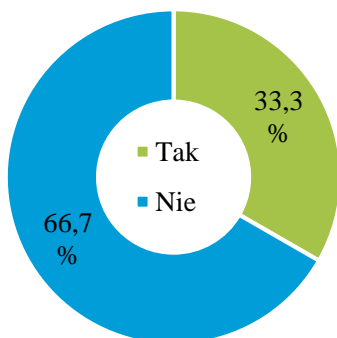


Rysunek 25. Jaka część wykonywanej przez Pana(i) pracy stanowią czynności nie należące do zakresu Pana(i) obowiązków? [osoby pracujące N=155]

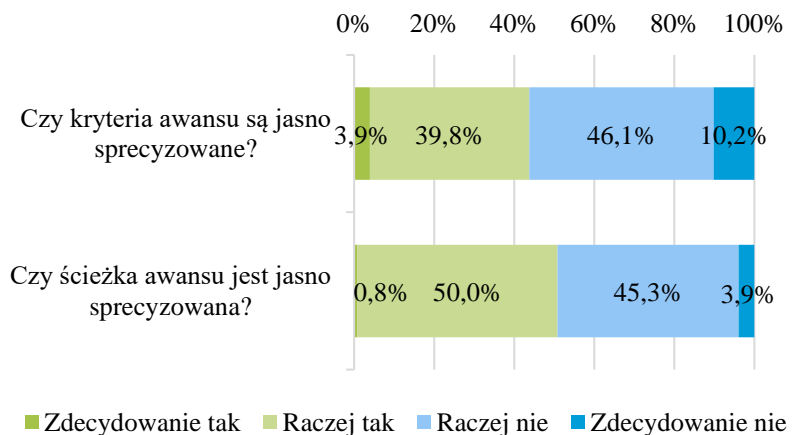


Co trzeci (33,3%) pracujący respondent ocenia, że w obecnym miejscu pracy ma szansę na awans zawodowy. Wśród osób tych 43,7% uważa, że kryteria awansu są jasno sprecyzowane, a ponad połowa (50,8%) potwierdza, że jasno sprecyzowana jest także ścieżka awansu.

Rysunek 26. Czy w obecnym miejscu pracy ma Pan(i) szansę na awans zawodowy? [osoby pracujące N=384]



Rysunek 27. Czy ścieżka awansu jest jasno sprecyzowana? / Czy kryteria awansu są jasno sprecyzowane? [osoby pracujące N=128]



Respondenci, którzy nie dostrzegają szans na awans zawodowy w obecnym miejscu pracy, najczęściej argumentowali to faktem, że awansują tylko osoby mające znajomości (34,0%). Z kolei 28,1% jest zdania, że wymogi stawiane osobom chcącym awansować są zbyt trudne do spełnienia.

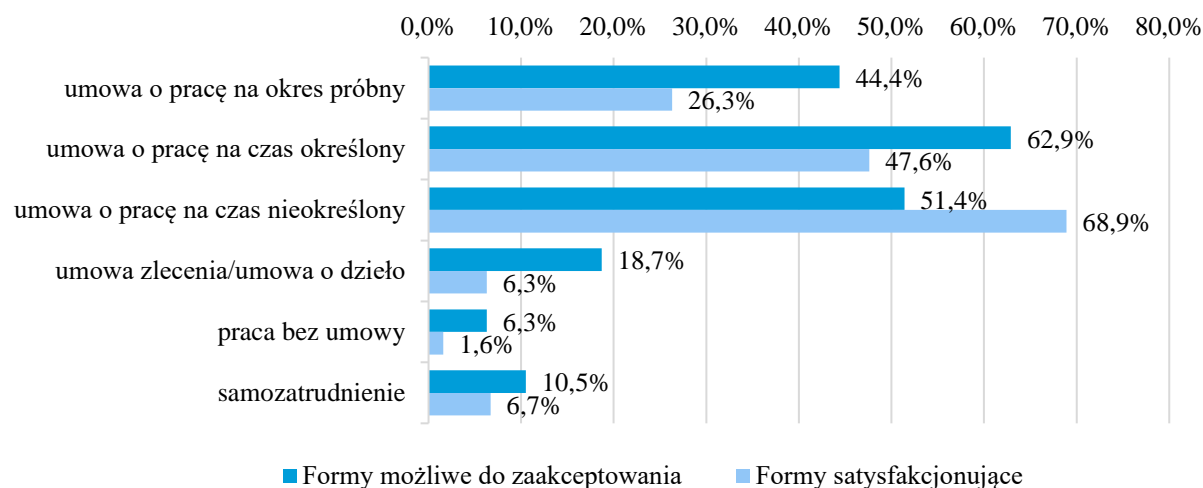
Tabela 31. Dlaczego nie ma Pan(i) szans na awans? [osoby pracujące N=256]

Wyszczególnienie	Odsetek
awansują tylko osoby z koneksjami (mające znajomości)	34,0%
wymogi stawiane osobom chcącym awansować są zbyt trudne do spełnienia	28,1%
jestem szefem/właścicielem	20,3%
zajmuję wysokie stanowisko i nie ma już stanowisk wyższych	9,4%
wszystkie stanowiska pracownicze są na tym samym szczeblu hierarchii	8,2%
inne	0,0%

## Oczekiwania co do warunków pracy ze strony osób bezrobotnych

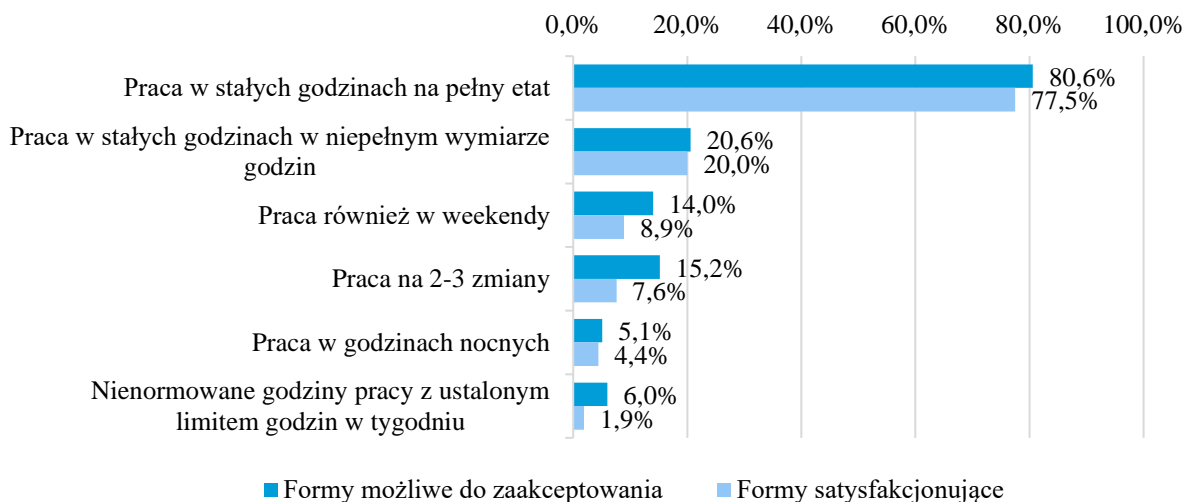
Najbardziej satysfakcjonującą formą pracy dla badanych bezrobotnych byłaby umowa o pracę na czas nieokreślony (68,9%). Jednak opcją możliwą do zaakceptowania jest przede wszystkim umowa o pracę na czas określony (62,9%). Praca bez umowy jest dla badanych zarówno formą najmniej satysfakcjonującą, jak i najmniej możliwą do zaakceptowania.

Rysunek 28. Proszę wskazać wszystkie formy pracy, które byłyby dla Pana(i) możliwe do zaakceptowania. / Proszę wskazać wszystkie formy pracy, które byłyby dla Pana(i) satysfakcjonujące. [osoby bezrobotne N=315]



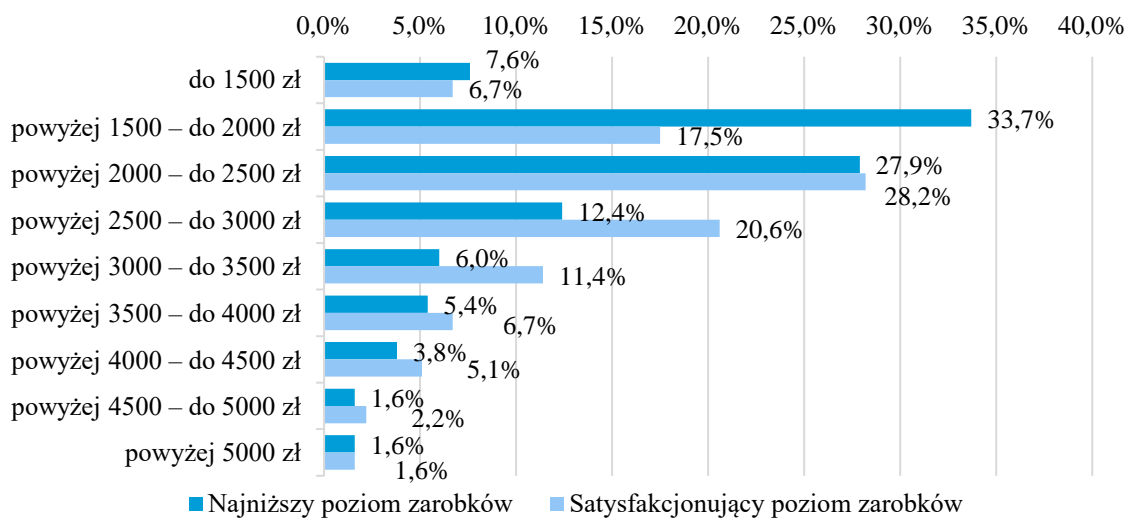
Praca w stałych godzinach na pełny etat jest jednocześnie najbardziej satysfakcjonującą (77,5%) i możliwą do zaakceptowania przez bezrobotnych opcją pracy. Co piąty bezrobotny na drugim miejscu pod kątem satysfakcji i akceptacji podaje pracę w stałych godzinach w niepełnym wymiarze godzin (odpowiednio 20,0% i 20,6%).

**Rysunek 29. Które opcje pracy, z punktu widzenia czasu pracy, byłyby dla Pana(i) możliwe do zaakceptowania? / Które opcje pracy, z punktu widzenia czasu pracy, byłyby dla Pana(i) satysfakcjonujące? [osoby bezrobotne N=315]**



Najbardziej satysfakcjonującym poziomem zarobków dla badanych bezrobotnych jest przedział 2000-2500 zł (28,2%). Dla co trzeciego (33,7%) najniższy akceptowalny poziom zarobków oscyluje wokół 1500-2000 zł.

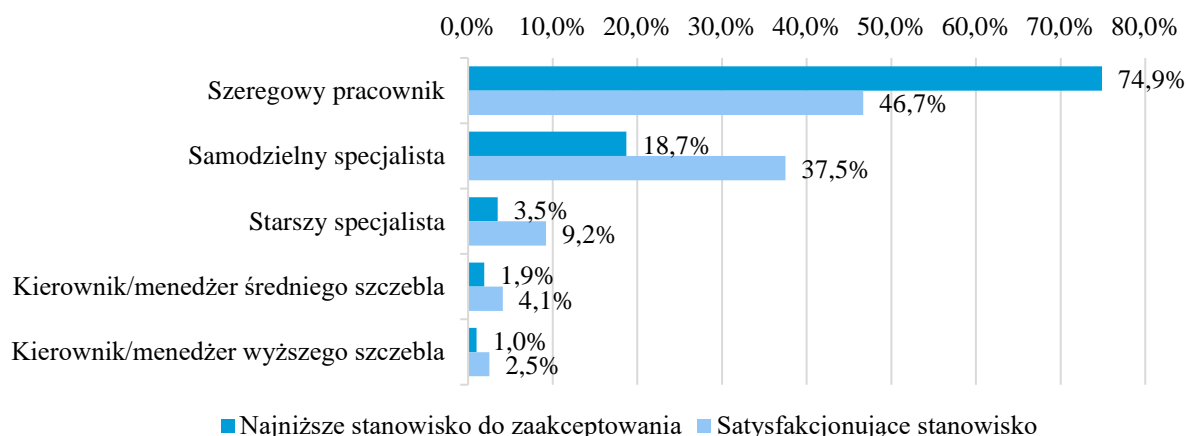
**Rysunek 30. Jaki najniższy poziom zarobków byłby dla Pana(i) do zaakceptowania? / Jaki najniższy poziom zarobków byłby dla Pana(i) satysfakcjonujący? [osoby bezrobotne N=315]**



Trzech na czterech (74,9%) badanych przyjęłoby pracę na stanowisku szeregowego pracownika, jako najniższe stanowisko przez nich akceptowalne. Jednak stanowisko to satysfakcję przyniosłoby mniej niż połowie (46,7%) badanych. Praca jako samodzielny specjalista satysfakcjonująca byłaby dla 37,5% respondentów.



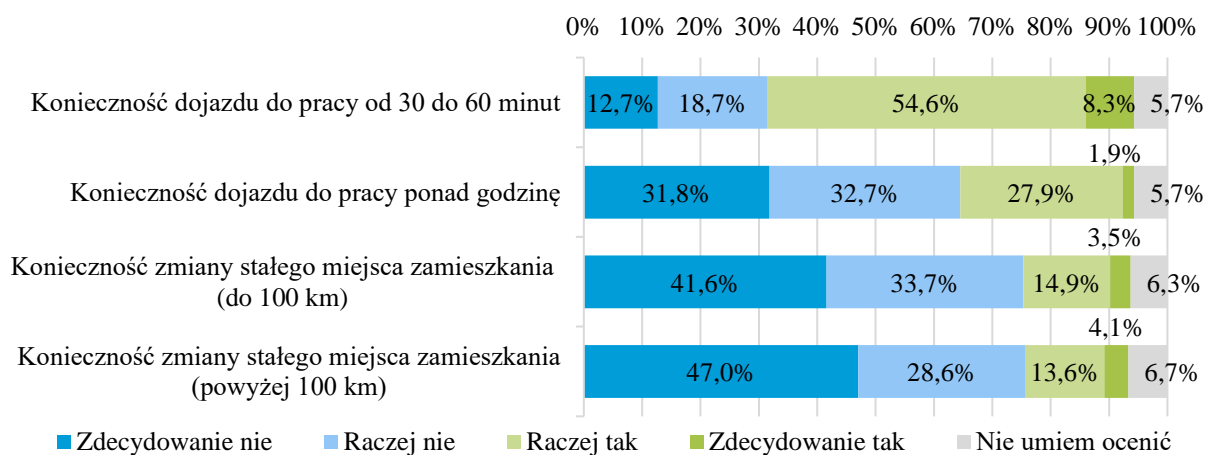
**Rysunek 31. Jakie stanowisko byłoby dla Pana(i) do zaakceptowania? / Jakie stanowisko byłoby dla Pana(i) satysfakcjonujące?** [osoby bezrobotne N=315]



Ponad trzech na pięciu (62,4%) badanych bezrobotnych zdecydowałoby się na pracę, która wymagałaby od nich dojazdu trwającego od 30 do 60 minut. Dłuższy dojazd, tj. powyżej godziny, nie stanowiłby przeszkody w podjęciu pracy przez 29,8% respondentów.

Jeżeli zdobycie zatrudnienia wymagałoby zmiany stałego miejsca zamieszkania do 100 km, na krok ten zdecydowałoby się 18,4% osób. Jeśli natomiast dotyczyłoby to przeprowadzki powyżej 100 km – ruch ten wykonałoby 17,7% próby.

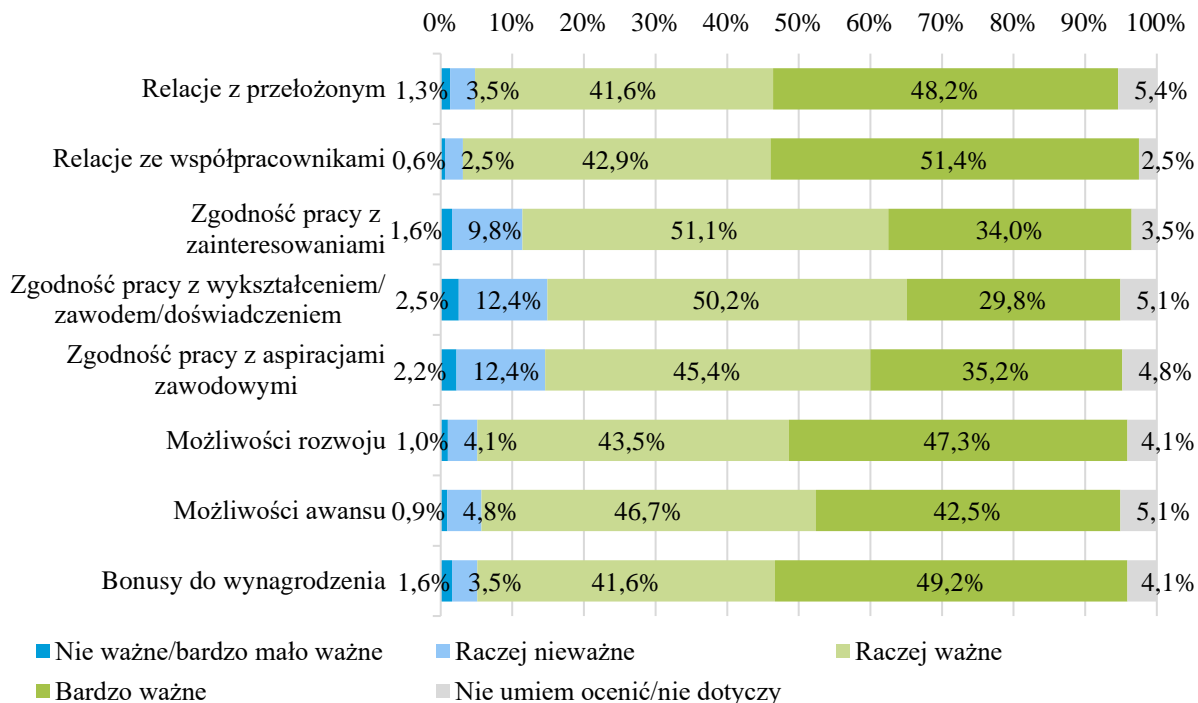
**Rysunek 32. Czy zdecydował(a)by się Pan(i) na przyjęcie oferty pracy w następujących sytuacjach?** [osoby bezrobotne N=315]



Badani bezrobotni zapytani zostali jak ważne są dla nich poszczególne aspekty zatrudnienia. Dla 94,3% osób kluczowe są relacje ze współpracownikami, natomiast dla dziewięciu na dziesięciu (90,8%) możliwość rozwoju i bonusy do wynagrodzenia. Niewiele mniej osób wagę przywiązuje do relacji z przełożonym (89,8%) i możliwości awansu (89,2%). Zgodność pracy z zainteresowaniami istotna jest dla 85,1% badanych. Czterech na pięciu respondentów

podkreśla wagę zgodności z aspiracjami zawodowymi (80,6%) i zgodności pracy z wykształceniem/zawodem/doświadczeniem (80,0%).

