



**WSZECHSTRONNA ANALIZA RYNKU PRACY**  
**– DIAGNOZA I PROGNOZA**  
**BADANIE OSÓB PRACUJĄCYCH I SAMOZATRUDNIONYCH**  
**Z WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO**

**RAPORT KOŃCOWY Z BADAŃ ILOŚCIOWYCH I JAKOŚCIOWYCH**  
**2012**



[www.lorp.wup.lublin.pl](http://www.lorp.wup.lublin.pl)



**KAPITAŁ LUDZKI**  
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

# **WSZECHSTRONNA ANALIZA RYNKU**

## **PRACY – DIAGNOZA I PROGNOZA**

**BADANIE OSÓB PRACUJĄCYCH I SAMOZATRUDNIONYCH  
Z WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO**

**Raport końcowy z badań ilościowych i jakościowych  
2012**

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
Ul. Okopowa 5, 20 – 022 Lublin  
Sekretariat tel. 81 463 53 00, fax 81 463 53 05  
e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl  
www.wup.lublin.pl

Projekt „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i budżet państwa.  
Poddziałanie 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Publikacja jest dostępna bezpłatnie.

**OPRACOWANIE I REALIZACJA BADAŃ ILOŚCIOWYCH:**



Ul. Zakole 2  
10 - 699 Olsztyn  
www.generalprojekt.pl

**Zespół autorski:**

Izabela Bednarczyk  
Monika Jaroszevska  
Milena Opęchowska  
Aneta Sieklicka  
Joanna Tomczyk

**Redakcja naukowa:**

Marek Szturo

**REALIZACJA BADAŃ JAKOŚCIOWYCH:**



**Zespół autorski:**

Grzegorz Gach  
Piotr Krzesiński  
Cezary Makowski

Nakład 500 egzemplarzy  
ISBN: 978-83-63826-02-4

## Spis treści

<b>WPROWADZENIE .....</b>	<b>5</b>
<b>I. OPIS KONCEPCJI BADANIA.....</b>	<b>6</b>
1.1. Cele badania.....	6
1.2. Zakres badania ilościowego.....	7
1.3. Osoby pracujące i samozatrudnione w świetle wyników innych badań.....	10
1.4. Hipotezy badawcze.....	17
1.5. Operat losowania.....	18
<b>II. METODYKA BADANIA.....</b>	<b>19</b>
2.1. Badanie ilościowe .....	19
2.2. Badanie jakościowe .....	21
<b>III. WYNIKI BADANIA ILOŚCIOWEGO OSÓB PRACUJĄCYCH.....</b>	<b>22</b>
3.1. Charakterystyka badanej populacji osób pracujących .....	22
3.2. Ścieżka kariery zawodowej osób pracujących .....	24
3.3. Doświadczenia zawodowe na aktualnym stanowisku pracy .....	31
3.4. Plany zawodowe osób pracujących .....	49
3.5. Ocena własnych możliwości na rynku pracy .....	58
3.6. Sytuacja pracujących osób niepełnosprawnych.....	60
Podsumowanie .....	62
<b>IV. WYNIKI BADANIA ILOŚCIOWEGO OSÓB SAMOZATRUDNIONYCH.....</b>	<b>65</b>
4.1. Charakterystyka badanej populacji .....	65
4.2. Ścieżka kariery zawodowej.....	67
4.3. Aktualny status na rynku pracy .....	73
4.4. Ocena prowadzonej działalności gospodarczej .....	78
4.5. Plany zawodowe osób samozatrudnionych .....	84
4.6. Ocena własnych możliwości na rynku pracy.....	90
4.7. Sytuacja samozatrudnionych osób niepełnosprawnych.....	92
Podsumowanie .....	94
<b>V. WYNIKI BADANIA JAKOŚCIOWEGO INSTYTUCJI RYNKU PRACY .....</b>	<b>96</b>
5.1. Badanie jakościowe z przedstawicielami instytucji, które realizowały projekty PO KL, w ramach których przekazywano wsparcie na podjęcie działalności gospodarczej .....	96
Wsparcie osób zakładających własną działalność gospodarczą. Charakterystyka beneficjentów pomocy .....	97
Dobre praktyki .....	98
Trudności i obawy związane z utrzymaniem się na rynku .....	98
Dodatkowe kształcenie.....	99
Wskazówki badanych odnośnie problemów i sposobów ich rozwiązywania .....	100

5.2. Badanie jakościowe z przedstawicielami związków zawodowych .....	101
Rola związku, charakterystyka pracowników i ich miejsc pracy, sposoby identyfikacji sytuacji zatrudnionych .....	101
Źródła sukcesu zawodowego pracowników. Dobre praktyki radzenia sobie z wymaganiami miejsca pracy. Kształcenie .....	103
Trudności i obawy pracujących .....	104
Wskazówki badanych odnośnie problemów i sposobów ich rozwiązywania .....	105
5.3. Badanie jakościowe z przedstawicielami instytucji działających na rzecz osób niepełnosprawnych .....	106
Charakterystyka niepełnosprawnych pracujących. Formy wsparcia. Oczekiwania grupy i jej zróżnicowanie .....	106
Dobre praktyki .....	107
Trudności i obawy .....	107
Kształcenie .....	109
Wskazówki badanych odnośnie problemów i sposobów ich rozwiązywania .....	109
5.4. Badanie jakościowe z przedstawicielami sektora ekonomii społecznej .....	111
Instytucje sektora ekonomii społecznej wobec osób zagrożonych wykluczeniem społecznym ..	111
Dobre praktyki .....	112
Trudności i obawy pracujących oraz prowadzących działalność gospodarczą .....	113
Kształcenie .....	115
Wskazówki badanych odnośnie problemów i sposobów ich rozwiązywania .....	117
<b>VI. PODSUMOWANIE PRZEPROWADZONYCH BADAŃ .....</b>	<b>119</b>
6.1. Weryfikacja hipotez .....	119
6.2. Wnioski z badania osób pracujących wraz z rekomendacjami .....	127
6.3. Wnioski z badania osób samozatrudnionych wraz z rekomendacjami .....	129
<b>VII. ANEKS .....</b>	<b>131</b>

## Wprowadzenie

Współczesny rynek pracy wymaga od kandydatów ubiegających się o przyjęcie do pracy coraz większych kwalifikacji zawodowych. Jednocześnie wpływa to na sytuację osób już pracujących, wobec których oczekuje się, iż będą one stale doskonaliły i podwyższały swoje kwalifikacje zawodowe. Pojawiające się błyskawicznie zmiany powodują, że pracę znajdują tylko ci, którzy spełniają oczekiwania danego pracodawcy w określonym czasie. Dla wielu osób znalezienie zatrudnienia często staje się niemal niemożliwe. Przekwalifikowanie się wymaga zaś czasu, dlatego obecnie ważne jest, aby pracownicy byli bardzo elastyczni i szybko dostosowywali się do zachodzących zmian i wymagań stawianych przez pracodawców. Korzystanie z szeregu oferowanych przez instytucje szkoleniowe kursów oraz szkoleń podnoszących i doskonalących kwalifikacje zawodowe daje szansę na dość szybkie zdobycie kwalifikacji adekwatnych do wymagań stawianych przez pracodawców.

Obecnie coraz więcej osób decyduje się na założenie własnej działalności gospodarczej. Przedsiębiorcy nierzadko próbują sprawdzić się w roli pracodawcy, jak również znaleźć swoją niszę na bardzo wymagającym rynku. Często jednak muszą zmierzyć się z porażką, dlatego tak ważne jest poruszenie tematu umiejętności radzenia sobie ze zmieniającymi się warunkami zatrudnienia i działalności gospodarczej. Skierowanie wsparcia do osób pracujących jest tak samo istotne, jak działania na rzecz bezrobotnych, ponieważ narażeni są oni na zwolnienia oraz trudności z późniejszym znalezieniem zatrudnienia ze względu na posiadane kwalifikacje i umiejętności, które są coraz częściej niewystarczające i zdezaktualizowane.

Niniejszy raport jest efektem końcowym pierwszej fali przeprowadzonych badań ilościowych osób pracujących i samozatrudnionych oraz badań jakościowych wśród instytucji rynku pracy, w ramach ścieżki badawczej „*Wszechstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza*”.

Badanie ilościowe zostało przeprowadzone przez firmę General Projekt Sp. z o.o. z siedzibą w Olsztynie na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, natomiast badanie jakościowe przez Zespół Badawczy Zamawiającego, w ramach realizacji projektu systemowego „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy”. Projekt współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków krajowych w ramach budżetu państwa.

## I. Opis koncepcji badania

### 1.1. Cele badania

**Cel główny badania:** uzyskanie użytecznej wiedzy o sposobach radzenia sobie z wymaganiami rynku pracy osób pracujących i samozatrudnionych, które są mieszkańcami województwa lubelskiego

W ramach celu ogólnego zostały sformułowane **cele szczegółowe**, które zostały osiągnięte na drodze badania osób pracujących i samozatrudnionych oraz przedstawicieli rynku pracy:

#### ☞ DIAGNOZA

---

**CEL I** Uzyskanie wiedzy o:

- okolicznościach i sposobach uzyskania aktualnej pracy przez osoby pracujące oraz założenia działalności przez osoby samozatrudnione,
- oczekiwaniach kompetencyjnych pracodawców,
- zapotrzebowaniu rynku na określone produkty i/lub usługi.

**CEL II** Uzyskanie charakterystyk osób pracujących i samozatrudnionych w zakresie:

- ich aktualnego statusu i historii na rynku pracy,
- dotychczasowego uczestnictwa w postępowaniach rekrutacyjnych, w podnoszeniu kwalifikacji i umiejętności,
- zmian miejsc i stanowisk pracy,

a także określenie stopnia satysfakcji z pracy oraz zidentyfikowanie zróżnicowania wśród badanych w ww. obszarach.

**CEL III** Sformułowanie listy dobrych przykładów radzenia sobie z wymaganiami rynku pracy osób pracujących i samozatrudnionych.

**CEL IV** Sformułowanie listy doświadczanych trudności i formułowanych obaw przez pracujących i samozatrudnionych, dotyczących utrzymania zatrudnienia i działalności i/lub pomniejszających ich satysfakcję z wykonywanej pracy i możliwości kształtowania kariery zawodowej.

#### ☞ PROGNOZA

---

**CEL V** Uzyskanie wiedzy o potrzebach dotyczących uzupełniania kwalifikacji i umiejętności przez osoby pracujące i samozatrudnione.

**CEL VI** Uzyskanie wiedzy pochodzącej od pracujących i samozatrudnionych, o stabilności, pewności, zmianach zatrudnienia, potencjalnych miejscach pracy.

## 1.2. Zakres badania ilościowego

### I. Zakres terytorialny

- ✓ badanie swoim zasięgiem obejmowało całe województwo lubelskie,

### II. Zakres podmiotowy

- ✓ jednostkę badania stanowiły:
  - ↳ osoby pracujące i samozatrudnione z regionu woj. lubelskiego,

### III. Zakres przedmiotowy

- ✓ w ramach każdego celu szczegółowego sformułowane zostały następujące problemy badawcze:

## DIAGNOZA

### Cel I:

#### → DOTYCZĄCE OSÓB PRACUJĄCYCH:

- Podstawowe czynniki (warunki konieczne) mające wpływ na uzyskanie obecnego zatrudnienia (definiowanego, jako zasadnicze), sposób uzyskania informacji o nim, stopień samodzielności w uzyskaniu informacji o pracy, źródło informacji o pracy, opis ewentualnej procedury rekrutacji – stopień jej sformalizowania: ewentualne ogłoszenie z ofertą pracy, miejsce jej ewentualnej ekspozycji, ewentualna rozmowa, selekcja itp.
- Najważniejsze wymagania zajmowanego stanowiska, co do kwalifikacji, wiedzy i umiejętności pracownika. Umiejętności oceniane, jako transferowalne – do wykorzystania na innym stanowisku pracy, nietransferowalne – specyficzne dla aktualnego stanowiska pracy.

#### → DOTYCZĄCE OSÓB SAMOZATRUDNIONYCH:

- Powody założenia obecnej działalności gospodarczej. Ewentualne wsparcie zewnętrzne (finansowe, inne) założenia i/lub prowadzenia obecnej działalności gospodarczej.
- Ogólna charakterystyka wymagań rynku na rodzaj i sposób prowadzonej działalności.

### Cel II:

- Wykształcenie osiągnięte. Ukończony/odbywany kierunek(ki) kształcenia oraz lokalizacja szkoły ostatnio ukończonej.
- Dotychczasowy łączny okres: zatrudnienia na podstawie umów o pracę i umów cywilnoprawnych, pozostawania bez pracy mimo gotowości do jej podjęcia.
- Intensywność formalnego poszukiwania pracy najemnej: a) ilość przekazanych aplikacji o pracę w ciągu ostatnich 10 lat, b) ilość bezpośrednich zdarzeń rekrutacyjnych (rozmowa wstępna, kwalifikacyjna, test itp.).
- Najczęstsze elementy postępowań rekrutacyjnych, w których uczestniczyli.
- Liczba i rodzaj ewentualnych działań, związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności, podejmowanych dla utrzymania obecnego zatrudnienia/działalności, w ciągu ostatnich 2 lat lub krócej, (jeśli zatrudnienie/działalność trwa krócej niż 2 lata), rodzaj powyższych działań podjętych na własny rachunek.
- Liczba wszelkich inicjatyw (kurs, szkolenie, kształcenie) związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności w ciągu ostatnich 10 lat.



- Ilość instytucji, w których respondent był zatrudniony na podstawie umów o pracę i umów cywilnoprawnych, włącznie z obecną.

→ **DOTYCZĄCE OSÓB PRACUJĄCYCH:**

- Stanowisko według aktualnej umowy/umów, ogólny/e zakres/y obowiązków – typowe wykonywane zajęcia, obszar terytorialny wykonywanej pracy, ewentualny wymiar/y czasu pracy. Obecny pracodawca/y – status, wielkość, główne rodzaje działalności. Ewentualne własne prowadzenie działalności gospodarczej – profil, obszar działalności.
- Liczba wszystkich dotychczasowych umów, włącznie z obecną, u aktualnego, definiowanego, jako podstawowego, pracodawcy (dot. umów rodzajowo różnych tzn. odzwierciedlających zmianę stanowiska pracy lub zakresu obowiązków a nie przedłużenie czasu trwania umowy).
- Satysfakcja z rodzaju wykonywanej pracy i z wynagrodzenia za pracę.

→ **DOTYCZĄCE OSÓB SAMOZATRUDNIONYCH:**

- Profil działalności, rodzaj świadczonych usług, typowe zajęcia, obszar terytorialny wykonywanej działalności.
- Dotychczasowy łączny nieprzerwany okres prowadzenia obecnej działalności gospodarczej, ilość dotychczasowych działalności (oddzielonych przerwą czasową lub zawieszeniem), ilość realnych modyfikacji charakteru obecnej działalności (rozszerzenie/zmniejszenie zakresu działań, zmiana zasadniczych działań).
- Satysfakcja z wykonywanej działalności i z osiągniętych dochodów.

**Cel III:**

- Ocena własnej sytuacji zawodowej pod kątem: satysfakcji z wykonywanej pracy, wynagrodzenia, rozwoju osobistego dzięki aktualnej pracy, zatrudnialności rozumianej, jako zdolności zdobywania i utrzymywania pracy przy zmiennych potrzebach rynku pracy.
- Identyfikacja przykładów działań respondentów w odpowiedzi na wymagania związane z poszukiwaniem lub posiadaniem zajęciem (obecnie i w przeszłości).

→ **DOTYCZĄCE OSÓB PRACUJĄCYCH:**

- Posiadanie pomysłów na: zmianę miejsca pracy (inny pracodawca) oraz działalność gospodarczą wraz ze stopniem motywacji do ich realizacji.
- Ocena własnego potencjału na rynku pracy. Powody, sposoby i częstotliwość ewentualnego poszukiwania informacji o lepszym, w swojej ocenie, miejscu pracy, w innej instytucji.

→ **DOTYCZĄCE OSÓB SAMOZATRUDNIONYCH:**

- Ocena potencjału firmy. Powody, sposoby i częstotliwość ewentualnego poszukiwania informacji dającej możliwość poszerzenia działalności lub rezygnacji z samozatrudnienia na rzecz innej formy zatrudnienia.

**Cel IV:**

→ **DOTYCZĄCE OSÓB PRACUJĄCYCH:**

- Źródła i nasilenie ewentualnych obaw o utratę pracy definiowanej jako zasadniczej.
- Źródła i poczucie ewentualnej dyskryminacji, w tym ze względu na płeć i ewentualną niepełnosprawność (weryfikacja posiadania), w ramach pracy.
- Poczucie trudności zmiany miejsca zatrudnienia na: a) dające więcej satysfakcji, b) dające lepsze warunki finansowe.

- Poczucie trudności w kształtowaniu własnej kariery zawodowej.

→ **DOTYCZĄCE OSÓB SAMOZATRUDNIONYCH:**

- Czynniki ryzyka niepowodzenia w prowadzeniu działalności gospodarczej. Źródła i nasilenie ewentualnych obaw o konieczność zlikwidowania działalności.
- Poczucie trudności zmiany rodzaju wykonywanej pracy na: a) dającą więcej satysfakcji, b) dającą lepsze warunki finansowe.

☞ **PROGNOZA**

---

**Cel V:**

- Poczucie przygotowania do: dokonywania właściwych wyborów w czasie pracy w przypadku sytuacji wątpliwych etycznie lub prawnie, komunikowania swoich odczuć i potrzeb przełożonym lub współpracownikom, pracy w grupie - współpracy z innymi, radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych w pracy.
- Potrzeby (i możliwości) w zakresie uzupełniania oraz zdobywania kwalifikacji i umiejętności w najbliższych miesiącach i latach, w tym ewentualnie definiowane potrzeby dotyczące zdobywania kwalifikacji związanych z ekologicznymi rozwiązaniami technologicznymi.

**Cel VI:**

→ **DOTYCZĄCE OSÓB PRACUJĄCYCH:**

- Czynniki mające wpływ na utrzymanie obecnego zatrudnienia, definiowanego, jako podstawowe, z wyszczególnieniem leżących ewidentnie: a) po stronie pracodawcy b) po stronie respondenta.
- Stopień pewności utrzymania aktualnego zasadniczego zatrudnienia w ciągu najbliższych dwóch lat.
- Stopień i poczucie pewności zatrudnienia w dowolnym miejscu w ciągu najbliższych dwóch lat.
- Przewidywane istotne zmiany związane z miejscem pracy w ciągu najbliższych dwóch lat (np. zmiana warunków pracy, oczekiwań pracodawcy, likwidacja miejsca pracy, rozszerzenie obowiązków, duplikacja, multiplikacja stanowiska, nowe ekologiczne rozwiązania technologiczne).
- Ocena zapotrzebowania na innych pracowników aktualnego pracodawcy: w jakiej perspektywie czasowej, ilość, o jakiej wiedzy -umiejętnościach-kwalifikacjach (w tym wymieniane kwalifikacje związane z tzw. zielonymi i białymi miejscami pracy).

→ **DOTYCZĄCE OSÓB SAMOZATRUDNIONYCH:**

- Czynniki mające wpływ na utrzymanie, powodzenie i rozwój obecnej działalności.
- Stopień pewności utrzymania aktualnej działalności w ciągu najbliższych dwóch lat.
- Przewidywane istotne zmiany związane z prowadzoną działalnością w ciągu najbliższych dwóch lat (np. zmiana warunków, oczekiwań kontrahentów, rozszerzenie obowiązków, zmniejszenie/ zwiększenie zapotrzebowania na podobny rodzaj działalności/pracowników, na ewentualne nowe ekologiczne rozwiązania technologiczne).

### 1.3. Osoby pracujące i samozatrudnione w świetle wyników innych badań

#### OSOBY PRACUJĄCE

Dostępna literatura dotycząca sposobów radzenia sobie z wymaganiami rynku pracy przez osoby pracujące jest bardzo uboga. Różne instytucje, zwłaszcza zajmujące się rynkiem pracy, prowadzą różnego rodzaju badania dotyczące w głównej mierze osób bezrobotnych i ich szans na znalezienie zatrudnienia. Jednakże temat radzenia sobie ze zmieniającymi się warunkami na polskim rynku pracy jest tak samo ważny w przypadku osób już pracujących, jak i tych szukających zatrudnienia.

Skoro różnego rodzaju badania nieustannie wskazują na rosnące zwiększanie wymagań pracodawców odnośnie osób starających się o przyjęcie na dane stanowisko, ważne jest, aby uwaga instytucji rynku pracy zwrócona była nie tylko na osoby bezrobotne – poszukujące zatrudnienia, ale i osoby pracujące, które z powodu niewystarczających kwalifikacji i umiejętności mogą zostać zwolnione. Mogą one również być przykładem, w jaki sposób utrzymać zatrudnienie lub prowadzenie działalności gospodarczej.

#### ☞ „Wykształcenie pracowników, a pozycja konkurencyjna przedsiębiorstw”, PARP, Warszawa 2010

W 2010 r. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości opracowała raport pn. „Wykształcenie pracowników, a pozycja konkurencyjna przedsiębiorstw”. Głównym celem badania było określenie zależności pomiędzy kompetencjami oraz wykształceniem pracowników małych i średnich przedsiębiorstw, a konkurencyjnością i innowacyjnością tych przedsiębiorstw oraz możliwościami odniesienia sukcesu na rynku. Badanie zostało przeprowadzone wśród pracowników szeregowych oraz kadry zarządzającej z wykorzystaniem metod ilościowych i jakościowych.

#### GŁÓWNE WYNIKI BADANIA

- głównym wyznacznikiem pozycji konkurencyjnej jest potencjał konkurencyjny, na który składa się stan zasobów materialnych i niematerialnych przedsiębiorstwa,
- menedżerowie mikro, małych i średnich przedsiębiorstw największą wagę wydają się ciągle przykładac do jakości wyposażenia technicznego jako składnika potencjału konkurencyjnego. Niektórzy przedsiębiorcy, stosując strategię inwestowania w nowoczesne maszyny w pewnym stopniu zaniedbują troskę o wysokie kwalifikacje kadry. Jednak większość dostrzega także rolę zasobów ludzkich. Warto przy tym zaznaczyć, iż jakość zasobów ludzkich nie zależy od rozmiarów przedsiębiorstw,
- na konkurencyjność i innowacyjność badanych firm najsilniej wpływają wykształcenie i kompetencje menedżerów. Zależność taką w mniejszym stopniu można zauważyć w odniesieniu do pracowników szeregowych. Wysokie kwalifikacje menedżerów sprzyjają wysokiej adaptacyjności przedsiębiorstw, która jest niezbędna w warunkach zmiennego i niesprzyjającego otoczenia,
- przedsiębiorstwa posiadające kierownictwo legitymujące się wyższym wykształceniem są bardziej otwarte nie tylko na nowe rozwiązania technologiczne, ale także na nowe rozwiązania organizacyjne i współpracę z innymi podmiotami w zakresie rozwoju produktów i usług,

- nie tylko sam poziom wykształcenia menedżerów ma znaczenie, ale także typ wykształcenia. Co ciekawe, najlepiej na rynku radziły sobie firmy, w których występował zrównoważony skład kadry menedżerów bez dominacji osób z określonym profilem: technicznym, ekonomicznym czy innym. Wśród kompetencji kadry kierowniczej kluczowe są kompetencje menedżerskie i poznawcze związane ze zdolnością do działania w zmieniających się warunkach,
- analiza praktyk szkoleniowych badanych przedsiębiorstw wykazała niską aktywność zarówno przedsiębiorców, jak i samych pracowników,
- głównymi barierami podwyższania kwalifikacji zawodowych i kompetencji są wysokie ceny szkoleń i brak czasu na szkolenia. Przy czym bariery w zakresie szkoleń pracowników, pomimo wsparcia publicznego, ciągle silniej odczuwają mniejsze firmy. Jednak wydaje się, że wskazywane niedogodności są przynajmniej w części traktowane jako racjonalne uzasadnienie niechęci do prowadzenia szkoleń,
- za istotną należy także uznać niepełną świadomość konieczności i korzyści związanych z podnoszeniem kwalifikacji i kompetencji w warunkach gospodarki opartej na wiedzy,
- w badaniu ujawniono, iż istnieje odmienna polityka personalna firm nieinnowacyjnych, którą można określić, jako opartą na tak zwanej koncepcji „sita” (wybierania najlepszych kandydatów) i polityka „rozwoju kapitału ludzkiego” (inwestowania w rozwój pracowników) charakterystyczna dla firm innowacyjnych. Wykazana zależność aktywności szkoleniowej od innowacyjności firm wydaje się dwukierunkowa. Z jednej strony w badaniach ujawniła się potrzeba szkolenia pracowników ze względu na dokonujące się procesy innowacyjne (np. podwyższenie kwalifikacji ze względu na wprowadzane nowe rozwiązania). Z drugiej strony w firmach, które bardziej troszczą się o kompetencje i zadowolenie pracowników niewątpliwie takie działania sprzyjają dynamizowaniu procesów innowacyjnych,
- procesy szkoleniowe w miejscach pracy są głównym źródłem doskonalenia kwalifikacji i kompetencji pracowników MSP. Może to sugerować potrzebę szerszego propagowania potrzeby samokształcenia wśród pracowników i związanej z tym odpowiedzialności za własne kompetencje – co jest szczególnie istotne z punktu widzenia niewystarczającej aktywności pracodawców. Ważnym argumentem przekonującym pracowników do szkoleń może być zauważona zależność, iż podnoszenie kwalifikacji co najmniej subiektywnie (a prawdopodobnie i obiektywnie) zwiększa szanse pracowników na rynku pracy.

☞ **„Badanie pracujących w zakresie planowania działań i kierunków dalszego kształcenia i doksztalcenia. Wyniki badania osób pracujących z województwa łódzkiego”, WUP, Kutno 2006**

Raport „Badanie pracujących w zakresie planowania działań i kierunków dalszego kształcenia i doksztalcenia. Wyniki badania osób pracujących z województwa łódzkiego” zawiera wyniki badania osób pracujących w firmach zlokalizowanych w województwie łódzkim. Badanie zrealizowano metodą ilościową, posługując się techniką wywiadu kwestionariuszowego na próbie N=1500 osób.

Z badania wynika, iż tylko co trzeci pracownik podejmował jakąkolwiek aktywność mającą na celu podniesienie własnych kwalifikacji. Z kursów i szkoleń korzystała co druga z tych osób, czyli około 15% pracowników brało udział w szkoleniach, bądź kursach, podjętych z własnej inicjatywy. W związku z tym można powiedzieć, że stosunkowo niewielka część populacji osób pracujących charakteryzuje się postawą aktywną, nastawioną na podnoszenie kwalifikacji w trybie ustawicznym. Jednocześnie te oso-

by, które podejmują kształcenie z własnej inicjatywy, zazwyczaj czynią to – jak można sądzić - w kontekście wykonywanej, bądź zamierzonej aktywności zawodowej.

Analiza planów edukacyjnych potwierdza większą aktywność osób lepiej wykształconych, a także relatywnie największe zainteresowanie tą formą, którą stanowią kursy i szkolenia. Najczęściej wskazywanym kierunkiem (zakresem) podnoszenia kwalifikacji wśród pracowników w województwie łódzkim są kursy nauki języków obcych. Jeśli dane te traktować bardziej jako wskaźnik potrzeb, a nie konkretnych zamiarów, to widoczne jest, że na polu znajomości języków obcych mamy do czynienia z istotnym deficytem.

☞ **„Monitoring Plus. Wyniki badania wśród przedsiębiorców oraz osób pracujących z terenu województwa kujawsko – pomorskiego”, WUP, Toruń 2005**

Prezentowane wyniki dotyczą zrealizowanego wśród przedsiębiorców i osób pracujących badania przeprowadzonego techniką bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych na próbie N=1572 pracodawców i N=1500 osób pracujących. W raporcie tym podjęto próbę przybliżenia wybranych elementów rynku pracy, opisywanych z perspektywy jego faktycznych uczestników, a więc pracodawców oraz osób pracujących.

**GLÓWNE WYNIKI BADANIA**

- nieco ponad 40% badanych nie potrafi porozumieć się w żadnym języku obcym nawet na podstawowym poziomie; dotyczy to przede wszystkim mężczyzn, osób zamieszkałych na wsi, starszych i słabiej wykształconych. Pozostali respondenci najczęściej znają jeden język obcy – głównie rosyjski bądź angielski,
- odsetek osób posługujących się językiem angielskim rośnie wraz ze spadkiem ich wieku; jednocześnie im wyższy wiek badanych, tym większy udział osób posługujących się językiem rosyjskim,
- analiza innych kwalifikacji posiadanych przez respondentów wskazuje, że badani są świadomi, iż dla zdobycia zatrudnienia znaczenie mają zarówno umiejętności *stricto* zawodowe (wiedza w określonej dziedzinie, znajomość branży, umiejętności praktyczne, prawo jazdy), jak i kompetencje (dokładność, rzetelność, samodzielność w działaniu, umiejętność pracy w zespole etc.);
- mniej niż co trzeci respondent (30,8%) podjął w ciągu ostatnich 24 miesięcy inicjatywę mającą na celu podniesienie posiadanych kwalifikacji; zgodnie z deklaracjami odsetek aktywnych w tym zakresie powinien nieznacznie wzrosnąć w najbliższych latach (swoje kształcenie planuje prawie połowa pracujących); aktywnością w tym zakresie charakteryzują się przede wszystkim osoby młode, dobrze wykształcone,
- plany respondentów w zakresie dalszego kształcenia uwzględniają przede wszystkim tradycyjne formy nauczania (studia zaoczne i bezpośredni udział w szkoleniach),
- niski wskaźnik uczestnictwa w inicjatywach edukacyjnych, podejmowanego we własnym zakresie, wynika być może z dość powszechnej organizacji kursów/szkoleń zewnętrznych przez pracodawców – co czyni ponad połowa firm, w których pracują badani,
- pracujący w większości są usatysfakcjonowani aktualnymi warunkami zatrudnienia; najważniejszym wyznacznikiem zadowolenia bądź jego braku jest wielkość wynagrodzenia oraz terminowość jego wypłaty.

## GŁÓWNE WNIOSKI Z BADANIA

- **Wniosek 1.** Praktyczne umiejętności związane z wykonywanym zawodem są bardzo istotnym elementem z punktu widzenia potrzeb i oczekiwań pracodawców. W odniesieniu do absolwentów brak umiejętności praktycznych jest – obok braku doświadczenia zawodowego – głównym czynnikiem decydującym o niechętnym ich zatrudnianiu.
- **Wniosek 2.** Elastyczność, otwartość pracowników w zakresie zmiany/podnoszenia kwalifikacji, jako wymóg pracodawców jest szczególnie akcentowana w odniesieniu do specjalistów z wyższym wykształceniem.
- **Wniosek 3.** Pracodawcy są tylko w pewnym sensie aktywni w dziedzinie doszkalania pracowników; w rzeczywistości wysoki udział w tego typu przedsięwzięciach wynika z faktu szkolenia pracowników tylko w wybranych dziedzinach – gdzie ukończenie kursu/odbycie szkolenia jest niezbędnym, prawnie wymaganym warunkiem pracy.

### ☞ „Monitorowanie Plus. Raport podsumowujący badania zrealizowane na terenie województwa wielkopolskiego”, WUP, Poznań 2005

Celem niniejszego badania było określenie pełnego i rzeczywistego obrazu regionalnego rynku pracy w województwie wielkopolskim, ocena adekwatności potencjału ludzkiego i systemu szkoleniowego w stosunku do wymagań regionalnych rynków pracy, opracowanie wytycznych do kierunków programów szkoleniowych, praktyk i systemu usług doradczych.

W badaniu udział wzięli uczniowie szkół ponadgimnazjalnych (N=330), studenci (N=470), przedsiębiorcy (N=1000) oraz pracujący (N=1000).

## GŁÓWNE WYNIKI BADANIA PRZEPROWADZONEGO WŚRÓD PRACUJĄCYCH

- najwięcej osób zatrudnionych jest na umowę o pracę na czas nieokreślony, więc mogą cieszyć się raczej stabilną sytuacją życiową. Co ciekawe, więcej mieszkańców wsi niż miast samodzielnie zapewniło zatrudnienie w postaci własnej działalności gospodarczej,
- prawie połowa pracujących dojeżdża do miejsca pracy (w większości są to zamieszkujący tereny wiejskie), jednak nie musi pokonywać zbyt dużej odległości (najczęściej do 15 km). Jednakże można na tej podstawie wnioskować o pewnej mobilności mieszkańców Wielkopolski,
- najpopularniejszym miejscem świadczenia pracy są duże przedsiębiorstwa zatrudniające 50-249 osób. Dziedzinami dającymi najwięcej miejsc pracy na opisywanym obszarze są: przetwórstwo przemysłowe, handel hurtowy i detaliczny, służba zdrowia, edukacja oraz transport,
- dominującym poziomem wykształcenia pracujących w Wielkopolsce jest wykształcenie średnie (ogólne i techniczne). Kwalifikacje zawodowe pracujący sami określają jako dość wysokie. We własnej opinii są oni dokładni, rzetelni, dysponują wiedzą i umiejętnościami praktycznymi w swoich dziedzinach, potrafią współpracować w zespole. Znaczna liczba posiada też prawo jazdy kategorii B,
- jednak dążenie do podwyższania własnych umiejętności nie kształtuje się na zbyt wysokim poziomie. Większość zatrudnionych w ciągu ostatnich dwóch lat nie podjęła żadnych działań umożliwiających im podniesienie kwalifikacji. Nieco częściej podejmowanie takich czynności deklarowali mieszkańcy miast niż wsi, co najprawdopodobniej związane jest z większą dostępnością do takich szkoleń w miastach,



- ponad połowa pracowników dokształcających się podnosiła swoje kwalifikacje na kursach i szkoleniach, prawie jedna trzecia w szkołach i na uczelniach wyższych. Co czwarta osoba wybrała formę samokształcenia,
- najczęściej wymienianymi ze wszystkich kursów są szkolenia dotyczące praktycznego wykonywania zawodu. Na drugim miejscu plasują się kursy językowe (wskazane przez blisko jedną czwartą osób biorących udział w szkoleniach) i komputerowe. Efektywność wymienionych kursów oceniana jest raczej wysoko,
- mobilność zawodową pracujących Wielkopolan określić można jako bardzo wysoką. Blisko dwie z trzech ankietowanych osób wykonuje pracę różną od wynikającej z kierunku wykształcenia. Tak więc zmiana zawodu nie wydaje się być problematyczna,
- deklaratywna mobilność przestrzenna i zawodowa także kształtuje się na wysokim poziomie, a najbardziej motywującym do niej czynnikiem jest satysfakcjonująca płaca, a następnie umowa na czas nieokreślony. Ważną okazała się też praca zgodna z profilem wykształcenia (dla ok. 1/3 badanych). Większą mobilnością cechują się osoby młode pochodzące z terenów wiejskich. Ponad połowa z nich uważa, że jest w stanie zmienić zawód. Najczęściej gotowość taką deklarowali młodzi pracujący mieszkający na wsi, a przy tym planujący dalsze kształcenie.

### **OSOBY SAMOZATRUDNIONE**

Samozatrudnienie postrzegane jest jako forma aktywnej walki z bezrobociem, jako przejaw aktywności ekonomicznej społeczeństwa. Samozatrudnienie to również ogromna szansa dla osób, które cenią sobie niezależność myślenia, które są samodzielne i odpowiedzialne.

Ponadto poprawa perspektyw pracy na własny rachunek – według opinii ekspertów, w tym także Komisji Europejskiej, ma być środkiem zaradczym na większość problemów rynku pracy, co oznacza, że obecnie jest jedną z najbardziej rozpowszechnianych i preferowanych form zatrudnienia.

#### **☞ „Samozatrudnienie – analiza wyników badań”, PARP, Warszawa 2004**

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości w 2004 r. opublikowała raport pn. „Samozatrudnienie – analiza wyników badań”. Głównym celem badania było uzyskanie odpowiedzi na pytania: jakie czynniki (ekonomiczne, społeczne, prawne itp.) skłaniają przedsiębiorców do prowadzenia jednoosobowej działalności, na ile decyzja taka jest „wymuszona” przez pracodawców, czy samozatrudnienie postrzegane jest jako interesująca alternatywa dla pracy najemnej, jakie są źródła przewagi konkurencyjnej samozatrudnionych oraz jakie są bariery ich rozwoju, a także jakie są szanse i zagrożenia dla tego typu działalności. Badanie miało charakter ilościowo – jakościowy (941 CATI i 6 grup fokusowych z samozatrudnionymi).

### **GŁÓWNE WYNIKI BADANIA**

- głównymi przyczynami, które skłoniły badanych do przejścia na samozatrudnienie były: nadzieję na wyższe zarobki i na poprawę własnej sytuacji ekonomicznej, chęć „wybicia się na niezależność” i „syndrom ucieczki w przód” (czyli samozatrudnienie jako prywatna strategia rodzenia sobie na rynku pracy, polegająca na tym, że „wymyśla się” dla siebie miejsce pracy),

- najpoważniejszymi barierami dla samozatrudnienia są: złe, niekorzystne rozwiązania fiskalne, obawa przed konkurencją, obawa przed biurokracją i pesymizm wynikający z przekonania o ogólnej złej sytuacji społeczno – politycznej i gospodarczej w kraju,
- oczekiwania samozatrudnionych są prostym odzwierciedleniem ich opinii na temat najważniejszych barier blokujących wzrost liczby samozatrudnionych. Tak więc głównymi oczekiwaniami są: uproszczenie systemu podatkowego i obniżenie podatków, uproszczenie procedur formalno-prawnych związanych z rejestracją działalności gospodarczej i księgowaniem, zmniejszenie pośrednich kosztów pracy,
- w opinii badanych samozatrudnienie daje większe poczucie niezależności niż praca na etacie, oferuje większą swobodę w dysponowaniu własnym budżetem czasu, jest uwolnieniem od większości brzemion i ograniczeń, jakie niesie za sobą praca najemna. Ponadto samozatrudnienie jest bardziej opłacalne niż praca na etacie oraz wiąże się ze społecznym prestiżem.

### ☞ „Przedsiębiorczość w Europie”, Amway Europe – GfK Nuremberg, Warszawa 2010

W terminie od 27 sierpnia do 11 października 2010r. firma GfK w Norymberdze na zlecenie Amway Europe przeprowadziła badanie na temat samozatrudnienia w 11 europejskich państwach. Celem badania było poznanie powodów rozpoczęcia działalności biznesowej, potencjalnych oraz realnych przeszkód prowadzenia działalności gospodarczej oraz charakterystyka modeli samozatrudnienia preferowanych w całej Europie.

Próba w niniejszym badaniu liczyła 12 510 respondentów obu płci zamieszkujących następujące państwa: Austrię, Danię, Francję, Niemcy, Wielką Brytanię, Włochy, Polskę, Rosję, Szwajcarię, Turcję oraz Ukrainę. Wykorzystano metodę ilościowego zbierania danych za pomocą techniki wywiadu osobistego oraz telefonicznego.

#### **GŁÓWNE WYNIKI BADANIA**

- samozatrudnienie cieszy się bardzo dobrą opinią w całej Europie. Ponad 2/3 ankietowanych w niniejszym badaniu (spośród wszystkich włączonych do analizy państw) wykazało pozytywną postawę w stosunku do samozatrudnienia,
- najważniejszymi powodami do rozpoczęcia samodzielnej działalności biznesowej były w opinii respondentów: niezależność od pracodawcy oraz samospelnienie. Ponadto 1/3 respondentów przyznała, iż wystarczającym powodem do założenia działalności biznesowej byłaby dla nich możliwość uzyskania dodatkowych dochodów,
- największymi przeszkodami na drodze samozatrudnienia są: brak kapitału początkowego oraz strach przed porażką. Natomiast jedynie 1/5 europejskich respondentów przyznało, iż największym problemem dla nich był brak pomysłu na biznes.

### ☞ „Samozatrudnienie poza rolnictwem” Sztanderska U., GUS 2007r.

Niniejsze opracowanie traktuje problematykę samozatrudnienia poza rolnictwem i jego cech w przekroju wojewódzkim. Autorka odnosi się do innych zbieżnych tematycznie opracowań oraz statystyk GUS.



## GŁÓWNE WNIOSKI

- autorka dostrzega dwie główne przyczyny podejmowania decyzji o samozatrudnieniu, mianowicie: możliwość uzyskania wyższych dochodów niż w pracy najemnej (jeśli dobrze rozpoznana zostanie tzw. nisza produkcyjna) oraz sytuacja, w której nie udaje się znaleźć zatrudnienia najemnego i samozatrudnienie traktuje się jako możliwość uniknięcia bezrobocia. Ważną przyczyną jest również chęć uzyskania satysfakcji z pracy niezależnej, niepodporządkowanej,
- biorąc pod uwagę zróżnicowanie terytorialne samozatrudnienia należy zauważyć, iż ta forma zatrudnienia rozwija się w największej mierze tam, gdzie najwyższe jest zatrudnienie poza rolnictwem, tj. województwa: łódzkie, małopolskie, mazowieckie, zachodniopomorskie, wielkopolskie, dolnośląskie oraz pomorskie. Natomiast województwa: warmińsko-mazurskie, podlaskie, lubelskie, podkarpackie oraz świętokrzyskie charakteryzują się najniższymi współczynnikami stopy samozatrudnienia,
- najwięcej samozatrudnionych znajdowało się w grupie wiekowej 45-54 lata, natomiast najmniej było osób w wieku poniżej 25 roku życia,
- najczęściej samozatrudnienie podejmowały osoby z wykształceniem wyższym, następnie średnim zawodowym i policealnym, zaś najrzadziej osoby z wykształceniem podstawowym,
- badania w krajach OECD pokazują, że prawdopodobieństwo samozatrudnienia rośnie wraz z wiekiem i podnoszeniem poziomu wykształcenia, częściej też dotyczy mężczyzn niż kobiet,
- samozatrudnieniu poza rolnictwem sprzyja zwłaszcza wykształcenie w zakresie ochrony zdrowia i opieki społecznej, nauk ścisłych (łącznie z informatyką), inżynierskim i procesów produkcyjnych oraz budownictwa,
- województwo lubelskie znajduje się w trójce regionów o najniższym prawdopodobieństwie pracy na własny rachunek (wraz z podlaskim oraz świętokrzyskim).

### ☞ „Samozatrudnienie, jako forma rozwoju przedsiębiorczości w województwie łódzkim – ocena dotychczasowego stanu, bariery i perspektywy”, Kaczorowski P, Łódź 2011

Głównym celem pracy była analiza samozatrudnienia w województwie łódzkim na tle danych ogólnopolskich. Analiza została przeprowadzona w oparciu o dane statystyczne BAEL oraz dane kwartalne GUS, a także w oparciu o dane indywidualne pozyskane przez autora opracowania.

## GŁÓWNE WNIOSKI

- motywacje skłaniające do podjęcia samozatrudnienia można podzielić na dwie kategorie: przyciągające do własnej działalności oraz wypychające do własnej działalności:
  - przyciągające do własnej działalności, w których chęć założenia własnego przedsiębiorstwa wynika z chęci wykorzystania istniejących na rynku okazji i jest realizacją ambicji oraz chęci rozwoju osobistego (tzw. motywacja pozytywna),
  - wypychające do własnej działalności, w których samozatrudnienie jest receptą na brak możliwości znalezienia zatrudnienia najemnego i ma charakter przymusu ekonomicznego (tzw. motywacja negatywna),
- najważniejsze przeszkody pracy na własny rachunek są dzielone na cztery główne kategorie: osobowościowe, finansowe, uwarunkowania prawne oraz rynkowe:

- osobowościowe - osoby rozważające samozatrudnienie powinny cechować się następującymi przymiotami: zorganizowanie, skłonność do podejmowania ryzyka oraz skuteczność dążenia do wyznaczonych celów. Brak tych cech może stanowić dużą przeszkodę stojącą na drodze samozatrudnienia,
- finansowe – rozpoczęcie oraz rozwój własnej działalności gospodarczej łączy się z koniecznością poniesienia dużych wydatków. Dostępność do źródeł finansowania jest ograniczona, zatem brak dostępu do kapitału w wielu przypadkach stanowi przeszkodę nie do ominięcia,
- uwarunkowania prawne – przeszkoda ta jest związana głównie z obciążeniami biurokratycznymi, tj. zbyt dużą liczbą koniecznych do wypełnienia formularzy, sprawozdań czy deklaracji co idzie w parze z nieprzejrzystością oraz mnogością przepisów,
- rynkowe - zwłaszcza perspektywa dużej konkurencji na rynku oraz niepewność stabilności rozwoju przedsiębiorstwa,
- najważniejsze pozytywne strony samozatrudnienia to samodzielna organizacja pracy, możliwość podpisywania umów z różnymi zleceniodawcami, oszczędności podatkowe i z ubezpieczeń społecznych, możliwość prowadzenia działalności na terenie całej Unii Europejskiej oraz możliwość realizacji własnych ambicji i rozwoju osobistego,
- samozatrudnienie ma także negatywne strony, są to zwłaszcza: konieczność opłacania stałych kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, konieczność prowadzenia księgowości, konieczność podjęcia ryzyka oraz utrata uprawnień i przywilejów płynących z Prawa Pracy.

## 1.4. Hipotezy badawcze

### HIPOTEZA GŁÓWNA:

- Głównym sposobem (wskazywanym przez większość) radzenia sobie z wymaganiami rynku pracy przez osoby pracujące i samozatrudnione na lubelskim rynku pracy jest stałe podnoszenie swoich kwalifikacji i umiejętności w celu dostosowania się do ciągle zmieniającej się rzeczywistości.

### → Hipotezy szczegółowe:

- H 1. Większość osób uzyskało swoje aktualne zatrudnienie dzięki posiadanym odpowiednim kwalifikacjom, umiejętnościom oraz wiedzy niezbędnej do wykonywania danego zawodu/pracy na danym stanowisku.
- H 2. Główną przyczyną, dla której badane osoby zdecydowały się na podjęcie jednoosobowej działalności gospodarczej były niskie szanse na uzyskanie zatrudnienia, ze względu na niewystarczające kwalifikacje i umiejętności.
- H 3. Osoby pracujące znacznie częściej niż osoby samozatrudnione wykazują chęć do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych.
- H 4. Osoby pracujące mają mniejsze poczucie stabilności zatrudnienia niż osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą.
- H 5. Osoby pracujące wyrażają większą potrzebę podnoszenia kwalifikacji niż osoby samozatrudnione.
- H 6. Im dłuższy staż pracy osób pracujących i działalności samozatrudnionych, tym mniejsza skłonność do podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

- H 7. Osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą zdecydowanie lepiej postrzegają swoją sytuację na rynku pracy niż osoby pracujące.
- H 8. Im dłuższy czas zatrudnienia lub prowadzenia działalności gospodarczej, tym mniejsze obawy przed utratą pracy, bądź niepowodzeniem działalności.

### 1.5. Operat losowania

W celu realizacji badania zastosowany został operat losowania: baza numerów telefonów stacjonarnych i komórkowych. Wybór uzasadniony był tym, iż nie istnieje żaden dostępny operat losowania osób pracujących i samozatrudnionych, zatem należało zastosować taki, który pozwoli na skuteczne i efektywne dotarcie do pożądaných respondentów, tj. osób pracujących i samozatrudnionych.

Z założeń wynika, iż aby próba była reprezentatywna dla całej populacji, operat losowania (lista lub quasi lista jednostek tworzących badaną populację, z której losowana jest próba) musi zawierać wszystkie jej elementy – w tym wypadku listę wszystkich osób pracujących i samozatrudnionych w województwie lubelskim. W celu zapewnienia reprezentatywności próby, zastosowano dobór numerów uwzględniający strukturę użytkowników telefonii stacjonarnej i uzupełniająco telefonii komórkowej.

Numerы telefonów zostały losowo dobrane poprzez system CATI Support, który rozdziela znajdujące się w bazie numery i przyporządkowuje je do poszczególnych „pracujących” teleankieterów. W posiadanej przez Wykonawcę bazie pozostawało 34 957 numerów telefonów, z czego 5,7% stanowiły numery telefonów komórkowych (16,7% z podregionu białskiego, 26% z podregionu chełmsko – zamojskiego, 35,8% z podregionu lubelskiego oraz 21,5% z podregionu puławskiego). W ramach niniejszego badania wśród wykonanych wywiadów telefonicznych 23,7% stanowiły numery komórkowe, a 76,3% stacjonarne.

## II. Metodyka badania

### 2.1. Badanie ilościowe

#### **METODA I TECHNIKA BADAWCZA**

W celu zgromadzenia niezbędnego do wnioskowania materiału badawczego Wykonawca wykorzystał metodę ilościową – **wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny (CATI)**.

#### **POPULACJA BADANA**

Populację badaną stanowiły osoby pracujące oraz samozatrudnione zamieszkałe w regionie lubelskim:

- ✓ w wieku 18-65 lat,
- ✓ które w badanym tygodniu, co najmniej przez 1 godzinę wykonywały pracę zarobkową, jako zatrudnione w charakterze pracownika najemnego na podstawie <sup>1</sup>:
  - stosunku pracy (na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania),
  - umowy o dzieło,
  - umowy zlecenia,
  - wykonujące prace nakładcze,
  - uczące się zawodu otrzymujące wynagrodzenie,
  - lub prowadzące pozarolniczą indywidualną działalność gospodarczą (niezawieszoną) bez zatrudniania pracowników – samozatrudnieni,
- ✓ zamieszkałe w regionie lubelskim <sup>2</sup>.

#### **STRUKTURA PRÓBY BADAWCZEJ**

- **LICZEBNOŚĆ PRÓBY:** 500 osób pracujących oraz 500 osób samozatrudnionych,
- **METODA DOBORU PRÓBY:** losowy - warstwowy nieproporcjonalny dobór próby,
- **ZASTOSOWANE WARSTWY:** płeć oraz miejsce zamieszkania (miasto/wieś, podregion).

##### **1. Warstwa „płeć”**

Zgodnie z danymi GUS zawartymi w raporcie „Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2011” w Polsce (wyluczając osoby samozatrudnione) pracujące kobiety stanowią 44,9%, a pracujący mężczyźni 55,1%. W związku z tym w badaniu udział wzięły 224 (44,8%) kobiety pracujące oraz 276 (55,2%) pracujących mężczyzn. Jeśli zaś chodzi o osoby samozatrudnione, to w/w raport wskazuje, iż 64,8% spośród wszystkich samozatrudnionych stanowią mężczyźni, natomiast kobiety – 35,2%.

<sup>1</sup> w badaniu udział mogły wziąć również osoby pracujące poza regionem lubelskim oraz osoby, które mają pracę, ale jej nie wykonują (zgodnie z metodyką BAEL).

<sup>2</sup> z badania wyłączeni zostali: rolnicy prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne, bez innego rodzaju działalności lub innej kwalifikowalnej działalności pracowniczej, osoby pomagające bez umownego wynagrodzenia w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej, bez innej kwalifikowanej działalności lub aktywności pracowniczej, osoby zatrudnione na podstawie kontraktu menadżerskiego, bez innej kwalifikowanej działalności lub aktywności pracowniczej oraz osoby pracujące nielegalnie i/lub za granicą, bez innej kwalifikowalnej działalności lub aktywności pracowniczej na terenie kraju.

W związku z tym w badaniu udział wzięło 176 kobiet (35,2%) i 324 mężczyzn (64,8%) prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą.

## 2. Warstwa „miejsce zamieszkania”

Dane GUS z 2010 r. wskazują, iż 38,3% ludności pracującej w województwie lubelskim zamieszkuje tereny wiejskie. W związku z tym w badaniu udział wzięło 38% ludności pochodzącej ze wsi (380) oraz 62% ludności pochodzącej z miasta (620).

## 3. Warstwa „podregion”

Zgodnie z danymi GUS za 2011 r. liczba ludności pracującej w ogólnej liczbie pracujących w regionie stanowiła: w podregionie bialskim – 12,3%, w podregionie chełmsko – zamojskim – 24,7%, w podregionie lubelskim – 43,7%, w podregionie puławskim – 19,3%.

W związku z powyższym w niniejszym badaniu udział wzięło:

- 124 respondentów z podregionu bialskiego,
- 248 respondentów z podregionu chełmsko – zamojskiego,
- 436 respondentów z podregionu lubelskiego,
- 192 respondentów z podregionu puławskiego.

Tabela 1. Struktura próby

Kategoria respondentów	Warstwy	
<b>Osoby pracujące N=500</b>	Płeć	– 224 kobiet, – 276 mężczyzn,
	Miejsce zamieszkania	– 190 osób pochodzących z terenów wiejskich, – 310 osób pochodzących z terenów miejskich,
	Podregion	– 62 osoby z podregionu bialskiego, – 124 osoby z podregionu chełmsko – zamojskiego, – 218 osób z podregionu lubelskiego, – 96 osób z podregionu puławskiego,
<b>Osoby samozatrudnione N=500</b>	Płeć	– 176 kobiet, – 324 mężczyzn,
	Miejsce zamieszkania	– 190 osób pochodzących z terenów wiejskich, – 310 osób pochodzących z terenów miejskich,
	Podregion	– 62 osoby z podregionu bialskiego, – 124 osoby z podregionu chełmsko – zamojskiego, – 218 osób z podregionu lubelskiego, – 96 osób z podregionu puławskiego.

## **BADANIE PILOTAŻOWE**

Narzędziem wykorzystanym do badania CATI był standaryzowany kwestionariusz wywiadu, który podlegał weryfikacji podczas badania pilotażowego na próbie N=26 respondentów (13 osób pracujących oraz 13 osób samozatrudnionych).

### **2.2. Badanie jakościowe**

W celu pogłębienia pozyskanych informacji w badaniu ilościowym, Zespół Badawczy Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy, przeprowadził **zogniskowane wywiady grupowe (FGI)** z przedstawicielami instytucji rynku pracy w ramach czterech grup fokusowych:

- Grupa I** dotyczyła osób samozatrudnionych, którzy w ramach projektów realizowanych przez instytucje – operatorów otrzymali wsparcie na założenie własnej firmy, a w niektórych przypadkach wsparcie pomostowe
- Grupa II** dotyczyła pracowników instytucji, w których działają związki zawodowe
- Grupa III** dotyczyła pracowników z niepełnosprawnością i niepełnosprawnych prowadzących indywidualną działalność gospodarczą
- Grupa IV** dotyczyła pracowników sektora ekonomii społecznej, czyli sektora, który realizuje działania ukierunkowane na przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu

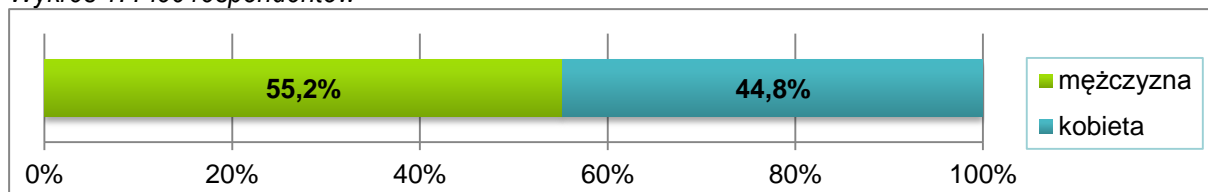
### III. Wyniki badania ilościowego osób pracujących

Niniejszy rozdział przedstawia wyniki badania CATI przeprowadzonego wśród osób pracujących, którzy są mieszkańcami województwa lubelskiego. W pierwszej kolejności przedstawiona została struktura badanej populacji, a następnie analizie podlegały odpowiedzi respondentów dotyczące głównie dotychczasowego przebiegu kariery zawodowej, aktualnego miejsca zatrudnienia, a także planów na przyszłość związanych z życiem zawodowym i oceny własnych możliwości na rynku pracy.

#### 3.1. Charakterystyka badanej populacji osób pracujących

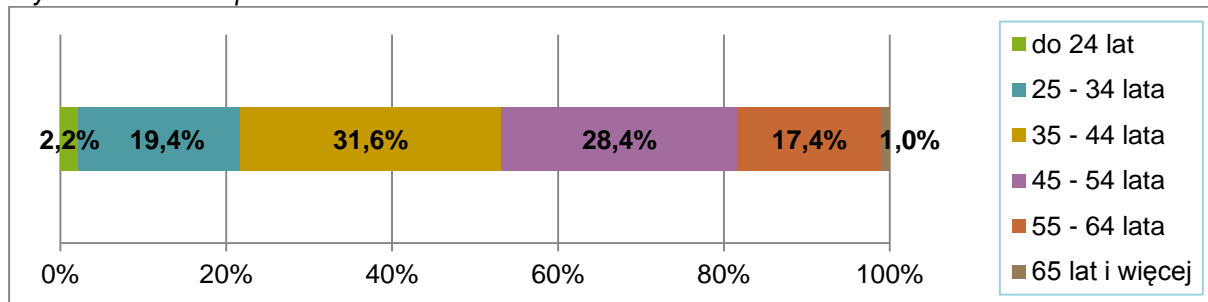
W niniejszym badaniu udział wzięło 55,2% mężczyzn oraz 44,8% kobiet pracujących (wykres 1). Największy odsetek badanych stanowiły osoby w wieku 35 – 44 lata (31,6%) oraz w wieku 45 - 54 lata (28,4%), zaś najmniejszą osobami w wieku do 24 lat (2,2%) oraz w wieku 65 lat i więcej (1%) (wykres 2). Średnia wieku w badanej grupie osób pracujących kształtuje się na poziomie 44 lat. Wśród badanych 4,2% posiadało orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (wykres 3).

Wykres 1. Płeć respondentów



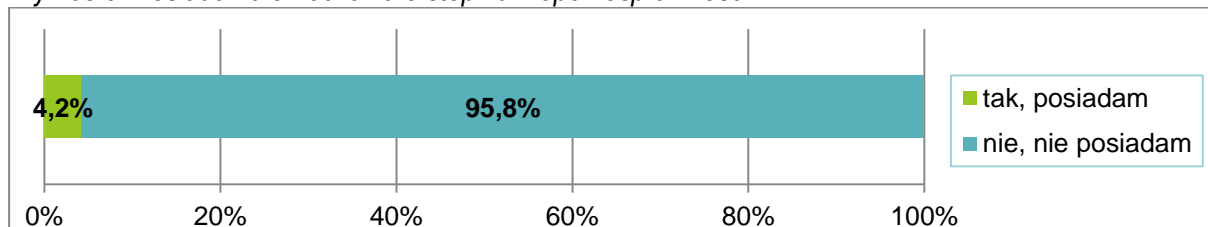
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500 osób pracujących<sup>3</sup>]

Wykres 2. Wiek respondentów



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wykres 3. Posiadanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności

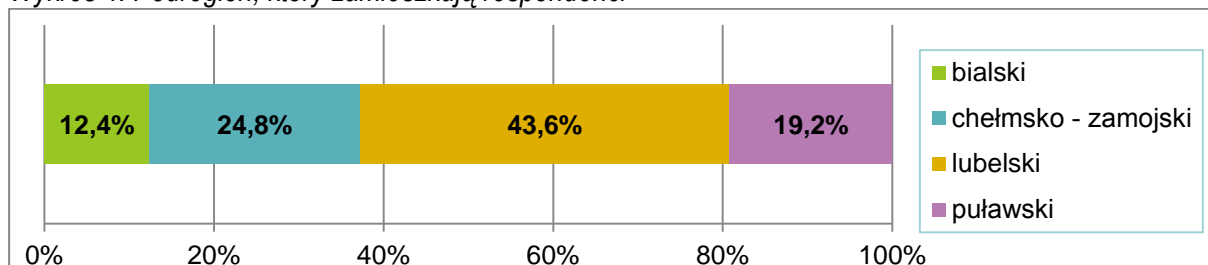


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

<sup>3</sup> uwaga dotyczy wszystkich wykresów w rozdziale III raportu

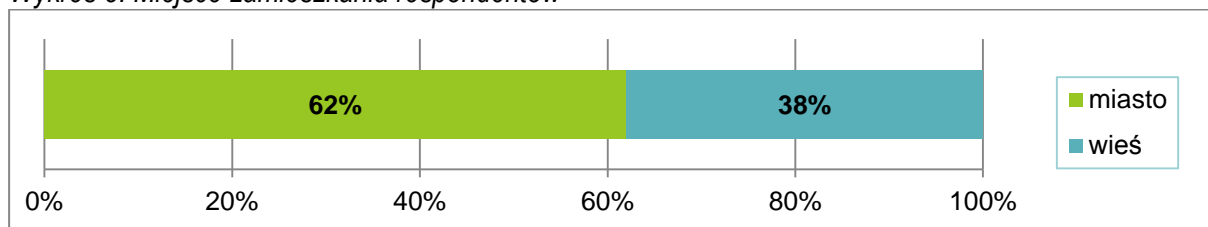
Zgodnie z ustaloną strukturą próby największy odsetek badanych stanowiły osoby pracujące, które są mieszkańcami podregionu lubelskiego (43,6%), następnie chełmsko – zamojskiego (24,8%), puławskiego (19,2%) oraz bialskiego (12,4%) (wykres 4). Mieszkańcy lubelskich miast stanowili 62% badanych pracujących, a 38% mieszkańcy terenów wiejskich (wykres 5). Na wykresie 6 przedstawione zostały wielkości miejsca zamieszkania respondentów.

Wykres 4. Podregion, który zamieszkują respondenci



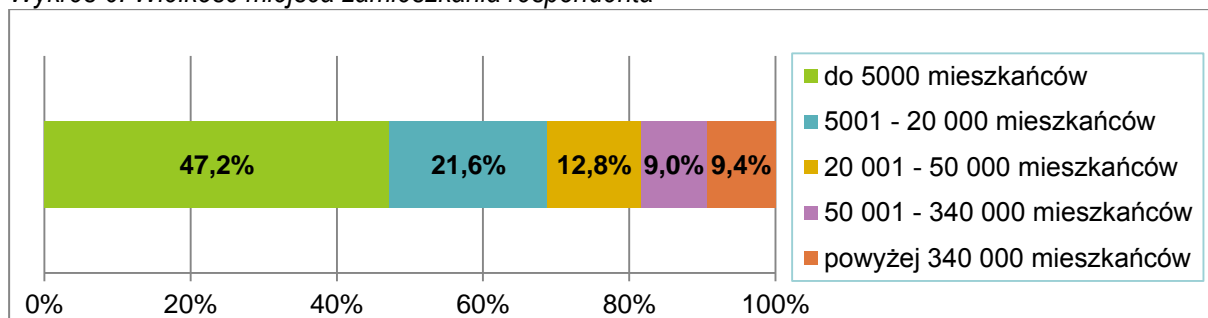
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wykres 5. Miejsce zamieszkania respondentów



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wykres 6. Wielkość miejsca zamieszkania respondenta

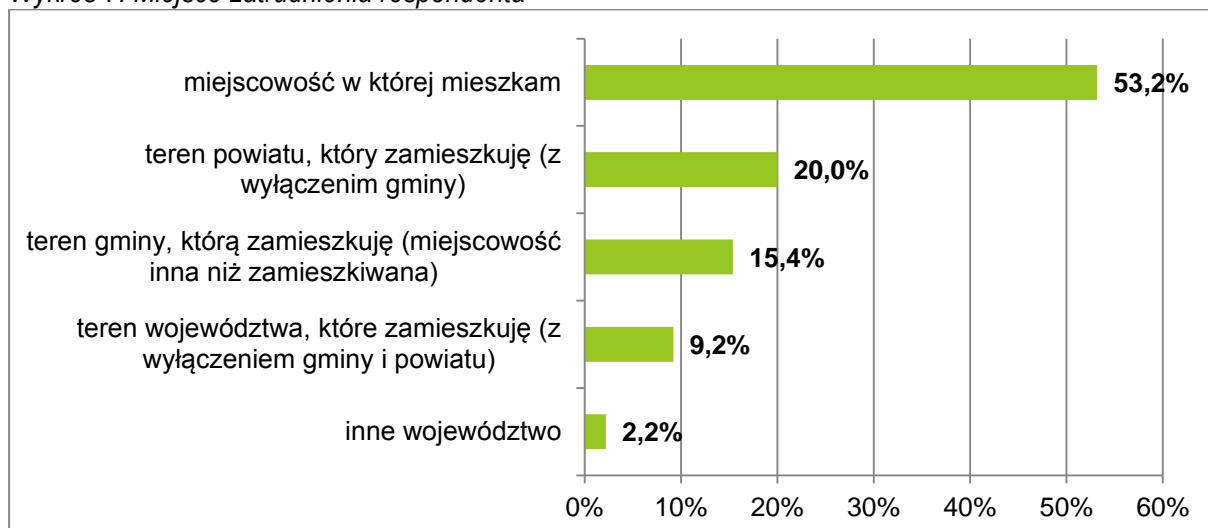


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

W badaniu udział wzięły w głównej mierze osoby, które pracują w miejscowości, w której mieszkają (53,2%). Następnie 20% respondentów jest zatrudnionych w miejscowości należącej do zamieszkiwanego przez nich powiatu (wyłączając teren zamieszkiwanej gminy), natomiast 15,4% pracuje w miejscowości z terenu gminy (innej niż ta, którą zamieszkują respondenci). Jedynie 2,2% badanych osób zadeklarowało, iż dojeżdża do pracy do miejscowości znajdującej się w innym województwie, a 9,2% jest zatrudnionych w miejscowości z terenu województwa lubelskiego (nienależącej do gminy i powiatu, który zamieszkuje respondent) (wykres 7).



Wykres 7. Miejsce zatrudnienia respondenta



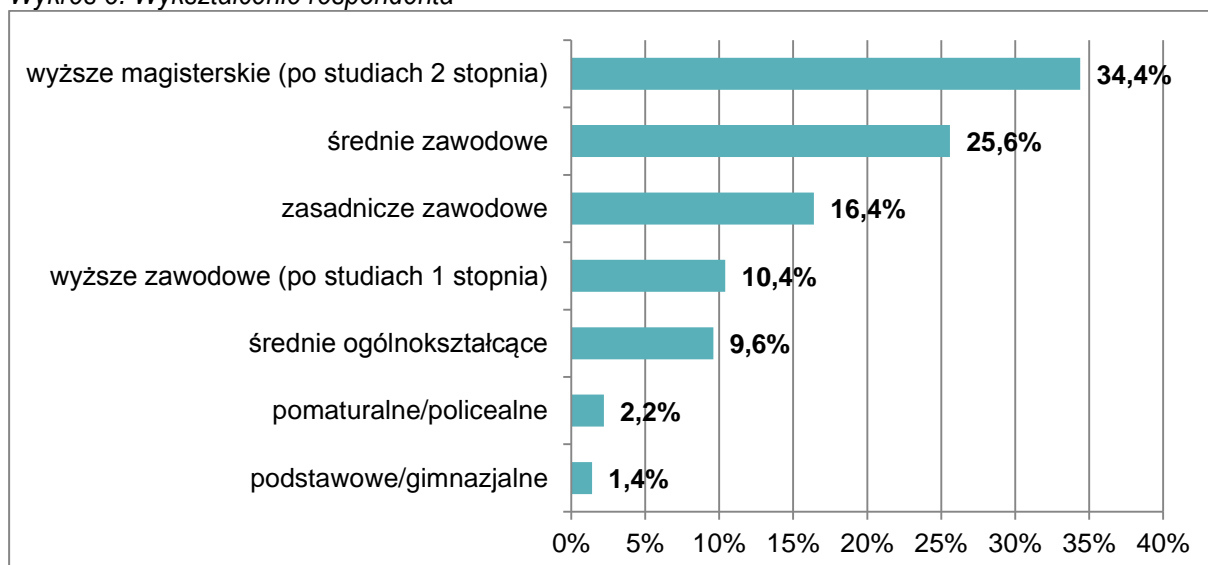
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

### 3.2. Ścieżka kariery zawodowej osób pracujących

W tym podrozdziale, analizie podlegały odpowiedzi respondentów dotyczące ich kariery zawodowej przed zatrudnieniem na aktualnym stanowisku pracy.

W pierwszej kolejności badani zostali poproszeni o udzielenie informacji odnośnie posiadanego przez nich wykształcenia. Z przeprowadzonego badania wynika, iż największy odsetek respondentów zadeklarował, iż posiada wykształcenie wyższe magisterskie (34,4%), a następnie średnie zawodowe (25,6%). Wykształceniem zasadniczym zawodowym legitymowało się 16,4% oraz 10,4% wyższym zawodowym (wykres 8).

Wykres 8. Wykształcenie respondenta

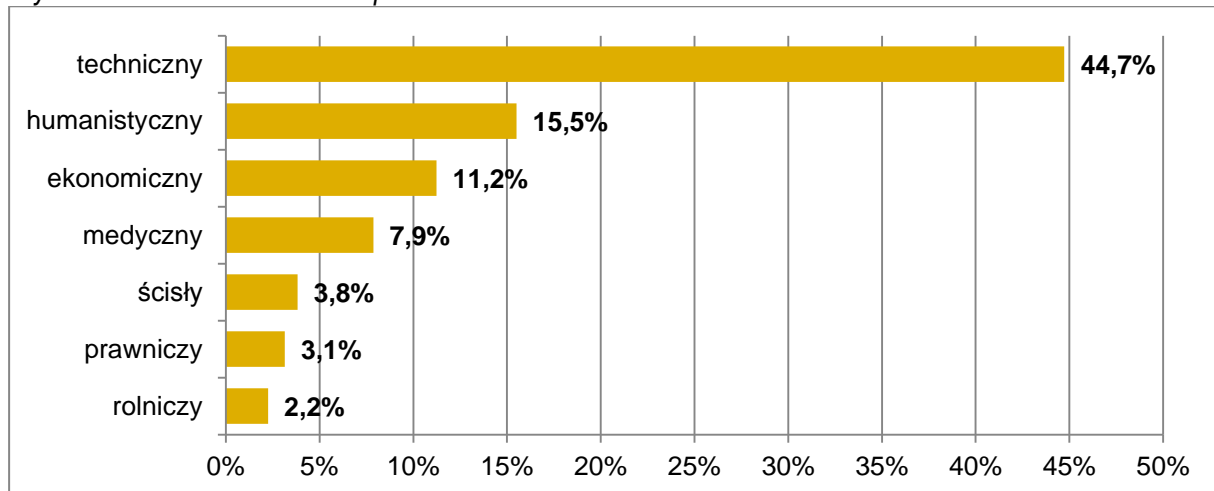


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Następne pytanie miało na celu rozpoznanie profili kształcenia, które ukończyli pracujący mieszkańcy województwa lubelskiego.

Z analizy zebranego materiału badawczego wynika, iż niemal połowa przebadanych pracowników, ukończyła szkołę o profilu technicznym (44,7%). Wskazuje to na występującą w regionie świadomość wzrastającego zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje z dziedzin technicznych. Wysoki odsetek respondentów ukończył szkołę o profilu humanistycznym (15,5%) i ekonomicznym (11,2%) (wykres 9).

Wykres 9. Profil kształcenia respondenta



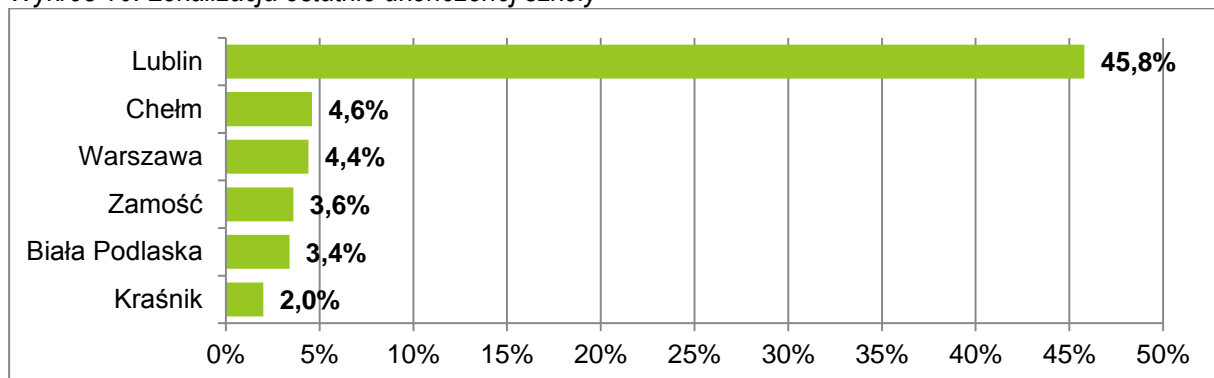
\* na wykresie przedstawiono profile kształcenia, które uzyskały minimum 2% wskazań respondentów; pozostałe profile przedstawia tabela 3 zawarta w aneksie tabelarycznym

\* pytanie nie dotyczyło osób z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym oraz średnim ogólnokształcącym

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=445]

Zdecydowanie największa ilość badanych ukończyła szkołę w Lublinie (45,8%). Miasto to, jako centrum regionu, dysponuje największym i najbardziej zróżnicowanym zapleczem edukacyjnym w województwie lubelskim. Pracujący mieszkańcy tego obszaru administracyjnego kształcili się także w Chełmie, Warszawie, Zamościu, Białej Podlaskiej oraz w Kraśniku. Wykres 10 prezentuje sześć najpopularniejszych miejscowości, w których uczyli się respondenci.

Wykres 10. Lokalizacja ostatnio ukończonej szkoły



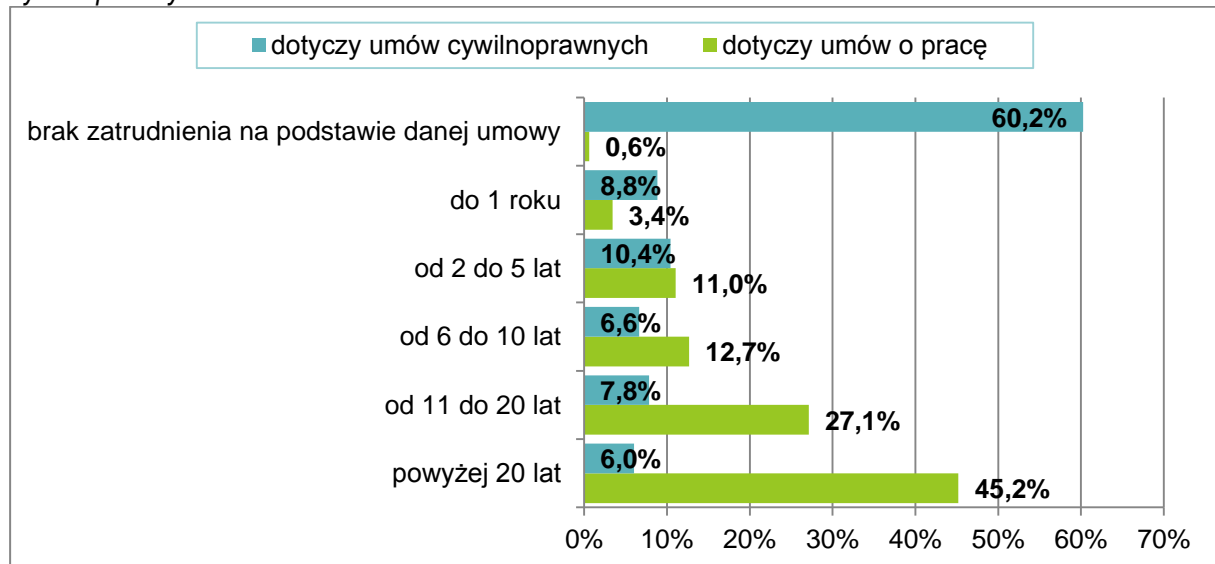
\* na wykresie przedstawiono lokalizacje, które uzyskały minimum 2% wskazań respondentów; pozostałe miejscowości przedstawia tabela 4 zawarta w aneksie tabelarycznym

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Kolejna część kwestionariusza wywiadu dotyczyła łącznego okresu zatrudnienia respondentów w oparciu o umowy cywilnoprawne oraz umowy o pracę.

Jak wynika z analizy danych, największy odsetek respondentów był zatrudniony na podstawie umów o pracę przez łączny okres ponad 20 lat w trakcie swojej pracy zawodowej (45,2%), natomiast, jeśli chodzi o umowy cywilnoprawne, to aż 60,2% badanych nigdy nie było zatrudnionych na podstawie tego rodzaju umów (wykres 11).

Wykres 11. Łączny okres zatrudnienia respondentów na podstawie: a) umów o pracę oraz b) umów cywilnoprawnych



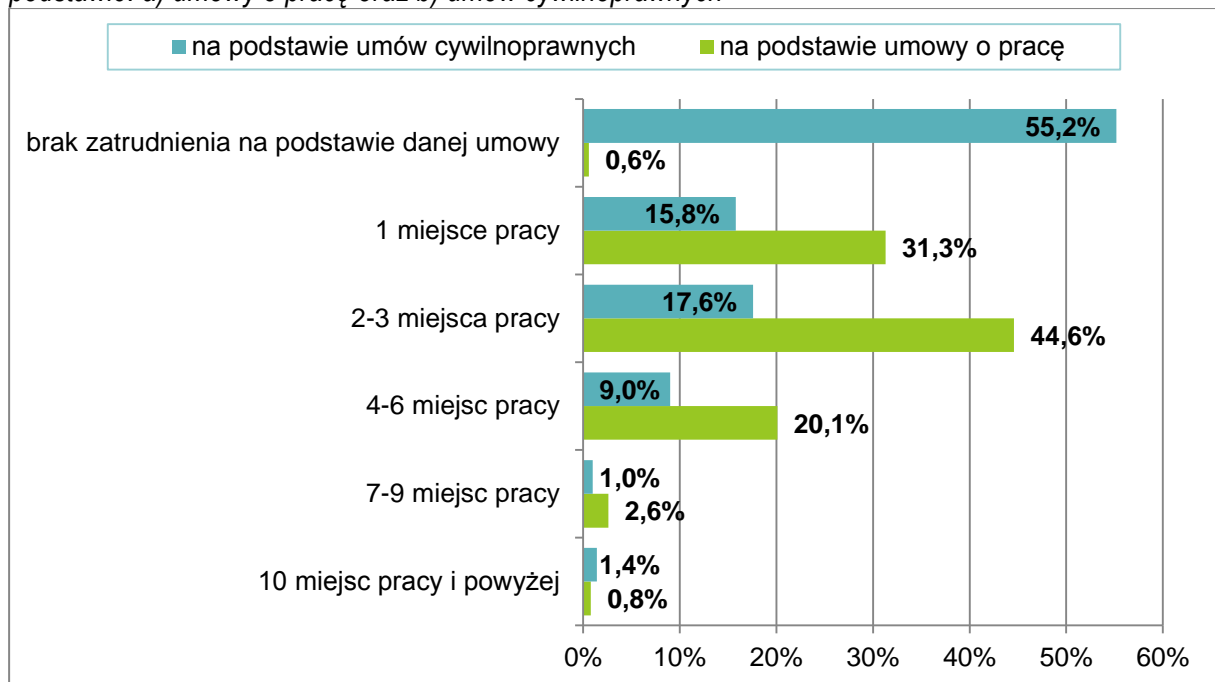
\* różnice w kategorii odpowiedzi „brak zatrudnienia na podstawie danej umowy cywilnoprawnej” na wykresie 11 oraz 12 mogą wynikać z nieprecyzyjnych odpowiedzi respondentów  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Respondenci zostali również poproszeni o podanie łącznej liczby wszystkich dotychczasowych miejsc pracy, wraz z obecnym, w których byli zatrudnieni na podstawie umów o pracę oraz umów cywilnoprawnych.

Jak wynika z analizy uzyskanych odpowiedzi, 55,2% respondentów zadeklarowało, iż w żadnym z dotychczasowych miejsc pracy nie byli zatrudnieni w oparciu o umowę cywilnoprawną, a jedynie niespełna 1% badanych przyznał, iż w ani jednym zakładzie pracy nie zaoferowano im umowy o pracę (0,8%). Ponadto 44,4% badanych przyznało, że dotychczas dwóch-trzech pracodawców zatrudniało ich na podstawie umowy o pracę (wykres 12).

Powyższe dane znajdują potwierdzenie na wykresie 13. Największy odsetek pracujących posiadał jedną umowę u dotychczasowego pracodawcy (52,6%).

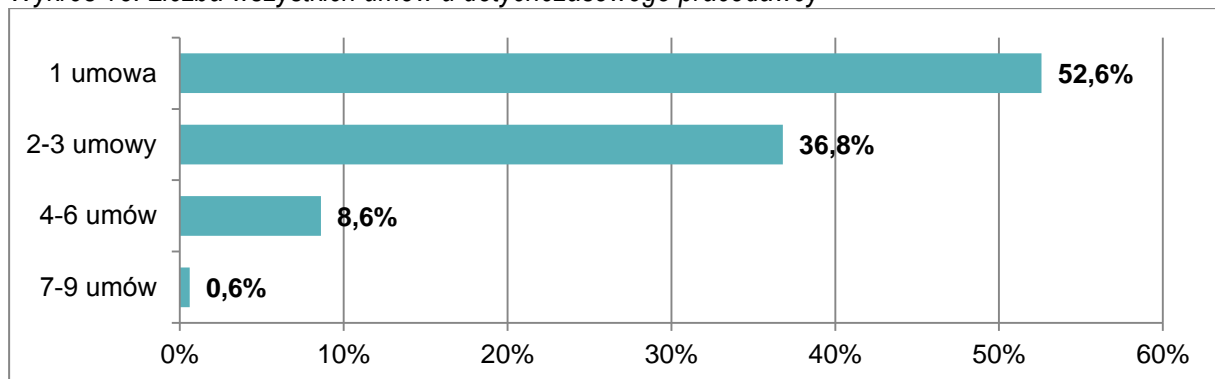
Wykres 12. Liczba wszystkich dotychczasowych miejsc pracy, w których byli zatrudnieni respondenci na podstawie: a) umowy o pracę oraz b) umów cywilnoprawnych



\* różnice w kategorii odpowiedzi „brak zatrudnienia na podstawie danej umowy” na wykresie 11 oraz 12 mogą wynikać z nieprecyzyjnych odpowiedzi respondentów

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

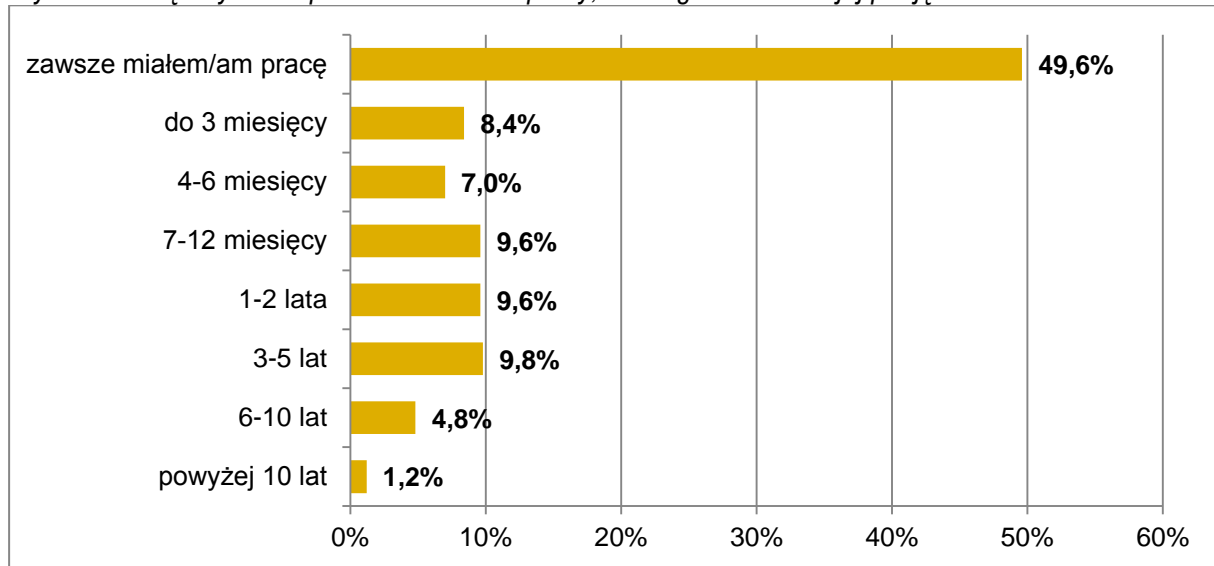
Wykres 13. Liczba wszystkich umów u dotychczasowego pracodawcy



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

W trakcie trwania swojej kariery zawodowej (49,6%) badanych nigdy nie doświadczyła epizodu bezrobocia. Może to wynikać ze struktury wiekowej populacji badanej, w której zaznacza się przewaga osób z kategorii wiekowej 35-44 lata, czyli stosunkowo młodych i znajdujących się u szczytu kariery zawodowej. Najmniejszy odsetek stanowili zaś respondenci o najdłuższym okresie pozostawania bez zatrudnienia, mimo przejawianych chęci podjęcia pracy (1,2%). Szczegółowe dane prezentuje wykres 14.

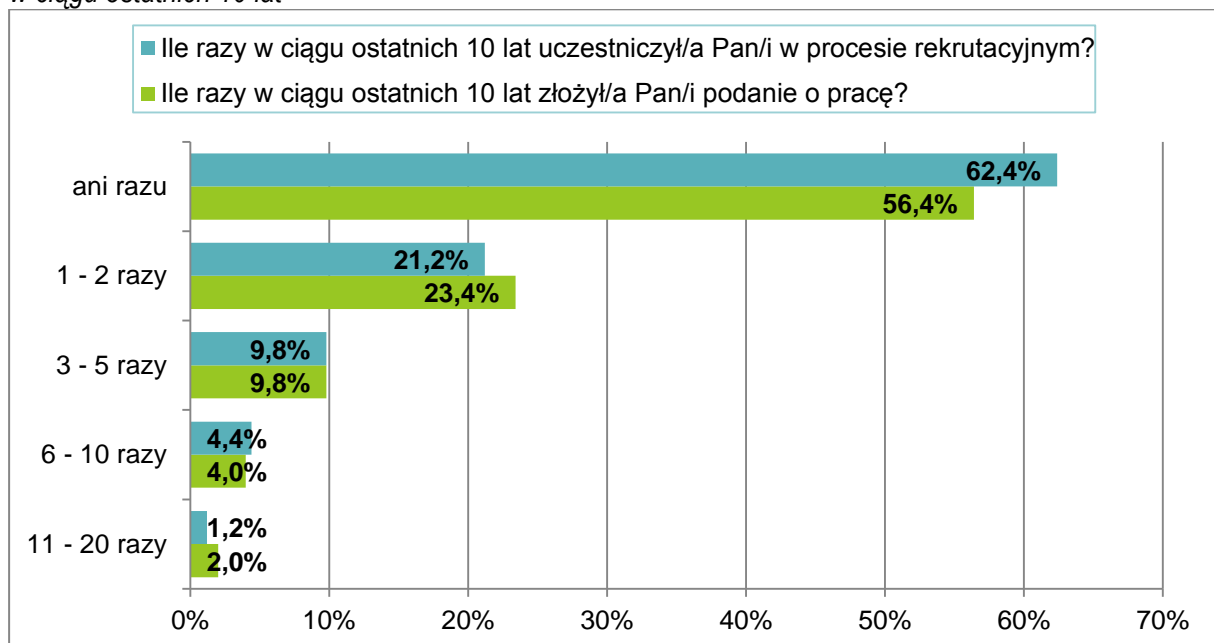
Wykres 14. Łączny okres pozostawania bez pracy, mimo gotowości do jej podjęcia



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Analiza danych wskazuje, iż, największa grupa respondentów w ciągu ostatnich 10 lat ani razu nie złożyła podania o pracę (56,4%) oraz nie uczestniczyła w procesie rekrutacyjnym (62,4%). Może to świadczyć o względnej stałości zatrudnienia pracowników w instytucjach z terenu woj. lubelskiego. W tym czasie zaledwie (2,0%) pracowników złożyło od 11 do 20 podań o pracę oraz brało udział w więcej niż 20 procesach rekrutacyjnych (1,0%) (wykres 15).

Wykres 15. Częstotliwość: a) składania podań o pracę oraz b) uczestnictwa w procesie rekrutacyjnym w ciągu ostatnich 10 lat

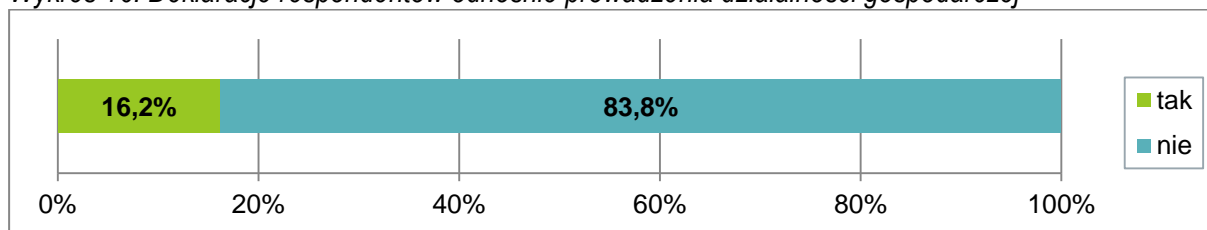


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Następna część kwestionariusza wywiadu dotyczyła doświadczeń respondentów związanych z prowadzeniem w przeszłości działalności gospodarczej.

W oparciu o analizę wyników badań uzyskano informację, iż 16,2% pracujących mieszkańców województwa lubelskiego prowadziło w przeszłości własną firmę (wykres 16).

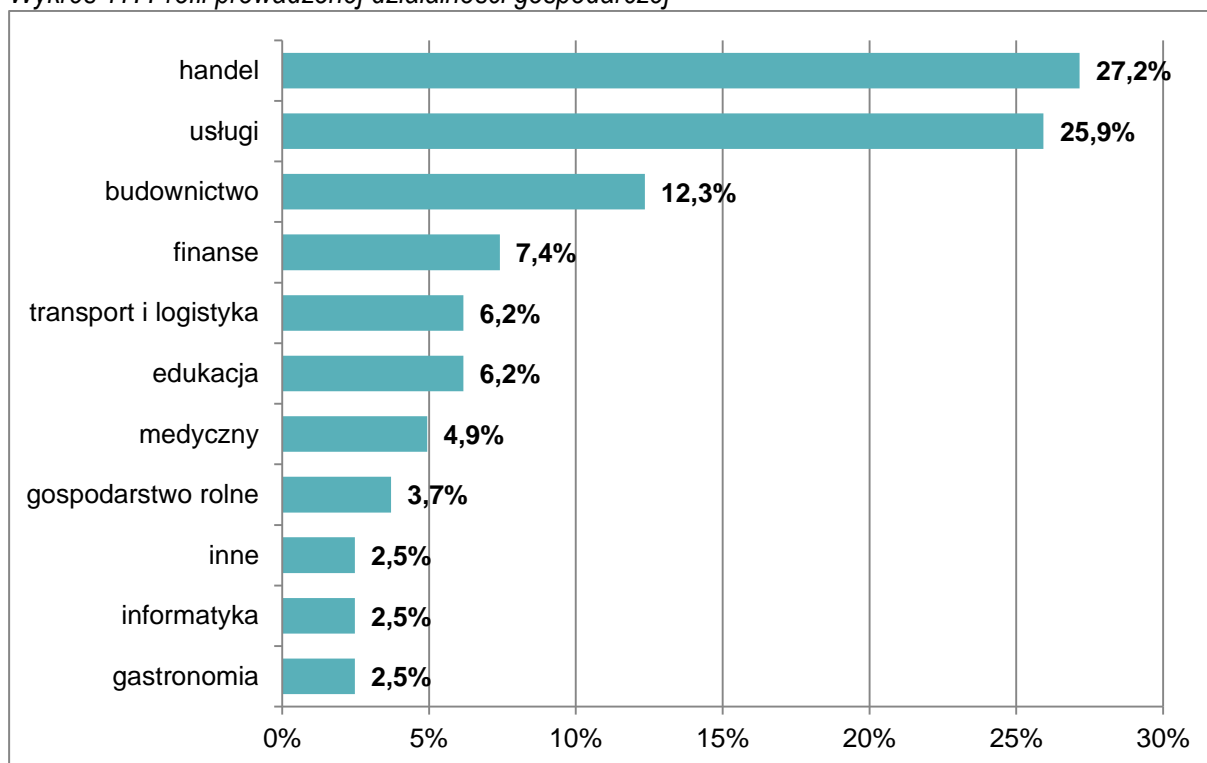
Wykres 16. Deklaracje respondentów odnośnie prowadzenia działalności gospodarczej



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Najbardziej popularne było prowadzenie działalności gospodarczej o profilu handlowym (27,2%) oraz szeroko rozumianym – usługowym (25,9%). Szczegółowe dane prezentuje wykres 17.

Wykres 17. Profil prowadzonej działalności gospodarczej

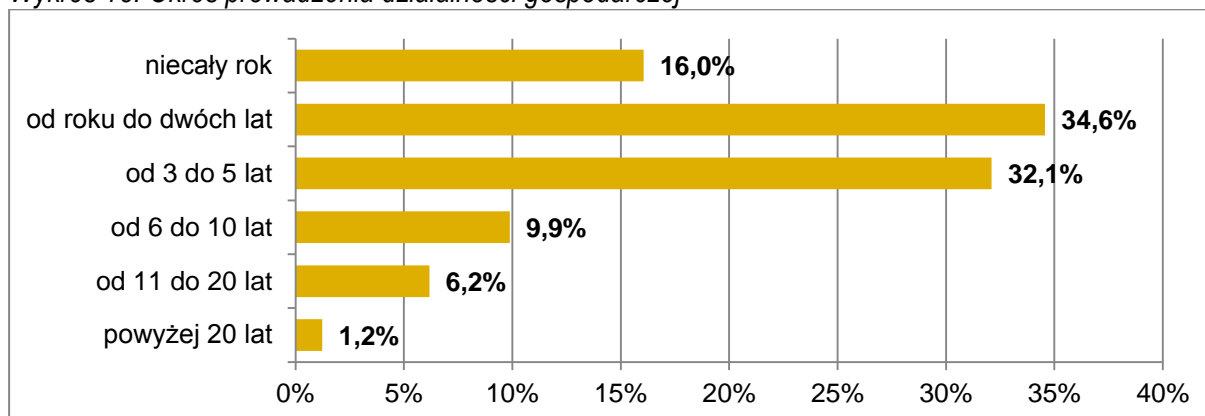


\* pytanie nie dotyczyło osób, które nigdy nie prowadziły działalności gospodarczej

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=81]

Respondentom, którzy mieli doświadczenie w działalności gospodarczej, zadano pytanie o długość jej prowadzenia. Badania wykazały, iż w tej grupie badanych 34,6% respondentów prowadziło własną działalność gospodarczą od roku do dwóch lat (wykres 18).

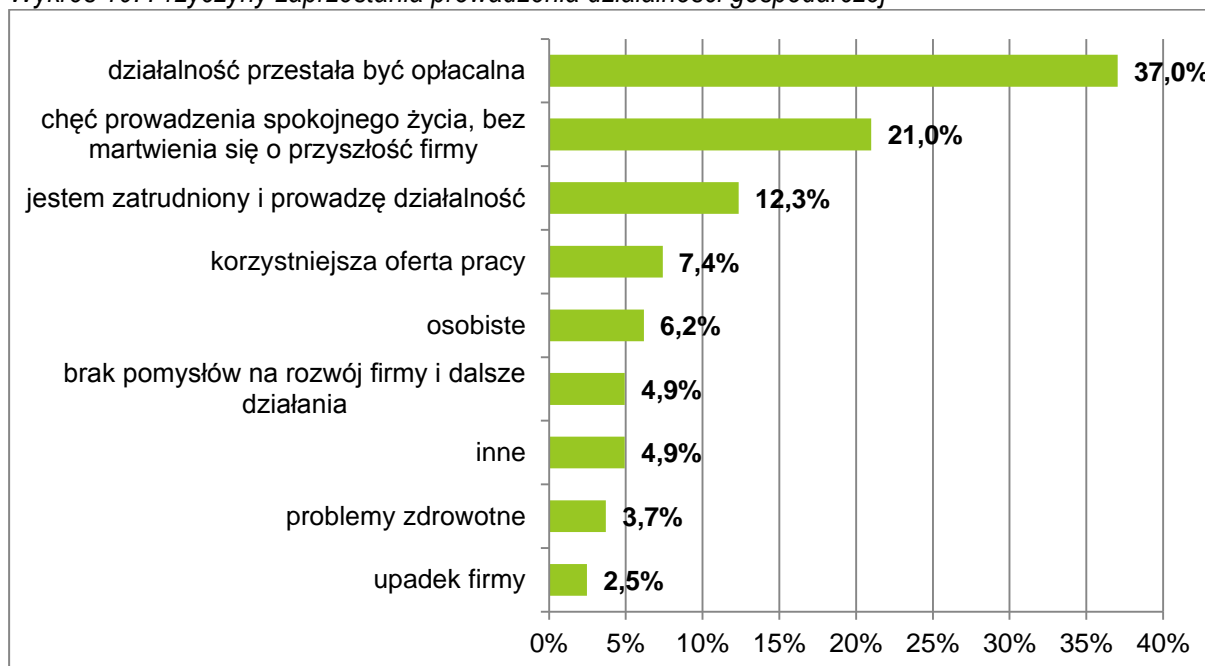
Wykres 18. Okres prowadzenia działalności gospodarczej



\* pytanie nie dotyczyło osób, które nigdy nie prowadziły działalności gospodarczej  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=81]

Respondenci, którzy mieli doświadczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej przyznali, iż najważniejszą przyczyną zamknięcia przez nich działalności gospodarczej był fakt, iż przestała być ona dla nich opłacalna (37,0%). W badanej grupie 21% respondentów stwierdziło, iż chciało prowadzić spokojne życie, bez konieczności martwienia się o przyszłość firmy. Nie bez znaczenia pozostał z pewnością wpływ kryzysu gospodarczego, który spowodował obniżenie rentowności oraz zagrożenie płynności wielu firm, zwłaszcza tych jednoosobowych. Szczegółowe dane zostały zawarte na wykresie 19.

Wykres 19. Przyczyny zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej

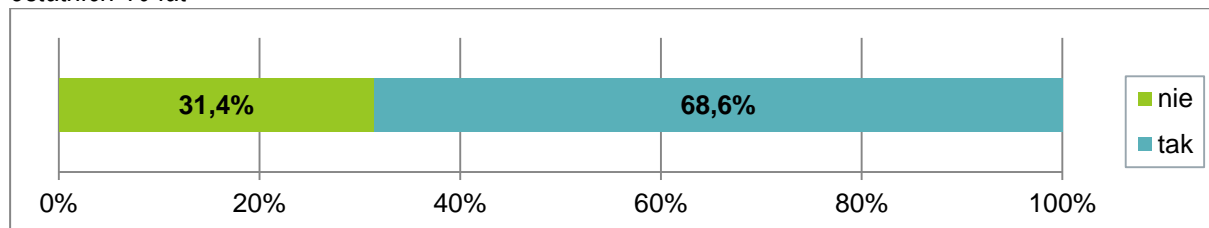


\* pytanie nie dotyczyło osób, które nigdy nie prowadziły działalności gospodarczej  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=81]

Istotnym elementem wpływającym na losy zawodowe osób podejmujących aktywność zawodową jest poziom posiadanych kwalifikacji, a także skłonność do ich podnoszenia i elastycznego reagowania na zapotrzebowanie rynku pracy.

W związku z tym kolejne pytanie miało na celu zweryfikowanie, czy pracownicy z terenu województwa lubelskiego są skłonni podwyższać swoje umiejętności i kwalifikacje. Analiza danych wykazała, iż blisko 70% badanych w ciągu ostatnich 10 lat podejmowało inicjatywy związane z podniesieniem umiejętności i kwalifikacji (wykres 20).

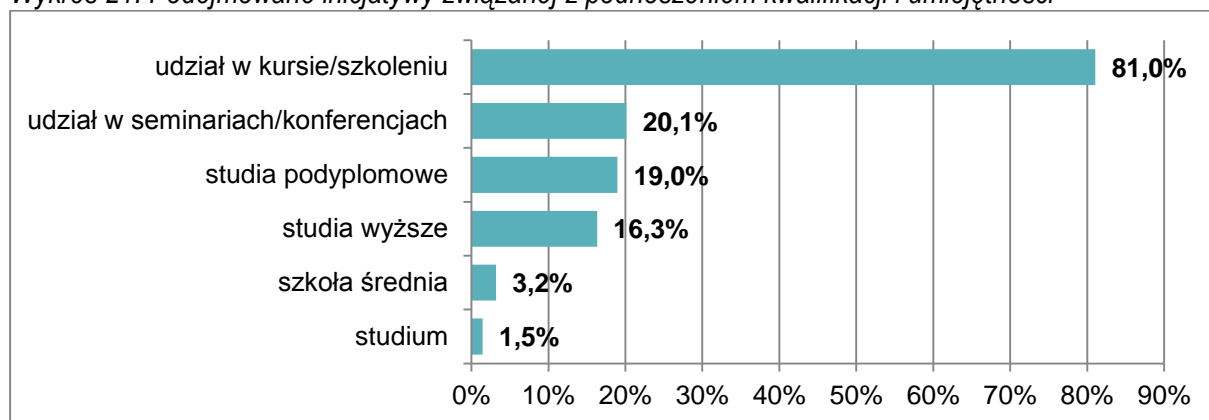
Wykres 20. Podejmowanie inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności w ciągu ostatnich 10 lat



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Zdecydowana większość respondentów w tej grupie, uczestniczyła w kursie bądź szkoleniu zawodowym (81,0%). Co piąty badany przyznał, iż w ciągu ostatnich 10 lat brał udział w seminariach czy konferencjach (20,1%). Równie duży odsetek kształcił się na studiach podyplomowych (19,0%). Na tej podstawie można stwierdzić, iż osoby pracujące z terenu województwa lubelskiego starają się dostosować do wymogów regionalnego rynku pracy poprzez uczestnictwo w różnych formach podwyższania czy uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności zawodowych (wykres 21).

Wykres 21. Podejmowane inicjatywy związanej z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności



\* na wykresie przedstawiono odpowiedzi, które uzyskały minimum 1% wskazań respondentów; pozostałe przedstawia tabela 5 zawarta w aneksie tabelarycznym; pytanie nie dotyczyło osób, które w ciągu ostatnich 10 lat nie podejmowały jakichkolwiek inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=343]

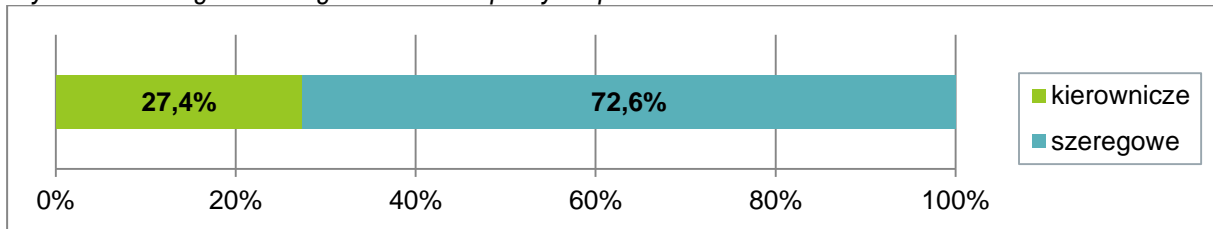
### 3.3. Doświadczenia zawodowe na aktualnym stanowisku pracy

W tym podrozdziale, analizie podlegały odpowiedzi respondentów dotyczące ich kariery zawodowej na aktualnym stanowisku pracy.

Z analizy danych wynika, iż częściej, niż co czwarty badany zajmuje w swojej pracy stanowisko kierownicze (27,4%), natomiast zdecydowana większość pracuje na stanowiskach szeregowych (72,6%) (wykres 22).



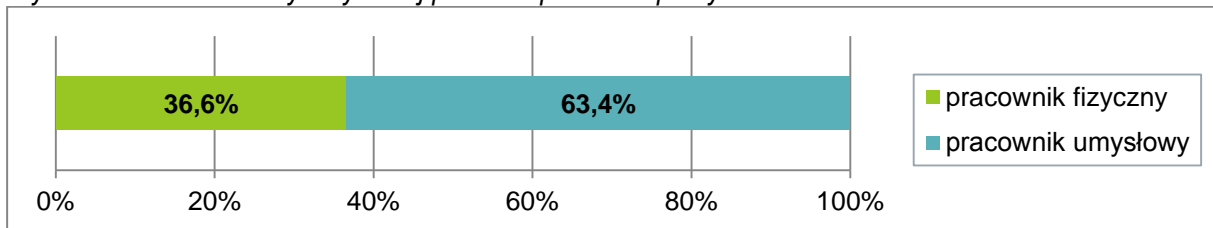
Wykres 22. Ranga obecnego stanowiska pracy respondenta



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

W niniejszym badaniu analizie podlegał także charakter wykonywanej pracy. Jak pokazały wyniki badania, większą liczebnie grupę stanowili pracownicy umysłowi (63,4%) (wykres 23).

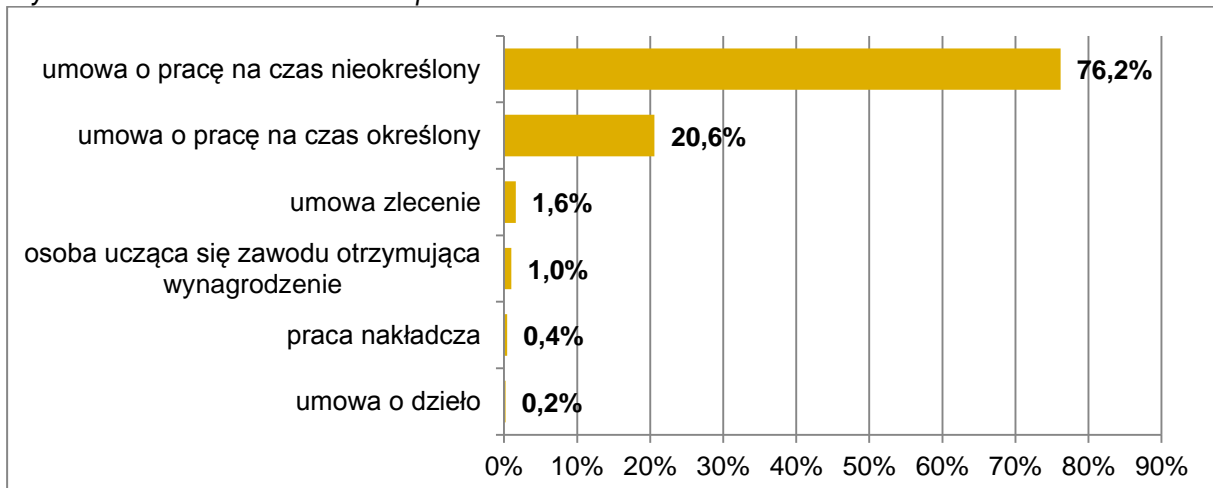
Wykres 23. Charakter wykonywanej przez respondenta pracy



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Najliczniej reprezentowaną populacją w niniejszym badaniu była zdecydowanie grupa pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (76,2%). Co piąty respondent zadeklarował, iż pracuje w oparciu o umowę o pracę na czas określony (20,6%), a jedynie 3,2% badanych pracowało w oparciu o inną formę zatrudnienia (wykres 24).

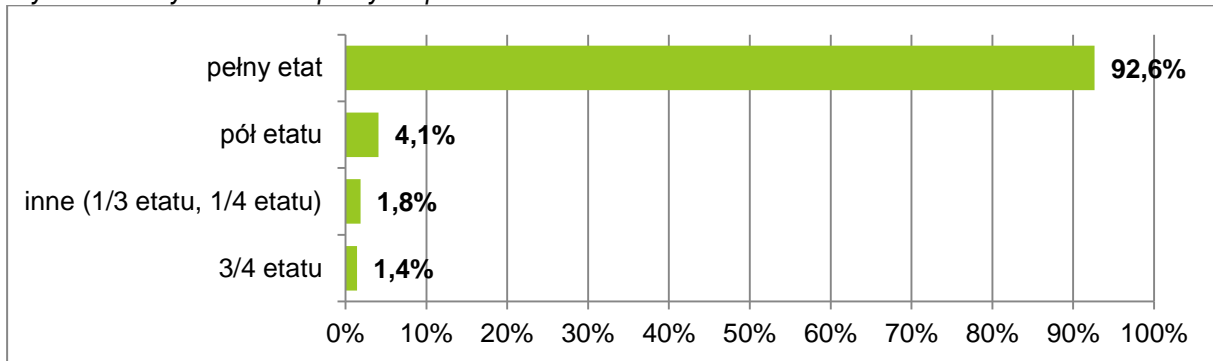
Wykres 24. Forma zatrudnienia respondenta



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

W wymiarze jednego, pełnego etatu byli zatrudnieni praktycznie wszyscy respondenci (92,6%) posiadający umowę o pracę. Jedynie 7,4% badanych było zatrudnionych, na podstawie umowy o pracę, w innym wymiarze czasu pracy, np. pół etatu,  $\frac{3}{4}$  etatu (wykres 25).

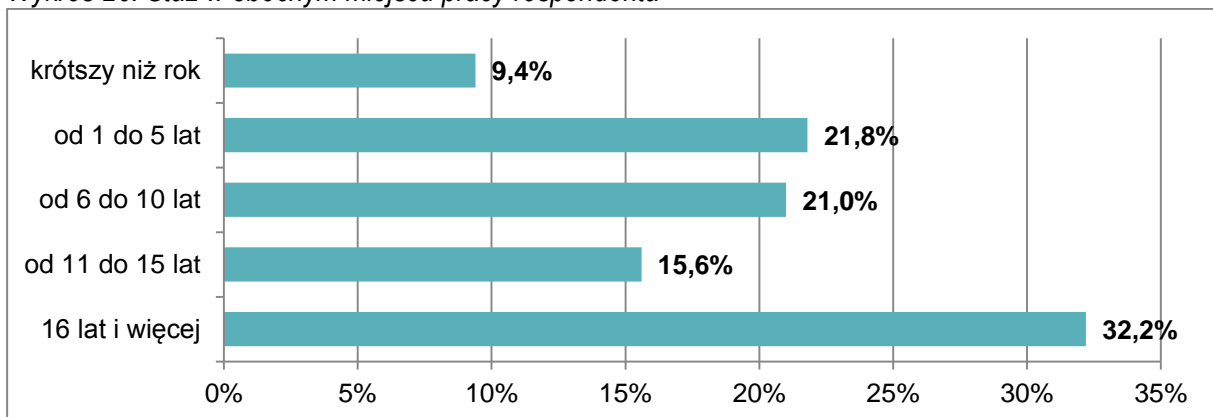
Wykres 25. Wymiar czasu pracy respondenta



\* pytanie nie dotyczyło osób zatrudnionych na podstawie umowy o dzieło, umowy zlecenie oraz w ramach pracy nakładczej  
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=489]

Przekraczający 15 lat staż w obecnym miejscu pracy w niniejszym badaniu posiadała 1/3 respondentów (32,2%). Nieco niższy odsetek badanych jest zatrudniony w obecnym miejscu pracy od roku do 5 lat (21,8%) oraz od 6 do 10 lat (21,0%). Najmniejszą liczebnie grupę stanowili pracownicy z najkrótszym, tj. niespełna rocznym stażem w obecnym miejscu pracy (9,4%) (wykres 26).

Wykres 26. Staż w obecnym miejscu pracy respondenta



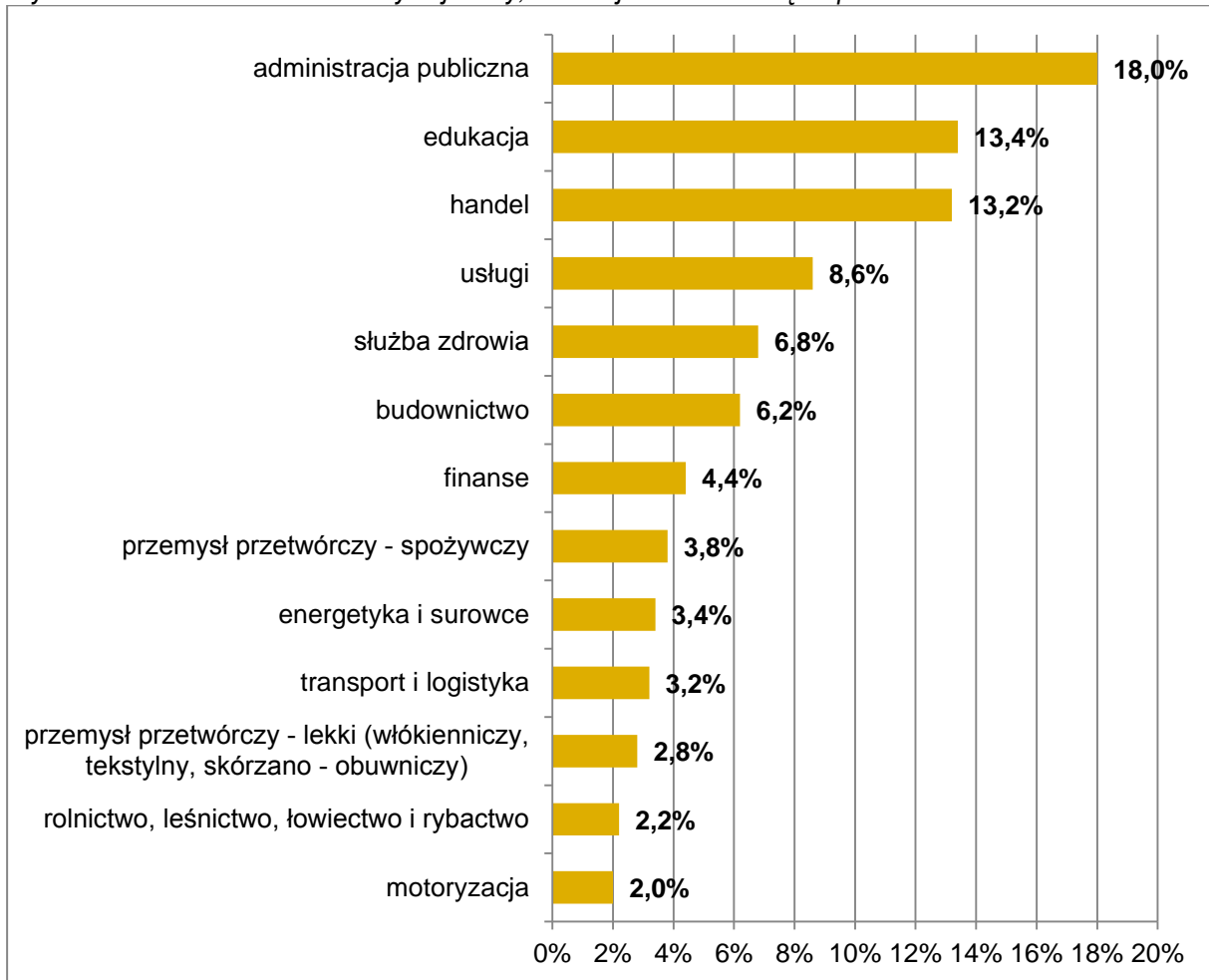
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Największy odsetek wśród ogółu badanych stanowiły osoby pracujące w administracji publicznej (18,0%), a także edukacji (13,4%) oraz w handlu (13,2%). Wykres 27 prezentuje profile działalności gospodarczej, które były najliczniej reprezentowane przez instytucje zatrudniające respondentów.

Najliczniej reprezentowane w niniejszym badaniu były instytucje zatrudniające od 10 do 49 pracowników (33,0%). Pracownicy podmiotów zatrudniających powyżej 250 pracowników także stanowili znaczny odsetek (24,8%), podobnie osoby zatrudnione w instytucjach, w których pracuje od 50 do 249 pracowników (23,6%). Najmniejszą liczebnie grupę stanowiły osoby pracujące w podmiotach, które zatrudniają maksymalnie do 9 pracowników (18,6%) (wykres 28).

W badaniu udział wzięli zarówno pracownicy sektora publicznego (47,0%), jak i prywatnego (45,6%). Pozostały odsetek badanych stanowiły osoby zatrudnione w instytucjach o innej formie własnościowej (m.in. sektor pozarządowy).

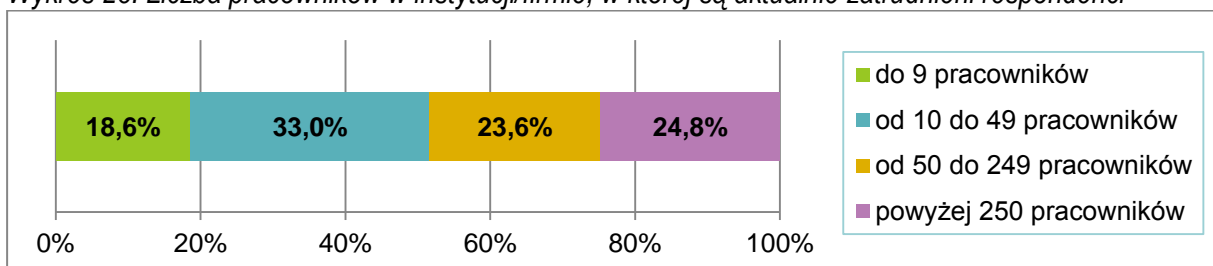
Wykres 27. Profil działalności instytucji/firmy, w której zatrudnieni są respondenci



\* na wykresie przedstawiono branże, które uzyskały minimum 2% wskazań respondentów; pozostałe profile działalności przedstawia tabela 6 zawarta w aneksie tabelarycznym

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wykres 28. Liczba pracowników w instytucji/firmie, w której są aktualnie zatrudnieni respondenci



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

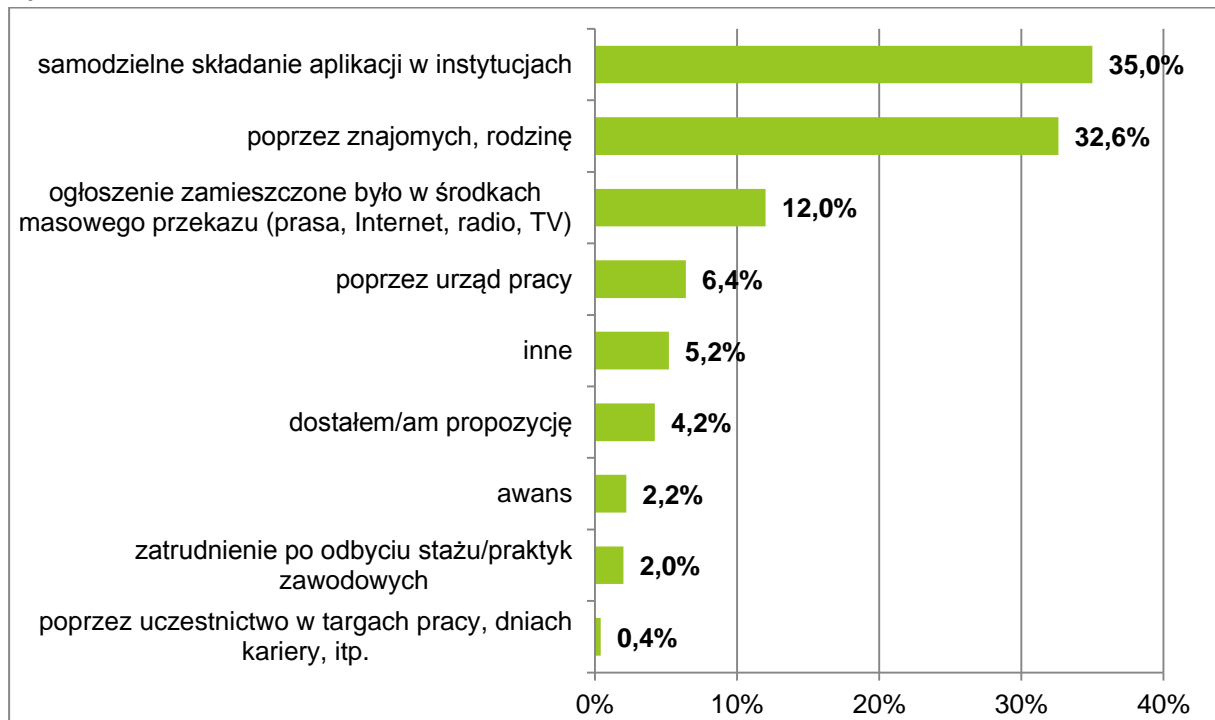
Po wstępnej charakterystyce podmiotów, w których aktualnie są zatrudnieni pracownicy, przystąpiono do analizy uwarunkowań podjęcia i utrzymania zatrudnienia w województwie lubelskim.

Respondentom zadano pytanie, w jaki sposób dowiedzieli się o tym, iż w instytucji/firmie, w której obecnie pracują, poszukiwano pracownika na stanowisko, które aktualnie jest przez nich zajmowane.

Dokładnie 35% respondentów zadeklarowało, iż samodzielnie składało podania o pracę w instytucjach i była to najpopularniejsza forma aplikacji na pożądane stanowisko pracy. Znaczna ilość (32,6%) respondentów informację o potencjalnym zatrudnieniu uzyskało także od rodziny i znajomych. Niezbyt

popularnym sposobem dowiadywania się o wolnych posadach jest uczestnictwo w targach pracy czy dniach kariery (0,4%) (wykres 29).

Wykres 29. Sposób pozyskania informacji odnośnie tego, iż w instytucji/firmie, w której obecnie są zatrudnieni respondenci, poszukują pracownika na stanowisko, które aktualnie jest przez niego zajmowane

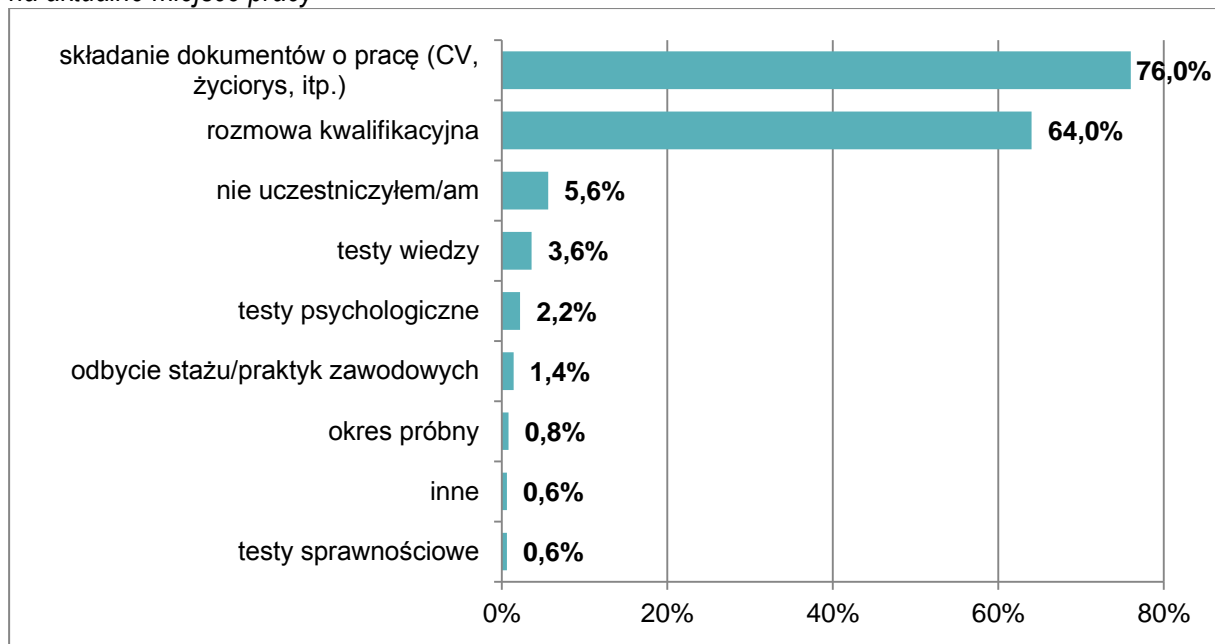


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

W następnej kolejności poproszono badanych o określenie, jakie etapy zawierał w sobie proces rekrutacyjny, którego byli uczestnikami.

Jak wynika z analizy uzyskanych odpowiedzi, aż 76,0% respondentów składało podania o pracę, zaś 64,0% odbywało rozmowę kwalifikacyjną. Wciąż niezbyt popularne w instytucjach województwa lubelskiego są testy psychologiczne określające m.in. dopasowanie kandydata na stanowisko pracy do profilu osobowościowego pożądanego na tym stanowisku pracy. Takie praktyki są powszechnie stosowane na europejskim rynku pracy, co minimalizuje ryzyko wyboru nieodpowiedniego kandydata (wykres 30).

Wykres 30. Etapy procesu rekrutacyjnego, w których brali udział respondenci, starając się o przyjęcie na aktualne miejsce pracy

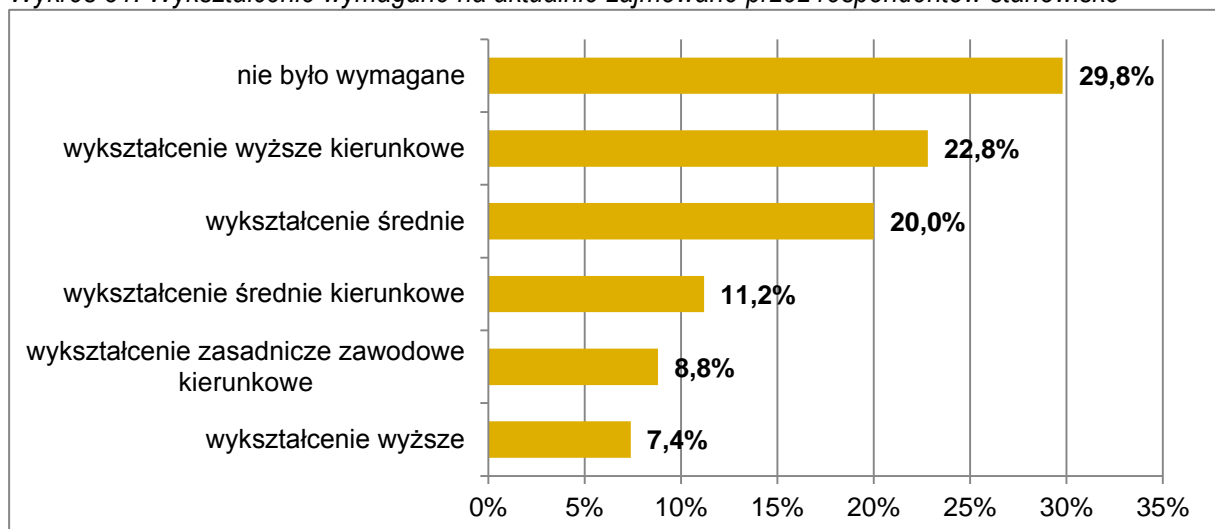


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Jedna trzecia respondentów 1/3 zadeklarowała, iż na ich stanowisko pracy nie było wymagane określone wykształcenie (29,8%). Brak wymagań odnośnie poziomu czy rodzaju wykształcenia charakterystyczny jest dla stanowisk o niższym stopniu skomplikowania i zakresie odpowiedzialności, np. dotyczy pracowników fizycznych.

Badani zadeklarowali, że na aktualnie przez nich zajmowane stanowisko wymagano wykształcenia wyższego kierunkowego (22,8%), zaś, co piąty pracujący stwierdził, iż wystarczające było wykształcenie średnie (wykres 31).

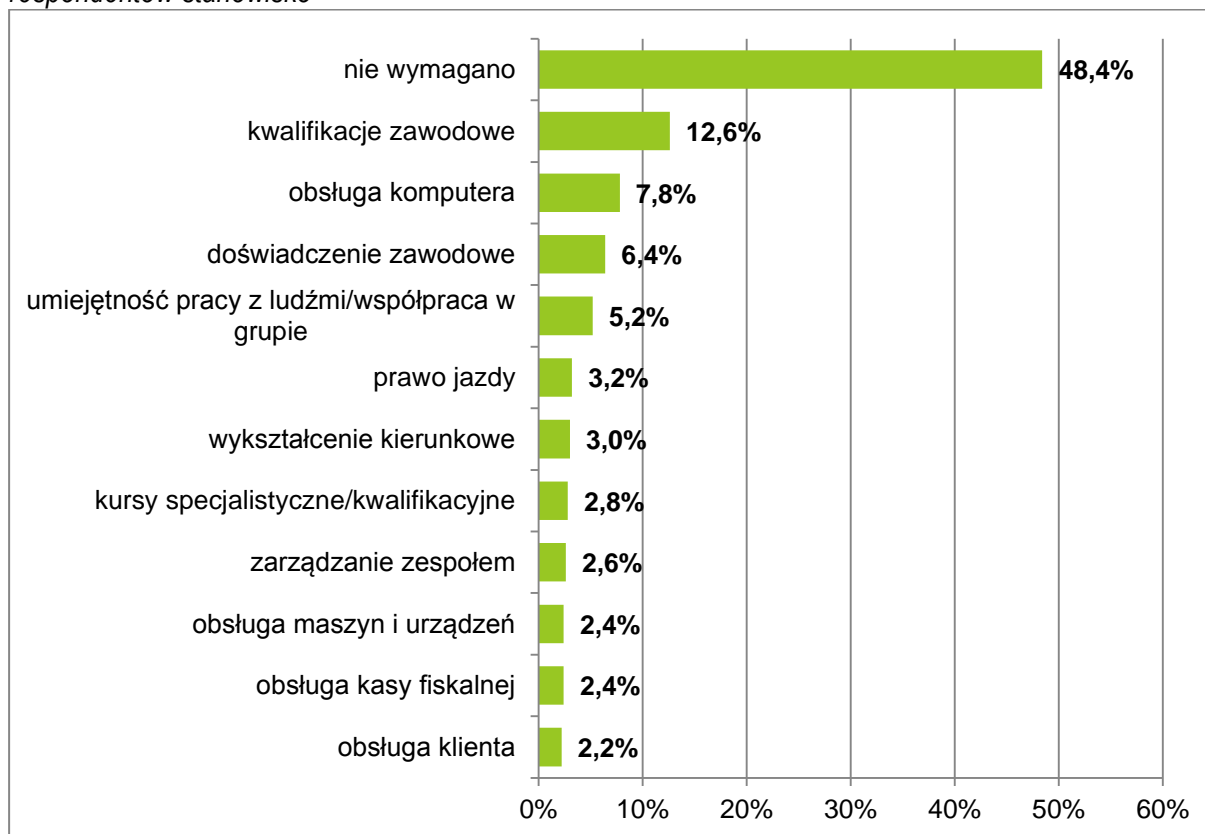
Wykres 31. Wykształcenie wymagane na aktualnie zajmowane przez respondentów stanowisko



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Jak wynika z analizy danych, na stanowiska pracy aktualnie zajmowane przez badanych, w większości nie wymagano posiadania kwalifikacji innych niż wykształcenie oraz dodatkowych umiejętności (48,4%). Dość często padającymi odpowiedziami były także: kwalifikacje zawodowe (12,6%), znajomość obsługi komputera (7,8%), doświadczenie zawodowe (6,4%) oraz umiejętność pracy z ludźmi/współpraca w grupie (5,2%) (wykres 32).

Wykres 32. Umiejętności i kwalifikacje (poza wykształceniem) wymagane na aktualnie zajmowane przez respondentów stanowisko



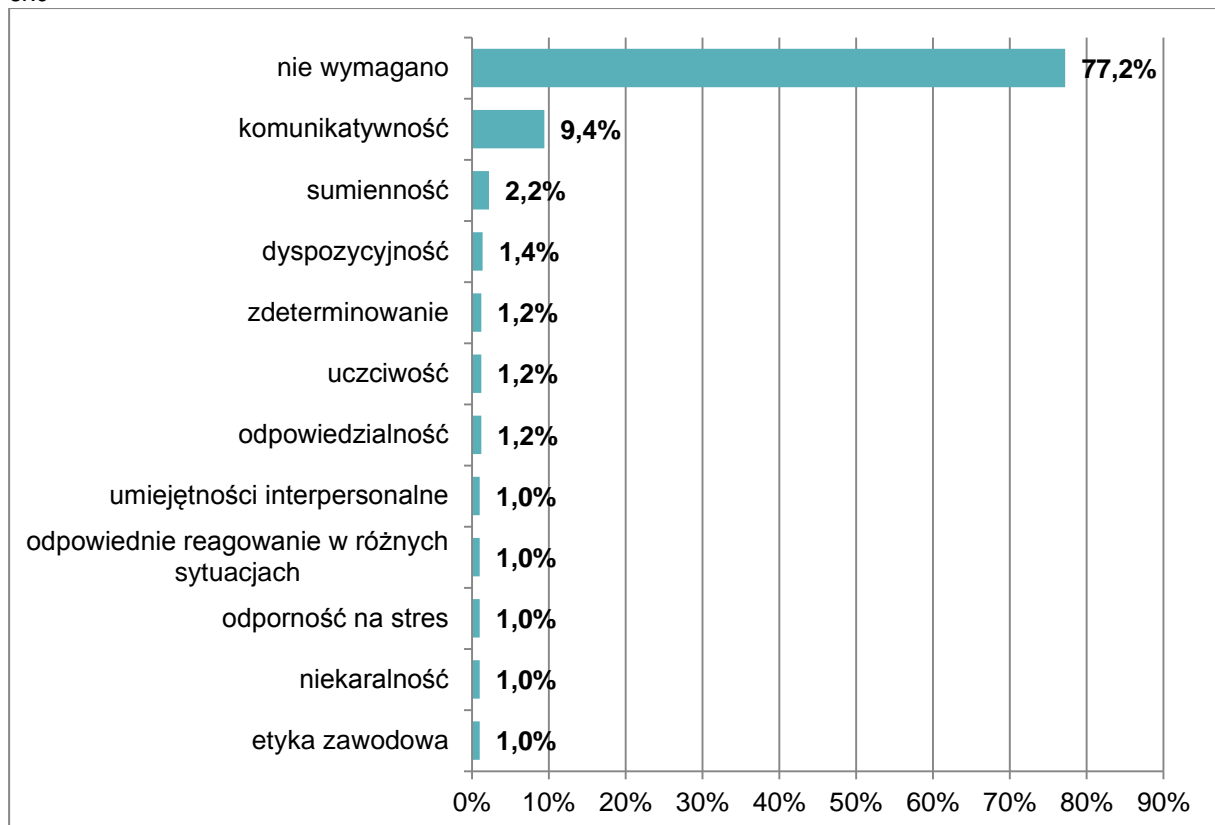
\* na wykresie przedstawiono kwalifikacje, które uzyskały minimum 2% wskazań respondentów; pozostałe kwalifikacje przedstawia tabela 7 zawarta w aneksie tabelarycznym

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Respondenci udzielali podobnych odpowiedzi, jeśli chodziło o wymagania odnośnie umiejętności personalnych na zajmowane przez nich stanowiska pracy. Ponad 77% przyznało, iż nie było takich wymagań. Wśród wymienianych cech personalnych najczęściej pojawiającą się odpowiedzią była komunikatywność (9,4%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia wykres 33.

Brak wymogu doświadczenia zawodowego na stanowisko pracy zajmowane przez respondentów zadeklarowało (48,6%) badanych. Wśród respondentów, którzy przyznali, iż doświadczenie zawodowe było wymagane, największy odsetek (26,0%) przyznał, iż wystarczyłoby jakiegokolwiek doświadczenie na takim samym lub zbliżonym stanowisku pracy (wykres 34).

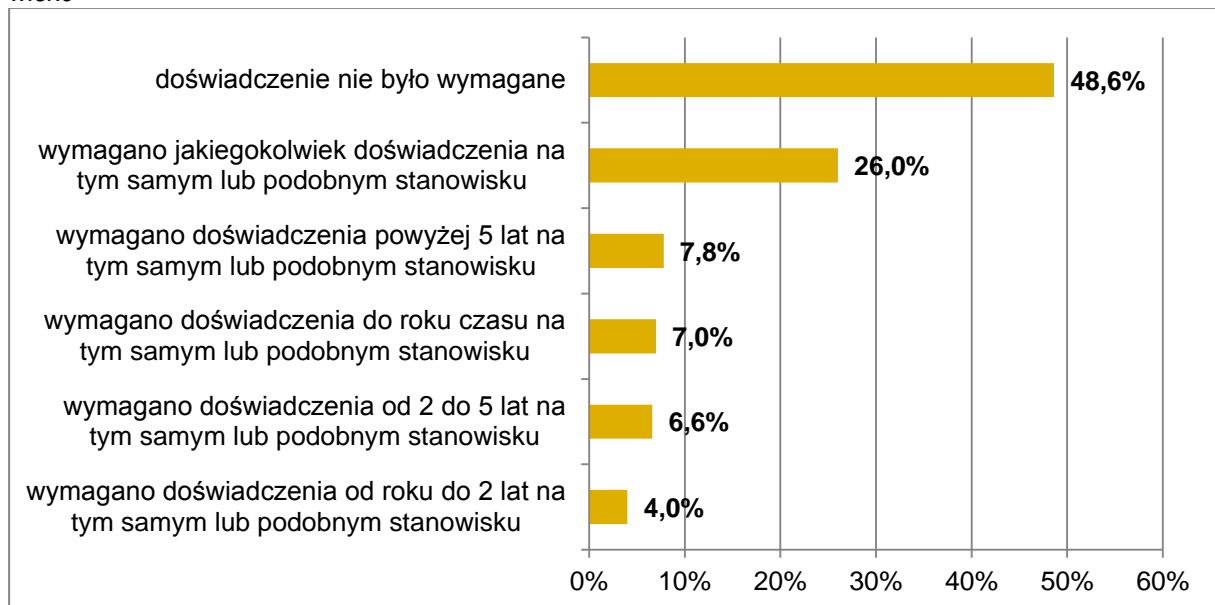
Wykres 33. Umiejętności personalne wymagane na aktualnie zajmowane przez respondentów stanowisko



\* na wykresie przedstawiono umiejętności, które uzyskały minimum 1% wskazań respondentów; pozostałe umiejętności przedstawia tabela 8 zawarta w aneksie tabelarycznym

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

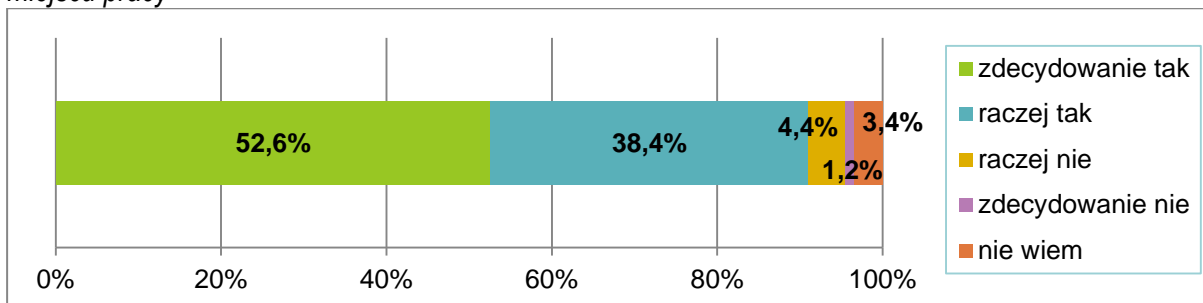
Wykres 34. Doświadczenie zawodowe wymagane na aktualnie zajmowane przez respondentów stanowisko



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Łącznie 91% badanych było zdania, iż umiejętności zdobyte w obecnym miejscu pracy mogliby wykorzystać w innym miejscu zatrudnienia, co oznacza, iż są to umiejętności transferowalne, szczególnie cenne na dzisiejszym rynku pracy (52,6% „zdecydowanie tak” oraz 38,4% „raczej tak”). Umiejętnościami nietransferowalnymi dysponowało zaledwie 5,6% respondentów (wykres 35).

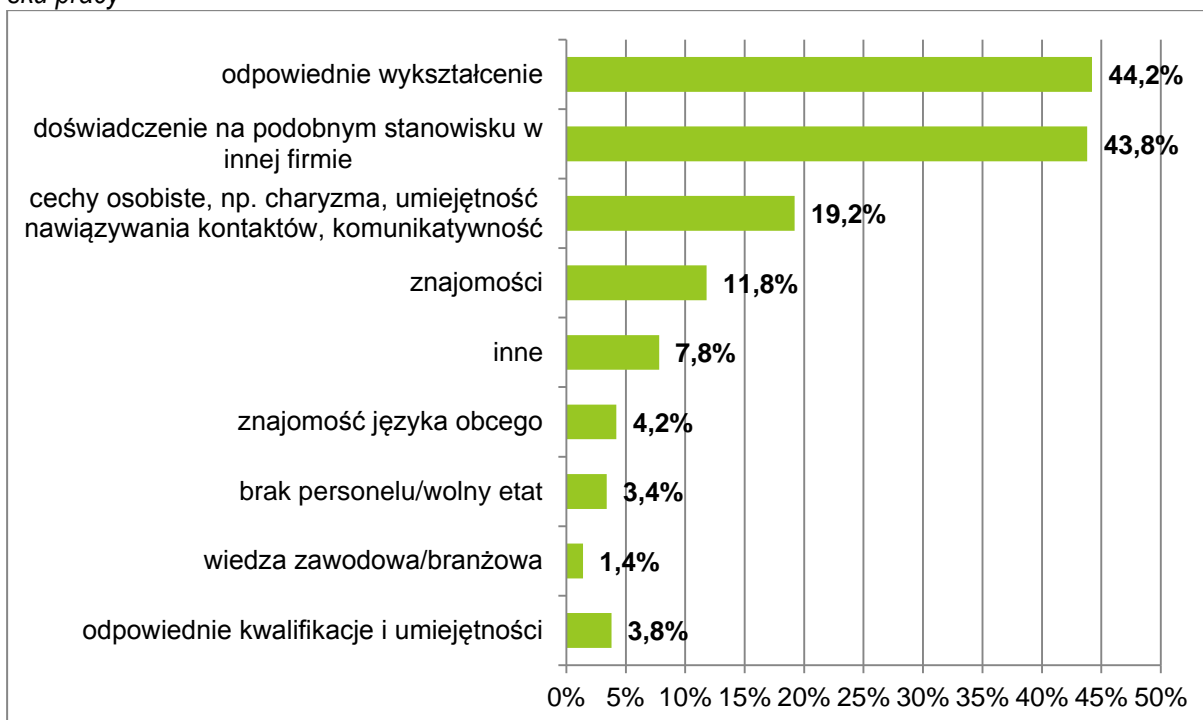
Wykres 35. Możliwość wykorzystania w innym miejscu zatrudnienia umiejętności zdobytych w obecnym miejscu pracy



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Respondenci zapytani o to, co ich zdaniem przesądziło o tym, że zostali zatrudnieni na aktualnym stanowisku pracy najczęściej odpowiadali, że zagwarantowało im to odpowiednie wykształcenie (44,2%), a nieco rzadziej – doświadczenie na podobnym stanowisku w innej firmie (43,8%). Cechy osobowościowe, takie jak: charyzma, umiejętność nawiązywania kontaktów czy komunikatywność miały duże znaczenie, u co piątego badanego (19,2%) (wykres 36).

Wykres 36. Czynniki, które przesądziły o tym, że respondent został zatrudniony na aktualnym stanowisku pracy

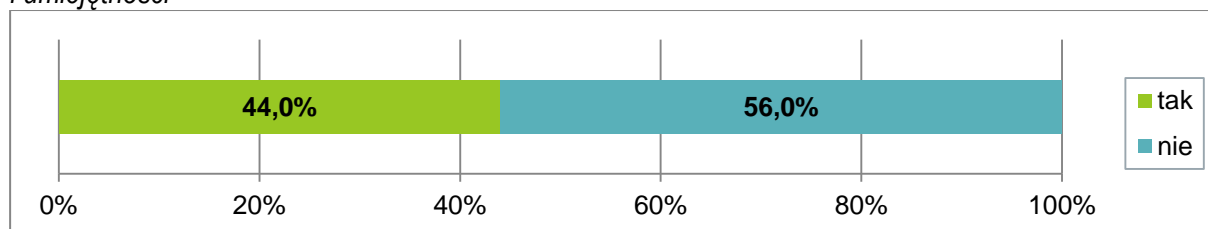


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]



Następnie respondenci mieli określić, czy w ciągu ostatnich 2 lat podejmowali działania mające na celu podnoszenie kwalifikacji i umiejętności, aby zachować obecne zatrudnienie. Na to pytanie 56,0% badanych odpowiedziało, iż taka sytuacja nie miała miejsca (wykres 37).

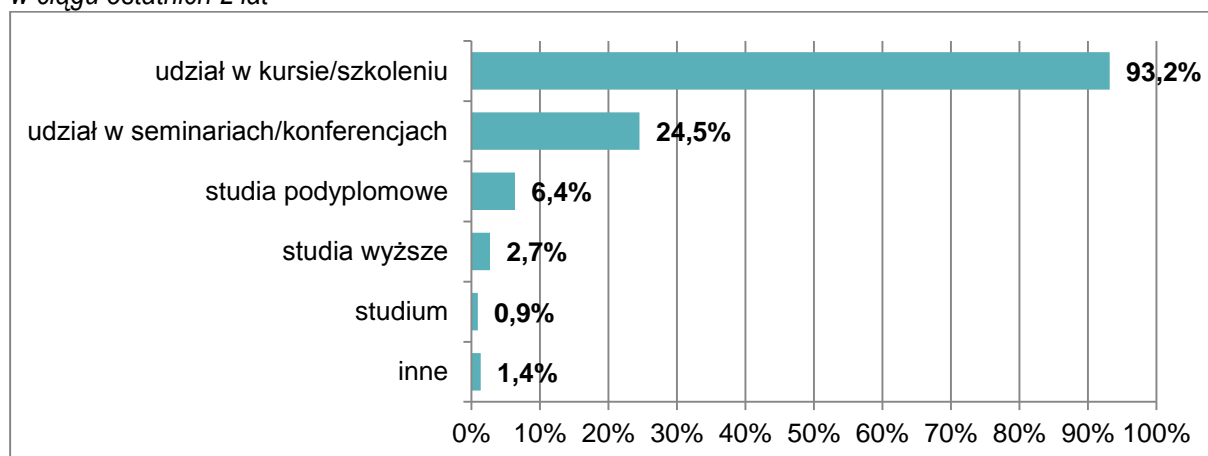
Wykres 37. Podejmowanie w ciągu ostatnich 2 lat, inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Osobom, które w celu utrzymania swojej posady podejmowały inicjatywy związane z podniesieniem bądź uzupełnieniem kwalifikacji (44,0%) zadano pytanie, jakie to były działania. Blisko 100% badanych w tej grupie przyznało, iż uczestniczyło w kursie/szkoleniu, natomiast, co czwarty brał udział w seminariach/konferencjach (24,5%) (wykres 38).

Wykres 38. Rodzaje podejmowanych inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności w ciągu ostatnich 2 lat

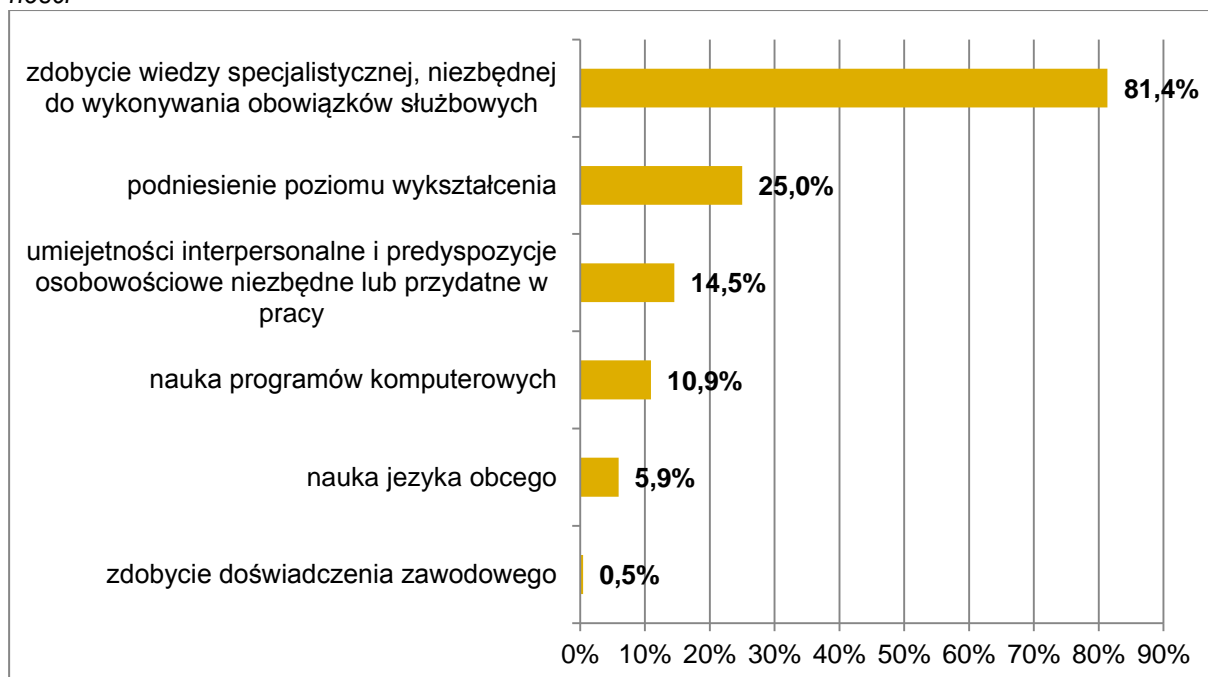


\* pytanie nie dotyczyło tych osób, które w ciągu ostatnich 2 lat nie podejmowały działań, związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności dla utrzymania obecnego zatrudnienia

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=220]

Podnoszenie kwalifikacji przez respondentów w głównej mierze było związane ze zdobyciem wiedzy specjalistycznej, niezbędnej do dalszego wykonywania obowiązków służbowych (81,4%). W celu utrzymania pracy ¼ osób pracujących, którzy byli zobligowani do podniesienia swoich kwalifikacji, musiało podnieść poziom swojego wykształcenia, m.in. ukończyć studia wyższe (wykres 39).

Wykres 39. Główne powody, dla których respondenci podnosili i uzupełniali swoje kwalifikacje i umiejętności

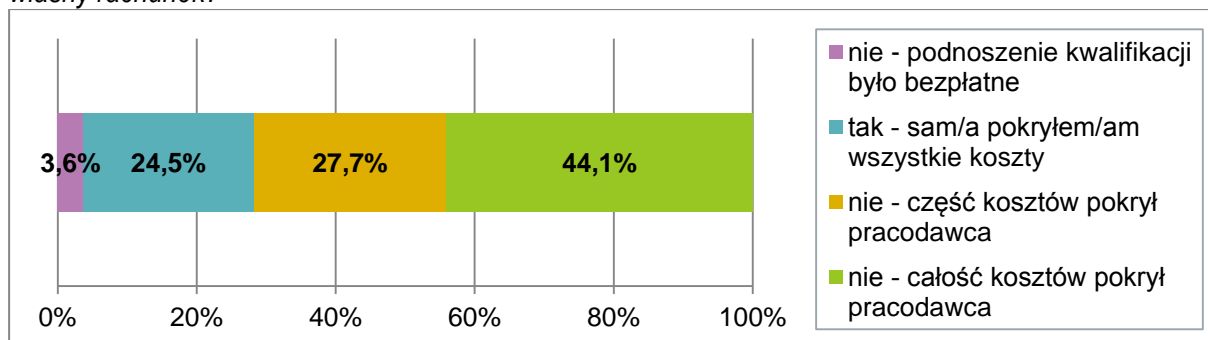


\* pytanie nie dotyczyło tych osób, które w ciągu ostatnich 2 lat nie podejmowały działań, związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności dla utrzymania obecnego zatrudnienia

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=220]

Podnoszenie kwalifikacji w celu utrzymania pracy najczęściej odbywało się całkowicie na koszt pracodawcy (44,1%), rzadziej koszty szkolenia czy kursu były podzielone między pracownika a pracodawcę (27,7%), zaś niespełna 4% respondentów w tej grupie zadeklarowało, że podnoszenie kwalifikacji w ich przypadku było bezpłatne. Warty szczególnej uwagi jest odsetek 24,5% badanych, którzy musieli pokryć koszty szkolenia bądź kursu z własnych środków (wykres 40).

Wykres 40. Czy działania związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności podejmowane były na własny rachunek?

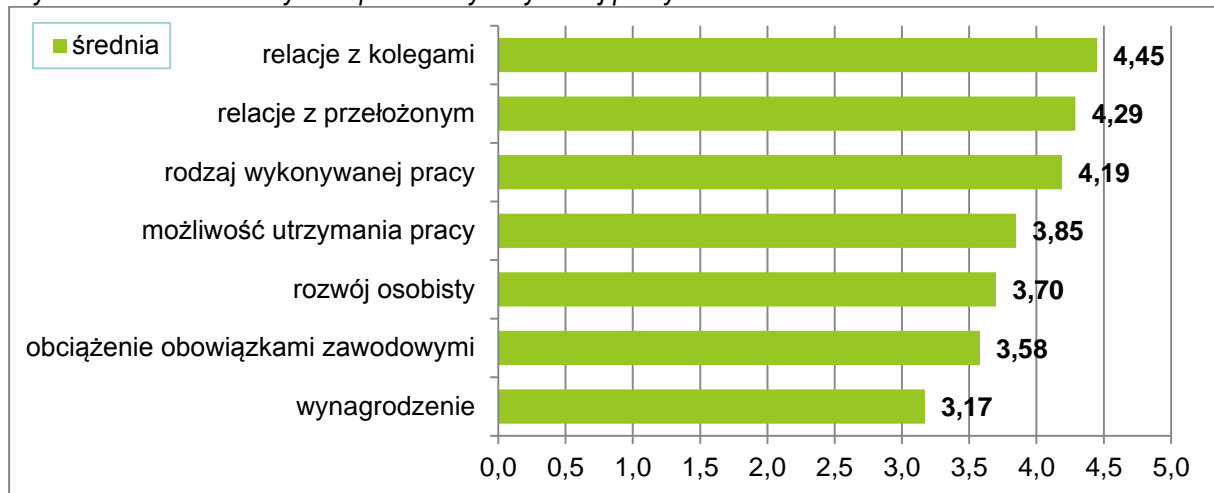


\* pytanie nie dotyczyło tych osób, które w ciągu ostatnich 2 lat nie podejmowały działań, związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności dla utrzymania obecnego zatrudnienia

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=220]

Respondentów poproszono również o ocenę zadowolenia z poszczególnych aspektów związanych z wykonywaniem swojej pracy zawodowej. Najslabiej ocenionym elementem było wynagrodzenie. Na pięciopunktowej skali zadowolenia aspekt ten uzyskał średnią ocenę – 3,17. Respondenci najlepiej ocenili jakość swoich relacji z kolegami z pracy, średnia ocena tego elementu wyniosła aż 4,45 (wykres 41).