Rysunek 33. Jak ważne dla Pan(i) są następujące aspekty zatrudnienia? [osoby bezrobotne N=315]



## Źródła dochodu mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg

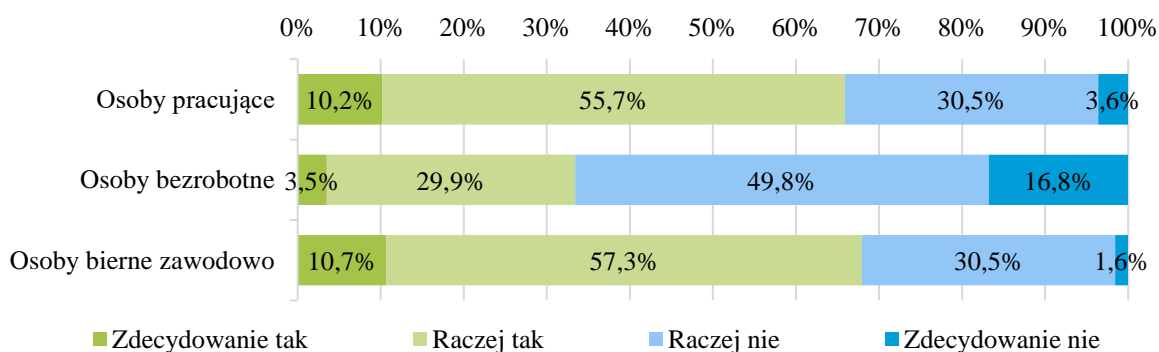
Dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego w przypadku osób pracujących wynosi najczęściej od 751 do 1000 zł (23,2%). Spośród ogółu osób bezrobotnych najwięcej wskazywało na przedział do 500 zł (26,7%). Najwięcej osób biernych zawodowo deklaroowało z kolei, że dochód na 1 członka gospodarstwa domowego wynosi średnio 1001 – 1500 zł (19,8%).

Tabela 32. Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=315; osoby bierne zawodowo N=384]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo
do 500 zł	0,5%	26,7%	1,0%
501 – 750 zł	8,6%	22,5%	5,2%
751 -1000 zł	23,2%	16,5%	9,4%
1001 – 1500 zł	10,9%	9,2%	19,8%
1501 – 2000 zł	6,0%	3,5%	19,3%
2001 – 2500 zł	2,8%	0,6%	7,0%
2501 – 3000 zł	3,9%	1,3%	2,6%
ponad 3000 zł	4,2%	0,0%	1,6%
Nie wiem	6,8%	9,5%	10,2%
Odmowa odpowiedzi	33,1%	10,2%	24,0%

Z pomiaru wynika, że poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa domowego wystarczający do utrzymania członków gospodarstwa domowego najczęściej deklarowały osoby bierne zawodowo (68,0%). Odsetek osób pracujących, którzy wskazali taką odpowiedź wyniósł 65,9%, a bezrobotnych 33,4%.

**Rysunek 34. Czy aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa jest wystarczający by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)?** [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=315; osoby bierne zawodowo N=384]



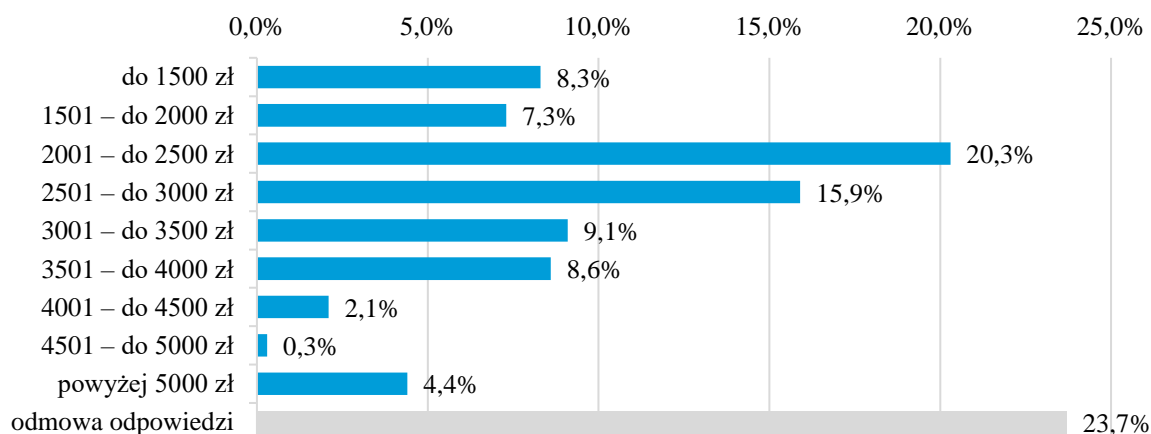
Respondenci deklarujący, że dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa nie są wystarczające dla utrzymania członków gospodarstwa domowego, zostali poproszeni o wskazanie poziomu dochodów, jaki uznaliby za odpowiedni. Wśród pracujących dominowały osoby wskazujące przedział od 1001 do 1500 zł (29,8%). Najczęściej taki poziom dochodów za wystarczający uznawały również osoby bezrobotne (39,8%), natomiast w przypadku osób biernych zawodowo był to przedział od 1501 do 2000 zł (26,8%).

**Tabela 33. Jakie dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa uznał(a)by Pan(i) za wystarczające dla utrzymania członków Pana(i) gospodarstwa domowego?** [osoby pracujące N=131; osoby bezrobotne N=210; osoby bierne zawodowo N=123]

Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo
501 – 750 zł	3,1%	6,0%	0,8%
751 – 1000 zł	4,6%	18,9%	8,9%
1001 – 1500 zł	29,8%	39,8%	16,3%
1501 – 2000 zł	24,4%	24,9%	26,8%
2001 – 2500 zł	11,5%	9,5%	20,3%
2501 – 3000 zł	22,1%	2,0%	13,0%
Ponad 3000 zł	4,6%	3,5%	13,0%

Osoby pracujące uczestniczące w badaniu określiły swój aktualny poziom zarobków netto. Co piąty respondent (20,3%) zadeklarował, że zarabia miesięcznie od 2001 do 2500 zł. Kolejne 15,9% wskazało przedział 2501 do 3000 zł. Blisko ¼ badanych odmówiła udzielenia odpowiedzi.

**Rysunek 35. Jaki jest aktualny poziom Pana(i) zarobków? (miesięczna kwota netto – na rękę) [osoby pracujące N=384]**



41,1% osób pracujących przyznało, że oprócz pracy zarobkowej posiada inne źródła utrzymania. Spośród nich 94,9% wskazało dochody innego członka/innych członków gospodarstwa domowego.

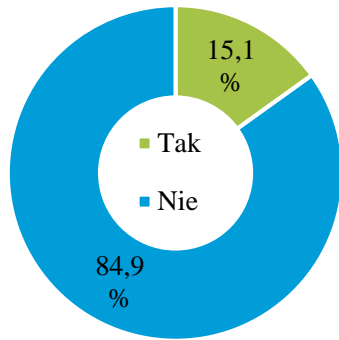
Najwięcej osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo zadeklarowało, że środki, z jakich utrzymują się członkowie ich gospodarstwa domowego pochodzą z dochodów innego członka/innych członków gospodarstwa domowego (odpowiednio 83,5% i 65,1%). Drugim najczęstszym źródłem utrzymania osób bezrobotnych są zasiłki socjalne (7,3%), natomiast w przypadku osób biernych zawodowo – emerytura (26,0%).

**Tabela 34. Czy oprócz pracy zarobkowej posiada pan(i) inne źródła utrzymania? [osoby pracujące N=384]; Z jakich środków utrzymuje się Pan(i) i członkowie Pana(i) gospodarstwa domowego? (Należy zaznaczyć wszystkie właściwe) [osoby bezrobotne N=315; osoby bierne zawodowo N=384]**

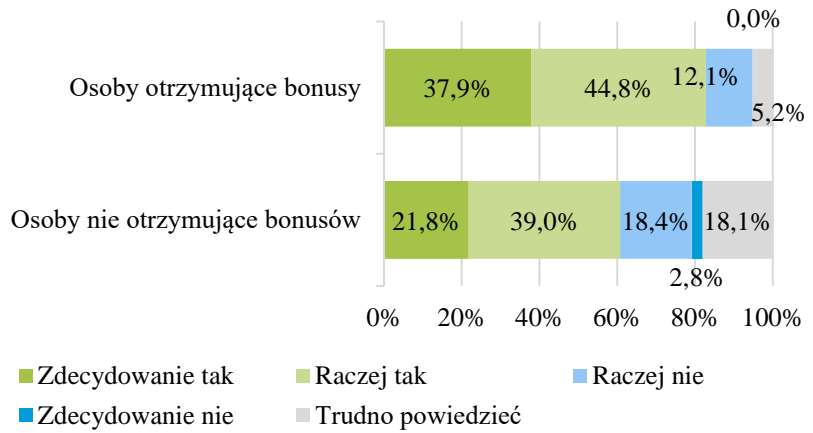
Wyszczególnienie	Osoby pracujące	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo
Dochody innego członka/innych członków gospodarstwa domowego	94,9%	83,5%	65,1%
Dochody z gospodarstwa rolnego	3,8%	6,7%	5,2%
Dochody z wynajmu nieruchomości	2,5%	1,0%	2,3%
Dochody z operacji finansowych (giełda, lokaty, itp.)	3,8%	1,9%	1,3%
Renta	2,5%	5,1%	11,2%
Emerytura	5,1%	3,5%	26,0%
Zasiłki socjalne	3,8%	7,3%	16,7%
Zasiłek dla bezrobotnych	-	5,7%	1,0%
Inne	1,3%	3,2%	3,1%

15,1% osób pracujących zadeklarowało, że oprócz wynagrodzenia finansowego ich pracodawca (pracodawcy) oferował (oferowali) bonusy do wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Zdecydowana większość z nich (82,7%) uważa, że są one istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję z wykonywanej pracy. Znacznie mniej takich opinii odnotowano w przypadku osób nie otrzymujących bonusów – 60,8%.

Rysunek 36. Czy oprócz wynagrodzenia finansowego, Pana(i) pracodawca oferował (pracodawcy oferowali) Panu(i) bonusy do wynagrodzenia za wykonywaną pracę? [osoby pracujące N=384]



Rysunek 37. Czy bonusy do wynagrodzenia za pracę są dla Pana(i) istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję z wykonywanej pracy? [osoby pracujące N=36]/ Czy bonusy do wynagrodzenia za pracę byłyby dla Pana(i) istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję z wykonywanej pracy? [osoby pracujące N=348]



Osoby, które otrzymują bonusy do wynagrodzenia zdecydowanie najczęściej otrzymują je w formie bonów, kart upominkowych na zakupy oraz w formie dofinansowania wypoczynku/urlopu. Odpowiedzi te wskazała prawie połowa ankietowanych. Dwóm na pięciu badanym (41,4%) zaoferowano dodatkowe ubezpieczenie, a co czwarty (25,9%) wskazał darmowe usługi medyczne.

Tabela 35. Jakie bonusy do wynagrodzenia Panu(i) oferowano? [osoby pracujące N=58]

Wyszczególnienie	Odsetek
Bony, karty upominkowe na zakupy	46,6%
Dofinansowanie wypoczynku/urlopu	46,6%
Dodatkowe ubezpieczenia	41,4%
Darmowe usługi medyczne	25,9%
Bonusy rzeczowe	22,4%
Wyżywienie w godzinach pracy	10,3%
Finansowanie kształcenia (studiów, szkoleń)	10,3%
Finansowanie zajęć dodatkowych (hobbystycznych, sportowych, itp.)	8,6%
Inne	0,0%

W opinii pracujących bonusami, które najsilniej zwiększyłyby satysfakcję z wykonywanej pracy są darmowe usługi medyczne (36,2%), bony, talony, karty upominkowe na zakupy (34,6%), a także dodatkowe ubezpieczenia (21,9%).

Tabela 36. Jakie bonusy do wynagrodzenia najsilniej zwiększałyby Pana(i) satysfakcję z wykonywanej pracy? [osoby pracujące N=384]

Wyszczególnienie	odsetek
Darmowe usługi medyczne	36,2%
Bony, talony, karty upominkowe na zakupy	34,6%
Dodatkowe ubezpieczenia	21,9%
Prezenty rzeczowe	15,4%

Wyszczególnienie	odsetek
Wyżywienie w godzinach pracy	13,8%
Finansowanie zajęć dodatkowych (hobbystycznych, sportowych, itp.)	13,3%
Finansowanie dokształcania (studiów, szkoleń)	12,2%
Dofinansowanie wypoczynku/urlopu	9,4%
Inne	0,0%

## Poziom satysfakcji osób pracujących z wykonywanej pracy i warunków zatrudnienia

W toku badania osoby pracujące zostały poproszone o określenie poziomu satysfakcji z obecnie wykonywanej pracy w ramach poszczególnych aspektów. Najwięcej badanych wyraziło zadowolenie z obowiązujących ich godzin pracy (od której do której godziny) (42,9%) oraz relacji i zależności z pracodawcą (36,7%).

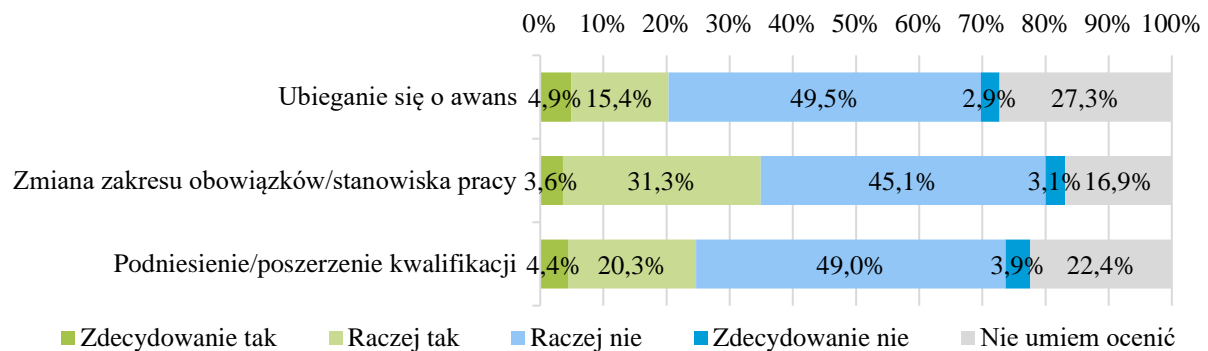
Tabela 37. Proszę określić Pana(i) poziom satysfakcji z obecnie wykonywanej pracy w kilku wymiarach. [osoby pracujące N=384]

Wyszczególnienie	Bardzo niski	Raczej niski	Przeciętny	Raczej wysoki	Bardzo wysoki	Nie umiem ocenić/nie dotyczy
Liczba godzin pracy	7,0%	28,7%	36,7%	9,4%	3,9%	14,3%
Godziny pracy (od której do której godziny)	0,3%	18,2%	27,1%	41,9%	1,0%	11,5%
Poziom zarobków	4,9%	28,4%	45,1%	12,2%	2,1%	7,3%
Rodzaj posiadanej umowy	2,8%	6,0%	48,9%	28,1%	4,2%	9,9%
Zakres obowiązków	2,3%	18,5%	38,3%	28,9%	5,2%	6,8%
Dodatkowe wynagrodzenie (bonusy)	1,6%	23,2%	46,6%	7,0%	5,7%	15,9%
Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem, wiedzą, umiejętnościami, doświadczeniem	1,6%	21,9%	34,1%	28,6%	7,0%	6,8%
Zgodności wykonywanej pracy z zainteresowaniami	2,1%	10,2%	45,3%	21,1%	2,6%	18,7%
Zgodności wykonywanej pracy z aspiracjami zawodowymi	2,9%	17,2%	49,2%	11,2%	3,1%	16,4%
Możliwości rozwoju	3,4%	21,9%	42,7%	18,8%	2,3%	10,9%
Możliwości awansu zawodowego	3,1%	8,9%	61,7%	16,4%	3,1%	6,8%
Relacje i zależności z pracodawcą	2,1%	22,6%	27,9%	33,8%	2,9%	10,7%
Relacje i zależności ze współpracownikami	5,2%	14,9%	40,6%	16,9%	3,4%	19,0%
Ogólna satysfakcja z aktualnej pracy	5,2%	10,4%	57,6%	23,4%	2,3%	1,0%

## Elastyczność i mobilność mieszkańców powiatu m. Tarnobrzeg oraz ich gotowość do podnoszenia jakości pracy i jakości warunków zatrudnienia

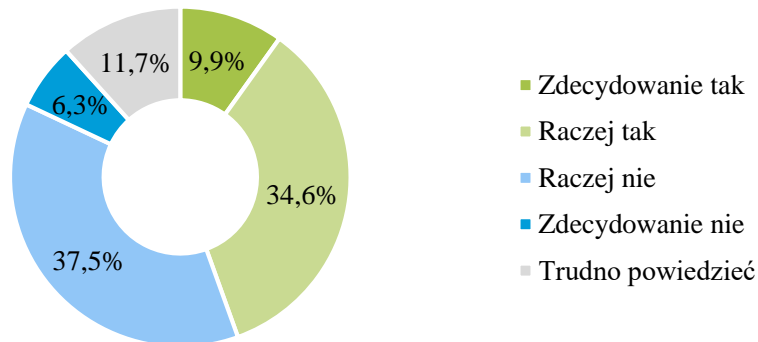
Aby poprawić swoją sytuację w aktualnym miejscu zatrudnienia, respondenci najczęściej (34,9%) planują starać się o zmianę zakresu obowiązków lub stanowiska pracy. Co czwarty (24,7%) zamierza podnieść lub poszerzyć swoje kwalifikacje, a co piąty (20,3%) – ubiegać się o awans.