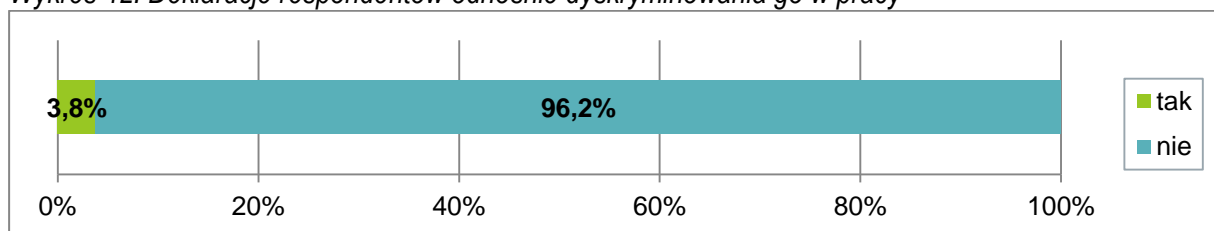
Wykres 41. Ocena różnych aspektów wykonywanej pracy



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

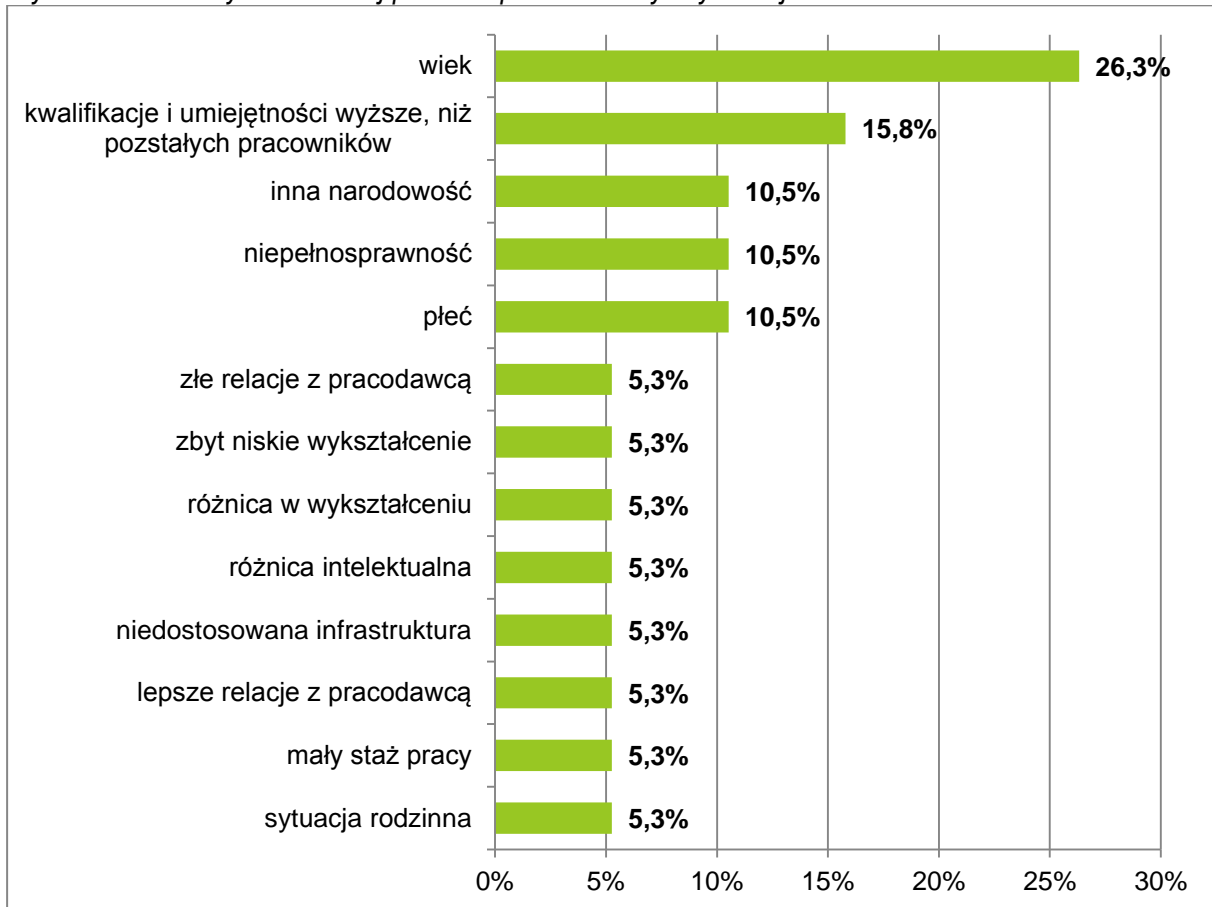
W niniejszym badaniu jedynie 3,8% badanych przyznało, iż są dyskryminowani w miejscu pracy (wykres 42). W tej grupie największy odsetek respondentów był zdania, iż jest dyskryminowany ze względu na wiek oraz ze względu na wyższe, niż pozostali pracownicy kwalifikacje i umiejętności (wykres 43).

Wykres 42. Deklaracje respondentów odnośnie dyskryminowania go w pracy



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wykres 43. Powody odczuwanej przez respondentów dyskryminacji



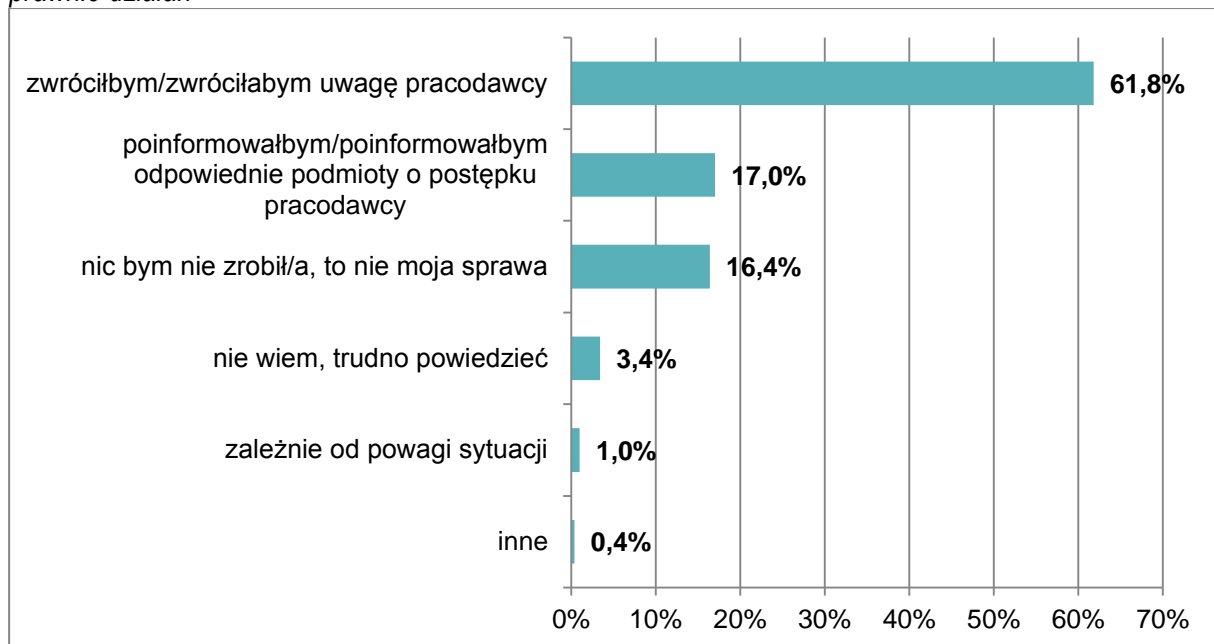
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=19]

W trakcie wywiadów badano także postawy osób pracujących względem potencjalnych nieetycznych zachowań pracodawcy oraz współpracowników.

W przypadku wątpliwego etycznie działania właściciela firmy, zdecydowana większość respondentów zadeklarowała, iż zwróciłaby uwagę takiemu pracodawcy (61,8%) (wykres 44).

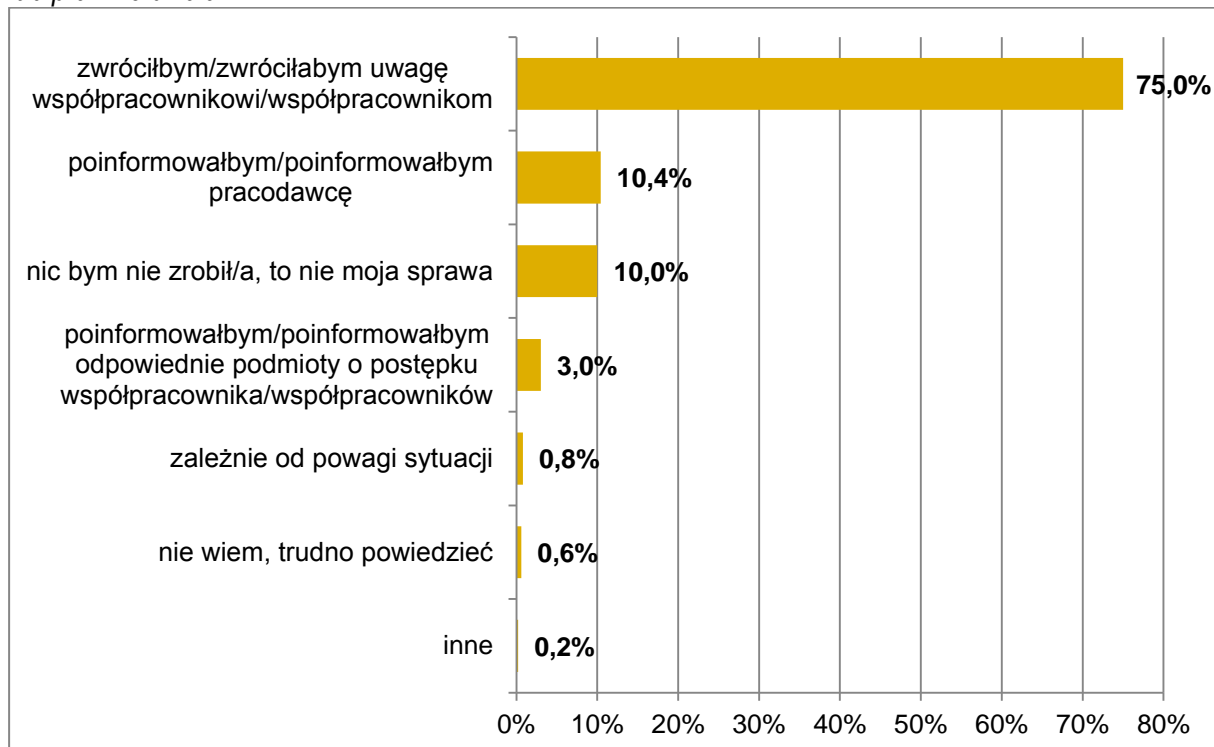
Jak wynika z analizy rozkładu odpowiedzi, pracownicy byłoby bardziej skłonni zwrócić uwagę współpracownikowi, który dopuściłby się wątpliwego etycznie działania. Bowiem aż 75,0% respondentów przyznało, iż na nieetyczne zachowanie współpracownika zareagowałoby zwróceniem mu uwagi (wykres 45). Należy pamiętać, iż niniejsze odpowiedzi mają charakter deklaracji, a respondenci udzielając odpowiedzi na tego typu pytanie mogli kierować się chęcią pokazania się z uczciwej strony.

Wykres 44. Reakcje respondentów w sytuacji gdyby pracodawca dopuścił się wątpliwych etycznie lub prawnie działań



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

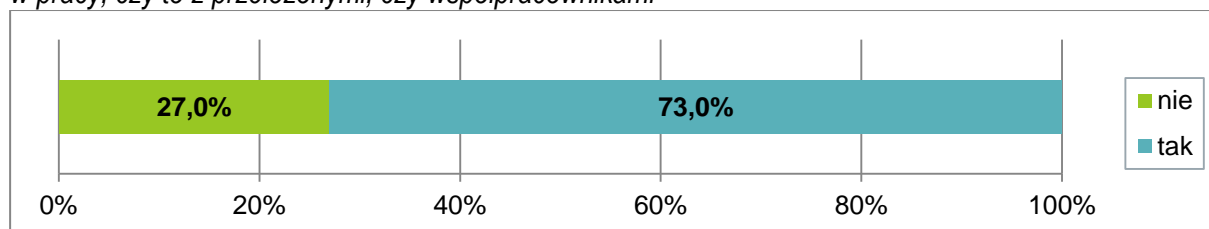
Wykres 45. Reakcje respondentów w sytuacji gdyby współpracownicy dopuścili się wątpliwych etycznie lub prawnie działań



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Z analizy zebranego materiału badawczego wynika, iż zdecydowana przewaga badanych informuje swojego pracodawcę o niejasnościach powstałych w pracy na linii pracownik-pracownik czy też pracownik-przełożony (73,0%) (wykres 46).

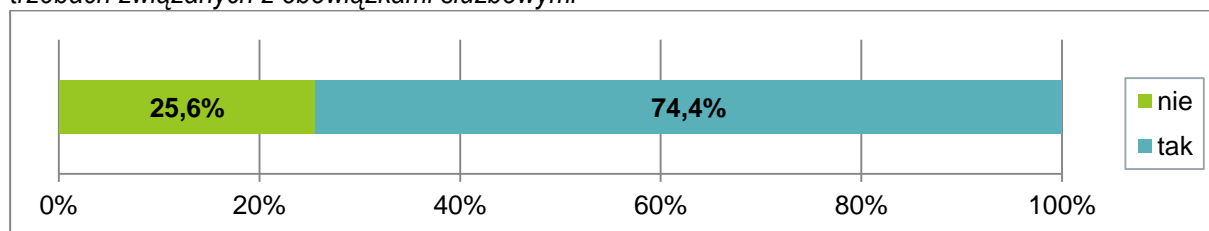
Wykres 46. Deklaracje respondentów, odnośnie informowania pracodawcy o niejasnościach powstałych w pracy, czy to z przełożonymi, czy współpracownikami



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Podobnie, jeśli chodzi o informowanie pracodawcy o swoich odczuciach i potrzebach związanych z obowiązkami służbowymi blisko  $\frac{3}{4}$  badanych przyznało, iż informuje swojego pracodawcę o takich sprawach (wykres 47).

Wykres 47. Deklaracje respondentów, odnośnie informowania pracodawcy o swoich odczuciach i potrzebach związanych z obowiązkami służbowymi

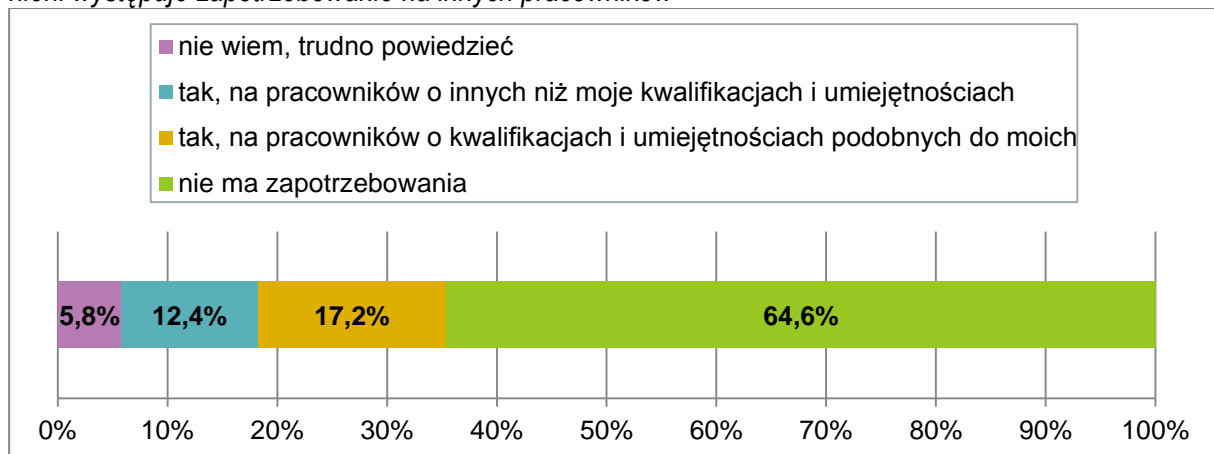


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Kolejne zagadnienia w kwestionariuszu wywiadu dotyczyły ewentualnego zapotrzebowania na pracowników o określonych kwalifikacjach i umiejętnościach w instytucjach z terenu województwa lubelskiego.

W opinii 64,6% badanych, w instytucjach, w których są obecnie zatrudnieni, aktualnie, nie występuje zwiększone zapotrzebowanie na nowych pracowników (wykres 48). Zaledwie 29,6% respondentów przyznało, że w miejscach, w których są zatrudnieni, występuje zapotrzebowanie na nowych pracowników, w tym większość była zdania, iż najbardziej pożądani są pracownicy o kwalifikacjach podobnych do tych, jakie sami posiadają.

Wykres 48. Deklaracje respondentów odnośnie tego, czy w firmach/instytucjach, w których są zatrudnieni występuje zapotrzebowanie na innych pracowników

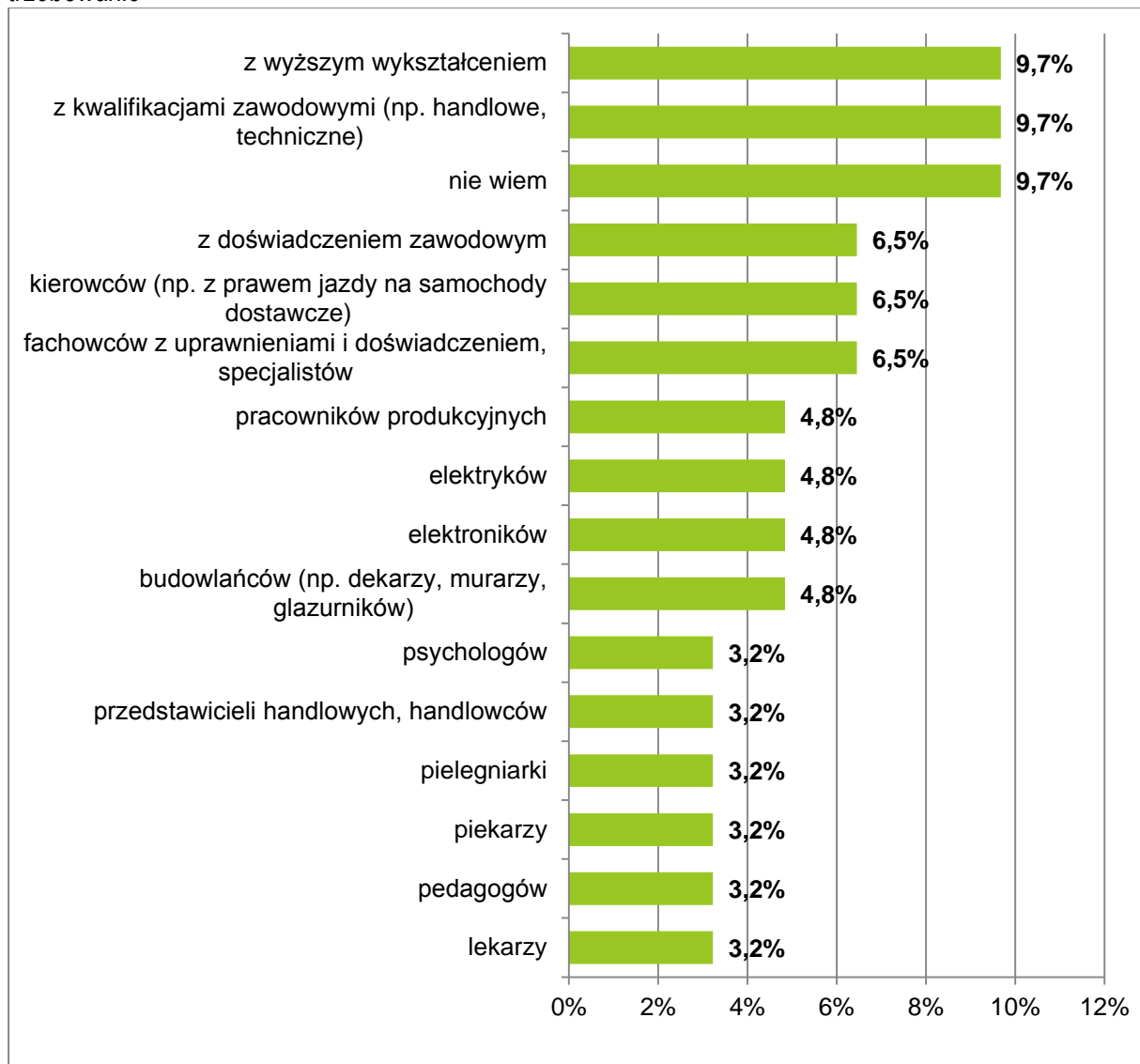


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Respondentom, którzy deklarowali, że w ich miejscach pracy występuje popyt na pracowników o kwalifikacjach i umiejętnościach innych, niż przez nich posiadane, zadano pytanie, jakimi kwalifikacjami i umiejętnościami powinni odznaczać się pożądanicy pracownicy. Najwięcej wskazań odnośnie pożądanego kwalifikacji potencjalnych kandydatów do pracy, dotyczyło pracowników z wykształceniem wyższym (9,7%) oraz z odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi (np. handlowe, techniczne) (9,7%). Rozkład pozostałych odpowiedzi przedstawia wykres 49.

Jeśli zaś chodzi o pożądaną umiejętności pracowników, to największą część respondentów przyznała, że nie wie, na jakie umiejętności jest popyt w ich miejscach pracy (16,1%). Wykres 50 prezentuje najczęściej wskazywane pożądaną w instytucjach umiejętności.

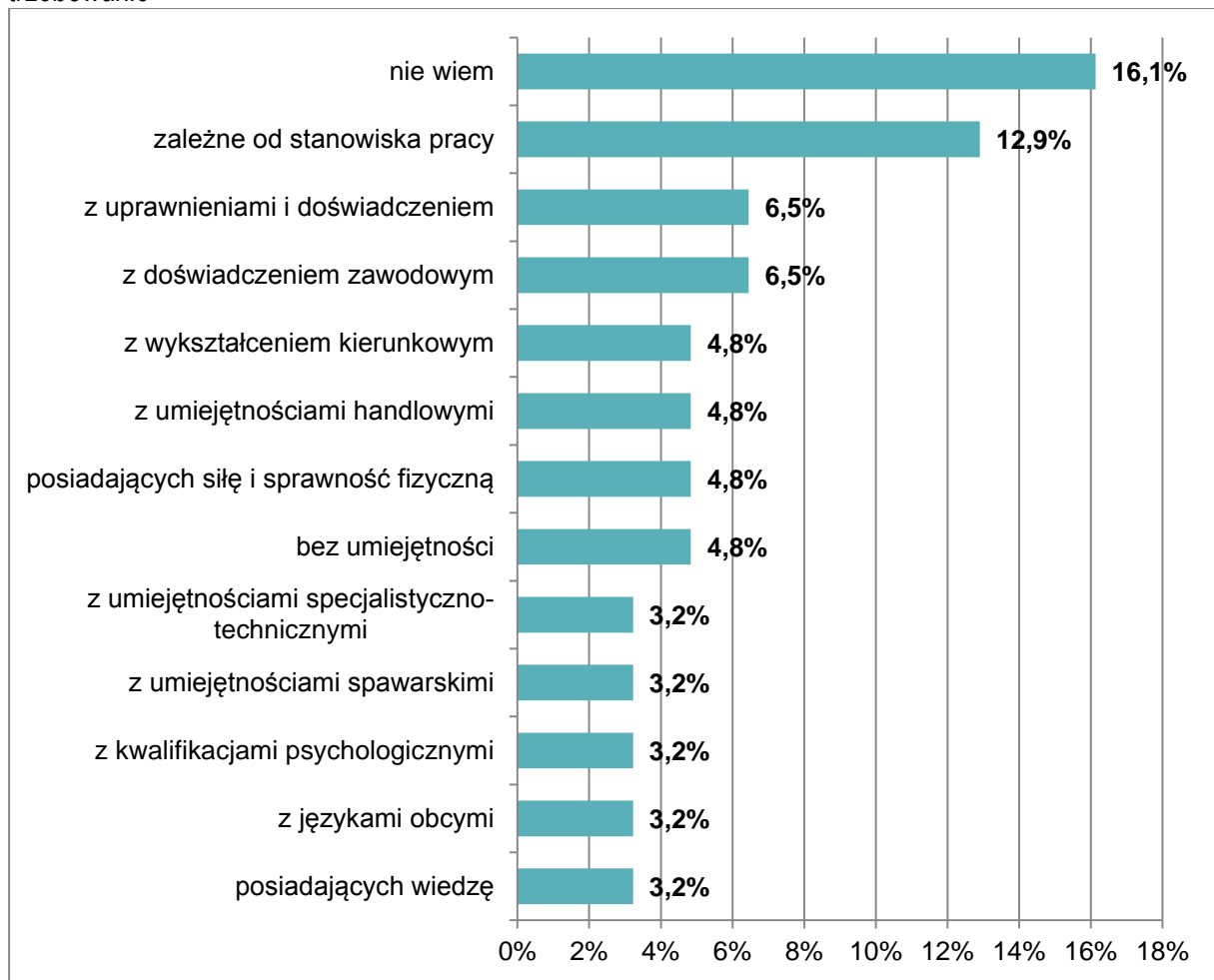
Wykres 49. Kwalifikacje pracowników, na jakie występuje w firmach/instytucjach respondentów zapotrzebowanie



\* na wykresie przedstawiono kwalifikacje, które uzyskały minimum 2% wskazań respondentów; pozostałe kwalifikacje przedstawia tabela 9 zawarta w aneksie tabelarycznym; pytanie dotyczyło tylko tych osób, które zadeklarowały, że w firmach/instytucjach, w których są zatrudnieni występuje zapotrzebowanie na pracowników o innych niż jego kwalifikacjach i umiejętnościach; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=62]



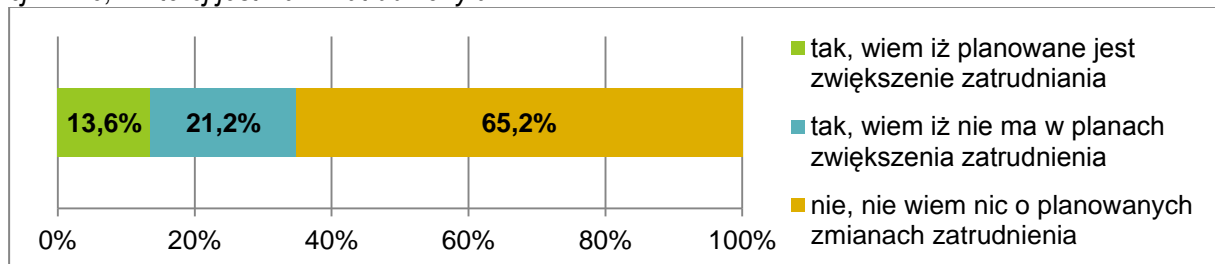
Wykres 50. Umiejętności pracowników, na jakie występuje w firmach/instytucjach respondentów zapotrzebowanie



\* na wykresie przedstawiono kwalifikacje, które uzyskały minimum 2% wskazań respondentów; pozostałe kwalifikacje przedstawia tabela 10 zawarta w aneksie tabelarycznym; pytanie dotyczyło tylko tych osób, które zadeklarowały, że w firmach/instytucjach, w których są zatrudnieni występuje zapotrzebowanie na pracowników o innych niż jego kwalifikacjach i umiejętnościach; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź  
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=62]

Odpowiedzi respondentów pokazują, że jedynie 13,6% badanych posiadało wiedzę, iż w instytucjach, w których są zatrudnieni jest planowane zwiększenie zatrudnienia (wykres 51).

Wykres 51. Czy posiada Pan/i wiedzę na temat planowanego zwiększenia zatrudnienia w instytucji/firmie, w której jest Pan/i zatrudniony/a



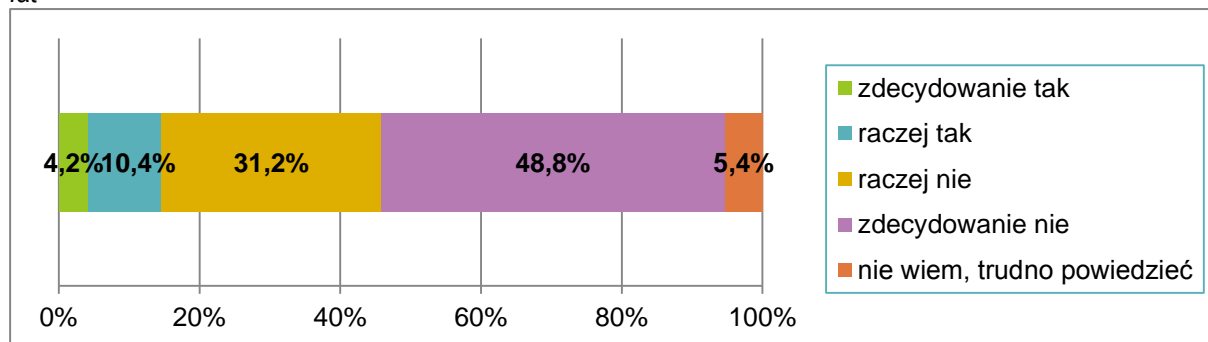
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

### 3.4. Plany zawodowe osób pracujących

Istotnym aspektem poruszonym w trakcie wywiadów z osobami pracującymi były ich plany zawodowe.

Osoby pracujące zamieszkujące województwo lubelskie w dużej mierze nie planują w ciągu najbliższych dwóch lat zmienić aktualnego pracodawcy (48,8% - zdecydowanie nie; 31,2% - raczej nie) (wykres 52).

Wykres 52. Plany respondentów odnośnie zmiany aktualnego pracodawcy w ciągu najbliższych dwóch lat

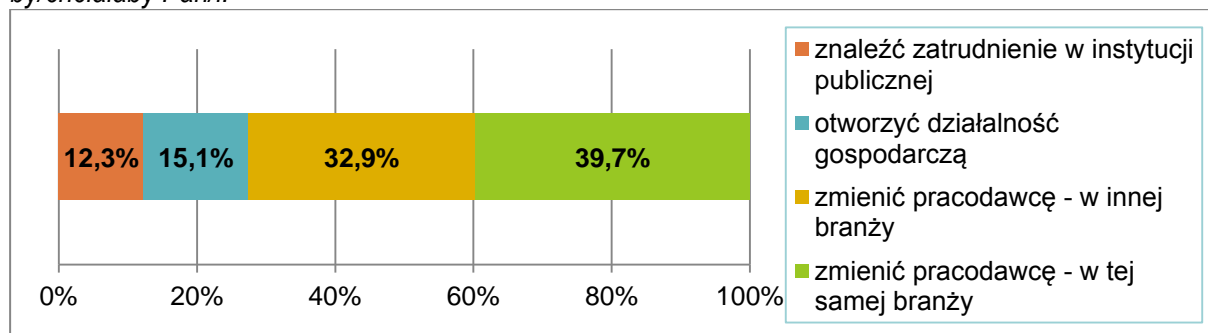


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wśród respondentów, którzy mają w najbliższej perspektywie zmianę pracodawcy, największa ilość badanych przyznała, iż chce pozostać w tej samej branży (39,7%). Równie duży odsetek planuje zmienić i pracodawcę i branżę (32,9%). Jedynie 15,1% planuje otworzyć działalność gospodarczą (wykres 53).

Jak wynika z analizy danych, osoby planujące otworzyć własną działalność gospodarczą są w trakcie poszukiwań dobrego pomysłu na własny biznes (54,5%) (wykres 54).

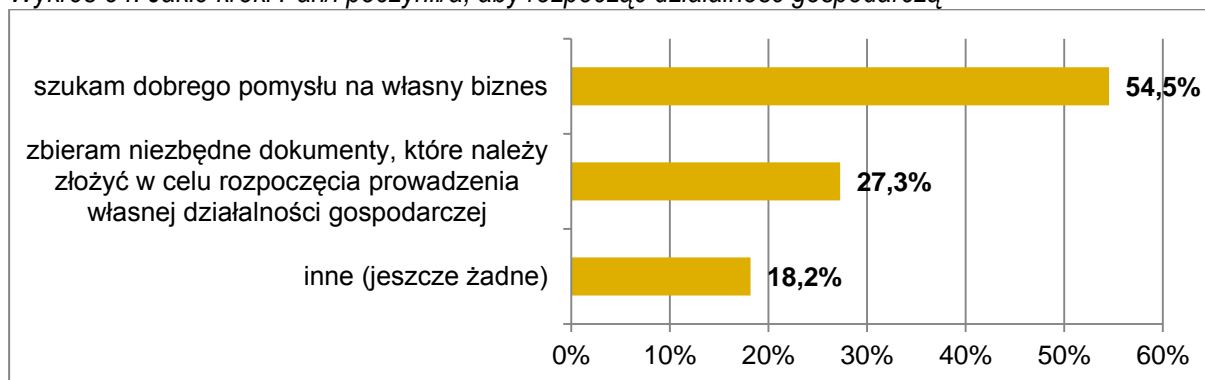
Wykres 53. Proszę powiedzieć, czy w związku z planowaną zmianą aktualnego pracodawcy, chciałby/chciałaby Pan/i:



\* pytanie nie dotyczyło tych osób, które nie planują zmiany miejsca zatrudnienia

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=73]

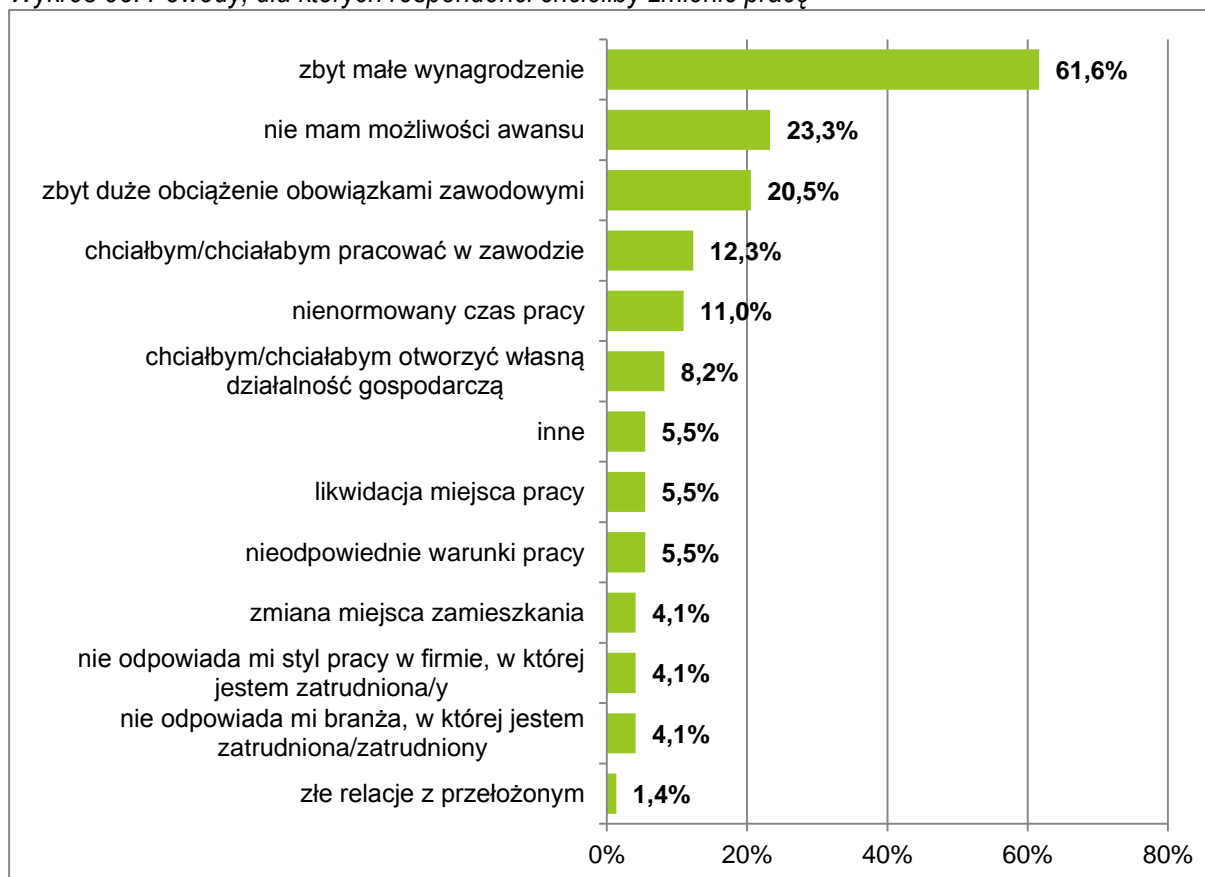
Wykres 54. Jakie kroki Pan/i poczynił/a, aby rozpocząć działalność gospodarczą



\* pytanie dotyczyło tylko tych osób, które planują założyć własną firmę  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=11]

Analiza materiału badawczego wykazała, iż głównym powodem planowanej zmiany zatrudnienia jest uzyskiwanie zbyt małego wynagrodzenia na aktualnym stanowisku pracy (61,6%). Ważną przyczyną był też brak możliwości awansu w przypadku 23,3% respondentów planujących zmianę pracy. Natomiast w przypadku, co piątego badanego wystąpiło przeciążenie obowiązkami zawodowymi, co wpłynęło na podjęcie decyzji o zmianie posady (wykres 55).

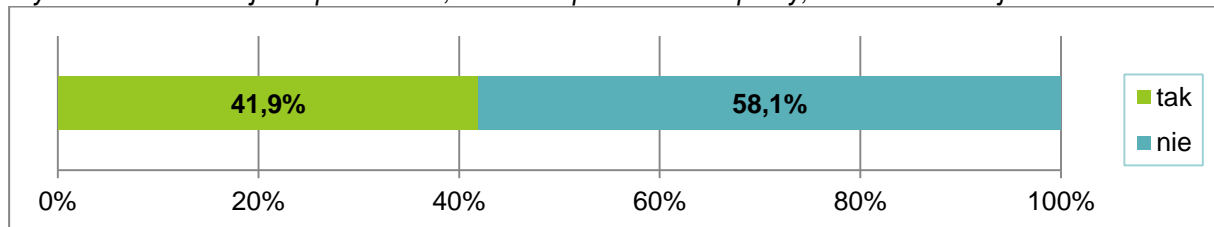
Wykres 55. Powody, dla których respondenci chcieliby zmienić pracę



\* pytanie nie dotyczyło tych osób, które nie planują zmiany miejsca zatrudnienia; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=73]

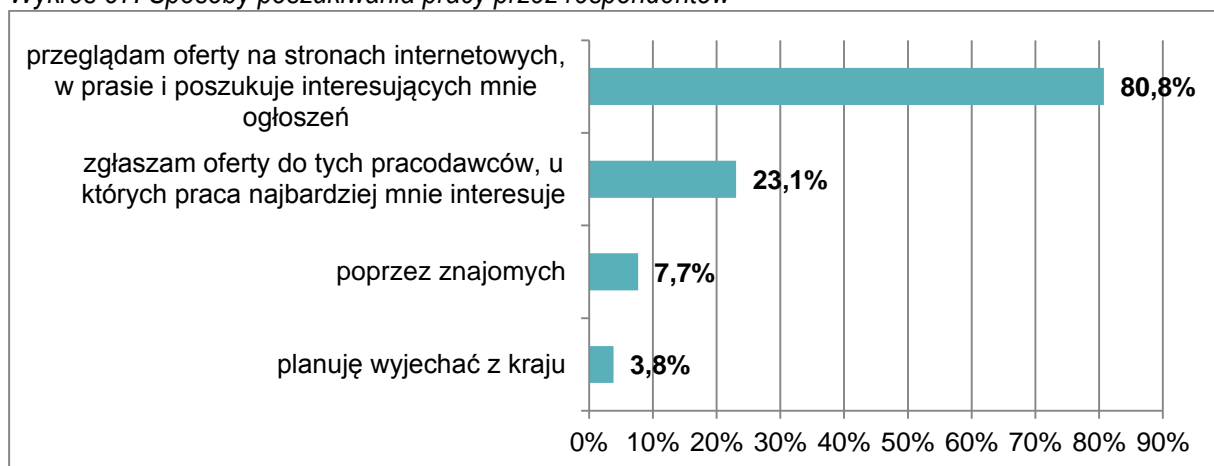
Jak pokazały wyniki badania, 41,9% respondentów, którzy dążą do zmiany posady, aktualnie poszukuje pracy (wykres 57). Najpopularniejszym sposobem poszukiwania pracy jest w tej grupie osób przeglądanie ofert na stronach internetowych, w prasie i wyszukiwanie interesującego ogłoszenia (80,8%) (wykres 56).

Wykres 56. Deklaracje respondentów, odnośnie poszukiwania pracy, w chwili obecnej



\* pytanie dotyczyło, tylko tych osób, które chcą zmienić pracodawcę  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=62]

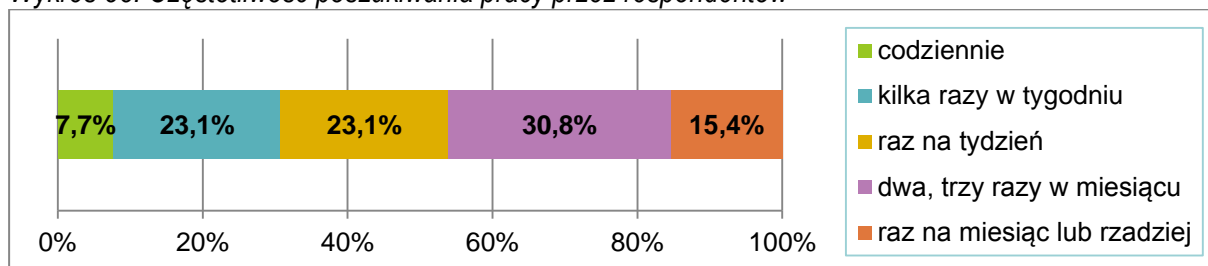
Wykres 57. Sposoby poszukiwania pracy przez respondentów



\* pytanie dotyczyło, tylko tych osób, które chcą zmienić pracodawcę oraz aktualnie poszukują pracy; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=62]

Osoby mające zamiar zmienić pracę przyznały, iż poszukują nowej na ogół dwa, trzy razy w miesiącu (30,8%). Odsetek osób, których poszukiwania charakteryzowały się większą systematycznością wyniósł łącznie 46,2% (23,1% - „raz na tydzień”; 23,1% - „kilka razy w tygodniu”). Ponadto 15,4% badanych poszukuje zatrudnienia raz na miesiąc lub rzadziej. W niniejszym badaniu jedynie 7,7% w tej grupie respondentów, poszukiwało zatrudnienia codziennie (wykres 58).

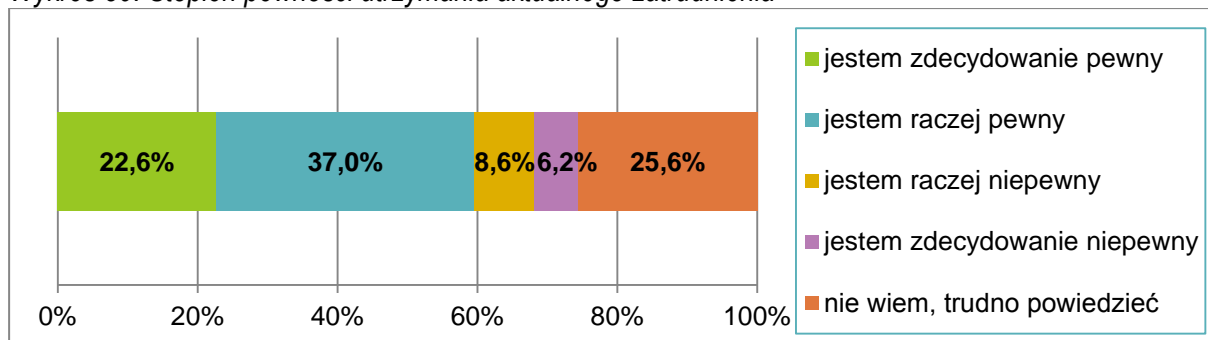
Wykres 58. Częstotliwość poszukiwania pracy przez respondentów



\* pytanie dotyczyło, tylko tych osób, które chcą zmienić pracodawcę oraz aktualnie poszukują pracy  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=62]

W następnej kolejności poproszono respondentów o ocenę stopnia pewności utrzymania aktualnego zatrudnienia. Analiza danych wykazała, że 37% respondentów jest raczej pewnych utrzymania aktualnego zatrudnienia (wykres 59).

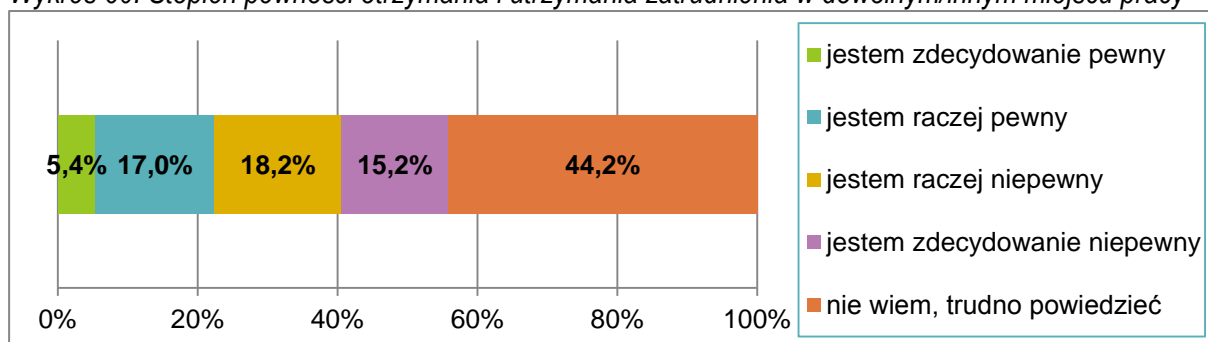
Wykres 59. Stopień pewności utrzymania aktualnego zatrudnienia



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Największy odsetek respondentów miał ponadto problemy z jednoznacznym określeniem, czy są pewni otrzymania i utrzymania zatrudnienia w dowolnym/inym miejscu pracy (44,2%). Najmniej osób było zdecydowanie pewnych, co do możliwości otrzymania i utrzymania zatrudnienia w każdej dowolnej firmie (5,4%) (wykres 60).

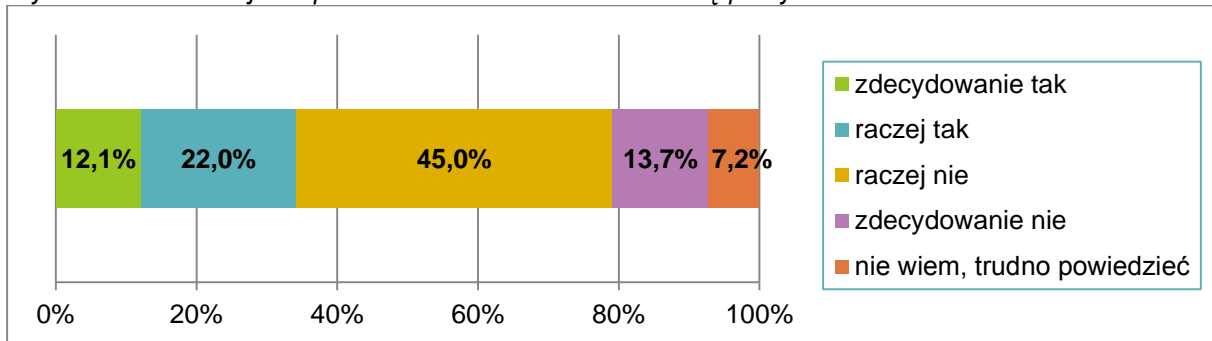
Wykres 60. Stopień pewności otrzymania i utrzymania zatrudnienia w dowolnym/inym miejscu pracy



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

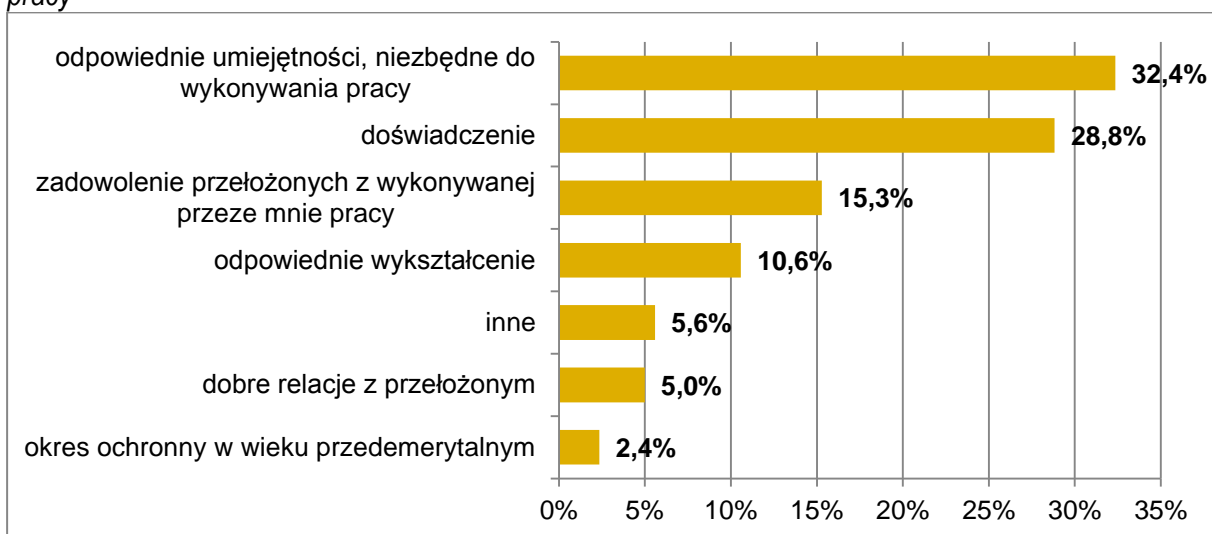
Jednocześnie respondenci w głównej mierze nie obawiali się utraty aktualnej pracy (45,0% - raczej nie; 13,7% - zdecydowanie nie) (wykres 61). W tej grupie respondentów panowało przekonanie, iż posiadają odpowiednie umiejętności, niezbędne do wykonywania pracy, i to gwarantuje im poczucie bezpieczeństwa na aktualnym stanowisku pracy (wykres 62).

Wykres 61. Deklaracje respondentów odnośnie obaw o utratę pracy



\* pytanie nie dotyczyło osób, które zdecydowanie są pewne utrzymania zatrudnienia  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=387]

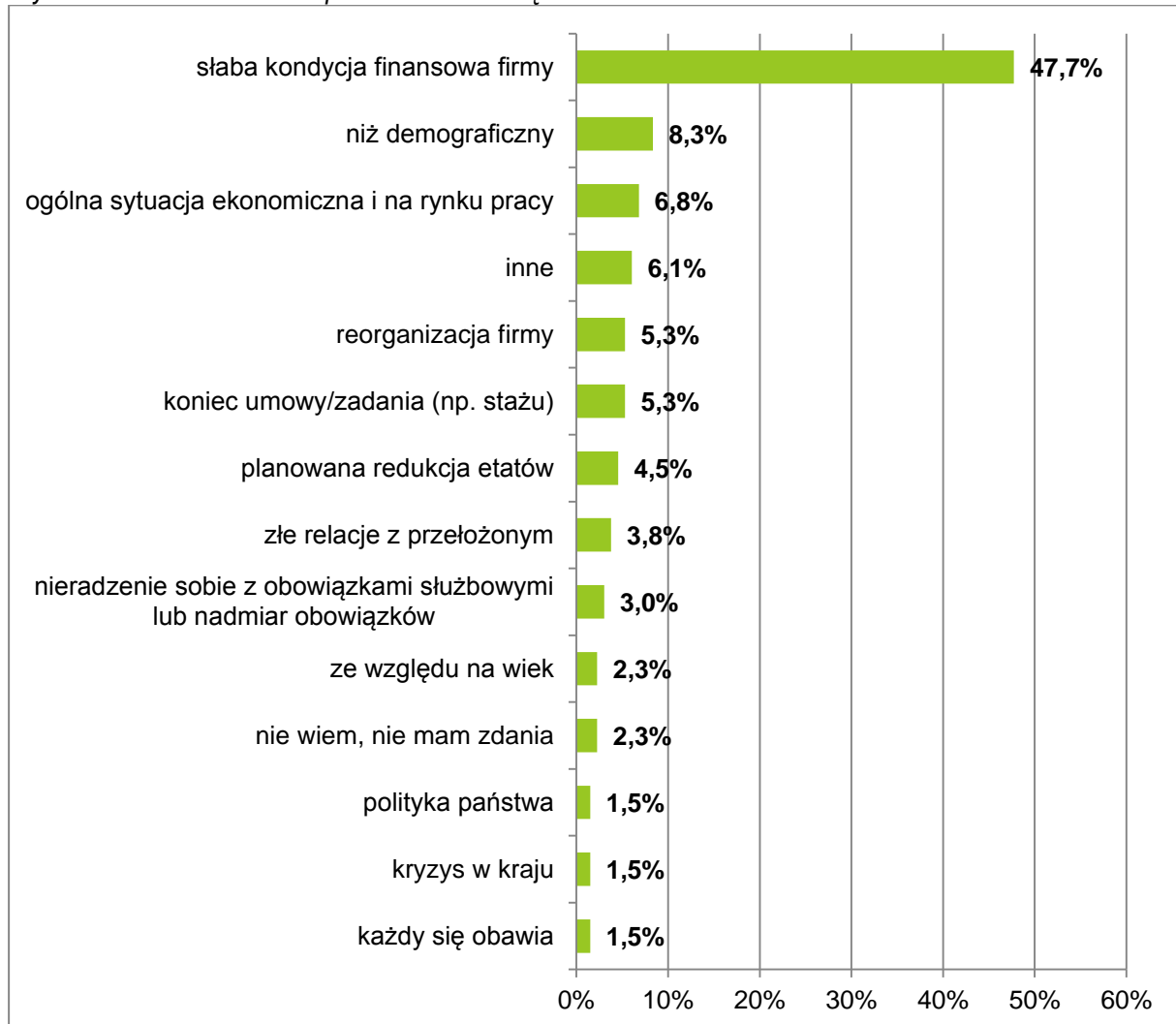
Wykres 62. Czynniki, które przede wszystkim wpływają na to, iż respondenci nie obawiają się utraty pracy



\* pytanie dotyczyło, tylko tych osób, które nie obawiają się utraty pracy  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=340]

Grupa osób, która miała obawy przed utratą zatrudnienia stwierdziła, iż głównym czynnikiem wpływającym na ich obawy jest słaba kondycja finansowa firmy (47,7%). Wykres 63 prezentuje szczegółowy rozkład odpowiedzi.

Wykres 63. Źródła obaw respondentów o utratę zatrudnienia

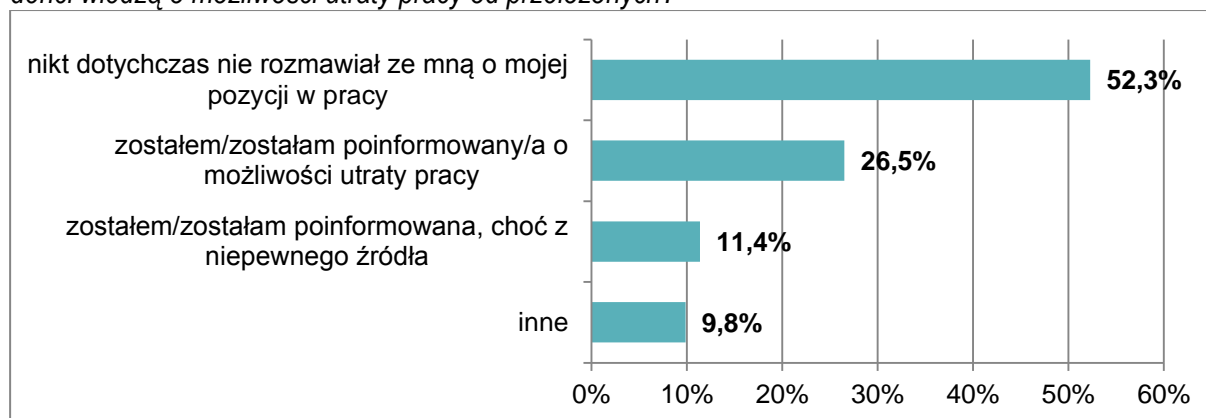


\* pytanie nie dotyczyło osób, które nie obawiają się utraty pracy

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=132]

Aby sprecyzować, czy respondenci posiadają uzasadnione obawy w związku z możliwością utraty pracy, zapytano ich, czy ktoś poinformował ich o takiej możliwości, czy może ich obawy wynikają z obserwacji. Jak wynika z analizy danych, 52,3% badanych, którzy obawiają się utraty pracy, przyznało, iż nikt dotychczas nie rozmawiał z nimi o ich pozycji w instytucji. Jednocześnie około ¼ badanych, została poinformowana o możliwości utraty pracy (wykres 64).

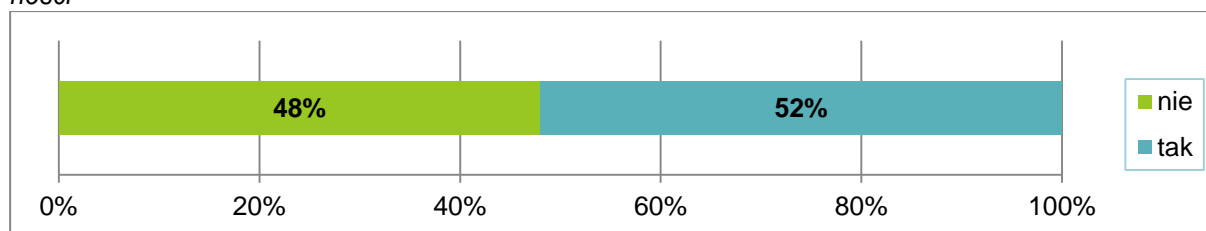
Wykres 64. Czy obawy dotyczące utraty pracy są przed respondentów jedynie odczuwane, czy respondenci wiedzą o możliwości utraty pracy od przełożonych?



\* pytanie nie dotyczyło osób, które nie obawiają się utraty pracy  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=132]

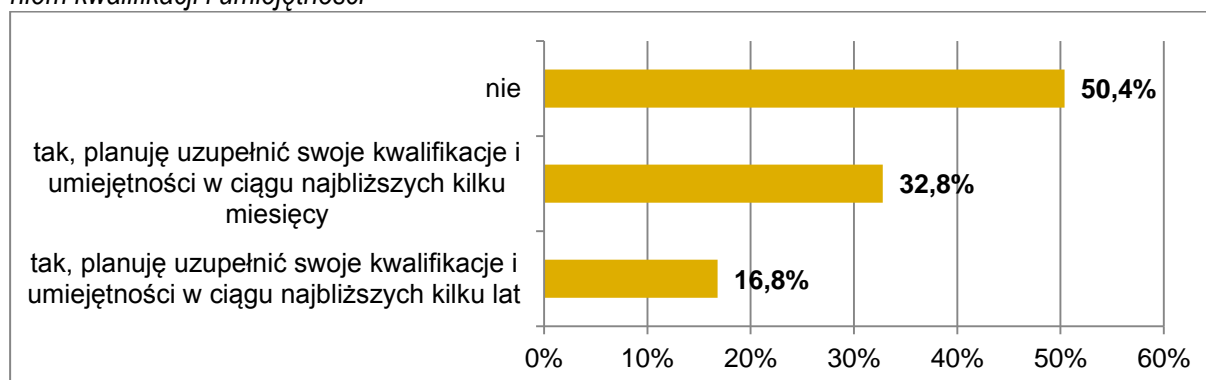
Więcej niż połowa respondentów przyznała, iż ma potrzebę zdobycia lub uzupełnienia swoich kwalifikacji i umiejętności (wykres 65). Jednocześnie 32,8% badanych planuje uzupełnić bądź zdobyć nowe kwalifikacje w ciągu najbliższych kilku miesięcy, zaś 50,4% nie planuje tego w ogóle (wykres 66).

Wykres 65. Deklaracje respondentów odnośnie potrzeb zdobycia lub uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wykres 66. Deklaracje respondentów odnośnie planów (w najbliższym czasie) związanych z uzupełnieniem kwalifikacji i umiejętności



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]



Wśród osób, które nie planują podnieść swoich kwalifikacji i umiejętności panuje przekonanie, iż te przez nich posiadane są wystarczające (49,2%). Blisko co czwarty badany z tej grupy przyznał, że podniesienie kwalifikacji nie wpłynie na polepszenie jego sytuacji na rynku pracy (24,2%) (wykres 67).

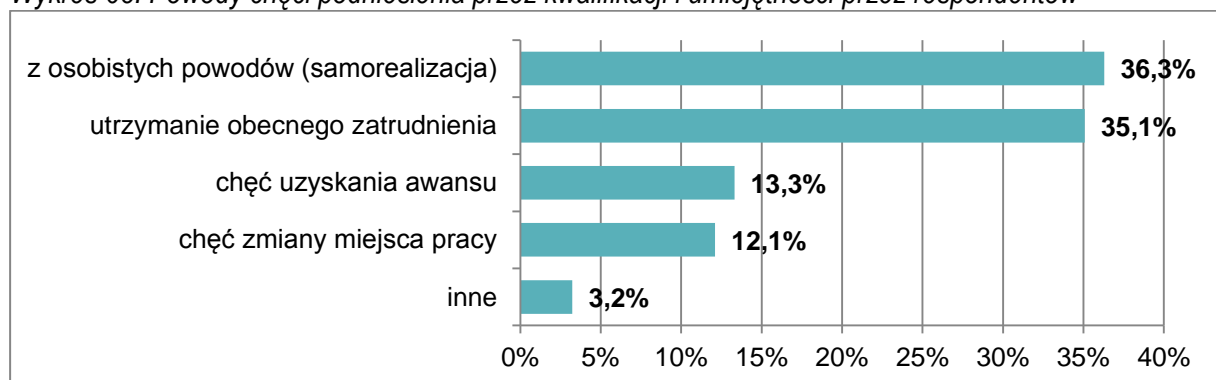
Natomiast respondenci, którzy mają plany w zakresie podniesienia bądź uzupełnienia posiadanych kwalifikacji przyznali, że jest to spowodowane ich wewnętrzną potrzebą samorealizacji (36,3%), a równie często, iż może to im zapewnić utrzymanie posady (35,1%) (wykres 68).

Wykres 67. Powody, dla których respondenci nie planują podniesienia swoich kwalifikacji i umiejętności



\* pytanie nie dotyczy osób, które planują podnieść swoje kwalifikacje i umiejętności  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=252]

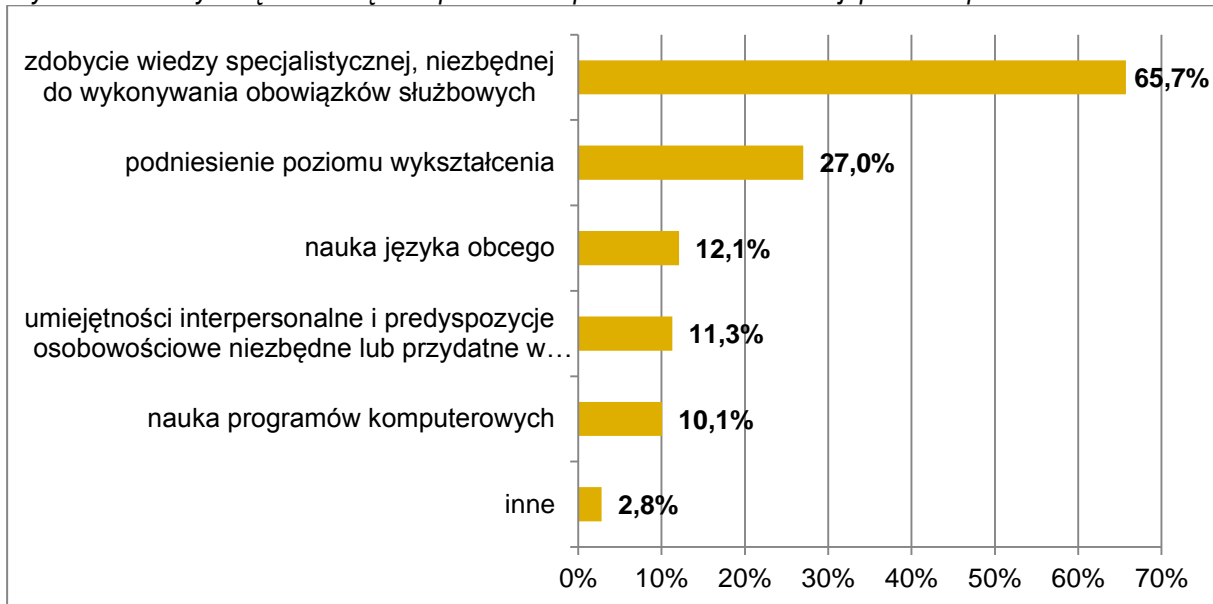
Wykres 68. Powody chęci podniesienia przez kwalifikacji i umiejętności przez respondentów



\* pytanie nie dotyczy osób, które nie planują podnieść swoje kwalifikacje i umiejętności  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=248]

Respondenci, którzy biorą pod uwagę możliwość podniesienia swoich kwalifikacji, mają na celu przede wszystkim zdobycie wiedzy specjalistycznej, niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych (65,7%) (wykres 69).

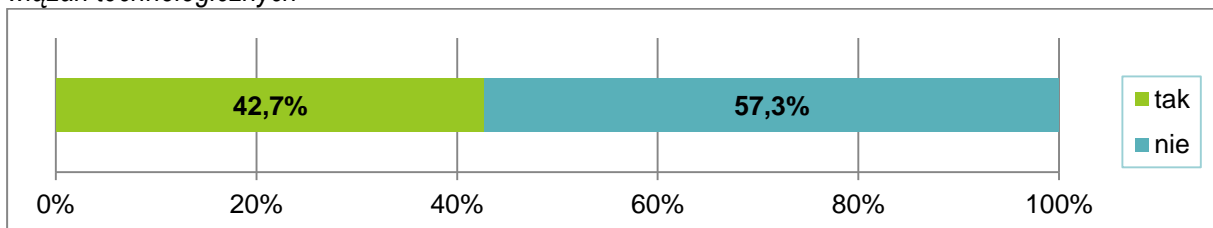
Wykres 69. Z czym będzie związane planowane podniesienie kwalifikacji przez respondentów?



\* pytanie nie dotyczy osób, które nie planują podnieść swoje kwalifikacje i umiejętności  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=248]

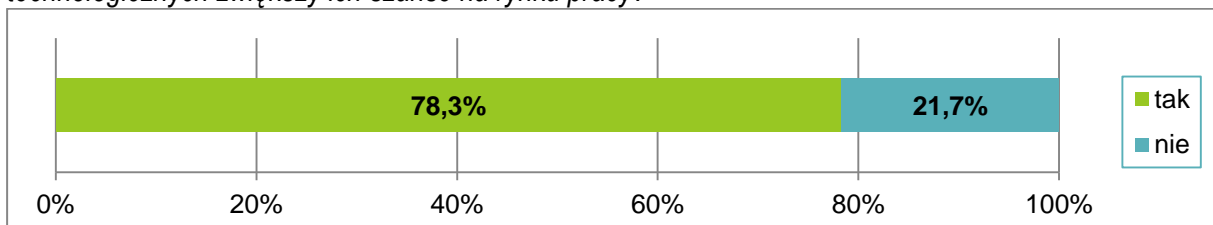
Wyniki badania pokazały, że 42,7% badanych, którzy planują podnieść kwalifikacje, byłoby zainteresowanych podniesieniem kwalifikacji w zakresie ekologicznych rozwiązań technologicznych<sup>4</sup> (wykres 70). Ponadto większość respondentów jest przekonanych, iż posiadanie kwalifikacji w zakresie ekologicznych rozwiązań technologicznych zwiększy ich szanse na rynku pracy (wykres 71).

Wykres 70. Zainteresowanie respondentów podniesieniem kwalifikacji w zakresie ekologicznych rozwiązań technologicznych



\* pytanie nie dotyczy osób, które nie planują podnieść swoje kwalifikacje i umiejętności  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=248]

Wykres 71. Czy respondenci uważają, iż posiadanie kwalifikacji w zakresie ekologicznych rozwiązań technologicznych zwiększy ich szanse na rynku pracy?

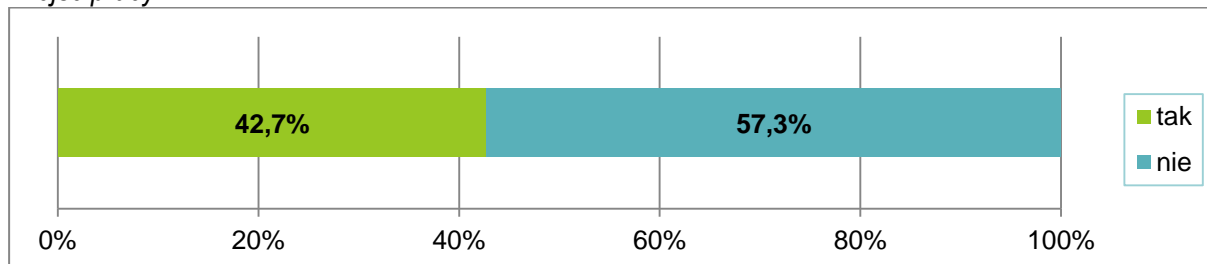


\* pytanie nie dotyczy osób, które nie planują podnieść swoje kwalifikacje i umiejętności  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=106]

<sup>4</sup> jako ekologiczne rozwiązania technologiczne należy rozumieć wszelkie unowocześnienia, które sprzyjają środowisku (w zależności od branży; dotyczą zarówno wykonywanej pracy ludzkiej, jak i maszyn i urządzeń, służących do jej wykonania)

Następnie zapytano respondentów, którzy planują podnieść kwalifikacje, czy byliby zainteresowani podniesieniem kwalifikacji związanych z zielonymi i białymi miejscami pracy <sup>5</sup>. Na to pytanie 42,7% badanych odpowiedziało twierdząco (wykres 72). Jednocześnie większość respondentów jest przekonanych, iż posiadanie kwalifikacji związanych z zielonymi i białymi miejscami pracy zwiększy ich szanse na rynku pracy.

Wykres 72. Zainteresowanie respondentów podniesieniem kwalifikacji w zakresie zielonych i białych miejsc pracy



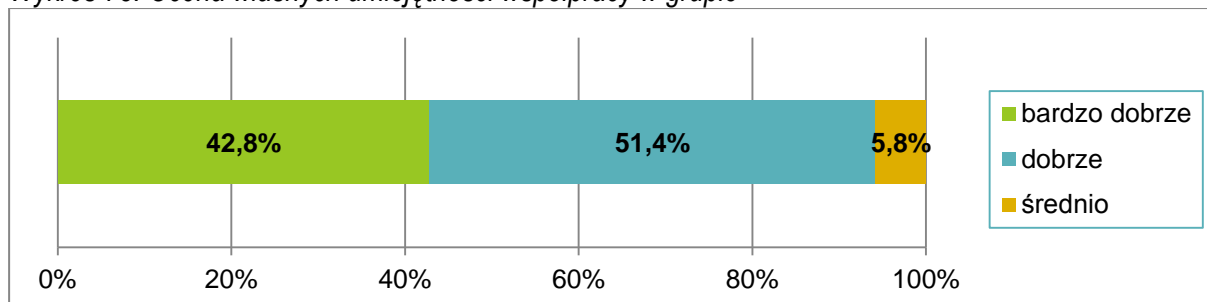
\* pytanie nie dotyczy osób, które nie planują podnieść swoje kwalifikacje i umiejętności  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=248]

### 3.5. Ocena własnych możliwości na rynku pracy

Ostatnim ważnym zagadnieniem poruszonym w wywiadach, była samoocena własnych możliwości na rynku pracy przez osoby pracujące.

W pierwszej kolejności respondenci zostali poproszeni o ocenę swojej umiejętności współpracy w grupie. Najbardziej liczna grupa respondentów oceniła dobrze tę umiejętność (51,4%), a następnie jako bardzo dobrze (42,8%). Żaden z respondentów nie ocenił swojej umiejętności pracy w grupie lub bardzo źle (wykres 73).

Wykres 73. Ocena własnych umiejętności współpracy w grupie

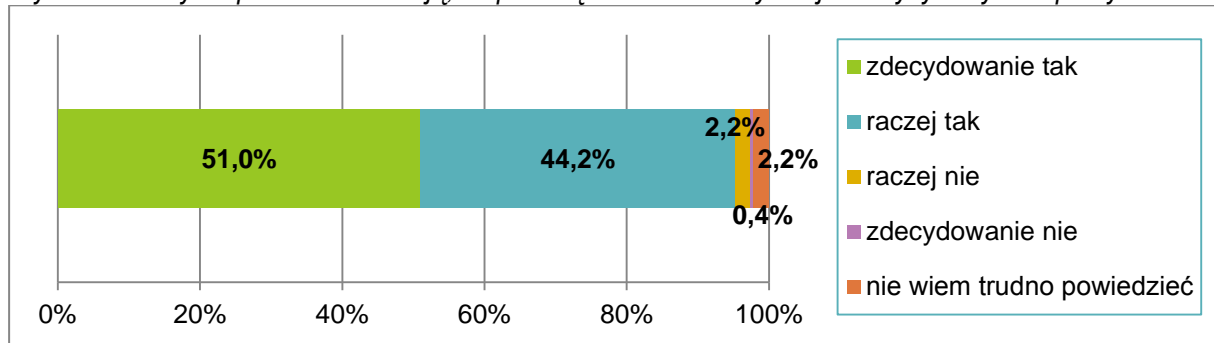


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Ogromna przewaga badanych była zdania, iż potrafi zachować się w sytuacjach kryzysowych w pracy (51% - „zdecydowanie tak”, 44,2% - „raczej tak”) (wykres 74).

<sup>5</sup> Białe miejsca pracy są związane ze zdrowiem i opieką społeczną, natomiast zielone miejsca pracy są związane z gospodarką niskoemisyjną, zasobooszczędną.

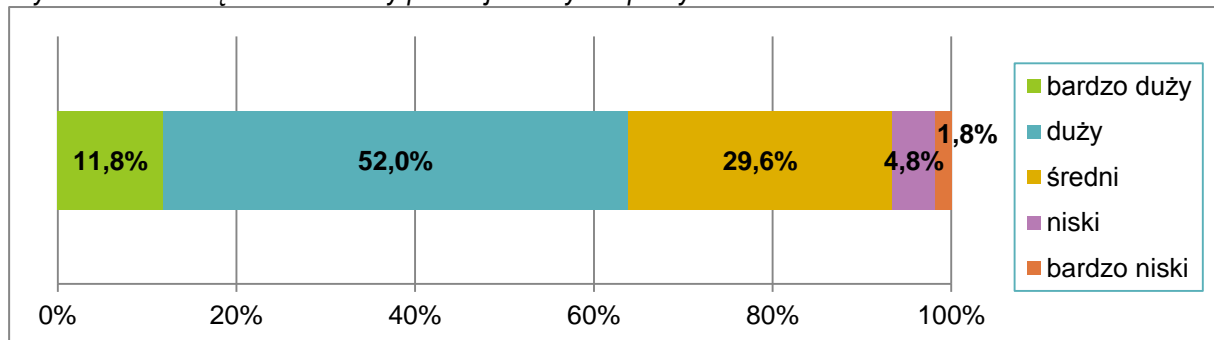
Wykres 74. Czy respondenci uważają, że potrafią zachować w sytuacjach kryzysowych w pracy?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Podobnie respondenci ocenili swój potencjał na rynku pracy, bowiem ponad połowa określiła go jako bardzo duży, a niecałe 30% jako duży (łącznie 81,6%). Najmniej było respondentów, którzy bardzo nisko ocenili swój potencjał (łącznie 6,6%) (wykres 75).

Wykres 75. Proszę ocenić własny potencjał na rynku pracy

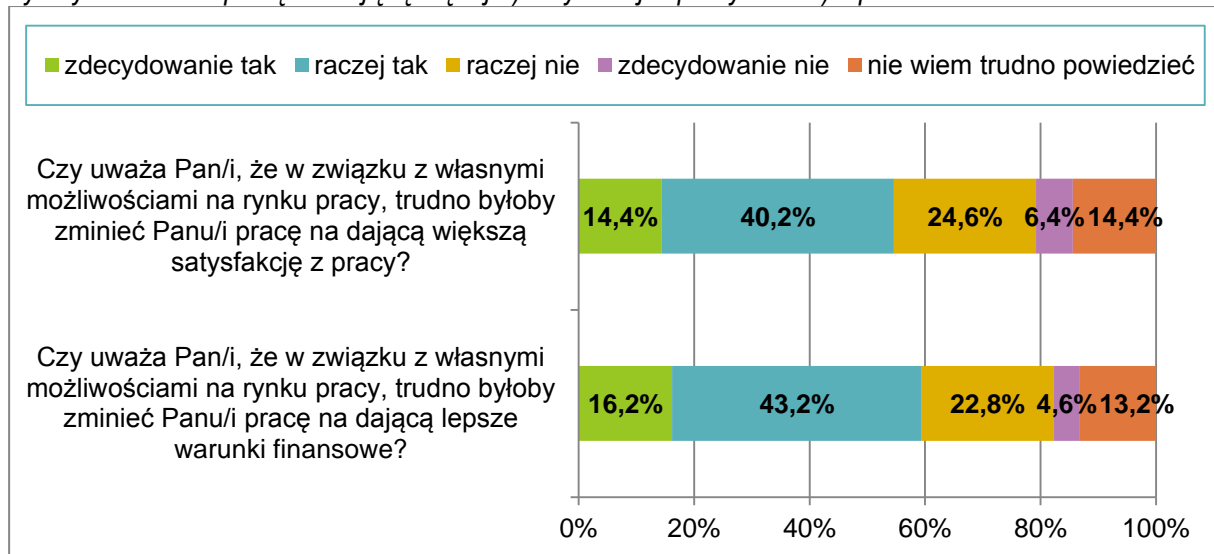


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Największy odsetek respondentów w niniejszym badaniu przyznał, że dość łatwo byłoby zmienić pracę na dającą więcej satysfakcji (54,6%) oraz lepsze warunki finansowe (59,4%), biorąc pod uwagę własne możliwości na rynku pracy. Jedynie około 30% badanych miałoby trudności ze zmianą miejsca zatrudnienia (wykres 76).

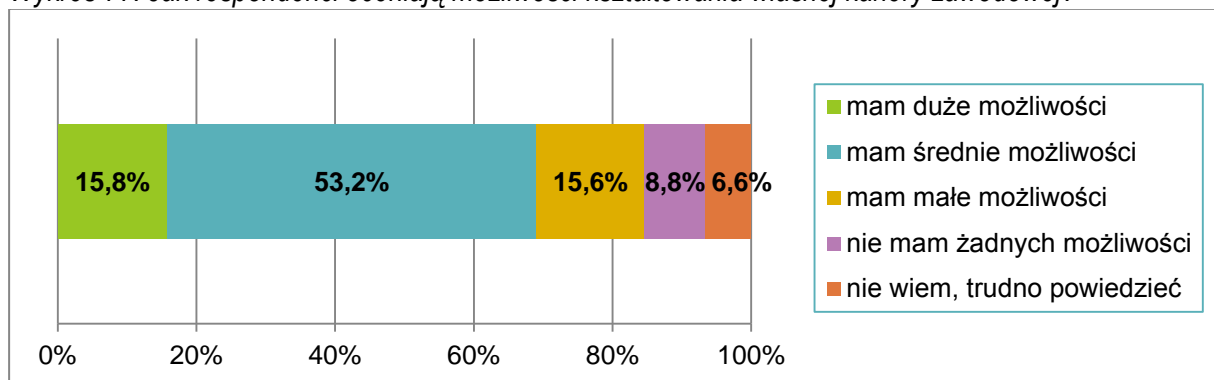
Jak wynika z przeprowadzonego badania 53,2% respondentów średnio oceniło możliwość kształtowania własnej kariery zawodowej (wykres 77).