Rysunek 38. Czy planuje Pan(i) podjąć w ciągu najbliższego roku działania nakierowane na poprawę Pana(i) sytuacji w aktualnym miejscu zatrudnienia? [osoby pracujące N=384]



44,5% badanych byłoby skłonnych zmienić aktualne miejsce pracy, natomiast minimalnie mniej (43,8%) jest przeciwnego zdania.

Rysunek 39. Czy był(a)by Pan(i) skłonny(a) zmienić aktualne miejsce pracy? [osoby pracujące N=384]



Spośród ankietowanych, którzy dopuszczają możliwość zmiany obecnego miejsca pracy, trzy czwarte (75,4%) przyznało, że do tego ruchu skłoniłoby ich zwiększenie poziomu zarobków. Dla ponad połowy motywacją byłoby skrócenie dojazdu do pracy (56,1%), zgodność pracy z posiadanymi kwalifikacjami (54,4%) i awans zawodowy (53,8%).

Aby uzyskać pracę spełniającą powyższe warunki, dwie trzecie badanych zdecydowałoby się przekwalifikować (66,7%) czy zmodyfikować swoje kwalifikacje zawodowe (66,1%).

Tabela 38. Jakie warunki skłoniłyby Pana(ią) do zmiany miejsca pracy? [osoby pracujące N=171]

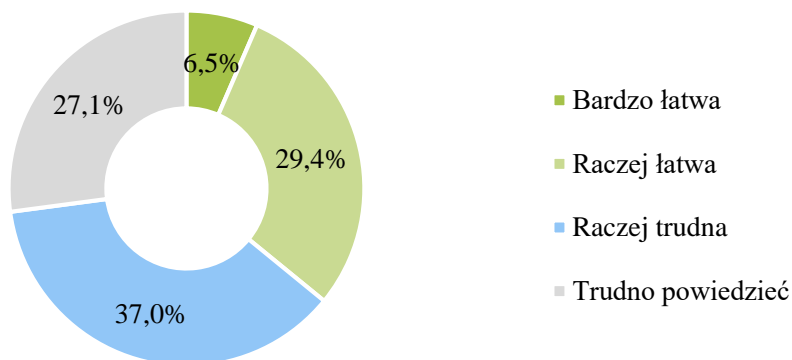
Wyszczególnienie	Odsetek
zwiększenie poziomu zarobków	75,4%
skrócenie dojazdu do pracy	56,1%
zgodność pracy z posiadanymi kwalifikacjami	54,4%
awans zawodowy	53,8%
korzystne dla pana(i) godziny pracy	47,4%
praca umożliwiająca rozwój	44,4%
zgodność pracy z zainteresowaniami	39,8%
możliwość podjęcia własnej działalności gospodarczej	38,0%

Tabela 39. Na jakie ustępstwa był(a)by Pan(i) w stanie się zdecydować, aby uzyskać pracę spełniającą te warunki z poprzedniego pytania? [osoby pracujące N=171]

Wyszczególnienie	Odsetek
konieczność przekwalifikowania się	66,7%
konieczność modyfikacji kwalifikacji zawodowych	66,1%
konieczność podjęcia własnej działalności gospodarczej („wymuszone” przez potencjalnego pracodawcę)	31,0%
wydłużenie dojazdu do pracy	24,0%
praca niezgodna z zainteresowaniami	22,2%
praca nie dająca możliwości rozwoju	19,3%
praca na stanowisku niższym niż dotychczasowe	11,7%
żadne z powyższych ustępstw	8,8%
praca niezgodna z posiadanymi kwalifikacjami	7,6%
praca w niekorzystnych godzinach	3,5%
zmniejszenie poziomu zarobków	0,6%

W opinii 37,0% ankietowanych na lokalnym rynku pracy zmiana zatrudnienia na bardziej atrakcyjne jest trudna. Odmienną opinię wyraziło 29,4% respondentów.

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

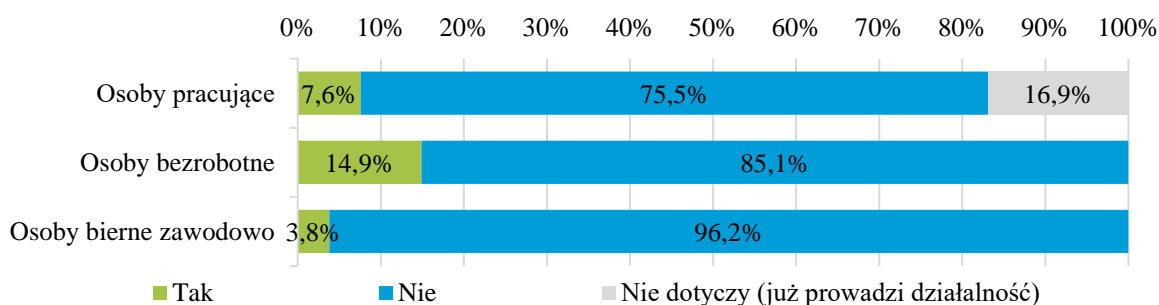




## Samozatrudnienie jako opcja pracy zawodowej

Uczestników badań ilościowych poproszono o określenie, czy rozważają założenie własnej działalności gospodarczej. Twierdzących odpowiedzi udzieliło 7,6% osób pracujących, 14,9% osób bezrobotnych oraz 3,8% osób biernych zawodowo.

**Rysunek 41. Czy rozważa Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=315; osoby bierne zawodowo N=97]**



69,0% osób pracujących zadeklarowało, że planowana działalność gospodarcza będzie prowadzona zamiast dotychczasowej pracy, bez związku z obecnym pracodawcą.

Plany związane z założeniem własnej działalności gospodarczej osoby pracujące najczęściej argumentowały chęcią bycia samemu dla siebie szefem (69,0%). Stosunkowo często pojawiały się również opinie, że obecna praca nie jest satysfakcjonująca i przynosi niski dochód (po 27,6% badanych). Równie często pracujący deklarowali, że chcieliby spróbować czegoś nowego, sprawdzić się, podjąć wyzwanie.

Zdecydowana większość badanych przyznała, że założenie działalności gospodarczej byłoby w ich przypadku niewymuszonym wyborem (93,1%).

**Tabela 40. Czy własna działalność ... / Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? / Czy założenie własnej działalności jest w Pana(i) przypadku ... [osoby pracujące N=29]**

Działalność będzie ...	Odsetek
Będzie prowadzona równoległe z pracą w obecnym miejscu	27,6%
Będzie realizowana dla dotychczasowego pracodawcy zamiast umowy o pracę	3,4%
Będzie prowadzona zamiast dotychczasowej pracy, bez związku z obecnym pracodawcą	69,0%
Przyczyny założenia własnej działalności gospodarczej	Odsetek
Zawsze chciałem(am) być sam(a) dla siebie szefem	69,0%
Własna działalność to najlepsza forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moimi obowiązkami rodzinnymi	17,2%
Własna działalność to najlepsza forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moim stanem zdrowia	13,8%
Jeśli chcę miejsce pracy zgodne z moimi zainteresowaniami i kwalifikacjami, muszę je stworzyć sam, bo nie ma ofert pracy tego typu	20,7%
Chcę dorobić do wynagrodzenia uzyskiwanego z tytułu pracy u innego pracodawcy	6,9%
Obecna praca przynosi niski dochód	27,6%
Obecna praca nie jest satysfakcjonująca	27,6%

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

Chcę spróbować czegoś nowego, sprawdzić się, podjąć wyzwanie	27,6%
Zainteresowała mnie możliwość uzyskania dofinansowania z urzędu pracy/z UE	0,0%
Inny powód	0,0%
<b>Założenie działalności jest ...</b>	<b>Odsetek</b>
Niewymuszonym wyborem	93,1%
Suma końcowa	6,9%

Zarówno osoby bezrobotne, jak i bierne zawodowo plany związane z założeniem własnej działalności gospodarczej najczęściej argumentowały chęcią bycia samemu dla siebie szefem (odpowiednio 57,4% i 66,7%). Drugim najczęstszym powodem były dla osób bezrobotnych bardzo niskie zarobki oferowane na lokalnym rynku pracy (36,2%). Osoby bierne zawodowo często wskazywały natomiast na: brak ofert pracy, niskie zarobki oferowane na lokalnym rynku pracy oraz chęć spróbowania czegoś nowego (po 33,3%).

Większość respondentów przyznała, że założenie działalności gospodarczej byłoby w ich przypadku niewymuszonym wyborem – taką odpowiedź wskazało 70,2% osób bezrobotnych i wszystkie osoby bierne zawodowo.

Tabela 41. Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? / Czy założenie własnej działalności jest w Pana(i) przypadku ... [osoby bezrobotne N=47; osoby bierne zawodowo N=3]

Przyczyny założenia własnej działalności gospodarczej	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo
Zawsze chciałem(am) być sam(a) dla siebie szefem	57,4%	66,7%
Nie ma żadnych ofert pracy na lokalnym rynku pracy	21,3%	33,3%
Własna działalność to jedyna forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moimi obowiązkami rodzinnymi	27,7%	0,0%
Własna działalność to jedyna forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moim stanem zdrowia	2,1%	0,0%
Jeśli chcę miejsce pracy zgodne z moimi zainteresowaniami i kwalifikacjami, muszę je stworzyć sam, bo nie ma ofert pracy tego typu	25,5%	0,0%
Na lokalnym rynku pracy oferowane są bardzo niskie zarobki	36,2%	33,3%
Chcę spróbować czegoś nowego, sprawdzić się, podjąć wyzwanie	23,4%	33,3%
Zainteresowała mnie możliwość uzyskania dofinansowania z urzędu pracy/z UE	10,6%	0,0%
Inny powód	0,0%	0,0%
<b>Założenie działalności jest ...</b>	<b>Osoby bezrobotne</b>	<b>Osoby bierne zawodowo</b>
Koniecznością wynikającą z sytuacji na rynku pracy	29,8%	0,0%
Niewymuszonym wyborem	70,2%	100,0%

Wśród korzyści/szans wynikających z prowadzenia własnej działalności gospodarczej, osoby pracujące wymieniały najczęściej większe zarobki, niezależność oraz nienormowane godziny pracy. Osoby bezrobotne do pozytywnych stron prowadzenia firmy zaliczyły z kolei: możliwość większych zarobków, niezależność oraz rozwój osobisty. Podobne opinie wyrażały

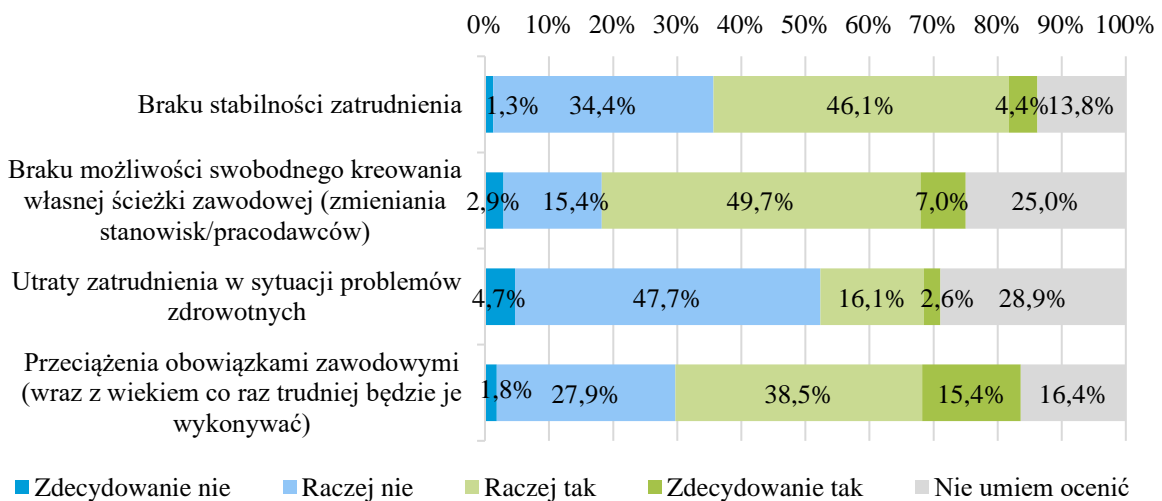
osoby biernie zawodowo - najczęściej z nich wymieniło możliwość większych zarobków, niezależność oraz bycie samemu dla siebie szefem. Konkludując, można zauważyć, że wśród korzyści z prowadzenia własnej działalności największe znaczenie dla wszystkich grup badanych mają większe zarobki oraz niezależność.

Obok korzyści z prowadzenia własnej działalności ankietowani zidentyfikowali również problemy i zagrożenia. W przypadku osób pracujących wśród najczęściej wymienianych znalazły się: wysokie opłaty, duża konkurencja na rynku pracy oraz odpowiedzialność związana z prowadzeniem własnej firmy. Osoby bezrobotne najczęściej zwracały uwagę na ryzyko niepowodzenia, dużą konkurencję na rynku pracy oraz wysokie opłaty. Wśród osób biernych zawodowo odnotowano podobne odpowiedzi, jednak nieco inna była częstotliwość ich wskazywania. Osoby te najczęściej wyrażały przekonanie, że wadą prowadzenia własnej działalności gospodarczej są wysokie opłaty. Na drugim miejscu uplasował się czynnik związany z dużą konkurencją oraz ryzykiem niepowodzenia przedsięwzięcia.

### Ocena poczucia zagrożenia wśród osób poruszających się po rynku pracy oraz biernych zawodowo

W swojej sytuacji zawodowej osoby pracujące najbardziej obawiają się braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki kariery (56,7%) oraz przeciążenia obowiązkami zawodowymi (53,9%). Połowa respondentów (50,5%) obawia się także braku stabilności zatrudnienia (50,3%).

Rysunek 42. Czy w Pana(i) sytuacji zawodowej obawia się Pan(i)? [osoby pracujące N=384]



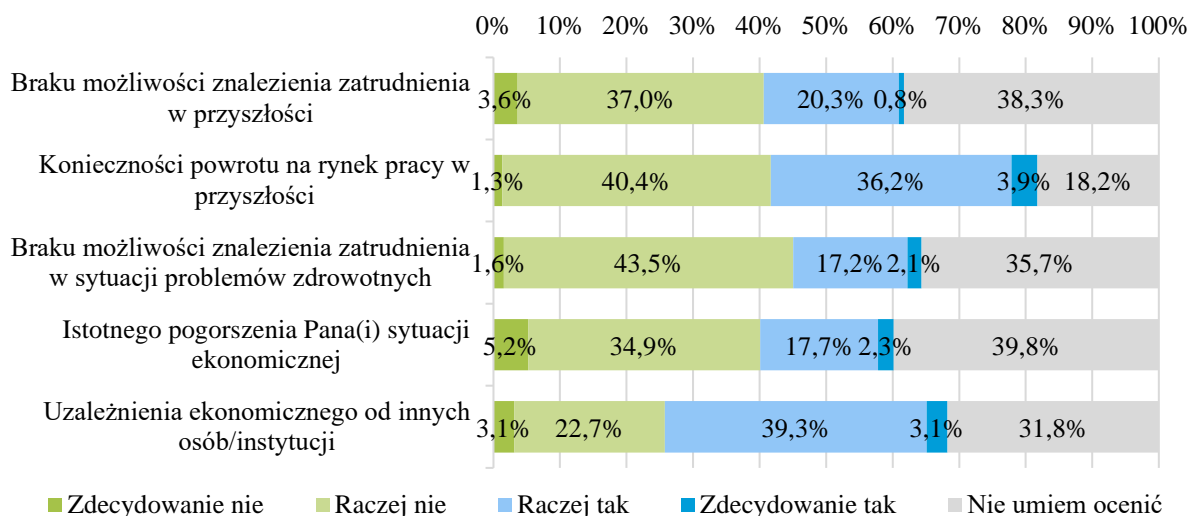
70,2% bezrobotnych obawia się braku stabilności zatrudnienia, a dwóch na trzech badanych - istotnego pogorszenia swojej sytuacji ekonomicznej (66,0%). Duży odsetek bezrobotnych boi się także braku możliwości znalezienia zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych (63,5%) i braku możliwości znalezienia zatrudnienia (długotrwałego bezrobocia) (61,6%).

**Rysunek 43. Czy w Pana(i) sytuacji zawodowej obawia się Pan(i)? [osoby bezrobotne N=315]**



Największą obawą osób biernych zawodowo w kontekście ich sytuacji zawodowej okazuje się uzależnienie ekonomiczne od innych osób/institucji – taką odpowiedź wskazało 42,4% badanych. Warto zwrócić uwagę, że dwóch na pięciu respondentów (40,1%) obawia się konieczności powrotu na rynek pracy w przyszłości, co może świadczyć o ich niskiej motywacji do podjęcia zatrudnienia. Dodatkowo potwierdza to fakt, że istotnie rzadziej badani obawiają się braku możliwości znalezienia zatrudnienia w przyszłości (21,1%).

Rysunek 44. Czy w Pana(i) sytuacji zawodowej obawia się Pan(i)? [osoby bierne zawodowo N=384]



Badanych zapytano następnie o inne zagrożenia, obawy, jakie dostrzegają w kontekście ich obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej. Osoby pracujące najczęściej obawiają się dużej konkurencji na rynku pracy, zwolnienia oraz braku stabilności zatrudnienia.

Osoby bezrobotne zapytane o inne obawy związane z ich sytuacją zawodową najczęściej zwracały uwagę na dyskryminację kobiet z małym dzieckiem oraz niskie wynagrodzenia oferowane przez lokalnych pracodawców.

Obawy osób biernych zawodowo najczęściej dotyczą braku miejsc pracy, niestabilności na rynku pracy oraz stanu zdrowia. Stosunkowo często badani z tej grupy wskazywali także na dużą konkurencję na rynku pracy.

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

72,4% biernych zawodowo jako znaną sobie formę wsparcia dla osób w ich sytuacji wymieniło staż, a niewiele ponad co trzeci badany – roboty publiczne (34,6%) oraz finansowanie szkolenia (34,1%). Nieco mniej (31,5%) wie również o możliwości dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej.

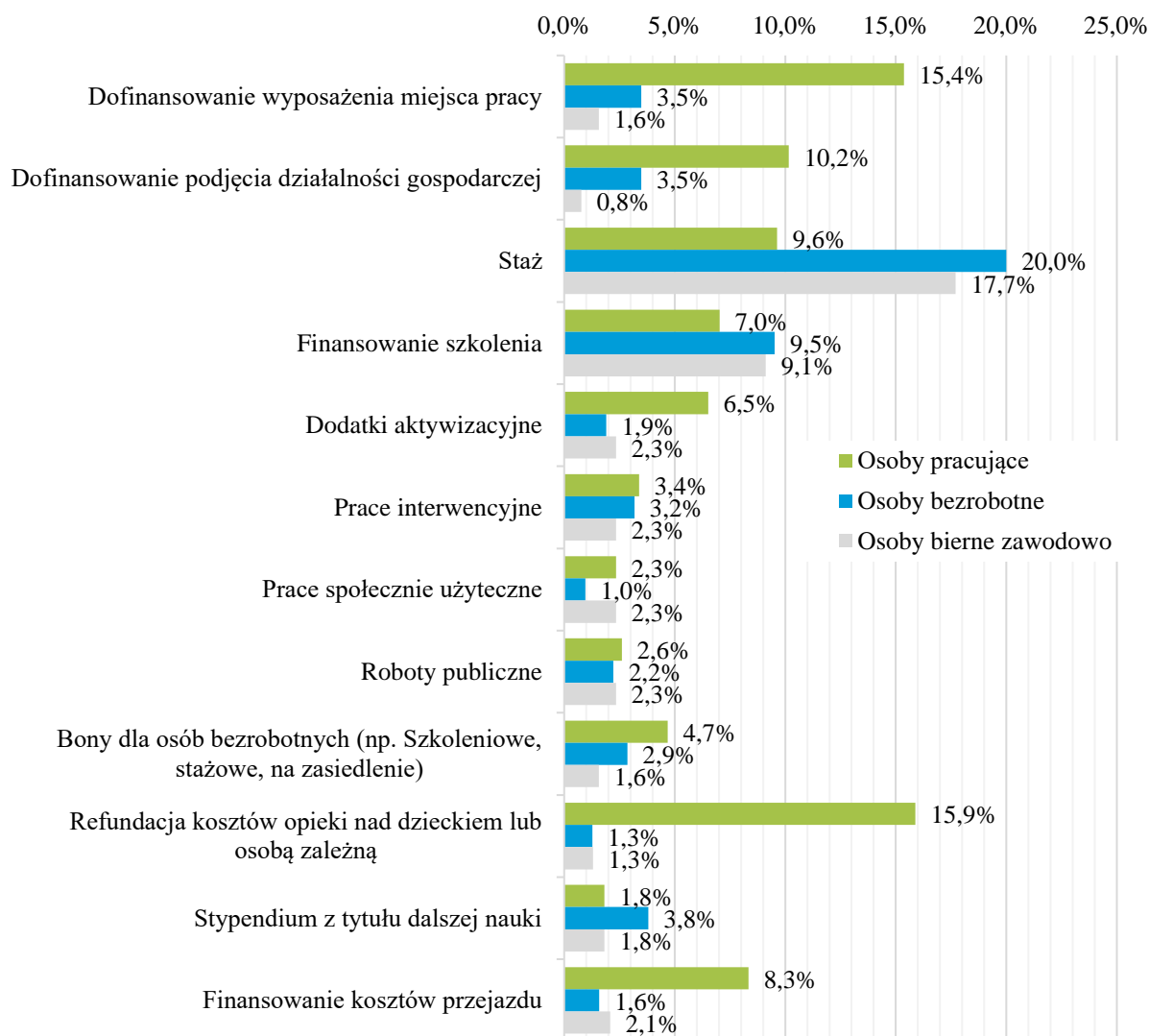
Tabela 42. Czy zna Pan(i) jakieś formy wsparcia dedykowanego osobom biernym zawodowo? [osoby bierne zawodowo N=384]

Wyszczególnienie	Odsetek
Staż	72,4%
Roboty publiczne	34,6%
Finansowanie szkolenia	34,1%
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	31,5%
Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy	29,7%
Prace interwencyjne	24,7%
Dodatki aktywizacyjne	22,1%
Prace społecznie użyteczne	20,1%
Bony dla osób bezrobotnych (np. Szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)	19,8%
Przygotowanie zawodowe dorosłych	19,5%
Stypendium z tytułu dalszej nauki	16,9%
Finansowanie kosztów przejazdu	15,6%
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną	14,6%
Nie znam żadnych	14,3%

Uczestniczących w badaniu biernych zawodowo poproszono o wskazanie instytucji, do których mogą się zgłaszać po wsparcie. Jak pokazują wyniki badań, najbardziej rozpoznawalną instytucją w tym zakresie jest powiatowy urząd pracy. W dalszej kolejności były to Ochotnicze Hufce Pracy, ośrodek pomocy społecznej, urząd miasta oraz agencje pośrednictwa pracy.

W ciągu ostatnich pięciu lat najwięcej pracujących korzystało z refundacji kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną (15,9%) i dofinansowania wyposażenia miejsca pracy (15,4%). Co piąty bezrobotny uczestniczył w stażu, a co dziesiąty (9,5%) miał finansowane szkolenia. Spośród osób biernych zawodowo najwięcej korzystało ze stażu (17,7%) i finansowania szkolenia (9,1%).

Rysunek 45. Z jakichś instrumentów rynku pracy korzystał(a) Pan(i) w ciągu ostatnich 5 lat? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=315; osoby biernie zawodowo N=384]



Zdaniem osób pracujących najlepszym pod względem jakości instrumentem, z jakiego skorzystali, jest dofinansowanie podjęcia działalności – 59,0% ocen dobrych. Na drugim miejscu uplasowało się dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy – 56,0% ocen dobrych. Jako najbardziej użyteczna okazała się refundacja kosztów opieki nad dzieckiem – dobrze ocenia ją czterech na pięciu pracujących (80,3%).

Z kolei jakościowo najgorsze według badanych pracujących były roboty publiczne – jako złe ocenia je trzech na dziesięciu badanych. Najmniej użyteczne, zdaniem pracujących, były prace społecznie użyteczne (22,0% złych ocen przy 22,2% dobrych).

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

Tabela 43. Z jakichś instrumentów rynku pracy korzystał(a) Pan(i) w ciągu ostatnich 5 lat? Jak je Pan(i) ocenia pod kątem użyteczności i jakości? J - jakość, U – użyteczność

Wyszczególnienie	N		Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra
Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy	59	J	0,0%	8,5%	23,7%	49,2%	6,8%
		U	0,0%	1,7%	32,2%	33,9%	13,6%
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	39	J	5,1%	15,4%	15,4%	51,3%	7,7%
		U	10,3%	5,1%	28,2%	35,9%	7,7%
Staż	37	J	0,0%	8,1%	48,6%	27,0%	2,7%
		U	0,0%	8,1%	37,8%	27,0%	21,6%
Finansowanie szkolenia	27	J	7,4%	7,4%	37,0%	29,6%	7,4%
		U	0,0%	11,1%	33,3%	29,6%	7,4%
Dodatki aktywizacyjne	25	J	8,0%	8,0%	24,0%	36,0%	12,0%
		U	0,0%	12,0%	44,0%	28,0%	12,0%
Prace interwencyjne	13	J	0,0%	0,0%	53,8%	15,4%	0,0%
		U	7,7%	0,0%	38,5%	15,4%	15,4%
Prace społecznie użyteczne	9	J	0,0%	33,3%	22,2%	22,2%	11,1%
		U	0,0%	22,2%	22,2%	22,2%	0,0%
Roboty publiczne	10	J	0,0%	30,0%	40,0%	10,0%	10,0%
		U	10,0%	0,0%	50,0%	30,0%	0,0%
Bony dla osób bezrobotnych (np. Szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)	18	J	11,1%	5,6%	11,1%	44,4%	5,6%
		U	5,6%	22,2%	22,2%	33,3%	11,1%
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną	61	J	1,6%	9,8%	39,3%	27,9%	1,6%
		U	1,6%	0,0%	3,3%	54,1%	26,2%
Stypendium z tytułu dalszej nauki	7	J	0,0%	0,0%	42,9%	28,6%	14,3%
		U	14,3%	14,3%	28,6%	28,6%	14,3%
Finansowanie kosztów przejazdu	32	J	6,3%	0,0%	50,0%	28,1%	9,4%
		U	0,0%	6,3%	40,6%	28,1%	12,5%
Inne	0	J	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		U	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Najwięcej respondentów wskazało, iż korzystało ze stażu (n=63). Pod względem jakości pozytywnie oceniło ten instrument 73,0% respondentów, natomiast pod względem użyteczności 68,2% badanych bezrobotnych. Duży odsetek bezrobotnych zadeklarował, że korzystał z finansowania szkolenia. Pod względem jakości finansowanie szkolenia pozytywnie ocenia 83,4% bezrobotnych, natomiast pod względem użyteczności 76,7%.

Tabela 44. Z jakichś instrumentów rynku pracy korzystał(a) Pan(i) w ciągu ostatnich 5 lat? Jak je Pan(i) ocenia pod kątem użyteczności i jakości? [osoby bezrobotne] J - jakość, U - użyteczność

Wyszczególnienie	N		Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra
Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy	11	J	36,4%	9,1%	18,2%	9,1%	18,2%
		U	27,3%	18,2%	18,2%	9,1%	18,2%
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	11	J	18,2%	0,0%	18,2%	54,5%	9,1%
		U	9,1%	0,0%	18,2%	54,5%	9,1%
Staż	63	J	7,9%	1,6%	17,5%	36,5%	36,5%



POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

Wyszczególnienie	N		Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra
		U	7,9%	0,0%	17,5%	34,9%	33,3%
Finansowanie szkolenia	30	J	10,0%	0,0%	6,7%	26,7%	56,7%
		U	3,3%	0,0%	13,3%	26,7%	50,0%
Dodatki aktywizacyjne	6	J	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%
		U	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%
Prace interwencyjne	10	J	10,0%	0,0%	10,0%	50,0%	30,0%
		U	0,0%	0,0%	10,0%	40,0%	40,0%
Prace społecznie użyteczne	3	J	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	66,7%
		U	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Roboty publiczne	7	J	28,6%	14,3%	0,0%	28,6%	28,6%
		U	0,0%	0,0%	14,3%	14,3%	57,1%
Bony dla osób bezrobotnych (np. Szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)	9	J	22,2%	0,0%	11,1%	22,2%	44,4%
		U	11,1%	11,1%	11,1%	44,4%	22,2%
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną	4	J	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	50,0%
		U	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	50,0%
Stypendium z tytułu dalszej nauki	12	J	8,3%	0,0%	16,7%	16,7%	58,3%
		U	8,3%	0,0%	0,0%	33,3%	50,0%
Finansowanie kosztów przejazdu	5	J	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	60,0%
		U	40,0%	0,0%	0,0%	20,0%	40,0%
Inne	0	J	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		U	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Wśród form wsparcia, z jakich skorzystały osoby biernie zawodowo w ciągu ostatnich 5 lat, jako najlepsze jakościowo wskazano stypendium z tytułu dalszej nauki (71,5%), dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej (66,6%), dodatki aktywizacyjne (66,6%) oraz roboty publiczne (66,6%). Zdaniem biernych zawodowo najbardziej użyteczną formą wsparcia było dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej (100%), roboty publiczne (88,9%) oraz finansowanie kosztów przejazdu (87,5%).

Zarówno pod względem jakości najgorzej ocenione zostały prace interwencyjne (22,2% ocen negatywnych). Za najmniej użyteczne uznano finansowanie szkolenia (17,1% wskazań).

Tabela 45. Z jakich form wsparcia dedykowanych osobom biernym zawodowo korzystał(a) Pan(i) w ciągu ostatnich 5 lat? Jak je Pan(i) ocenia pod kątem użyteczności i jakości? [osoby biernie zawodowo N=29 przy każdym z działań] J - jakość, U – użyteczność]

Wyszczególnienie	N		Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra
Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy	6	J	16,7%	0,0%	16,7%	33,3%	16,7%
		U	0,0%	16,7%	16,7%	16,7%	33,3%
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	3	J	0,0%	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%
		U	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%
Staż	68	J	0,0%	7,4%	39,7%	26,5%	8,8%
		U	2,9%	8,8%	30,9%	27,9%	20,6%

Wyszczególnienie	N		Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra
Finansowanie szkolenia	35	J	5,7%	8,6%	28,6%	22,9%	8,6%
		U	11,4%	5,7%	14,3%	48,6%	5,7%
Dodatki aktywizacyjne	9	J	0,0%	11,1%	22,2%	44,4%	22,2%
		U	11,1%	0,0%	22,2%	55,6%	11,1%
Prace interwencyjne	9	J	0,0%	22,2%	22,2%	11,1%	11,1%
		U	0,0%	11,1%	11,1%	55,6%	0,0%
Prace społecznie użyteczne	9	J	0,0%	11,1%	55,6%	22,2%	0,0%
		U	11,1%	0,0%	11,1%	44,4%	22,2%
Roboty publiczne	9	J	0,0%	11,1%	22,2%	22,2%	44,4%
		U	11,1%	0,0%	0,0%	66,7%	22,2%
Bony dla osób bezrobotnych (np. Szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)	6	J	16,7%	0,0%	16,7%	33,3%	0,0%
		U	16,7%	0,0%	16,7%	33,3%	16,7%
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną	5	J	0,0%	0,0%	40,0%	0,0%	20,0%
		U	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%
Stypendium z tytułu dalszej nauki	7	J	0,0%	0,0%	28,6%	28,6%	42,9%
		U	14,3%	0,0%	14,3%	42,9%	28,6%
Finansowanie kosztów przejazdu	8	J	12,5%	0,0%	12,5%	37,5%	0,0%
		U	0,0%	12,5%	0,0%	75,0%	12,5%
Inne	0	J	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		U	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

W opinii osób pracujących efektywność form wsparcia istniejących na rynku pracy dla osób pracujących i poszukujących pracy mogłaby zostać zwiększona poprzez realizację kursów i szkoleń oraz staży. Znaczna część badanych wymieniła również różnego rodzaju dofinansowania, potrzebę dopasowania form wsparcia do potrzeb bezrobotnych oraz zwiększenie wynagrodzeń.

Także wśród osób bezrobotnych najczęściej wymienianą propozycją była większa ilość szkoleń i kursów. Często respondenci podkreślali, że istotny wpływ miałoby również zwiększenie ilości realizowanych form wsparcia oraz wsparcie finansowe dla bezrobotnych.

W opinii większości osób biernych zawodowo efektywność form wsparcia istniejących na rynku pracy mogłaby zostać zwiększona dzięki realizacji większej ilości kursów/szkoleń. Wśród innych najczęściej wymienianych propozycji znalazły się dofinansowania do form wsparcia, tworzenie nowych miejsc pracy oraz oferowanie większych wynagrodzeń.

Wśród innych form wsparcia, jakie badani uznali za przydatne na rynku pracy, wszystkie grupy badanych najbardziej doceniają wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej (dostępne nie tylko dla bezrobotnych) – 57,8% pracujących, 51,4% bezrobotnych i 47,7% biernych zawodowo.

Tabela 46. Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne na rynku pracy? [osoby pracujące N=384; osoby bezrobotne N=315; osoby bierne zawodowo N=384]

Osoby pracujące	
Wyszczególnienie	
Wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej (dostępne nie tylko dla bezrobotnych)	57,8%
Wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości	48,7%
Zapewnienie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, schorowanymi)	48,4%
Osoby bezrobotne	
Wyszczególnienie	
Wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej	51,4%
Wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości	31,7%
Zapewnienie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, schorowanymi)	30,2%
Inne	5,1%
Osoby bierne zawodowo	
Wyszczególnienie	
Wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej (dostępne nie tylko dla bezrobotnych)	47,7%
Wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości	32,8%
Zapewnienie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, schorowanymi)	26,3%
Wsparcie psychologiczne	17,7%
Poradnictwo zawodowe	33,6%

## 5. Analiza zależności

### Osoby pracujące

#### Ocena rynku pracy w mieście Tarnobrzeg

Niemal 72% respondentów pozytywnie ocenia możliwość znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia przez osobę, która rzeczywiście chce pracować na okolicznym rynku pracy (zsumowane odpowiedzi bardzo łatwe oraz raczej łatwe). Odpowiedzi respondentów różnią się istotnie wśród osób, które prowadzą lub kiedykolwiek prowadziły działalność gospodarczą, a tymi, które działalności gospodarczej nie prowadziły. Odpowiedzi respondentów różnią się również istotnie w grupach osób, które kiedykolwiek były bezrobotne a tymi, które nigdy tego statusu nie posiadały.

Ponad 57% osób wskazuje na występowanie trudności ze znalezieniem zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/kompetencjami (zsumowane odpowiedzi bardzo trudne oraz raczej trudne). Występuje zależność między oceną możliwości znalezienia zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/kompetencjami a stażem pracy.

Prawie 63% respondentów wskazuje na trudności w znalezieniu zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków na okolicznym rynku pracy (zsumowane odpowiedzi bardzo trudne oraz raczej trudne). Odpowiedzi ankietowanych różnią się istotnie w poszczególnych grupach wiekowych, w zależności od długości stażu pracy oraz w przypadku posiadania bądź nieposiadania statusu studenta.

50% ankietowanych wskazuje, że ich zdaniem w ostatnich trzech latach na lokalnym rynku przybywa miejsc pracy.

75% osób negatywnie ocenia stosunek poziomu płac na lokalnym rynku pracy do kosztów utrzymania (zsumowane odpowiedzi bardzo niski oraz raczej niski).

Niemal 35% osób wskazało, że pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy. Odpowiedź przeczącą wybrało 32% osób.

Respondenci zapytani o to, czy pracodawcy działający na lokalnym rynku pracy szanują swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę lepiej ocenili własnego pracodawcę niż ogół pracodawców – odpowiednio 42% i 32% – (zsumowane odpowiedzi zdecydowanie tak oraz raczej tak).

Ankietowani zapytani o to, czy pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować wskazali odpowiedzi pozytywne w 53% w odniesieniu do większości pracowników oraz 60% pozytywnych odpowiedzi w stosunku do własnej osoby (zsumowane odpowiedzi zdecydowanie tak oraz raczej tak).

Ponad 43% respondentów wskazuje, że pracodawcy wykorzystują pracowników nisko kwalifikowanych, ale dbają o wysoko kwalifikowanych.

Prawie 51% ankietowanych obawia się braku stabilności zatrudnienia. Ponad 56% osób obawia się braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki zawodowej. Niemal 19% respondentów obawia się utraty zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych. 54% osób obawia się przeciążenia obowiązkami zawodowymi (zsumowane odpowiedzi zdecydowanie tak oraz raczej tak).