Wykres 76. Czy respondenci uważają, że w związku z własnymi możliwościami na rynku pracy trudno byłoby zmienić im pracę na dającą więcej a) satysfakcji z pracy oraz b) lepsze warunki finansowe?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wykres 77. Jak respondenci oceniają możliwości kształtowania własnej kariery zawodowej?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

### 3.6. Sytuacja pracujących osób niepełnosprawnych

Wśród badanej populacji osób pracujących, 4,2% stanowiły osoby posiadające orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. W związku z tym, w ramach niniejszego badania podjęto również próbę zdiagnozowania sposobów radzenia sobie ze zmieniającymi się uwarunkowaniami regionalnego rynku pracy przez te właśnie osoby.

#### ŚCIEŻKA KARIERY ZAWODOWEJ

- badane niepełnosprawne osoby pracujące w większości posiadają wykształceniem zasadnicze zawodowe, a następnie, choć znacznie rzadziej średnie zawodowe lub wyższe magisterskie, w głównej mierze o profilu technicznym,
- osoby te charakteryzują się dość długim stażem pracy (w większości przypadków ponad 20-letnim), który zdobyli zdecydowanie częściej pracując w ramach umów o pracę, niż umów cywilnoprawnych,

- niepełnosprawni respondenci zmieniali miejsce zatrudnienia średnio 2 – 3 razy,
- wśród populacji badanych osób niepełnosprawnych pojawiały się różne deklaracje dotyczące okresu pozostawania bez pracy, mimo gotowości jej podjęcia – jedynie niecała ¼ badanych nigdy nie pozostawała bezrobotna,
- większość z tych osób w ciągu ostatnich 10 lat nie uczestniczyła w procesie rekrutacyjnym oraz nie składała podań o pracę, bądź taka sytuacja miała miejsce 1 – 2 razy. Takie dane mogą świadczyć o stałości ich zatrudnienia,
- jedna trzecia badanych, w przeszłości prowadziła działalność gospodarczą, głównie o profilu budowlanym lub handlowym, przez okres około 2 lat,
- głównym powodem zaprzestania prowadzenia własnej firmy wskazywanym przez respondentów była nieopłacalność interesów, a także problemy zdrowotne,
- dwóch na pięciu badanych, w ciągu ostatnich 10 lat, podnosiło swe kwalifikacje i umiejętności, głównie poprzez udział w różnego rodzaju szkoleniach i kursach, rzadziej natomiast poprzez udział w seminariach/konferencjach, bądź studiach podyplomowych.

### **DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE NA AKTUALNYM STANOWISKU PRACY**

- badane osoby niepełnosprawne przeważnie są zatrudnione na stanowiskach szeregowych, zarówno jako pracownik umysłowy czy fizyczny, głównie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy,
- największy odsetek badanych, zadeklarował, iż na aktualnym stanowisku pracy jest zatrudniony od 1 do 5 lat, a następnie powyżej 11 lat,
- respondenci w większości przypadków są zatrudnieni w instytucjach o profilach: administracja publiczna, handel, przemysł przetwórczy lekki (włókienniczy, tekstylny, skórzano – obuwniczy), usługi oraz służba zdrowia,
- z przeprowadzonego badania wynika, iż badane osoby o możliwości zatrudnienia na aktualnym miejscu pracy dowiedzieli się bezpośrednio u pracodawcy, gdyż samodzielnie składali podania o pracę w miejscach, w których chcieli zostać zatrudnieni, bądź poprzez znajomych, a proces rekrutacyjny często przybierał formę jedynie złożenia niezbędnych dokumentów i rozmowy kwalifikacyjnej,
- na stanowiska pracy, na których zatrudnieni zostali niepełnosprawni respondenci, w większości przypadków pracodawcy nie mieli wymagań związanych z poziomem wykształcenia, natomiast oczekiwali odpowiednich do stanowiska kwalifikacji i umiejętności, wiedzy branżowej i zawodowej oraz posiadania kursów/szkoleń adekwatnych do wykonywanych obowiązków,
- w opinii badanych o tym, iż zostali oni zatrudnieni na aktualnym stanowisku pracy przesądziły posiadane przez nich kwalifikacje oraz cechy osobowościowe, takie jak: charyzma, umiejętność nawiązywania kontaktów czy komunikatywność,
- badanie pokazało, iż badane osoby niepełnosprawne są najbardziej niezadowolone z otrzymanego wynagrodzenia. Najlepiej zaś ocenione zostały relacje z kolegami w pracy oraz z przełożonym,
- jedna trzecia osób niepełnosprawnych, które wzięły udział w niniejszym badaniu w ciągu ostatnich dwóch lat podejmowała inicjatywy związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności, głównie poprzez udział w różnego rodzaju kursach/szkoleniach oraz seminariach i konferencjach, w większości przypadków w całości finansowanych przez pracodawcę,

- głównym celem podejmowania tego typu działań, była chęć zdobycia specjalistycznej wiedzy, niezbędnej do dalszego wykonywania obowiązków służbowych,
- z przeprowadzonego badania wynika, iż osoby niepełnosprawne nie odczuwają, że są dyskryminowane w pracy, a w sytuacjach wątpliwych etycznie lub prawnie, zwróciliby uwagę osobom dopuszczającym się takich sytuacji, zarówno pracodawcom, jak i współpracownikom,
- ponad połowa badanych zadeklarowała, iż informuje pracodawcę o wszelkich niejasnościach powstałych w pracy (czy to z przełożonymi, czy z współpracownikami) oraz odnośnie swoich potrzeb i odczuć związanych z obowiązkami służbowymi,

### **PLANY ZAWODOWE NIEPEŁNOSPRAWNYCH OSÓB PRACUJĄCYCH**

- zdecydowana większość pracujących osób niepełnosprawnych nie planuje zmienić aktualnego pracodawcy,
- z przeprowadzonego badania wynika, iż większość respondentów obawia się utraty pracy, czego głównym powodem jest słaba kondycja finansowa firmy, a także nie są oni pewni możliwości podjęcia pracy i jej utrzymania w innym miejscu,
- jedynie jedna trzecia badanych ma potrzebę uzupełnienia swoich kwalifikacji i umiejętności, a plany w tym zakresie ma ponad połowa z nich,
- głównym powodem chęci podniesienia kwalifikacji jest samorealizacja, rzadziej natomiast utrzymanie obecnego zatrudnienia,
- planowane podniesienie kwalifikacji związane jest w głównej mierze z chęcią podniesienia poziomu wykształcenia oraz ze zdobyciem wiedzy specjalistycznej, niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych,

### **OCENA WŁASNYCH MOŻLIWOŚCI NA RYNKU PRACY**

- z analizy materiału badawczego wynika, iż zdecydowana większość respondentów wysoko ocenia swoją umiejętność współpracy w grupie oraz zachowania się w sytuacjach kryzysowych, a także w dość dobrze ocenia swój potencjał na rynku pracy,
- badani w większości przypadków przyznają, iż dość łatwo byłoby im zmienić pracę na dającą lepsze warunki finansowe, natomiast raczej trudno na dającą więcej satysfakcji z pracy,
- osoby niepełnosprawne swoje możliwości na rynku pracy oceniają średni.

## **Podsumowanie**

Osoby pracujące, które zamieszkują województwo lubelskie w większości posiadają wykształcenie wyższe magisterskie lub średnie zawodowe o profilu technicznym, bądź humanistycznym. Osoby te cechują się dość długim stażem pracy, który najczęściej zdobyli podczas wykonywania swoich obowiązków służbowych w ramach umów o pracę. Badani zmieniali miejsce zatrudnienia średnio 2 – 3 razy w ciągu całej swojej kariery zawodowej. Ponadto z badania wynika, iż prawie połowa respondentów nigdy nie doświadczyła epizodu bezrobocia, bądź pozostawali oni bezrobotni przez krótki okres czasu. Dane te wskazują na pewność utrzymania zatrudnienia przez badane osoby, czego przyczyną może być fakt posiadania przez nie odpowiednich kwalifikacji i umiejętności oraz doświadczenia zawodowego,



które są cenione przez pracodawców. Świadczy o tym również fakt, iż większość respondentów w ciągu ostatnich 10 lat nie złożyła podania o pracę, ani nie uczestniczyła w procesie rekrutacyjnym.

Osoby pracujące, które wzięły udział w niniejszym badaniu najczęściej zajmowały stanowiska szeregowego pracownika umysłowego. W głównej mierze są one zatrudnione na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Cechują się oni dość długim okresem zatrudnienia u obecnego pracodawcy. Badane osoby w większości przypadków zatrudnione są w instytucjach administracji publicznej, w edukacji, a także w firmach prowadzących działalność w zakresie handlu i usług.

Z przeprowadzonego badania wynika, iż respondenci o możliwości zatrudnienia na aktualnym miejscu pracy dowiedzieli się bezpośrednio u pracodawcy, gdyż samodzielnie składali podania o pracę w miejscach, w których chcieli zostać zatrudnieni, bądź poprzez rodzinę i znajomych, a proces rekrutacyjny często przybierał formę jedynie złożenia niezbędnych dokumentów i rozmowy kwalifikacyjnej. Od osób starających się o przyjęcie do pracy na stanowiska pracy, na których zostali zatrudnieni respondenci, pracodawcy wymagali przede wszystkim kierunkowego wykształcenia wyższego lub średniego, doświadczenia zawodowego, umiejętności obsługi komputera oraz współpracy z innymi ludźmi w grupie, jak również komunikatywności. Wszelkie wymagania pracodawców odnośnie kwalifikacji i umiejętności mają charakter transferowalny, czyli można je wykorzystać na innym stanowisku pracy.

W opinii badanych osób pracujących o tym, iż zostali oni zatrudnieni na aktualnym stanowisku pracy przesądziło posiadanie odpowiedniego wykształcenia, a także doświadczenia na podobnym stanowisku pracy. Badani również wskazywali, iż nie bez znaczenia pozostawały ich cechy osobowościowe, takie jak: charyzma, umiejętność nawiązywania kontaktów czy komunikatywność.

Istotnym elementem wpływającym na losy zawodowe osób podejmujących aktywność zawodową jest poziom posiadanych kwalifikacji, a także skłonność do ich podnoszenia i elastycznego reagowania na zapotrzebowanie rynku pracy. Z badania wynika, iż respondenci zdają sobie sprawę z tego, iż należy ciągle podnosić i uzupełniać swoje kwalifikacje, gdyż blisko 70% badanych, w ciągu ostatnich 10 lat i 44% badanych w ciągu ostatnich dwóch lat, podejmowało inicjatywy związane z podnoszeniem umiejętności i kwalifikacji, głównie poprzez uczestnictwo w różnego rodzaju kursach, bądź szkoleniach. Rzadziej natomiast wskazywano na podnoszenie poziomu wykształcenia. Głównym celem podejmowania tego typu działań była chęć zdobywania specjalistycznej wiedzy, niezbędnej do dalszego wykonywania obowiązków służbowych. Dlatego też można stwierdzić, iż osoby pracujące, z terenu województwa lubelskiego, starają się dostosować do wymogów stawianych przez pracodawców, a także próbują „nadążyć”.

Badanie pokazało, iż respondenci są najbardziej niezadowoleni z otrzymywanego wynagrodzenia za pracę, a także z nadmiaru obowiązków służbowych. Najlepiej zaś ocenione zostały relacje z kolegami w pracy oraz z przełożonym.

W badaniu poruszona została również tematyka poczucia przygotowania do dokonywania właściwych wyborów w czasie pracy w przypadku sytuacji wątpliwych etycznie lub prawnie oraz komunikowania swoich odczuć i potrzeb przełożonym lub współpracownikom.

Odpowiedzi respondentów dotyczące ww. kwestii można uznać za zadowolające, gdyż z analizy materiału wynika, iż zdecydowana większość zwróciłaby uwagę na niewłaściwe etycznie lub prawnie działania pracodawcy, czy to poprzez bezpośredni kontakt z przełożonym, czy poprzez poinformowanie odpowiednich podmiotów. Podobnie w sytuacji, jeśli chodzi o niewłaściwe zachowania współpracowników respondentów.



Dobry kontakt z pracodawcą również skutkuje tym, iż badani w większości przypadków zawiadamiają przełożonych o niejasnościach powstałych w miejscu pracy zarówno na linii pracownik – pracownik, jak i pracownik – przełożony, jak również informują ich o swoich odczuciach i potrzebach związanych z wykonywanymi obowiązkami służbowymi.

Takie podejście osób pracujących niewątpliwie wpływa na dobrą jakość wykonywanej pracy, gdyż dzięki temu nie ma w instytucjach niejasnych sytuacji, a wszelkie wątpliwości są na bieżąco wyjaśniane.

Podczas niniejszego badania poruszone zostały również kwestie związane z planami zawodowymi respondentów na najbliższą przyszłość. Osoby pracujące zamieszkujące województwo lubelskie w większości przypadków nie planuje zmiany aktualnego miejsca zatrudnienia.

Natomiast wśród tych osób, które chciałyby zmienić pracodawcę dominowały opinie, iż głównym powodem planowanej zmiany jest uzyskiwanie zbyt małego wynagrodzenia za pracę, a także brak możliwości awansu i obciążenie obowiązkami zawodowymi. Większość badanych chciałoby zmienić pracodawcę (w tej samej lub innej branży), rzadziej natomiast zamierzają oni otworzyć własną działalność gospodarczą.

Z przeprowadzonego badania wynika również, iż respondenci są raczej pewni utrzymania aktualnego zatrudnienia, jednak ciężko jest im określić, jakby wyglądała ich sytuacja na rynku pracy, w przypadku utraty zatrudnienia. Takie podejście respondentów potwierdza fakt, iż większość z nich nie obawia się utraty pracy, ze względu na posiadanie odpowiednich umiejętności niezbędnych do wykonywania swoich obowiązków służbowych, jak i doświadczenia zawodowego.

Natomiast w grupie osób, które mają obawy przed utratą zatrudnienia, dominowały przekonania, iż jest to spowodowane głównie słabą kondycją finansową firmy i innymi niezwiązanymi bezpośrednio z badanymi czynnikami społecznymi i ekonomicznymi.

Połowa badanych osób zadeklarowała, iż ma potrzebę zdobycia lub poszerzenia kwalifikacji i umiejętności, tak więc planują oni w najbliższym czasie podjąć tego typu inicjatywy. Wśród osób, które nie planują podnieść swoich kwalifikacji i umiejętności panuje przekonanie, iż te przez nich posiadane są wystarczające, bądź że nie wpłynie to na polepszenie ich sytuacji na rynku pracy.

Natomiast respondenci, którzy mają plany w zakresie podniesienia, bądź uzupełnienia posiadanych kwalifikacji przyznali, że jest to głównie spowodowane ich wewnętrzną potrzebą samorealizacji lub możliwością zapewnienia sobie utrzymania obecnego stanowiska pracy. Celem tych działań jest przede wszystkim zdobycie specjalistycznej wiedzy, niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych.

Respondenci zostali również poproszeni o ocenę własnych możliwości na rynku pracy. Z analizy zgromadzonego materiału badawczego wynika, iż większość respondentów wysoko ocenia swoją umiejętność współpracy w grupie oraz zachowania się w sytuacjach kryzysowych. Równie wysoko oceniają oni swój potencjał na rynku pracy, a także przyznają, iż łatwo byłoby im zmienić pracę na dającą więcej satysfakcji oraz lepsze warunki finansowe. Jednak nieco słabiej oceniają oni swoje możliwości kształtowania własnej kariery zawodowej.

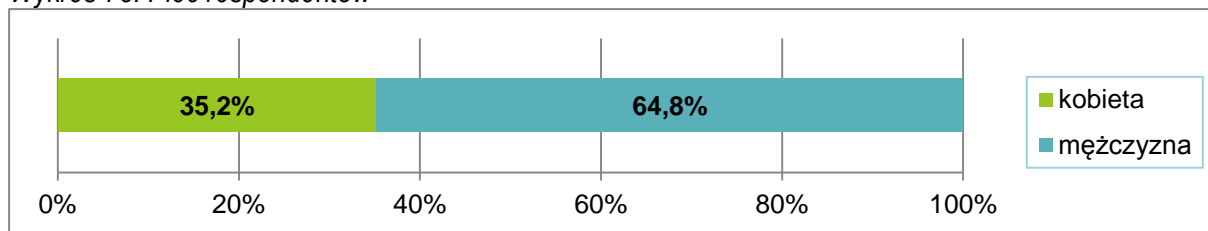
## IV. Wyniki badania ilościowego osób samozatrudnionych

Niniejszy rozdział przedstawia wyniki badania CATI przeprowadzonego wśród osób samozatrudnionych, którzy są mieszkańcami województwa lubelskiego. W pierwszej kolejności przedstawiona została struktura badanej populacji, a następnie analizie podlegały odpowiedzi respondentów dotyczące głównie dotychczasowego przebiegu kariery zawodowej, prowadzonej działalności gospodarczej, a także planów na przyszłość związanych z ich życiem zawodowym.

### 4.1. Charakterystyka badanej populacji

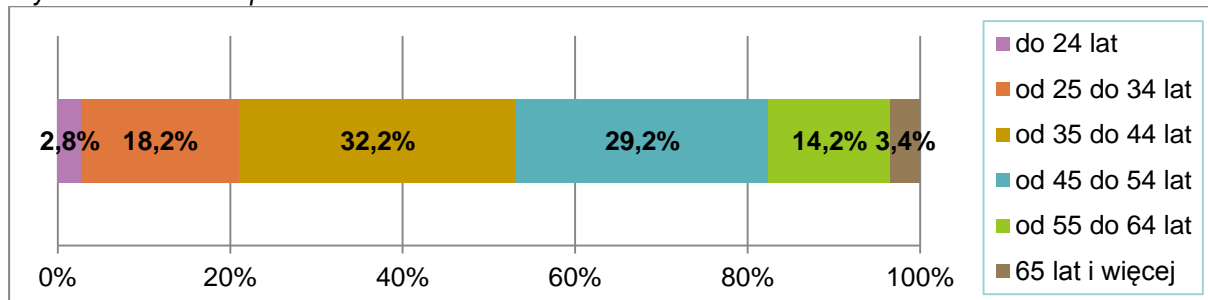
W niniejszym badaniu udział wzięło 64,8% samozatrudnionych mężczyzn oraz 35,2% kobiet (wykres 78). Największy odsetek badanych stanowiły osoby w wieku 35 – 44 lat (32,2%), a następnie 45 - 54 lata (29,2%), zaś najmniejszą grupę stanowiły osoby w wieku do 24 lat (2,8%) oraz w wieku 65 lat i więcej (3,4%). Średnia wieku w badanej grupie osób samozatrudnionych kształtuje się na poziomie 44 lat (wykres 79). Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności posiada 5,4% badanych (wykres 80).

Wykres 78. Płeć respondentów



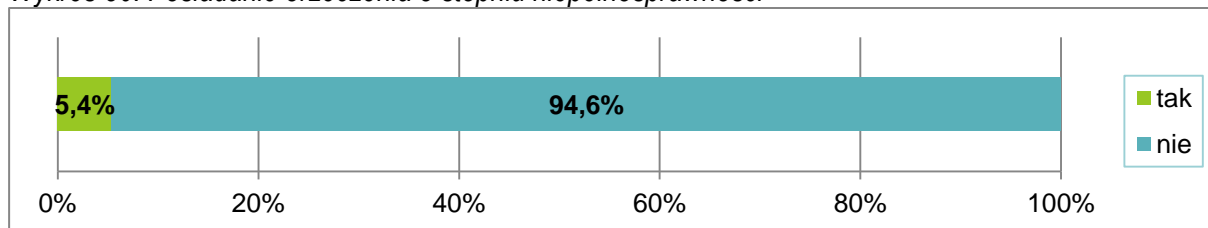
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500 osób samozatrudnionych]<sup>6</sup>

Wykres 79. Wiek respondentów



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wykres 80. Posiadanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności

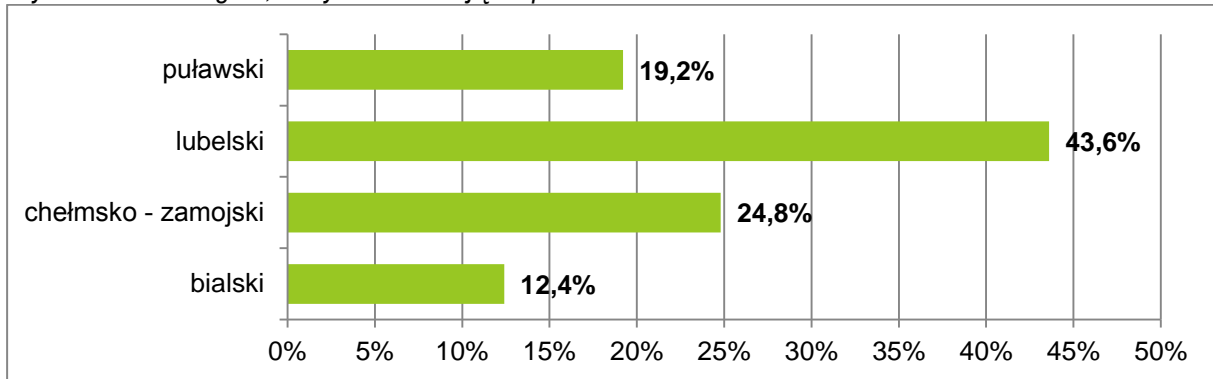


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

<sup>6</sup> uwaga dotyczy wszystkich wykresów w rozdziale IV raportu

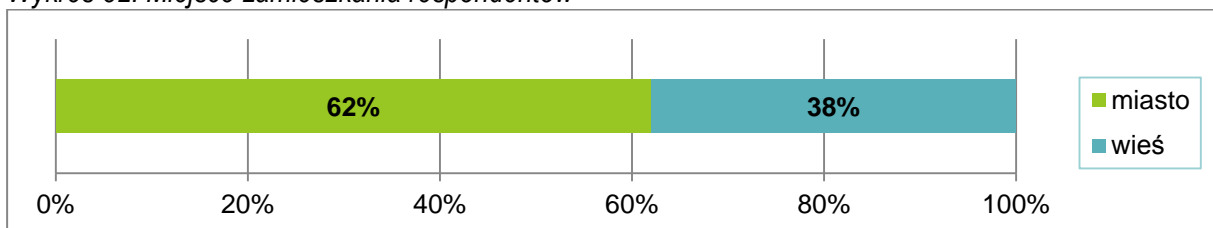
Zgodnie z ustaloną strukturą próby największy odsetek badanych stanowiły osoby pracujące, które są mieszkańcami podregionu lubelskiego (43,6%), następnie chełmsko – zamojskiego (24,8%), puławskiego (19,2%) oraz bialskiego (12,4%) (wykres 81). Ponadto 62% badanych pracujących stanowili mieszkańcy lubelskich miast, a 38% mieszkańcy terenów wiejskich (wykres 82). Na wykresie 83 przedstawione zostały wielkości miejsca zamieszkania respondentów.

Wykres 81. Podregion, który zamieszkują respondenci



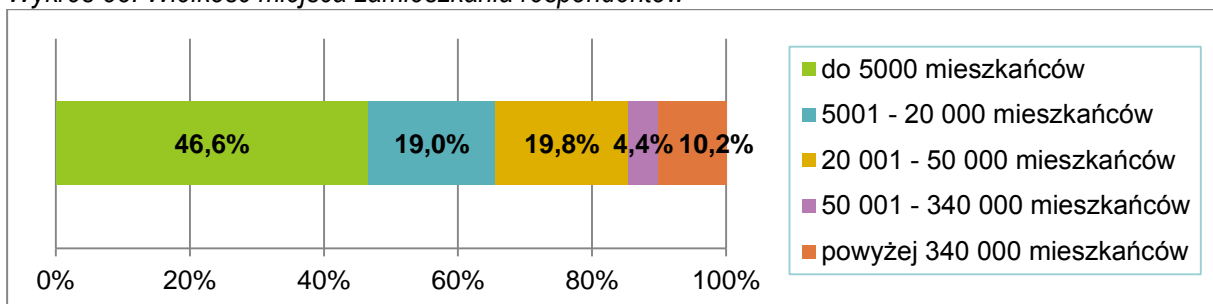
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wykres 82. Miejsce zamieszkania respondentów



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

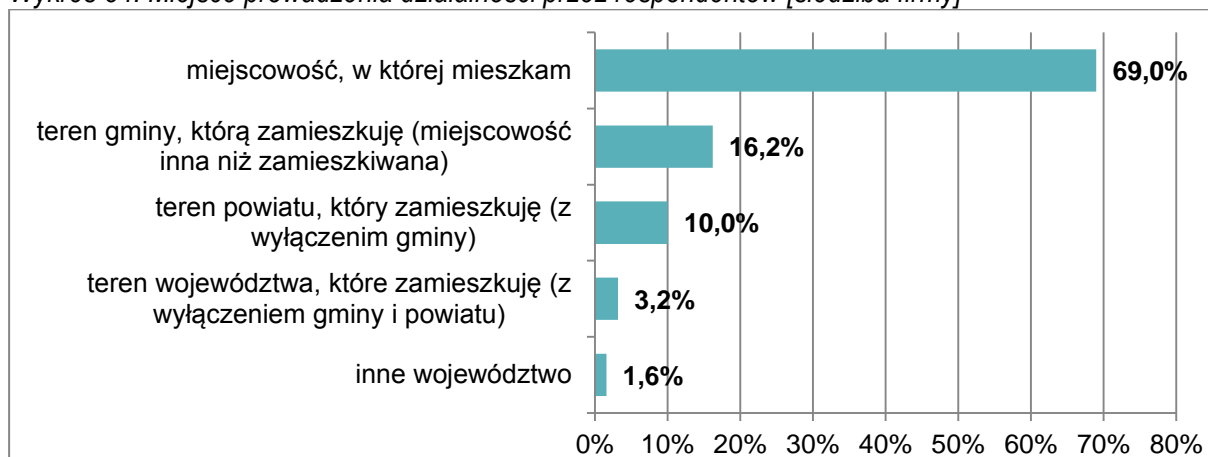
Wykres 83. Wielkość miejsca zamieszkania respondentów



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

W badaniu udział wzięły w głównej mierze osoby, które prowadzą działalność gospodarczą w miejscowości, w której mieszkają (69%) (wykres 84).

Wykres 84. Miejsce prowadzenia działalności przez respondentów [siedziba firmy]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

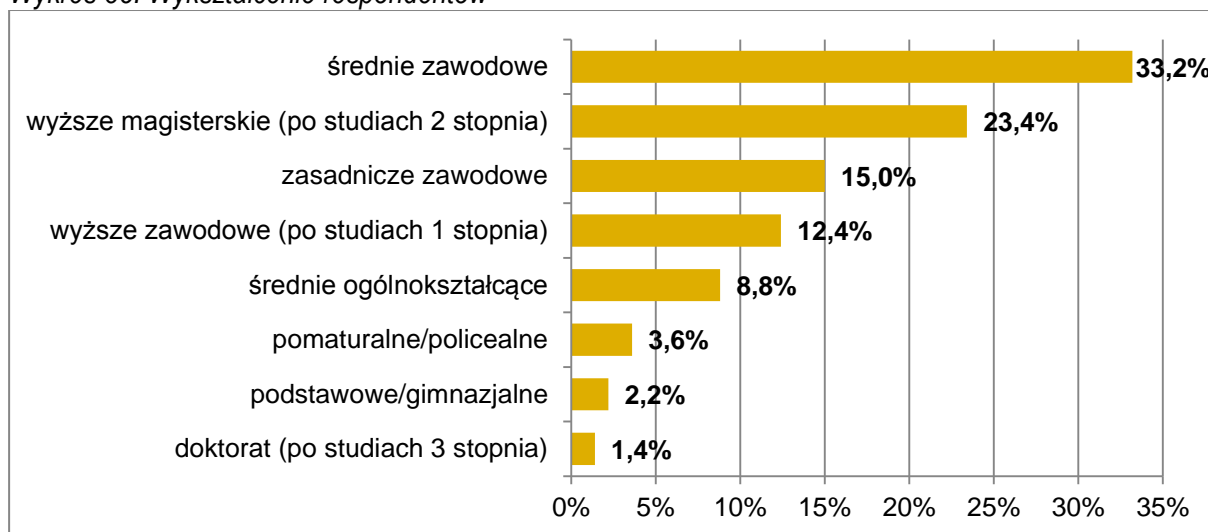
## 4.2. Ścieżka kariery zawodowej

W tym podrozdziale analizie podlegały odpowiedzi respondentów dotyczące ich kariery zawodowej przed rozpoczęciem prowadzenia działalności gospodarczej.

W pierwszej kolejności badani zostali poproszeni o udzielenie informacji odnośnie posiadanego przez nich wykształcenia. Z przeprowadzonego badania wynika, iż największy odsetek respondentów zadeklarował, iż posiada wykształcenie średnie zawodowe (33,2%), następnie: wyższe magisterskie (23,4%), zasadnicze zawodowe (15%), wyższe zawodowe (12,4%) (wykres 85). Posiadanie wykształcenia technicznego zadeklarowało (54,6%) badanych. Kolejnymi wymienianymi profilami kształcenia były: ekonomiczny, medyczny oraz humanistyczny. Pozostałe wskazania respondentów przedstawia wykres 86.

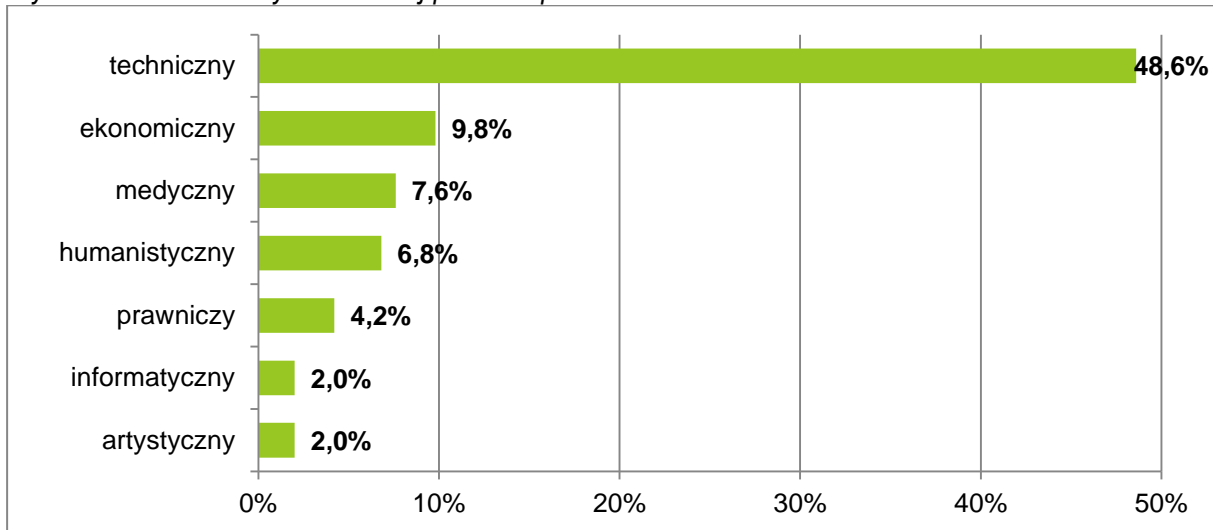
Większość badanych osób samozatrudnionych kończyła ostatnie kształcenie w miejscowościach należących do województwa lubelskiego, z czego największy udział stanowiły osoby pobierające naukę w Lublinie (45%), a następnie Puławach, Zamościu, Chełmie, a także w Warszawie (wykres 87).

Wykres 85. Wykształcenie respondentów



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wykres 86. Profil szkoły ukończonej przez respondentów

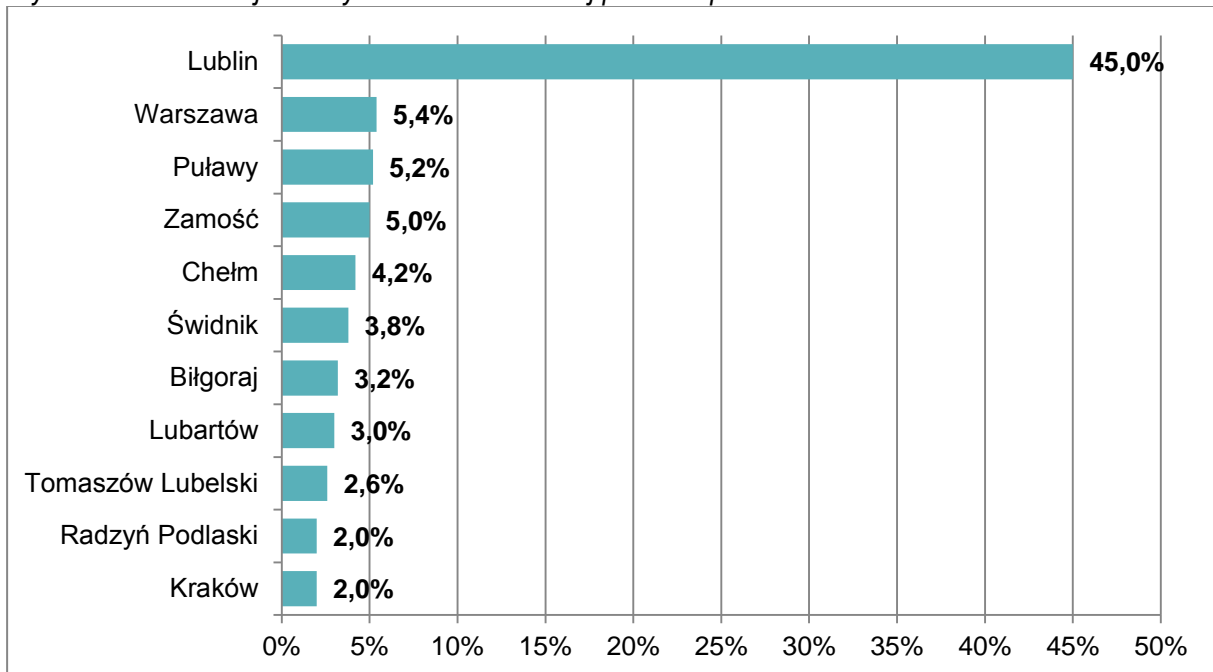


\* na wykresie przedstawiono profile kształcenia, które uzyskały minimum 2% wskazań respondentów; pozostałe odpowiedzi respondentów przedstawia tabela 11 zawarta w aneksie tabelarycznym

\* pytanie nie dotyczyło osób z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym oraz średnim ogólnokształcącym

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=455]

Wykres 87. Lokalizacja szkoły ostatnio ukończonej przez respondentów



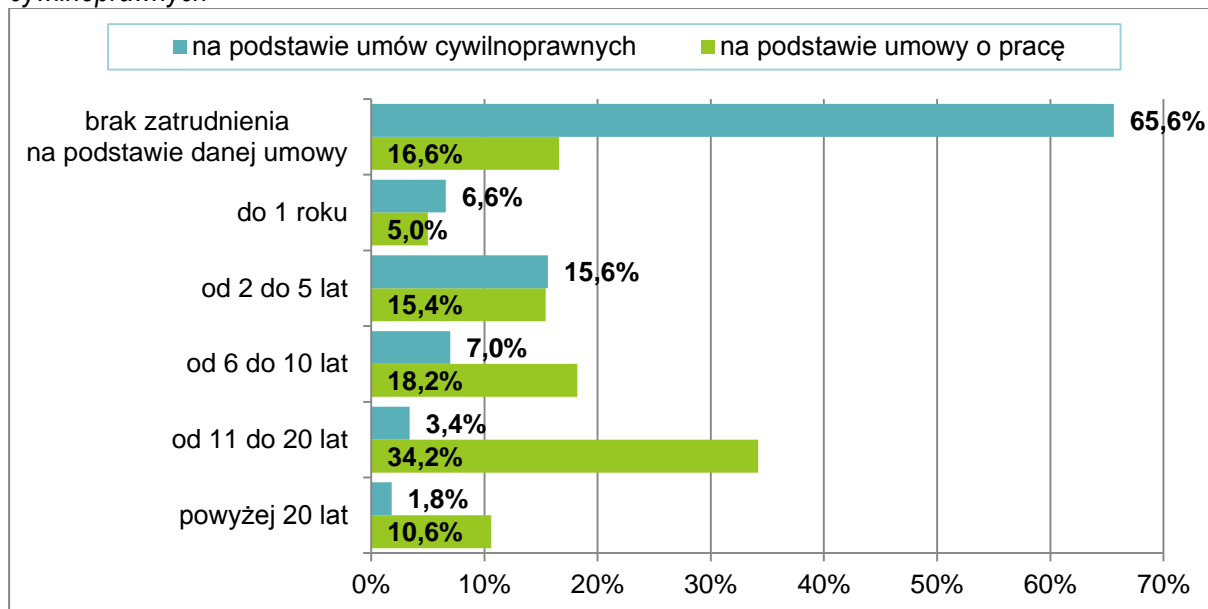
\* na wykresie przedstawiono lokalizacje, które uzyskały minimum 2% wskazań respondentów; pozostałe miejscowości przedstawia tabela 12 zawarta w aneksie tabelarycznym

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Z przeprowadzonego badania wynika, iż badane osoby przed rozpoczęciem prowadzenia działalności gospodarczej częściej były zatrudnione na podstawie umów o pracę, niż umów cywilnoprawnych. Wśród respondentów ponad 65% zadeklarowało, iż nigdy nie podejmowało się wykonywania prac na podstawie umów cywilnoprawnych, natomiast 16,6% nigdy nie było zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (wykres 88).

Badanie pokazało również, iż problem bezrobocia nigdy nie dotyczył ponad połowy badanych (52,2%). Ponadto z analizy danych wynika, iż 23,6% respondentów poszukiwało pracy krócej niż rok, a 24,2% dłużej niż rok (wykres 89).

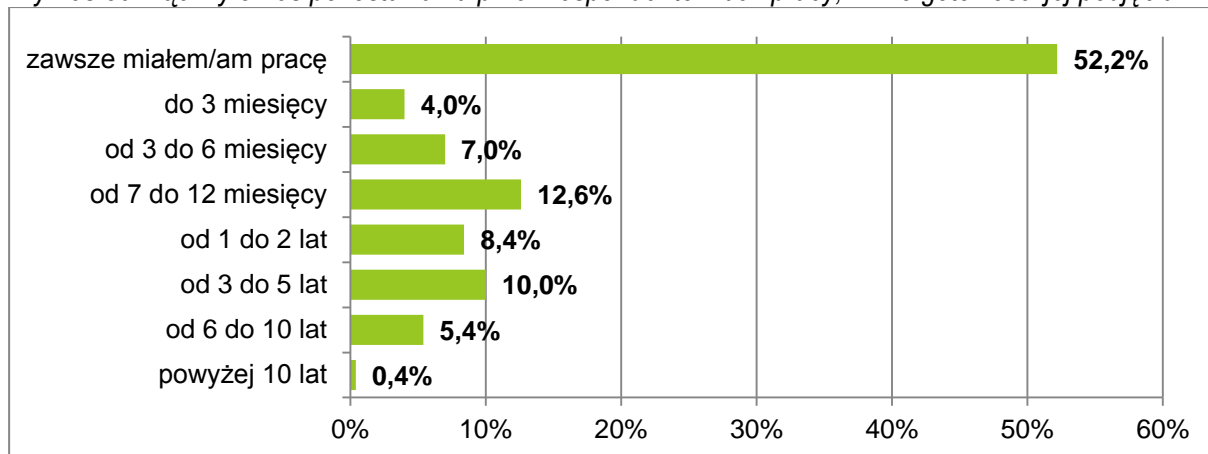
Wykres 88. Łączny okres zatrudnienia respondentów na podstawie: a) umów o pracę oraz b) umów cywilnoprawnych



\* różnice w kategorii odpowiedzi „brak zatrudnienia na podstawie danej umowy” na wykresie 88 oraz 92 mogą wynikać z nieprecyzyjnych odpowiedzi respondentów

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wykres 89. Łączny okres pozostawiania przez respondentów bez pracy, mimo gotowości jej podjęcia



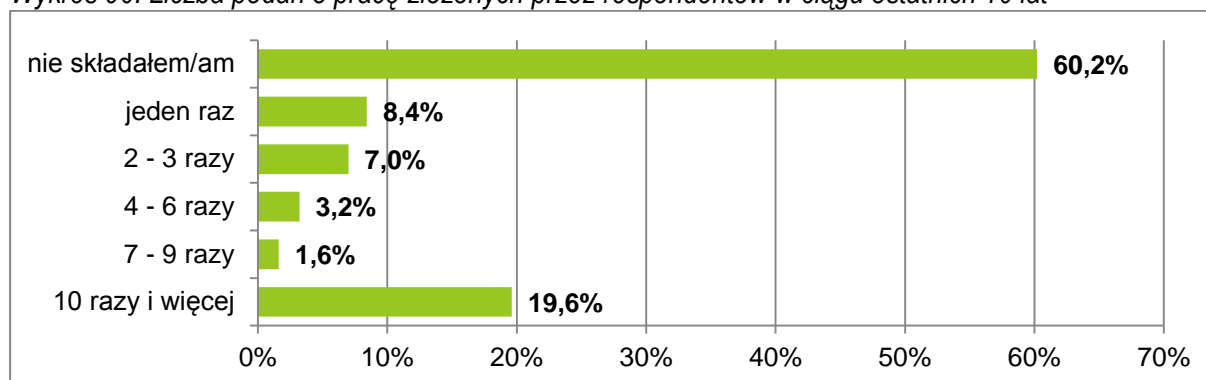
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Kolejną kwestią poruszoną podczas wywiadów telefonicznych były zagadnienia związane z procesem rekrutacji, przez jaki przechodziły osoby samozatrudnione biorące udział w badaniu. Z analizy pozyskanego materiału badawczego wynika, iż w ciągu ostatnich 10 lat nieco ponad 60% respondentów, nie składało ani razu podania o pracę. W dalszej kolejności odnotowano, iż niecałe 20% badanych składało podanie o pracę 10 lub więcej razy. Jeden raz podanie składało 8,4% ankieterowanych, a pozostałe osoby kilka razy (od 2 do 9 razy) (wykres 90). Z przeprowadzonego badania wynika, iż nieco mniejszy odsetek badanych uczestniczył w ciągu ostatnich 10 lat w procesie rekrutacyjnym.

Ponad 65% zadeklarowało, iż w badanym okresie ani razu nie uczestniczyło w procesie rekrutacyjnym. W przypadku pozostałych osób odpowiedzi rozkładały się równomiernie (wykres 91).

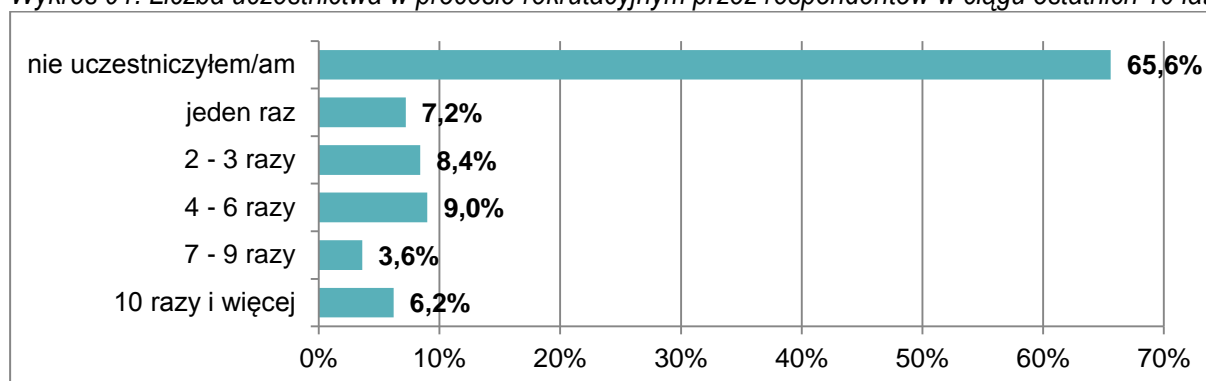
Spośród elementów procesu rekrutacyjnego, w jakich brali udział, respondenci najczęściej wymieniali te najbardziej standardowe: składanie dokumentów o pracę (53,2%) oraz rozmowy kwalifikacyjne (32,6%).

Wykres 90. Liczba podań o pracę złożonych przez respondentów w ciągu ostatnich 10 lat



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

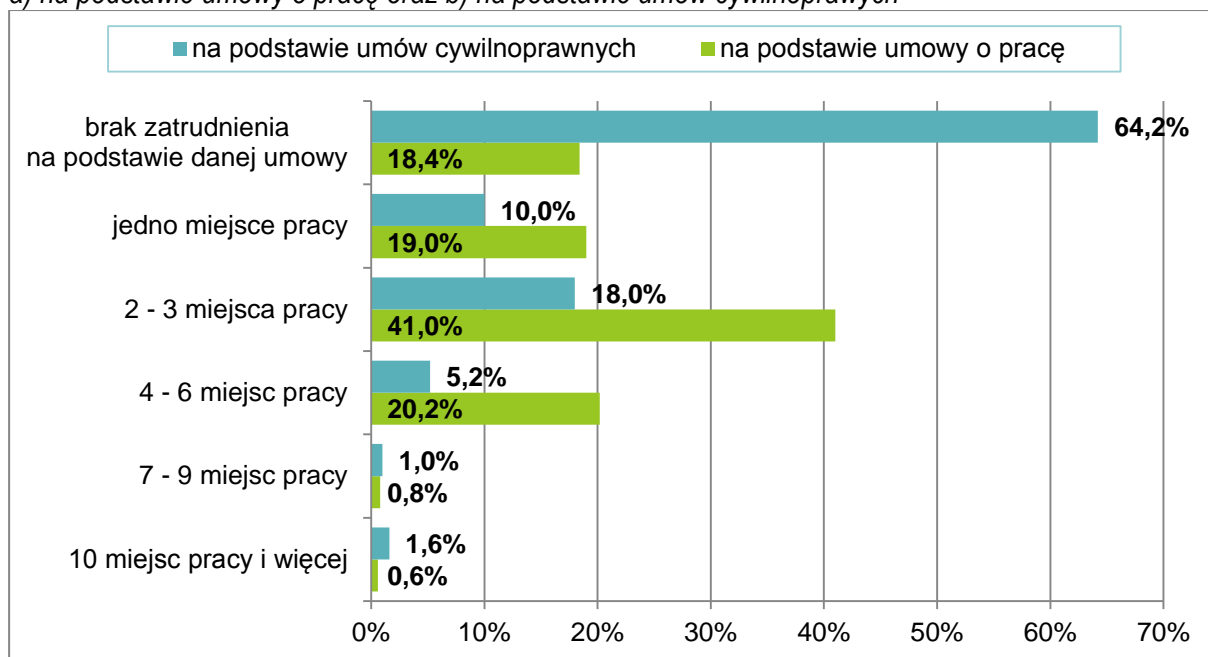
Wykres 91. Liczba uczestnictwa w procesie rekrutacyjnym przez respondentów w ciągu ostatnich 10 lat



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Przeprowadzone badania wykazały, iż ponad 64,2% osób samozatrudnionych nigdy nie podejmowało prac zarobkowych na podstawie umów cywilnoprawnych. W ramach tego rodzaju umów 10% badanych pracowało dla jednego, a 18% dla 2 – 3 pracodawców. Jeśli zaś chodzi o stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę, to większość badanych (41%) zadeklarowało, iż było zatrudnionych w 2 – 3 miejscach pracy, 20,2% w 4 – 6 miejscach pracy, a 19% w jednym miejscu pracy. Jedynie 18,4% badanych nigdy nie było zatrudnionych w żadnym przedsiębiorstwie (wykres 92).

Wykres 92. Liczba wszystkich dotychczasowych miejsc pracy, w których respondenci byli zatrudnieni: a) na podstawie umowy o pracę oraz b) na podstawie umów cywilnoprawnych



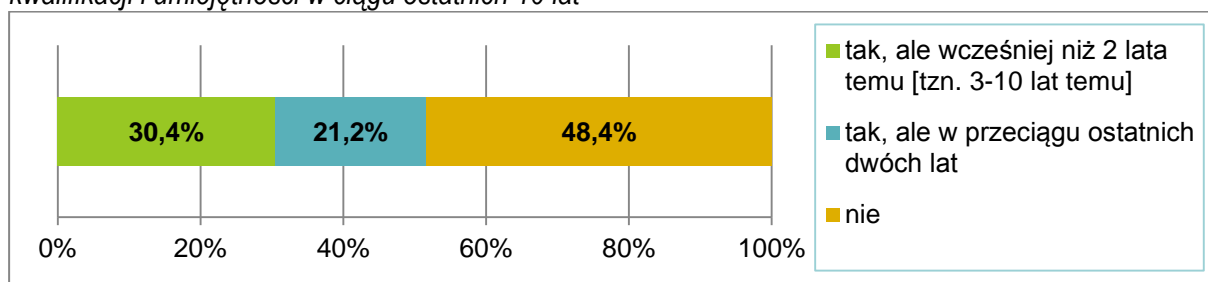
\* różnice w kategorii odpowiedzi „brak zatrudnienia na podstawie danej umowy” na wykresie 88 oraz 92 mogą wynikać z nieprecyzyjnych odpowiedzi respondentów

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

W dalszej kolejności poruszona została tematyka aktywności osób, samozatrudnionych odnośnie podnoszenia kwalifikacji i umiejętności w ciągu ostatnich 10 lat.

Wyniki badania pokazują, iż prawie połowa osób, które wzięły udział w niniejszym badaniu (48,4%) nie podejmowała w ciągu ostatnich 10 lat jakichkolwiek inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności. Natomiast 30% podnosiło swoje kwalifikacje i umiejętności, ale wcześniej niż 2 lata temu, a 21,2% w przeciągu ostatnich dwóch lat (wykres 93).

Wykres 93. Podejmowanie przez respondentów jakiegokolwiek inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności w ciągu ostatnich 10 lat



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Udział w różnego rodzaju kursach i szkoleniach to najpopularniejszy sposób, aby podnieść, bądź uzupełnić swoje dotychczasowe kwalifikacje i umiejętności. Inicjatywę tą wskazało 85,7% respondentów. Dość często uczestnicy wywiadów deklarowali udział w seminariach i konferencjach (24%) oraz ukończenie studiów podyplomowych (12%) (wykres 94).

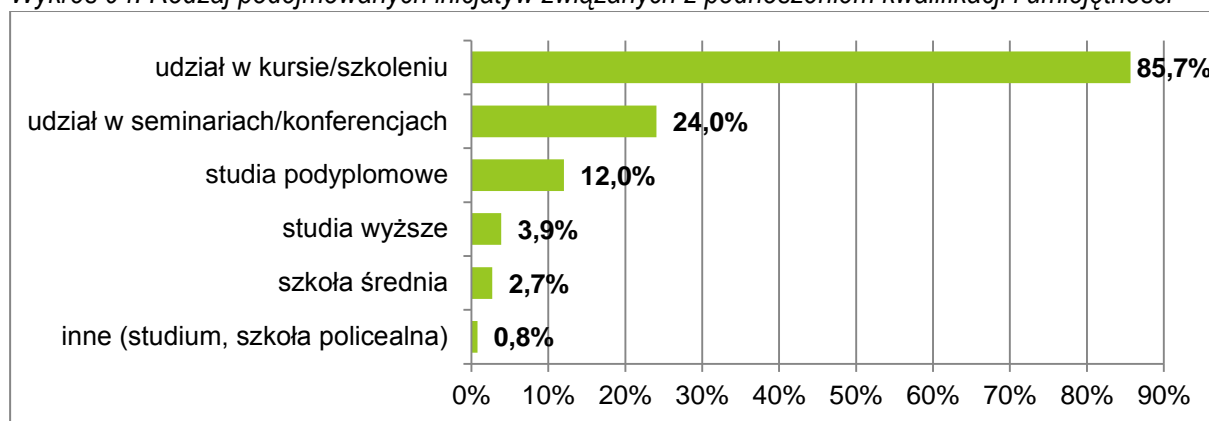
Wszelkie podejmowane inicjatywy związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności związane są w głównej mierze z chęcią zdobycia specjalistycznej wiedzy, niezbędnej do wykonywania obo-



wiązków służbowych (84,9%). Zaledwie 22,1% respondentów spośród tych, którzy podnosili swoje kwalifikacje i umiejętności zadeklarowało, iż było to związane z chęcią podniesienia wykształcenia (wykres 95).

Głównym celem podejmowanych działań w opinii większości badanych jest potrzeba dostosowania swoich kwalifikacji i umiejętności do potrzeb rynku pracy (57,4%), następnie potrzeba samorealizacji (27,5%) oraz rozwoju działalności gospodarczej (22,5%) (wykres 96).

Wykres 94. Rodzaj podejmowanych inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności



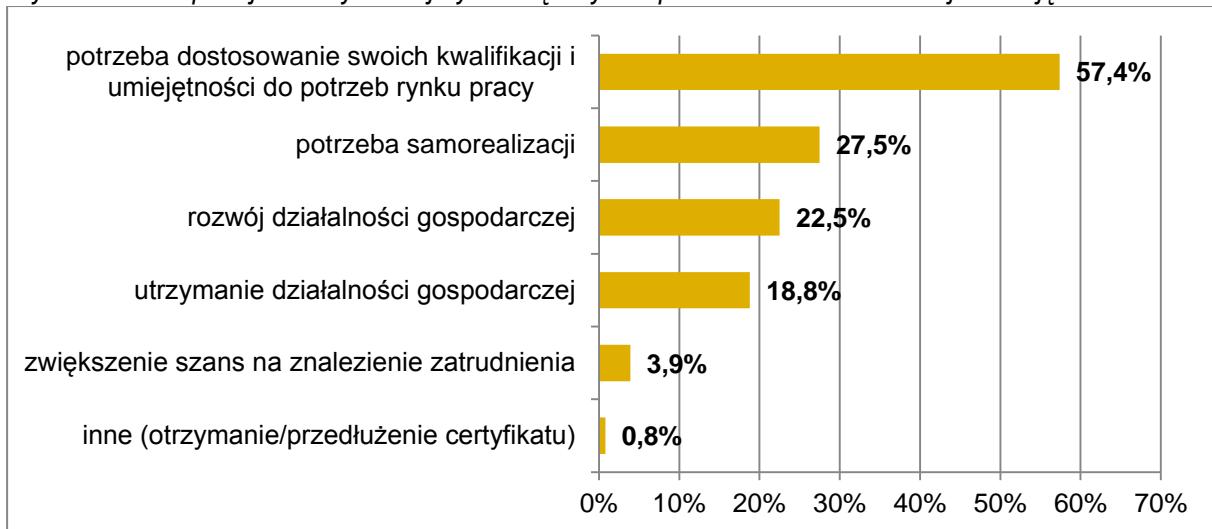
\* pytanie nie dotyczyło osób, które zadeklarowały, iż nie podejmowały jakiegokolwiek inicjatywy związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź  
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=258]

Wykres 95. Zakres podnoszenia kwalifikacji i umiejętności



\* pytanie nie dotyczyło osób, które zadeklarowały, iż nie podejmowały jakiegokolwiek inicjatywy związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź  
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=258]

Wykres 96. Cel podejmowanych inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności

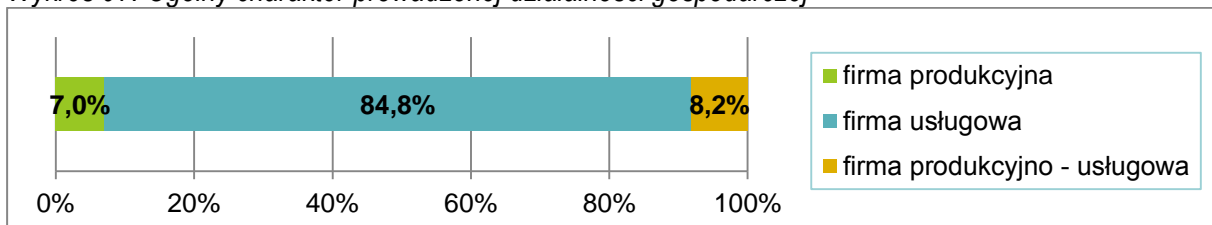


\* pytanie nie dotyczyło osób, które zadeklarowały, iż nie podejmowały jakiegokolwiek inicjatywy związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź  
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=258]

### 4.3. Aktualny status na rynku pracy

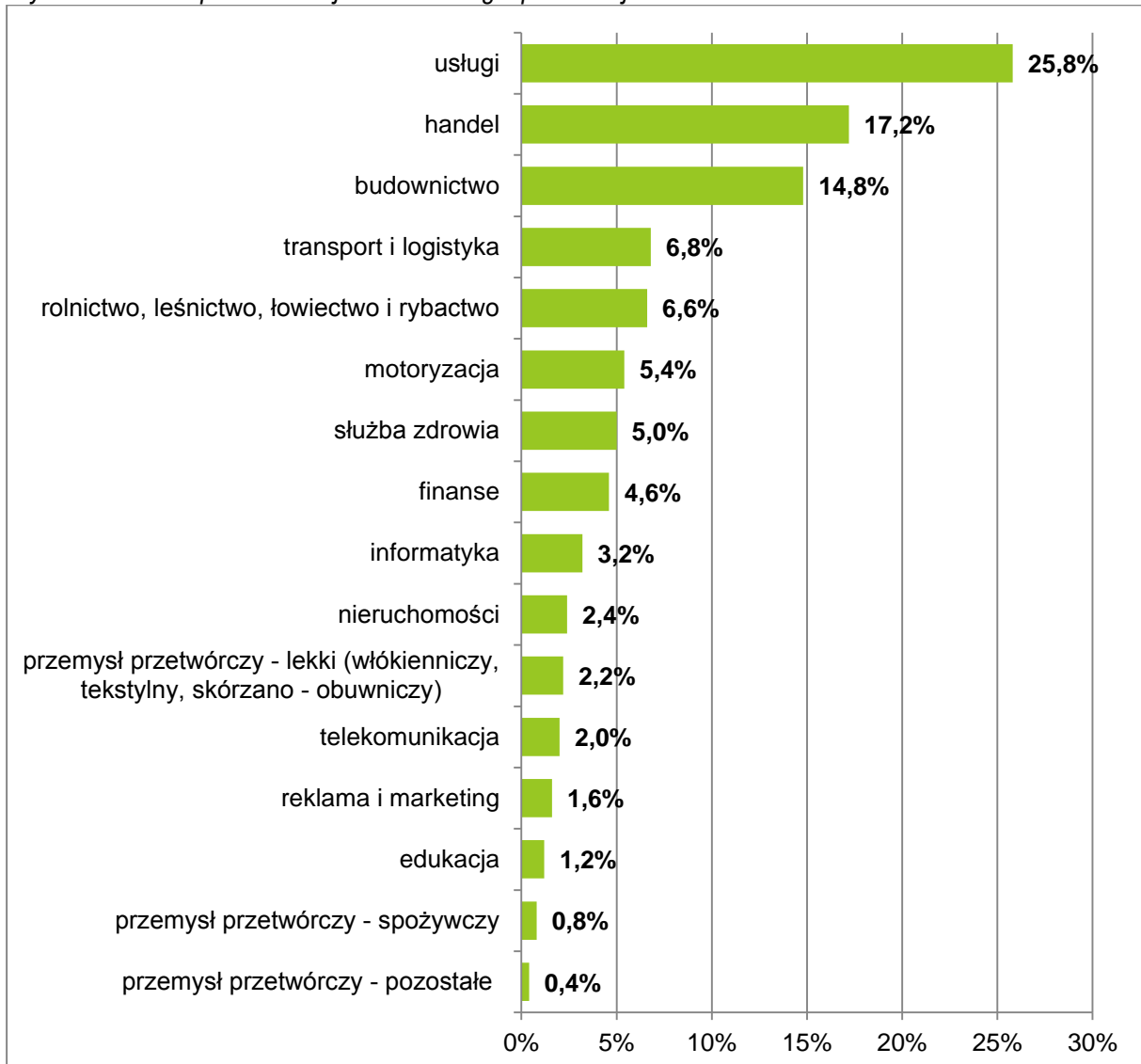
Kolejna część skierowanego do osób samozatrudnionych kwestionariusza wywiadu dotyczyła zagadnień związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą. W niniejszym badaniu w głównej mierze udział wzięli przedstawiciele firm usługowych (84,8%). Jedynie 7% respondentów wskazało, iż prowadzona przez nich działalność ma charakter produkcyjny, a 8,2% produkcyjno – usługowy (wykres 97). Ponad ¼ badanych określiła profil prowadzonej działalności, jako usługi, następne 17,2% prowadzi firmę handlową, a 14,8% związaną z budownictwem. Pozostałe wskazania respondentów ujęte zostały na wykresie 98.

Wykres 97. Ogólny charakter prowadzonej działalności gospodarczej



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wykres 98. Profil prowadzonej działalności gospodarczej

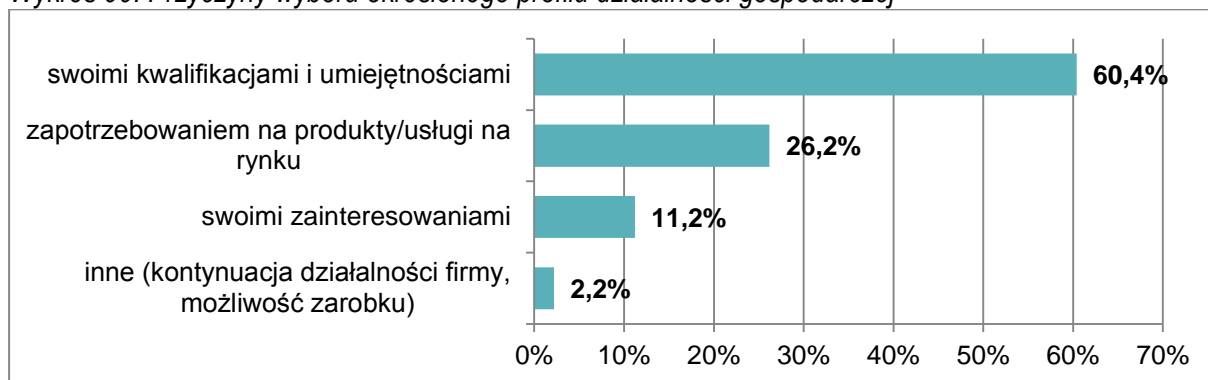


\* jako pozostałe kategorie przemysłu przetwórczego wymienia się przemysł paliwowo - energetyczny, metalurgiczny, elektromaszynowy, chemiczny, drzewno – papierniczy oraz mineralny  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Posiadane przez respondentów kwalifikacje i umiejętności były w ich opinii głównymi czynnikami, które wpłynęły na podjęcie decyzji odnośnie profilu prowadzonej działalności. Odpowiedź tą wskazało 60,4% badanych. Przy wyborze profilu działalności respondenci kierowali się zapotrzebowaniem na produkty i usługi ¼ badanych, a jedynie 11,2% swoimi zainteresowaniami (wykres 99).

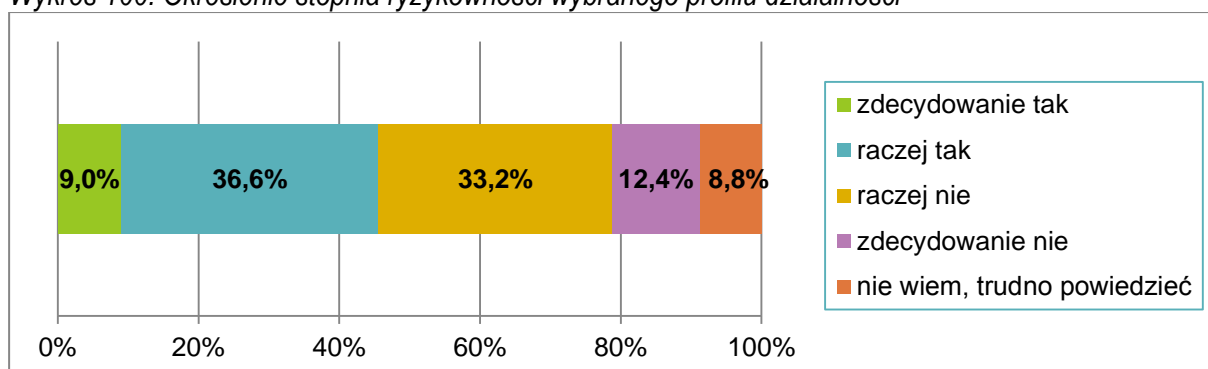
Analiza materiału badawczego pokazuje, iż 45,6% badanych osób samozatrudnionych uważa, iż rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej o wybranym profilu było ryzykownym przedsięwzięciem. Taki sam odsetek badanych był przeciwnego zdania, wskazując na brak ryzyka związanego z podjęciem się prowadzenia własnej firmy o danym profilu (wykres 100).

Wykres 99. Przyczyny wyboru określonego profilu działalności gospodarczej



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wykres 100. Określenie stopnia ryzykowności wybranego profilu działalności



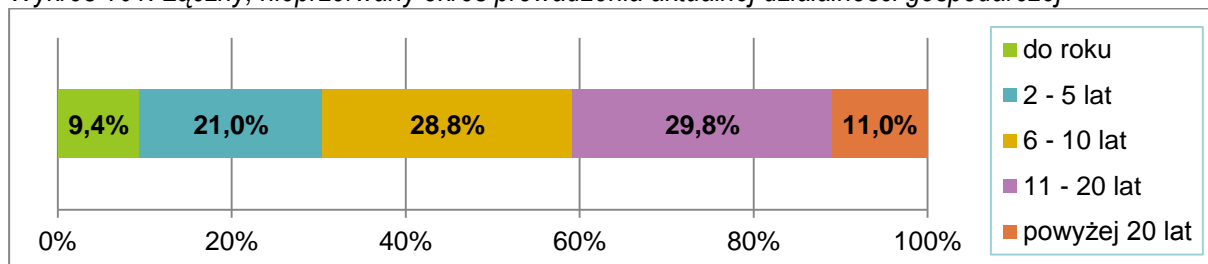
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Analiza uzyskanych danych wykazała, iż w badanej grupie osób, samozatrudnionych największy odsetek stanowiły osoby prowadzące działalność gospodarczą od 11 do 20 lat (29,8%) oraz od 6 do 10 lat (28,8%). Zaledwie 9,4% stanowiły osoby, które otworzyły własną firmę w przeciągu ostatniego roku (wykres 101).

Z przeprowadzonego badania wynika, iż sytuacje, w których miało miejsce zawieszenie prowadzenia działalności gospodarczej lub jej zamknięcie zdarzały się w badanej populacji osób samozatrudnionych bardzo rzadko. Nieco ponad połowa badanych zadeklarowała, iż taka sytuacja miała miejsce tylko jeden raz, a 41% iż nigdy się to nie zdarzyło (wykres 102).

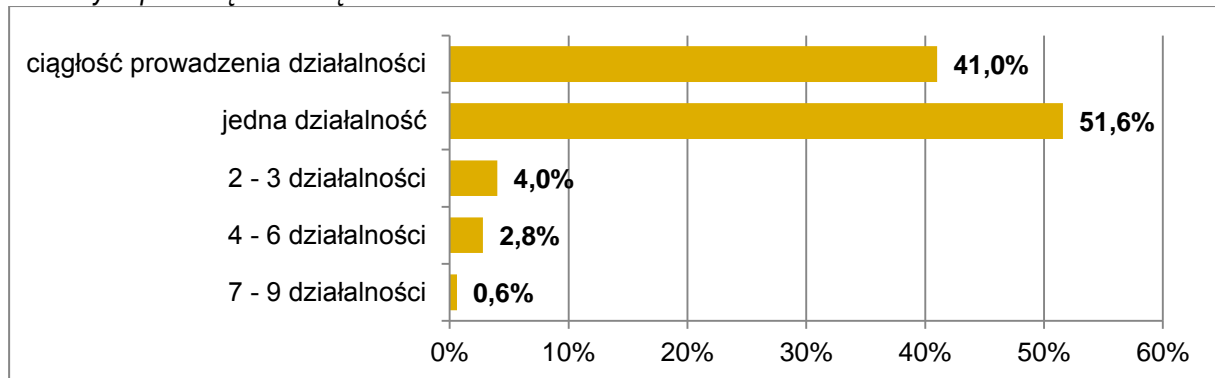
Analiza danych wykazała również, iż zdecydowana większość osób samozatrudnionych (93%), ani razu nie zmieniała profilu prowadzonej działalności gospodarczej (wykres 103).

Wykres 101. Łączny, nieprzerwany okres prowadzenia aktualnej działalności gospodarczej



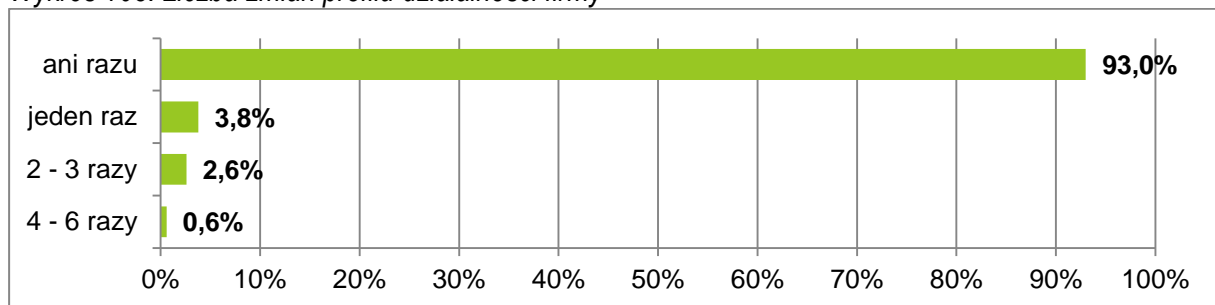
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wykres 102. Dotychczasowa ilość prowadzonych przez respondentów działalności gospodarczych oddzielonych przerwą czasową lub zawieszeniem



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wykres 103. Liczba zmian profilu działalności firmy



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Głównymi czynnikami, które zdecydowały o tym, iż badane osoby podjęły się prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej są: problemy ze znalezieniem zatrudnienia (25,2%), nadzieja na wyższe zarobki i poprawę własnej sytuacji ekonomicznej (23,2%) oraz chęć sprawdzenia się w pracy na własny rachunek (23,2%). Dość często respondenci wskazywali również na niezależność zawodową, jako czynnik motywujący do podjęcia działalności gospodarczej (wykres 104).

Wykres 104. Główny powód rozpoczęcia przez respondentów jednoosobowej działalności gospodarczej

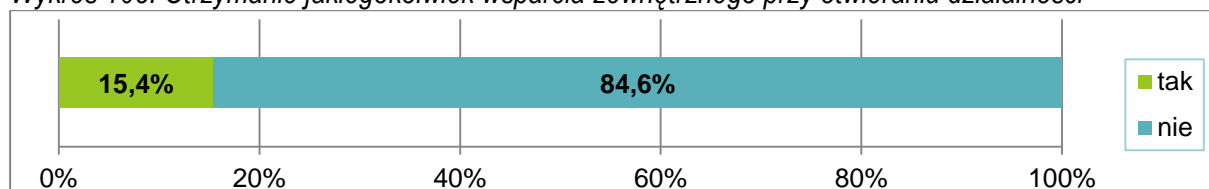


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Zdecydowana większość badanych osób otwierając działalność gospodarczą nie otrzymała żadnego wsparcia zewnętrznego (84,6%) (wykres 105). Natomiast pozostałe 15,4% badanych skorzystało z możliwości wsparcia zewnętrznego, z czego w głównej mierze dotyczyła ona wsparcia finansowego (98,7%) oraz w sporadycznych przypadkach doradczego (3,9%) (wykres 106).

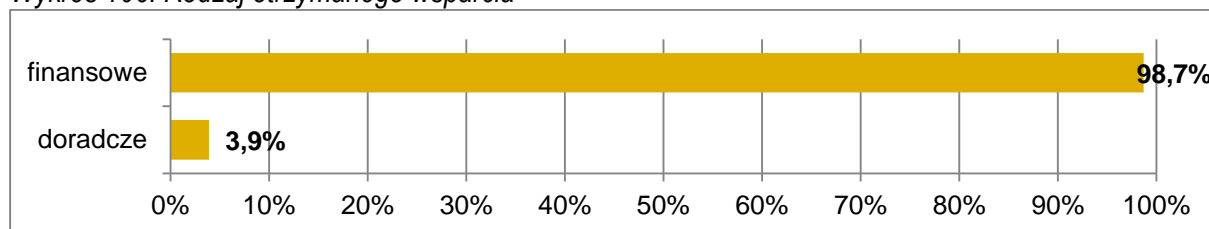
Uzyskane wsparcie najczęściej pochodziło ze środków budżetu państwa (53,2%), a także, (choć rzadziej) ze środków Unii Europejskiej i w głównej mierze skierowane było na pomoc przy rozpoczęciu prowadzenia działalności gospodarczej (wykres 107 i 108).

Wykres 105. Otrzymanie jakiegokolwiek wsparcia zewnętrznego przy otwieraniu działalności



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

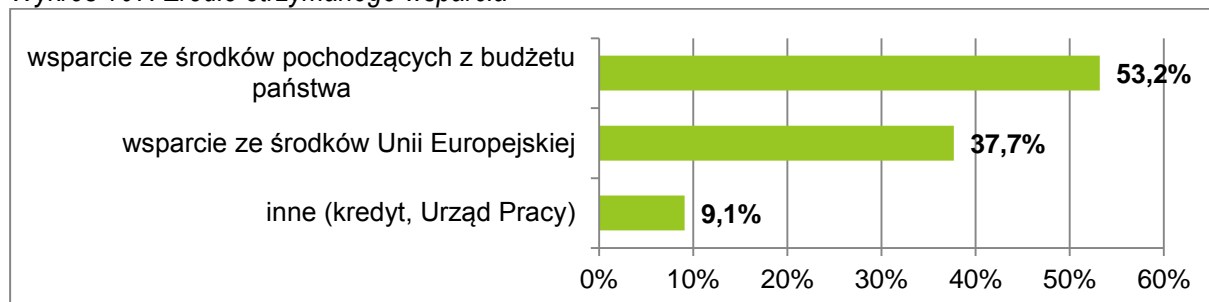
Wykres 106. Rodzaj otrzymanego wsparcia



\* pytanie nie dotyczyło osób, które nie otrzymały żadnego wsparcia zewnętrznego; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=77]

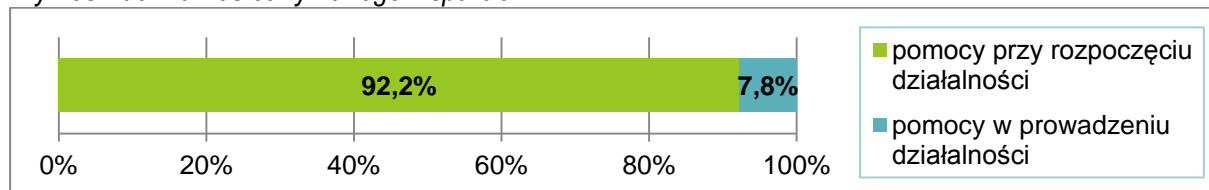
Wykres 107. Źródło otrzymanego wsparcia



\* pytanie nie dotyczyło osób, które nie otrzymały żadnego wsparcia zewnętrznego; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=77]

Wykres 108. Zakres otrzymanego wsparcia



\* pytanie nie dotyczyło osób, które nie otrzymały żadnego wsparcia zewnętrznego

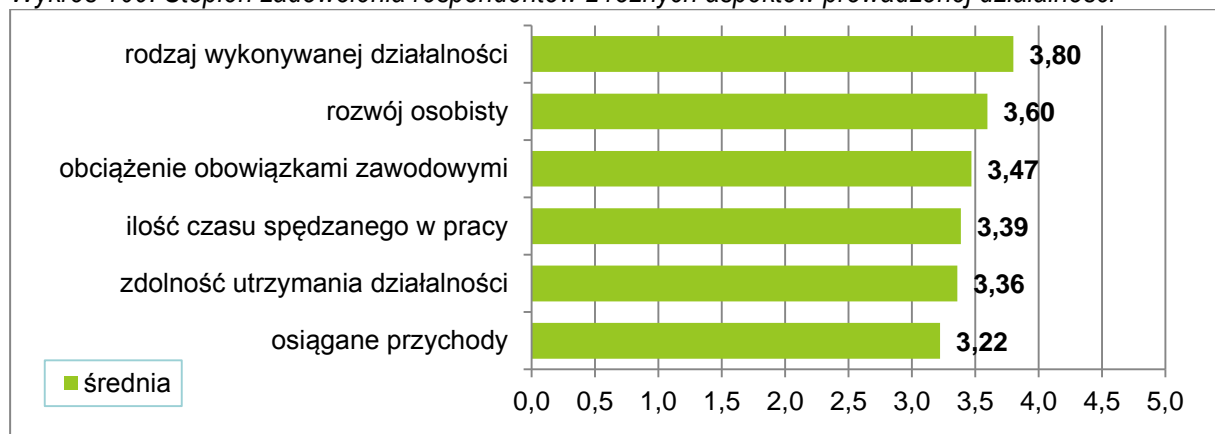
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=77]

#### 4.4. Ocena prowadzonej działalności gospodarczej

Kolejną kwestią poruszoną podczas wywiadów telefonicznych z osobami samozatrudnionymi była ocena prowadzonej przez nich działalności gospodarczej, pod względem możliwości rozwojowych oraz pewności utrzymania działalności na regionalnym rynku.