Ponad 23% ankietowanych prowadzi lub prowadziło kiedyś działalność gospodarczą.

Niemal 47% respondentów miało kiedyś status osoby bezrobotnej.

Na pytanie w jaki sposób zdobył(a) Pan(i) pracę, którą obecnie Pan(i) wykonuje ponad 28% osób wskazało, że poprzez złożenie CV w odpowiedzi na ogłoszenie rekrutacyjne. Co piąta osoba wskazała, że znalazła zatrudnienie dzięki znajomym.

### **Warunki pracy w mieście Tarnobrzeg**

Ponad 46% ankietowanych zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Co piąta osoba prowadzi własną działalność gospodarczą.

9 na 10 respondentów zadeklarowało, że nie chciałoby zmieniać obecnej formy zatrudnienia na inną. Wśród osób zainteresowanych zmianą formy zatrudnienia 56% wskazało, że chciałoby otrzymać umowę o pracę na czas nieokreślony.

Niemal 86% osób zatrudniona jest na pełny etat. Rozkład odpowiedzi respondentów różni się istotnie ze względu na płeć. W przypadku mężczyzn zatrudnienie na pełny etat posiada 91% osób, zaś wśród kobiet 81%.

Prawie co czwartemu respondentowi zdarza się pracować ponad ustaloną liczbę godzin pracy. Co piąty ankietowany ma nienormowany czas pracy.

Najpopularniejszą formą rekompensaty pracy ponad ustaloną liczbę godzin jest dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe – 56% ankietowanych.

Prawie 38% osób deklaruje, że obowiązki w obecnym miejscu pracy nie są jasno sprecyzowane (zsumowane odpowiedzi zdecydowanie nie oraz raczej nie).

2 na 5 pracowników deklaruje, że w obecnym miejscu pracy zdarza im się wykonywać zadania wykraczające poza ustalony zakres obowiązków.

2 na 3 respondentów wskazuje, że w obecnym miejscu pracy nie ma szans na awans zawodowy. Wśród tych osób co trzecia uważa, że powodem braku szans na awans jest brak koneksji (znajomości).

Respondenci odczuwają najwyższy poziom satysfakcji z obecnie wykonywanej pracy ze względu na wymiar godzin pracy (43%), relacje i zależności z pracodawcą (37%) oraz Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem, wiedzą, umiejętnościami, doświadczeniem (36%) (zsumowane odpowiedzi dla poziomów satysfakcji bardzo wysoki oraz raczej wysoki).

### **Źródła dochodu mieszkańców miasta Tarnobrzeg**

70% respondentów zarabia miesięcznie „na rękę” do 4000 zł. 24% ankietowanych odmówiło odpowiedzi.

W przypadku 43% ankietowanych średni dochód „na rękę” na 1 członka gospodarstwa domowego nie przekracza 1500 zł. 40% respondentów nie wie jaki jest średni dochód na 1 członka gospodarstwa domowego lub odmówiło odpowiedzi.

Ponad 34% osób wskazuje, że aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka gospodarstwa domowego nie jest wystarczający by utrzymać członków gospodarstwa domowego (zsumowane odpowiedzi zdecydowanie nie i raczej nie).

30% badanych, którzy wskazali, że aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka gospodarstwa domowego nie jest wystarczający by utrzymać członków gospodarstwa domowego zadeklarowało, że średni dochód w wysokości od 1001 zł do 1500 zł byłby wystarczający.

Ponad 41% ankietowanych wskazało, że oprócz pracy zarobkowej posiada inne źródła utrzymania. Wśród tych osób 95% wskazało, że dodatkowym źródłem utrzymania są dochody innego członka rodziny.

W przypadku niemal 85% ankietowanych oprócz wynagrodzenia finansowego pracodawca nie oferował bonusów do wynagrodzenia za oferowaną pracę.

Respondenci wskazują, że najsilniej satysfakcję z wykonywanej pracy zwiększałyby bonusy takie jak: darmowe usługi medyczne (36%), a także bony, talony, karty upominkowe na zakupy (35%).

### **Elastyczność i mobilność mieszkańców miasta Tarnobrzeg oraz ich gotowość do podnoszenia jakości pracy i jakości warunków zatrudnienia**

Co czwarty badany wskazuje, że w ciągu najbliższego roku zamierza podjąć działania w zakresie podniesienia/poszerzenia kwalifikacji nakierowane na poprawę sytuacji w aktualnym miejscu zatrudnienia (zsumowane odpowiedzi zdecydowanie tak oraz raczej tak).

Prawie 35% ankietowanych wskazuje, że w ciągu najbliższego roku zamierza podjąć działania polegające na zmianie zakresu obowiązków/stanowiska pracy nakierowane na poprawę sytuacji w aktualnym miejscu zatrudnienia (zsumowane odpowiedzi zdecydowanie tak oraz raczej tak).

Co piąty respondent wskazuje, że w ciągu najbliższego roku zamierza podjąć działania w zakresie ubiegania się o awans skierowane na poprawę sytuacji w aktualnym miejscu zatrudnienia (zsumowane odpowiedzi zdecydowanie tak oraz raczej tak).

Prawie 45% osób wskazuje, że byłyby skłonne do zmiany aktualnego miejsca pracy.

Wśród warunków, które skłoniłyby respondentów do zmiany miejsca pracy najczęściej wskazywano: zwiększenie poziomu zarobków (75%), skrócenie czasu dojazdu (56%), awans zawodowy (54%) oraz zgodność pracy z posiadanymi kwalifikacjami (54%).

37% badanych wskazała, że ich zdaniem na lokalnym rynku pracy zmiana zatrudnienia na bardziej atrakcyjne jest raczej trudna.

### **Samozatrudnienia jako opcja pracy zawodowej**

Ponad 75% ankietowanych nie rozważa założenia własnej działalności gospodarczej. 17% badanych nie dotyczy poruszana kwestia, ponieważ już prowadzi własną działalność.

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

Wśród instrumentów rynku pracy, z których badani korzystali w ciągu ostatnich 5 lat respondenci najczęściej wskazywali: refundację kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną (16%), dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy (15%) oraz finansowanie kosztów zakwaterowania (15%).

Na pytanie dotyczące form wsparcia przydatnych dla osób pracujących i poszukujących pracy respondenci najczęściej wskazywali wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej (dostępne nie tylko dla bezrobotnych) – 58% badanych.

## **Osoby bezrobotne**

### **Ocena rynku pracy w mieście Tarnobrzeg**

Ponad połowa badanych twierdzi, że na okolicznym rynku pracy trudno jest znaleźć jakiegokolwiek zatrudnienie. Występuje zależność pomiędzy oceną trudności znalezienia pracy a liczbą bycia bezrobotnym. Z analizy badań wynika, iż spośród osób, które nigdy nie były zatrudnione na umowie na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe), 44% są zdania, że znalezienie zatrudnienia jest raczej trudne. Badani, którzy pracowali na umowę zlecenie lub o dzieło oraz wykonujące prace kontraktowe w większości uważają, że trudno jest znaleźć

pracę. Występuje zależność między oceną trudności znalezienia pracy a długością prowadzenia własnej działalności oraz czasem upłyniętym od jej zakończenia.

Większość badanych (81,3%) uważa, że na okolicznym rynku pracy trudno jest znaleźć zatrudnienie zgodne z kwalifikacjami.

93,7% respondentów jest zdania, iż trudno o pracę dającą satysfakcjonujący poziom wynagrodzenia.

Według ankietowanych w ostatnich trzech latach liczba miejsc na lokalnym rynku pracy utrzymuje się na względnie stałym poziomie, co potwierdza 41,9% próby.

Na pytanie jaki jest poziom płac w stosunku do kosztów utrzymania ponad 80% badanych odpowiedziało, że niski. Odpowiedzi te różnią się istotnie w poszczególnych grupach wiekowych oraz w zależności od stażu pracy.

Co drugi badany uważa, iż pracodawcy narzucają warunki pracy, a pracownicy nie mają na nie wpływu.

42,2% respondentów jest zdania, że pracodawcy, którzy działają na lokalnym rynku pracy szanują zarówno swoich pracowników, jak i wykonywaną przez nich pracę. Wśród osób o różnym wykształceniu odpowiedzi te różnią się istotnie.

Niemal 80% ankietowanych twierdzi, że pracownicy szanują swoje miejsca pracy i starają się, aby je zachować. Występuje zależność pomiędzy szacunkiem do miejsca pracy a liczbą razy bycia bezrobotnym i wiekiem respondenta.

Osoby, które są zdania, że pracodawcy wykorzystują pracowników, bo wiedzą, że zawsze znajdą nowych stanowią 60,0% próby.

Co trzeci ankietowany w momencie przeprowadzania badania pozostawał bez pracy powyżej 24 miesięcy. Długość pozostawania bez pracy różni się istotnie w poszczególnych grupach wiekowych.

Ponad 70% badanych było w swoim życiu osobą bezrobotną od jednego do dwóch razy.

Z analizy badań wynika, że 84,1% respondentów co najmniej raz w życiu wykonywało pracę zawodową.

Najwięcej ankietowanych przed aktualnym okresem bezrobocia posiadało umowę o pracę na czas określony – 39,6%.

Na umowę o pracę na czas określony (która nie zmieniła się w umowę bezterminową) było chociaż raz zatrudnionych 43,4% badanych.

6% respondentów prowadziło kiedyś własną działalność gospodarczą.

Z badań wynika, że ponad 60% respondentów obawia się długotrwałego bezrobocia, a ponad 70% braku stabilności zatrudnienia. Występuje zależność pomiędzy strachem przed brakiem



znalezienia zatrudnienia oraz obawą przed brakiem stabilności a czasem pozostawania bez pracy. Odpowiedzi różnią się także istotnie w zależności od dochodu przypadającego na jednego członka gospodarstwa domowego. Równie wiele ankietowanych obawia się braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki zawodowej (60,1%), braku możliwości znalezienia pracy w sytuacji problemów zdrowotnych (63,5%), istotnego pogorszenia sytuacji ekonomicznej (66,0%) oraz uzależnienia ekonomicznego od innych osób czy instytucji (59,4%).

#### **Przyczyny niezadowolającego poziomu zatrudnienia mieszkańców miasta Tarnobrzeg**

87,3% ankietowanych jest zarejestrowanych w urzędzie pracy, z czego najwięcej (42,3%) od poniżej 3 miesięcy. Dla większości badanych powodem rejestracji było posiadanie ubezpieczenia zdrowotnego (56,4%), z kolei 31,7% respondentów chce mieć dostęp do ofert pracy za pośrednictwem urzędu. Wśród przyczyn, z powodu których 12,7% badanych nie dokonało rejestracji pojawiła się przede wszystkim niewiara w pomoc urzędu w znalezieniu pracy (32,5%) oraz niechęć do wypełniania dokumentów (30,0%).

Co drugi respondent twierdzi, że przyczyną bezrobocia innych osób (członków rodziny/znajomych) jest brak ofert pracy zgodnych z kwalifikacjami bezrobotnych. Z kolei 38,4% badanych wskazuje, iż pracodawcy oferują wyłącznie minimalne wynagrodzenie, za które nie opłaca się pracować.

#### **Możliwości podniesienia poziomu zatrudnienia mieszkańców miasta Tarnobrzeg**

Ponad  $\frac{3}{4}$  respondentów widzi realną szansę na podjęcie zatrudnienia w najbliższym czasie, z czego niemal 60% na lokalnym rynku pracy. Odpowiedzi te różnią się istotnie w zależności od oceny trudności znalezienia zatrudnienia.

Wśród form pracy możliwych do zaakceptowania przez ankietowanych na pierwszym miejscu znalazła się umowa o pracę na czas określony (62,9%), pracę bez umowy zaakceptowałyby 6,4% badanych. Najbardziej satysfakcjonującą okazała się umowa o pracę na czas nieokreślony – wskazana przez 68,9% respondentów.

Ponad 80,6% badanych osób twierdzi, że praca w stałych godzinach na pełny etat byłaby możliwa do zaakceptowania, 77,5% uważa, że byłaby ona satysfakcjonująca. Nienormowane godziny pracy zaakceptowałyby 6,0% ankietowanych, a usatysfakcjonowałyby 1,9%.

33,6% respondentów wskazuje, że najniższym akceptowalnym poziomem zarobków byłaby kwota powyżej 1500 zł do 2000 zł netto. Poziom zarobków, który usatysfakcjonowałby najwięcej badanych wynosi od 2000 zł do 2500 zł netto (28,2%).

Stanowisko szeregowego pracownika okazało się zarówno najniższym możliwym do zaakceptowania – 74,9%, jak i najniższym satysfakcjonującym stanowiskiem – 46,7%.

Pracę, która wiąże się z dojeżdżaniem od 30 do 60 minut przyjęłoby ponad 60% ankietowanych, dojazdy powyżej godziny zaakceptowałyby 29,8%. Niemal co piąty badany zdecydowałby się na podjęcie pracy, która wymagałaby zmiany stałego miejsca zamieszkania.

Najważniejszym aspektem zatrudnienia okazały się relacje ze współpracownikami (94,3%). Wśród następnych znalazły się między innymi możliwości rozwoju (90,8%), bonusy do wynagrodzenia (90,1%) czy relacje z przełożonym (89,8%). Za najmniej ważną uznano zgodność pracy z wykształceniem/zawodem/doświadczeniem (80,0%).

### **Źródła dochodu mieszkańców miasta Tarnobrzeg**

Ponad 80% badanych utrzymuje się z dochodów z pracy innego członka/innych członków gospodarstwa domowego.

W gospodarstwach domowych 26,7% ankietowanych dochód przypadający na jednego członka wynosi do 500 zł. Od 500 zł do 750 zł przypada na jednego członka w gospodarstwach 22,5% respondentów.

2/3 badanych potwierdza, że aktualny poziom dochodów przypadający na jednego członka gospodarstwa domowego jest niewystarczający aby utrzymać wszystkich członków. Ponadto 38,1% z nich uważa, że wystarczające byłyby dochody na poziomie 1001 – 1500 zł.

### **Samozatrudnienie jako opcja pracy zawodowej**

14,9% ankietowanych deklaruje, że rozważa założenie własnej działalności gospodarczej. Występuje zależność pomiędzy chęcią założenia własnej działalności a trudnością znalezienia zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami czy dającego satysfakcjonujący poziom zarobków. Głównym powodem planowania założenia własnej działalności gospodarczej jest chęć bycia szefem dla siebie samego (57,4%), jednym z kolejnych są bardzo niskie zarobki oferowane na lokalnym rynku pracy (36,2%). Ponadto 70,0% badanych planujących założyć własną działalność gospodarczą twierdzi, że jest to niewymuszony wybór.

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

Najwięcej ankietowanych (20,0%) w ciągu ostatnich 5 lat korzystało z takiego instrumentu pracy, jak staż. 73,0% z nich dobrze ocenia jego jakość, a 68,2% twierdzi, że był on użyteczny. Co drugi badany uważa, że jedną z form wsparcia osób bezrobotnych powinna być pomoc w zakładaniu działalności gospodarczej. 31,8% respondentów liczyłoby na pomoc w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości, zaś 30,2% chciałoby wsparcia związanego z zapewnieniem opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, chorymi).

## Osoby bierne zawodowo

### Ocena rynku pracy w mieście Tarnobrzeg

Więcej niż co drugi badany twierdzi, że na okolicznym rynku pracy trudno jest znaleźć jakiegokolwiek zatrudnienie. Odpowiedzi te różnią się istotnie wśród osób, które wykonywały i nie wykonywały pracy zawodowej. Występuje istotna zależność pomiędzy oceną trudności znalezienia jakiegokolwiek zatrudnienia a tym czy dany respondent był kiedyś osobą bezrobotną. Większość badanych (58,2%) uważa, że na okolicznym rynku pracy trudno jest znaleźć zatrudnienie zgodne z kwalifikacjami.

57,0% ankietowanych jest zdania, iż trudno o pracę dającą satysfakcjonujący poziom wynagrodzenia.

Prawie dwóch na pięciu ankietowanych uważa, że w ostatnich trzech latach na lokalnym rynku przybywa miejsc pracy. Ocena ta różni się istotnie ze względu na czas pozostawania osobą bierną zawodowo, wiek i staż pracy.

Na pytanie jaki jest poziom płac w stosunku do kosztów utrzymania prawie 70% badanych odpowiedziało, że niski. Występuje istotna zależność pomiędzy oceną poziomu płac na lokalnym rynku a czasem pozostawania osobą bierną zawodowo. Odpowiedzi różnią się także istotnie w poszczególnych grupach wiekowych.

63,8% badanych uważa, iż pracodawcy narzucają warunki pracy. Odpowiedzi ankietowanych różnią się istotnie w zależności od czasu pozostawania osobą bierną zawodowo.

Więcej niż jeden na trzech respondentów jest zdania, że pracodawcy, którzy działają na lokalnym rynku pracy nie szanują swoich pracowników ani wykonywanej przez nich pracy. 33,6% badanych nie potrafi odpowiedzieć na to pytanie.

Ponad 47% ankietowanych twierdzi, że pracownicy szanują swoje miejsca pracy i starają się, aby je zachować. Ocena ta różni się istotnie w zależności od tego czy dany respondent był kiedyś osobą bezrobotną.

Osoby, które są zdania, że pracodawcy wykorzystują pracowników nisko kwalifikowanych, ale dbają wysoko kwalifikowanych stanowią 45,6% próby. Wśród kobiet i mężczyzn odpowiedzi te różnią się istotnie.

45,3% ankietowanych w momencie przeprowadzania badania pozostawało osobą bierną zawodowo powyżej 24 miesięcy. Odpowiedzi respondentów różnią się istotnie w zależności od wieku i stażu pracy.

Ponad 73% ankietowanych wykonywało wcześniej pracę zawodową. Odpowiedzi te różnią się istotnie w poszczególnych grupach wiekowych, a także w zależności od płci i stażu pracy.

3,9% badanych posiadających wcześniejsze doświadczenie zawodowe prowadziło kiedyś swoją działalność gospodarczą. Odpowiedzi ankietowanych różnią się istotnie w zależności od płci, wieku i stażu pracy.

Najwięcej respondentów (42,4%) obawia się uzależnienia ekonomicznego od innych osób/instytucji. Z kolei 40,1% badanych wskazuje na obawę przed koniecznością powrotu na rynek pracy w przyszłości.

#### **Przyczyny niezadowolającego poziomu zatrudnienia mieszkańców miasta Tarnobrzeg**

Wśród powodów, dla których badani pozostają osobami biernymi zawodowo najczęściej wskazywano: brak konieczności podejmowania zatrudnienia ze względu na inne źródła utrzymania (35,7%) oraz opiekę nad dziećmi/osobą starszą/osobą chorą (18,5%).

#### **Możliwość podniesienia poziomu zatrudnienia mieszkańców miasta Tarnobrzeg**

Prawie 80% badanych nie widzi w najbliższym czasie realnej szansy na powrót do aktywności zawodowej. Występuje istotna zależność pomiędzy powrotem do aktywności zawodowej a oceną trudności znalezienia zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/kompetencjami oraz czasem pozostawiania osobą bierną zawodowo. Odpowiedzi różnią się także istotnie w zależności od wieku i stażu pracy.

Respondenci na pytanie co mogłoby pomóc w podjęciu aktywności zawodowej najczęściej wskazywali na: wsparcie doradcze w zakresie wskazania sposobu, miejsca i rodzaju poszukiwanej pracy (38,5%), a także podniesienie posiadanych kwalifikacji poprzez kursy szkolenia i dodatkowe uprawnienia (29,7%).

#### **Źródła dochodu mieszkańców miasta Tarnobrzeg**

Wśród dochodów, z których utrzymują się badani i członkowie ich gospodarstw domowych najczęściej wskazywano dochody z pracy innego członka/innych członków gospodarstwa domowego (65,1%).

W przypadku 35,4% badanych średni miesięcznych dochód „na rękę” na jednego członka gospodarstwa domowego nie przekracza 1500 zł. 34,1% ankietowanych nie wie jaka jest jego wartość lub odmówiła odpowiedzi na pytanie. Odpowiedzi te różnią się istotnie w zależności od wieku.

68,0% ankietowanych wskazuje, że aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa domowego jest wystarczający by utrzymać jego członków. Odpowiedzi respondentów różnią się istotnie w poszczególnych grupach wiekowych.

Osoby według, których poziom dochodów nie jest wystarczający w większości uważają, że odpowiednie byłyby dochody od 1501 do 2000 zł (27,0%).

#### **Samo zatrudnienie jako opcja pracy zawodowej**

Wśród osób widzących realną szansę na powrót do aktywności zawodowej 3,8% ankietowanych rozważa założenie własnej działalności gospodarczej. Występuje zależność pomiędzy chęcią założenia własnej działalności gospodarczej a czasem pozostawania osobą bierną zawodowo oraz wiekiem i stażem pracy.

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

Respondenci zapytani o to czy znają jakieś formy wsparcia dedykowane dla osób biernych zawodowo najczęściej wskazywali na staże (72,4%), roboty publiczne (34,6%) oraz finansowanie szkoleń (34,1%).

Na pytanie o wykorzystywane w ciągu ostatnich 5 lat formy wsparcia dedykowane osobom biernym zawodowo najwięcej respondentów wskazało na staż – 17,7% badanych.

47,7% badanych uważa, że jedną z form wsparcia osób biernych zawodowo powinna być pomoc w zakładaniu działalności gospodarczej.

## 6. Załączniki

### Załącznik nr 1. Kwestionariusz ankiety – Osoby pracujące

#### ANKIETA DLA OSÓB PRACUJĄCYCH

Data: . . .2017	Ankieter:	Nr:
-----------------	-----------	-----

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

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

1) umowa o pracę na okres próbny (która nie zmieniła się w umowę na czas określony/nieokreślony) .....	
2) umowa o pracę na czas określony (która nie zmieniła się w umowę bezterminową) .....	
3) umowa o pracę na czas nieokreślony .....	
4) umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe) .....	
5) umowa zlecenia/umowa o dzieło	
6) praca kontraktowa .....	
7) praca bez umowy .....	
8) nie pamiętam, jaka forma zatrudnienia .....	
<b>Razem .....</b>	
<b>12. Czy obecnie Pan(i) prowadzi lub prowadził(a) kiedykolwiek własną działalność gospodarczą?</b>	
<b>1) tak</b>	<b>2) nie</b>
12.1. Ile działalności prowadzono? .....	
12.2. Jak długo istniała ostatnia działalność/jak długo istnieje obecna? .....	
<i>(podać liczbę lat)</i>	
12.3. Ile czasu upłynęło od zakończenia ostatniej działalności? ..... <i>(podać liczbę lat, a jeśli poniżej roku – liczbę miesięcy. Dla osób prowadzących działalność obecnie pomijając pytanie)</i>	
<b>13. Proszę wymienić wszystkie zawody, w których był(a) Pan(i) zatrudniony(a):</b>	
1)	4)
2)	5)
3)	6)
<b>14. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą bezrobotną (zarejestrowaną lub niezarejestrowaną ale aktywnie poszukującą pracy)?</b>	
<b>1) tak</b>	<b>2) nie</b>
14.1. Ile razy był(a) Pan(i) osobą bezrobotną? .....	
14.2. Jak długo był(a) Pan(i) osobą bezrobotną (suma wszystkich okresów podana w miesiącach) .....	
14.3. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą długotrwale bezrobotną? (minimum rok pozostawania bez pracy i jednoczesnego jej poszukiwania)	
1. tak	2. nie
14.4. Czy był(a) Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy?	
1. tak – ile razy? .....	2. nie
<b>15. W jaki sposób zdobył(a) Pan(i) pracę, którą obecnie Pan(i) wykonuje?</b>	
1) sam(a) stworzyłem(am) miejsce pracy dla siebie	
2) członek rodziny/znajomy zaproponował mi pracę u siebie	
3) złożyłem ofertę (CV) w odpowiedzi na ogłoszenie rekrutacyjne	
4) złożyłem ofertę (CV) mimo, iż nie ogłoszono naboru	
5) zostałem skierowany przez urząd pracy	
6) zostałem po zakończeniu stażu/prac interwencyjnych/innej formy wsparcia osób bezrobotnych	
7) dostałem(am) pracę dzięki znajomościom	
8) inny sposób – jaki? .....	
<b>16. Czy chciał(a)by Pan(i) zmienić obecną formę zatrudnienia na inną?</b>	
<b>1) tak</b>	<b>2) nie</b>
16.1. Na jaką?: (proszę wskazać maksymalnie trzy najbardziej preferowane formy)	
1. umowa o pracę na okres próbny	
2. umowa o pracę na czas określony	
3. umowa o pracę na czas nieokreślony	
4. umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	
5. umowa zlecenia/umowa o dzieło	
6. praca kontraktowa	
7. praca bez umowy	
8. samozatrudnienie	



POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

9. inna .....			
16.2 Dlaczego chciał(a)by Pan(i) zmienić obecną formę zatrudnienia? .....			
17. Jaki czas poświęca Pan(i) obecnie wykonywanej pracy (przeliczając na pełen etat):			
1) pełny etat	3) 1/2 etatu	5) inny wymiar czasu pracy – jaki?	
2) 3/4 etatu	4) 1/4 etatu	.....	
18. Czy zdarza się Panu(i) pracować ponad ustaloną liczbę godzin pracy?			
<b>1) tak</b>		<b>2) nie</b>	<b>3) nie dotyczy</b> (nienormowany czas pracy)
18.1 Jak często?:			
1. niemal codziennie		3. 2-3 razy w	
miesiącu			
2. co najmniej raz w tygodniu		4. raz na miesiąc lub	
rzadziej			
19. W jaki sposób pracodawca rekompensuje Panu(i) pracę ponad ustaloną liczbę godzin? (można zaznaczyć kilka odpowiedzi)			
1) Otrzymuję dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe			
2) Odbieram godziny nadliczbowe w innym terminie (w postaci wolnego dnia/ skróconego dnia pracy)			
3) Inny sposób rekompensaty – jaki?			
.....			
4) Godziny nadliczbowe nie są rekompensowane przez pracodawcę			
5) Nie dotyczy – nie posiada pracodawcy (samozatrudnienie)			
20. Czy Pana(i) obowiązki w obecnym miejscu pracy są jasno sprecyzowane?			
1) zdecydowanie nie	2) raczej nie	3) raczej tak	4) zdecydowanie tak
21. Czy w obecnym miejscu pracy zdarza się Panu(i) wykonywać zadania wykraczające poza ustalony zakres obowiązków?			
<b>1) tak</b>			<b>2) nie</b>
21.1 Jaką część wykonywanej przez Pana(i) pracy stanowią czynności nie należące do zakresu Pana(i) obowiązków?			
1) do 10%	2) 11%-25%	3) 26%-50%	4) ponad 50%
22. Czy w obecnym miejscu pracy ma Pan(i) szanse na awans zawodowy?			
<b>1) tak</b>		<b>2) nie</b>	
22.1. Czy ścieżka awansu jest jasno sprecyzowana?		22.3 Dlaczego nie ma Pan(i) szans na awans?:	
1. zdecydowanie tak		1. jestem szefem/właścicielem	
2. raczej tak		2. zajmuję wysokie stanowisko i nie ma już stanowisk wyższych	
3. raczej nie		3. wszystkie stanowiska pracownicze są na tym samym szczeblu hierarchii	
4. zdecydowanie nie		4. awansują tylko osoby z koneksjami (mające znajomości)	
22.2 Czy kryteria awansu są jasno sprecyzowane?		5. wymogi stawiane osobom chcącym awansować są zbyt trudne do spełnienia	
1. zdecydowanie tak		6. inny powód – jaki? .....	
2. raczej tak			
3. raczej nie			
4. zdecydowanie nie			
23. Jaki jest aktualny poziom Pana(i) zarobków? (miesięczna kwota netto – na rękę)			
1) do 1500 zł	4) 2501 – do 3000 zł	7) 4001 – do 4500 zł	10) odmowa odpowiedzi
2) 1501 – do 2000 zł	5) 3001 – do 3500 zł	8) 4501 – do 5000 zł	
3) 2001 – do 2500 zł	6) 3501 – do 4000 zł	9) powyżej 5000 zł	
24. Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego (miesięczna kwota netto na osobę = suma wszystkich dochodów w gospodarstwie dzielona przez liczbę osób)			
1) do 500 zł	4) 1001 – 1500 zł	7) 2501 – 3000 zł	9) nie wiem
2) 501 – 750 zł	5) 1501 – 2000 zł	8) ponad 3000 zł	10) odmowa odpowiedzi
3) 751 -1000 zł	6) 2001 – 2500 zł		
25. Czy aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa jest wystarczający by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)?			
1) zdecydowanie nie	2) raczej nie	3) raczej tak (przejdź do pytania 27)	4) zdecydowanie tak (przejdź do pytania 27)



26. Jakie dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa uznał(a)by Pan(i) za wystarczające dla utrzymania członków Pana(i) gospodarstwa domowego?			
1) 501 – 750 zł	3) 1001 – 1500 zł	5) 2001 – 2500 zł	7) Ponad 3000 zł
2) 751 – 1000 zł	4) 1501 – 2000 zł	6) 2501 – 3000 zł	
27. Czy oprócz pracy zarobkowej posiada Pan(i) inne źródła utrzymania?			
<b>1) tak</b>		<b>2) nie</b>	
27.1. Jakie dodatkowe źródła utrzymania Pan(i) posiada?			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dochody innego członka/innych członków gospodarstwa domowego</li> <li>2. Dochody z gospodarstwa rolnego</li> <li>3. Dochody z wynajmu nieruchomości</li> <li>4. Dochody z operacji finansowych (giełda, lokaty, itp.)</li> <li>5. Renta</li> <li>6. Emerytura</li> <li>7. Zasiłki socjalne</li> <li>8. Inne – jakie? .....</li> </ol>			
27.2. Jaki procent źródeł utrzymania stanowią dla Pana(i) źródła dochodu inne niż praca zarobkowa?			
1) Poniżej 25%    2) 25% - 49%    3) 50% - 74%    4) 75% lub więcej			
28. Czy oprócz wynagrodzenia finansowego, Pana(i) pracodawca oferował (pracodawcy oferowali) Panu(i) bonusy do wynagrodzenia za wykonywaną pracę? ( <i>dotyczy pracodawcy obecnego oraz wcześniejszych pracodawców</i> )			
<b>1) tak</b>		<b>2) nie</b>	
28.1. Jakie bonusy do wynagrodzenia Panu(i) oferowano? <i>Proszę zaznaczyć wszystkie, z których kiedykolwiek Pan(i) korzystał(a):</i>		28.3. Czy bonusy do wynagrodzenia za pracę byłyby dla Pana(i) istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję z wykonywanej pracy?	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bonusy rzeczowe</li> <li>2. Bony, karty upominkowe na zakupy</li> <li>3. Dodatkowe ubezpieczenia</li> <li>4. Darmowe usługi medyczne</li> <li>5. Wyżywienie w godzinach pracy</li> <li>6. Finansowanie doksztalcenia (studiów, szkoleń)</li> <li>7. Finansowanie zajęć dodatkowych (hobbystycznych, sportowych, itp.)</li> <li>8. Dofinansowanie wypoczynku/urlopu</li> <li>9. Inne – jakie? .....</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zdecydowanie nie (<i>przejdź do pyt. 31</i>)</li> <li>2. Raczej nie</li> <li>3. Raczej tak</li> <li>4. Zdecydowanie tak</li> <li>5. Trudno powiedzieć</li> </ol>	
28.2. Czy bonusy do wynagrodzenia za pracę są dla Pana(i) istotnym czynnikiem zwiększającym satysfakcję z wykonywanej pracy?			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zdecydowanie nie</li> <li>2. Raczej nie</li> <li>3. Raczej tak</li> <li>4. Zdecydowanie tak</li> <li>5. Trudno powiedzieć</li> </ol>			
29. Jakie bonusy do wynagrodzenia najsilniej zwiększałyby Pana(i) satysfakcję z wykonywanej pracy? ( <i>proszę zaznaczyć maks. 2 odpowiedzi lub dopisać własną</i> )			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prezenty rzeczowe</li> <li>2. Bony, talony, karty upominkowe na zakupy</li> <li>3. Dodatkowe ubezpieczenia</li> <li>4. Darmowe usługi medyczne</li> <li>5. Wyżywienie w godzinach pracy</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Finansowanie doksztalcenia (studiów, szkoleń)</li> <li>7. Finansowanie zajęć dodatkowych (hobbystycznych, sportowych, itp.)</li> <li>8. Dofinansowanie wypoczynku/urlopu</li> <li>9. Inne – jakie? .....</li> </ol>	

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

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

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

35. Czy rozważa Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej?								
<b>1) tak</b>		<b>2) nie</b>		<b>3) nie dotyczy</b> (już prowadzi działalność)				
35.1. Czy własna działalność:								
1. Będzie prowadzona równoległe z pracą w obecnym miejscu								
2. Będzie realizowana dla dotychczasowego pracodawcy zamiast umowy o pracę								
3. Będzie prowadzona zamiast dotychczasowej pracy, bez związku z obecnym pracodawcą								
35.2. Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? (Proszę wskazać maksymalnie 3 główne powody)								
1. Zawsze chciałem(am) być sam(a) dla siebie szefem								
2. Własna działalność to najlepsza forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moimi obowiązkami rodzinnymi								
3. Własna działalność to najlepsza forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moim stanem zdrowia								
4. Jeśli chcę miejsce pracy zgodne z moimi zainteresowaniami i kwalifikacjami, muszę je stworzyć sam, bo nie ma ofert pracy tego typu								
5. Chcę dorobić do wynagrodzenia uzyskiwanego z tytułu pracy u innego pracodawcy								
6. Obecna praca przynosi niski dochód								
7. Obecna praca nie jest satysfakcjonująca								
8. Chcę spróbować czegoś nowego, sprawdzić się, podjąć wyzwanie								
9. Zainteresowała mnie możliwość uzyskania dofinansowania z urzędu pracy/z UE								
10. Inny powód – jaki? .....								
35.3. Czy założenie własnej działalności jest w Pana(i) przypadku:								
1. Koniecznością wynikającą z sytuacji na rynku pracy								
2. Niewymuszonym wyborem								
36. Jakie są Pana Pani zdaniem pozytywne i negatywne strony rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej?								
36.1. Korzyści, szanse:			36.2. Problemy, zagrożenia, wady:					
37. Czy Pana(i) zdaniem, na lokalnym rynku pracy zmiana zatrudnienia na bardziej atrakcyjne jest:								
1) bardzo trudna		2) raczej trudna		3) raczej łatwa		4) bardzo łatwa		5) trudno powiedzieć
38. Czy w Pana(i) sytuacji zawodowej obawia się Pan(i)?:								
		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie umiem ocenić		
1	Braku stabilności zatrudnienia							
2	Braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki zawodowej (zmieniania stanowisk/pracodawców)							
3	Utraty zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych							
4	Przeciążenia obowiązkami zawodowymi (wraz z wiekiem co raz trudniej będzie je wykonywać)							
39. Jakie inne zagrożenia, obawy dostrzega Pan(i) w kontekście Pana(i) obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej?								
40. Z jakichś instrumentów rynku pracy korzystał(a) Pan(i) w ciągu ostatnich 5 lat? Jak je Pan(i) ocenia pod kątem użyteczności i jakości?								

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

Proszę zaznaczyć wszystkie instrumenty, z których Pan(i) korzystał(a) a następnie je ocenić (tylko wykorzystane)

		Ocena jakości					Ocena użyteczności						
		Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra	Trudno powiedzieć	Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra	Trudno powiedzieć
1	dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy												
2	dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej												
3	staż												
4	finansowanie szkolenia												
5	dotądki aktywizacyjne												
6	prace interwencyjne												
7	prace społecznie użyteczne												
8	roboty publiczne												
9	przygotowanie zawodowe dorosłych												
10	bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)												
11	refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną												
12	stypendium z tytułu dalszej nauki												
13	finansowanie kosztów przejazdu												
14	finansowanie kosztów zakwaterowania												
15	inne.....												
41. Co Pana(i) zdaniem podniosłoby efektywność form wsparcia istniejących na rynku pracy dla osób pracujących i poszukujących pracy?													
42. Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne dla osób pracujących i poszukujących pracy?													
1. wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej (dostępne nie tylko dla bezrobotnych)													
2. wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości													
3. zapewnienie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, schorowanymi)													
4. inne? .....													
5. inne? .....													