W pierwszej kolejności respondenci zostali poproszeni o ocenę wskazanych im aspektów związanych z wykonywaną pracą. Z analizy pozyskanych danych wynika, iż badani najwyżej ocenili rodzaj wykonywanej działalności, co świadczy o tym, iż w większości przypadków są oni zadowoleni ze swojego życia zawodowego. Z badania wynika również, iż prowadzona działalność gospodarcza pozytywnie wpływa na rozwój osobisty większości respondentów, gdyż ten aspekt również został dość wysoko oceniony. Najślabiej osoby samozatrudnione oceniły poziom osiągniętych przychodów, a także zdolność utrzymania działalności oraz ilość spędzanego czasu w pracy. Świadczy to o tym, iż mimo tego, że poświęcają znaczną część swojego życia na prowadzenie działalności oraz jej rozwój, nie mają pewności, że ich firmy będą w stanie utrzymać się na rynku i osiągnąć przychody wyższe niżby oczekiwali (wykres 109).

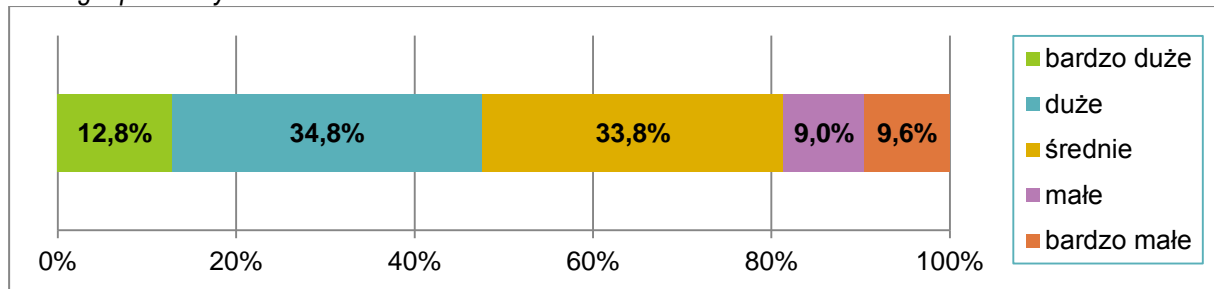
Wykres 109. Stopień zadowolenia respondentów z różnych aspektów prowadzonej działalności



\* respondenci oceniali poszczególne aspekty na 5 stopniowej skali, gdzie 1 oznaczało ocenę najniższą, a 5 najwyższą  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

W opinii większości badanych prowadzone przez nich firmy mają duże, bądź bardzo duże możliwości rozwojowe (łącznie 47,6%), a 33,8% ocenia je, jako średnie. Jedynie 18,6% potencjał swoich firm ocenia, jako mały, bądź bardzo mały (wykres 110). Z takiego rozkładu odpowiedzi wynika, iż respondenci dość dobrze oceniają możliwości rozwojowe firmy, choć patrzą w przyszłość bardziej umiarkowanie, niż optymistycznie.

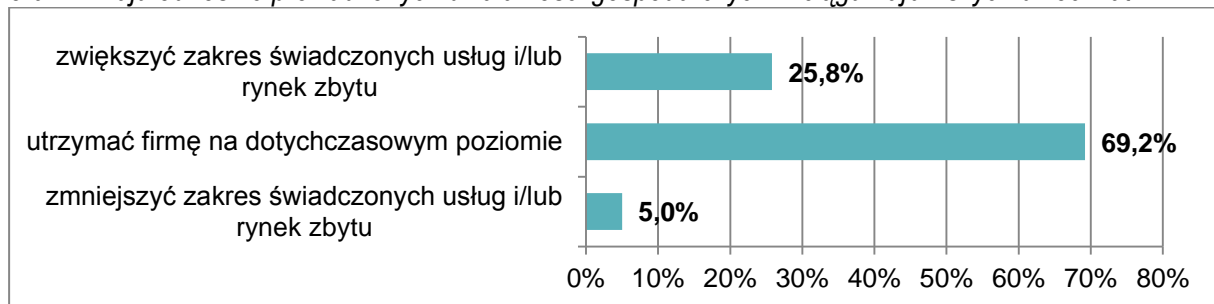
Wykres 110. Ocena możliwości rozwojowych (potencjału) prowadzonych przez respondentów działalności gospodarczych



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

W związku z sytuacją ekonomiczno – gospodarczą w regionie oraz w kraju ponad 69% badanych w ciągu najbliższych dwóch lat nie planuje żadnych zmian, co oznacza, iż chcieliby utrzymać firmę na dotychczasowym poziomie. W najbliższym czasie ¼ respondentów planuje zwiększyć zakres świadczonych usług, bądź poszerzyć rynek zbytu. Biorąc pod uwagę dość niski odsetek badanych (5%), którzy zamierzają zmniejszyć zakres świadczonych usług, bądź rynek zbytu, rozkład odpowiedzi respondentów również wskazuje na dobre nastroje gospodarcze badanych jednoosobowych działalności gospodarczych w regionie (wykres 111).

Wykres 111. Plany respondentów w związku z sytuacją ekonomiczno – gospodarczą w woj. lubelskim oraz w kraju odnośnie prowadzonych działalności gospodarczych w ciągu najbliższych dwóch lat



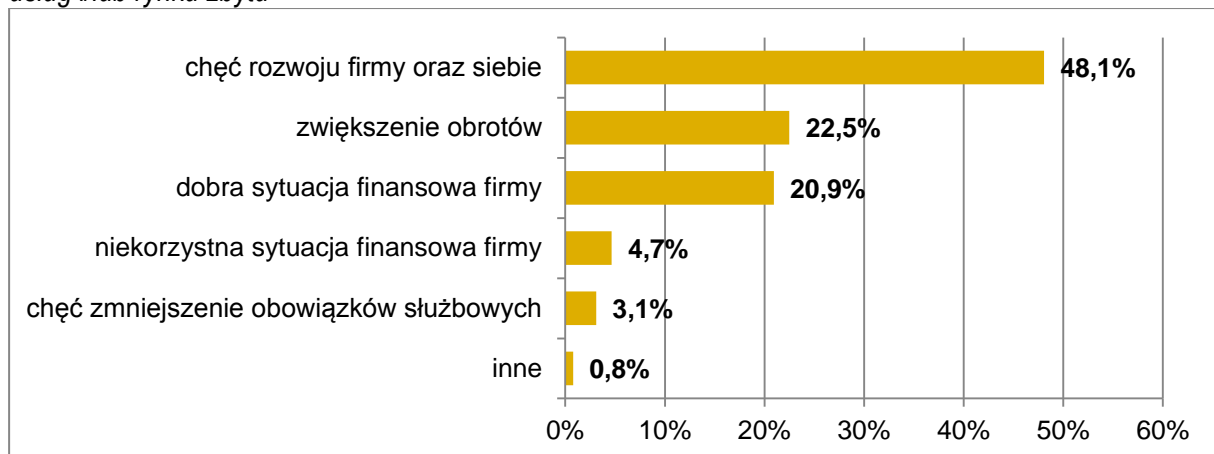
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Głównym powodem chęci zwiększenia zakresu świadczonych usług, bądź rynku zbytu wśród badanej populacji osób samozatrudnionych jest chęć rozwoju firmy (48,1%), a także, choć w mniejszym stopniu zwiększenie obrotów firmy (22,5%). Dość często respondenci wskazywali również, iż planują pozytywne zmiany w firmie ze względu na dobrą sytuację finansową (20,9%) (wykres 112).

Natomiast przedsiębiorcy, którzy planują zmniejszyć zakres świadczonych usług, bądź rynek zbytu, te negatywne plany motywują w głównej mierze niekorzystną sytuacją finansową firmy (68%), bądź chęcią zmniejszenia obowiązków służbowych (20%) (wykres 113).



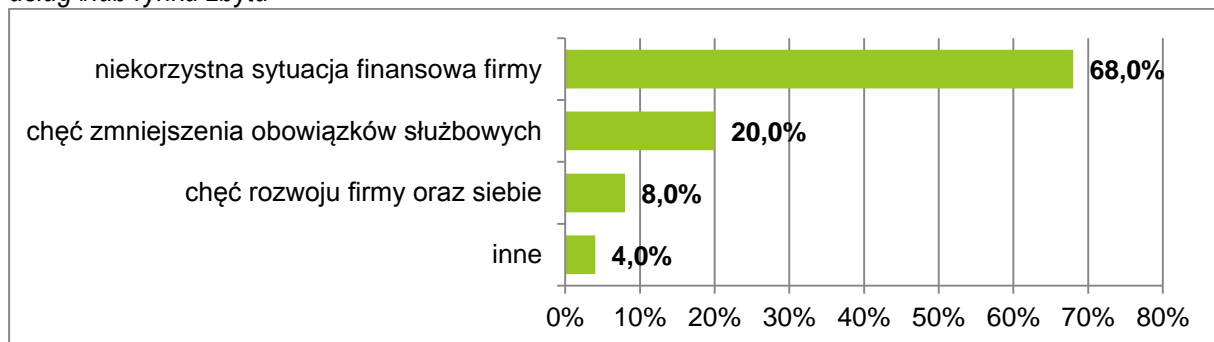
Wykres 112. Powody chęci planowanego w najbliższym czasie zwiększenia zakresu świadczonych usług i/lub rynku zbytu



\* pytanie nie dotyczyło osób, które chcą utrzymać firmę na dotychczasowym poziomie, bądź zmniejszyć zakres świadczonych usług i/lub rynek zbytu

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=129]

Wykres 113. Powody chęci planowanego w najbliższym czasie zmniejszenia zakresu świadczonych usług i/lub rynku zbytu

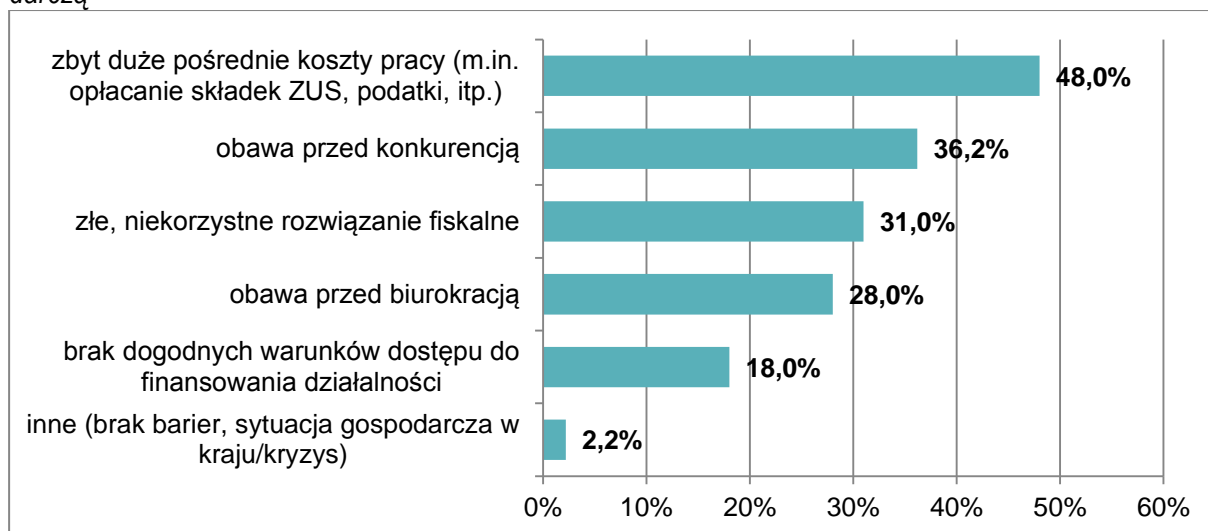


\* pytanie nie dotyczyło osób, które chcą utrzymać firmę na dotychczasowym poziomie, bądź zwiększyć zakres świadczonych usług i/lub rynek zbytu

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=25]

Z przeprowadzonego badania wynika, iż najczęściej wymienianą przez respondentów barierą, z jaką spotykają się podczas prowadzenia działalności gospodarczej są zbyt duże pośrednie koszty pracy (takie jak m.in. opłaty składek ZUS, podatki, itp.). Odpowiedź tą wskazało 48% badanych. Często respondenci wskazywali również na obawy przed konkurencją (36,2%) oraz złe, niekorzystne rozwiązania fiskalne (31%) (wykres 114).

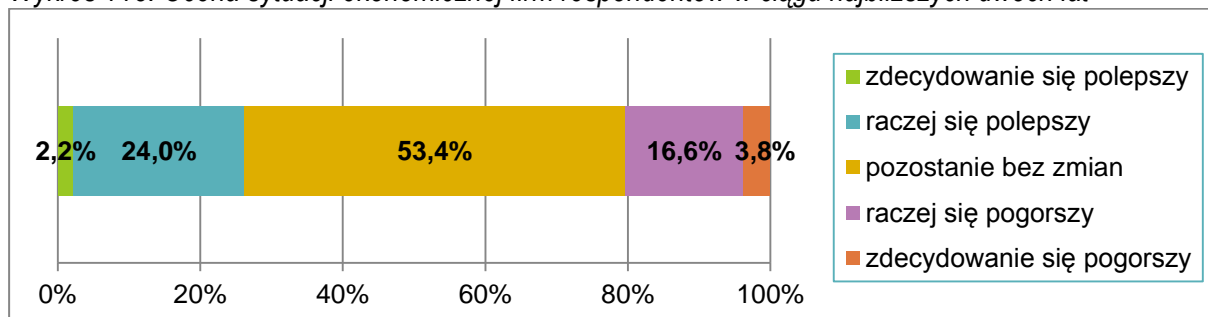
Wykres 114. Najistotniejsze bariery, z jakimi spotykają się respondenci prowadzący działalność gospodarczą



\* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

W opinii ponad połowy (53,4%) badanych osób samozatrudnionych w ciągu kolejnych dwóch lat sytuacja ekonomiczna ich firm pozostanie bez zmian. W przypadku pozostałych respondentów nieco częściej pojawiały się opinie, iż sytuacja ich firm polepszy się (łącznie 26,2%), niż pogorszy (łącznie 20,4%) (wykres 115).

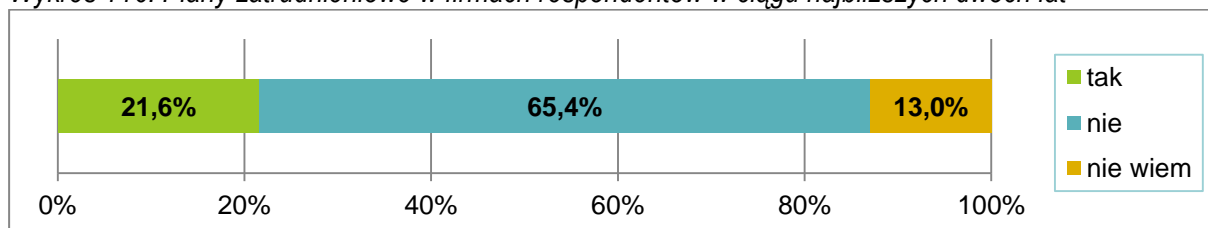
Wykres 115. Ocena sytuacji ekonomicznej firm respondentów w ciągu najbliższych dwóch lat



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Odpowiedzi respondentów na wyżej analizowane pytania dotyczące oceny sytuacji ekonomicznej firm świadczą o umiarkowanym optymizmie jednoosobowych działalności gospodarczych w województwie lubelskim. Mimo to, z przeprowadzonego badania wynika, że większość respondentów w ciągu najbliższych dwóch lat nie planuje zatrudnienia pracowników (65,4%) (wykres 116).

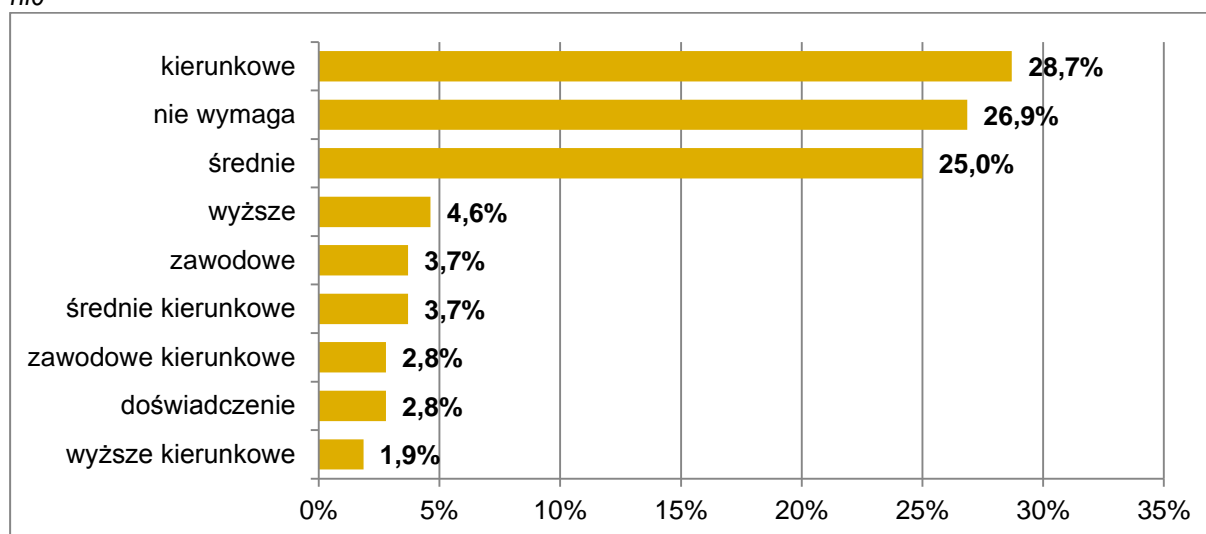
Wykres 116. Plany zatrudnieniowe w firmach respondentów w ciągu najbliższych dwóch lat



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

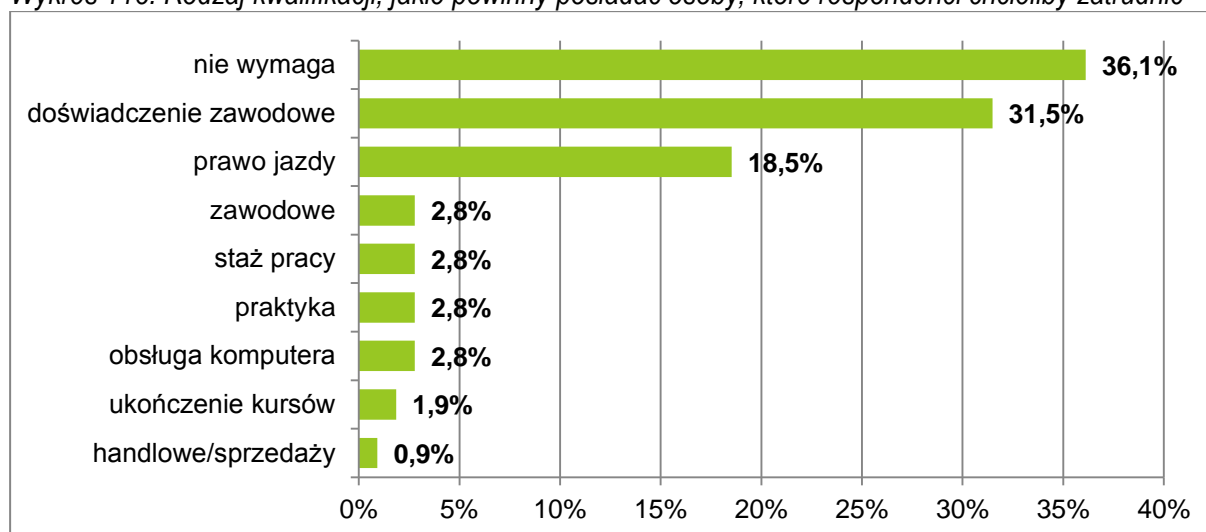
Natomiast, ci przedsiębiorcy, którzy biorą pod uwagę zatrudnienie pracowników zostali poproszeni o wskazanie, jakimi kwalifikacjami i umiejętnościami powinny cechować się osoby, które byliby skłonni zatrudnić. Z analizy zgromadzonego materiału badawczego wynika, iż potencjalni kandydaci starających się o przyjęcie do pracy powinni posiadać wykształcenie kierunkowe, tzn. dostosowane do branży przedsiębiorstwa, zdecydowanie częściej na poziomie średnim, niż wyższym. Ponadto powinni posiadać doświadczenie zawodowe, a także mile widziane są osoby posiadające prawo jazdy. Kandydaci powinni również umieć współpracować z innymi ludźmi i być komunikatywni. Jednakże należy podkreślić fakt, iż wśród odpowiedzi respondentów bardzo często pojawiały się opinie, iż nie mają oni sprecyzowanych wymagań odnośnie czy to poziomu wykształcenia, czy posiadanych kwalifikacji i umiejętności (wykres 117, 118, 119).

Wykres 117. Rodzaj wykształcenia, jakie powinny posiadać osoby, które respondenci chcieliby zatrudnić



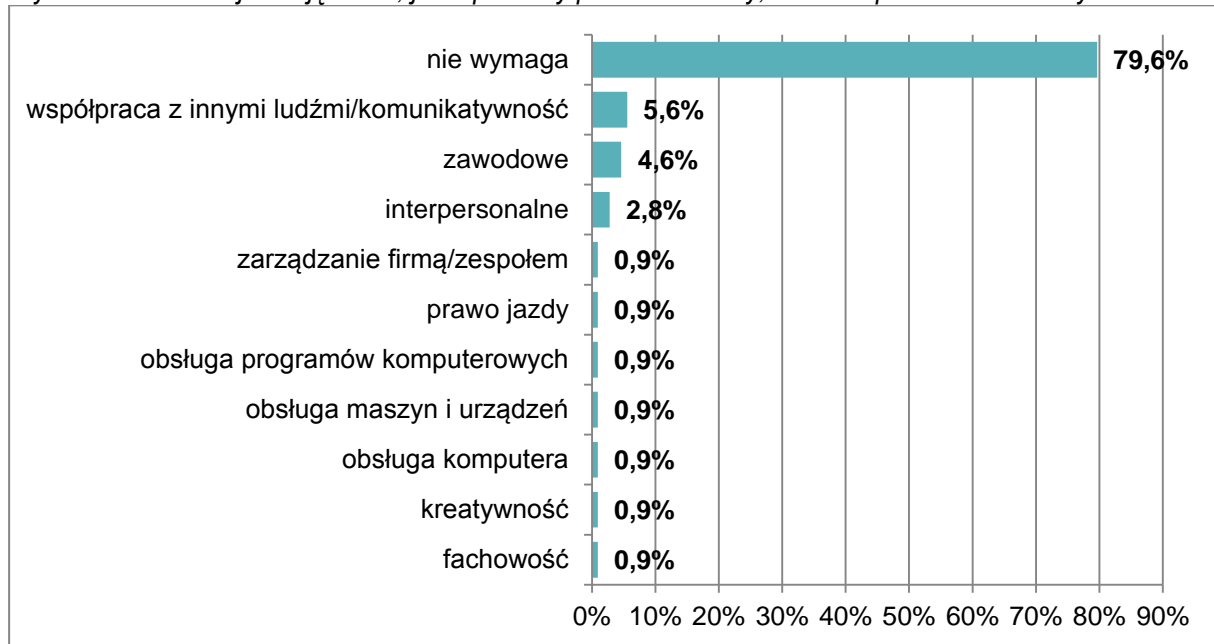
\* pytanie nie dotyczyło tych osób, które nie zamierzają zatrudnić pracowników  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=108]

Wykres 118. Rodzaj kwalifikacji, jakie powinny posiadać osoby, które respondenci chcieliby zatrudnić



\* pytanie nie dotyczyło tych osób, które nie zamierzają zatrudnić pracowników  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=108]

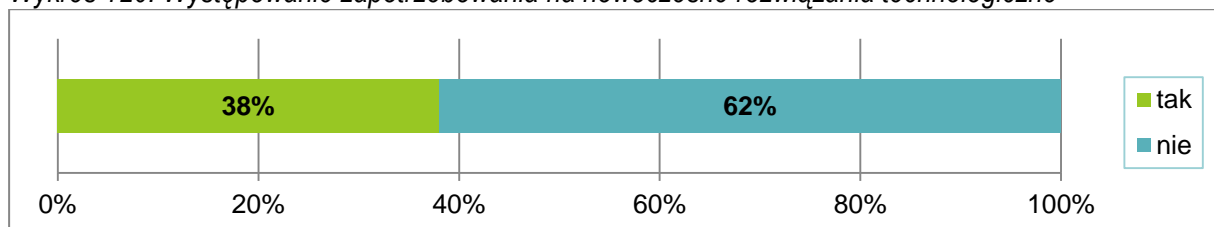
Wykres 119. Rodzaj umiejętności, jakie powinny posiadać osoby, które respondenci chcieliby zatrudnić



\* pytanie nie dotyczyło tych osób, które nie zamierzają zatrudnić pracowników  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=108]

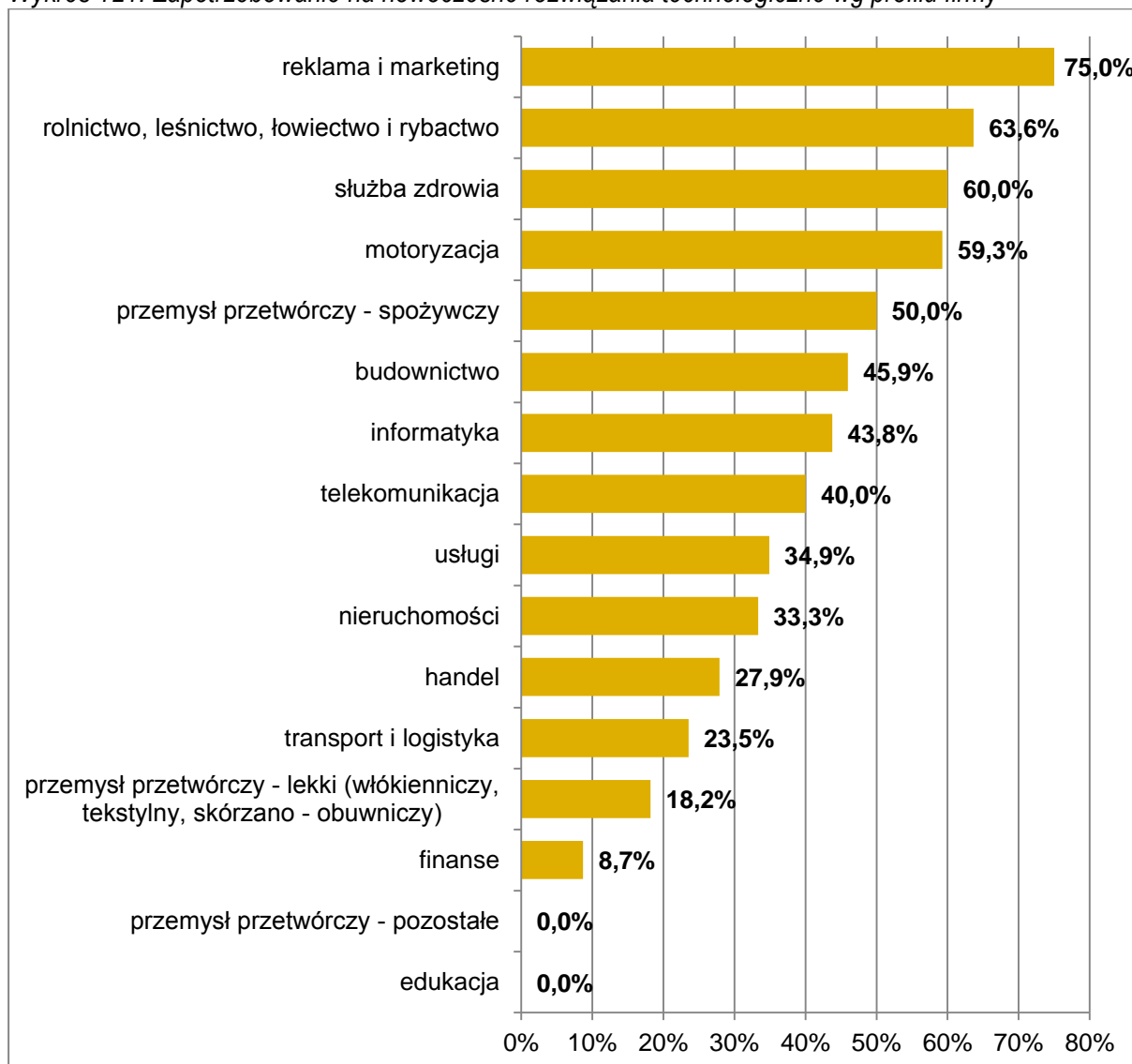
Z przeprowadzonego badania wynika również, iż jedynie 38% badanych firm deklaruje zapotrzebowanie na nowoczesne rozwiązania technologiczne, z czego w głównej mierze dotyczyło to firm działających w obszarze reklama i marketing (75%), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (63,6%), służba zdrowia (60%), motoryzacja (59,3%), przemysł przetwórczy – spożywczy (50%) (wykres 120 i 121).

Wykres 120. Występowanie zapotrzebowania na nowoczesne rozwiązania technologiczne



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wykres 121. Zapotrzebowanie na nowoczesne rozwiązania technologiczne wg profilu firmy



\* jako pozostałe kategorie przemysłu przetwórczego wymienia się przemysł paliwowo - energetyczny, metalurgiczny, elektromaszynowy, chemiczny, drzewno – papierniczy oraz mineralny

\* pytanie nie dotyczyło tych osób, w których firmach nie występuje zapotrzebowanie na nowoczesne rozwiązania technologiczne; % odpowiedzi liczony jest z ogólnej liczby firm w danej branży

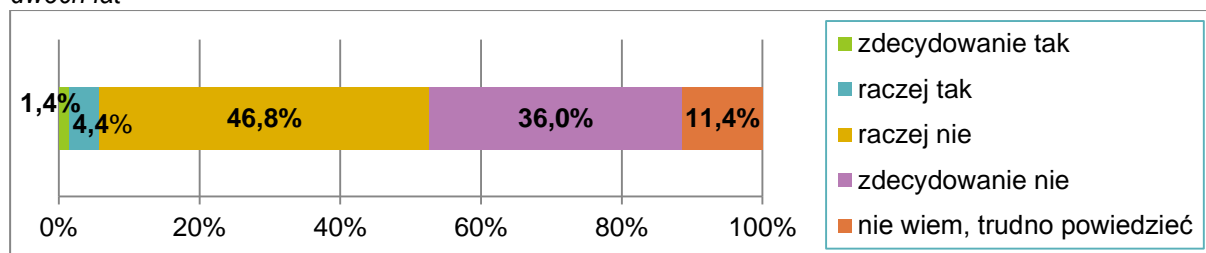
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

#### 4.5. Plany zawodowe osób samozatrudnionych

Podczas niniejszego badania poruszona została również tematyka planów zawodowych na najbliższą przyszłość osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą. W pierwszej kolejności respondenci zostali poproszeni o wskazanie, czy w ciągu najbliższych dwóch lat planują zmienić aktualną formę zatrudnienia.

Z analizy zebranego materiału badawczego wynika, iż zdecydowana większość badanych osób nie zamierza zmienić aktualnej form zatrudnienia (łącznie 82,8%). Jedynie 5,8% ma w planach zmianę formy zatrudnienia (wykres 122).

Wykres 122. Plany respondentów dotyczące zmiany aktualnej formy zatrudnienia w ciągu najbliższych dwóch lat



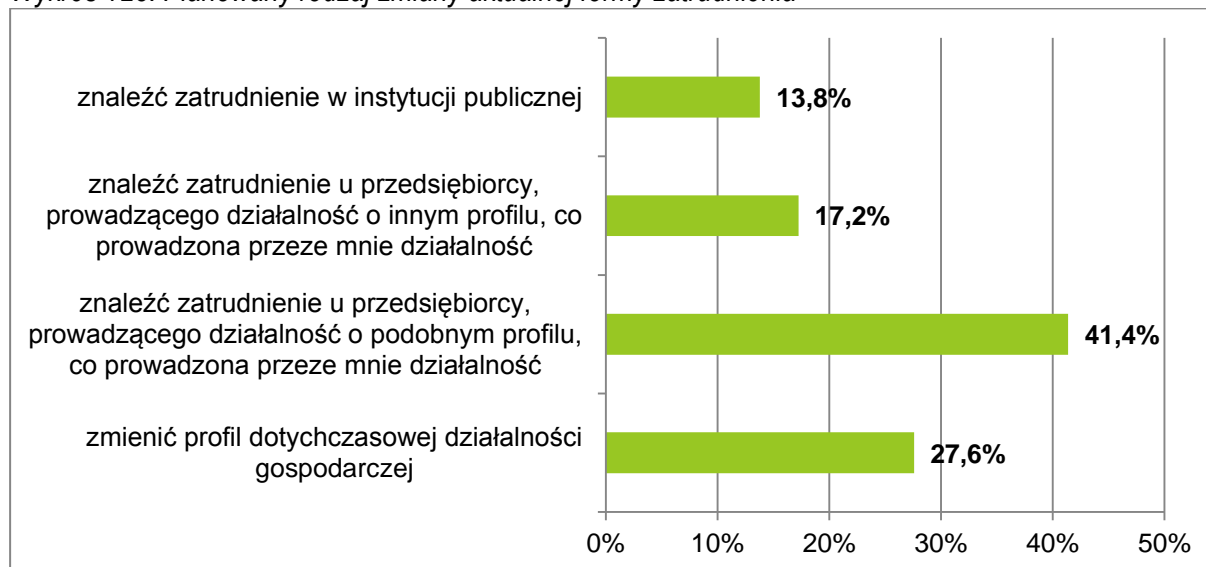
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

W związku z planowaną zmianą aktualnej formy zatrudnienia największy odsetek badanych planuje znaleźć zatrudnienie u przedsiębiorcy prowadzącego działalność o podobnym profilu (41,4%). Zmienić profil dotychczasowej działalności planuje 27,6%, natomiast znaleźć zatrudnienie u innego przedsiębiorcy 17,2%, prowadzącego działalność o innym profilu, a 13,8% znaleźć zatrudnienie w instytucji państwowej (wykres 123).

Głównym powodem, dla którego badani chcą zmienić aktualną formę zatrudnienia jest nieopłacalność prowadzenia tego rodzaju działalności gospodarczej (55,2%), a także niestabilność finansowa (37,9%) (wykres 124).

Z przeprowadzonego badania wynika również, iż osoby, które chcą zmienić profil dotychczasowej działalności gospodarczej są dopiero na etapie poszukiwań dobrego pomysłu na kolejny biznes. Natomiast jedynie nieco ponad połowa osób, które chcą znaleźć zatrudnienie u innego przedsiębiorcy, bądź w instytucji publicznej poszukuje aktualnie pracy, głównie za pośrednictwem ofert zamieszczanych na stronach internetowych, w prasie, a także poprzez zgłaszanie swoich kandydatur do pracodawców, u których praca najbardziej ich interesuje<sup>7</sup>.

Wykres 123. Planowany rodzaj zmiany aktualnej formy zatrudnienia

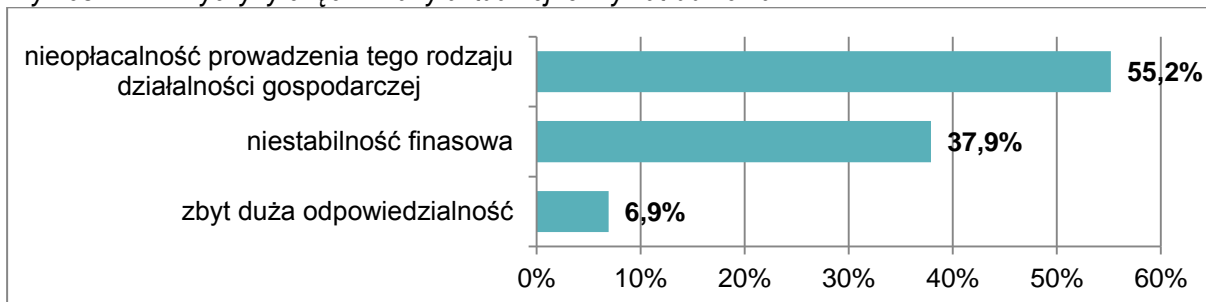


\* pytanie nie dotyczy tych osób, które nie planują zmiany aktualnej formy zatrudnienia

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=29]

<sup>7</sup> pytania dotyczące poszukiwania pracy, bądź podejmowania kroków zmierzających do zmiany profilu prowadzonej działalności gospodarczej, nie zostały przedstawione na wykresach oraz przeanalizowane, gdyż dotyczą one zbyt małej grupy osób, tak więc wszelkie analizy i wnioskowanie są nieuzasadnione; tabele częstości zostały zamieszczone w aneksie tabelarycznym

Wykres 124. Przyczyny chęci zmiany aktualnej formy zatrudnienia



\* pytanie nie dotyczy tych osób, które nie planują zmiany aktualnej formy zatrudnienia; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

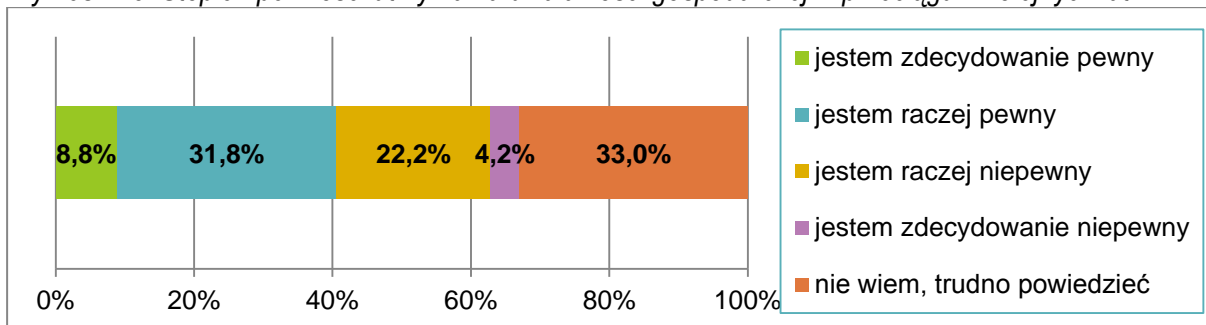
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=29]

Analiza materiału badawczego pokazuje, iż 26,4% respondentów nie jest pewnych utrzymania działalności gospodarczej w przeciągu kolejnych 2 lat, a 33% badanych nie potrafiło określić, jak będzie przedstawiać się sytuacja finansowa ich firm w najbliższym czasie. Obawy, że będzie musiała zlikwidować prowadzoną firmę odczuwa 1/3 badanych. Natomiast pewność utrzymania działalności zadeklarowało 40,6%, a 60,5% nie odczuwa obaw związanych z koniecznością likwidacji firmy (wykres 125 i 126).

W opinii tych respondentów, którzy są pewni utrzymania prowadzonej działalności gospodarczej głównym czynnikiem, który powoduje, że nie obawiają się likwidacji swoich firm jest renoma wśród klientów oraz posiadane referencje (48,8%). Rzadziej respondenci wskazywali również na stale rosnącą liczbę klientów/zleceń (34,1%) (wykres 127).

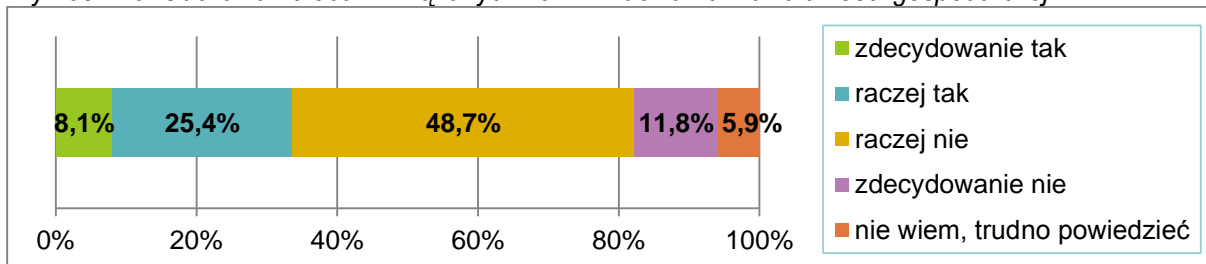
Osoby, które obawiają się likwidacji firmy, najczęściej wskazywały, iż odczucia ich uzasadnione są słabą kondycją finansową firmy (42,5%) oraz dużą konkurencją (34,1%) (wykres 128).

Wykres 125. Stopień pewności utrzymania działalności gospodarczej w przeciągu 2 kolejnych lat



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

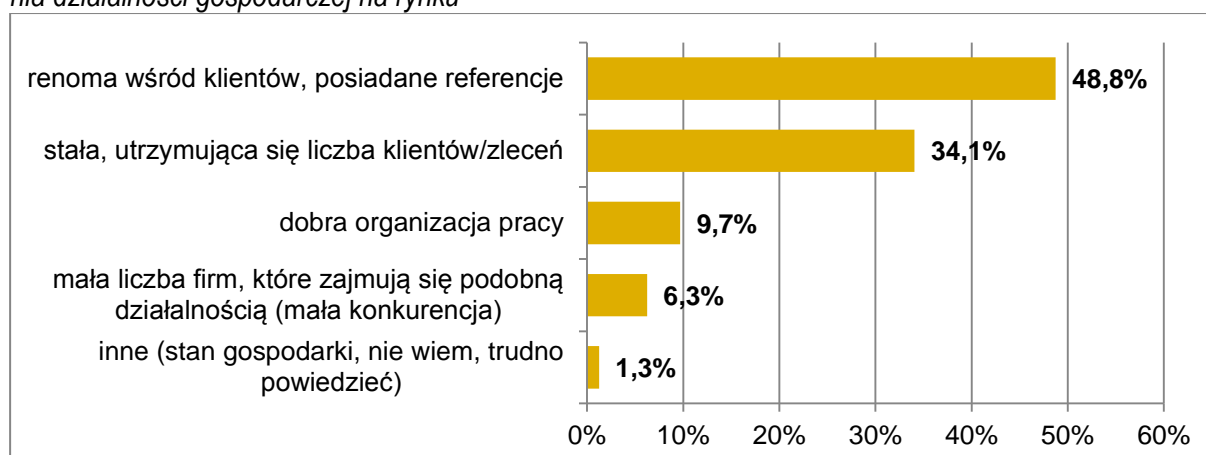
Wykres 126. Odczuwanie obaw związanych ze zlikwidowaniem działalności gospodarczej



\* pytanie nie dotyczyło osób, które są zdecydowanie pewne utrzymania działalności w przeciągu kolejnych 2 lat

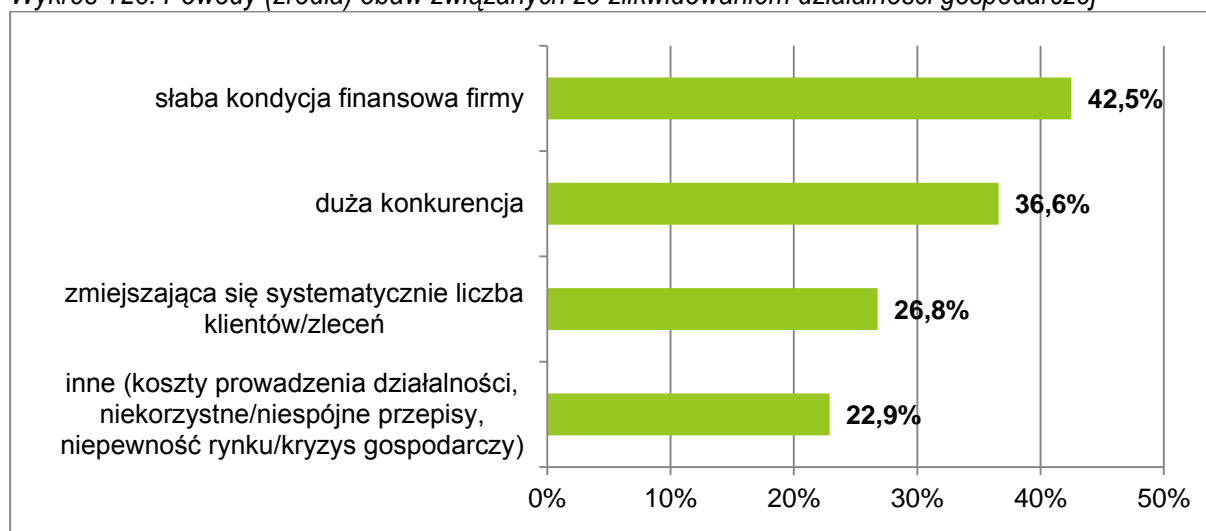
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=456]

Wykres 127. Główny czynnik, który przede wszystkim wpływa na to, iż respondenci są pewni utrzymania działalności gospodarczej na rynku



\*pytanie nie dotyczyło tych osób, które są odczuwają obawy związane z likwidacją działalności gospodarczej  
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=320]

Wykres 128. Powody (źródła) obaw związanych ze zlikwidowaniem działalności gospodarczej



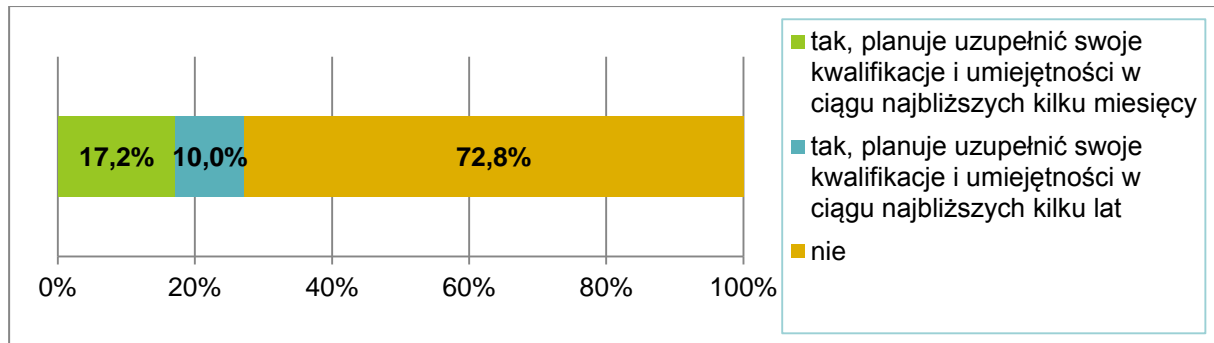
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Przeprowadzone badania wykazały również, iż zdecydowana większość respondentów w najbliższym czasie nie planuje podnieść, bądź uzupełnić swoich kwalifikacji i umiejętności, co uzasadniane jest w głównej mierze tym, iż osoby te uważają, iż poziom ich kwalifikacji i umiejętności jest wystarczający (47,8%) oraz działania te nie wpłyną na polepszenie ich sytuacji na rynku pracy (32,7%) (wykres 129 i 130). Ponadto osoby te zadeklarowały, iż nie mają potrzeby uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności.

Podnieść lub uzupełnić swoje kwalifikacje i umiejętności w ciągu najbliższych kilku miesięcy planuje 17,2%, a 10% w ciągu najbliższych kilku lat (wykres 132). Chęć uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności przez respondentów wynika głównie z chęci utrzymania prowadzonej działalności gospodarczej na rynku (50,7%), a także z osobistych powodów i chęci samorealizacji (34,6%) (wykres 131).

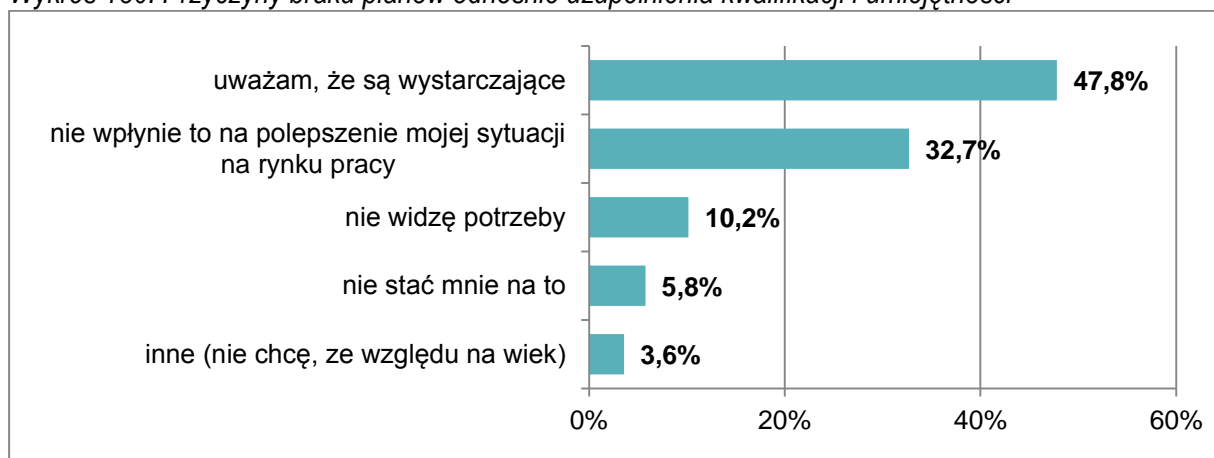


Wykres 129. Plany respondentów dotyczące uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności w najbliższym czasie



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wykres 130. Przyczyny braku planów odnośnie uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności



\* pytanie nie dotyczyło osób, które planują podniesienie kwalifikacji i umiejętności

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=364]

Wykres 131. Powody chęci podniesienia przez respondentów kwalifikacji i umiejętności



\* pytanie nie dotyczyło osób, które nie planują podniesienie kwalifikacji i umiejętności

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=136]

Planowane podnoszenie przez respondentów kwalifikacji i umiejętności związane będzie przede wszystkim ze zdobyciem specjalistycznej wiedzy, niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych (75,7%). Rzadziej badani wskazywali na chęć podniesienia poziomu wykształcenia (17,6%) oraz naukę języka angielskiego (11%) (wykres 132).

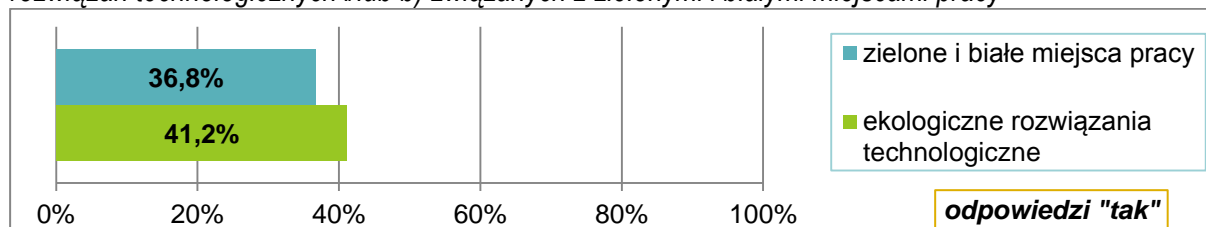
Wykres 132. Zakres, jaki obejmie podniesienie kwalifikacji i umiejętności



\* pytanie nie dotyczyło osób, które nie planują podniesienie kwalifikacji i umiejętności; % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź  
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=136]

Z przeprowadzonej analizy zebranego materiału badawczego wynika, iż 36,8% respondentów, którzy planują podniesienie kwalifikacji byłoby zainteresowanych podniesieniem kwalifikacji z zakresu zielonych i białych miejsc pracy<sup>8</sup>, a 41,2% z zakresu ekologicznych rozwiązań technologicznych<sup>9</sup>. Zdecydowana większość badanych uważa, iż zdobycie wiedzy w tym zakresie zwiększyłoby ich szanse na rynku pracy (wykres 133).

Wykres 133. Zainteresowanie respondentów podniesieniem kwalifikacji w zakresie a) ekologicznych rozwiązań technologicznych i/lub b) związanych z zielonymi i białymi miejscami pracy



\* pytanie nie dotyczyło osób, które nie planują podniesienie kwalifikacji i umiejętności  
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=136]

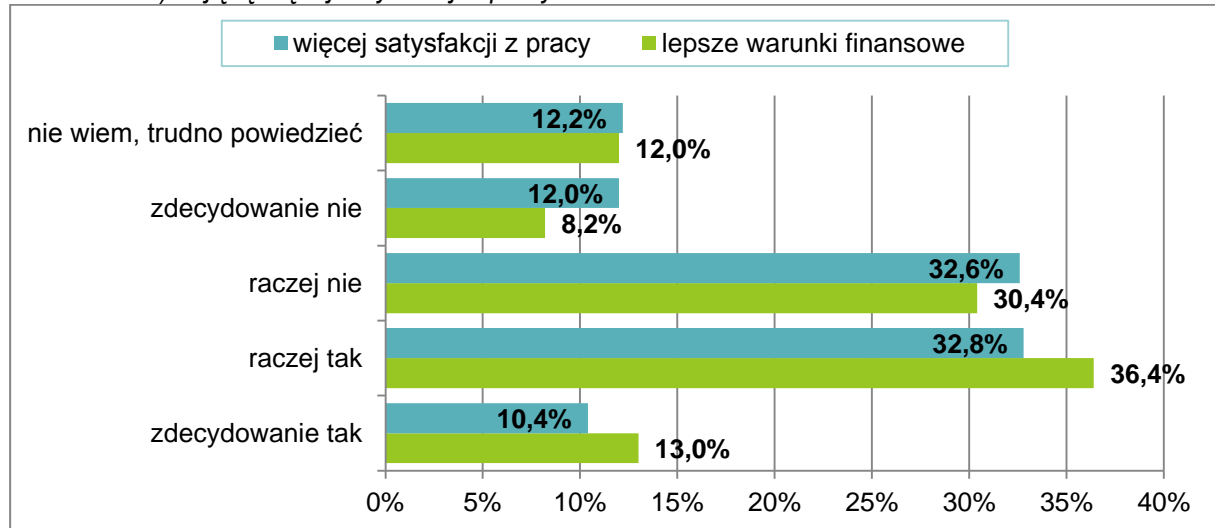
<sup>8</sup> Białe miejsca pracy są związane ze zdrowiem i opieką społeczną, natomiast zielone miejsca pracy są związane z gospodarką niskoemisyjną, zasobooszczędną.

<sup>9</sup> jako ekologiczne rozwiązania technologiczne należy rozumieć wszelkie unowocześnieńia, które sprzyjają środowisku (w zależności od branży; dotyczą zarówno wykonywanej pracy ludzkiej, jak i maszyn i urządzeń, służących do jej wykonania)

#### 4.6. Ocena własnych możliwości na rynku pracy

Ostatnia część skierowanego do osób samozatrudnionych kwestionariusza wywiadu dotyczyła oceny własnych możliwości na rynku pracy. Z przeprowadzonego badania wynika, iż w opinii 43,2% badanych trudno byłoby im zmienić wykonywaną pracę na dającą więcej satysfakcji, a 49,4% na pracę dającą lepsze warunki finansowe (wykres 134).

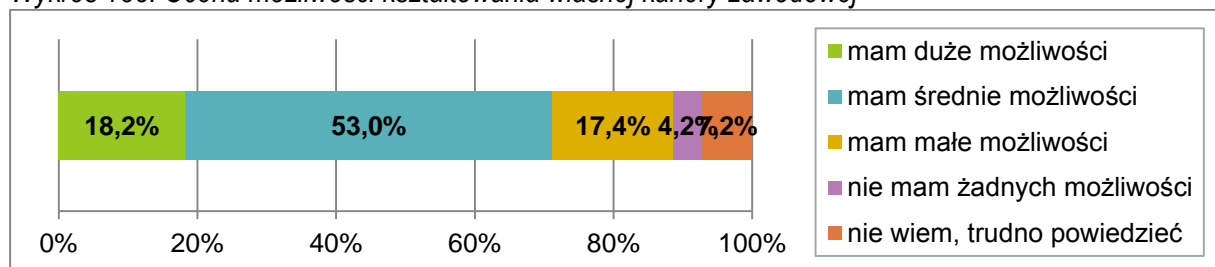
Wykres 134. Ocena stopnia trudności zmiany wykonywanej pracy na dającą a) lepsze warunki finansowe oraz na b) dającą więcej satysfakcji z pracy



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Ponad połowa badanych swoje możliwości kształtowania własnej kariery zawodowej ocenia, jako średnie. Jedynie 18,2% uważa, iż ma duże możliwości, a 17,4% małe. Jednakże zaledwie 4,2% respondentów jest zdania, że nie ma żadnych możliwości kształtowania własnej kariery zawodowej (wykres 135).

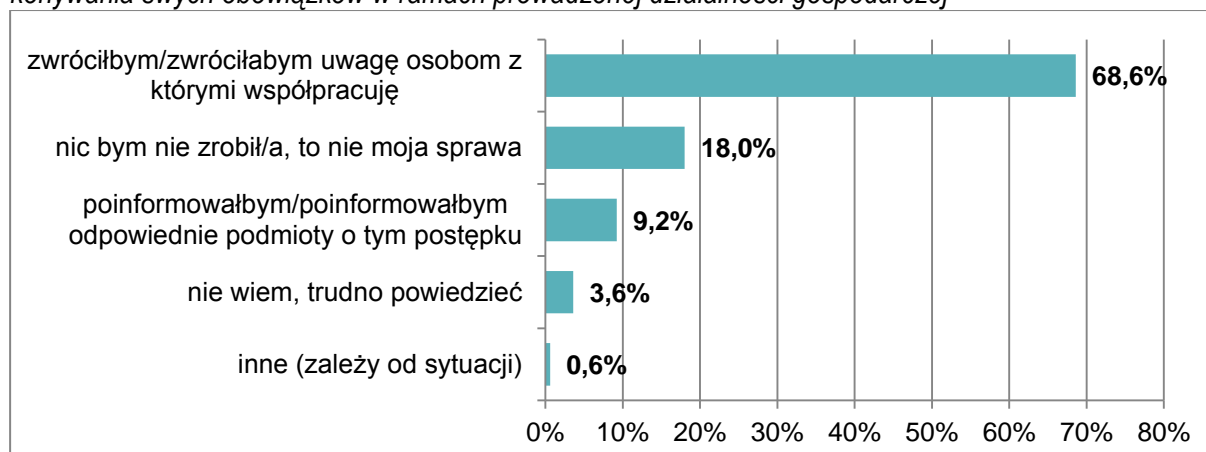
Wykres 135. Ocena możliwości kształtowania własnej kariery zawodowej



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Analiza danych wykazała, iż w sytuacjach wątpliwych etycznie lub prawnie podczas wykonywania swoich obowiązków służbowych większość respondentów zwróciłaby uwagę osobom, z którymi współpracuje (68,6%). Jednakże znaczny odsetek badanych (18%) w takich sytuacjach nic by nie zrobił, gdyż uważają oni, że jest to nie ich sprawa. Jedynie 9,2% badanych o takich sytuacjach poinformowałoby odpowiednie podmioty (wykres 136).

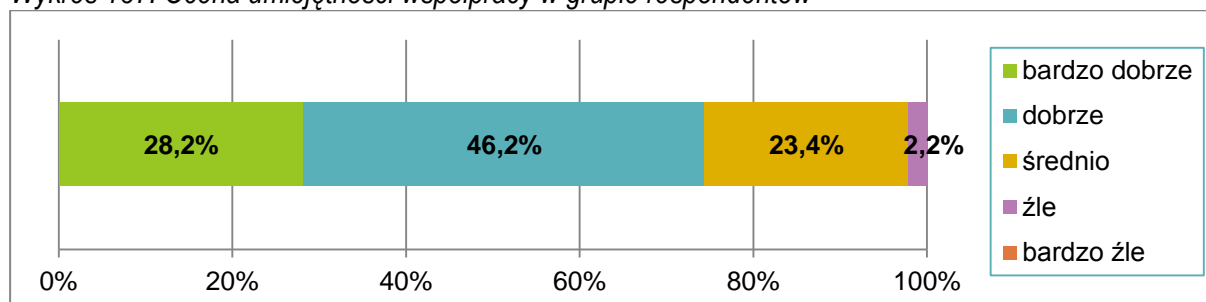
Wykres 136. Rodzaj reakcji respondentów w sytuacjach wątpliwych etycznie lub prawnie podczas wykonywania swych obowiązków w ramach prowadzonej działalności gospodarczej



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

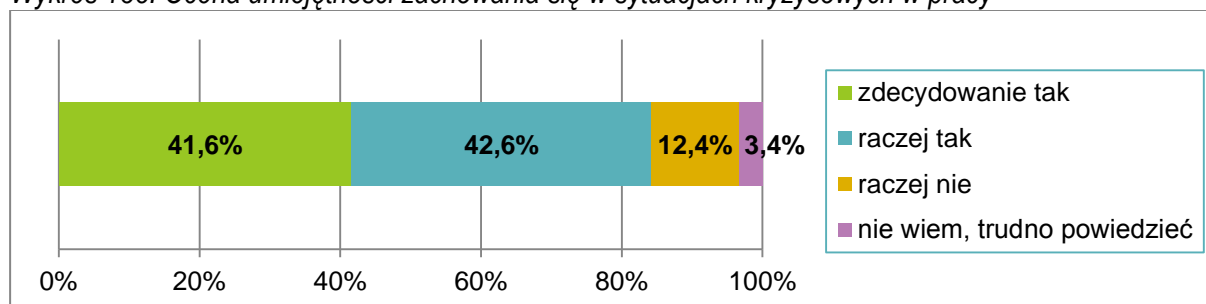
Zdecydowana większość badanych osób samozatrudnionych jest zdania, iż posiada umiejętność współpracy w grupie (łącznie 74,4%) oraz umie zachować się w sytuacjach kryzysowych (łącznie 84,2%). Z badania wynika, iż jedynie 2,2% badanych uważa, że nie potrafiłaby współpracować z innymi osobami, w celu realizacji zadań służbowych, a 12,4% iż nie potrafi się zachować w sytuacjach kryzysowych (wykres 137 i 138).

Wykres 137. Ocena umiejętności współpracy w grupie respondentów



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wykres 138. Ocena umiejętności zachowania się w sytuacjach kryzysowych w pracy



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

## 4.7. Sytuacja samozatrudnionych osób niepełnosprawnych

Wśród badanej populacji osób samozatrudnionych, 5,7% stanowiły osoby posiadające orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. W związku z tym, w ramach niniejszego badania podjęto również próbę zdiagnozowania sposobów radzenia sobie ze zmieniającymi się uwarunkowaniami regionalnego rynku pracy przez te właśnie osoby.

### ŚCIEŻKA KARIERY ZAWODOWEJ

- większość samozatrudnionych osób niepełnosprawnych posiada wykształcenie średnie zawodowe, bądź zasadnicze zawodowe, głównie o profilu technicznym,
- osoby te przed podjęciem prowadzenia działalności gospodarczej były najczęściej zatrudnione na podstawie umowy o pracę, ponadto większość z nich rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej po kilku latach zatrudnienia,
- z badania wynika, iż większość spośród badanych osób, pozostawała bez pracy, mimo gotowości jej podjęcia, głównie do roku czasu,
- w ciągu ostatnich 10 lat, większość badanych nie składała podań o pracę i nie uczestniczyła w procesie rekrutacyjnym,
- respondenci w swoim życiu byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę średnio w 2 – 3 miesiącach,
- zdecydowana większość osób niepełnosprawnych prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą, w ciągu ostatnich 10 lat nie podnosiła swoich kwalifikacji i umiejętności, natomiast spośród tych osób, które podejmowały się tych działań, najczęściej brały udział w różnego rodzaju kursach i szkoleniach, a także kończyli studia wyższe, co przede wszystkim związane było z chęcią zdobycia specjalistycznej wiedzy, niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych, a także podniesieniem poziomu swojego wykształcenia,
- głównym celem podnoszenia i uzupełniania kwalifikacji i umiejętności przez niepełnosprawne osoby samozatrudnione była chęć rozwoju działalności gospodarczej, a także potrzeba dostosowania swoich kwalifikacji i umiejętności do potrzeb rynku pracy.

### AKTUALNY STATUS NA RYNKU PRACY

- działalność gospodarcza, którą prowadzą niepełnosprawni, objęci niniejszym badaniem, ma charakter usługowy (głównie branże handel, budownictwo), a na decyzję o profilu firmy wpływ miały kwalifikacje i umiejętności badanych oraz zapotrzebowanie na dane produkty i/lub usługi, ponadto podjęcie decyzji o profilu firmy było w opinii badanych ryzykownym przedsięwzięciem,
- z badania wynika, iż największy odsetek tych osób, prowadzi swoje firmy ponad 10 lat, a jedynie nieznaczny odsetek zmieniał kiedykolwiek profil prowadzonej działalności,
- głównymi czynnikami, które zadecydowały, iż badane osoby podjęły się prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej były: brak pracy i problemy ze znalezieniem zatrudnienia oraz niezależność zawodowa,
- jedynie nieznaczny odsetek badanych otwierając działalność gospodarczą otrzymał wsparcie zewnętrzne, które we wszystkich przypadkach miało charakter finansowy (ze środków UE) i dotyczyło pomocy przy rozpoczęciu prowadzenia firmy.

### **OCENA PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ**

- z przeprowadzonego badania wynika, iż badane osoby niepełnosprawne najbardziej są zadowolone z rodzaju prowadzonej działalności, natomiast najslabiej oceniają zdolność utrzymania zatrudnienia, a możliwości rozwojowe swoich firm oceniają, jako małe,
- w związku z sytuacją ekonomiczno – gospodarczą w woj. lubelskim oraz w kraju badani w głównej mierze chcą utrzymać firmę na dotychczasowym poziomie, jednakże częściej pojawiały się opinie, iż zamierzają oni zwiększyć, niż zmniejszyć zakres świadczonych usług i/lub rynek zbytu,
- głównymi barierami, z jakimi spotykają się respondenci są obawa przed konkurencją oraz zbyt duże pośrednie koszty pracy,
- opinie respondentów dotyczące sytuacji ekonomicznej firm, w ciągu kolejnych dwóch lat, rozkładają się niemalże równomiernie – ten sam odsetek badanych wskazuje na polepszenie, jak i pogorszenie sytuacji ekonomicznej.

### **PLANY ZAWODOWE NIEPEŁNOSPRAWNYCH OSÓB SAMOZATRUDNIONYCH**

- z przeprowadzonego badania wynika, iż zdecydowana większość samozatrudnionych osób niepełnosprawnych nie zamierza w najbliższym czasie zmienić aktualnej formy zatrudnienia, natomiast te osoby, które planują podjęcie takich kroków, chcą zmienić profil swojej dotychczasowej firmy, gdyż w ich opinii nie opłaca się prowadzenie tego rodzaju działalności gospodarczej,
- z badania wynika również, iż większość badanych nie jest pewna utrzymania działalności w przeciągu dwóch kolejnych lat, bądź trudno im powiedzieć jak w najbliższym czasie będzie wyglądała sytuacja firmy, jednocześnie prawie połowa respondentów odczuwa obawy, iż będzie musiała zlikwidować działalność gospodarczą, w głównej mierze ze względu na dużą konkurencję, a także słabą kondycję finansową firmy,
- zdecydowana większość niepełnosprawnych osób samozatrudnionych nie planuje w najbliższym czasie podnieść lub uzupełnić swoich kwalifikacji i umiejętności, gdyż uważają oni, że są one wystarczające lub nie widzą takiej potrzeby,
- osoby planujące podniesienie lub uzupełnienie swoich kwalifikacji, zamierzają podjąć takie kroki głównie w celu utrzymania działalności na rynku, poprzez zdobycie specjalistycznej wiedzy, niezbędnej do wykonywania swoich obowiązków służbowych.

### **OCENA WŁASNYCH MOŻLIWOŚCI NA RYNKU PRACY**

- w większości przypadków, niepełnosprawne osoby samozatrudnione uważają, iż zdecydowanie łatwo byłoby im zmienić pracę na dającą większą satysfakcję z wykonywanej pracy, natomiast nieco trudniej na dającą lepsze warunki finansowe,
- niepełnosprawni swoje możliwości kształtowania kariery zawodowej oceniają, jako średnie lub małe,
- w przypadku wątpliwych etycznie lub prawnie sytuacji wszyscy respondenci zadeklarowali, iż zwróciliby uwagę osobom, z którymi współpracują, a które dopuściłyby się takich sytuacji,
- z badania wynika również, iż osoby te wysoko oceniają swoje umiejętności zachowania się w sytuacjach kryzysowych, jak również współpracy w grupie.

## Podsumowanie

Osoby samozatrudnione, które wzięły udział w niniejszym badaniu, w większości posiadały wykształcenie średnie zawodowe, wyższe magisterskie, zasadnicze zawodowe lub wyższe zawodowe, głównie o profilu technicznym, rzadziej zaś ekonomicznym, medycznym i humanistycznym. Osoby te, przed podjęciem działalności gospodarczej, najczęściej były zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Znaczny odsetek badanych rozpoczął prowadzenie własnej działalności gospodarczej zaraz po zakończeniu edukacji. W przypadku osób samozatrudnionych, podobnie jak u pracujących, ponad połowy badanych nigdy nie dotyczył problem bezrobocia, bądź trwał on nie dłużej niż 12 miesięcy.

Działalność gospodarcza, którą prowadzą respondenci, w głównej mierze miała charakter usługowy. Na decyzję o jej profilu wpływ miały przede wszystkim kwalifikacje i umiejętności badanych, jak również, choć nieco rzadziej, zapotrzebowanie na dane produkty i/lub usługi oraz własne zainteresowania. Analiza materiału badawczego wykazała, iż największy odsetek osób prowadziło jednoosobową działalność gospodarczą od 6 do 20 lat, z czego wnioskować można, iż mają doświadczenie w prowadzeniu własnych, stabilnych firm.

Głównymi czynnikami, które zadecydowały, iż badane osoby podjęły się prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej, były: problemy ze znalezieniem zatrudnienia, nadzieja na wyższe zarobki i poprawę własnej sytuacji ekonomicznej oraz chęć sprawdzenia się w pracy na własny rachunek.

Z przeprowadzonego badania wynika, iż w większości przypadków osoby samozatrudnione zadowolone są ze swojego życia zawodowego oraz z rodzaju prowadzonej przez siebie działalności, gdyż wpływa ona pozytywnie na ich rozwój osobisty. Jednakże, pomimo iż poświęcają znaczną część swojego życia na prowadzenie działalności oraz jej rozwój, nie mają pewności, czy ich firmy będą w stanie utrzymać się w przyszłości na rynku i osiągać przychody wyższe niżby oczekiwali.

W opinii osób samozatrudnionych prowadzone przez nich firmy mają duże możliwości rozwoju, jednak mimo to, w najbliższym czasie, większość przedsiębiorców nie planuje żadnych znaczących zmian. Osoby, które planują w najbliższym czasie pozytywne zmiany dotyczące prowadzonej przez nich działalności najczęściej wskazywały, iż będą one dotyczyły zwiększenia zakresu świadczonych usług, bądź też poszerzenia dotychczasowego rynku zbytu. Powodem planowanych zmian, jak deklarowali badani, była chęć rozwoju przedsiębiorstwa, a także, choć w mniejszym stopniu, zwiększenie obrotów firmy. Natomiast ci przedsiębiorcy, którzy planują zmniejszyć zakres świadczonych usług, bądź ograniczyć rynek zbytu, swoje plany motywują w głównej mierze niekorzystną sytuacją finansową firmy, bądź chęcią zmniejszenia obowiązków służbowych.

Główną barierą, z jaką spotykały się osoby samozatrudnione podczas prowadzenia działalności gospodarczej były zbyt duże koszty pośrednie pracy (takie jak m.in. opłaty składek ZUS, podatki, itp.), istniejąca na rynku duża konkurencja, jak również niekorzystne rozwiązania fiskalne.

Zdaniem większości respondentów, w ciągu kolejnych dwóch lat, sytuacja ekonomiczna ich firm pozostanie bez zmian. Jedynie część respondentów, nieco częściej, wyrażała opinie, iż sytuacja ich firm raczej się polepszy, niż pogorszy. Mimo to, większość badanych nie zamierza w najbliższym czasie zatrudnić pracowników.

Z przeprowadzonego badania wynika, iż osoby samozatrudnione są mniej aktywne w podnoszeniu kwalifikacji i umiejętności niż osoby pracujące, ponieważ prawie połowa z nich w ciągu ostatnich 10 lat nie podejmowała żadnych inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności.



Najpopularniejszym sposobem podnoszenia, bądź uzupełniania kwalifikacji i umiejętności wśród samozatrudnionych respondentów był udział w różnego rodzaju kursach i szkoleniach. Wszelkie podejmowane inicjatywy, mające na celu podnoszenie kwalifikacji i umiejętności, w głównej mierze związane były z chęcią zdobycia specjalistycznej wiedzy, niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych. Badani, jako główny cel wymieniali również potrzebę dostosowania swoich kwalifikacji i umiejętności do potrzeb rynku pracy.

Zdecydowana większość osób samozatrudnionych nie zamierza w najbliższym czasie zmienić aktualnej formy zatrudnienia. Respondenci, którzy taką chęć jednak zadeklarowali, najczęściej planują znaleźć zatrudnienie u przedsiębiorcy prowadzącego działalność o podobnym profilu, rzadziej natomiast zmienić profil dotychczasowej działalności lub znaleźć zatrudnienie u innego przedsiębiorcy prowadzącego działalność o innym profilu lub w instytucji państwowej.

Głównym powodem, dla którego badani chcieli zmienić aktualną formę zatrudnienia była nieopłacalność prowadzenia tego rodzaju działalności gospodarczej oraz niestabilność finansowa.

Z przeprowadzonego badania wynika, iż 1/4 respondentów nie była pewna utrzymania działalności gospodarczej w przeciągu kolejnych 2 lat, natomiast 1/3 odczuwała obawy, iż będzie zmuszona zlikwidować prowadzoną firmę ze względu na jej słabą kondycję finansową oraz zbyt dużą konkurencję. Pozostałe osoby były pewne utrzymania prowadzonej działalności, nie odczuwając obaw związanych z koniecznością likwidacji firmy, wymieniając wśród głównych powodów zdobytą wśród klientów renomę oraz posiadane referencje.

Analiza materiału badawczego wykazała również, iż zdecydowana większość osób samozatrudnionych, w najbliższym czasie, nie planuje podnieść, bądź uzupełnić swoich kwalifikacji i umiejętności, gdyż uważa, że są one wystarczające, a ich podniesienie lub uzupełnienie nie wpłynęło na polepszenie ich sytuacji na rynku pracy.

Badani, którzy wykazywali potrzebę podnoszenia kwalifikacji i umiejętności w celu zdobywania specjalistycznej wiedzy, niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych, jako główne przyczyny wymieniali chęć utrzymania działalności na rynku oraz potrzebę samorealizacji.

Z przeprowadzonego badania wynika, że większość samozatrudnionych uważa, iż trudno byłoby im zmienić wykonywaną pracę na taką, która dawałaby im więcej satysfakcji lub oferowała lepsze warunki finansowe, określając, w większości przypadków, jako średnią, możliwość kształtowania własnej kariery zawodowej. Ponadto respondenci wysoko ocenili swoje umiejętności zachowania się w sytuacjach kryzysowych, jak również współpracy w grupie.



## V. Wyniki badania jakościowego instytucji rynku pracy

Celem głównym badań jakościowych (wspólny z ilościowymi) osób pracujących i samozatrudnionych w projekcie Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy było uzyskanie użytecznej wiedzy o sposobach radzenia sobie z wymaganiami rynku pracy osób pracujących i samozatrudnionych, które są mieszkańcami województwa lubelskiego. Wiedza ta, zgodnie z założeniami projektu, powinna pochodzić z wywiadów grupowych z przedstawicielami instytucji rynku pracy. Badania jakościowe mają w zamyśle uzupełniać analizę i rekomendacje pochodzące z badań ilościowych. Pogłębienie analizy sytuacji osób pracujących i samozatrudnionych zaprojektowano w ten sposób, by zapoznać się z problemami wybranych grup osób pracujących i samozatrudnionych - często zmarginalizowanych na lokalnych rynkach pracy, szczególnie narażonych na skutki spowolnienia gospodarczego. Cztery zogniskowane wywiady grupowe przeprowadzone zostały w październiku 2012 roku. Pierwszy z nich dotyczył osób samozatrudnionych, którzy w ramach projektów realizowanych przez instytucje – operatorów otrzymali wsparcie na założenie własnej firmy, a w niektórych przypadkach wsparcie pomostowe. Drugi dotyczył pracowników instytucji, w których działają związki zawodowe. Kolejny pracowników z niepełnosprawnością i niepełnosprawnych prowadzących indywidualną działalność gospodarczą. W ostatnim dyskutowano z pracownikami sektora ekonomii społecznej, czyli sektora, który realizuje działania ukierunkowane na przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu. Dobre praktyki i kluczowe problemy pracy osób zatrudnionych i samozatrudnionych respondenci przedstawiali na podstawie własnych doświadczeń, współpracy bądź opieki nad wybranymi grupami pracujących.

### 5.1. Badanie jakościowe z przedstawicielami instytucji, które realizowały projekty PO KL, w ramach których przekazywano wsparcie na podjęcie działalności gospodarczej

Pierwszą grupą fokusową, jaką zaplanowaliśmy w ramach badań jakościowych stanowili przedstawiciele instytucji, które prowadziły projekty, w ramach których osoby chcące założyć własną działalność otrzymały wsparcie. Aby otrzymać opinie od osób, których instytucje posiadają zróżnicowane doświadczenie zaproszenie skierowano do instytucji posiadających nieco odmienny profil swojej działalności. Trzynastu respondentów reprezentowało urzędy pracy, przedsiębiorstwa i organizacje pozarządowe.

Przedstawicielka urzędu pracy w następujący sposób scharakteryzowała działalność swojej instytucji: *Gdybyśmy zajrzeli do statutów PUPów to ich zakres jest bardzo szeroki. W zasadzie w zależności od możliwości, zakresu, wielkości urzędu, wyboru kierunku działania, lokalnego rynku pracy to to wszystko uzależnia na co kierujemy środki. Oprócz działań czysto organizacyjnych związanych z wypłatą zasiłków, rejestracją, co pochłania nam trochę czasu, zajmujemy się doradztwem zawodowym, pośrednictwem pracy, współpracą z lokalnym biznesem i pracodawcami wspomaganie bezrobotnych w otworzeniu działalności gospodarczej, zajmujemy się osobami niepełnosprawnymi, i tu też w zależności od struktur urzędów pracy czasami robimy to w bardzo szerokim zakresie korzystając z państwowego funduszu osób niepełnosprawnych. W niektórych strukturach urzędów zostało to oddane do powiatowych centrów pomocy rodzinie, ale to w zależności od struktur. W zależności od tego gdzie pojawiają się środki finansowe inne niż fundusz pracy i EFS, śledząc rozpisywane konkursy, czy to przez WUP i nie tylko, przystępujemy jak każda instytucja do konkursu. Jeżeli przejdziemy procedury to realizujemy*

je skutecznie. Pozostałe instytucje najczęściej zajmowały się szkoleniami (również studiami podyplomowymi) oraz doradztwem. Wszystkie realizowały także różnego typu projekty społeczne. Profil działalności opiera się także na wspieraniu przedsiębiorczości w regionie. *Zajmujemy się wspieraniem rozwoju przedsiębiorczości w regionie. Jest to realizowane poprzez usługi zarówno doradcze jak i informacyjne, finansowe w zakresie udzielania pożyczek, udzielania poręczeń dla przedsiębiorców z sektora MŚP, a także w zakresie realizacji szkoleń zarówno komercyjnych, jak i realizowanych na podstawie projektów. Realizujemy projekty związane z udzielaniem dotacji, wspieramy też osoby bezrobotne w zakresie promocji przedsiębiorczości poprzez organizowanie szkoleń o tematyce przedsiębiorczości.*

### **WSPARCIE OSÓB ZAKŁADAJĄCYCH WŁASNĄ DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ. CHARAKTERYSTYKA BENEFICJENTÓW POMOCY**

Wszyscy zaproszeni przez nas respondenci reprezentowali instytucje, które w ramach działania 6.2 lub 6.1.3 PO KL wspierały rozwój przedsiębiorczości. Jeden z respondentów wypowiadając się na temat roli instytucji wobec wspomnianej grupy określił to następująco: *instytucja realizowała kilka projektów 6.2, czyli dla osób, które miały zamiar założyć działalność gospodarczą i miały otrzymać wsparcie do maks. kwoty 40 tys. zł i ewentualnie wsparcie pomostowe. Sposoby wsparcia beneficjentów nie różniły się więc w dużym stopniu. Było to różnego typu wsparcie szkoleniowe i doradcze. Zakres wsparcia określiła jedna z respondentek: *Czyli na początek wsparcie psychologa, badanie motywacji, predyspozycji zawodowych, później jeszcze komisja rekrutacyjna. Później dostawali środki na działalność. Następnie wsparcie pomostowe podstawowe, przedłużone. W międzyczasie były rozmowy ze specjalistami z zakresu prawa, marketingu i świadomości w celu uświadomienia ryzyka, zagrożeń i tak dalej.**

Z wypowiedzi wszystkich respondentów wynika, że osoby chcące założyć własną działalność stanowią bardzo zróżnicowaną grupę. Dotyczy to zarówno ich wykształcenia, wieku, jak i wiedzy czy motywacji. Bardzo wyraźnie mówiła o tym jedna z badanych osób: *wiele osób przychodzi do tego typu projektów na zasadzie, że można otrzymać 40 tys. I przyjdźmy i może się uda, że je otrzymamy. Część osób jest takich, że działają od kilku dobrych lat w szarej strefie i to jest szansa, przynajmniej tak myślą, żeby wyjść z tej szarej strefy. Są osoby, którym wydaje się, że jedyną szansą, tak naprawdę, żeby wejść na rynek pracy to jest właśnie założenie własnej działalności. No i są osoby, które gdzieś pracują, a tak naprawdę szukają możliwości, aby powiększyć możliwości zarobkowe. Albo czują, że widzą, że to zatrudnienie może się skończyć... jest zagrożone utratą zatrudnienia. Zwrócono także uwagę, że na sile przybiera zjawisko pisania wniosków o dofinansowanie na zlecenie. Badani mówiąc o swoich doświadczeniach przytaczali sytuacje, gdzie rozmawiali z respondentami, którzy posiadali bardzo dobrze przygotowany biznesplan i wniosek, lecz nie znali ich zawartości - przychodzą osoby z różnym poziomem wiedzy - zarówno o przedsiębiorczości, jak i o tym co chcą robić. No niestety muszą powiedzieć, że zaobserwowaliśmy w ostatnim czasie wśród tych osób, że wykształcił się taki model, że biznesplanów nie piszą sami, chociaż ich uczymy. Korzystają po prostu z profesjonalnych usług. Także rozmowa kwalifikacyjna daje możliwość weryfikacji tego, co jest na papierze. Często biznesplan jest świetny. Natomiast fizyczna rozmowa z tą osobą czasami weryfikuje.*

**DOBRE PRAKTYKI**

Założenie własnej działalności gospodarczej wiąże się ze sporym ryzykiem. Mimo otrzymania dotacji nie jest łatwo utrzymać się na rynku pracy. Zapytaliśmy badanych o strategiach sukcesu w rozpoczynaniu i utrzymywaniu działalności. Wskazywano wiele czynników, które mogą zaważyć na powodzeniu w prowadzeniu własnej działalności. Poza pracowitością, która jest niezbędna zwrócono uwagę na wiedzę oraz predyspozycje osobiste. Bardzo wskazane jest, by osoba, która chce założyć własną firmę posiadała doświadczenie w branży, w której zamierza prosperować. Ważnym czynnikiem, który bezpośrednio związany jest z poprzednim zatrudnieniem i doświadczeniem jest posiadanie kontaktów. To na ten czynnik badani zwracali szczególną uwagę. *Mają kontakty. Kończą pracę, rejestrują się i przenoszą całą działalność. Nie ma zakazu konkurencji. Jeżeli nie podpisali zakazu o konkurencji. Przejęcie kontaktów z poprzedniego miejsca pracy, źródła, kontakty zawodowe, jakieś tam adresy, dostawcy. Oparcie w rodzinie bardzo często. Ojciec prowadził jakiś tam zakład, on tworzy nowy, powiązania korporacyjne rodzinne. Ktoś się wstrzeła w rynek z podobną rzeczą, ale ma już siatkę kontaktów.* Taka sytuacja sprzyja przedsiębiorcy, gdyż ma mniejsze problemy z odnalezieniem się na rynku, a poprzez posiadanie kontaktów łatwiej może znaleźć dla siebie odbiorców, co umożliwia łatwiejsze utrzymanie płynności finansowej. Niewątpliwie istotna jest także dobrze przemyślana promocja własnej działalności. Jeden z badanych zwracał uwagę, że istotne jest przemyślane i mądre gospodarowanie środkami. Wskazywał, że niezwykle ważna jest cierpliwość w dążeniu do założonych zysków. *Moim zdaniem najlepiej, gdy ktoś zaczynając działalność od razu tnie koszty tzn. chodzi mi o to, że nie zaczyna od razu z brawurą i płaci duży, wysoki czynsz, tylko wychodzi tak spokojnie, a później może się rozwijać.*

Osiągnięcie sukcesu w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej związane jest bezpośrednio z czynnikiem ekonomicznym. Wszyscy nasi respondenci zgodnie stwierdzili, że największe zadowolenie przynosi beneficjentom niezależność finansowa oraz podwyższenie pozycji społecznej. Jako dodatkowe źródła zadowolenia z prowadzenia własnej firmy wskazano niezależność oraz możliwość organizacji swojego czasu.

Jak już wcześniej wspomniano badani zgodnie stwierdzili, że najlepiej jest, gdy osoba zakładająca własną działalność zna się na tym co robi i posiada już doświadczenie. Uważali oni, że rozszerzanie działalności powinno opierać się na zatrudnianiu nowych pracowników. Uzyskanie dotacji obarczone jest natomiast zakazem całkowitej zmiany profilu działalności, co oznacza, że elastyczność nie jest wymagana.

**TRUDNOŚCI I OBAWY ZWIĄZANE Z UTRZYMIANIEM SIĘ NA RYNKU**

Przedstawiciele instytucji realizujących projekty posiadają liczne doświadczenia odnośnie trudności, jakie spotykają osoby zakładające własną działalność gospodarczą. Respondenci twierdzili, że problemy, które napotykają przedsiębiorcy, bardzo często zmuszają ich do zamykania działalności. Przeszkody te pojawiają się już w momencie starania się o dotację. Następnie problemem staje się znajdowanie zabezpieczenia finansowego oraz poręczycieli. Zwracano uwagę, że do prowadzenia własnej firmy bardzo zraża skomplikowana biurokracja, z którą należy się na każdym kroku mierzyć. Kolejnym problemem jest walka zarówno z konkurencją jak i z nieuczciwymi klientami. Wiele osób, które zakłada własną działalność nie jest na to przygotowana. Problemem staje się ponoszenie pełnej odpowiedzialności za prowadzoną firmę. Wiele osób do momentu, gdy rozpoczęło działalność miało przeło-

zonych i to w dużej mierze sprawiało, że zwolnieni byli z części odpowiedzialności. Jak powiedział jeden z uczestników badania: *odpowiedzialność za swoje działania, bo tak zawsze winę można było zgonić na kogoś*. Kolejną barierą jest pozyskiwanie klienta na towar bądź usługi. Wiele nie jest w stanie się utrzymać na rynku, ponieważ brakuje im odbiorców. Z tego też powodu, jak już wcześniej wspomniano, badani zwracali szczególną uwagę na przejmowanie kontaktów z poprzedniego miejsca pracy bądź uruchamianie znajomości. Respondenci zwracali także szczególną uwagę, że krytycznym momentem, w którym przedsiębiorcy zaczynają obawiać się utraty zajęcia jest koniec drugiego roku funkcjonowania na rynku. W tym momencie zaczyna pojawiać się obawa o zachowanie płynności finansowej, gdyż barierą po 2 latach prowadzenia działalności staje się większa składka na ZUS.

W trakcie badania respondenci jednogłośnie stwierdzili, że problemy dotyczą każdego przedsiębiorcy. W mniejszym lub większym stopniu dotyczy to każdej branży. Istotne jest, aby osoba zakładająca działalność miała dobrze przygotowany biznes plan oparty na rozeznaniu rynku oraz siatce kontaktów. Taki kapitał początkowy może zwiększać szanse na utrzymanie zatrudnienia. Badani za nieistotne uznali kwestie wieku i płci osób, które prowadzą działalność. Uważali, że to *zależy od predyspozycji zawodowych - czasem osoby młode ledwo przędą, a osoba starsza jest bardziej zdeterminowana, bo ma szansę*.

### **DODATKOWE KSZTAŁCENIE**

Poszerzanie wiedzy oraz zdobywanie nowych kwalifikacji może bezpośrednio przełożyć się na lepszą ofertę, jaką można skierować do potencjalnych klientów. Ankietowani twierdzili, że to, czy przedsiębiorca jest chętny do podnoszenia kwalifikacji zależy także od wielkości firmy. *To wszystko zależy od tego jak jest prowadzona działalność gospodarcza. Jeśli jest to jednoosobowa działalność to jest trudno. Często pracują do 21 godziny i trudno je wysłać jeszcze na szkolenie*. Innym czynnikiem jest branża, w której prowadzona jest działalność - *im bardziej manualna i techniczna działalność, tym ta potrzeba jest znacznie niższa. Natomiast, jeśli działalność związana, że tak powiem z umysłową, czy finansową czy jakimiś innymi usługami, czy nawet szkoleniowymi to w tych tym bardziej ta kwestia jest ważna*.

W kwestii konkretnego obszaru zagadnień jakie powinien znaleźć się na szkoleniach respondenci stwierdzili, że potrzeba szczegółowych szkoleń z pisania biznes planu oraz szeroko pojętej przedsiębiorczości. Odnośnie innych szkoleń stwierdzili, że wszystko zależy od profilu prowadzonej działalności - szkolenia powinny być dobierane zgodnie z potrzebami konkretnego przedsiębiorcy (będą one inne w zależności od branży oraz pojawiających się problemów w prowadzeniu działalności).

Jako największą trudność, poza wcześniej wspomnianymi, w uczestniczeniu w szkoleniach respondenci podali koszty oraz ograniczony dostęp do szkoleń bezpłatnych. *Mają trudności w uczestniczeniu w bezpłatnych szkoleniach, w takich w których mogą uczestniczyć osoby samozatrudnione, bo do tej pory takich projektów nie było, a teraz jak się pojawiły to są wykluczone firmy, które otrzymały pomoc de minimis. Jest ich już prawie dwa tysiące. Maja ograniczony dostęp do bezpłatnych szkoleń, a na płatne na tym etapie rozwoju firmy nie wszystkich stać*.

**WSKAZÓWKI BADANYCH ODNOŚNIE PROBLEMÓW I SPOSOBÓW ICH ROZWIĄZYWANIA**

Przedstawiciele instytucji, które wspierały rozwój przedsiębiorczości wypowiedzieli się także na temat barier wzrostu samozatrudnienia w województwie lubelskim. W pierwszym rzędzie wymieniali bariery mentalnościowe, które związane są z większym poczuciem bezpieczeństwa w przypadku pracy na etacie. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej postrzegane jest jako ciągła niepewność związana z niestałością rynku, brakiem poczucia stabilności finansowej oraz z rozbudowaną biurokracją. Jako duże zagrożenie postrzegane są także wysokie koszty, jakie przedsiębiorca musi ponosić w związku z opłacaniem składek na ZUS. Badani wspominali, że osoby samozatrudnione obawiają się także rozliczeń w Urzędzie Skarbowym. Mówił o tym jeden z respondentów: *ludzie się boją urzędów skarbowych, chcą płacić, nie wiedzą jak płacić. Zrobią jakiś błąd nieświadomie i później okazuje się, że muszą pół majątku, który zarobili oddać. To jest jakiś taki strach.*

Wymieniając niezbędne zmiany, jakie mogłyby korzystnie wpłynąć na zwiększenie samozatrudnienia, badani wskazywali właśnie zmniejszenie kosztów zatrudnienia pracowników oraz prowadzenia działalności gospodarczej. Przykładową wypowiedź jednego z przedsiębiorców przytoczył uczestnik badania: *koszty zatrudnienia pracownika wiążą się z ZUSem. Jak zmniejszą ZUS to ja zatrudnię ileś tam osób, które popracują. Teraz robię to na czarno. Okazuje się, że przedsiębiorcy starając się utrzymać własną firmę lub zwiększać swoje dochody łamią prawo i zatrudniają pracowników bez umowy. Ponadto wiele firm przez pierwsze dwa lata prowadzi działalność i dochody są wystarczające na pokrycie składek. Problem pojawia się w momencie, gdy świadczenia na rzecz ZUS się zwiększają - to jest najbardziej zagmatwane. Firmy się buntują - te jednoosobowe, samozatrudnione, że po dwóch latach ten ZUS praktycznie dwukrotnie wzrasta. Z 300 coś złotych, czy 400 na 900 zł. To jest dla niektórych takich mniejszych firm dużo za dużo.*

Innym problemem wskazanym przez badanych, który wymaga uwagi jest uproszczenie procedur w ramach projektów społecznych oraz zrezygnowanie z oceniania przez pryzmat wyszczególnionych kryteriów takich jak: wiek, niepełnosprawność itp. Przykładem na poparcie problemu jest wypowiedź jednego z uczestników badania: *ja się spotkałam w projekcie, gdy uczestniczyłam w rekrutacjach i przeglądając wszystkie te dokumenty, gdzie są z góry narzucone kryteria, że one ograniczają czasami wybór kandydatów. I często dobry biznes plan odpada, bo ta osoba nie ma 50+, albo nie pochodzi z tego powiatu, albo nie jest kobietą. Wypowiedź kolejnego z badanych brzmiała następująco: *to tak jak w kryteriach strategicznych jest ile osób mamy przyjąć do projektu, ile procent środków mamy przeznaczyć na daną grupę. I w przypadku osób niepełnosprawnych mamy ileś tam procent i dochodzi do tego, że 3 osoby muszą dostać te środki a mamy tylko 4 chętnych. Te 3 dostaną tylko dlatego że są osobami niepełnosprawnymi, a w przypadku osób, które nie są niepełnosprawne 70% chętnych tej pomocy nie dostanie. To tak nie powinno być. Zwracano także uwagę na pewne luki, jakie znajdują się w realizowanych projektach. Jeden z takich przykładów podała przedstawicielka urzędu pracy. *Dziewczyny zakładały firmy budowlane, ale tu nie o to chodzi, bo też było takie kryterium strategiczne - kobiety powracające na rynek pracy związane poprzednio z urodzeniem lub wychowujące dziecko. Pech chciał, że przyszedł do naszego projektu mężczyzna, który był na urlopie wychowawczym, czuł się fatalnie, bo on nie mógł dostać punktów strategicznych. I mówił mi, że „no proszę pani to ja siedzę z tym dzieckiem, to ja zwolniłem się z pracy. Nie urodziłem, ale dlaczego te kobiety, które siedzą z dziećmi, a ja przecież siedzę, dostają punkty a ja nie”.* Respondenci zwracali uwagę, że bardzo często przez pewne niuanse osoby, które są merytorycznie najlepiej przygotowane do rozpoczęcia działalności gospodarczej, nie mogą otrzymać dotacji, a zamiast nich dostają ją osoby, które co prawda spełniają kryteria, lecz nie są wystar-**



czająco dobrze przygotowane by prowadzić i przede wszystkim utrzymać własną działalność. Badani zaznaczali, że najważniejsze jest tutaj, żeby osoba, która otrzymała wsparcie mogła uniezależnić się. Mówili o tym, że w swojej karierze wielokrotnie spotykali osoby, które likwidowały po bardzo krótkim czasie działalność, a wręcz zgłaszały się po dwóch latach z nowym pomysłem i nowym wnioskiem o dofinansowanie. Respondenci takie sytuacje postrzegali jako źle zainwestowane pieniądze publiczne, stąd postulowali, żeby większą wagę przykładac do szans, jakie określona osoba ma na utrzymanie działalności, a nie przyznawania dotacji w oparciu o określone kryteria demograficzno-społeczne. W tak ostrym tonie wypowiedziało się kilku z uczestników spotkania: *Więc z jednej strony kryteria strategiczne mają pomóc osobom, które są w trudnej sytuacji na rynku pracy, szczególnej sytuacji, a natomiast z drugiej strony prowadzi to do tego, że marnują się publiczne pieniądze. Jest to wybór nie do końca merytoryczny. Tylko jest określony - przyjęcie gorszego biznes planu kobiety i odrzuceniu mężczyzny, którego biznes plan był super, bo niestety jest taka proporcja.* Nie oznacza to, że respondenci tylko krytykowali taki stan rzeczy, lecz podkreślali, że kryteria nie mogą mieć tu roli decydującej. Uważali, że część miejsc mogłaby być zarezerwowana dla osób, które zmagają się z określonymi problemami, ale nie powinno być to ich jedynym atutem rekrutacyjnym.

## 5.2. Badanie jakościowe z przedstawicielami związków zawodowych

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001) definiuje katalog instytucji rynku pracy. Wśród nich znajdują się instytucje dialogu społecznego. Do tej grupy przynależą związki zawodowe, obok organizacji pracodawców, bezrobotnych i pozarządowych. W badaniach osób pracujących cennym wydaje się głos tej grupy instytucji rynku pracy. Nie tylko ze względu na przynależność do tej kategorii. Udział przedstawicieli związków zawodowych w badaniu dotyczącym osób zatrudnionych wynikał także z faktu, że posiadają oni wiedzę o sytuacji dużych grup pracowników w regionie, często współuczestniczą w tworzeniu warunków pracy i kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących pracujących, próbują przeciwdziałać zwolnieniom lub łagodzić ich przebieg dla pracowników. Zasadne było uzyskanie informacji o sytuacji osób zatrudnionych od tych, którzy na co dzień dysponują informacjami o sposobach, trudnościach i obawach utrzymania zatrudnienia, pochodzącymi od większej ilości osób, nierzadko z wielu jednostek organizacyjnych przedsiębiorstwa bądź instytucji publicznej. Badani zostali poproszeni o wypowiedź na temat pracowników instytucji, których reprezentują z racji pełnienia funkcji związkowych w swojej instytucji.

### **ROLA ZWIĄZKU, CHARAKTERYSTYKA PRACOWNIKÓW I ICH MIEJSC PRACY, SPOSOBY IDENTYFIKACJI SYTUACJI ZATRUDNIONYCH**

Aktywność i znaczenie związków zawodowych w zakładach pracy w regionie są różne, w zależności od wielkości pracodawcy, branży, historii instytucji. Stąd zaproszenie na spotkanie badawcze skierowano do przedstawicieli 36 związków zawodowych z województwa lubelskiego, z instytucji różnych branż. Gotowość do uczestnictwa w spotkaniu zgłosiło 7 przedstawicieli związków zawodowych. Dwóch z nich reprezentowało branżę transportową, dwóch z nich usługi łącznościowe i telekomunikacyjne, jedna branżę medyczną, jedna budowlaną i jedna instytucję publiczną - urząd. Instytucje z tych samych branż posiadały różny profil działalności, wielkość zatrudnienia i sposób organizacji, więc można stwierdzić, że w efekcie rekrutacji na sesję fokusową uzyskano wartościową, bo zróżnicowaną grupę uczestników.

Odpowiedzi na pytanie o rolę związku wobec pracowników były bezpośrednie: *próbujemy mniej lub bardziej udolnie, bo to wszystko zależy od uporu zarządzających firmą, utrzymać dodatkowe przywileje, które były związane ze specyfiką pracy, to jest na pewno trudne w związku z przeprowadzanymi restrukturyzacjami*. Rola związku jako tzw. stróża uprawnień dominowała w wypowiedziach. Wskazywano też jednak na wymiar odpowiedzialności pracowniczej: *Chcemy zapewnić bezpieczną pracę i w jakiś sposób spowodować żeby te wszystkie przepisy, decyzje były wydawane rozsądnie i nie rozmieniały na drobne odpowiedzialności poszczególnych uczestników. Opieka socjalna plus bezpieczeństwo*. Jeden z uczestników zaznaczył, że *u nas nie ma walki z dyrekcją, my się dobrze dogadujemy, socjalnymi sprawami się zajmujemy, opiniowaniem różnych aktów prawnych, regulaminów, statutów. I dobrze układa się współpraca. Nie ma zgrzytów, pracujemy dla dobra naszych pracowników*. Pozostałe głosy wskazywały na wykonywanie takich zadań jak podział funduszu socjalnego, udzielanie zapomóg, organizowanie wycieczek dla pracowników, a nawet złożenie projektu nowej siatki płac.

Część respondentów wskazywała, że duża liczba związków zawodowych w instytucji to większe wyzwanie dla wspólnego komunikowania się oraz uzgadniania potrzeb i stanowisk – *związki zawodowe nie ukrywam, mają różne interesy*. Respondenci chętnie stawiali w zdecydowanej opozycji pracowników i pracodawcę: *interesy pracowników i interesy pracodawcy na dzień dzisiejszy są strasznie rozbieżne. Muszę powiedzieć ze takiej agresji ze strony pracodawcy, jaką obserwujemy na przestrzeni dosłownie 2-4 lat to nigdy nie było. Pracodawcy chcieliby żeby związki reprezentowały jakiś poziom, ale ze swojej strony zupełnie łamią podstawowe rzeczy i dzisiaj konstrukcja firmy nastawiona tylko na zyski, zwijanie stanowisk pracy*. Ten sam badany wskazał na konkretny przejaw obrony miejsc pracy: *W ubiegłym roku był bardzo głośny zamiar wyeliminowania z rynku części oddziałów z naszego regionu. Zawiązałem komitet protestacyjny przeciwko likwidacji i wspólnie z całym regionem zebraliśmy powyżej 55 tysięcy podpisów poparcia i oporu przeciwko tej likwidacji*.

Jeden z badanych wskazuje na pewną stabilizację jeśli chodzi o zmiany w zatrudnieniu w jego instytucji: *skończył się okres przewrotów, że tak powiem politycznych, które powodowały zawirowania głównie jeśli chodzi o zatrudnienie. Wszystkie sprawy związane z funkcjonowaniem firmy, które wymagają uzgodnienia ze związkami zawodowymi – są uzgadniane*.

Komunikacja potrzeb pracowników, doświadczanych trudności odbywa się na różne sposoby, nie ma jednolitego schematu dla wszystkich instytucji, których przedstawiciele wzięli udział w badaniu. Pracownicy przedstawiają swe problemy na zebraniach, drogą elektroniczną, telefoniczną (jeden z respondentów otrzymuje *codziennie 5 telefonów od ludzi, którzy są, w ich mniemaniu, pokrzywdzeni*) lub bezpośrednio do jednostki związkowej. Nie zawsze komórki instytucji mieszczą się w jednym budynku czy miejscowości, w takim wypadku działają terenowe przedstawicielstwa, sekcjami albo rady branżowe. Co najmniej dwóch badanych sygnalizowało znaczne różnice wiekowe między pracownikami w instytucji. Wskazywano, że młodsi pracownicy nie są zainteresowani pośrednictwem związków zawodowych w swoich sprawach pracowniczych ani poświęcaniem czasu na dodatkowe inicjatywy: *młodzi nie chcą się angażować, 8 godzin, dziękujemy, idziemy. Jeżeli nadgodziny to za pieniądze. Także po prostu zupełnie inny jest stosunek do pracy niż ta kadra powiedzmy dwudziestoletnia już, gdzie w tym samym zakładzie pracujemy*. Reprezentant branży transportowej wskazywał z kolei w ogóle na zupełny brak zainteresowania pracą w tej instytucji ludzi młodych – *średnia załogi to jest 53 lata niestety*.

**ŹRÓDŁA SUKCESU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW. DOBRE PRAKTYKI RADZENIA SOBIE Z WYMAGANIAMI MIEJSCA PRACY. KSZTAŁCENIE**

Przedstawicielka instytucji publicznej podkreślała, że już samo zatrudnienie w tego rodzaju podmiocie jest traktowane przez pracowników jako osiągnięcie. *Myszę że to jest takie szczególne dla ludzi młodych - ja pracuję w urzędzie i tym się tak szcycę i chwale, mam co miesiąc pensję stałą, nikt mi nie zabierze i nikt mi nie powie że mi nie da, osłona ta socjalna też, jakieś tam przywileje też. Także ja myślę że tak bardziej podchodzi się prestiżowo, proszę bardzo ja jestem tutaj zatrudniony... to jest takie chwalebne dla młodych, no i taka pewna stabilizacja. Tutaj już jak się dostanie człowiek do urzędu to przeważnie trwa, bo tak często się nie zmienia. Ale ta sama osoba wskazywała, że to klient ocenia nas, nie utrzyma się człowiek, który nie będzie dobrze pracował, na pewno zwraca się na to uwagę. Zresztą klient wyeliminuje szybko, klient bardzo szybko ocenia. Głos ten świadczy o tym, że postawa prokliencka jest warunkiem utrzymania zatrudnienia nie tylko w przedsiębiorstwach. Musi być człowiek dyspozycyjny, musi być człowiek posiadający wiedzę wszechstronną, jakbyśmy zrobili taką statystykę to ludzi ze średnim wykształceniem prawie nie ma w urzędach. Są tam ludzie z wyższym wykształceniem. Wyższe wykształcenie nie jest też przypadkowe, przychodzą przeważnie z administracji, po prawie, ekonomiści. Wypowiedź ta jest potwierdzeniem wyników badań „Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim” prowadzonych przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, gdzie pracodawcy publiczni w ofertach pracy jako pierwszy wymóg kwalifikacyjny zdecydowanie stawiają wykształcenie wyższe.*

W strategii utrzymania zatrudnienia przez pracowników mieści się doksztalcenie. *U mnie w firmie ludzie przychodzą i po teologii, i po jakimś ogrodnictwie, i innych cudach, przychodzą na techniczne typowo stanowiska, z tym że jest możliwość rozwoju. Jak ktoś ma doświadczenie, już te szczerble że tak powiem przejdzie, to jest możliwość awansu. Zdobywa jak najtańszym kosztem kwalifikacje, bo tu chodzi głównie o kursy. Zależnie od stopni są dofinansowane. Jako wymagające nieustannego doskonalenia wskazane zostały kompetencje informatyczne: oprogramowanie i urządzenia się zmieniają, i żeby za tym nadążyć trzeba samokształcenia, samemu trzeba gdzieś tam zawsze nadążyć no bo jeśli nie, to gdzieś tam się zawsze zatrzymuje, prawda? Również zmiany w prawie rodzą potrzebę uzupełniania wiedzy: są wprowadzane pewne nowe uregulowania i wszyscy pracownicy są zmuszeni przejść pewne przeszkolenia to wynika i z certyfikacji i z innych rzeczy - tutaj nie ma ucieczki od tego. To samo, jak wynika z przeprowadzonego wywiadu, dotyczy uprawnień i szkoleń tzw. branżowych. Jeden z respondentów wyróżnił dwie postawy pracowników skorelowane z wiekiem: *młodszy bardzo chętnie się kształcą, a ci już 50 lub po 50-tce chcieliby w świętym spokoju doczekać emerytury na tym stanowisku bez zmian, zresztą się nie dziwię. Dla nich wstawienie komputera i obsługa jego to jest najgorsze co może być – „Ja Pani skopię działkę ale niech mi Pani nie każe tego robić”. Zdaniem innego uczestnika każdy młody człowiek myśli, że jeśli będę miał kilka nowych kursów, to nawet gdyby mnie zwolnili, to ja sobie inną pracę znajdę, czyli takie myślenie przyszłościowe.**

Podkreślono wagę kształtowania kompetencji miękkich: komunikacji między pracownikami, radzenia sobie ze stresem, asertywności, obsługi trudnego klienta, organizacji pracy, zdolności negocjacyjnych, w tym handlowych.

Respondenci zwracali również uwagę na konieczność wysokiej dyspozycyjności pracowników i wymóg zaangażowania: *Większość ludzi szanuje pracę jeżeli już ją mają i są w stanie naprawdę na duże kompromisy pójść ze swojej strony. Dla równowagi jeden z badanych udowodnił, że nie wszyscy chcą tak tej pracy, nie jest tak różowo bo przychodzi do pracy, tydzień czasu, dziękuję nawet*



do widzenia nie powie, rzuca wszystko. Po tygodniu mówią: w życiu nie myślałem, że to tak ciężko. Przejdą szkolenie, przejdą wszystkie badania, zapłacimy za wszystko, a za tydzień następny nabór się robi. Na problem odejść pracowników, w których szkolenie zainwestował pracodawca zwracano już uwagę w badaniach jakościowych pracodawców prowadzonych przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy w roku 2012. Sytuacja ta może być po części wytłumaczeniem sceptycznej postawy pracodawców wobec finansowania doksztalcenia pracowników. Potwierdza to jeden z uczestników: *pracodawca nie chce właśnie partycypować w kosztach i jeszcze kosztem czasu prywatnego. W efekcie zwiększają się koszty pracownika dla utrzymania miejsca pracy, podkreślano zwłaszcza poświęcanie własnego czasu poza pracą: czyli sobota, niedziela, po południu; to są dodatkowe obowiązki, za które się jednocześnie nie płaci; pracodawca zyska bo będzie miał pracownika, który ma większe kwalifikacje w pracy i umiejętności, a ja jako pracownik nie zyskuję nawet złotówki.*

Jako czynniki dające pracownikom najwięcej satysfakcji z pracy i motywacji podawane były: wynagrodzenia, atmosfera w pracy, bycie potrzebnym, chęć zdobycia doświadczenia. Respondenci zdecydowanie potwierdzali, że lepiej radzą sobie ci, którzy potrafią pracować ma różnych stanowiskach pracy w zależności od potrzeb pracodawcy: *pracownik musi być elastyczny; to jest dzisiaj wyznacznik; trzeba być plastycznym, operatywnym, bo jeśli nie, to już człowieka nie ma.*

### TRUDNOŚCI I OBAWY PRACUJĄCYCH

Badani przyznawali, że pracownicy właściwie codziennie w mniejszym lub większym stopniu mogą odczuwać zagrożenie utratą pracy. *Przychodzą wytyczne, projekt budżetu na przyszły rok - 80% wynagrodzenia - to co to oznacza? Albo 20% ludzi zwolnić albo obniżyć wynagrodzenia, no to jest niebezpieczeństwo.* Inny respondent wskazywał na podobny mechanizm: *przychodzi redukcja 100 etatów i dyrektor się pyta: i co ja mam robić, jest was 20 osób, czy zwalniać jednego czy po pół godziny wszyscy? I tak się schodzi z etatów.* Jako krytyczny moment dla utrzymania zatrudnienia jeden z uczestników wskazał restrukturyzację instytucji. Zmiana miejsca pracy została zdefiniowana jako problem, przed którym pracownicy uciekają. Po raz kolejny podkreślono dyspozycyjność jako krytyczny czynnik utrzymania pracy: *Brak dyspozycyjności, czyli jak ma już rodzinę, a nie jest na każde kiwnięcie palcem to jest ryzyko, że ja pani dziękuję...* Także brak kwalifikacji, brak dyscypliny (*są ludzie, którzy nie chcą się dopasować do reguł panujących w firmie*) oraz spadek zainteresowania usługami danej firmy związany np. ze zwiększeniem podaży (przechwycenie klientów przez inną firmę). Oznacza to, że wśród czynników utrzymania miejsca pracy znajdują się i były wskazywane również te związane ze zmianami rynkowymi, niezależne od pracownika, a nawet pracodawcy.

Wśród obaw osób pracujących wymieniano informatyzację prowadzącą do zastępowania ludzi przez maszyny, nabory nowych pracowników, *bo nie wiadomo właśnie co wniosą do zakładu.*

Wśród większości badanych początkowo nie było sprzeciwu wobec tezy, że wiek lub płeć ma wpływ na występowanie szans i zagrożeń dla utrzymania zatrudnienia. Ostatecznie sprecyzowano, że według nich największe szanse dla jego utrzymania mają osoby młode oraz mężczyźni. Jedna z respondentek jednak stwierdziła, że w jej zakładzie pracy jest wręcz odwrotnie, wskazując na ochronę kobiet w czasie macierzyństwa.

Reprezentanci organizacji związkowych zwracali uwagę, że pracownicy małych podmiotów nie mogą liczyć na dodatkowe wsparcie: *bo małe firmy nie mają tej obrony związkowej, tam się dzieją cuda na kółkach, a tutaj gdzie jest możliwość zawiązania związków zawodowych, to troszeczkę jest to tak opanowane.*

W niektórych miejscach wprowadzane są dodatkowe regulacje związane z zatrudnianiem i zastępowaniem pracowników: *podjęta została właśnie taka decyzja, że nie ma generalnie umów na zastępstwo, chodzi o urlopy macierzyńskie czy wychowawcze, nie ma przyjmowania nowych ludzi, tylko ci co są muszą przejąć te obowiązki na ten czas, wobec tego ludzie muszą poznawać szerzej niż własne stanowisko wychodzić poza to i później pracodawca dba o to, żeby szkolić, żeby oni mogli temu sprostać. Przy czym rzeczywiście zwiększa to obciążenie, ale wydaje się że jest to wyjście najmniej bolesne dla pracowników.* Inny respondent uświadamiał trudniejszą sytuację kobiet pracujących w sektorze bankowym: *w bankowości nie ma urlopów wychowawczych, nie wiem czy wiecie. Po prostu nie ma! I wszystkie wiedzą, że jak idą do pracy do banku i już pracują, to po urodzeniu muszą wrócić, bo później nie ma miejsca dla nich, nie ma i one wiedzą.*

Badani podkreślali poruszony już problem konieczności szkolenia się pracowników we własnym zakresie. Jako sposób niwelowania tej oraz innych barier przy podnoszeniu kwalifikacji wskazano na stworzenie polityki odpowiednich menadżerów, zarządzanie finansami – pieniądze na szkolenia – *nie jeden podpis tylko pięć, żeby ludzie byli różni, niezależni od siebie, po co wyrzucać takie pieniądze w błoto?*

### **WSKAZÓWKI BADANYCH ODNOŚNIE PROBLEMÓW I SPOSOBÓW ICH ROZWIĄZYWANIA**

Za bariery wzrostu zatrudnienia w regionie badani uznali *brak pracodawców, przemysłu, odgórne sterowanie w zakresie oszczędności, kryzys ekonomiczny, brak fachowców, brak dobrych przepisów, brak stałości w zatrudnieniu, brak dostępności komunikacyjnej i infrastruktury, brak promocji regionu, chęć szybkiego zysku przedsiębiorców, wysokie koszty pracy.* Te ostatnie były definiowane przez jednego z uczestników jako *pieniądze, które państwo zabiera i mówi, że na różne cele, a nikt nie wie na jakie, natomiast zmniejszenie tych obciążeń powodowałoby wzrost płac i napędzanie rynku i to jest zrozumiałe, bo jak ludzie nie mają pieniędzy, to nie będzie popytu. Wąska grupa ludzi ma pieniądze, ale to nie decyduje o popycie, decyduje o tym powiedzmy ta średnia klasa.*

Receptą na zatrzymanie fachowców jest według badanych *przede wszystkim zaplecze dla rodzin, dla rozwoju takiej rodziny, dla funkcjonowania takiej rodziny. Nie dajemy możliwości naszym dzieciom pozostania tutaj w Polsce. I normalnie zakładania rodziny, podejmowania pracy i rozwoju.* Jeden z badanych proponuje *łatwiejszy dostęp dla ludzi młodych do tych dotacji, aby samemu stworzyć firmę, żeby wiedzieć jak to zrobić, umieć się starać o te pieniądze.* Kolejne propozycje to *preferencje dla rodzimej produkcji oraz mniejsze podatki.* Podczas dyskusji nad rekomendacjami pojawiły się także analizy makroekonomiczne dotyczące skali ponadkrajowej: *mamy problem taki ogólnie-europejski, spadku wzrostu generalnie w krajach i póki co zwycięża opcja polegająca na tym, żeby ograniczać wydatki publiczne, a to się wiąże z tym, że po prostu spada zapotrzebowanie na pracę, jest inna opcja żeby napędzać inwestycje publiczne które będą dawały rynek pracy. Póki co jest jak jest i to powoduje stagnację, spadek.*

Z rekomendacji pochodzących od samych pracowników wymieniono: *więcej stałych umów, regularna pensja.* Pozostałe, pochodzące od przedstawicieli związków zawodowych to *klarowne prawo pracy, związanie pracownika z firmą jakąś formą umowy lojalnościowej, kierowanie osób tylko na takie szkolenia, po których zatrudni się ich jako pracowników, dalekosiężność decyzji dotyczących rynku pracy.* Szczególnie mocno podkreślano brak narzędzi finansowych po stronie samorządów: *Pieniądze za tym nie idą, i co ten samorząd może? Co samorząd robi z bezrobociem? Bezrobocie też podlega samorządowi... Polityka jest w jednym kierunku, scedować na samorzady, pieniędzy nie dać.*

### 5.3. Badanie jakościowe z przedstawicielami instytucji działających na rzecz osób niepełnosprawnych

#### CHARAKTERYSTYKA NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRACUJĄCYCH. FORMY WSPARCIA. OCZEKIWANIA GRUPY I JEJ ZRÓŻNICOWANIE

Osoby pracujące na rzecz osób z niepełnosprawnościami, które wzięły udział w badaniu, prowadzą swoją działalność na rzecz osób z różnym stopniem niepełnosprawności, tj. lekkim, średnim oraz dużym, poprzez prowadzenie działalności społecznej i pracę w instytucjach specjalizujących się w pomocy oraz rozwiązywaniu problemów niepełnosprawności np. stowarzyszeniach, fundacjach, związkach. Profil oraz obszar działalności instytucji respondentów dotyczy wielu dziedzin życia. Jeden z respondentów stwierdził, że głównym działaniem stowarzyszenia jest *prowadzenie warsztatów terapii zajęciowej. Ten warsztat jest jednym z najstarszych w Polsce. Organizowane były przy warsztatach m.in. aktywna rehabilitacja, koła rodziców osób niepełnosprawnych, różnego rodzaju wsparcie. Prowadzone są różne działania. Biuro karier, szeroko rozumiane poradnictwo prawne, zawodowe. Czasami poradnictwo dotyczące rehabilitacji.* Inna z osób stwierdza, że jej działalność zależy od ilości środków przyznanych na prowadzenie działalności: *Wszystko zależy skąd dostaniemy pieniądze. Jesteśmy finansowani z Narodowego Funduszu Zdrowia, mamy kontrakt na prowadzenie terapii osób z autyzmem, teraz realizujemy projekt z PFRON, dużo wysiłku wkładamy w myślenie o osobach dorosłych. W tym momencie prowadzimy różne rzeczy, grupy, spotkania.*

Kolejny respondent oparł swoją działalność na zakładaniu placówek dla rodziców, których dotknął problem dziecka z niepełnosprawnością *Wraz z rozwojem dziecka zakładamy wiele placówek. Instytucje te to ośrodki rehabilitacyjno-terapeutyczne dla dzieci. Swym zasięgiem obejmujemy obszar całego województwa lubelskiego. Poza tym prowadzimy Zespół Szkół Specjalnych dla dzieci z niepełnosprawnością. Prowadzimy już dla osób dorosłych warsztaty terapii zajęciowej.*

Inny respondent wyjaśnił, że *prowadzi środowiskowy dom samopomocy, 2 centra aktywizacji społecznej, które sprowadzają się do tzw. mieszkań treningowych. Posiadamy również park rekreacyjno-terapeutyczny. Jest to placówka wypoczynkowa letnia.* Jeden z uczestników zauważa, że jego: *instytucja stara się ogarnąć różne etapy życia, między innymi staramy się rozwiązać problem zatrudniania oraz znajdowania pracy przez osoby niepełnosprawne, zarówno na chronionym jak i otwartym rynku pracy. W związku z tym staraliśmy wypracować szereg kontaktów z różnego rodzaju instytucjami poprzez się ciągle uczestnictwo w wielu konferencjach, spotkaniach, warsztatach.* Główne zadanie jakie postawiła sobie jego instytucja to: *rozmowa, monitorowanie i ewentualnie promowanie niektórych rozwiązań, które uważamy, że z bardzo dużym trudem zostały wypracowane i należy je upowszechniać.*

W toku dalszej realizacji badania uzyskano odpowiedź dotyczącą sposobu zdobywania wiedzy o potrzebach i oczekiwaniach osób niepełnosprawnych. Badani stwierdzili, że jest szereg sposobów na zdobycie informacji. Jeden z respondentów zwrócił uwagę, że w pierwszej kolejności zdobyte informacje pochodzą od samych zainteresowanych bądź ich rodziców lub krewnych. Ponadto *czerpiemy szereg informacji na zasadzie porozumiewania się terenowymi kołami naszego stowarzyszenia czy też z innych stowarzyszeń działających na pobliskim terenie. Wzajemnie przekazujemy sobie informację, natomiast szereg informacji przekazujemy poprzez poradnie zdrowia, szkoły masowe, poprzez PCPR, MOPSY, GOPSY.*

W instytucjach zajmujących się niepełnosprawnością spotkać można różne osoby – ze względu na różny stopień niepełnosprawności, wiek oraz płeć. W trakcie realizacji badania uzyskano odpowiedź

z kim i w jakim zakresie prowadzi się współpracę. Respondenci zgodnie stwierdzili, że ich działalność dotyczy dzieci i młodzieży oraz osób dorosłych *od urodzenia aż po dorosłość*. Realizowane programy zapewniające kompleksowe wsparcie społeczne dla osób niepełnosprawnych dotyczą m.in. osób z autyzmem, osób z dziecięcym porażeniem mózgowym, osób ze znaczną oraz z umiarkowaną niepełnosprawnością. Wśród osób objętą pomocą znajdują się także osoby z wszelkiego rodzaju zaburzeniami psychicznymi.

### **DOBRE PRAKTYKI**

Zdobycie pracy to duża trudność zarówno dla osób z niepełnosprawnością, jak i pełnosprawnych. W dobie narastającego kryzysu gospodarczego praca staje się dobrem deficytowym, dlatego też zdobycie oraz utrzymanie zatrudnienia staje się często zadaniem nie do wykonania, szczególnie dla osób z różnym typem niepełnosprawności. Badani zgodnie stwierdzili, że osoba z niepełnosprawnością potrzebuje pomocy w zakresie zdobycia oraz utrzymania zatrudnienia. Są osoby, którym pomoc jest szczególnie potrzebna: *są osoby niepełnosprawne intelektualnie, umysłowo one potrzebują pomocy z zewnątrz, gdyż nie są w stanie same znaleźć pracy. Tutaj nie ma mowy, aby te osoby same sobie zapracowały na sukces. Potrzebne są działania kompleksowe. Generalnie potrzebna jest im pomoc w zorganizowaniu pracy oraz w bieżącym prowadzeniu stanowiska pracy.*

Generalnie wśród większości osób niepełnosprawnych posiadających zatrudnienie, praca potęguje przekonanie bycia potrzebnym oraz poprawia status materialny. Osoby pracujące niepełnosprawne mają do zaoferowania oddanie i pracowitość, a także bezkompromisowość w wykonywaniu powierzonych zadań. Respondenci zgodnie twierdzą, że osoby pracujące chcą być *przykładem zwykłej ludzkiej przydatności. Chcą być ambitne i odpowiedzialne za siebie i innych*. Równie ważnym argumentem jest tutaj czynnik finansowy. Wspiera on i motywuje do pracy i dalszego działania. Pracując mają kontakt z innymi ludźmi. Dzięki pracy zmienia się obraz osoby niepełnosprawnej, jako aktywnej, dobrej, skutecznej w oczach pełnosprawnych.

Dzięki działaniom niektórych instytucji zauważyć można zmiany w funkcjonowaniu całych rodzin osób niepełnosprawnych. Osoby pracujące dysponując własnymi środkami finansowymi, pomagają swoim rodzinom, a jednocześnie same się rozwijają. Zdaniem jednego z badanych respondentów *posiadanie pracy wręcz stymuluje osoby niepełnosprawne do prób zakładania i utrzymania rodziny*. Posiadanie zatrudnienia wielokrotnie ułatwia, bądź też może ułatwić usamodzielnienie osoby niepełnosprawnej.

### **TRUDNOŚCI I OBAWY**

Zdaniem jednego z respondentów *osoba niepełnosprawna, czy pracując we własnej firmie czy też nie, zawsze odczuwa pewien dyskomfort. Jeżeli niepokój odczuwają ludzie zdrowi, to jeszcze większy dyskomfort odczuwają osoby niepełnosprawne. Również my organizatorzy pracy dla osób niepełnosprawnych czujemy duży niepokój. Jest ciągły przepływ negatywnych informacji mówiący o tym, że nie ma lub nie będzie pieniędzy z PFRON-u. Informacje te wywołują u nas lęk i obawy co do przyszłości naszej i naszych opiekunów.*

Istotnym hamulcem, na który wskazuje przedstawiciel instytucji pomagającej osobom niepełnosprawnym jest niestabilne prawo. Przykładem niech będzie sytuacja: *jeżeli pracodawca kupuje sprzęt dla osoby niepełnosprawnej to doskonale wie, że musi stworzyć miejsce pracy dla osoby niepełno-*



sprawnej na minimum 3 lata. Powinien być inny zapis, który by mówił o tym, że pracodawca powinien zatrudniać tyle czasu ile trwa amortyzacja sprzętu. Ponadto pracodawcy nie chcą wiązać się z pracownikami niepełnosprawnymi, robią wiele rzeczy by nie zatrudnić pracownika na stałe lub wcale, dlatego też, jeżeli pracodawcy zatrudniają już niepełnosprawnych to tylko po to, by dostać dofinansowanie ze skarbu państwa, tj. z PFRON-u.

Zdaniem innego respondenta kolejnym czynnikiem stwarzającym zagrożenie utratą pracy są wysokie koszty prowadzenia firmy: opłaty ZUS są tak wysokie, że z własnej pracy osoba niepełnosprawna nie jest w stanie utrzymać siebie i wszelkich opłat dotyczących funkcjonowania firmy. Z powodu wysokich kosztów nie jest w stanie taka osoba utrzymać swojego stanowiska pracy.

Zwrócono także uwagę na system orzecznictwa w Polsce. Zdaniem większości osób uczestniczących w badaniu, lekarze orzekający stopień niepełnosprawności są laikami, którzy nie do końca rozumieją problematykę niepełnosprawności. Sytuacja ta często spowodowana jest niskim prestiżem zajmowanego stanowiska oraz niskim wynagrodzeniem. Zdaniem badanych dochodzi czasami do kuriozalnych sytuacji, gdzie: komisja orzekająca o stopniu niepełnosprawności osób, które są osobami niepełnosprawnymi od 5-8 lat, nagle „uzdrowiają” te osoby. Ponadto funkcja lekarza orzecznika osób niepełnosprawnych jest zdecydowanie mniej dochodowa niż pozostałych orzeczników i samych lekarzy.

Innym czynnikiem mającym ogromny wpływ na poczucie bezpieczeństwa osób niepełnosprawnych mają względy psychologiczne. Jak podkreślają osoby badane niepełnosprawni mają niskie poczucie wartości. Mają odczucia, że jeżeli zrobią coś źle czują się odrzuceni, myślą, że się nie nadają. Osoby niepełnosprawne szybko się zniechęcają, jak coś nie wychodzi rezygnują. Równie istotnym czynnikiem jest mała aktywność w poszukiwaniu i znajdowaniu pracy przez osoby niepełnosprawne. Ze względu na małą liczbę oferowanych stanowisk pracy osoby niepełnosprawne boją się podejmować jakiegokolwiek zatrudnienia ze względu na obawę przed utratą świadczeń rehabilitacyjnych. Czasami oferowaliśmy pracę osobie niepełnosprawnej, ale ona bała się, że straci rentę.

Zdaniem jednego z respondentów, oprócz obaw i trudności psychologiczno-logistyczno-prawnych, największą barierą w normalnym funkcjonowaniu osoby niepełnosprawnej oraz jej rodziny są braki finansowe: diagnozując przez pewien okres czasu rynek pracy na terenie naszego powiatu spotykamy się z taką sytuacją, gdzie szczególnie rodziny wielodzietne posiadające dziecko niepełnosprawne oraz małżeństwa osób niepełnosprawnych, które mają już dzieci niepełnosprawne i myślę, że te osoby w ramach naszej polskiej świadomości i teraźniejszości nie są dostatecznie objęte pomocą społeczną. Mamy pracownika socjalnego, który dociera do tych rodzin, pomaga załatwiać sprawy życiowe. Ale to nie wystarcza, zwłaszcza, gdy nie ma pracy. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych jest trudne, bo rynek jest, jaki jest. Dlatego też, więcej pieniędzy z PFRON-u, to wtedy łatwiej można by myśleć o zatrudnianiu innych osób.

Kwestia wieku i płci wpływająca na występowanie szans i zagrożeń dla utrzymania pracy przez osoby niepełnosprawne dla większości nie miała większego znaczenia. Jest to wynikiem, m.in. małej ilości oferowanych ofert pracy, a także tym, że osoby niepełnosprawne już na samym starcie są osobami o mniejszych szansach na otwartym bądź zamkniętym rynku pracy. Jeden z respondentów zwrócił uwagę, iż jego zdaniem bardzo krzywdzący jest wymóg, szczególnie w PO KL, gdzie wymagana jest taka sama liczba mężczyzn i kobiet. Jest to niezrozumiała sytuacja, zwłaszcza, że swoim działaniem staramy się objąć każdą osobę. Nie patrzymy wtedy czy mamy równowagę pomiędzy płciami. Każdej osobie, staramy się pomóc. Jest to absurd wynikający z nieznamomości tematyki osób niepełnosprawnych. Respondenci zauważyli również rutynowy podział na zawody związane z płcią. Jeżeli pracodawca

oferuje stanowisko sprzątaczkę oczekuje się, iż na ofertę odpowiedzą panie, jeżeli pracodawca ogłosi nabór na stanowisko ochroniarza, wtedy oczekuje się głównie mężczyzn.

### **KSZTAŁCENIE**

Zapytaliśmy uczestników, jak ich zdaniem wygląda kwestia podnoszenia kwalifikacji wśród osób niepełnosprawnych pracujących. Wszyscy stwierdzili, że obecna sytuacja na rynku pracy wygląda jak w przypadku osób pełnosprawnych *w dzisiejszych czasach nie można mieć tylko jednego kierunku studiów czy też jednego zawodu. Trzeba posiadać kilka umiejętności praktycznych, po to by pracodawca mógł je wykorzystać w sytuacjach jemu potrzebnych.*

Równie często powtarzały się opinie mówiące o dofinansowaniach nauki studentów niepełnosprawnych. Stwierdzono, iż skoro inwestuje się w te osoby określone sumy pieniędzy, powinien być wśród nich prowadzony skrupulatnie i okresowo monitoring. Jeżeli dana osoba wykazuje określone predyspozycje to po skończonych studiach powinna dostać wsparcie, np. w formie specjalnie wymyślonych dla nich staży. Jednocześnie wszyscy zgromadzeni zgodnie zauważyli, że u większości osób chętnych do podnoszenia swoich kwalifikacji panuje przekonanie, że wszelkie koszty związane z podnoszeniem kwalifikacji powinny być po stronie pracodawcy.

W trakcie przeprowadzanego badania zapytano respondentów, czy według ich wiedzy szkolenia są przydatne, jeżeli tak z jakiej dziedziny. Jeden z respondentów zauważył, że *szkolenia są jak najbardziej potrzebne, ale muszą to być szkolenia specjalistyczne, konkretne. Czyli nie takie informujące o możliwościach i sposobach zakładania spółdzielni socjalnych. Za przykład niech służą kursy i szkolenia kulinarne, małej gastronomii. Ogólne szkolenia nic nie dają i generują tylko koszty.* Inna osoba przedstawiła rozwiązania kwestii szkoleniowych za granicą: *w Australii osobie niepełnosprawnej najpierw znajduje się miejsce pracy. Dopiero później szuka im się szkoleń i firm, które mogłyby to szkolenie przeprowadzić.* Zatem nie da się przedstawić odpowiedniego katalogu i kategorii szkoleń dla osób niepełnosprawnych. Najpierw należy przeprowadzić szczegółową analizę na określonym obszarze. Później należy odnaleźć pracodawcę, spróbować nakłonić go do współpracy. Bez względu na wszelkiego rodzaju przeciwności osoba niepełnosprawna wymaga szkoleń oraz treningów społecznych. Respondentów poproszono o wymienienie trudności, problemów spotykających osoby niepełnosprawne chcące podnosić swoje kwalifikacje. Wśród najczęściej powtarzanych trudności wymienić można m.in. *brak środków finansowych, brak niezbędnych kryteriów, program szkoleń dla osób niepełnosprawnych nie jest dostosowany do potrzeb współczesnego rynku pracy.*

Badani stwierdzili także, że sposób przygotowania i realizacji szkoleń daleko odbiega od rzeczywistych zapotrzebowań na tego typu usługę: *osoby niepełnosprawne powinny być szkolone przez fachowców, którzy znają rzeczywistość i praktycznie realia osób niepełnosprawnych.* Zauważono także bariery architektoniczne w drodze na miejsca szkoleń. Zwrócono również uwagę, że w niektórych branżach szkoleniowych brakuje praktycznej części realizacji szkolenia *Przykładem niech będzie szkolenie, nauka w zawodzie spawacza. W rzeczywistości osoby przeprowadzające szkolenie przekazują informacje teoretyczne, osoby szkolone bardzo rzadko mają do czynienia ze spawarką.*

### **WSKAZÓWKI BADANYCH ODNOŚNIE PROBLEMÓW I SPOSOBÓW ICH ROZWIĄZYWANIA**

Istotnymi barierami wzrostu zatrudnienia, na które wskazują przedstawiciele instytucji pomagającym osobom niepełnosprawnym są przede wszystkim mała liczba miejsc pracy dla osób niepełno-

sprawnych jest to największa bolączka oraz zmartwienie osób niepełnosprawnych, a także ich opiekunów oraz osób zajmujących się pracą w tej dziedzinie życia. Zdaniem innej osoby kluczową barierą jest system orzecznictwa stosowany w Polsce: większość osób niepełnosprawnych boi się zatrudnienia uważając, że mogą stracić rentę. Wybierają bierność zawodową i małą stabilizację. W związku z tym trzeba zmniejszyć liczbę zespołów orzekających, a w zamian zrobić jeden wojewódzki zespół orzekający.

Równie często wskazywano brak umiejętności wśród rodziców i najbliższych opiekunów w postępowaniu z osobami niepełnosprawnymi - wśród osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności należy w sposób ciągły i systematyczny uświadamiać rodziców niepełnosprawnych. Należy poszukiwać jak najlepszych rozwiązań w kontaktach międzyludzkich. Często te osoby są wykorzystywane finansowo i psychicznie, szczególnie na wsiach, gdzie osoby niepełnosprawne są szczególnie narażone na wyzysk w pracy i finansowy, kiedy zabiera im się renty.

Większość respondentów wskazała bierność zawodową jako jedną z głównych barier wzrostu zatrudnienia i samozatrudnienia. Osoby te nie są zarejestrowane jako bezrobotne, a także nie poszukują pracy. Równie istotną barierą na którą wskazano w trakcie rozmów to braki w edukacji osób niepełnosprawnych. Nie zwraca się uwagi na to z jakimi dyplomami i kwalifikacjami wychodzą osoby niepełnosprawne. Na etapie kształtowania osób niepełnosprawnych często patrzy się na nie przez palce, co potem odbija się na ich kwalifikacjach i możliwościach na otwartym rynku pracy. Koło się zamyka, gdyż osoba niepełnosprawna wychowana w ciągłej pobłażliwości, w przyszłości, gdy staje na otwartym rynku pracy, ciągle liczy na taryfę ulgową.

Zdaniem badanych wiele barier stwarzają sami pracodawcy. Ze względu na niską świadomość społeczną nie wykazują zainteresowania tymi osobami, nawet jeżeli mają z tego określone korzyści finansowe. Badany zauważył, iż pracodawcy czasami boją się zatrudniać osoby niepełnosprawne ze względu na pojawiające się kontrole, np. sanepidu. Dlatego też, jeżeli już zatrudniają to na krótkie umowy cywilnoprawne.

Zwrócono uwagę na potrzebę szkolenia rodziców. Rodziców trzeba uświadamiać, ciągle ich informować, że ich postawy względem dziecka niepełnosprawnego, wymagania muszą być dostosowane do postawy i potrzeb osoby. Nie wolno dziecka nigdy dyskryminować. Takiej rodzinie powinien pomagać specjalista, asystent. Inna osoba podkreśliła, iż należy szkolić administrację, pracowników GOPS, MOPS, PCPR, OPS. Ponadto brakuje stabilizacji we władzach samorządowych, gdyż co 4 lata zmieniają się władze, a wraz z nią kierownicy, dyrektorzy i ich postanowienia, plany, koncepcje. Brakuje stabilizacji.

Jednocześnie badani stwierdzili, że środki unijne są nie do końca dobrze wykorzystywane. Jeden z respondentów zasygnalizował, że często oddaje się pieniądze unijne, zwłaszcza w Priorytecie VII. Ponadto stwierdził, iż spółdzielnie socjalne, stowarzyszenia oraz fundacje przegrywają w konkursach o środki unijne z dużymi firmami szkoleniowymi, które profesjonalnie potrafią napisać projekty unijne nie wiedząc o problematyce niepełnosprawności. Inna osoba dodała według mojej oceny PO KL podchodzi zbyt instrumentalnie do problemu niepełnosprawności. Trzeba wpływać na polityków, aby następny okres programowania był bardziej dostępny i dostosowany do prawdziwych potrzeb osób niepełnosprawnych.

Kolejny słuchacz dodał, że liczba ZAZ-ów (zakładów aktywności zawodowej) powinna być zbliżona liczbie 66 WTZ-ów (warsztatów terapii zajęciowej). ZAZ nie powinien być docelowym miejscem zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Powinien być praktycznym przygotowaniem (pośrednictwem) do pracy na otwartym rynku pracy. W rzeczywistości osoby pełnosprawne nie mają pracy, a co mają

powiedzieć osoby niepełnosprawne. Nasi absolwenci kształceni są na eksport. Więc jeżeli są środki w PO KL to trzeba tworzyć jak największą liczbę ZAZ-ów z gwarancją utrzymania i funkcjonowania.

#### 5.4. Badanie jakościowe z przedstawicielami sektora ekonomii społecznej

Uczestnikami czwartej grupy fokusowej byli przedstawiciele różnych instytucji ekonomii społecznej. W spotkaniu tym udział wzięło pięciu respondentów. Profil działalności każdej z instytucji był odmienny. Pierwsza z nich zajmowała się wparciem doradczym, informacyjnym oraz szkoleniowym, którym wspomagała organizacje pozarządowe. Kolejna instytucja prowadziła działania na rzecz osób niepełnosprawnych. Pozostali respondenci byli przedstawicielami różnych spółdzielni socjalnych, które posiadały bardzo zróżnicowane profile swojej działalności. Z tego względu osoby badane miały bardzo szeroki ogląd problematyki rynku pracy, co umożliwiło im wypowiedzenie się nie tylko na temat osób funkcjonujących w ramach sektora ekonomii społecznej, lecz mogli wyrażać opinie poparte doświadczeniem na temat wszystkich osób pracujących oraz samozatrudnionych.

#### **INSTYTUCJE SEKTORA EKONOMII SPOŁECZNEJ WOBEC OSÓB ZAGROŻONYCH WYKLUCZENIEM SPOŁECZNYM**

Ze względu na fakt, iż instytucje, których przedstawiciele pojawiali się na badaniu, prowadzą różnego typu działalność, zróżnicowane są formy oraz intensywność wsparcia osób, które zagrożone są wykluczeniem społecznym. Przede wszystkim instytucje ekonomii społecznej prowadzą wsparcie doradcze oraz szkoleniowe oparte na kompleksowej wiedzy na temat funkcjonowania rynku pracy w województwie lubelskim. *Do tych uczestników, których mamy kierujemy jakieś działania miękkie - warsztaty psychologiczne, doradztwo zawodów. W projekcie rozszerzyliśmy również działalność o doradztwo indywidualne prawne.* Ponadto podejmowane są różne próby mające na celu integrować ze społeczeństwem osoby zagrożone wykluczeniem społecznym. O przykładach takich działań mówił jeden z respondentów: *staramy się jeszcze uaktywnić w inny sposób: przez imprezy kulturalne czy wyjścia do kina, do teatru, jak również organizujemy wizytę studyjną po podmiotach ekonomii społecznej.*

Spółdzielnie socjalne ze względu na specyfikę swojej działalności zajmowały się przygotowaniem swoich podopiecznych do wykonywania pracy poprzez przeszkolenie oraz udostępnienie im niezbędnych narzędzi.

Dodatkowo jeden z respondentów deklarował, że instytucja, którą reprezentuje zajmuje się poszukiwaniem zatrudnienia dla swoich podopiecznych - *szukamy ofert pracy dla naszych osób, szukamy miejsca praktyk zawodowych czy staży.* Taki rodzaj działalności sprawiał, że osoby pracujące w danej instytucji posiadają doskonałe rozeznanie w problemach całego rynku pracy w naszym regionie.

Respondenci zostali także zapytani o swoich podopiecznych. Chcieliśmy ustalić, na ile zróżnicowana jest to grupa oraz w jaki sposób zbierana jest wiedza na temat ich potrzeb i oczekiwań.

Informacje na temat potrzeb i oczekiwań swoich podopiecznych instytucje ekonomii społecznej starają się zbierać podczas bezpośrednich spotkań. Kontakt ten ma miejsce podczas szkoleń i spotkań doradczych. Ponadto informacje zbierane są za pomocą różnego typu ankiet.

Badani odpowiadali, że osoby, które się do nich zgłaszają bardzo często są niezwykle zróżnicowaną grupą – np. pod względem wykształcenia. Jak mówił jeden z badanych: *z wykształceniem też ludzie przychodzą, bo są osoby długotrwale bezrobotne po podstawówce i może to być jedna z przyczyn, przez które są długotrwale bezrobotne albo mamy też członków podwójnych magistrów.* Jedyna



prawidłowość, którą przedstawili nam nasi respondenci, to fakt, iż częściej ich podopiecznymi są osoby starsze - *przychodzą już osoby w określonym wieku, mało jest ludzi młodych, którzy dopiero wchodzą na ten rynek pracy. Oni przychodzą raczej złożyć CV. Osoby, które chcą podnosić swoje kwalifikacje, czegoś się dowiedzieć to raczej osoby +40.*

Respondenci zdecydowanie twierdzili, że dużo częściej ich podopiecznymi są kobiety. Taką opinię najlepiej obrazuje wypowiedź jednego z badanych: *W 3 sektorze pracuje więcej kobiet, więc jeżeli przychodzą osoby, które są z tymi organizacjami związane lub korzystają z ich form wsparcia, to siłą rzeczy płęć żeńska dominuje, jak z naszych badań wynika z 75-80%. W Lublinie kobietom jest trudniej, nawet „na czarno” pracę uzyskać. Facet to facet. Jak jest złotą rączką, ma jakieś umiejętności to zawsze gdzieś pracę uzyska, gdzieś tam się załapie na jakiejś budowie, czy jakiś ślusarz.*

Podczas badania przedstawiciele sektora ekonomii społecznej zwrócili jednak uwagę, że zróżnicowanie ich podopiecznych bardzo często jest z góry narzucone. Dzieje się tak, gdyż w niektórych projektach, które realizują, z góry określone są kryteria, na podstawie których rekrutowani są uczestnicy. *Przez zewnętrzne konkursy, często firmy, które nie zdają sobie sprawy jak to w praktyce jest realizowane. Zależy im na pozyskaniu środków, więc często tworzą grupy, które są praktycznie niemożliwe do zarządzania, bo ja rozumiem że proces rekrutacji jest dla wielu firm ważny, tylko z mojego punktu widzenia jako człowiek, który zajmuje się jakby realizacją tych karkołomnych założeń, to w ten sposób, że ja mam do dyspozycji 12 osób w tym np. 11 kobiet i 1 mężczyznę, gdzie w niektórych przypadkach konieczna jest praca fizyczna ciężka, której kobieta siłą rzeczy sprostać nie może. Jeszcze dodatkowo w tym 2 osoby niepełnosprawne i dwie między 18 a 24 rokiem życia, w tym jedna spośród niepełnosprawnych z problemami wzroku, bo firma kupiła sprzęt do brajla i obiecała w projekcie przeszkolić kogoś, tak na tym sprzęcie.*

Przedstawiciele ekonomii społecznej zwrócili nam uwagę, że fakt pozostawania przez długi okres na bezrobociu sprawił, iż osoby te charakteryzują się wyuczoną bezradnością oraz postawą roszczeniową. *W każdym przypadku potrafią też głośno artykułować swoje potrzeby, także wywiadów w niektórych przypadkach nie potrzeba. Ludzie są nauczeni nawet często tą swoją roszczeniową postawą. Pokłósie zostaje nawet po tym etapie bycia tą osobą bezrobotną takie, że coś się należy. Taki stan rzeczy uznawany jest za bardzo niepożądany z perspektywy reintegracji społecznej, gdyż takie osoby samą swoją postawą zmniejszają swoje szanse na znalezienie zatrudnienia lub jego utrzymaniu.*

## **DOBRE PRAKTYKI**

W trakcie spotkania z przedstawicielami sektora ekonomii społecznej postanowiliśmy dowiedzieć się, co może być najważniejszym czynnikiem, który pomoże w odniesieniu sukcesu osoby, jako pracownika. Respondenci zwracali uwagę, że istotną rolę odgrywa tutaj pracowitość i dążenie do celu. Ponadto najczęściej wskazywano, iż do odniesienia sukcesu niezbędne jest posiadanie doświadczenia w zakresie bezpośrednio związanym z profilem działalności, którą chce się prowadzić. *Nie chodzi już o to, że prowadziły już firmę. Natomiast pracowały, były aktywne zawodowo. Jeśli ktoś 10 lat był bez pracy, nie wykonywał prac dorywczych to generalnie powrót jego na rynek pracy czy to w formie indywidualnej działalności, czy spółdzielni socjalnej, czy działalności gospodarczej, to może być to trudne. Chociaż motywacja może być ogromna. To może być motywacja finansowa. Chociaż aspiracje mogą być zbyt duże w stosunku do możliwości. Oczekiwania są czasem moim zdaniem zbyt duże.*

Z wypowiedzi naszych uczestników wynikało, że dla wszystkich ich podopiecznych największym źródłem satysfakcji jest usamodzielnienie finansowe. Jak mówił jeden z badanych: *Nie ma się co*

oszukiwać, ci ludzie chcą pracować, chcą utrzymać siebie i rodzinę, chcą spłacić lub wziąć jakiś kredyt, więc motywacja finansowa jest tu podstawowa i trudno mieć do kogokolwiek z tego powodu pretensje. Natomiast jeżeli jest ta stabilizacja, może nie przesadzona, ale realna stabilizacja finansowa... mają pewne zabezpieczenie, to mogą wtedy wchodzić w grę te motywacje związane z tym, że tworzymy fajną paczkę, że jesteśmy lojalni wobec siebie. Uczestnicy zwracali uwagę, że odniesienie takiego sukcesu ma bardzo duży wpływ na stan psychiczny osób wychodzących z bezrobocia. Niezależność finansowa, że mamy poczucie własnej wartości, że mamy poczucie osiągniętego sukcesu, że realizacja celu została dobrze opracowana i dobrze zrealizowana i to zarówno i u kobiet, z którymi pracujemy, jak i u mężczyzn i ważne jest też, że w różnej formule tą niezależność finansową się zdobywa. Wynika z tego, że wyjście z bezrobocia stanowi wielki sukces, który bezpośrednio przekłada się na poprawę oceny własnej wartości.

W opinii powszechnej funkcjonuje przekonanie, że w dzisiejszych czasach należy być bardzo elastycznym i posiadać kilka specjalności, aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy. Rozmowa z przedstawicielami sektora ekonomii społecznej skierowana była także na ten problem. Okazuje się, że ich opinie nie są tak jednoznaczne w tej kwestii. Twierdzą oni z jednej strony, że z perspektywy osoby poszukującej pracy lepiej jest, gdy jest się pracownikiem o uniwersalnych kwalifikacjach i kompetencjach, gdyż łatwiej znaleźć dla siebie ofertę pracy. Potwierdza to wypowiedź jednego z badanych: *w dzisiejszych czasach tak, bo są różne oferty pracy, bo dzisiaj jest praca na takim stanowisku pracy, a jutro już na innym i jeżeli ktoś jest elastyczny to może lepiej i szybciej znaleźć sobie pracę.* Z drugiej strony badani przedstawiali swoje opinie jako osoby, które zatrudniają pracowników. Z ich perspektywy bycie pracownikiem uniwersalnym nie było sytuacją korzystną, gdyż *taka osoba nigdy nie będzie fachowcem w danej dziedzinie.* Uważali oni, że gdy potrzebują pracownika, to chcą oni, żeby ta osoba wykonywała konkretne zadania i lepiej jest żeby była skupiona tylko na jednej rzeczy - *wystarczy żeby dana osoba wykonywała dobrze jedną czynność i ja mogę polegać jako prezes, że ta czynność będzie wykonywana w sposób należyty.* Można jednak domyślać się, że istnieją pewne uniwersalne umiejętności, które w dużej mierze przydają się w każdym rodzaju wykonywanej pracy i są niejako transferowalne – niezależne od zajmowanego stanowiska. Mogą do nich należeć wszelkie kompetencje miękkie.

### **TRUDNOŚCI I OBAWY PRACUJĄCYCH ORAZ PROWADZĄCYCH DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ**

Przedstawiciele sektora ekonomii społecznej przyznali, że osoby pracujące permanentnie odczuwają zagrożenie związane z utrzymaniem się na rynku pracy. Badani twierdzili, że sytuacja ta dotyczy wszystkich bez wyjątku i nie jest zależna od branży prowadzonej działalności. W tym kontekście zwracali uwagę na rozliczne czynniki, które powodują, iż odczuwalny jest strach o utrzymanie pracy.

Po pierwsze wymieniane były trudności związane ze sporządzeniem biznesplanu działalności, który byłby oparty na dokładnej diagnozie rynku – zbadaniu popytu i podaży na określone dobra, bądź usługi. Dużym problemem jest też nieprzewidywalność rynku, który potrafi się bardzo w szybkim tempie zmienić. Zwracano także uwagę, iż nowi przedsiębiorcy mają spore problemy z kwestiami księgowo-rachunkowymi oraz skomplikowaną biurokracją. Duże wyzwanie stanowi też znalezienie nowych kontrahentów oraz wypromowanie swojej działalności, tak aby zyskać klientów, którzy zapewnią odpowiednio wysoki dochód. Jego brak powoduje naruszenie stabilności finansowej firmy, co w efekcie może doprowadzić do bankructwa. Jeden z uczestników badania zwrócił także uwagę na specyficzne problemy, jakie posiadają podmioty ekonomii społecznej. *Jeżeli moja cukiernia chciałaby wystąpić na Jarmarku Jagiellońskim to ma zapłacić tam 500 zł przy założeniu, że rentowność z kilograma ciastek wynosi*

20%, bo musimy być konkurencyjni z największymi podmiotami, które są podmiotami i tworzą fabrycznie tony to w stosunku do mojej produkcji 150 kg w miesiącu to trzeba konkurować ceną. To ile ja muszę sprzedać tych ciastek? Chyba ciężarówkę żeby zrównać rentowność do tego żeby pokryć podstawowe koszty. Jakieś wyjście naprzeciw, zrozumienie czym różni się podmiot ekonomii, na jakiej formule działa, jakie są jego cele, uszanowanie tego i włączenie się w rolę partnerstwa. Inny z przedstawicieli ekonomii społecznej zwrócił także na jeszcze jeden istotny czynnik, który blokuje rozwój niektórych podmiotów ekonomii społecznej. Stwierdził on, że *brak możliwości otrzymania komercyjnego kredytu bądź pożyczki, bo żadna instytucja finansowa nie jest na to zdecydowana, ponieważ odpowiedzialność ponosi jedna osoba w podmiocie zbiorowym. Decyzję podejmuje podmiot zbiorowy, a odpowiedzialność jest skupiona na zarządzającym. To nie jest ok. Nie ma tutaj konsekwencji. Nie ma tam naprawdę żadnej formuły wspierania w trakcie funkcjonowania tej spółdzielni, a przecież tańsze dla nas jako społeczności płacącej podatki z innych źródeł jest utrzymanie, czy pomoc w takiej formie częściowej aktywizacji.*

Respondenci zwrócili także uwagę, że istnieje wiele barier, które zależne są od samych osób prowadzących działalność. *Może być samemu sobie przeszkodą. Bo to trzeba mieć dużo siły, motywacji, pasji, umiejętności, wiedzy. Trzeba być trochę sterem, żeglarzem i okrętem. Potem można szukać barier zewnętrznych.* Według badanych istotne jest tutaj to, że cała odpowiedzialność zaczyna spoczywać na osobie, która założyła działalność. Nie ma ona szefa, tylko sama nim jest i bardzo ważne jest w jaki sposób będzie ona sobie w stanie poradzić z tym wyzwaniem. Rozmówcy twierdzili, że istotne jest aby taka osoba nie poddawała się i mimo wszelakich przeciwności starała się pokonywać problemy.

W trakcie rozmów o kształcie rynku pracy i możliwościach uzyskania zatrudnienia bardzo często zwracana jest uwaga, że istotną rolę w trakcie procesów rekrutacyjnych odgrywa wiek oraz płeć. Nasi respondenci twierdzili, że mężczyznom łatwiej jest znaleźć zatrudnienie na Lubelszczyźnie. Argumentowali to faktem, iż posiadają oni bardziej uniwersalne umiejętności, oraz tym, że zdecydowanie lepiej nadają się do pracy fizycznej. *Na pewno mężczyznom łatwiej, ponieważ wykonują wiele zawodów. Jest im łatwiej na ten rynek wejść.* W kwestii wieku opinie były już zdecydowanie bardziej różnicowane. Jedna z respondentek przytaczała przykład ze swojego doświadczenia, w którym uzasadniała, że trudniej jest znaleźć pracę osobom starszym. *Teraz na przykład wystaliśmy kilka osób do pracodawcy, pracodawca zobaczył, że to są panie po 50 i już niechętnie chciał z nimi rozmawiać. Stwierdziła, że jednak szukają młodszej osoby. Więc wiek.* Rozmowa na ten temat była bardzo emocjonalna i jeden z respondentów przyznając, że taki fakt rzeczywiście ma miejsce próbował go jednak racjonalnie tłumaczyć. Oto w jaki sposób argumentował swój punkt widzenia: *proszę się nie obrazić, ale starsi pracownicy mają jednak swoje nawyki. Oni nie dadzą się wykorzystywać. „Oni nie są tu wielbłądem”. Szczególnie jak im się tłumaczy na czym polega obliczenie stawki VAT, CIT, że dwóch musi zarobić 6000 zł żeby dostać po 1116zł. 50% to są te dwa główne podatki. To jest takie problematyczne dla nich, że pierwszy raz spotykają się z takim przełożeniem bezpośrednim. Pieniądz w garści, a te przychody dla firm. Czyli odpowiedzialność za efektywność pracy jest trudna. Osoby starsze szanują się bardziej. Bo to już nie ten wiek. Mają przekonanie, że należy im się szacunek. Ten szacunek też się objawia w innych warunkach pracy. Ktoś nie może w nocy pracować, bo twierdzi, że się źle czuje. Nie fizycznie, tylko mentalnie. On może być pracownikiem fizycznym ale nie, aż takim fizycznym żeby na nocnej zmianie pracować. Natomiast młodzi nie mają. Często mają może mniejszy ten wybór, inne zaplecze, inne bodźce, które funkcjonują w tym obrocie. I wydaje się, że jest do obronienia teza, że młodszy pracownicy są lepsi.* Wiadomo, że każda osoba to oddzielny przypadek, więc nie jest wskazane uogólnianie. Zarówno młodszy, jak i starsi pracownicy mogą mieć swoje zalety, przyzwyczajenia i wady. Jednak z toku wynikłej dyskusji

możemy wyciągnąć wniosek, że wiek w znaczący sposób wpływa na szanse otrzymania pracy, gdyż preferowane są osoby młodsze.