METRYCZKA

M.1. Płeć:				
1) kobieta			2) mężczyzna	
M.2. Wiek:				
1) 18-23 lata	2) 24-30 lat	3) 31-40 lat	4) 41-50 lat	5) powyżej 50 lat
M.3. Miejsce zamieszkania:				
1) wieś	2) miasto do 20 tys. mieszkańców	3) miasto pow. 20 tys., do 50 tys. mieszkańców	3) miasto pow. 50 tys., do 100 tys. mieszkańców	4) miasto pow. 100 tys. mieszkańców

## POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

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

### Załącznik nr 2. Kwestionariusz ankiety – Osoby bezrobotne

#### ANKIETA DLA BEZROBOTNYCH

Data: _____.____.2017	Ankieter:	Nr:
-----------------------	-----------	-----

<b>1. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy (przez osobę, która rzeczywiście chce pracować) jest:</b>				
1) bardzo łatwe	2) raczej łatwe	3) raczej trudne	4) bardzo trudne	5) trudno powiedzieć
<b>2. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/ kompetencjami jest na okolicznym rynku pracy:</b>				
1) bardzo łatwe	2) raczej łatwe	3) raczej trudne	4) bardzo trudne	5) trudno powiedzieć
<b>3. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków jest na okolicznym rynku pracy:</b>				
1) bardzo łatwe	2) raczej łatwe	3) raczej trudne	4) bardzo trudne	5) trudno powiedzieć
<b>4. Czy Pana(i) zdaniem w ostatnich trzech latach na lokalnym rynku pracy:</b>				
1) przybywa miejsc pracy	2) liczba miejsc pracy utrzymuje się na względnie stałym poziomie	3) ubywa miejsc pracy	4) trudno powiedzieć	
<b>5. Czy Pana(i) zdaniem, poziom płac na lokalnym rynku pracy, w stosunku do kosztów utrzymania, jest:</b>				
1) bardzo niski	2) raczej niski	3) raczej wysoki	4) bardzo wysoki	5) trudno powiedzieć
<b>6. Czy Pana(i) zdaniem, pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy:</b>				
1) tak 1. większość pracowników ma wpływ 2. tylko wysoko wykwalifikowani pracownicy mają wpływ	2) nie - pracodawca narzuca warunki		3) trudno powiedzieć	
<b>7. Czy Pana(i) zdaniem, pracodawcy działający na lokalnym rynku pracy, szanują swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę?</b>				
1) zdecydowanie nie	2) raczej nie	3) raczej tak	4) zdecydowanie tak	5) trudno powiedzieć
<b>8. Czy Pana(i) zdaniem pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować?</b>				
1) zdecydowanie nie	2) raczej nie	3) raczej tak	4) zdecydowanie tak	5) trudno powiedzieć
<b>9. Które ze zdań najtrafniej opisuje Pana(i) zdaniem warunki na lokalnym rynku pracy:</b>				
1) pracodawcy wykorzystują pracowników, bo wiedzą, że zawsze znajdą nowych				
2) pracodawcy wykorzystują pracowników nisko kwalifikowanych, ale dbają o wysoko kwalifikowanych				
3) pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy				
<b>10. Jak długo pozostaje Pan(i) bez pracy?</b>				
1) poniżej 3 miesięcy	2) od 3 do 6 miesięcy	3) od 7 do 12 miesięcy	4) od 13 do 24 miesięcy	5) powyżej 24 miesięcy

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

11.1 Ile razy był(a) Pan(i) osobą bezrobotną?		..... (liczba)	
11.2 Jak długo był(a) Pan(i) osobą bezrobotną ( <i>suma wszystkich okresów podana w miesiącach</i> )		..... (liczba m-cy)	
11.3. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą długotrwale bezrobotną? ( <i>minimum rok pozostawania bez pracy i jednoczesnego jej poszukiwania</i> )		1) tak	2) nie
12. Czy obecnie jest Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy (posiada status osoby bezrobotnej)?			
<b>1) tak</b>  12.1.Od ilu miesięcy jest Pan(i) zarejestrowany(a)? 1. poniżej 3 m-cy 2. od 3 do 6 m-cy 3. od 7 do 12 m-cy 4. od 13 do 24 m-cy 5. powyżej 24 m-cy  12.2.Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na rejestrację?: ( <i>można zaznaczyć kilka odpowiedzi</i> ) 1. by mieć ubezpieczenie zdrowotne 2. by skorzystać ze szkoleń 3. by skorzystać ze stażu 4. by otrzymywać zasiłek 5. by skorzystać z dotacji na założenie własnej firmy 6. by skorzystać z innej formy wsparcia – jakiej? ....., 7. by mieć dostęp do ofert pracy za pośrednictwem urzędu 8. inne powody .....		<b>2) nie</b>  12.3. Dlaczego nie zdecydował(a) się Pan(i) na rejestrację?: ( <i>można zaznaczyć kilka odpowiedzi</i> ) 1. nie lubię wypełniania tych wszystkich dokumentów 2. nie potrzebuję pomocy - sam szybko znajdę pracę 3. nie wierzę, że urząd pracy pomoże w znalezieniu zatrudnienia 4. oferta wsparcia urzędu pracy (szkolenia, staże, dotacje) zupełnie mi nie odpowiada 5. inne powody .....	
13. Czy wykonywał(a) Pan(i) kiedykolwiek pracę zawodową?			
1) tak		2) nie ( <i>pomiń pyt. nr 14-17 i przejdź do pyt. nr 18</i> )	
14. Jaką pracę wykonywał(a) Pan(i) ostatnio – przed aktualnym okresem bezrobocia?			
1) umowa o pracę na okres próbny	4) umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	7) praca bez umowy	
2) umowa o pracę na czas określony	5) umowa zlecenia/umowa o dzieło	8) samozatrudnienie	
3) umowa o pracę na czas nieokreślony	6) praca kontraktowa	9) inny rodzaj – jaki? .....	
15. W ilu miejscach pracy był(a) Pan(i) zatrudniony(a) do tej pory: <i>Proszę dopisać liczbę miejsc pracy przy każdym typie zatrudnienia, które Pana(i) dotyczy.</i>			
9) umowa o pracę na okres próbny (która nie zmieniła się w umowę na czas określony/nieokreślony) .....			
10) umowa o pracę na czas określony (która nie zmieniła się w umowę bezterminową) .....			
11) umowa o pracę na czas nieokreślony .....			
12) umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe) .....			
13) umowa zlecenia/umowa o dzieło .....			
14) praca kontraktowa .....			
15) praca bez umowy .....			
16) nie pamiętam, jaka forma zatrudnienia .....			
<b>Razem .....</b>			
16. Czy prowadził(a) Pan(i) kiedykolwiek własną działalność gospodarczą:			
<b>2) tak</b>		<b>3) nie</b>	
16.1 Ile działalności prowadzono? .....			
16.2 Jak długo prowadzono ostatnią działalność? ..... ( <i>podać liczbę lat</i> )			
16.3 Ile czasu upłynęło od zakończenia ostatniej działalności? ..... ( <i>podać liczbę liczb lat, a jeśli poniżej roku – liczbę miesięcy</i> )			
17. Proszę wymienić wszystkie zawody, w których był(a) Pan(i) zatrudniony(a):			
1)	4)		
2)	5)		
3)	6)		

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

18. Z jakiego powodu pozostaje Pan(i) obecnie bez pracy? Jakie są przyczyny Pana(i) bezrobocia?			
19. Jakie są przyczyny bezrobocia innych osób (członków rodziny/znajomych) poszukujących pracy na lokalnym rynku pracy? <i>Możliwość wyboru wielu odpowiedzi</i>			
1) Brak jakichkolwiek ofert pracy na lokalnym rynku pracy 2) Brak ofert pracy zgodnych z kwalifikacjami osób bezrobotnych 3) Pracodawcy oferują wyłącznie minimalne wynagrodzenie, za które nie opłaca się pracować 4) Pracodawcy nie chcą zatrudniać kobiet mających małe dzieci 5) Pracodawcy zatrudniają na umowy próbne albo po to by dostać dotacje, a potem zwalniają 6) Bezrobotni mają zbyt wygórowane oczekiwania co do warunków pracy (godzin/miejsca/płacy/zakresu obowiązków) 7) Bezrobotni nie chcą pracować, rejestrują się dla ubezpieczenia a wolą żyć z zasiłków 8) Bezrobotni mają bardzo niskie kwalifikacje zawodowe 9) Brak ofert pracy możliwej do wykonywania przy obecnym stanie zdrowia 10) Brak ofert pracy możliwej do pogodzenia z sytuacją rodzinną 11) Inne powody .....			
20. Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na podjęcie zatrudnienia?			
1) zdecydowanie tak	2) raczej tak	3) raczej nie	4) zdecydowanie nie
20.1 Gdzie?: 1) na lokalnym rynku pracy (powiat) 2) na regionalnym rynku pracy (województwo) 3) planuję wyjazd do innego województwa 4) planuję wyjazd za granicę 5) jeszcze nie wiem 4)		20.3 Z czego to wynika? <i>(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)</i> 1) brak jakichkolwiek ofert pracy 2) brak kwalifikacji wymaganych na rynku pracy 3) sytuacja rodzinna utrudnia znalezienie pracy 4) sytuacja zdrowotna utrudnia znalezienie pracy 5) inne powody .....	
20.2 Kiedy?: 1) do 1 miesiąca 2) 2-3 miesiące 3) 4-6 miesięcy 4) powyżej 6 miesięcy 5) jeszcze nie wiem		20.1 W jakiej formie?: 1) praca etatowa 2) praca bez umowy 3) praca na umowę zlecenia/ umowę o dzieło 4) praca kontraktowa 5) samozatrudnienie 6) inna forma.....	
21.1. Proszę wskazać wszystkie formy pracy, które byłyby dla Pana(i) możliwe do zaakceptowania.		21.2. Proszę wskazać wszystkie formy pracy, które byłyby dla Pana(i) satysfakcjonujące.	
1. umowa o pracę na okres próbny 2. umowa o pracę na czas określony 3. umowa o pracę na czas nieokreślony 4. umowa zlecenia/umowa o dzieło 5. praca bez umowy 6. samozatrudnienie		1. umowa o pracę na okres próbny 2. umowa o pracę na czas określony 3. umowa o pracę na czas nieokreślony 4. umowa zlecenia/umowa o dzieło 5. praca bez umowy 6. samozatrudnienie	
22.1. Które opcje pracy, z punktu widzenia czasu pracy, byłyby dla Pana(i) możliwe do zaakceptowania? <i>(wszystkie akceptowalne)</i>		22.2. Które opcje pracy, z punktu widzenia czasu pracy, byłyby dla Pana(i) satysfakcjonujące? <i>(wszystkie dające satysfakcję)</i>	
1. Praca w stałych godzinach na pełny etat 2. Praca w stałych godzinach w niepełnym wymiarze godzin 3. Praca również w weekendy 4. Praca na 2-3 zmiany 5. Praca w godzinach nocnych 6. Nienormowane godziny pracy (praca na wezwanie, zmienne godziny) z ustalonym limitem godzin w tygodniu		1. Praca w stałych godzinach na pełny etat 2. Praca w stałych godzinach w niepełnym wymiarze godzin 3. Praca również w weekendy 4. Praca na 2-3 zmiany 5. Praca w godzinach nocnych 6. Nienormowane godziny pracy (praca na wezwanie, zmienne godziny) z ustalonym limitem godzin w tygodniu	



POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

23.1. Jaki najniższy poziom zarobków byłby dla Pana(i) do zaakceptowania? ( <i>miesięczna kwota netto – na rękę</i> )		23.2. Jaki najniższy poziom zarobków byłby dla Pana(i) satysfakcjonujący? ( <i>miesięczna kwota netto – na rękę</i> )				
1) do 1500 zł	6) powyżej 3500 – do 4000 zł	1) do 1500 zł	6) powyżej 3500 – do 4000 zł	7) powyżej 4000 – do 4500 zł	8) powyżej 4500 – do 5000 zł	
2) powyżej 1500 – do 2000 zł	7) powyżej 4000 – do 4500 zł	2) powyżej 1500 – do 2000 zł	7) powyżej 4000 – do 4500 zł	8) powyżej 4500 – do 5000 zł	9) powyżej 5000 zł	
3) powyżej 2000 – do 2500 zł	8) powyżej 4500 – do 5000 zł	3) powyżej 2000 – do 2500 zł	8) powyżej 4500 – do 5000 zł			
4) powyżej 2500 – do 3000 zł	9) powyżej 5000 zł	4) powyżej 2500 – do 3000 zł	9) powyżej 5000 zł			
5) powyżej 3000 – do 3500 zł		5) powyżej 3000 – do 3500 zł				
24.1. Jakie stanowisko byłoby dla Pana(i) do zaakceptowania? ( <i>proszę zaznaczyć najniższe, które byłoby do zaakceptowania</i> )		24.2. Jakie stanowisko byłoby dla Pana(i) satysfakcjonujące? ( <i>proszę zaznaczyć najniższe, które byłoby satysfakcjonujące</i> )				
1. Szeregowy pracownik 2. Samodzielny specjalista 3. Starszy specjalista 4. Kierownik/menedżer średniego szczebla 5. Kierownik/menedżer wyższego szczebla		1. Szeregowy pracownik 2. Samodzielny specjalista 3. Starszy specjalista 4. Kierownik/menedżer średniego szczebla 5. Kierownik/menedżer wyższego szczebla				
25. Czy zdecydował(a)by się Pan(i) na przyjęcie oferty pracy w następujących sytuacjach?						
		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie umiem ocenić
1	Konieczność dojazdu do pracy od 30 do 60 minut					
2	Konieczność dojazdu do pracy ponad godzinę					
3	Konieczność zmiany stałego miejsca zamieszkania (do 100 km)					
4	Konieczność zmiany stałego miejsca zamieszkania (powyżej 100 km)					
26. Jak ważne dla Pan(i) są następujące aspekty zatrudnienia?:						
		Nie ważne/bardzo mało ważne	Raczej nieważne	Raczej ważne	Bardzo ważne	Nie umiem ocenić/nie dotyczy
1	Relacje z przełożonym					
2	Relacje ze współpracownikami					
3	Zgodność pracy z zainteresowaniami					
4	Zgodność pracy z wykształceniem/zawodem/doświadczeniem					
5	Zgodność pracy z aspiracjami zawodowymi					
6	Możliwości rozwoju					
7	Możliwości awansu					
8	Bonusy do wynagrodzenia (bony, ubezpieczenia, dopłaty do urlopu, wyżywienia, zajęć dodatkowych, itp.)					
27. Z jakich środków utrzymuje się Pan(i) i członkowie Pana(i) gospodarstwa domowego? ( <i>Należy zaznaczyć wszystkie właściwe</i> )						
1) Dochody z pracy innego członka/innych członków gospodarstwa domowego		5) Renta				
2) Dochody z gospodarstwa rolnego		6) Emerytura				
3) Dochody z wynajmu nieruchomości		7) Zasiłki socjalne				
		8) Zasiłek dla bezrobotnych				



POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

4) Dochody z operacji finansowych (giełda, lokaty, itp.)		9) Inne – jakie? .....				
28. Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego ( <i>miesięczna kwota netto na osobę = suma wszystkich dochodów w gospodarstwie dzielona przez liczbę osób</i> )						
1) do 500 zł	4) 1001 – 1500 zł	7) 2501 – 3000 zł	9) nie wiem			
2) 501 – 750 zł	5) 1501 – 2000 zł	8) ponad 3000 zł	10) odmowa odpowiedzi			
3) 751 -1000 zł	6) 2001 – 2500 zł					
29. Czy aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa jest wystarczający by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)?						
1) zdecydowanie nie	2) raczej nie	3) raczej tak ( <i>przejdź do pyt. nr 31</i> )	4) zdecydowanie tak ( <i>przejdź do pyt. nr 31</i> )			
30. Jakie dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa uznał(a)by Pan(i) za wystarczające dla utrzymania członków Pana(i) gospodarstwa domowego?						
8) 500 – 750 zł	10) 1001 – 1500 zł	12) 2001 – 2500 zł	14) Ponad 3000 zł			
9) 751 -1000 zł	11) 1501 – 2000 zł	13) 2501 – 3000 zł				
31. Czy rozważa Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej?						
<b>1) tak</b>			<b>2) nie</b>			
31.1. Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? ( <i>Proszę wskazać maksymalnie 3 główne powody</i> )						
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zawsze chciałem(am) być sam(a) dla siebie szefem</li> <li>2. Nie ma żadnych ofert pracy na lokalnym rynku pracy</li> <li>3. Własna działalność to jedyna forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moimi obowiązkami rodzinnymi</li> <li>4. Własna działalność to jedyna forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moim stanem zdrowia</li> <li>5. Jeśli chcę miejsce pracy zgodne z moimi zainteresowaniami i kwalifikacjami, muszę je stworzyć sam, bo nie ma ofert pracy tego typu</li> <li>6. Na lokalnym rynku pracy oferowane są bardzo niskie zarobki</li> <li>7. Chcę spróbować czegoś nowego, sprawdzić się, podjąć wyzwanie</li> <li>8. Zainteresowała mnie możliwość uzyskania dofinansowania z urzędu pracy/z UE</li> <li>9. Inny powód – jaki? .....</li> </ol>						
31.2. Czy założenie własnej działalności jest w Pana(i) przypadku:						
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Koniecznością wynikającą z sytuacji na rynku pracy</li> <li>2. Niewymuszonym wyborem</li> </ol>						
32. Jakie są Pana Pani zdaniem pozytywne i negatywne strony rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej?						
32.1. Korzyści, szanse:			32.2. Problemy, zagrożenia, wady:			
33. Czy w Pana(i) sytuacji zawodowej obawia się Pan(i)?:						
		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie umiem ocenić
1	Braku możliwości znalezienia zatrudnienia (długotrwałego bezrobocia)					
2	Braku stabilności zatrudnienia					
3	Braku możliwości swobodnego kreowania własnej ścieżki zawodowej (zmieniania stanowisk/pracodawców)					
4	Braku możliwości znalezienia zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych					
5	Istotnego pogorszenia Pana(i) sytuacji ekonomicznej					
6	Uzależnienia ekonomicznego od innych osób/instytucji					

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

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

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

		35.1 Ocena jakości					35.2 Ocena użyteczności						
		Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra	Trudno powiedzieć	Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra	Trudno powiedzieć
1	dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy												
2	dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej												
3	staż												
4	finansowanie szkolenia												
5	dotądki aktywizacyjne												
6	prace interwencyjne												
7	prace społecznie użyteczne												
8	roboty publiczne												
9	przygotowanie zawodowe dorosłych												
10	bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)												
11	refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną												
12	stypendium z tytułu dalszej nauki												
13	finansowanie kosztów przejazdu												
14	finansowanie kosztów zakwaterowania												
15	inne.....												