W trakcie spotkania poruszona została także kwestia możliwości zmiany miejsca pracy bądź profilu działalności. Badani jednogłośnie stwierdzili, że stanowi to bardzo duży problem. Twierdzili, że spotykali się tylko z rozszerzaniem działalności, lecz nie mieli do czynienia z sytuacją całkowitej zmiany profilu działalności. Jak mówił jeden z respondentów: *często jest tak mentalnie chyba, że ludzie jakoś tak zastali się w jednym miejscu*. Inny natomiast dodał: *ciężko jest przekroczyć tę barierę, no chęć zmian. Bo to wiąże się z sytuacją w jakiej są, że będą osobami bezrobotnymi. Boją się zmian*. Wynika z tego ewidentnie, że większość ludzi pragnie zachować *status quo* i do momentu, kiedy nie są zmuszeni do zmian jakimś czynnikiem niezależnym od nich, starają się nic nie zmieniać. Z opinii naszych respondentów wynika także, że wśród ich podopiecznych występuje niechęć nie tylko do zmiany miejsca zamieszkania w związku z pracą, ale także z ponoszeniem trudów podróżowania do pracy lub w związku z pracą. Jak mówił jeden z badanych: *Te odległości są problemem nawet jak nasza spółdzielnia oferuje bezpłatny samochód, paliwo. I ten samochód jeździ do celów osobistych i zawodowych. Ja zostawiam ten samochód. Mamy dwa i dwa są przeznaczone na Puławy i Janowiec. To i tak jest problemem, bo dochodzi problem czasu. Ludzie muszą to doliczyć do kosztów uzyskania przychodu. 2h dojazdu w dwie strony. Ludzie zaczynają sobie cenić ten czas*. Wynika z tego, że coraz więcej ludzi nie chce w żaden sposób poświęcać się i podejmować zatrudnienia poza miejscem swojego zamieszkania. Sytuacja taka jest bardzo niekorzystna, gdyż bardzo często rynek pracy w miejscu, w którym mieszkają jest zapełniony i możliwości znalezienia pracy są bardzo ograniczone.

## KSZTAŁCENIE

Jedną z możliwości poprawy własnej sytuacji na rynku pracy jest poszerzanie wiedzy i zdobywanie dodatkowych kwalifikacji. Interesowało nas, jak w opinii przedstawicieli sektora ekonomii społecznej wygląda kwestia chęci do zdobywania nowych kwalifikacji oraz umiejętności przez osoby pracujące i prowadzące własną działalność.

Opinie odnośnie tej kwestii były nieco zróżnicowane. Część respondentów twierdziła, że bardzo dużo osób chce się szkolić. Zwracano uwagę, na bezpośrednie korzyści, które płyną z dokształcania. Podkreślano, że może się to bezpośrednio przełożyć na korzyść finansową. Jak mówiła jedna z respondentek: *Mają zresztą ustawowy obowiązek inwestowania części środków na tego typu działania. Wiem, że są. Szkołą się. Życie to weryfikuje. Ma to dla firmy znaczenie. Taniej będzie. Na początek 2 czy 3 miesiące można tak funkcjonować, że trzeba będzie wynajmować elektryka czy dekarza z zewnątrz. Lepiej jest zainwestować w siebie i takie uprawnienia zrobić. Więc myślę, że motywacja jest*. Kilku respondentów zwróciło jednak uwagę, że samo szkolenie nie zawsze jest zachęcające. Uważali, że musi być z nim związana jakaś wartość dodana np. wyjazd. Twierdzili oni, że jest to niezbędne, gdyż bardzo często udział w szkoleniu nie przedkłada się na podwyżkę zarobków, a związane jest z jakimiś trudnościami, które musi ponieść osobą chcącą w nim uczestniczyć. Opinię tę obrazuje wypowiedź jednego z respondentów. *Fajnie by było i byłoby motywujące, gdyby każdy ukończony kurs wpływał na wynagrodzenie. Aczkolwiek wiemy, że motywacja finansowa jest najgorszą formą motywacji. Nie jest promowana przez pracodawcę. Nie jest też postrzegana w sposób najlepszy. Natomiast z mojego doświadczenia... ludzie nie chcą się kształcić. Uważają to bardzo często za stratę czasu, za rzeczy niepotrzebne. Mimo, że wpływa to na rozwój całości osoby. Osobowości jako takiej. Utrzymania w odpowiedniej kondycji umysłu. Natomiast nie ma szerszej perspektywy. W przypadku moich uczestników, współpra-*



owników, członków, współczłonków spółdzielni to ludzie nie bardzo chętnie chcą. To musi być coś atrakcyjnego. Więc oni na 3 dni to chętnie, ale to też nie wszyscy, bo mają dzieci, inne zobowiązania. Muszą sobie dorabiać, bo nie na wszystko wystarczy z jednej gałęzi. Muszą szukać innych dodatkowych źródeł. Natomiast jeśli to ma być szkolenie to musi to być wyjazd. I to nie dlatego, że to są leniwi ludzie. Oni nie mają kasy na ten wyjazd i oni załatwiają wiele spraw tym wyjazdem. Przerwę w pracy, oderwanie się od rodziny, wypoczynek, przyswojenie czegoś innego... daj Boże przydatnego.

Zaproszeni przez nas przedstawiciele sektora ekonomii społecznej wypowiedzieli się także na temat zakresu szkoleń, które najbardziej adekwatnie odnosiłyby się do potrzeb ich podopiecznych. Ich wypowiedzi najlepiej obrazują obszary, w których występuje zapotrzebowanie na wiedzę i kompetencje. Myślę, że takie szkolenia praktyczne. Zarządzanie firmą, prowadzenie rachunkowości, księgowości firmy, budowania marki firmy, budowania pozytywnego wizerunku firmy. Takie PRowe. Tutaj bez końca. Zapewniając oczywiście odpowiednią jakość. Zajęcia jakieś praktyczne. Oczywiście jeszcze jakieś prawne, bo ludzie sobie nie zdają sprawy jakie konsekwencje dla ich rodziny czy małżonków powoduje to, że firma zaczyna plajtować. Takie drobiazgi. Oczywiście wszelkie szkolenia zawodowe podnoszące kwalifikacje dedykowane bezpośrednio pod tą branżę. Ale z tym to już jest najtrudniej. Dodatkowo zwracali także uwagę na szkolenia dedykowane specjalnie pod kątem realizacji projektów społecznych, którymi zajmuje się ekonomia społeczna. Z grupą docelową dla siebie, czyli dla własnych członków lub dla członków innych organizacji. To przede wszystkim w mikroskali.

Badanie fokusowe było bardzo dobrą okazją do tego, aby respondenci wypowiedzieli się także na temat trudności, jakie związane są z podnoszeniem kwalifikacji oraz umiejętności.

Głównym problemem na jaki zwracano uwagę był fakt wysokich kosztów szkoleń komercyjnych. Pracodawcy bardzo często nie chcą ponosić takich zobowiązań, a pracowników wielokrotnie na to po prostu nie stać. Jeden z respondentów zwrócił także uwagę, że pracodawcy i przełożeni są też bardzo często negatywnie nastawieni do szkoleń. Po pierwsze dlatego, że pracownik w tym czasie musi poświęcić czas na uczestnictwo w zajęciach, co oznacza, że nie będzie mógł w tym czasie wykonywać swoich obowiązków. Wielu przedsiębiorców postrzega taką sytuację jako stratę finansową dla firmy. Ponadto obawiają się, że osoba, która uzyska nowe kwalifikacje będzie chciała otrzymać podwyżkę.

Respondenci zwracali także uwagę na utrudniony dostęp do bezpłatnych szkoleń. Po pierwsze uważali, że ograniczony jest dostęp informacyjny i wiele osób, które są zainteresowane nie jest świadoma, że takie szkolenia będą organizowane. Nawet jak ktoś chce, to nie wie gdzie szukać. Gdyby była chociaż ta jedna strona internetowa, gdzie byłoby wszystko tak jak w BIPie, gdzie mamy dostęp do wszystkich ofert publicznych z całej Polski. I to też nie jest doskonałe. Jedna strona gdzie byłyby wszystkie informacje na temat rozpoczętych naborów do projektów. Niech będzie strona nawet dla województwa lubelskiego w ramach podstrony [efs.gov.pl/lublin](http://efs.gov.pl/lublin). Żeby były informacje o wszystkich projektach, kiedy jest rekrutacja. Tak żeby projektodawca miał obowiązek umieszczania i aktualizowania. Przecież dużo łatwiej byłoby rekrutować tych ludzi do projektów. Oni by się sami rekrutowali. Dodatkowo zwrócono uwagę, że dostęp do tych szkoleń jest bardzo ograniczony. Dzieje się tak z różnych powodów. Wymieniono tutaj problem kryteriów udziału w szkoleniach, które eliminuje wielu zainteresowanych. Ja jeszcze zauważyłam w tych szkoleniach, że teraz to było tylko dla małych i średnich przedsiębiorstw, które nie są w katalogu. Czyli jeżeli ja nie jestem pracownikiem MŚP, to nie mogę skorzystać z tego szkolenia. I tutaj bardzo dużo ludzi chciało, ale ze względu na to, że nie są w MŚP albo korzystali ze wsparcia to już nie mogą. Albo nie mają umowy o pracę. Ponadto wskazano, że każda z firm ma ograniczenia odnośnie ilości osób, które mogą wziąć udział w darmowym doszkalananiu. Wystarczy, że jedna oba z MŚP wzięła udział to pozostali pracownicy już nie mogą i to w żadnych projekcie wzięć

*udziału. To tylko dlatego jest, że tyle przedsiębiorstw ma wziąć udział. Jeden z członków spotkania wyraził także swoje niezadowolenie z faktu, iż listy osób, które korzystały ze wsparcia są bardzo nieaktualne i pracodawcy boją się wysłać swoich pracowników, gdyż obawiają się kar finansowych związanych z kilkukrotnym korzystaniem ze świadczeń. A najśmieszniejsze jest to, że jest nieaktualizowana lista firm, które skorzystały z jakichś form wsparcia. Często jest tak, że pracodawca chce wysłać kolejną osobę, ale boi się, bo on nie pamięta co podpisał. W małej firmie nie ma archiwizacji dokumentów. On nie pamięta, czy ona wzięła czy nie wzięła. Jak można tak odpowiedzialną rzecz jak później egzekucję finansową od firmy za niesłusznie odebraną pomoc egzekwować na podstawie narzędzia, które nie jest aktualizowane. Aktualizowane z kilkumiesięcznym opóźnieniem. Moja firma już wiele uczestników wysłała, ale mnie tam nie ma. Ja nie wiem czy korzystałem z tego działania, czy z innego działania. Część ludzi już u mnie nie pracuje. Ja mogę płacić za kolejnych, bo w tym narzędziu nie mogę się znaleźć? Czy to jest poważne traktowanie?*

Ostatnim z głównych problemów, które zostały w tym kontekście poruszone w trakcie badania z przedstawicielami sektora ekonomii społecznej jest problem niedopasowania oferty szkoleniowej do zapotrzebowania osób chcących z nich skorzystać. *Trzeba dopasować ofertę do ich potrzeb. To już jest zadanie dla urzędów, instytucji, które te pieniądze powinny sensownie przekazywać. Jakiś monitoring, szukanie źródła problemu. To się trochę dzieje w spółdzielniach, trochę to się dzieje. Jednak i ministerstwo i trochę organizacji się interesuje co się dzieje w tych firmach.* Prowadzi to do wniosku, że należy postawić nie na ilość szkoleń ale na ich jakość oraz na fakt, żeby były one w jak najlepszym stopniu dopasowane do oczekiwań osób zainteresowanych. Rekomendacją taką umożliwiłyby kompleksowe i aktualne badania potrzeb osób pracujących oraz samych pracodawców odnośnie kierunków kształcenia.

### **WSKAZÓWKI BADANYCH ODNOŚNIE PROBLEMÓW I SPOSOBÓW ICH ROZWIĄZYWANIA**

Dzięki rozmowie z przedstawicielami instytucji sektora ekonomii społecznej udało się skatalogować największe, w ich opinii, bariery wzrostu zatrudnienia w regionie. Jako bariery ogólne, które charakteryzują nie tylko nasz region, wymieniono tutaj wysokie koszty pracy, niedopasowanie kwalifikacji osób poszukujących pracy do potrzeb i oczekiwań pracodawców. Zwrócono także uwagę na niską stymulację lokalnego rynku przez instytucje publiczne. Jako problemy, które bezpośrednio wynikają z charakterystyki regionu wymieniono upadek przemysłu w województwie lubelskim oraz słabo rozwiniętą infrastrukturę województwa. *Jest brak infrastruktury komunikacyjnej. Tego lotniska, dróg szybkiego ruchu, połączenia z Warszawą. Na pewno to w jakimś stopniu wpływa.*

Przedstawiciele sektora ekonomii społecznej przedstawili także konkretne rozwiązania, które mogłyby wesprzeć grupy pracowników i osoby samozatrudnione. Zwrócono uwagę, że dużą rolę powinny odegrać instytucje lokalne, które muszą prowadzić dokładną diagnozę. *Myszę, że tu samorzady powinny się tu włączyć. One na swoim terenie powinni dobrze diagnozować i w ramach środków, które posiadają w sposób racjonalny tymi środkami gospodarować.*

Postulowano także, aby lokalne władze włączyły się w rozwój przedsiębiorczości. Jeden z respondentów stwierdził: *Nie musi być to finansowe wsparcie. Wsparcie w poszukiwaniu zleceń. Pomoc taka infrastrukturalna, udostępnianie lokali, pomieszczeń, pomoc w prowadzeniu ksiąg rachunkowych. Wsparcie ze strony biznesu lokalnego.* Zwrócono także uwagę na popularyzację spółdzielni socjalnych, które byłyby pewnym rozwiązaniem, które zarówno reintegrowałoby społecznie jak i umożliwiłoby zdobycie doświadczenia zawodowego. *Dobrym pomysłem jest to, co się w niektórych samorządach dzieje...*

*gminy, czy powiaty tworzyły swoje firmy społeczne, gdzie aktywizują swoich bezrobotnych. Tych, którzy mają motywację, umiejętności, bądź chciałby się nauczyć tych umiejętności. Wykonywanie nawet takich prostych usług komunalnych typu sprzątanie, odśnieżanie, gotowanie.*

Ostatnia z rekomendacji dotyczyła wprowadzania w realizacji szkoleń i projektów zbyt ścisłych kryteriów. Respondenci uważali, że bardzo często odgórnie narzucone są określone kwoty, które należy zrealizować w trakcie realizacji projektu. Prowadzi to do faktu, że w jakiś sposób pewne osoby są faworyzowane. Podawano przykłady, że czasami odrzucane były osoby bardzo dobrze przygotowane merytorycznie oraz dobrze rokujące, a tylko ze względu na posiadanie jakiejś cechy (np. niepełnosprawność, płeć itp.) przyjmuje się ludzi, w których inwestowanie jest bardziej ryzykowne i może nie przynieść pożądanego efektów. Oto opinia jednego z członków badani: *wszystkim bezrobotnym należy się wsparcie, natomiast niektórym należy się bardziej ze względu na szanse na przywrócenie do rynku pracy. Ktoś powinien to ocenić. Wybór właściwy osób, kto ma szansę z tego dedykowanego skorzystać, a kto nie.*

## VI. Podsumowanie przeprowadzonych badań

### 6.1. Weryfikacja hipotez

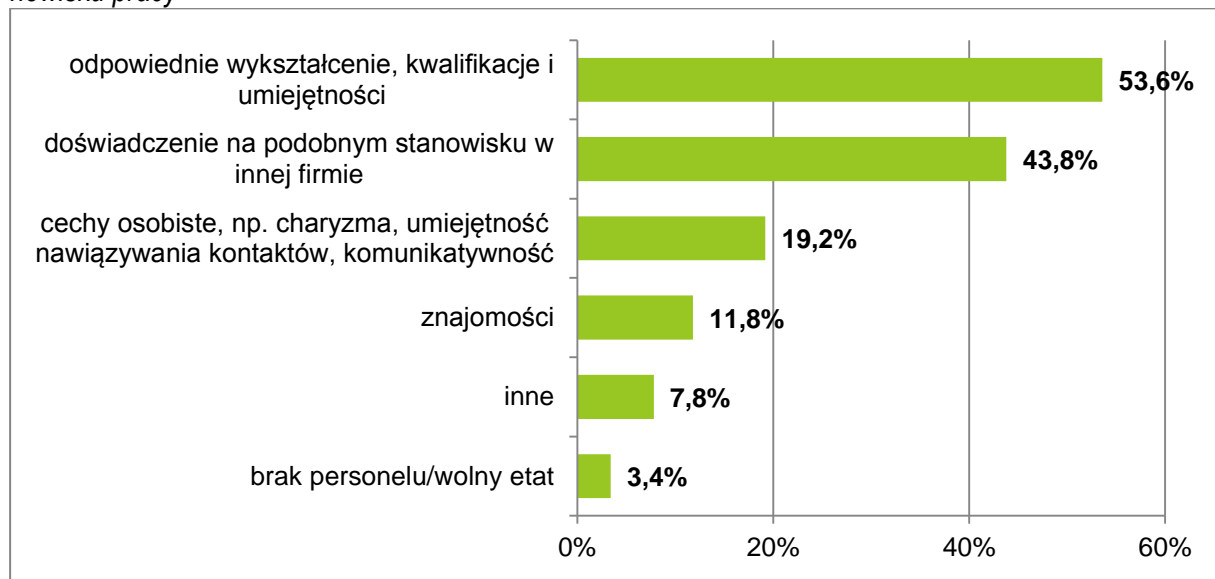
Do weryfikacji hipotez głównej, jak i szczegółowych posłużyły odpowiedzi badanych osób pracujących i samozatrudnionych.

#### HIPOTEZA 1 - potwierdzona

Większość osób uzyskało swoje aktualne zatrudnienie dzięki posiadanym odpowiednim kwalifikacjom, umiejętnościom oraz wiedzy niezbędnej do wykonywania danego zawodu/pracy na danym stanowisku.

Na potrzeby weryfikacji niniejszej hipotezy badawczej analizie poddane zostały związki (tabele krzyżowe) między zmiennymi. Z przeprowadzonego badania wynika, iż w opinii osób pracujących, które wzięły udział w niniejszym badaniu, powodem zatrudnienia na aktualnym stanowisku pracy było w głównej mierze posiadanie odpowiednich kwalifikacji i umiejętności (tzn. odpowiedniego wykształcenia, znajomości języka obcego, posiadanie wiedzy zawodowej) oraz doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku w innej firmie (wykres 36 i 139).

Wykres 139. Czynniki, które zadecydowały o tym, iż respondenci zostali zatrudnieni na aktualnym stanowisku pracy



\* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź  
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Ponadto analizując związek między posiadanym wykształceniem, a wykształceniem, jako czynnikiem, który przesądził, iż osoba została zatrudniona na aktualnym stanowisku pracy, można zauważyć, iż im wyższy poziom wykształcenia respondenta, tym częściej wskazywał on, że o przyjęciu do pracy zadecydował poziom jego wykształcenia (tabela 2).



Tabela 2. Jak Pan/i sądzi, co przesądziło o tym, iż został/a Pan/i zatrudniona na aktualnym stanowisku pracy? – odpowiednie wykształcenie

	tak	tak	nie	nie
wyższe magisterskie (po studiach 2 stopnia)	127	73,8%	45	26,2%
wyższe zawodowe (po studiach 1 stopnia)	25	48,1%	27	51,9%
średnie zawodowe	36	28,1%	92	71,9%
średnie ogólnokształcące	13	27,1%	35	72,9%
zasadnicze zawodowe	19	23,2%	63	76,8%
pomaturalne/policealne	1	9,1%	10	90,9%
podstawowe/gimnazjalne	0	0,0%	7	100,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród osób pracujących [N=500]

### HIPOTEZA 2 – częściowo potwierdzona

Główną przyczyną, dla której badane osoby zdecydowały się na podjęcie jednoosobowej działalności gospodarczej były niskie szanse na uzyskanie zatrudnienia, ze względu na niewystarczające kwalifikacje i umiejętności.

W celu weryfikacji niniejszej hipotezy analizie zostały poddane odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące powodów, dla których podjęli się oni prowadzenia działalności gospodarczej oraz posiadanego przez nich wykształcenia.

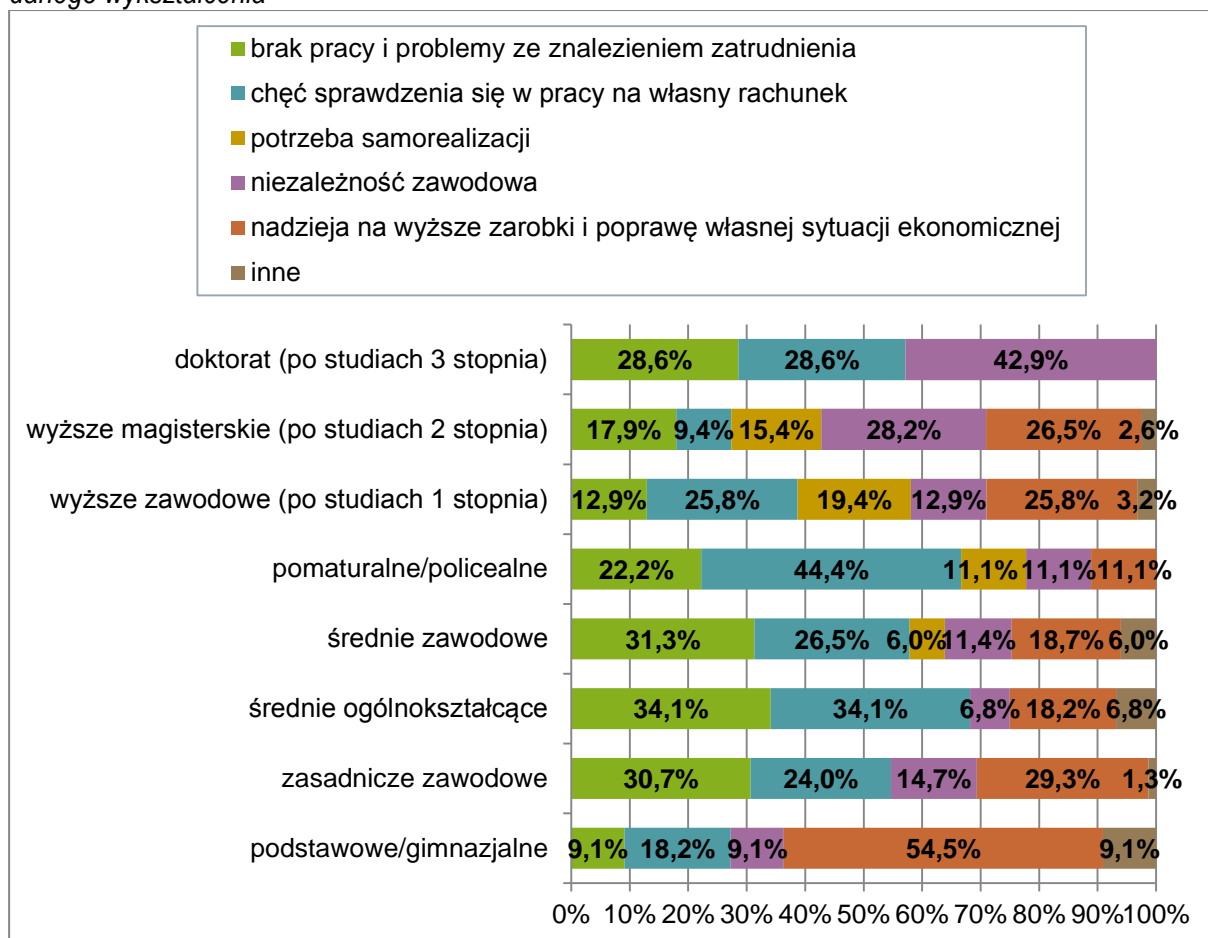
Z przeprowadzonego badania wynika, iż głównymi czynnikami, które zadecydowały o tym, iż badane osoby podjęły się prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej były:

- problemy ze znalezieniem zatrudnienia (25,2%),
- nadzieja na wyższe zarobki i poprawę własnej sytuacji ekonomicznej (23,2%),
- chęć sprawdzenia się w pracy na własny rachunek (23,2%).

Z rozkładu częstości odpowiedzi wynika, iż problemy ze znalezieniem zatrudnienia oraz brak pracy są jednymi z najważniejszych powodów podjęcia się prowadzenia własnej firmy. W ten sposób odpowiedziała ¼ badanych osób samozatrudnionych (wykres 104).

Postawiona hipoteza zakładała również, iż problemy ze znalezieniem zatrudnienia wynikają z niskich kwalifikacji zawodowych. Z przeprowadzonej analizy wynika, iż największy odsetek osób samozatrudnionych stanowią osoby z wykształceniem średnim zawodowym oraz wyższym magisterskim. Osoby z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym oraz średnim ogólnokształcącym stanowią jedynie 10%. Jednakże analizując wskazywane przez respondentów powody rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej, w korelacji z posiadanym przez nich wykształceniem, można zauważyć, iż dla większości osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz średnim zawodowym brak pracy oraz problemy ze znalezieniem zatrudnienia stanowiły główny, wyraźny czynnik wpływający na podjęcie decyzji o rozpoczęciu prowadzenia działalności gospodarczej. W przypadku pozostałych osób, czynnik ten nie był znaczący w podejmowaniu decyzji odnośnie swojego dalszego życia zawodowego. W związku z tym niniejsza hipoteza jest jedynie częściowo potwierdzona, bo już osoby z najniższym poziomem wykształcenia tj. podstawowym/gimnazjalnym w zdecydowanej większości kierowały się nadzieją na wyższe zarobki i poprawę własnej sytuacji ekonomicznej.

Wykres 140. Główne powody rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej wg poziomu posiadanego wykształcenia



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród osób pracujących [N=500]

### HIPOTEZA 3 - potwierdzona

Osoby pracujące znacznie częściej niż osoby samozatrudnione wykazują chęć do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych.

W celu weryfikacji niniejszej hipotezy porównane zostały ze sobą rozkłady odpowiedzi badanych na następujące pytania zawarte w kwestionariuszu wywiadu:

Skierowane do osób pracujących	Skierowane do osób samozatrudnionych
1. Czy w ciągu ostatnich 2 lat podejmował/a Pan/i działania, związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności dla utrzymania obecnego zatrudnienia?	1. Czy w ciągu ostatnich 10 lat podejmował/a Pan/i jakiegokolwiek inicjatywy związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności? (tylko wskazania tak, ale w przeciągu ostatnich dwóch lat)
2. Czy w najbliższym czasie planuje Pan/i uzupełnić swoje kwalifikacje i umiejętności?	2. Czy w najbliższym czasie planuje Pan/i uzupełnić swoje kwalifikacje i umiejętności?

Analiza materiału badawczego wykazała, iż osoby pracujące zdecydowanie częściej w ciągu ostatnich 2 lat podejmowały działania związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności, niż osoby samozatrudnione. Ponadto również częściej deklarowały, iż w najbliższym czasie zamierzają podnieść swe kwalifikacje i umiejętności. Z badania wynika, iż 21,2% osób samozatrudnionych i 44% osób pracujących podejmowało się podnoszenia kwalifikacji i umiejętności, a 27,2% samozatrudnionych i 49,6% pracujących planuje te działania w najbliższym czasie (dane te zostały przedstawione na wykresach 38, 67, 96, 132).

**HIPOTEZA 4 - odrzucona**

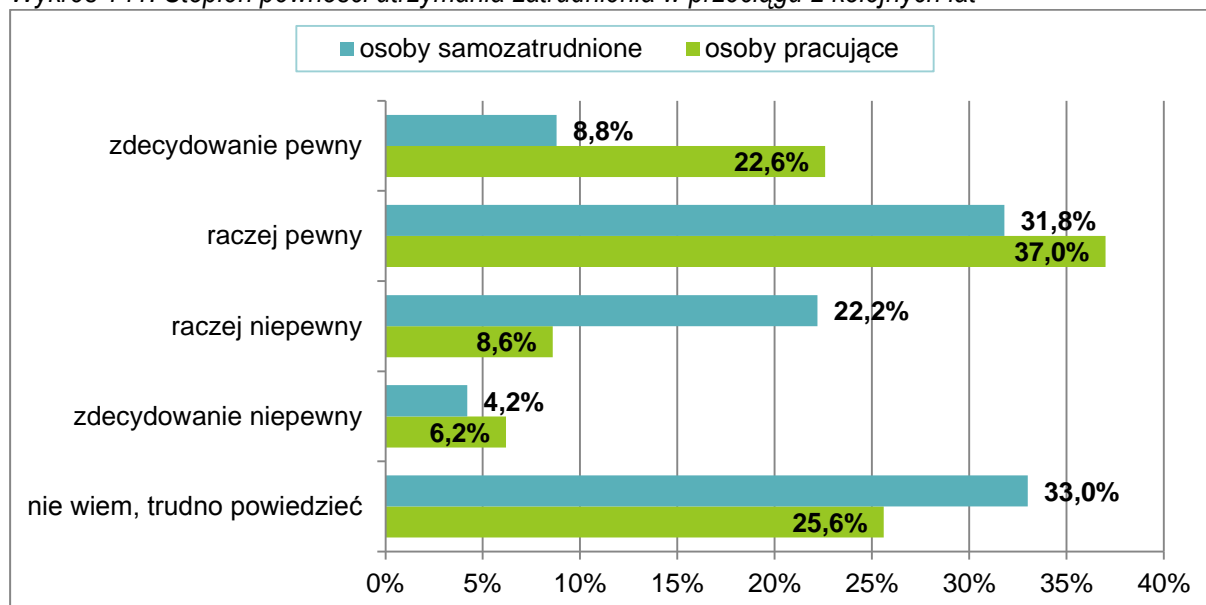
Osoby pracujące mają mniejsze poczucie stabilności zatrudnienia niż osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą.

Na potrzeby weryfikacji niniejszej hipotezy analizie poddane zostały odpowiedzi respondentów na następujące pytania:

Skierowane do osób pracujących	Skierowane do osób samozatrudnionych
1. Proszę ocenić, w jakim stopniu jest Pan/i pewny/a utrzymania zatrudnienia w przeciągu 2 kolejnych lat?	1. Proszę ocenić, w jakim stopniu jest Pan/i pewny/a utrzymania działalności w przeciągu 2 kolejnych lat?

Analiza odpowiedzi osób pracujących i samozatrudnionych wykazała, iż 59,6% osób pracujących i 40,6% osób samozatrudnionych jest pewnych utrzymania zatrudnienia w ciągu kolejnych dwóch lat, natomiast 14,8% osób pracujących oraz 26,4% samozatrudnionych nie jest pewnych utrzymania zajęcia (wykres 59, 125 i 141). Na tej podstawie należy obalić postawioną hipotezę, gdyż z uzyskanych danych wynika jednoznacznie, iż osoby pracujące są bardziej pewne utrzymania zajęcia niż osoby samozatrudnione.

Wykres 141. Stopień pewności utrzymania zatrudnienia w przeciągu 2 kolejnych lat



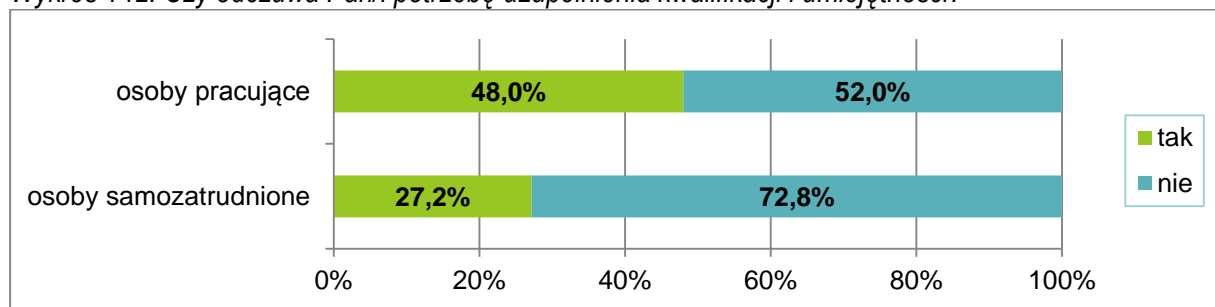
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród osób pracujących [N=500] i samozatrudnionych [N=500]

**HIPOTEZA 5 - potwierdzona**

Osoby pracujące wyrażają większą potrzebę podnoszenia kwalifikacji niż osoby samozatrudnione.

Aby potwierdzić niniejszą hipotezę analizie poddane zostały odpowiedzi respondentów na pytanie „Czy odczuwa Pan/i potrzebę uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności?”. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, iż osoby pracujące zdecydowanie częściej, niż osoby samozatrudnione, wyrażają potrzebę podnoszenia kwalifikacji. Otrzymane wyniki potwierdziły bez wątpienia prawdziwość postawionej hipotezy (wykres 142).

Wykres 142. Czy odczuwa Pan/i potrzebę uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród osób pracujących [N=500] i samozatrudnionych [N=500]

**HIPOTEZA 6 – częściowo potwierdzona**

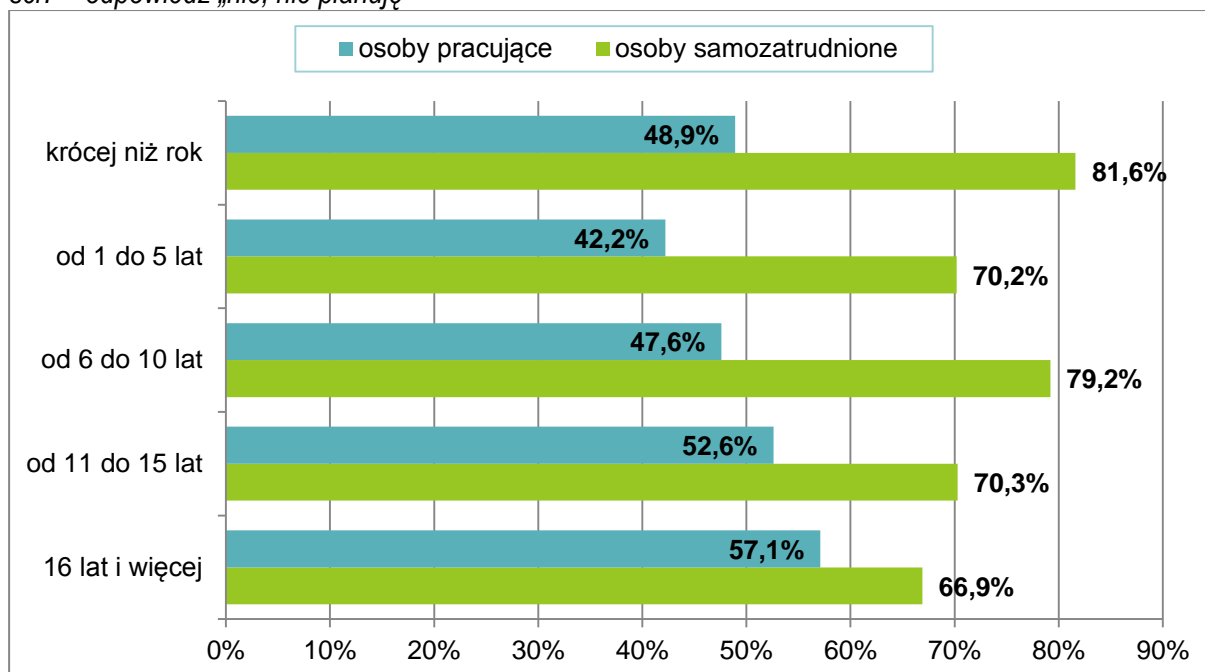
Im dłuższy staż pracy osób pracujących i działalności samozatrudnionych, tym mniejsza skłonność do podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Na potrzeby weryfikacji niniejszej hipotezy analizie poddano odpowiedzi osób pracujących i samozatrudnionych, na następujące pytania:

Skierowane do osób pracujących	Skierowane do osób samozatrudnionych
1. Proszę powiedzieć, jaki jest Pana/i staż w obecnym miejscu pracy?	1. Jaki jest dotychczasowy, łączny, nieprzerwany okres prowadzenia aktualnej działalności gospodarczej?
2. Czy w najbliższym czasie planuje Pan/i uzupełnić swoje kwalifikacje i umiejętności?	

Z przeprowadzonego badania wynika, iż większość osób samozatrudnionych, bez względu na okres prowadzenia aktualnej działalności gospodarczej, nie planuje w najbliższym czasie uzupełnienia swoich kwalifikacji. Podobnie, choć w mniejszym stopniu, sytuacja ta przedstawia się w przypadku osób pracujących. Jednakże analizując dane pozyskane od osób pracujących można zauważyć tendencję, że im dłuższy staż pracy, tym mniejsza skłonność do uzupełniania swoich kwalifikacji. W przypadku osób samozatrudnionych sytuacja przedstawia się natomiast odwrotnie. Na podstawie tych informacji należy przyjąć hipotezę, tylko odnośnie osób pracujących (wykres 143).

Wykres 143. Staż pracy respondentów, a plany dotyczące uzupełnienia swoich kwalifikacji i umiejętności? – odpowiedź „nie, nie planuję”



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród osób pracujących [N=500] i samozatrudnionych [N=500]

#### HIPOTEZA 7 - potwierdzona

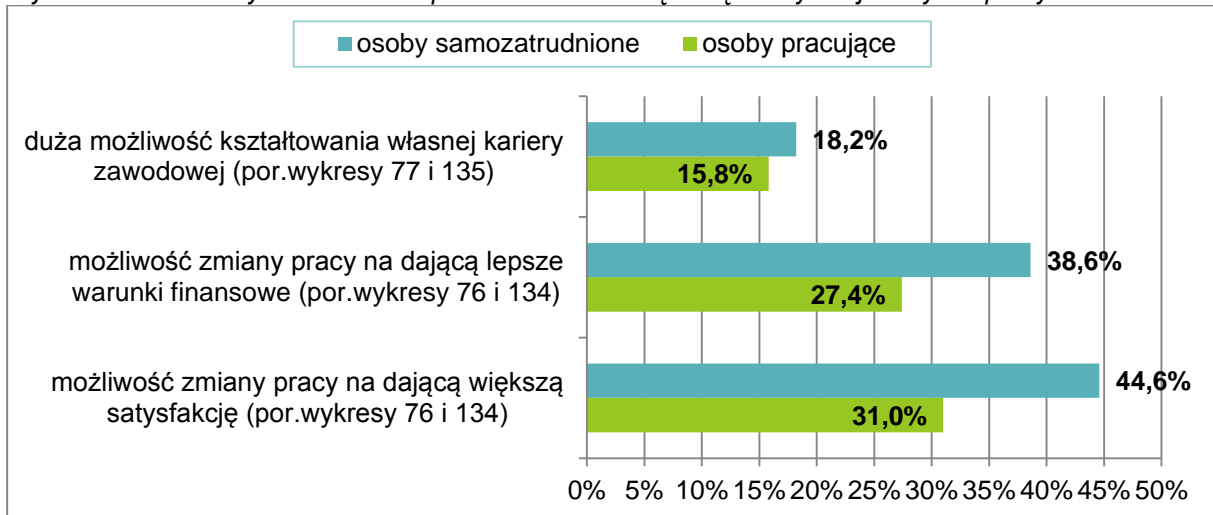
Osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą zdecydowanie lepiej postrzegają swoją sytuację na rynku pracy niż osoby pracujące.

Na potrzeby weryfikacji niniejszej hipotezy analizie podlegały odpowiedzi respondentów, na następujące pytania:

- Czy uważa Pan/i, że w związku z własnymi możliwościami na rynku pracy trudno byłoby Panu/i zmienić pracę na dającą więcej satysfakcji z pracy?
- Czy uważa Pan/i, że w związku z własnymi możliwościami na rynku pracy trudno byłoby Panu/i zmienić pracę na dającą więcej lepsze warunki finansowe?
- Jak Pan/i ocenia możliwość kształtowania własnej kariery zawodowej?

Analizując odpowiedzi respondentów dotyczące postrzegania swojej sytuacji na rynku pracy, można zauważyć, iż osoby samozatrudnione postrzegają dla siebie więcej możliwości na rynku pracy, niż osoby pracujące, gdyż uważają one, że łatwiej byłoby im zmienić pracę na dającą więcej satysfakcji lub większe zarobki. Jednocześnie samozatrudnieni, choć w niewielkim stopniu, lepiej oceniają możliwość kształtowania własnej kariery zawodowej, niż osoby pracujące. W związku z tym, na podstawie przytoczonych danych, zdecydowanie można potwierdzić postawioną hipotezę badawczą. Samozatrudnieni są większymi optymistami jeśli chodzi o dostrzeganie alternatywnych zajęć i możliwości (wykres 144).

Wykres 144. Subiektywna ocena respondentów odnosząca się ich sytuacji na rynku pracy



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród osób pracujących [N=500] i samozatrudnionych [N=500]

**HIPOTEZA 8 - odrzucona**

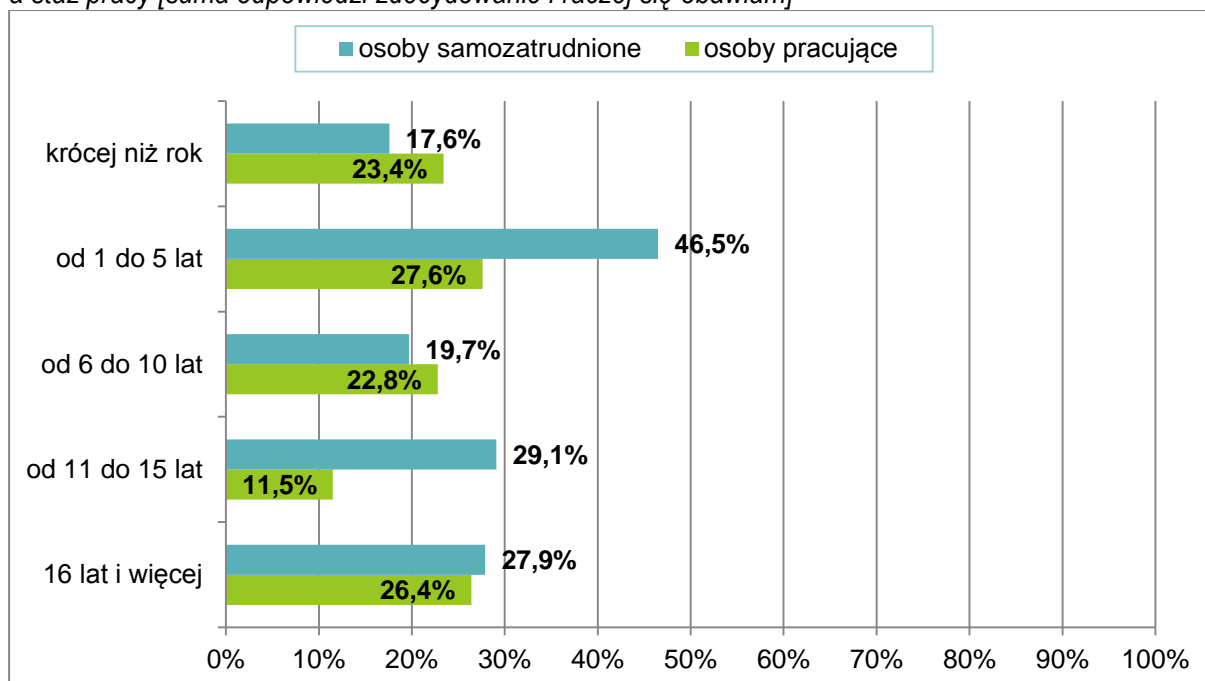
Im dłuższy czas zatrudnienia lub prowadzenia działalności gospodarczej, tym mniejsze obawy przed utratą pracy, bądź niepowodzeniem działalności.

W celu weryfikacji niniejszej hipotezy analizie poddano odpowiedzi respondentów na pytania:

Skierowane do osób pracujących	Skierowane do osób samozatrudnionych
1. Proszę powiedzieć, jaki jest Pana/i staż w obecnym miejscu pracy?	1. Jaki jest dotychczasowy, łączny, nieprzerwany okres prowadzenia aktualnej działalności gospodarczej?
2. Proszę powiedzieć czy obawia się Pan/i utraty pracy?	2. Proszę powiedzieć czy odczuwa Pan/i obawy, iż będzie musiał/a Pan/i zlikwidować działalność gospodarczą?

Z przeprowadzonego badania wynika, iż dłuższy okres zatrudnienia, czy też prowadzenia działalności gospodarczej, nie wpłynął pozytywnie na pewność utrzymania zajęcia. W związku z tym ww. hipotezę należy odrzucić (wykres 149).

Wykres 145. Deklaracje respondentów odnośnie obaw o utratę pracy/niepowodzenie działalności, a staż pracy [suma odpowiedzi zdecydowanie i raczej się obawiam]



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród osób pracujących [N=500] i samozatrudnionych [N=500]

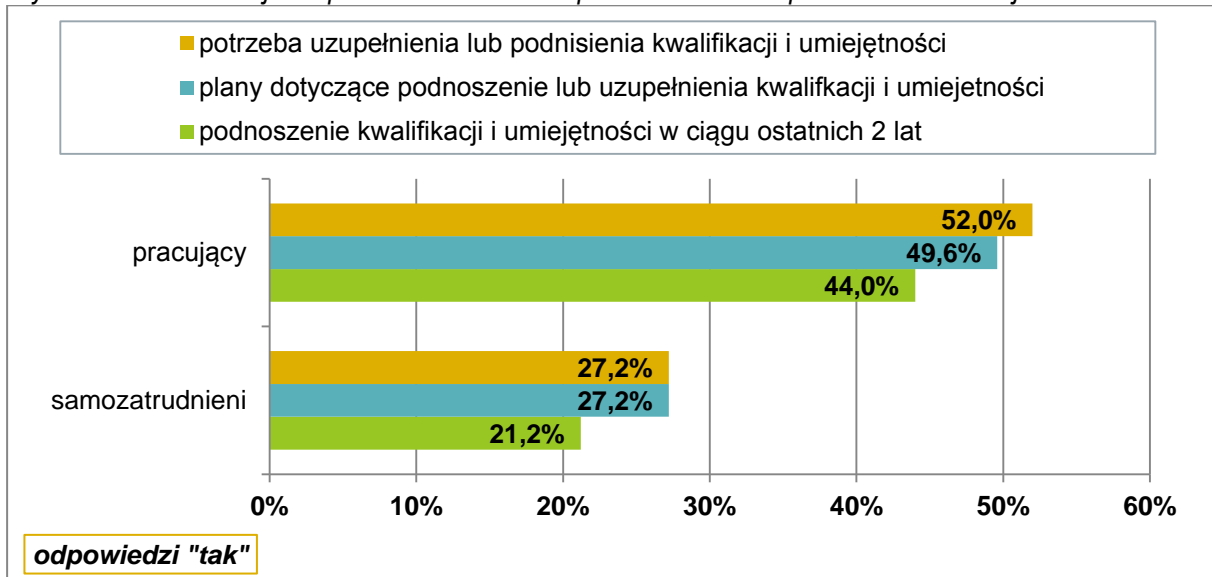
#### HIPOTEZA GŁÓWNA – częściowo potwierdzona

Głównym sposobem (wskazywanym przez większość) radzenia sobie z wymaganiami rynku pracy przez osoby pracujące i samozatrudnione na lubelskim rynku pracy jest stałe podnoszenie swoich kwalifikacji i umiejętności w celu dostosowania się do ciągle zmieniającej się rzeczywistości.

Hipoteza główna podlegała weryfikacji poprzez analizę odpowiedzi respondentów na pytania dotyczące podnoszenia i uzupełniania kwalifikacji w ciągu ostatnich dwóch lat oraz planów w tym zakresie w najbliższym czasie. Z analizy materiału badawczego wynika, iż około połowa badanych osób pracujących w ciągu ostatnich dwóch lat podnosiła lub uzupełniała swoje kwalifikacje i umiejętności, a także planowała podjąć się tych inicjatyw w najbliższym czasie. Jeśli zaś chodzi o osoby samozatrudnione, to ich aktywność w tym zakresie była znacznie mniejsza, gdyż zaledwie 21,2% badanych, w ciągu ostatnich dwóch lat, podejmowało się doksztalcenia oraz jedynie 27,2% planowało to w najbliższym czasie (wykres 150). Ponadto, w większości przypadków, respondenci byli zdania, iż posiadane przez nich kwalifikacje i umiejętności są wystarczające, a ich uzupełnienie lub podniesienie nie poprawi ich sytuacji na rynku pracy (wykres 68 i 135).

Jak wynika z ww. danych osoby pracujące są bardziej aktywne pod względem podnoszenia kwalifikacji i umiejętności, niż osoby samozatrudnione. Na tej podstawie można przyjąć, że dla około połowy osób pracujących i około 1/4 osób samozatrudnionych podnoszenie i uzupełnianie kwalifikacji jest jednym ze sposobów radzenia sobie z wymaganiami rynku pracy. W związku z tym postawiona hipoteza główna może być jedynie częściowo potwierdzona.

Wykres 146. Deklaracje respondentów odnośnie podnoszenie i uzupełniania kwalifikacji



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań wśród osób pracujących [N=500] i samozatrudnionych [N=500]

## 6.2. Wnioski z badania osób pracujących wraz z rekomendacjami

Na podstawie przeprowadzonego badania wśród osób pracujących można wysunąć następujące wnioski:

**WNIOSEK I** Głównym czynnikiem mającym wpływ na uzyskanie obecnego zatrudnienia przez badane osoby jest posiadanie przez nie odpowiedniego wykształcenia oraz doświadczenia na podobnym stanowisku pracy.

**WNIOSEK II** Głównym powodem, dla którego badani obawiają się utraty pracy, jest zła sytuacja finansowa instytucji oraz inne czynniki niezwiązane bezpośrednio z pracownikiem.

**WNIOSEK III** Połowa pracujących musi ciągle podnosić i uzupełniać swoje kwalifikacje i umiejętności, aby móc utrzymać się na rynku pracy. Podejmują się tych działań by zdobyć specjalistyczną wiedzę, niezbędną do wykonywania obowiązków służbowych.

**WNIOSEK IV** Osoby pracujące najlepiej oceniają relacje z kolegami z pracy oraz przełożonym. Ma to bezpośredni wpływ na lepszą jakość pracy, gdyż informują oni swoich przełożonych o wszelkich potrzebach i niejasnościach powstałych w miejscu pracy.

**WNIOSEK V** Osoby pracujące nie są zadowolone z otrzymywanego wynagrodzenia oraz z nadmiaru obowiązków służbowych. Badani uważają, że ich pensje są zbyt niskie w stosunku do ilości nałożonych obowiązków.

**WNIOSEK VI** Osoby pracujące nie tak wysoko jak samozatrudnione oceniają swój potencjał na rynku pracy. Samozatrudnionych, którym łatwo zmienić zajęcie na dające więcej satysfakcji oraz lepsze warunki finansowe jest więcej niż podobnych pracujących.



## **Rekomendacje**

### **1. POPULARYZACJA SZKOLEŃ Z ZAKRESU UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKICH (TRANSFEROWALNYCH), KTÓRE W DZISIEJSZYCH CZASACH STANOWIĄ CORAZ WAŻNIEJSZY CZYNNIK UŁATWIAJĄCY UZYSKANIE I UTRZYMANIE ZATRUDNIENIA.**

Jak pokazały wyniki badania, osoby pracujące w województwie lubelskim cechują się względnie wysokimi kwalifikacjami zawodowymi. W celu poprawy sytuacji lubelskich pracowników należy położyć większy nacisk na wykształcenie w nich takich cech jak: asertywność czy umiejętność zarządzania czasem, w celu poprawy wydajności i jakości wykonywanej pracy.

→ Odbiorcy/instytucje odpowiedzialne za wdrożenie: Powiatowe Urzędy Pracy, projektodawcy PO KL, instytucje szkoleniowe, media regionalne (np. kampania reklamowa o roli umiejętności interpersonalnych).

### **2. UAKTUALNIENIE ISTNIEJĄCEJ W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM OFERTY SZKOLENIOWEJ W CELU DOSTOSOWANIA JEJ NIE TYLKO DO ZAPOTRZEBOWANIA REGIONALNYCH PRACODAWCÓW, ALE TAKŻE DO OCZEKIWAŃ PRACOWNIKÓW.**

Istniejąca oferta szkoleniowa może nie być atrakcyjna dla osób pracujących, gdyż opracowywana jest zwłaszcza pod kątem osób bezrobotnych, czyli dla osób o zazwyczaj niższych kwalifikacjach. Ma ona również na celu przede wszystkim jak najszybsze wprowadzenie tych osób na rynek pracy. Stąd też szkolenia takie przebiegają zwykle w krótkim okresie czasu i odnoszą się do umiejętności niewymagających posiadania wiedzy specjalistycznej. Należy więc położyć nacisk na rozwój zasobów osób pracujących, które pomimo tego, iż w większości charakteryzują się dosyć wysokimi kwalifikacjami (wykształcenie wyższe, coraz częściej techniczne), aby w pełni mogły się rozwijać, potrzebują uczestnictwa w szkoleniach pogłębiających i uaktualniających ich wiedzę oraz zwiększające ich potencjał na rynku pracy, co przeloży się na rozwój lubelskiej gospodarki. Szkolenia takie powinny uwzględniać dłuższy okres trwania, z racji tego, iż przyswojenie wiedzy specjalistycznej wymaga dużego nakładu czasu i pracy.

→ Odbiorcy/instytucje odpowiedzialne za wdrożenie: Powiatowe Urzędy Pracy, projektodawcy PO KL, instytucje szkoleniowe, pracodawcy w regionie.

### **3. SZKOLENIA OSÓB BEZROBOTNYCH NA WIĘKSZĄ SKALĘ POD TZW. „KONKRETNE STANOWISKO PRACY” I KONKRETNE OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW POD TYM WZGLĘDEM.**

Organizowanie na większą skalę szkoleń osób bezrobotnych pod konkretne, oczekujące ich stanowisko pracy. Narzędzie to usprawniłoby proces znajdowania zatrudnienia przez osoby bezrobotne oraz sprawiło, że oferta szkoleniowa byłaby adekwatna do zapotrzebowania rynku pracy oraz osób bezrobotnych. Do każdego zgłoszonego do urzędu pracy stanowiska, dobierano by osobę bezrobotną, która po odpowiednim przeszkoleniu mogłaby zająć to stanowisko.

→ Odbiorcy/instytucje odpowiedzialne za wdrożenie: Powiatowe Urzędy Pracy, projektodawcy PO KL, instytucje szkoleniowe, pracodawcy w regionie.

**4. ORGANIZOWANIE COROCZNEGO KONGRESU PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW Z POSZCZEGÓLNYCH BRANŻ, NA KTÓRYM MOŻLIWA BYŁABY KONFRONTACJA POTRZEB PRACODAWCÓW ORAZ OCZEKIWAŃ PRACOWNIKÓW.**

Spotkania takie byłyby poparte przekazem medialnym, np. poprzez kampanię reklamową uświadamiającą rolę takich dialogów oraz kreującą pracodawców zainteresowanych uczestnictwem w tego rodzaju akcjach, jako liderów.

→ Odbiorcy/instytucje odpowiedzialne za wdrożenie: pracodawcy i pracownicy w regionie, media regionalne (np. kampanie reklamowe).

### **6.3. Wnioski z badania osób samozatrudnionych wraz z rekomendacjami**

Na podstawie przeprowadzonego badania wśród osób samozatrudnionych można wysunąć następujące wnioski:

**WNIOSEK I** Głównymi czynnikami, które zdecydowały o podjęciu prowadzenia działalności gospodarczej, są problemy związane ze znalezieniem zatrudnienia, nadzieja na wyższe zarobki i poprawę własnej sytuacji ekonomicznej.

**WNIOSEK II** Na rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej główny wpływ mają posiadane kwalifikacje i umiejętności, a także zapotrzebowanie na dane produkty i/lub usługi.

**WNIOSEK III** Główną wadą tej formy zatrudnienia jest brak pewności, czy prowadzone firmy będą w stanie utrzymać się na rynku i nie będą przynosić strat finansowych.

**WNIOSEK IV** Prowadzone przez badanych firmy, w opinii respondentów, mają duże możliwości rozwojowe, jednakże ze względu na sytuację ekonomiczną – gospodarczą regionu oraz kraju większość respondentów nie planuje żadnych poważniejszych zmian.

**WNIOSEK V** Główną barierą w prowadzeniu działalności gospodarczej są zbyt wysokie pośrednie koszty pracy oraz złe i niekorzystane rozwiązania fiskalne.

**WNIOSEK VI** Osoby samozatrudnione wykazują średnią aktywność w zakresie podnoszenia i uzupełniania kwalifikacji i umiejętności, gdyż są przekonane, że nie wpłyną one znacznie na polepszenie ich sytuacji zawodowej.

**WNIOSEK VII** Osoby samozatrudnione nie planują w większości przypadków zmiany aktualnej formy zatrudnienia.

## **Rekomendacje**

### **1. ZMNIEJSZENIE OBCIĄŻEŃ FISKALNYCH DLA OSÓB SAMOZATRUDNIONYCH.**

Koszty pośrednie ponoszone przez osoby tworzące jednoosobowe działalności gospodarcze niejednokrotnie przekraczają ich zyski. Coraz więcej osób samozatrudnionych zamyka swoje działalności z racji ich nieopłacalności. Należy zatrzymać ten negatywny trend. Oprócz licznych zachęt do rozpoczęcia prowadzenia własnej firmy (promowanie szeroko pojmowanej przedsiębiorczości), należałoby także pomóc, przynajmniej we wczesnym stadium istnienia firmy, takim osobom. Dobrą formą pomocy będzie np.: ustalenie większej liczby progów dochodowych czy dopuszczenie opłacania obniżonych

składek na ubezpieczenie społeczne przez okres większy niż pierwsze 24 miesiące od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej, w sytuacji osiągnięcia najniższego progu dochodowego, co z pewnością w bardziej adekwatny sposób odniesie się do zróżnicowanej sytuacji osób samozatrudnionych.

→ Odbiorcy/instytucje odpowiedzialne za wdrożenie: ustawodawcy.

## **2. KIEROWANIE WSPARCIA, SZCZEGÓLNIE FINANSOWEGO DO OSÓB PROWADZĄCYCH WŁASNĄ FIRMĘ, BĘDĄCYCH W NIEKORZYSTANEJ SYTUACJI EKONOMICZNEJ**

Z przeprowadzonego badania wynika, iż nieznaczny odsetek osób samozatrudnionych skorzystał z możliwości wsparcia zewnętrznego, które w głównej mierze polegało na pomocy finansowej przy otwieraniu działalności gospodarczej. Jednakże należy zwrócić uwagę, iż w dzisiejszych czasach własną firmę może otworzyć każdy. Problem jednakże pojawia się wówczas, gdy właściciele tych firm nie potrafią utrzymać się na rynku. Pomoc osobom bezrobotnym i poszukującym pracy, w założeniu własnej działalności, nie może kończyć się na wsparciu finansowym jedynie w początkowym stadium działalności firmy. Ważne jest, aby w razie pojawiających się problemów w trakcie prowadzenia działalności, przedsiębiorcy również mieli możliwość otrzymania wsparcia, nie tylko w postaci dofinansowania, ale również w postaci np. szkoleń, dzięki którym zwiększy się szanse na utrzymanie podupadających firm, tak aby ich właściciele ponownie nie powracali do bezrobocia.

→ Odbiorcy/instytucje odpowiedzialne za wdrożenie: samorządy regionalne i lokalne, projektodawcy PO KL, instytucje szkoleniowe, instytucje pośrednictwa pracy.

## **3. WPROWADZENIE NA WIĘKSZĄ SKALĘ SZKOLEŃ UŚWIADAMIAJĄCYCH NA TEMAT OTWIERANIA I PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ ORAZ ZWIĄZANYCH Z NIĄ ZAGROŻEŃ I RYZYK.**

W dobie powszechnie propagowanej przedsiębiorczości i względnie łatwo dostępnych środków na rozpoczęcie prowadzenia własnego biznesu, zaobserwować można zbyt małą świadomość (zwłaszcza wśród najmłodszych kategorii osób samozatrudnionych) dotyczącą realnie ponoszonych kosztów na prowadzenie własnej działalności oraz ryzyka i strat z tym związanych. Bardzo często brak jest też jasno sprecyzowanego pomysłu na prowadzenie własnej firmy, a jak pokazały wyniki badań, wiele z nich koncentruje się wokół szerokich dziedzin, typu handel i utwierdza w przekonaniu, że „jakoś to będzie”. Z tego też powodu tak wiele tych jednoosobowych firm staje się nierentownymi oraz upada.

→ Odbiorcy/instytucje odpowiedzialne za wdrożenie: Powiatowe Urzędy Pracy, projektodawcy PO KL, instytucje szkoleniowe.

## **4. ZACHĘCENIE OSÓB SAMOZATRUDNIONYCH DO PODWYŻSZANIA SWOICH KWALIFIKACJI I UMIEJĘTNOŚCI Z ZAKRESU WIEDZY BRANŻOWEJ, W KTÓREJ PROWADZĄ SWOJĄ DZIAŁALNOŚĆ.**

Przyczyni się to do lepszego planowania realizowanych transakcji i wzrostu umiejętności kierowania własną firmą, jak również przewidywania zmian rozwojowych w danej branży, a tym samym lepszego dostosowania się do potrzeb rynku pracy.

→ Odbiorcy/instytucje odpowiedzialne za wdrożenie: Powiatowe Urzędy Pracy, projektodawcy PO KL, instytucje szkoleniowe.

## VII. Aneks

### 7.1. Aneks tabelaryczny – dotyczący badania osób pracujących

Tabela 3. Jaki profil kształcenia Pan/i ukończył/a – chodzi o ostatnio ukończoną szkołę

	Częstość	Procent
techniczny	199	44,7%
humanistyczny	69	15,5%
ekonomiczny	50	11,2%
medyczny	35	7,9%
ścisły	17	3,8%
prawniczy	14	3,1%
rolniczy	10	2,2%
gastronomiczny	7	1,6%
pedagogiczny	5	1,1%
informatyczny	4	0,9%
handlowy	4	0,9%
odzieżowy/krawiecki	4	0,9%
społeczny	2	0,4%
biologiczny	2	0,4%
mechaniczny	2	0,4%
ogrodniczy	2	0,4%
przyrodniczy	2	0,4%
wychowanie fizyczne	2	0,4%
artystyczny	1	0,2%
administracja	1	0,2%
administracja finansowa	1	0,2%
chemiczny	1	0,2%
elektromonter	1	0,2%
górnicy	1	0,2%
hotelarski	1	0,2%
hydrauliczny	1	0,2%
kulturalno-oświatowy	1	0,2%
medyczny	1	0,2%
muzyczny	1	0,2%
spożywczy	1	0,2%
ślusarski	1	0,2%
tekstylny	1	0,2%
zawodowy	1	0,2%
ogółem	445	100,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=445]

Tabela 4. Proszę podać lokalizację ostatnio ukończonej szkoły?

	Częstość	Procent
Lublin	229	45,8%
Chełm	23	4,6%
Warszawa	22	4,4%
Zamość	18	3,6%
Biała Podlaska	17	3,4%
Kraśnik	10	2,0%
Janów Lubelski	8	1,6%
Puławy	8	1,6%
Radom	8	1,6%
Rzeszów	8	1,6%
Kielce	7	1,4%

WSZECHSTRONNA ANALIZA RYNKU PRACY - DIAGNOZA I PROGNOZA

Biłgoraj	6	1,2%
Krasnystaw	6	1,2%
Stalowa Wola	6	1,2%
Tomaszów Lubelski	6	1,2%
Dęblin	5	1,0%
Hrubieszów	5	1,0%
Lubartów	5	1,0%
Łuków	5	1,0%
Radzyń Podlaski	5	1,0%
Siedlce	5	1,0%
Świdnik	5	1,0%
Ostrów Lubelski	4	0,8%
Bychawa	3	0,6%
Katowice	3	0,6%
Klementowice	3	0,6%
Nalęczów	3	0,6%
Opole Lubelskie	3	0,6%
Parczew	3	0,6%
Poniatowa	3	0,6%
Urzędów	3	0,6%
Włodawa	3	0,6%
Wrocław	3	0,6%
Adamów	2	0,4%
Białystok	2	0,4%
Gałęzów	2	0,4%
Łęczna	2	0,4%
Milanów	2	0,4%
Poznań	2	0,4%
Wysokie	2	0,4%
Zabrze	2	0,4%
Ciechanów	1	0,2%
Czartajew	1	0,2%
Dębica	1	0,2%
Gliwice	1	0,2%
Góry Opolskie	1	0,2%
Jabłoń	1	0,2%
Jakubowice	1	0,2%
Jarosław	1	0,2%
Jaworzno	1	0,2%
Jelenia Góra	1	0,2%
Karpacz	1	0,2%
Kazimierz Dolny	1	0,2%
Kijany	1	0,2%
Łomża	1	0,2%
Łódź	1	0,2%
Międzyrzec Podlaski	1	0,2%
nie pamiętam	1	0,2%
Niemcz	1	0,2%
Nowa Dęba	1	0,2%
Piechów	1	0,2%
Proszkowice	1	0,2%
Przedbórz	1	0,2%
Rejowiec	1	0,2%
Różaniec	1	0,2%
Ryki	1	0,2%
Sinica Różana	1	0,2%
Sobieszyn	1	0,2%
Swory	1	0,2%

Szczecin	1	0,2%
Toruń	1	0,2%
Twarzewiec	1	0,2%
Wisznice	1	0,2%
Wiryki	1	0,2%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Tabela 5. Proszę wskazać jakie to były inicjatywy? [dotyczy podnoszenia kwalifikacji i umiejętności]

	Częstość	Procent
udział w kursie/szkoleniu	278	81,0%
udział w seminariach/konferencjach	69	20,1%
studia podyplomowe	65	19,0%
studia wyższe	56	16,3%
szkoła średnia	11	3,2%
studium	5	1,5%
doktorat	2	0,6%
kurs komputerowy	2	0,6%
prawo jazdy kat.C	2	0,6%
specjalizacja zawodowa	2	0,6%
szkoła policealna	1	0,3%
aplikacja administracyjna	1	0,3%
język obcy	1	0,3%
wewnątrzzakładowe podnoszenie kwalifikacji	1	0,3%
ogółem	496	144,6%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=343]

Tabela 6. Proszę wskazać, jaki jest profil działalności instytucji/firmy, w której Pan/i obecnie jest zatrudniony/a?

	Częstość	Procent
administracja publiczna	90	18,0%
edukacja	67	13,4%
handel	66	13,2%
usługi	42	8,4%
służba zdrowia	34	6,8%
budownictwo	31	6,2%
finanse	21	4,2%
przemysł przetwórczy - spożywczy	19	3,8%
energetyka i surowce	17	3,4%
transport i logistyka	16	3,2%
przemysł przetwórczy - lekki (włókienniczy, tekstylny, skórzano - obuwniczy)	14	2,8%
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	11	2,2%
motoryzacja	10	2,0%
przemysł przetwórczy - chemiczny	8	1,6%
przemysł przetwórczy - mineralny (cementowy, wapienniczo - gipsowy, szklarski, betonowy, ceramiczny)	7	1,4%
nieruchomości	6	1,2%
przemysł przetwórczy - pozostałe (paliwowy - energetyczny, metalurgiczny, elektromaszynowy)	6	1,2%
jednostka wojskowa	6	1,2%
reklama i marketing	4	0,8%
telekomunikacja	4	0,8%
przemysł przetwórczy - drzewno - papierniczy	3	0,6%
kultura i sztuka	3	0,6%
kolejnictwo	2	0,4%
informatyka	1	0,2%
instytucja finansowa	1	0,2%

WSZECHSTRONNA ANALIZA RYNKU PRACY - DIAGNOZA I PROGNOZA

ksiądz	1	0,2%
obsługa stowarzyszeń naukowo - technicznych	1	0,2%
odmowa odpowiedzi	1	0,2%
opiekun w drodze i ze szkoły	1	0,2%
opieka społeczna	1	0,2%
państwowy instytut badawczy	1	0,2%
pomoc osobom niepełnosprawnym	1	0,2%
pomoc społeczna	1	0,2%
produkcja śmigłowców	1	0,2%
spółdzielnia mieszkaniowa	1	0,2%
wykonywanie konstrukcji spawanych	1	0,2%
Ogółem	500	100,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Tabela 7. Jakie kwalifikacje i umiejętności były wymagane na aktualnie zajmowane przez Pana/ią stanowisko?

	Częstość	Procent
nie wymagano	242	48,4%
kwalifikacje zawodowe	63	12,6%
obsługa komputera	39	7,8%
doświadczenie zawodowe	32	6,4%
umiejętność pracy z ludźmi/współpraca w grupie	26	5,2%
prawo jazdy	16	3,2%
wykształcenie kierunkowe	15	3,0%
kursy specjalistyczne/kwalifikacyjne	14	2,8%
zarządzanie zespołem	13	2,6%
obsługa kasy fiskalnej	12	2,4%
obsługa maszyn i urządzeń	12	2,4%
obsługa klienta	11	2,2%
obsługa urządzeń biurowych	9	1,8%
sprawną organizacją pracy	9	1,8%
znajomość języka obcego	9	1,8%
znajomość przepisów prawnych	9	1,8%
obsługa programów komputerowych	7	1,4%
posiadanie dyplomu/certyfikatu	7	1,4%
przygotowanie pedagogiczne	7	1,4%
umiejętność podejmowania decyzji	7	1,4%
znajomość zasad księgowości	6	1,2%
zarządzanie firmą	5	1,0%
sprawność fizyczna	3	0,6%
sprawność manualna	3	0,6%
staż pracy	2	0,4%
uprawnienia budowlane	2	0,4%
znajomość zasad rachunkowości	2	0,4%
odpowiedni poziom wykształcenia	1	0,2%
szybkie liczenie	1	0,2%
szybkie przyswajanie wiedzy	1	0,2%
umiejętność gry na instrumencie	1	0,2%
umiejętność pracy w zespole	1	0,2%
umiejętność sprzedaży	1	0,2%
znajomość zasad sprzedaży	1	0,2%

\* % nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Tabela 8. Jakie umiejętności personalne wymagane były na aktualnie zajmowane przez Pana/ią stanowisko?

	Częstość	Procent
nie wymagano	386	77,2%
komunikatywność	47	9,4%
sumienność	11	2,2%
dyspozycyjność	7	1,4%
odpowiedzialność	6	1,2%
uczciwość	6	1,2%
etyka zawodowa	5	1,0%
niekaralność	5	1,0%
odporność na stres	5	1,0%
odpowiednie reagowanie w różnych sytuacjach	5	1,0%
umiejętności interpersonalne	5	1,0%
zdyscyplinowanie	5	1,0%
kultura osobista	4	0,8%
obowiązkowość	4	0,8%
predyspozycje do wykonywania zawodu	4	0,8%
kreatywność	3	0,6%
mobilność	3	0,6%
orzeczenie lekarskie	3	0,6%
pracowitość	3	0,6%
punktualność	3	0,6%
rzetelność	3	0,6%
samodzielność	3	0,6%
zdeteminowanie	3	0,6%
dokładność	2	0,4%
miła aparycja	2	0,4%
otwartość	2	0,4%
zaangażowanie	2	0,4%
asertywność	1	0,2%
cierpliwość	1	0,2%
dbałość o wizerunek firmy	1	0,2%
dyskrecja	1	0,2%
empatia	1	0,2%
estetyka pracy	1	0,2%
logiczne myślenie	1	0,2%
lojalność	1	0,2%
opanowanie	1	0,2%
podzielność uwagi	1	0,2%
prawdomówność	1	0,2%
precyzyjność	1	0,2%
profesjonalizm	1	0,2%
przedsiębiorczość	1	0,2%
skrupulatność	1	0,2%
solidność	1	0,2%
spryt	1	0,2%
śmiałość	1	0,2%
terminowość	1	0,2%
własna inicjatywa	1	0,2%
wszechstronność	1	0,2%
zaradność	1	0,2%
znajomości	1	0,2%
zorganizowanie	1	0,2%
życzliwość	1	0,2%

\* respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]



Tabela 9. Na pracowników, z jakimi kwalifikacjami występuje w firmie zapotrzebowanie?

	Częstość	Procent
nie wiem	6	9,7%
z kwalifikacjami zawodowymi (np. handlowe, techniczne)	6	9,7%
z wyższym wykształceniem	6	9,7%
fachowców z uprawnieniami i doświadczeniem, specjalistów	4	6,5%
kierowców (np. z prawem jazdy na samochody dostawcze)	4	6,5%
z doświadczeniem zawodowym	4	6,5%
budowlańców (np. dekarzy, murarzy, glazurników)	3	4,8%
elektroników	3	4,8%
elektryków	3	4,8%
pracowników produkcyjnych	3	4,8%
lekarzy	2	3,2%
pedagogów	2	3,2%
piekarzy	2	3,2%
pielęgniarki	2	3,2%
przedstawicieli handlowych, handlowców	2	3,2%
psychologów	2	3,2%
informatyków	1	1,6%
instruktorów tańca, śpiewu, muzyki	1	1,6%
inżynierów	1	1,6%
kolejarzy	1	1,6%
kucharzy	1	1,6%
laborantów	1	1,6%
marketingowców	1	1,6%
masarzy	1	1,6%
mechaników	1	1,6%
monterów	1	1,6%
nauczyciela wspomagającego	1	1,6%
ochroniarzy	1	1,6%
operatorów maszyn i urządzeń	1	1,6%
papierników	1	1,6%
pracowników administracyjnych	1	1,6%
pracowników naukowych	1	1,6%
pracowników technicznych	1	1,6%
prawników	1	1,6%
rehabilitantów	1	1,6%
różnych	1	1,6%
serwisantów	1	1,6%
spawaczy	1	1,6%
sprzedawców	1	1,6%
technologów	1	1,6%
z umiejętnością obsługi kasy fiskalnej	1	1,6%
z umiejętnością pracy w grupie	1	1,6%

\* respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=62]

Tabela 10. Na pracowników, z jakimi umiejętnościami występuje w firmie zapotrzebowanie?

	Częstość	Procent
nie wiem	10	16,1%
zależne od stanowiska pracy	8	12,9%
z doświadczeniem zawodowym	4	6,5%
z uprawnieniami i doświadczeniem	4	6,5%
bez umiejętności	3	4,8%
posiadających siłę i sprawność fizyczną	3	4,8%
z umiejętnościami handlowymi	3	4,8%
z wykształceniem kierunkowym	3	4,8%

posiadających wiedzę	2	3,2%
z językami obcymi	2	3,2%
z kwalifikacjami psychologicznymi	2	3,2%
z umiejętnościami spawarskimi	2	3,2%
z umiejętnościami specjalistyczno-technicznymi	2	3,2%
komunikatywnych	1	1,6%
odpowiedzialnych	1	1,6%
posiadających prawo jazdy	1	1,6%
posiadających szkolenie związane z budownictwem	1	1,6%
posiadających umiejętność szybkiego pisania na komputerze, szybkiego czytania	1	1,6%
posiadających znajomość dziedziny zamówień publicznych	1	1,6%
potrafiących gotować	1	1,6%
prowadzących badania naukowe	1	1,6%
punktualnych	1	1,6%
realizujących założone zadania	1	1,6%
z kulturą osobistą	1	1,6%
z kwalifikacjami pedagogicznymi	1	1,6%
z kwalifikacjami piekarskimi	1	1,6%
z kwalifikacjami pielęgniarскими	1	1,6%
z ukończoną medycyną	1	1,6%
z umiejętnościami muzycznymi	1	1,6%
z umiejętnościami dekarскими	1	1,6%
z umiejętnościami ślusarskimi	1	1,6%
z umiejętnością nawiązywania kontaktu z młodzieżą	1	1,6%
z umiejętnością pracy w grupie	1	1,6%
zdolnych	1	1,6%
związane z obsługą maszyn i urządzeń	1	1,6%
związane z wykonywaniem kominków	1	1,6%

\* respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=62]

## 6.2. Aneks tabelaryczny – dotyczący badania osób samozatrudnionych

Tabela 11. Jaki profil kształcenia Pan/i ukończył/a – chodzi o ostatnio ukończoną szkołę?

	Częstość	Procent
artystyczny	10	2,0%
informatyczny	10	2,0%
prawniczy	21	4,2%
humanistyczny	34	6,8%
medyczny	38	7,6%
ekonomiczny	49	9,8%
techniczny	243	48,6%
ścisły	9	1,8%
handlowy	9	1,8%
społeczny	4	0,8%
rolniczy	3	0,6%
spożywczy	3	0,6%
medyczny	2	0,4%
dietetyk	1	0,2%
gastronomiczny	1	0,2%
kaletnik	1	0,2%
marketing	1	0,2%
mechaniczny	1	0,2%
ogrodniczy	1	0,2%
pedagogiczny	1	0,2%
przyrodniczy	1	0,2%

stosunki międzynarodowe	1	0,2%
zarządzanie i marketing	1	0,2%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Tabela 12. Proszę podać lokalizację ostatnio ukończonej szkoły/uczelni

	Częstość	Procent
Lublin	225	45,0%
Warszawa	27	5,4%
Puławy	26	5,2%
Zamość	25	5,0%
Chełm	21	4,2%
Świdnik	19	3,8%
Biłgoraj	16	3,2%
Lubartów	15	3,0%
Tomaszów Lubelski	13	2,6%
Kraków	10	2,0%
Radzyń Podlaski	10	2,0%
Białystok	8	1,6%
Janów Lubelski	8	1,6%
Opole Lubelskie	8	1,6%
Biała Podlaska	7	1,4%
Łęczna	6	1,2%
Ostrów Lubelski	5	1,0%
Bychawa	4	0,8%
Hrubieszów	4	0,8%
Łuków	4	0,8%
Gdańsk	3	0,6%
Kraśnik	3	0,6%
Bielsko Biała	2	0,4%
Niemce	2	0,4%
Poniatowo	2	0,4%
Radom	2	0,4%
Wrocław	2	0,4%
Abramów	1	0,2%
Belgia	1	0,2%
Braciejowice	1	0,2%
Godziszów	1	0,2%
Grabowiec	1	0,2%
Hajnówka	1	0,2%
Krasnystaw	1	0,2%
Legionowo	1	0,2%
Luków	1	0,2%
Łaziska	1	0,2%
Olsztyn	1	0,2%
Przemyśl	1	0,2%
Radzyń	1	0,2%
Różaniec	1	0,2%
Ryki	1	0,2%
Siedlce	1	0,2%
Siennica Różana	1	0,2%
Szczecin	1	0,2%
Toruń	1	0,2%
Ukraina	1	0,2%
Uścimów	1	0,2%
Wola Osowińska	1	0,2%
Ogółem	500	100%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Tabela 13. Czy poszukuje Pan/i aktualnie pracy?