36. Co Pana(i) zdaniem podniosłoby efektywność form wsparcia istniejących na rynku pracy dla osób bezrobotnych?

37. Jakie inne formy wsparcia byłyby przydatne dla osób bezrobotnych? *(możliwość wyboru kilku odpowiedzi)*

6. wsparcie w zakładaniu działalności gospodarczej  
 7. wsparcie w prowadzeniu działalności gospodarczej w postaci inkubatora przedsiębiorczości  
 8. zapewnienie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, schorowanymi)  
 9. inne - jakie? .....  
 10. inne - jakie? .....

METRYCZKA

M.1. Płeć:

1) kobieta	2) mężczyzna
------------	--------------

M.2. Wiek:

1) 18-23 lata	2) 24-30 lat	3) 31-40 lat	4) 41-50 lat	5) powyżej 50 lat
---------------	--------------	--------------	--------------	-------------------

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

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

**Załącznik nr 3. Kwestionariusz ankiety – Osoby bierne zawodowo**

**ANKIETA DLA OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO**

Data: \_\_\_\_\_.\_\_\_\_.2017

Ankieter:

Nr:

1. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia na okolicznym rynku pracy (przez osobę, która rzeczywiście chce pracować) jest:				
1) bardzo łatwe	2) raczej łatwe	3) raczej trudne	4) bardzo trudne	5) trudno powiedzieć
2. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami/ kompetencjami jest na okolicznym rynku pracy:				
1) bardzo łatwe	2) raczej łatwe	3) raczej trudne	4) bardzo trudne	5) trudno powiedzieć
3. Czy Pana(i) zdaniem, znalezienie zatrudnienia dającego satysfakcjonujący poziom zarobków jest na okolicznym rynku pracy:				
1) bardzo łatwe	2) raczej łatwe	3) raczej trudne	4) bardzo trudne	5) trudno powiedzieć
4. Czy Pana(i) zdaniem w ostatnich trzech latach na lokalnym rynku pracy:				
1) przybywa miejsc pracy	2) liczba miejsc pracy utrzymuje się na względnie stałym poziomie	3) ubywa miejsc pracy	4) trudno powiedzieć	
5. Czy Pana(i) zdaniem, poziom płac na lokalnym rynku pracy, w stosunku do kosztów utrzymania, jest:				
1) bardzo niski	2) raczej niski	3) raczej wysoki	4) bardzo wysoki	5) trudno powiedzieć
6. Czy Pana(i) zdaniem, pracownicy mają wpływ na proponowane przez pracodawcę warunki pracy:				
1) tak	1. większość pracowników ma wpływ 2. tylko wysoko wykwalifikowani	2) nie - pracodawca narzuca warunki	3) trudno powiedzieć	
7. Czy Pana(i) zdaniem, pracodawcy działający na lokalnym rynku pracy, szanują swoich pracowników i wykonywaną przez nich pracę?				
1) zdecydowanie nie	2) raczej nie	3) raczej tak	4) zdecydowanie tak	5) trudno powiedzieć
8. Czy Pana(i) zdaniem pracownicy szanują miejsce pracy i dbają o to, by je zachować?				
1) zdecydowanie nie	2) raczej nie	3) raczej tak	4) zdecydowanie tak	5) trudno powiedzieć
9. Które ze zdań najtrafniej opisuje Pana(i) zdaniem warunki na lokalnym rynku pracy:				
1) pracodawcy wykorzystują pracowników, bo wiedzą, że zawsze znajdą nowych				

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

2) pracodawcy wykorzystują pracowników nisko kwalifikowanych, ale dbają o wysoko kwalifikowanych				
3) pracodawcy dbają o swoich pracowników, bo trudno im znaleźć osoby chętne do podjęcia pracy				
10. Jak długo pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo (nie pracuje i nie poszukuje pracy)?				
1) poniżej 3 miesięcy	2) od 3 do 6 miesięcy	3) od 7 do 12 miesięcy	4) od 13 do 24 miesięcy	5) powyżej 24 miesięcy
11. Z jakiego powodu pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo? <i>Należy zidentyfikować główny powód i poprzez zadawanie dodatkowych pytań możliwie precyzyjnie wskazać przyczynę bierności.</i>				
		Przykładowe pytania pogłębiające		Odpowiedź otwarta
1	Jeszcze się uczę	<i>Jaki poziom nauki? Jaki zawód/kierunek? Ile lat zostało do zakończenia? Czy nie chce łączyć nauki z pracą?</i>		
2	Opiekuję się dziećmi/ osobą starszą/ osobą chorą	<i>Kim się opiekuje? Ile czasu opieka będzie jeszcze konieczna? Czy pomoc w sprawowaniu opieki (żłobek, przedszkole, pielęgniarstwo, itp.) pozwoliłaby na aktywizację? Czy posiadane kwalifikacje są aktualne? Czy realne jest połączenie tej opieki z pracą np. zdalną lub niepełnoetatową?</i>		
3	Mój stan zdrowia nie pozwala na podjęcie pracy	<i>Czy zły stan zdrowia jest czasowy, czy trwały? Czy są takie prace/formy zatrudnienia które są możliwe do podjęcia w obecnym stanie zdrowia? Czy ma obawy przed podjęciem pracy?</i>		
4	Nie muszę pracować (mam inne, wystarczające źródła utrzymania)	<i>Z czego się utrzymuje? Czy nie czuje potrzeby aktywności zawodowej? Czy nie obawia się o pogorszenie sytuacji finansowej w przyszłości?</i>		
5	Nie mogłem(am) długo znaleźć pracy więc się poddałem(am) i przestałem(am) szukać	<i>Dlaczego był problem ze znalezieniem pracy? Czy szukano tylko lokalnie? Czy korzystano z fachowego wsparcia podczas poszukiwań? Czy przydałoby się wsparcie doradcze, psychologiczne? Czy jest gotowość do przekwalifikowania?</i>		
6	Przyzwyczałem(am) się do nie pracowania	<i>Czy nie czuje potrzeby aktywności zawodowej? Czy się boi podjąć pracę? Czy przydałoby się wsparcie doradcze, psychologiczne? Czy nie obawia się o pogorszenie sytuacji finansowej w przyszłości?</i>		
7	Inne	<i>Pytania pogłębiające adekwatne do sytuacji</i>		
8	Inne	<i>Pytania pogłębiające adekwatne do sytuacji</i>		
9	Inne	<i>Pytania pogłębiające adekwatne do sytuacji</i>		
12. Czy wykonywał(a) Pan(i) kiedykolwiek pracę zawodową?				
1) tak		2) nie (pomiń pyt. nr 13-17 i przejdź do pyt. nr 18)		
13. Jaka była forma ostatnio podejmowanego przez Pana(ią) zatrudnienia?				
1) umowa o pracę na okres próbny	2) umowa o pracę na czas określony	3) umowa o pracę na czas nieokreślony	4) umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe)	5) umowa zlecenia/umowa o dzieło
			6) praca kontraktowa	7) praca bez umowy
				8) samozatrudnienie
				9) inny rodzaj – jaki? .....
14. W ilu miejscach pracy był(a) Pan(i) zatrudniony(a) do tej pory: <i>Proszę dopisać liczbę miejsc pracy przy każdym typie zatrudnienia, które Pana(i) dotyczy. Jeśli nie był(a) zatrudniony(a) wpisać zero przy „Razem”.</i>				
1) umowa o pracę na okres próbny (która nie zmieniła się w umowę na czas określony/nieokreślony) .....				
2) umowa o pracę na czas określony (która nie zmieniła się w umowę bezterminową) .....				
3) umowa o pracę na czas nieokreślony .....				
4) umowa na czas wykonania danej pracy (np. prace sezonowe) .....				
5) umowa zlecenia/umowa o dzieło .....				
6) praca kontraktowa .....				
7) praca bez umowy .....				

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

8) nie pamiętam, jaka forma zatrudnienia .....						<b>Razem .....</b>	
15. Czy prowadził(a) Pan(i) kiedykolwiek własną działalność gospodarczą:							
<b>4) tak</b>						<b>2) nie</b>	
15.1. Ile działalności prowadzono? .....							
15.2. Jak długo prowadzono ostatnią działalność? ..... <i>(podać liczbę lat)</i>							
15.3. Ile czasu upłynęło od zakończenia ostatniej działalności? ..... <i>(podać liczbę lat, a jeśli poniżej roku – liczbę miesięcy)</i>							
4) 16. Proszę wymienić wszystkie zawody, w których był(a) Pan(i) zatrudniony(a):							
1)		4)		5)		6)	
2)		5)		6)			
3)		6)					
17. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą bezrobotną (zarejestrowaną lub niezarejestrowaną ale aktywnie poszukującą pracy)?							
<b>2) tak</b>						<b>2) nie</b>	
17.1. Ile razy był(a) Pan(i) osobą bezrobotną? .....							
17.2. Jak długo był(a) Pan(i) osobą bezrobotną <i>(suma wszystkich okresów podana w miesiącach)</i> .....							
17.3. Czy był(a) Pan(i) kiedykolwiek osobą długotrwale bezrobotną? <i>(minimum rok pozostawania bez pracy i jednoczesnego jej poszukiwania)</i>							
1. tak							
2. nie							
17.4. Czy był(a) Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy?							
1. tak – ile razy? .....							
2. nie							
18. Czy w Pana(i) sytuacji obawia się Pan(i)?:							
		Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak	Nie umiem ocenić	
1	Braku możliwości znalezienia zatrudnienia w przyszłości						
2	Konieczności powrotu na rynek pracy w przyszłości						
3	Braku możliwości znalezienia zatrudnienia w sytuacji problemów zdrowotnych						
4	Istotnego pogorszenia Pana(i) sytuacji ekonomicznej						
5	Uzależnienia ekonomicznego od innych osób/instytucji						
19. Jakie inne zagrożenia, obawy dostrzega Pan(i) w kontekście Pana(i) obecnej i przyszłej sytuacji zawodowej?							
20. Czy w najbliższym czasie widzi Pan(i) realną szansę na powrót do aktywności zawodowej/rozpoczęcie aktywności zawodowej?							
1) zdecydowanie tak		2) raczej tak		3) raczej nie		4) zdecydowanie nie	
20.1. Gdzie?:				20.4. Z czego to wynika? <i>(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)</i>			
1. na lokalnym rynku pracy (powiat)				1. sytuacja rodzinna uniemożliwia aktywność zawodową			
2. na regionalnym rynku pracy (województwo)				2. sytuacja zdrowotna uniemożliwia aktywność zawodową			
3. planuję wyjazd do innego województwa							
4. planuję wyjazd za granicę							
5. jeszcze nie wiem							

<p>20.2. Kiedy?:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. do 1 miesiąca</li> <li>2. 2-3 miesiące</li> <li>3. 4-6 miesięcy</li> <li>4. powyżej 6 miesięcy</li> <li>5. jeszcze nie wiem</li> </ol> <p>20.3. W jakiej formie?:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. praca etatowa</li> <li>2. praca bez umowy</li> <li>3. praca na umowę zlecenia/umowę o dzieło</li> <li>4. praca kontraktowa</li> <li>5. samozatrudnienie</li> <li>6. inna forma.....</li> <li>7. jeszcze nie wiem</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. nie chcę podejmować pracy (boję się wymagań i obowiązków)</li> <li>4. nie chcę podejmować pracy (przyzwyczaiałem(am) się do nie pracowania)</li> <li>5. nie muszę pracować (mam inne, wystarczające źródła utrzymania)</li> <li>6. nie planuję szukać pracy, bo i tak nie ma ofert pracy</li> <li>7. nie mam kwalifikacji wymaganych na rynku pracy</li> <li>8. zostało mi jeszcze kilka lat nauki</li> <li>9. inne powody.....</li> </ol> <p><b>Przejdź do pyt. nr 23</b></p>
<p>21. Czy rozważa Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej?</p>	
<p><b>1) tak</b></p> <p>21.1. Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? (Proszę wskazać maksymalnie 3 główne powody)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zawsze chciałem(am) być sam(a) dla siebie szefem</li> <li>2. Nie ma żadnych ofert pracy na lokalnym rynku pracy</li> <li>3. Własna działalność to jedyna forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moimi obowiązkami rodzinnymi</li> <li>4. Własna działalność to jedyna forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moim stanem zdrowia</li> <li>5. Jeśli chcę miejsce pracy zgodne z moimi zainteresowaniami i kwalifikacjami, muszę je stworzyć sam, bo nie ma ofert pracy tego typu</li> <li>6. Na lokalnym rynku pracy oferowane są bardzo niskie zarobki</li> <li>7. Chcę spróbować czegoś nowego, sprawdzić się, podjąć wyzwanie</li> <li>8. Zainteresowała mnie możliwość uzyskania dofinansowania z urzędu pracy/z UE</li> <li>9. Inny powód – jaki? .....</li> </ol> <p>21.2. Czy założenie własnej działalności jest w Pana(i) przypadku:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Koniecznością wynikającą z sytuacji na rynku pracy</li> <li>2. Niewymuszonym wyborem</li> </ol>	<p><b>2) nie</b></p>
<p>22. Jakie są Pana Pani zdaniem pozytywne i negatywne strony rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej?</p>	
<p>22.1. Korzyści, szanse:</p>	<p>22.2. Problemy, zagrożenia, wady:</p>
<p>23. Co mogłoby pomóc Panu(i) w podjęciu aktywności zawodowej? (Ankieter nie czyta odpowiedzi, tylko klasyfikuje lub dopisuje odpowiedź własną respondenta, na końcu ewentualnie dopytuje o poniższe zagadnienia. Możliwość wyboru wielu odpowiedzi).</p>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Uzupełnienie wykształcenia formalnego (matura, tytuł zawodowy, studia)</li> <li>2) Podniesienie posiadanych kwalifikacji (kursy, szkolenia, dodatkowe uprawnienia)</li> <li>3) Przekwalifikowanie (zmiana zawodu)</li> <li>4) Zdobywanie doświadczenia zawodowego</li> <li>5) Wsparcie doradcze (jak szukać, gdzie szukać, jakiej pracy szukać?)</li> <li>6) Zorganizowanie opieki nad osobami zależnymi (przedszkole, żłobek, opiekunka, pielęgniarka, itp.)</li> <li>7) Trening kompetencji osobistych i społecznych</li> <li>8) Wsparcie psychologiczne (terapia)</li> <li>9) Wsparcie psychologiczne nakierowane na wzmocnienie wiary we własne siły i możliwości (wzmocnienie pewności siebie)</li> <li>10) Inne .....</li> <li>11) Inne .....</li> <li>12) Inne .....</li> </ol>	

POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

24. Z jakich środków utrzymuje się Pan(i) i członkowie Pana(i) gospodarstwa domowego? <i>(Należy zaznaczyć wszystkie właściwe)</i>															
1) Dochody z pracy innego członka/innych członków gospodarstwa domowego							5) Renta								
2) Dochody z gospodarstwa rolnego							6) Emerytura								
3) Dochody z wynajmu nieruchomości							7) Zasiłki socjalne								
4) Dochody z operacji finansowych (giełda, lokaty, itp.)							8) Zasiłek dla bezrobotnych								
							9) Inne – jakie?.....								
25. Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego <i>(miesięczna kwota netto na osobę = suma wszystkich dochodów w gospodarstwie dzielona przez liczbę osób)</i>															
1) do 500 zł			4) 1001 – 1500 zł			7) 2501 – 3000 zł			9) nie wiem						
2) 501 – 750 zł			5) 1501 – 2000 zł			8) ponad 3000 zł			10) odmowa odpowiedzi						
3) 751 -1000 zł			6) 2001 – 2500 zł												
26. Czy aktualny poziom dochodów przypadających na jednego członka gospodarstwa jest wystarczający by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)?															
1) zdecydowanie nie				2) raczej nie				3) raczej tak <i>(przejdź do pyt. nr 28)</i>				4) zdecydowanie tak <i>(przejdź do pyt. nr 28)</i>			
27. Jakie dochody przypadające na jednego członka gospodarstwa uznał(a)by Pan(i) za wystarczające dla utrzymania członków Pana(i) gospodarstwa domowego?															
1) 501 – 750 zł			3) 1001 – 1500 zł			5) 2001 – 2500 zł			7) Ponad 3000 zł						
2) 751 – 1000 zł			4) 1501 – 2000 zł			6) 2501 – 3000 zł									
28. Czy zna Pan(i) jakieś formy wsparcia dedykowanego osobom biernym zawodowo? <i>(Należy zaznaczyć wszystkie, o których respondent ma jakąś wiedzę - nie koniecznie w nich uczestniczył)</i>															
1) dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy							10) bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)								
2) dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej							11) refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną								
3) staż							12) stypendium z tytułu dalszej nauki								
4) finansowanie szkolenia							13) finansowanie kosztów przejazdu								
5) dodatki aktywizacyjne							14) finansowanie kosztów zakwaterowania								
6) prace interwencyjne							15) Inne – jakie? .....								
7) prace społecznie użyteczne							16) nie znam żadnych								
8) roboty publiczne															
9) przygotowanie zawodowe dorosłych															
29. Z jakich form wsparcia dedykowanych osobom biernym zawodowo korzystał(a) Pan(i) w ciągu ostatnich 5 lat? Jak je Pan(i) ocenia pod kątem użyteczności i jakości? <i>Proszę zaznaczyć wszystkie instrumenty, z których Pan(i) korzystał(a) a następnie je ocenić (tylko wykorzystane)</i>															
		29.a Ocena jakości						29.b Ocena użyteczności							
		Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra	Trudno powiedzieć	Bardzo zła	Raczej zła	Przeciętna	Raczej dobra	Bardzo dobra	Trudno powiedzieć		
1	dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy														
2	dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej														
3	staż														
4	finansowanie szkolenia														
5	dodatki aktywizacyjne														
6	prace interwencyjne														
7	prace społecznie użyteczne														
8	roboty publiczne														
9	przygotowanie zawodowe dorosłych														



POTENCJAŁ KADROWY RYNKU PRACY

10	bony dla osób bezrobotnych (np. szkoleniowe, stażowe, na zasiedlenie)												
11	refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną												
12	stypendium z tytułu dalszej nauki												
13	finansowanie kosztów przejazdu												
14	finansowanie kosztów zakwaterowania												
15	inne.....												

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

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

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

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

**METRYCZKA**

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