	Częstość	Procent
tak	9	42,9%
nie	12	57,1%
Ogółem	21	100,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=21]

Tabela 14. W jaki sposób poszukuje Pan/i pracy?

	Częstość	Procent
przeoglądam oferty na stronach internetowych, w prasie i poszukuje interesującego dla mnie ogłoszenia	7	77,8%
zglaszam oferty do tych pracodawców, u których praca najbardziej mnie interesuje	5	55,6%
inne	0	0%

\* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=9]

Tabela 15. Jak często poszukuje Pan/i pracy?

	Częstość	Procent
codziennie	5	55,6%
kilka razy na tydzień	2	22,2%
raz na miesiąc lub rzadziej	2	22,2%
Ogółem	9	100,0%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=9]

Tabela 16. Jakie kroki poczynił/a Pan/i, aby zmienić profil działalności gospodarczej?

	Częstość	Procent
szukam dobrego pomysłu na własny biznes	8	100%
Ogółem	8	100%

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=8]

### 6.3. Wykaz tabel

Tabela 1. Struktura próby .....	20
Tabela 2. Jak Pan/i sądzi, co przesądziło o tym, iż został/a Pan/i zatrudniona na aktualnym stanowisku pracy? – odpowiednie wykształcenie.....	120
Tabela 3. Jaki profil kształcenia Pan/i ukończył/a – chodzi o ostatnio ukończoną szkołę.....	131
Tabela 4. Proszę podać lokalizację ostatnio ukończonej szkoły? .....	131
Tabela 5. Proszę wskazać jakie to były inicjatywy? [dotyczy podnoszenia kwalifikacji i umiejętności].....	133
Tabela 6. Proszę wskazać, jaki jest profil działalności instytucji/firmy, w której Pan/i obecnie jest zatrudniony/a? .....	133
Tabela 7. Jakie kwalifikacje i umiejętności były wymagane na aktualnie zajmowane przez Pana/ią stanowisko? .....	134
Tabela 8. Jakie umiejętności personalne wymagane były na aktualnie zajmowane przez Pana/ią stanowisko? .....	135
Tabela 9. Na pracowników, z jakimi kwalifikacjami występuje w firmie zapotrzebowanie? .....	136
Tabela 10. Na pracowników, z jakimi umiejętnościami występuje w firmie zapotrzebowanie?.....	136
Tabela 11. Jaki profil kształcenia Pan/i ukończył/a – chodzi o ostatnio ukończoną szkołę?.....	137
Tabela 12. Proszę podać lokalizację ostatnio ukończonej szkoły/uczelni.....	138
Tabela 13. Czy poszukuje Pan/i aktualnie pracy? .....	139
Tabela 14. W jaki sposób poszukuje Pan/i pracy?.....	139
Tabela 15. Jak często poszukuje Pan/i pracy? .....	139
Tabela 16. Jakie kroki poczynił/a Pan/i, aby zmienić profil działalności gospodarczej? .....	139

### 6.4. Wykaz wykresów

Wykres 1. Płeć respondentów.....	22
Wykres 2. Wiek respondentów.....	22
Wykres 3. Posiadanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności .....	22
Wykres 4. Podregion, który zamieszkują respondenci.....	23
Wykres 5. Miejsce zamieszkania respondentów.....	23
Wykres 6. Wielkość miejsca zamieszkania respondenta.....	23
Wykres 7. Miejsce zatrudnienia respondenta .....	24
Wykres 8. Wykształcenie respondenta .....	24
Wykres 9. Profil kształcenia respondenta .....	25
Wykres 10. Lokalizacja ostatnio ukończonej szkoły.....	25
Wykres 11. Łączny okres zatrudnienia respondentów na podstawie: a) umów o pracę oraz b) umów cywilnoprawnych .....	26
Wykres 12. Liczba wszystkich dotychczasowych miejsc pracy, w których byli zatrudnieni respondenci na podstawie: a) umowy o pracę oraz b) umów cywilnoprawnych.....	27
Wykres 13. Liczba wszystkich umów u dotychczasowego pracodawcy .....	27
Wykres 14. Łączny okres pozostawania bez pracy, mimo gotowości do jej podjęcia.....	28
Wykres 15. Częstotliwość: a) składania podań o pracę oraz b) uczestnictwa w procesie rekrutacyjnym w ciągu ostatnich 10 lat.....	28
Wykres 16. Deklaracje respondentów odnośnie prowadzenia działalności gospodarczej.....	29
Wykres 17. Profil prowadzonej działalności gospodarczej.....	29
Wykres 18. Okres prowadzenia działalności gospodarczej .....	30
Wykres 19. Przyczyny zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej .....	30
Wykres 20. Podejmowanie inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności w ciągu ostatnich 10 lat .....	31
Wykres 21. Podejmowane inicjatywy związanej z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności .....	31
Wykres 22. Ranga obecnego stanowiska pracy respondenta .....	32
Wykres 23. Charakter wykonywanej przez respondenta pracy .....	32
Wykres 24. Forma zatrudnienia respondenta .....	32
Wykres 25. Wymiar czasu pracy respondenta.....	33
Wykres 26. Staż w obecnym miejscu pracy respondenta.....	33
Wykres 27. Profil działalności instytucji/firmy, w której zatrudnieni są respondenci.....	34
Wykres 28. Liczba pracowników w instytucji/firmie, w której są aktualnie zatrudnieni respondenci .....	34
Wykres 29. Sposób pozyskania informacji odnośnie tego, iż w instytucji/firmie, w której obecnie są zatrudnieni respondenci, poszukują pracownika na stanowisko, które aktualnie jest przez niego zajmowane.....	35

Wykres 30. Etapy procesu rekrutacyjnego, w których brali udział respondenci, starając się o przyjęcie na aktualne miejsce pracy.....	36
Wykres 31. Wykształcenie wymagane na aktualnie zajmowane przez respondentów stanowisko: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500].....	36
Wykres 32. Umiejętności i kwalifikacje (poza wykształceniem) wymagane na aktualnie zajmowane przez respondentów stanowisko.....	37
Wykres 33. Umiejętności personalne wymagane na aktualnie zajmowane przez respondentów stanowisko.....	38
Wykres 34. Doświadczenie zawodowe wymagane na aktualnie zajmowane przez respondentów stanowisko.....	38
Wykres 35. Możliwość wykorzystania w innym miejscu zatrudnienia umiejętności zdobytych w obecnym miejscu pracy.....	39
Wykres 36. Czynniki, które przesądziły o tym, że respondent został zatrudniony na aktualnym stanowisku pracy.....	39
Wykres 37. Podejmowanie w ciągu ostatnich 2 lat, inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności.....	40
Wykres 38. Rodzaje podejmowanych inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności w ciągu ostatnich 2 lat.....	40
Wykres 39. Główne powody, dla których respondenci podnosili i uzupełniali swoje kwalifikacje i umiejętności.....	41
Wykres 40. Czy działania związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności podejmowane były na własny rachunek?.....	41
Wykres 41. Ocena różnych aspektów wykonywanej pracy.....	42
Wykres 42. Deklaracje respondentów odnośnie dyskryminowania go w pracy.....	42
Wykres 43. Powody odczuwanej przez respondentów dyskryminacji.....	43
Wykres 44. Reakcje respondentów w sytuacji gdyby pracodawca dopuścił się wątpliwych etycznie lub prawnie działań.....	44
Wykres 45. Reakcje respondentów w sytuacji gdyby współpracownicy dopuścili się wątpliwych etycznie lub prawnie działań.....	44
Wykres 46. Deklaracje respondentów, odnośnie informowania pracodawcy o niejasnościach powstałych w pracy, czy to z przełożonymi, czy współpracownikami.....	45
Wykres 47. Deklaracje respondentów, odnośnie informowania pracodawcy o swoich odczuciach i potrzebach związanych z obowiązkami służbowymi.....	45
Wykres 48. Deklaracje respondentów odnośnie tego, czy w firmach/instytucjach, w których są zatrudnieni występuje zapotrzebowanie na innych pracowników.....	46
Wykres 49. Kwalifikacje pracowników, na jakie występuje w firmach/instytucjach respondentów zapotrzebowanie.....	47
Wykres 50. Umiejętności pracowników, na jakie występuje w firmach/instytucjach respondentów zapotrzebowanie.....	48
Wykres 51. Czy posiada Pan/i wiedzę na temat planowanego zwiększenia zatrudnienia w instytucji/firmie, w której jest Pan/i zatrudniony/a.....	48
Wykres 52. Plany respondentów odnośnie zmiany aktualnego pracodawcy w ciągu najbliższych dwóch lat.....	49
Wykres 53. Proszę powiedzieć, czy w związku z planowaną zmianą aktualnego pracodawcy, chciałby/chciałaby Pan/i:.....	49
Wykres 54. Jakie kroki Pan/i poczynił/a, aby rozpocząć działalność gospodarczą.....	50
Wykres 55. Powody, dla których respondenci chcieliby zmienić pracę.....	50
Wykres 56. Deklaracje respondentów, odnośnie poszukiwania pracy, w chwili obecnej.....	51
Wykres 57. Sposoby poszukiwania pracy przez respondentów.....	51
Wykres 59. Częstotliwość poszukiwania pracy przez respondentów.....	52
Wykres 59. Stopień pewności utrzymania aktualnego zatrudnienia.....	52
Wykres 60. Stopień pewności otrzymania i utrzymania zatrudnienia w dowolnym/inym miejscu pracy.....	52
Wykres 61. Deklaracje respondentów odnośnie obaw o utratę pracy.....	53
Wykres 62. Czynniki, które przede wszystkim wpływają na to, iż respondenci nie obawiają się utraty pracy.....	53
Wykres 63. Źródła obaw respondentów o utratę zatrudnienia.....	54
Wykres 64. Czy obawy dotyczące utraty pracy są przed respondentów jedynie odczuwane, czy respondenci wiedzą o możliwości utraty pracy od przełożonych?.....	55
Wykres 65. Deklaracje respondentów odnośnie potrzeb zdobycia lub uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności.....	55
Wykres 66. Deklaracje respondentów odnośnie planów (w najbliższym czasie) związanych z uzupełnieniem kwalifikacji i umiejętności.....	55
Wykres 67. Powody, dla których respondenci nie planują podniesienia swoich kwalifikacji i umiejętności.....	56
Wykres 68. Powody chęci podniesienia przez kwalifikacji i umiejętności przez respondentów.....	56
Wykres 69. Z czym będzie związane planowane podniesienie kwalifikacji przez respondentów?.....	57
Wykres 70. Zainteresowanie respondentów podniesieniem kwalifikacji w zakresie ekologicznych rozwiązań technologicznych.....	57



Wykres 71. Czy respondenci uważają, iż posiadanie kwalifikacji w zakresie ekologicznych rozwiązań technologicznych zwiększy ich szanse na rynku pracy? .....	57
Wykres 72. Zainteresowanie respondentów podniesieniem kwalifikacji w zakresie zielonych i białych miejsc pracy ....	58
Wykres 73. Ocena własnych umiejętności współpracy w grupie .....	58
Wykres 74. Czy respondenci uważają, że potrafią zachować w sytuacjach kryzysowych w pracy? .....	59
Wykres 75. Proszę ocenić własny potencjał na rynku pracy.....	59
Wykres 76. Czy respondenci uważają, że w związku z własnymi możliwościami na rynku pracy trudno byłoby zmienić im pracę na dającą więcej a) satysfakcji z pracy oraz b) lepsze warunki finansowe? .....	60
Wykres 77. Jak respondenci oceniają możliwości kształtowania własnej kariery zawodowej? .....	60
Wykres 78. Płeć respondentów.....	65
Wykres 79. Wiek respondentów.....	65
Wykres 80. Posiadanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.....	65
Wykres 81. Podregion, który zamieszkują respondenci.....	66
Wykres 82. Miejsce zamieszkania respondentów.....	66
Wykres 83. Wielkość miejsca zamieszkania respondentów .....	66
Wykres 84. Miejsce prowadzenia działalności przez respondentów [siedziba firmy].....	67
Wykres 85. Wykształcenie respondentów.....	67
Wykres 86. Profil szkoły ukończonej przez respondentów .....	68
Wykres 87. Lokalizacja szkoły ostatnio ukończonej przez respondentów .....	68
Wykres 88. Łączny okres zatrudnienia respondentów na podstawie: a) umów o pracę oraz b) umów cywilnoprawnych .....	69
Wykres 89. Łączny okres pozostawiania przez respondentów bez pracy, mimo gotowości jej podjęcia .....	69
Wykres 90. Liczba podań o pracę złożonych przez respondentów w ciągu ostatnich 10 lat .....	70
Wykres 91. Liczba uczestnictwa w procesie rekrutacyjnym przez respondentów w ciągu ostatnich 10 lat .....	70
Wykres 92. Liczba wszystkich dotychczasowych miejsc pracy, w których respondenci byli zatrudnieni: a) na podstawie umowy o pracę oraz b) na podstawie umów cywilnoprawnych.....	71
Wykres 93. Podejmowanie przez respondentów jakiegokolwiek inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności w ciągu ostatnich 10 lat.....	71
Wykres 94. Rodzaj podejmowanych inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności .....	72
Wykres 95. Zakres podnoszenia kwalifikacji i umiejętności .....	72
Wykres 96. Cel podejmowanych inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności .....	73
Wykres 97. Ogólny charakter prowadzonej działalności gospodarczej.....	73
Wykres 98. Profil prowadzonej działalności gospodarczej.....	74
Wykres 99. Przyczyny wyboru określonego profilu działalności gospodarczej.....	75
Wykres 100. Określenie stopnia ryzykowności wybranego profilu działalności .....	75
Wykres 101. Łączny, nieprzerwany okres prowadzenia aktualnej działalności gospodarczej.....	75
Wykres 102. Dotychczasowa ilość prowadzonych przez respondentów działalności gospodarczych oddzielonych przerwą czasową lub zawieszeniem .....	76
Wykres 103. Liczba zmian profilu działalności firmy .....	76
Wykres 104. Główny powód rozpoczęcia przez respondentów jednoosobowej działalności gospodarczej .....	76
Wykres 105. Otrzymanie jakiegokolwiek wsparcia zewnętrznego przy otwieraniu działalności .....	77
Wykres 106. Rodzaj otrzymanego wsparcia .....	77
Wykres 107. Źródło otrzymanego wsparcia .....	77
Wykres 108. Zakres otrzymanego wsparcia .....	77
Wykres 109. Stopień zadowolenia respondentów z różnych aspektów prowadzonej działalności .....	78
Wykres 110. Ocena możliwości rozwojowych (potencjału) prowadzonych przez respondentów działalności gospodarczych.....	79
Wykres 111. Plany respondentów w związku z sytuacją ekonomiczno – gospodarczą w woj. lubelskim oraz w kraju odnośnie prowadzonych działalności gospodarczych w ciągu najbliższych dwóch lat.....	79
Wykres 112. Powody chęci planowanego w najbliższym czasie zwiększenia zakresu świadczonych usług i/lub rynku zbytu .....	80
Wykres 113. Powody chęci planowanego w najbliższym czasie zmniejszenia zakresu świadczonych usług i/lub rynku zbytu .....	80
Wykres 114. Najistotniejsze bariery, z jakimi spotykają się respondenci prowadzący działalność gospodarczą .....	81
Wykres 115. Ocena sytuacji ekonomicznej firm respondentów w ciągu najbliższych dwóch lat .....	81
Wykres 116. Plany zatrudnieniowe w firmach respondentów w ciągu najbliższych dwóch lat .....	81
Wykres 117. Rodzaj wykształcenia, jakie powinny posiadać osoby, które respondenci chcieliby zatrudnić .....	82
Wykres 118. Rodzaj kwalifikacji, jakie powinny posiadać osoby, które respondenci chcieliby zatrudnić.....	82



Wykres 119. Rodzaj umiejętności, jakie powinny posiadać osoby, które respondenci chcieliby zatrudnić.....	83
Wykres 120. Występowanie zapotrzebowania na nowoczesne rozwiązania technologiczne.....	83
Wykres 121. Zapotrzebowanie na nowoczesne rozwiązania technologiczne wg profilu firmy.....	84
Wykres 122. Plany respondentów dotyczące zmiany aktualnej formy zatrudnienia w ciągu najbliższych dwóch lat.....	85
Wykres 123. Planowany rodzaj zmiany aktualnej formy zatrudnienia .....	85
Wykres 124. Przyczyny chęci zmiany aktualnej formy zatrudnienia .....	86
Wykres 125. Stopień pewności utrzymania działalności gospodarczej w przeciągu 2 kolejnych lat.....	86
Wykres 126. Odczuwanie obaw związanych ze zlikwidowaniem działalności gospodarczej.....	86
Wykres 127. Główny czynnik, który przede wszystkim wpływa na to, iż respondenci są pewni utrzymania działalności gospodarczej na rynku.....	87
Wykres 128. Powody (źródła) obaw związanych ze zlikwidowaniem działalności gospodarczej .....	87
Wykres 129. Plany respondentów dotyczące uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności w najbliższym czasie .....	88
Wykres 130. Przyczyny braku planów odnośnie uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności .....	88
Wykres 131. Powody chęci podniesienia przez respondentów kwalifikacji i umiejętności.....	88
Wykres 132. Zakres, jaki obejmie podniesienie kwalifikacji i umiejętności .....	89
Wykres 133. Zainteresowanie respondentów podniesieniem kwalifikacji w zakresie a) ekologicznych rozwiązań technologicznych i/lub b) związanych z zielonymi i białymi miejscami pracy.....	89
Wykres 134. Ocena stopnia trudności zmiany wykonywanej pracy na dającą a) lepsze warunki finansowe oraz na b) dającą więcej satysfakcji z pracy .....	90
Wykres 135. Ocena możliwości kształtowania własnej kariery zawodowej .....	90
Wykres 136. Rodzaj reakcji respondentów w sytuacjach wątpliwych etycznie lub prawnie podczas wykonywania swych obowiązków w ramach prowadzonej działalności gospodarczej.....	91
Wykres 137. Ocena umiejętności współpracy w grupie respondentów.....	91
Wykres 138. Ocena umiejętności zachowania się w sytuacjach kryzysowych w pracy.....	91
Wykres 139. Czynniki, które zadecydowały o tym, iż respondenci zostali zatrudnieni na aktualnym stanowisku pracy .....	119
Wykres 140. Główne powody rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej wg poziomu posiadanego wykształcenia.....	121
Wykres 141. Stopień pewności utrzymania zatrudnienia w przeciągu 2 kolejnych lat .....	122
Wykres 142. Czy odczuwa Pan/i potrzebę uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności?.....	123
Wykres 143. Staż pracy respondentów, a plany dotyczące uzupełnienia swoich kwalifikacji i umiejętności? – odpowiedź „nie, nie planuję” .....	124
Wykres 144. Subiektywna ocena respondentów odnosząca się ich sytuacji na rynku pracy .....	125
Wykres 149. Deklaracje respondentów odnośnie obaw o utratę pracy/niepowodzenie działalności, a staż pracy [suma odpowiedzi zdecydowanie i raczej się obawiam].....	126
Wykres 150. Deklaracje respondentów odnośnie podnoszenie i uzupełniania kwalifikacji.....	127

## 6.5. Scenariusz wywiadów grupowych

Wszyscy z Państwa reprezentują różne instytucje. Proszę w kilku, kilkunastu zdaniach scharakteryzować profil działalności Państwa instytucji, główne zadania, obszary działania.

Dziękuję. W naszej dyskusji nie będziemy się posługiwać żadnymi ankietami. Interesują nas przede wszystkim dostrzeżone przez Państwa problemy i dobre praktyki, które są rzeczywiste i czasem mogą mieć specyficzny charakter. Każdy z Państwa dobrze zna specyfikę lubelskiego rynku pracy. Mniej potrzebne nam są dziś kolejne ogólne dane czy opinie o tym rynku. Są one formułowane w publikacjach statystycznych oraz w mediach. Interesują nas przede wszystkim bardzo konkretne doświadczenia. Mogą mieć tu Państwo złe i dobre spostrzeżenia. Chcemy poznać wszystkie dobre praktyki związane z osobami pracującymi i samozatrudnionymi oraz usłyszeć o ich kluczowych problemach, dostrzeganych przez Państwa ich trudnościach, obawach, być może dyskryminacjach.

Przedstawię teraz krótko, o jakich osobach chcemy dziś rozmawiać, do nich za każdym razem odnosić się będą pytania:

**Fokus I** - osobach samozatrudnionych, którzy w ramach projektów realizowanych przez Państwa instytucje otrzymali wsparcie na podjęcie działalności, a w niektórych przypadkach wsparcie pomostowe.

**Fokus II** - niepełnosprawnych pracownikach i niepełnosprawnych prowadzących indywidualną działalność gospodarczą, których państwo zatrudniają lub wspierali/wspierają swoją działalnością.

**Fokus III** - pracownikach sektora ekonomii społecznej, czyli sektora, który realizuje działania ukierunkowane na przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczaniu społecznemu, angażując w procesy gospodarcze grupy często pomijane na lokalnych rynkach pracy.

**Fokus IV** - pracownikach instytucji, w których działają Państwa związki zawodowe, i których to pracowników Państwo reprezentują.

### KONKRETYZACJA GRUPY

- Proszę każdego, aby scharakteryzował rolę swojej instytucji wobec wspomnianej grupy osób, o jakiej formie i intensywności jej wsparcia, zaangażowania na jej rzecz możemy mówić, skąd pochodzi wiedza o potrzebach i oczekiwaniach tej grupy osób?
- Jak bardzo zróżnicowana jest/była to grupa? Pod jakim względem?

### DOBRE PRAKTYKI

- Porozmawiamy na początek o źródłach sukcesu tych osób. Posiadają oni zatrudnienie, prowadzą lub przez jakiś czas prowadzili działalność gospodarczą. Jakich ich strategii, a być może czyjeś strategii wobec nich, sprawiają że mogą/mogli utrzymać zatrudnienie lub działalność?
- Co jest lub było dla nich największym źródłem satysfakcji z pracy/działalności? Czy motywacje są zróżnicowane?
- Czy można powiedzieć, że najlepiej radzą sobie ci, którzy potrafią pracować na różnych stanowiskach w zależności od potrzeb pracodawcy?/zmieniać profil działalności w zależności od potrzeb rynku?

### TRUDNOŚCI I OBAWY

- Czy omawiana dziś grupa osób pracujących może odczuwać zagrożenie utraty pracy?/Czy osoby samozatrudnione odczuwają zagrożenie związane z utrzymaniem się na rynku? Czy jest to zależne od branży? Jakich okazały się najtrudniejsze dla nowych przedsiębiorców?
- Jakich są dziś krytyczne czynniki dla utrzymania przez nich zatrudnienia (po stronie pracodawcy czy pracownika?)/działalności?
- Czy wiek lub płeć ma wpływ na występowanie szans i zagrożeń dla tego utrzymania?

**KSZTAŁCENIE**

- Czy pracownicy/prowadzący działalność widzą chętnie podnoszą swoją wiedzę i zdobywają nowe umiejętności? Jaka jest waga tego czynnika dla utrzymania miejsca pracy/działalności?
- Czy zmiana miejsca pracy/profilu działalności jest problemem dla pracujących?
- Jakiego rodzaju szkolenia byłyby najbardziej dziś przydatne omawianej grupie? Jakie mogą mieć potrzeby uzupełniania kwalifikacji?
- Na jakie trudności napotykają przy podnoszeniu kwalifikacji i umiejętności? Jak można im przeciwdziałać?

**WSKAZÓWKI BADANYCH ODNOŚNIE PROBLEMÓW I SPOSOBÓW ICH ROZWIĄZYWANIA**

- Największe bariery wzrostu zatrudnienia (5 najistotniejszych) i samozatrudnienia (5 najistotniejszych) w regionie – wybierzmy wspólnie.
- Jakie rozwiązania zmniejszyłyby obawę o utratę pracy/konieczność zlikwidowania działalności gospodarczej? Krótkoterminowe, długoterminowe?
- Jakie rozwiązania i rekomendacje dotyczące wsparcia pochodzą od samych osób?
- Jakie konkretne rekomendacje i dla jakich instytucji mogą Państwo sformułować dla wsparcia grupy pracowników/samozatrudnionych, o których dziś rozmawialiśmy - przy rozpoczynaniu pracy/działalności oraz dla jej utrzymania/utrzymania go?

## 6.5. Wzór narzędzia badawczego

### ARANŻACJA WYWIADU

Dzień dobry!

Nazywam się ..... i pracuję dla firmy General Projekt Sp. z o.o. z Olsztyna, która na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie realizuje badanie, którego celem jest uzyskanie wiedzy o sposobach radzenia sobie z wymaganiami rynku pracy osób pracujących i samozatrudnionych, którzy są mieszkańcami województwa lubelskiego. Badanie to prowadzone jest w ramach projektu systemowego Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy i jest współfinansowane ze środków Unii Europejskiej.

W związku z powyższym zwracam się do Pana/i z prośbą o udział w prowadzonym przez nas badaniu. Jednocześnie pragnę nadmienić, że został/a Pan/i wybrany do badania w drodze losowania.

**Proszę powiedzieć, czy w ostatnim czasie brał/a Pan/i udział w badaniu osób pracujących i samozatrudnionych. Jeśli nie to czy zgadza się Pan/i na udział w badaniu:**

1	tak, zgadzam się
2	nie zgadzam się, brałem już udział w tym badaniu [proszę zakończyć wywiad]
3	nie zgadzam się [proszę zakończyć wywiad]

[ANKIETER: zgoda na udział w badaniu jest podstawą do kontynuowania badania]

Dziękuję. W pierwszej kolejności muszę upewnić się czy spełnia Pan/i warunki do udziału w badaniu. Jak wspomniane zostało wcześniej badanie ma zostać przeprowadzone wśród osób pracujących lub samozatrudnionych. **Dlatego też proszę powiedzieć, jakie jest Pana/i główne źródło utrzymania:**

1	jestem zatrudniony (na podstawie stosunku pracy lub umowy o dzieło, zlecenia, powołania, wyboru, wykonując pracę nakładczą, ucząc się zawodu otrzymując wynagrodzenie)
2	prowadzę jednoosobową działalność gospodarczą (samozatrudniony)
3	prowadzę działalność gospodarczą i zatrudniam pracowników [proszę zakończyć wywiad]

4	dochody innego członka rodziny - nie jestem zatrudniony [ANKIETER: <b>proszę zakończyć wywiad</b> . W przypadku, gdy z rozmowy z respondentem wynikać będzie, iż jest zatrudniony nielegalnie proszę zaznaczyć odpowiedź nr.5]
5	↳ pracuję nielegalnie

W związku z tym, że spełnia Pan/i warunki udziału w badaniu chciałbym/chciałabym poinformować, że przeprowadzane badanie jest zgodne z Ustawą o ochronie danych osobowych, a wszelkie pozyskane informacje i dane umożliwiające identyfikację rozmówcy nie będą nigdzie publikowane, ani nikomu udostępniane.

Ponadto chciałbym/chciałabym dodać, że w celu kontroli, jakości mojej pracy nasza rozmowa zostanie nagrana.

### Płeć respondenta

[ANKIETER: proszę zaznaczyć – bez odpytywania respondenta]

1	kobieta
2	mężczyzna

### Powiat, który zamieszkuje respondent

1	Powiat biały
2	Powiat parczewski
3	Powiat radzyński
4	Powiat włodawski
5	Powiat m. Biała Podlaska
6	Powiat biłgorajski
7	Powiat chełmski
8	Powiat hrubieszowski
9	Powiat krasnostawski
10	Powiat tomaszowski
11	Powiat zamojski
12	Powiat m. Chełm
13	Powiat m. Zamość

14	Powiat lubartowski
15	Powiat lubelski
16	Powiat łęczyński
17	Powiat świdnicki
18	Powiat m. Lublin
19	Powiat janowski
20	Powiat kraśnicki
21	Powiat łukowski
22	Powiat opolski
23	Powiat puławski
24	Powiat rycki

[ANKIETER: w zależności od rodzaju głównego źródła utrzymania proszę przejść do odpowiedniego kwestionariusza wywiadu – część 1 dotyczy osób zatrudnionych, część 2 – osób samozatrudnionych]

### Kwestionariusz wywiadu CATI skierowany do osób pracujących

#### 1. Jakie posiada Pan/i wykształcenie?

1	podstawowe/gimnazjalne [proszę przejść do pyt.3]
2	zasadnicze zawodowe
3	średnie ogólnokształcące [proszę przejść do pyt.3]
4	średnie zawodowe
5	pomaturalne/policealne
6	wyższe zawodowe (po studiach 1 stopnia)
7	wyższe magisterskie (po studiach 2 stopnia)
8	doktorat (po studiach 3 stopnia)
9	podyplomowe

#### 2. Jaki profil kształcenia Pan/i ukończył/a – chodzi o ostatnio ukończoną szkołę/uczelnię?

[ANKIETER: nie odczytuj kafeterii możliwych odpowiedzi – przyporządkuj podaną przez respondenta odpowiedź do niżej podanych]

1	techniczny
2	humanistyczny
3	ekonomiczny
4	prawniczy
5	medyczny
6	artystyczny
7	ścisły
8	społeczny
9	informatyczny
10	inne, jakie? .....

#### 3. Proszę podać lokalizację ostatniej ukończonej szkoły/uczelni.

[ANKIETER: zapisać podane przez respondenta miasto]

--	--

#### 4. Proszę powiedzieć, jaki jest łączny okres Pana/i zatrudnienia na podstawie umów o pracę?

[ANKIETER: proszę zapisać liczbę lat/miesiący i jednostkę podawaną przez respondenta, tzn. rok/miesiąc]

--	--

#### 5. Proszę powiedzieć, jaki jest łączny okres Pana/i zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych?

[ANKIETER: proszę zapisać liczbę lat/miesiący i jednostkę podawaną przez respondenta, tzn. rok/miesiąc]

--	--

6. Proszę powiedzieć, jaki był łączny okres pozostawania przez Pana/ią bez pracy, mimo gotowości jej podjęcia?

[ANKIETER: proszę zapisać liczbę lat/miesięcy i jednostkę podawaną przez respondenta, tzn. rok/miesiąc]

--	--

**UWAGA! INFORMACJA DLA ANKIETERA!** Przekazanie aplikacji o pracę, nie musi łączyć się z procesem rekrutacyjnym, choć może. Jeśli respondent składał CV na opublikowaną ofertę pracy jedno i drugie oznacza to samo. W przypadku, gdy respondent pozostawiał swe dokumenty w firmach, w których aktualnie nie poszukiwano pracownika, nie będzie to procesem rekrutacyjnym, a jedynie przekazywał będzie on podanie o pracę.

7. Ile razy, w ciągu ostatnich 10 lat złożył/a Pan/i podanie o pracę?

[ANKIETER: zapisać podaną przez respondenta liczbę. Gdy w ciągu ostatnich 10 lat, respondent ani razu nie składał dokumentów rekrutacyjnych, wpisać 0]

--	--

8. Ile razy w ciągu ostatnich 10 lat uczestniczył/a Pan/i w procesie rekrutacyjnym?

[ANKIETER: zapisać podaną przez respondenta liczbę. Gdy w ciągu ostatnich 10 lat, respondent ani razu nie uczestniczył w procesie rekrutacyjnym, wpisać 0]

--	--

9. Proszę wskazać, najczęstsze elementy rekrutacyjne, w których Pan/i uczestniczył/a?

[ANKIETER: respondent może wskazać maks. 2 odpowiedzi]

1	składanie dokumentów o pracę (CV, życiorys, inne niezbędne dokumenty)
2	rozmowa kwalifikacyjna
3	testy psychologiczne
4	testy wiedzy
5	inne, jakie? .....

10. Proszę wskazać liczbę wszystkich dotychczasowych miejsc pracy, w których był/a Pan/i zatrudniona na podstawie umowy o pracę (łącznie z obecną)?

[ANKIETER: zapisać podaną przez respondenta liczbę]

--	--

11. Proszę wskazać liczbę wszystkich dotychczasowych miejsc pracy, w których był/a Pan/i zatrudniona na podstawie umów cywilnoprawnych (łącznie z obecną)?

[ANKIETER: zapisać podaną przez respondenta liczbę]

--	--

12. Proszę wskazać liczbę wszystkich dotychczasowych umów u dotychczasowego pracodawcy?

[ANKIETER: dotyczy umów rodzajowo różnych, zmiany miejsca pracy, zmiany stanowiska, a nie przedłużenia umowy. Proszę zapisać podaną przez respondenta liczbę]

--	--

13. Czy prowadził/a Pan/i kiedykolwiek działalność gospodarczą?

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt. 17]

14. Jaki był profil prowadzonej działalności gospodarczej?

[ANKIETER: nie odczytuj kafeterii możliwych odpowiedzi – przyporządkuj podaną przez respondenta odpowiedź do niżej podanych]

1	budownictwo
2	edukacja
3	finanse
4	handel
5	informatyka
6	motoryzacja

7	nieruchomości
8	usługi
9	reklama i marketing
10	turystyka
11	transport i logistyka
12	inne, jakie? .....

**15. Jak długo prowadził/a Pan/i działalność gospodarczą?**

1	niecały rok
2	od roku do dwóch lat
3	od 3 do 5 lat
4	od 6 do 10 lat
5	od 11 do 20 lat
6	powyżej 20 lat

**16. Jakie były przyczyny tego, iż zaprzestał/a Pan/i prowadzenia działalności gospodarczej?**

[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

1	działalność przestała być opłacalna
2	brak pomysłów na rozwój firmy i dalsze działanie
3	chęć prowadzenia spokojnego życia, bez martwienia się o przyszłość firmy
4	inne, jakie? .....

**17. Czy w ciągu ostatnich 10 lat podejmował/a Pan/i jakiegokolwiek inicjatywy związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności?**

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt. 19]

**18. Proszę wskazać, jakie to były inicjatywy?**

[ANKIETER: nie odczytuj kafeterii możliwych odpowiedzi – przyporządkuj podaną przez respondenta odpowiedź do niżej podanych; możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

1	udział w kursie/szkoleniu
2	udział w seminariach/konferencjach
3	szkoła średnia
4	studia wyższe
5	studia podyplomowe
6	inne, jakie? .....

**19. Proszę wskazać, jakie jest Pana/i obecne stanowisko według aktualnej umowy o pracę?**

**a) ranga stanowiska**

1	szeregowy
2	kierownicze

**b) charakter wykonywanej pracy**

1	pracownik fizyczny
2	pracownik umysłowy

**20. Jaka jest Pana/i forma zatrudnienia?**

1	umowa o pracę na czas określony
2	umowa o pracę na czas nieokreślony
3	umowa o dzieło [proszę przejść do pyt. 22]
4	umowa zlecenie [proszę przejść do pyt. 22]
5	praca nakładcza [proszę przejść do pyt. 22]
6	osoba ucząca się zawodu otrzymująca wynagrodzenie

**21. Jaki jest wymiar etatu Pan/i pracy?**

1	pełny etat
2	pół etatu



3	3/4 etatu
4	inne, jakie? .....

**22. Proszę powiedzieć, jaki jest Pana/i staż w obecnym miejscu pracy?**

1	krótszy niż rok
2	od 1 do 5 lat
3	od 6 do 10 lat
4	od 11 do 15 lat
5	16 lat i więcej

**23. Proszę wskazać, jaki jest profil działalności instytucji/firmy, w której Pan/i obecnie jest zatrudniony/a?**

[ANKIETER: nie odczytuj kafeterii możliwych odpowiedzi – przyporządkuj podaną przez respondenta odpowiedź do niżej podanych]

1	administracja publiczna
2	budownictwo
3	edukacja
4	energetyka i surowce
5	finanse
6	handel
7	informatyka
8	motoryzacja
9	nieruchomości
10	przemysł przetwórczy - chemiczny
11	przemysł przetwórczy - drzewo - papierniczy
12	przemysł przetwórczy - lekki (włókienniczy, tekstylny, skórzano – obuwniczy)
13	przemysł przetwórczy - mineralny (cementowy, wapienniczo – gipsowy, szklarski, betonowy, ceramiczny)
14	przemysł przetwórczy - spożywczy
15	przemysł przetwórczy - pozostałe (paliwowo – energetyczny, metalurgiczny, elektromaszynowy)

16	reklama i marketing
17	rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
18	służba zdrowia
19	telekomunikacja
20	transport i logistyka
21	turystyka
22	usługi
23	inne, jakie? .....

**24. Proszę powiedzieć ilu pracowników jest zatrudnionych w instytucji/firmie, w której jest Pan/i aktualnie zatrudniony/a?**

1	do 9 pracowników (firma mikro)
2	od 10 do 49 pracowników (firma mała)
3	od 50 do 249 (firma średnia)
4	powyżej 250 pracowników (firma duża)

**25. Jaka jest forma własnościowa instytucji/firmy, w której jest Pan/i aktualnie zatrudniony/a?**

1	sektor prywatny
2	sektor publiczny
3	sektor pozarządowy
4	inne

**26. Jaka jest forma prawna instytucji/firmy, w której jest Pan/i aktualnie zatrudniony/a?**

1	instytucja publiczna (m.in. szkoły, urzędy, szpitale)
2	spółka jawna
3	spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
4	spółka akcyjna
5	przedsiębiorstwo prywatne osoby fizycznej
6	przedsiębiorstwo państwowe

7	stowarzyszenie
8	spółdzielnia
9	fundacja
10	inne, jakie? .....
11	nie wiem

**27. W jaki sposób dowiedział się Pan/i o tym, iż w instytucji/firmie, w której aktualnie Pan/i pracuje poszukują pracownika na stanowisko, które aktualnie jest przez Pana/ią zajmowane?**

1	ogłoszenie zamieszczone było w środkach masowego przekazu (prasa, Internet, radio, TV)
2	samodzielne składanie aplikacji w przedsiębiorstwach
3	poprzez urząd pracy
4	poprzez uczestnictwo w targach pracy, dniach kariery, itp.
5	poprzez znajomych
6	inne, jakie? .....

**28. Z jakich etapów składał się proces rekrutacyjny?**

[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

1	składanie dokumentów o pracę (CV, życiorys, inne niezbędne dokumenty)
2	rozmowa kwalifikacyjna
3	testy psychologiczne
4	testy wiedzy
5	inne, jakie? .....

**29. Jakie wykształcenie było wymagane, na aktualnie zajmowane przez Pana/ią stanowisko?**

1	nie było wymagane
2	wykształcenie zasadnicze zawodowe kierunkowe
3	wykształcenie średnie
4	wykształcenie średnie kierunkowe

5	wykształcenie wyższe
6	wykształcenie wyższe kierunkowe

**30. Jakiego rodzaju kwalifikacje – inne niż poziom wykształcenia - były wymagane, na aktualnie zajmowane przez Pana/ią stanowisko? Chodzi o kwalifikacje, które wynikają z określonych dokumentów (świadczenia, dyplomu, itp.)**

[ANKIETER: poprosić respondenta o podanie max. 3 odpowiedzi]

--	--

**31. Jakie umiejętności wymagane były, na aktualnie zajmowane przez Pana/ią stanowisko?**

[ANKIETER: zapytaj o umiejętności w poniżej podanym podziale, podane umiejętności należy prawidłowo przyporządkować do podanych kategorii, tzn. np. dokładność jest umiejętnością personalną, a nie transferowalną w przypadku, gdy któryś rodzaj umiejętności nie był wymagany – zaznacz nie dotyczy; poprosić respondenta o podanie max. 3 odpowiedzi]

**a) umiejętności ściśle związane z zajmowanym stanowiskiem (tzw. nietransferowalne)**

tak, jakie?	
-------------	--

**b) umiejętności, które można przenieść z jednego środowiska pracy do drugiego (tzw. transferowalne)**

tak, jakie?	
-------------	--

**c) umiejętności personalne, opisujące nasz charakter i etykę pracy**

tak, jakie?	
-------------	--

**32. Czy na aktualnie zajmowane przez Pana/ią stanowisko wymagane było posiadanie odpowiedniego doświadczenia?**

1	doświadczenie nie było wymagane
2	wymagano jakiegokolwiek doświadczenia na tym samym lub podobnym

	stanowisku
3	wymagano doświadczenie do roku czasu na tym samym lub podobnym stanowisku
4	wymagano doświadczenie od roku do 2 lat na tym samym lub podobnym stanowisku
5	wymagano doświadczenie od 2 do 5 lat na tym samym lub podobnym stanowisku
6	wymagano doświadczenie powyżej 5 lat na tym samym lub podobnym stanowisku

**33. Czy umiejętności zdobyte w obecnym miejscu pracy mógłby Pan/mogłaby Pani wykorzystać w innym miejscu pracy?**

1	zdecydowanie nie
2	raczej nie
3	nie wiem
4	raczej tak
5	zdecydowanie tak

**34. Jak Pan/i sądzi, co przesądziło o tym, iż został/a Pan/i zatrudniony/a na aktualnym stanowisku pracy?**

[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

1	doświadczenie na podobnym stanowisku w innej firmie
2	odpowiednie wykształcenie
3	znajomość języka obcego
4	cechy osobiste, np. charyzma, umiejętność nawiązywania kontaktów, komunikatywność
5	znajomości
6	inne, jakie? .....

**35. Czy w ciągu ostatnich 2 lat podejmował/a Pan/i działania, związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności dla utrzymania obecnego zatrudnienia?**

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt.39]

**36. Jakie to były działania?**

[ANKIETER: nie odczytuj kafeterii możliwych odpowiedzi – przyporządkuj podaną przez respondenta odpowiedź do niżej podanych; możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

1	udział w kursie/szkoleniu
2	udział w seminariach/konferencjach
3	szkoła średnia
4	studia wyższe
5	studia podyplomowe
6	inne, jakie? .....

**37. Z czym związane było podnoszenie kwalifikacji?**

[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

1	podniesienie poziomu wykształcenia
2	zdobycie wiedzy specjalistycznej, niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych
3	nauka języka obcego
4	nauka programów komputerowych
5	umiejętności interpersonalne i predyspozycje osobowościowe niezbędne lub przydatne w pracy
6	inne, jakie? .....

**38. Czy działania te podejmowane były tylko na własny rachunek?**

1	tak – sam/a pokryłem/am wszystkie koszty
2	nie – część kosztów pokrył pracodawca
3	nie – całość kosztów pokrył pracodawca
4	nie – podnoszenie kwalifikacji było bezpłatne

**39. Czy ma Pan/i potrzebę zdobycia lub uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności?**

1	tak
2	nie

40. Czy w najbliższym czasie planuje Pan/i uzupełnić swoje kwalifikacje i umiejętności?

1	tak, planuję uzupełnić swoje kwalifikacje i umiejętności w ciągu najbliższych kilku miesięcy [proszę przejść do pyt. 42]
2	tak, planuję uzupełnić swoje kwalifikacje i umiejętności w ciągu najbliższych kilku lat [proszę przejść do pyt. 42]
3	nie [proszę przejść do pyt.41, a następnie do 48]

41. Dlaczego nie planuje Pan/i podniesienia swych kwalifikacji i umiejętności?

1	uważam, że są wystarczające
2	nie wpłynie to na polepszenie mojej sytuacji na rynku pracy
3	nie stać mnie na to
4	inne, jakie? .....

42. Co jest powodem chęci podniesienia przez Pana/ią swych kwalifikacji i umiejętności?

1	utrzymanie obecnego zatrudnienia
2	chęć zmiany miejsca pracy
3	chęć uzyskania awansu
4	z osobistych powodów (samorealizacja)
5	inne, jakie? .....

43. Z czym będzie związane planowane podniesienie kwalifikacji?

[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

1	podniesienie poziomu wykształcenia
2	zdobycie wiedzy specjalistycznej, niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych
3	nauka języka obcego
4	nauka programów komputerowych
5	umiejętności interpersonalne i predyspozycje osobowościowe niezbędne lub przydatne w pracy
6	inne, jakie? .....

44. Czy byłby/byłaby Pan/i zainteresowana podniesieniem kwalifikacji w zakresie ekologicznych rozwiązań technologicznych?

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt.46]

45. Czy uważa Pan/i, iż posiadanie kwalifikacji w zakresie ekologicznych rozwiązań technologicznych zwiększy Pana/i szanse na rynku pracy?

1	tak
2	nie

[UWAGA! Ankieter! Białe miejsca pracy - związane ze zdrowiem i opieką społeczną; Zielone miejsca pracy – związane z gospodarką niskoemisyjną, zasobooszczędną]

46. Czy byłby Pan/byłaby Pani zainteresowana podniesieniem kwalifikacji związanych z zielonymi i białymi miejscami pracy?

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt.48]

47. Czy uważa Pan/i, iż posiadanie kwalifikacji związanych z zielonymi i białymi miejscami pracy zwiększy Pana/i szanse na rynku pracy?

1	tak
2	nie

48. Jak bardzo jest Pan/i zadowolony/a z różnych aspektów wykonywanej pracy? Proszę posłużyć się skalą ocen od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zupełny brak zadowolenia, a 5 – pełne zadowolenie.

[ANKIETER: proszę liczbę – ocenę - wpisać w kolumnę z lewej strony]

1	rodzaj wykonywanej pracy
2	wynagrodzenie
3	rozwój osobisty
4	relacje z kolegami
5	relacje z przełożonym

6	obciążenie obowiązkami zawodowymi
7	możliwość utrzymania pracy

**49. Czy w ciągu najbliższych dwóch lat planuje Pan/i zmienić aktualnego pracodawcę?**

1	zdecydowanie nie [proszę przejść do pyt.56]
2	raczej nie [proszę przejść do pyt.56]
3	raczej tak
4	zdecydowanie tak
5	nie wiem, trudno powiedzieć [proszę przejść do pyt.56]

**50. Proszę powiedzieć czy w związku z planowaną zmianą aktualnego pracodawcy, chciałby/chciałaby Pan/i:**

[ANKIETER: respondent powinien wybrać jedną najlepiej odpowiadającą mu możliwość]

1	otworzyć działalność gospodarczą [proszę odpowiedzieć na pyt. 51, a następnie pyt.55]
2	zmienić pracodawcę - w tej samej branży [proszę odpowiedzieć na pyt. 51-54, a do pyt.56]
3	zmienić pracodawcę - w innej branży [proszę odpowiedzieć na pyt. 51-54, a do pyt.56]
4	znaleźć zatrudnienie w instytucji publicznej [proszę odpowiedzieć na pyt. 51-54, a do pyt.56]

**51. Dlaczego chciałby Pan/chciałaby Pani zmienić pracę?**

[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

1	zbyt małe wynagrodzenie
2	zbyt duże obciążenie obowiązkami zawodowymi
3	nie mam możliwości awansu
4	nieodpowiednie warunki pracy
5	nienormowany czas pracy

6	złe relacje z przełożonym
7	złe relacje z kolegami z pracy
8	chciałbym/chciałabym otworzyć własną działalność gospodarczą
9	chciałbym/chciałabym pracować w zawodzie
10	nie odpowiada mi branża, w której jestem zatrudniona
11	nie odpowiada mi styl pracy w firmie, w której jestem zatrudniona
12	inne, jakie? .....

**52. Czy poszukuje Pan/i aktualnie pracy?**

[ANKIETER: pytania 52-54 nie dotyczą osób, które chcą otworzyć własną działalność gospodarczą]

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt.56]

**53. W jaki sposób poszukuje Pan/i pracy?**

[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

1	przeoglądam oferty na stronach internetowych, w prasie i poszukuje interesującego dla mnie ogłoszenia
2	zgłaszam oferty do tych pracodawców, u których praca najbardziej mnie interesuje
3	inne, jakie? .....

**54. Jak często poszukuje Pan/i pracy?**

1	codziennie
2	kilka razy w tygodniu
3	raz na tydzień
4	dwa, trzy razy w miesiącu
5	raz na miesiąc lub rzadziej

**55. Jakie kroki poczynił/a Pan/i aby rozpocząć działalność gospodarczą?**

[ANKIETER: pytanie dotyczy osób, które chcą otworzyć własną działalność gospodarczą; możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

1	szukam dobrego pomysłu na własny biznes
2	zbieram niezbędne dokumenty, które należy złożyć w celu rozpoczęcia prowadzenia własnej działalności
3	złożyłem/złożyłam już niezbędne dokumenty, czekam na zarejestrowanie działalności
4	inne, jakie? .....

**56. Proszę ocenić, w jakim stopniu jest Pan/i pewny/a utrzymania zatrudnienia w przeciągu 2 kolejnych lat. Proszę użyć w tym celu skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 5 najwyższą:**

**a) stopień pewności utrzymania aktualnego zatrudnienia**

1	jestem zdecydowanie niepewny
2	jestem raczej niepewny
3	nie wiem, trudno powiedzieć
4	jestem raczej pewny
5	jestem zdecydowanie pewny [proszę przejść do pkt. b, a następnie zadać pytanie 58 i przejść do pyt. 61]

**b) stopień pewności otrzymania i utrzymania zatrudnienia w dowolnym/innym miejscu pracy**

1	jestem zdecydowanie niepewny
2	jestem raczej niepewny
3	nie wiem, trudno powiedzieć
4	jestem raczej pewny
5	jestem zdecydowanie pewny

**57. Proszę powiedzieć obawia się Pan/i utraty pracy?**

1	zdecydowanie nie [proszę przejść do pyt. 58, a następnie do pyt.61]
2	raczej nie [proszę przejść do pyt. 58, a następnie do pyt.61]
3	raczej tak [proszę przejść do pyt. 59]
4	zdecydowanie tak [proszę przejść do pyt. 59]
5	nie wiem, trudno powiedzieć [proszę przejść do pyt. 61]

**58. Jaki czynnik przede wszystkim wpływa na to, iż nie obawia się Pan/i utraty pracy?**

[ANKIETER: możliwość wskazania jednej najważniejszej odpowiedzi]

1	odpowiednie wykształcenie
2	odpowiednie umiejętności, niezbędne do wykonywania pracy
3	doświadczenie
4	dobre relacje z przełożonym
5	zadowolenie przełożonych z wykonywanej przeze mnie pracy
6	inne, jakie? .....

**59. Proszę powiedzieć, jakie są powody (źródła) tych obaw?**

1	słaba kondycja finansowa firmy
2	złe relacje z przełożonym
3	nie radzenie sobie z obowiązkami służbowymi
4	inne, jakie? .....

**60. Czy obawy dotyczące utraty pracy są jedynie przez Pana/ią odczuwane, czy wie Pan/i o możliwości utraty pracy od przełożonych? Tzn. czy obawy są uzasadnione?**

1	moje obawy nie są uzasadnione, nikt dotychczas nie rozmawiał ze mną o mojej pozycji w pracy
2	moje obawy są uzasadnione, gdyż zostałem/zostałam poinformowany/a o możliwości utraty pracy
3	moje obawy są uzasadnione, zostałem/zostałam poinformowana, choć z niepewnego źródła

4	inne, jakie? .....
---	--------------------

**61. Czy uważa Pan/i że jest dyskryminowana w pracy?**

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt.63]

**62. Co jest powodem odczuwanej dyskryminacji?**

[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

1	pleć
2	wiek
3	wyznanie
4	niepełnosprawność
5	sytuacja rodzinna
6	małe doświadczenie na stanowisku pracy
7	mały staż pracy
8	kwalifikacje i umiejętności wyższe, niż pozostałych pracowników
9	lepsze relacje z pracodawcą
10	inne, jakie? .....

**63. Jakby Pan/i zareagował/a w sytuacji gdyby Pana/i pracodawca dopuścił się wątpliwych etycznie lub prawnie działań?**

1	nic bym nie zrobił/a, to nie moja sprawa
2	zwróciłbym/zwróciłabym uwagę pracodawcy
3	poinformowałbym/poinformowałabym odpowiednie podmioty o postępkach pracodawcy
4	inne, jakie? .....

**64. Jak by Pan/i zareagował/a w sytuacji gdyby Pana/i współpracownicy dopuścili się wątpliwych etycznie lub prawnie działań?**

1	nic bym nie zrobił/a, to nie moja sprawa
2	zwróciłbym/zwróciłabym uwagę współpracownikowi/współpracownikom
3	poinformowałbym/poinformowałabym pracodawcę

4	poinformowałbym /poinformowałabym odpowiednie podmioty o postępkach pracodawcy
5	inne, jakie? .....

**65. Czy informuje Pan/i pracodawcę o niejasnościach powstałych w pracy, czy to z przełożonymi, czy współpracownikami?**

1	tak
2	nie

**66. Czy informuje Pan/i pracodawcę odnośnie swoich odczuć i potrzeb związanych z obowiązkami służbowymi?**

1	tak
2	nie

**67. Jak Pan/i ocenia swoją umiejętność współpracy w grupie? Proszę odnieść się do sytuacji w Pana/i firmie? Proszę posłużyć się w tym celu 5 – stopniową skalą, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę, a 5 najwyższą.**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**68. Czy uważa Pan/i, że potrafi się Pan/i zachować w sytuacjach kryzysowych w pracy?**

[ANKIETER: sytuacje kryzysowe należy rozumieć, jako takie, które są bezpośrednio związane z wykonywaniem obowiązków służbowych]

1	zdecydowanie nie
2	raczej nie
3	raczej tak
4	zdecydowanie tak
5	nie wiem trudno powiedzieć



69. Proszę na skali od 1 do 5 ocenić własny potencjał na rynku pracy, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 5 najwyższą.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

70. Czy uważa Pan/i, że w związku z własnymi możliwościami na rynku pracy trudno byłoby zmienić Panu/i pracę na dającą lepsze warunki finansowe?

1	zdecydowanie nie
2	raczej nie
3	raczej tak
4	zdecydowanie tak
5	nie wiem trudno powiedzieć

71. Czy uważa Pan/i, że w związku z własnymi możliwościami na rynku pracy trudno byłoby zmienić Panu/i pracę na dającą więcej satysfakcji z pracy?

1	zdecydowanie nie
2	raczej nie
3	raczej tak
4	zdecydowanie tak
5	nie wiem trudno powiedzieć

72. Jak Pan/i uważa, czy w instytucji/firmie, w której jest Pan/i zatrudniony/a występuje zapotrzebowanie na innych pracowników?

1	tak, na pracowników o kwalifikacjach i umiejętnościach podobnych do moich [proszę przejść do pyt. 75]
2	tak, na pracowników o innych niż moje kwalifikacjach i umiejętnościach
3	nie ma zapotrzebowania [proszę przejść do pyt. 75]
4	nie wiem, trudno powiedzieć [proszę przejść do pyt. 75]

73. Na pracowników, z jakimi kwalifikacjami występuje w firmie zapotrzebowanie?

--	--

74. Na pracowników, z jakimi umiejętnościami występuje w firmie zapotrzebowanie?

--	--

75. Czy posiada Pan/i wiedzę na temat planowanego zwiększenia zatrudnienia w instytucji/firmie, w której jest Pan/i zatrudniony/a?

1	nie, nie wiem nic o planowanych zatrudnienia
2	tak, wiem, iż planowane jest zwiększenie zatrudnienia
3	tak, wiem, iż nie ma w planach zwiększenia zatrudnienia

76. Jak Pan/i ocenia możliwości kształtowania własnej kariery zawodowej?

1	mam duże możliwości
2	mam średnie możliwości
3	mam małe możliwości
4	nie mam żadnych możliwości
5	nie wiem, trudno powiedzieć

### Metryczka

1. Proszę podać rok Pana/i urodzenia

--	--

2. Miejsce zamieszkania

1	do 5000 mieszkańców
2	5001 – 20 000 mieszkańców
3	20 001 – 50 000 mieszkańców
4	50 001 – 340 000 mieszkańców
5	powyżej 340 000 mieszkańców

3. Miejsce zatrudnienia

1	miejsowość, w której mieszkam
2	teren gminy, którą zamieszkuję

3	teren powiatu, który zamieszkuję
4	teren województwa, które zamieszkuję
5	inne województwo

**4. Czy posiada Pan/i orzeczenie o jakimś stopniu niepełnosprawności?**

1	tak
2	nie

*Dziękuję za poświęcony czas.*

**Kwestionariusz wywiadu CATI skierowany do osób samozatrudnionych**

**1. Jaki był główny powód rozpoczęcia przez Pana/ią jednoosobowej działalności gospodarczej?**

*[ANKIETER: respondent może wskazać jedną, najważniejszą odpowiedź]*

1	brak pracy i problemy ze znalezieniem zatrudnienia
2	chęć sprawdzenia się w pracy na własny rachunek
3	potrzeba samorealizacji
4	niezależność zawodowa
5	nadzieja na wyższe zarobki i poprawę własnej sytuacji ekonomicznej
6	inne, jakie? .....

**2. Czy otwierając działalność gospodarczą otrzymał/a Pan/i jakiegolwiek wsparcie zewnętrzne?**

1	tak
2	nie <i>[proszę przejść do pyt.6]</i>

**3. Jaki było to wsparcie?**

*[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]*

1	finansowe
2	rzeczowe

3	doradcze
4	inne, jakie? .....

**4. Proszę wskazać źródło otrzymanego wsparcia**

*[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]*

1	wsparcie ze środków pochodzących z budżetu państwa
2	wsparcie ze środków Unii Europejskiej
3	inne, jakie? .....

**5. Czego dotyczyło otrzymane wsparcie?**

*[ANKIETER: respondent może wskazać obie możliwości]*

1	pomocy przy rozpoczęciu działalności
2	pomocy w prowadzeniu działalności

**6. Czym kierował/a się Pan/i wybierając profil swej działalności?**

1	zapotrzebowaniem na produkty/usługi na rynku
2	swoimi kwalifikacjami i umiejętnościami
3	swoimi zainteresowaniami
4	inne, jakie? .....

**7. Czy Pana/i zdaniem rozpoczęcie działalności o takim profilu, jaki Pan/i wybrał/a było wówczas ryzykownym przedsięwzięciem?**

1	zdecydowanie nie
2	raczej nie
3	raczej tak
4	zdecydowanie tak
5	<i>nie wiem, trudno powiedzieć</i>

**8. Jakie posiada Pan/i wykształcenie?**

1	podstawowe/gimnazjalne <i>[proszę przejść do pyt.10]</i>
2	zasadnicze zawodowe
3	średnie ogólnokształcące <i>[proszę przejść do pyt.10]</i>

4	średnie zawodowe
5	pomaturalne/policealne
6	wyższe zawodowe (po studiach 1 stopnia)
7	wyższe magisterskie (po studiach 2 stopnia)
8	doktorat (po studiach 3 stopnia)
9	podyplomowe

**9. Jaki profil kształcenia Pan/i ukończył/a – chodzi o ostatnio ukończoną szkołę?**

[ANKIETER: nie odczytuj kafeterii możliwych odpowiedzi – przyporządkuj podaną przez respondenta odpowiedź do niżej podanych]

1	techniczny
2	humanistyczny
3	ekonomiczny
4	prawniczy
5	medyczny
6	artystyczny
7	ścisły
8	społeczny
9	informatyczny
10	inne, jakie? .....

**10. Proszę podać lokalizację ostatniej ukończonej szkoły/uczelni.**

[ANKIETER: zapisać podane przez respondenta miasto]

--	--

**11. Proszę powiedzieć, jaki jest łączny okres Pana/i zatrudnienia na podstawie umów o pracę?**

[ANKIETER: proszę zapisać liczbę lat/miesiący i jednostkę podawaną przez respondenta, tzn. rok/miesiąc]

--	--

**12. Proszę powiedzieć, jaki jest łączny okres Pana/i zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych?**

[ANKIETER: proszę zapisać liczbę lat/miesiący i jednostkę podawaną przez respondenta, tzn. rok/miesiąc]

--	--

**13. Proszę powiedzieć, jaki był łączny okres pozostawania przez Pana/ią bez pracy, mimo gotowości jej podjęcia?**

[ANKIETER: proszę zapisać liczbę lat/miesiący i jednostkę podawaną przez respondenta, tzn. rok/miesiąc]

--	--

**UWAGA! INFORMACJA DLA ANKIETERA!** Przekazanie aplikacji o pracę, nie musi łączyć się z procesem rekrutacyjnym, choć może. Jeśli respondent składał CV na opublikowaną ofertę pracy jedno i drugie oznacza to samo. W przypadku, gdy respondent pozostawiał swe dokumenty w firmach, w których aktualnie nie poszukiwano pracownika, nie będzie to procesem rekrutacyjnym, a jedynie przekazywał będzie on podanie o pracę.

**14. Ile razy, w ciągu ostatnich 10 lat złożył/a Pan/i podanie o pracę?**

[ANKIETER: zapisać podaną przez respondenta liczbę. Gdy w ciągu ostatnich 10 lat, respondent ani razu nie składał dokumentów rekrutacyjnych, wpisać 0]

--	--

**15. Ile razy w ciągu ostatnich 10 lat uczestniczył/a Pan/i w procesie rekrutacyjnym?**

[ANKIETER: zapisać podaną przez respondenta liczbę. Gdy w ciągu ostatnich 10 lat, respondent ani razu nie uczestniczył w procesie rekrutacyjnym, wpisać 0]

--	--

**16. Proszę wskazać, najczęstsze elementy rekrutacyjne, w których Pan/i uczestniczyli/a?**

[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

1	składanie dokumentów o pracę (CV, życiorys, inne niezbędne dokumenty)
2	rozmowa kwalifikacyjna
3	testy psychologiczne
4	testy wiedzy
5	inne, jakie? .....

**17. Proszę wskazać liczbę wszystkich dotychczasowych miejsc pracy, w których była Pan/i zatrudniona na podstawie umowy o pracę?**

[ANKIETER: zapisać podaną przez respondenta liczbę]

--	--

**18. Proszę wskazać liczbę wszystkich dotychczasowych miejsc pracy, w których była Pan/i zatrudniona na podstawie umów cywilnoprawnych?**

[ANKIETER: zapisać podaną przez respondenta liczbę]

--	--

**19. Czy w ciągu ostatnich 10 lat podejmował/a Pan/i jakiegokolwiek inicjatywy związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności?**

1	tak, ale wcześniej niż 2 lata temu [tzn. 3-10 lat temu]
2	tak, ale w przeciągu ostatnich dwóch lat
3	nie [proszę przejść do pyt. 18]

**20. Jakie to były działania?**

[ANKIETER: nie odczytuj kafeterii możliwych odpowiedzi – przyporządkuj podaną przez respondenta odpowiedź do niżej podanych]

1	udział w kursie/szkoleniu
2	udział w seminariach/konferencjach
3	szkoła średnia

4	studia wyższe
5	studia podyplomowe
6	inne, jakie? .....

**21. Z czym związane było podnoszenie kwalifikacji?**

[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

1	podniesienie poziomu wykształcenia
2	zdobycie wiedzy specjalistycznej, niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych
3	nauka języka obcego
4	nauka programów komputerowych
5	umiejętności interpersonalne i predyspozycje osobowościowe niezbędne lub przydatne w pracy
6	inne, jakie? .....

**22. Jaki był cel podejmowanych inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności?**

[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

1	potrzeba samorealizacji
2	potrzeba dostosowania swoich kwalifikacji i umiejętności do potrzeb rynku pracy
3	zwiększenie szans na znalezienie zatrudnienia
4	utrzymanie działalności gospodarczej
5	rozwój działalności gospodarczej
6	inne, jakie? .....

**23. Proszę podać liczbę wszystkich dotychczasowych miejsc pracy przed rozpoczęciem prowadzenia aktualnej działalności gospodarczej?**

[ANKIETER: dotyczy umów rodzajowo różnych, zmiany miejsca pracy, zmiany stanowiska, a nie przedłużenia umowy. Proszę zapisać podaną przez respondenta liczbę]

--	--

24. Jaki jest dotychczasowy, łączny, nieprzerwany okres prowadzenia aktualnej działalności gospodarczej?

[ANKIETER: proszę zapisać, podaną przez respondenta liczbę lat lub miesięcy]

--	--

25. Proszę powiedzieć, na czym polega prowadzona przez Pana/ią działalność gospodarcza?

1	firma produkcyjna
2	firma usługowa
3	firma produkcyjno - usługowa

26. Proszę wskazać, jaki jest profil działalności Pańskiej firmy?

– [ANKIETER: nie odczytuj kafeterii możliwych odpowiedzi – przyporządkuj podaną przez respondenta odpowiedź do niżej podanych]

1	budownictwo
2	edukacja
3	finanse
4	handel
5	informatyka
6	motoryzacja
7	nieruchomości
8	przemysł przetwórczy - lekki (włókienniczy, tekstylny, skórzano – obuwniczy)
9	przemysł przetwórczy - spożywczy
10	przemysł przetwórczy - pozostałe (paliwowo – energetyczny, metalurgiczny, elektromaszynowy, chemiczny, drzewno – papierniczy, mineralny)
11	reklama i marketing
12	rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
13	służba zdrowia
14	telekomunikacja
15	transport i logistyka
16	turystyka
17	usługi
18	inne, jakie? .....

27. Jaka jest dotychczasowa ilość prowadzonych przez Pana/ią działalności gospodarczych oddzielonych przerwą czasową lub zawieszeniem?

[ANKIETER: proszę zapisać, podaną przez respondenta liczbę]

--	--

28. Ile razy zmieniał Pan/zmieniała Pani profil działalności swej firmy?

[ANKIETER: proszę zapisać, podaną przez respondenta liczbę]

--	--

29. Jak bardzo jest Pan/i zadowolony/a z różnych aspekty wykonywanej pracy? Proszę posłużyć się skalą ocen od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zupełny brak zadowolenia, a 5 – pełne zadowolenie.

[ANKIETER: proszę liczbę wpisać w kolumnę z prawej stronie]

1	rodzaj wykonywanej działalności
2	osiągane przychody
3	rozwój osobisty
4	obciążenie obowiązkami zawodowymi
5	zdolność utrzymania działalności
6	ilość czasu spędzanego w pracy

30. Proszę na skali od 1 do 5 ocenić możliwości rozwojowe (potencjał) prowadzonej przez Pana/ią działalności gospodarczej, gdzie 1 oznacza najniższą oceną, a 5 oceną najwyższą.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

31. Proszę określić, co w związku z sytuacją ekonomiczno – gospodarczą w województwie lubelskim oraz w kraju, planuje Pana/i firma w ciągu najbliższych 2 lat:

1	zmniejszyć zakres świadczonych usług i/lub rynek zbytu
2	utrzymać firmę na dotychczasowym poziomie [proszę odpowiedzieć na pyt. 32 i 33, a następnie przejść do pyt. 35]
3	zwiększyć zakres świadczonych usług i/lub rynek zbytu

32. Proszę określić, czy w ciągu najbliższych 2 lat planuje Pan/i zatrudnić pracowników?

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt. 34]
3	nie wiem [proszę przejść do pyt. 34]

33. Proszę powiedzieć, jakimi kwalifikacjami i umiejętnościami powinny cechować się osoby, które chciałby/chciałyby Pan/i zatrudnić

[ANKIETER: poprosić respondenta o wskazanie max. 3 odpowiedzi; w przypadku, gdy nie wymaga zapisać tę odpowiedź]

a) wymagane wykształcenie

--	--

b) wymagane inne niż wykształcenie kwalifikacje

--	--

c) umiejętności

--	--

34. Co jest powodem zmian, jakie planuje Pan/i wprowadzić w najbliższym czasie?

1	niekorzystna sytuacja finansowa firmy
2	chęć zmniejszenie obowiązków służbowych
3	dobra sytuacja finansowa firmy
4	chęć rozwoju firmy oraz siebie
5	zwiększenie obrotów
6	inne, jakie? .....

35. Proszę wskazać dwie najistotniejsze bariery, z jakimi spotyka się Pan/i prowadząc działalność gospodarczą?

[ANKIETER: możliwość wyboru max 2. odpowiedzi]

1	złe, niekorzystane rozwiązania fiskalne
2	obawa przed konkurencją
3	obawa przed biurokracją
4	zbyt duże pośrednie koszty pracy (m.in. opłacanie składek ZUS, podatki, itp.)
5	brak dogodnych warunków dostępu do finansowania działalności
6	inne, jakie? .....

36. Czy uważa Pan/i, że w ciągu kolejnych 2 lat sytuacja ekonomiczna Pana/i firmy?

1	zdecydowanie się pogorszy
2	raczej się pogorszy
3	pozostanie bez zmian
4	raczej się polepszy
5	zdecydowanie się polepszy

37. Czy w ciągu najbliższych dwóch lat planuje Pan/i zmienić aktualną formę zatrudnienia?

1	zdecydowanie nie [proszę przejść do pyt.44]
2	raczej nie [proszę przejść do pyt.44]
3	raczej tak
4	zdecydowanie tak
5	nie wiem, trudno powiedzieć [proszę przejść do pyt.44]

38. Proszę powiedzieć czy w związku z planowaną zmianą aktualnej formy zatrudnienia, chciałby/chciałyby Pan/i:

1	zmienić profil dotychczasowej działalności gospodarczej [proszę przejść do pyt. 39, a następnie do pyt. 43]
2	znaleźć zatrudnienie u przedsiębiorcy, prowadzącego działalność o podobnym

	profilu, co prowadzona przeze mnie działalność [proszę odpowiedzieć na pyt. 39-42, a następnie przejść do pyt.44]
3	znaleźć zatrudnienie u przedsiębiorcy, prowadzącego działalność o innym profilu, co prowadzona przeze mnie działalność [proszę odpowiedzieć na pyt. 39-42, a następnie przejść do pyt.44]
4	znaleźć zatrudnienie w instytucji publicznej [proszę odpowiedzieć na pyt. 39-42, a następnie przejść do pyt.44]

**39. Dlaczego chciałby Pan/chciałyby Pani zmienić aktualną formę zatrudnienia?**

[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

1	nieopłacalność prowadzenia tego rodzaju działalności gospodarczej
2	zbyt duże obciążenie obowiązkami służbowymi
3	zbyt duża odpowiedzialność
4	niestabilność finansowa
5	inne, jakie? .....

**40. Czy poszukuje Pan/i aktualnie pracy?**

[ANKIETER: pytania 40-42 dotyczy tych osób, które chcą zamknąć działalność gospodarczą na rzecz pracy najemnej]

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt. 44]

**41. W jaki sposób poszukuje Pan/i pracę?**

1	przeoglądam oferty na stronach internetowych, w prasie i poszukuje interesującego dla mnie ogłoszenia
2	zgłaszam oferty do tych pracodawców, u których praca najbardziej mnie interesuje
3	inne, jakie? .....

**42. Jak często poszukuje Pan/i pracy?**

1	codziennie
2	kilka razy na tydzień
3	raz na tydzień

4	dwa, trzy razy w miesiącu
5	raz na miesiąc lub rzadziej

**43. Jakie kroki poczynił/a Pan/i aby zmienić profil działalności gospodarczej?**

[ANKIETER: pytanie dotyczy osób, które chcą zmienić profil działalności gospodarczej]

1	szukam dobrego pomysłu na własny biznes
2	poszukuje osób, z którymi mógłbym/mogłabym rozpocząć współpracę
3	inne, jakie? .....

**44. Proszę ocenić, w jakim stopniu jest Pan/i pewny/a utrzymania działalności w przeciągu 2 kolejnych lat. Proszę użyć w tym celu skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 5 najwyższą:**

1	jestem zdecydowanie niepewny
2	jestem raczej niepewny
3	nie wiem, trudno powiedzieć
4	jestem raczej pewny
5	jestem zdecydowanie pewny [proszę przejść do pyt. 46, a następnie do pyt. 48]

**45. Proszę powiedzieć czy odczuwa Pan/i obawy, że będzie Pan/i musiał/a zlikwidować działalność gospodarczą?**

1	zdecydowanie tak [proszę przejść do pyt. 47]
2	raczej tak [proszę przejść do pyt. 47]
3	raczej nie [proszę przejść do pyt. 46, a następnie do pyt. 48]
4	zdecydowanie nie [proszę przejść do pyt. 46, a następnie do pyt. 48]
5	nie wiem, trudno powiedzieć [proszę przejść do pyt. 48]

**46. Jaki jest główny czynnik, który przede wszystkim wpływa na to, iż jest Pan/i pewien/a utrzymania działalności gospodarczej na rynku?**

[ANKIETER: możliwość wskazania jednej najważniejszej odpowiedzi]

1	dobra organizacja pracy
2	renoma wśród klientów, posiadane referencje
3	mała liczba firm, które zajmują się podobną działalnością (mała konkurencja)



4	stała, utrzymująca się liczba klientów/zleceń
5	inne, jakie? .....

**47. Proszę powiedzieć, jakie są powody (źródła) tych obaw?**

[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

1	słaba kondycja finansowa firmy
2	duża konkurencja
3	zmniejszająca się systematycznie liczba klientów/zleceń
4	inne, jakie? .....

**48. Czy uważa Pan/i, że w związku z własnymi możliwościami na rynku pracy trudno byłoby zmienić Panu/i wykonywaną pracę na dającą lepsze warunki finansowe?**

1	zdecydowanie tak
2	raczej tak
3	raczej nie
4	zdecydowanie nie
5	nie wiem, trudno powiedzieć

**49. Czy uważa Pan/i, że w związku z własnymi możliwościami na rynku pracy trudno byłoby zmienić Panu/i wykonywaną pracę na dającą więcej satysfakcji z pracy?**

1	zdecydowanie tak
2	raczej tak
3	raczej nie
4	zdecydowanie nie
5	nie wiem, trudno powiedzieć

**50. Czy ma Pan/i potrzebę zdobycia dodatkowych lub uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności?**

1	tak
2	nie

**51. Czy w najbliższym czasie planuje Pan/i uzupełnić swoje kwalifikacje i umiejętności?**

1	tak, planuje uzupełnić swoje kwalifikacje i umiejętności w ciągu najbliższych kilku miesięcy [proszę przejść do pyt. 53]
2	tak, planuje uzupełnić swoje kwalifikacje i umiejętności w ciągu najbliższych kilku lat [proszę przejść do pyt. 53]
3	nie [proszę przejść do pyt.52, a następnie do 59]

**52. Dlaczego nie planuje Pan/i podniesienia swych kwalifikacji i umiejętności?**

1	uważam, że są wystarczające
2	nie wpłynie to na polepszenie mojej sytuacji na rynku pracy
3	nie stać mnie na to
4	inne, jakie? .....

**53. Co jest powodem chęci podniesienia przez Pana/ią swych kwalifikacji i umiejętności?**

1	utrzymanie działalności na rynku
2	chęć zmiany miejsca pracy
3	z osobistych powodów (samorealizacja)
4	inne, jakie? .....

**54. Z czym będzie związane planowane podniesienie kwalifikacji?**

[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

1	podniesienie poziomu wykształcenia
2	zdobycie wiedzy specjalistycznej, niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych
3	nauka języka obcego
4	nauka programów komputerowych
5	umiejętności interpersonalne i predyspozycje osobowościowe niezbędne lub przydatne w pracy
6	inne, jakie? .....

55. Czy byłby Pan/byłaby Pani zainteresowana podniesieniem kwalifikacji w zakresie ekologicznych rozwiązań technologicznych?

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt.57]

56. Czy uważa Pan/i, iż posiadanie kwalifikacji w zakresie ekologicznych rozwiązań technologicznych zwiększy Pana/i szanse na rynku pracy?

1	tak
2	nie

*[UWAGA ! Ankieter! Białe miejsca pracy - związane ze zdrowiem i opieką społeczną; Zielone miejsca pracy – związane z gospodarką niskoemisyjną, zasobooszczędną]*

57. Czy byłby Pan/byłaby Pani zainteresowana podniesieniem kwalifikacji związanych z zielonymi i białymi miejscami pracy?

1	tak
2	nie [proszę przejść do pyt.59]

58. Czy uważa Pan/i, iż posiadanie kwalifikacji związanych z zielonymi i białymi miejscami pracy zwiększy Pana/i szanse na rynku pracy?

1	tak
2	nie

59. Jak Pan/i ocenia możliwości kształtowania własnej kariery zawodowej?

1	mam duże możliwości
2	mam średnie możliwości
3	mam małe możliwości
4	nie mam żadnych możliwości
5	nie wiem, trudno powiedzieć

60. Czy w Pana/i firmie występuje zapotrzebowanie na nowoczesne rozwiązania technologiczne?

1	tak
2	nie

61. Jak by Pan/i zareagował/a w sytuacjach wątpliwych etycznie lub prawnie podczas wykonywania swych obowiązków w ramach prowadzonej działalności gospodarczej?

1	nic bym nie zrobił/a, to nie moja sprawa
2	zwróciłbym/zwróciłabym uwagę osobom, z którymi współpracuję
3	poinformowałbym/poinformowałabym odpowiednie podmioty o tym postępku
4	inne, jakie? .....

62. Jak Pan/i ocenia swoją umiejętność współpracy w grupie? Proszę posłużyć się w tym celu 5 – stopniową skalą, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę, a 5 najwyższą.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

63. Czy uważa Pan/i, że potrafi się Pan/i zachować w sytuacjach kryzysowych w pracy?

*[ANKIETER: sytuacje kryzysowe należy rozumieć, jako takie, które są bezpośrednio związane z wykonywaniem obowiązków służbowych]*

1	zdecydowanie nie
2	raczej nie
3	raczej tak
4	zdecydowanie tak
5	nie wiem trudno powiedzieć

**Metryczka**

**1. Proszę podać rok Pana/i urodzenia**

--	--

**2. Miejsce zamieszkania**

1	do 5000 mieszkańców
2	5001 – 20 000 mieszkańców
3	20 001 – 50 000 mieszkańców
4	50 001 – 340 000 mieszkańców
5	powyżej 340 000 mieszkańców

**3. Miejsce zatrudnienia**

1	miescowość, w której mieszkam
2	teren gminy, którą zamieszkuję
3	teren powiatu, który zamieszkuję
4	teren województwa, które zamieszkuję
5	inne województwo

**4. Czy posiada Pan/i orzeczenie o jakimś stopniu niepełnosprawności?**

1	tak
2	nie

*Dziękuję za poświęcony czas.*



[www.lorp.wup.lublin.pl](http://www.lorp.wup.lublin.pl)

Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy  
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY w Lublinie

ul. Okopowa 5 p. 415, 20-022 Lublin  
tel. (81) 46-35-332, fax 46-35-305  
[www.lorp.wup.lublin.pl](http://www.lorp.wup.lublin.pl)  
e-mail: [lorp@wup.lublin.pl](mailto:lorp@wup.lublin.pl)  
NIP 712-193-69-39



**KAPITAŁ LUDZKI**  
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

