

**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE**



**Wszechstronna analiza rynku pracy
– diagnoza i prognoza**

Raport z badań



**WSZECHSTRONNA ANALIZA
RYNKU PRACY –
DIAGNOZA I PROGNOZA**

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

**Raport końcowy z badań ilościowych i jakościowych
2013**

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:



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE

Zespół autorski:

Grzegorz Gach

Gabriela Kasianiuk

Piotr Krzesiński

Nakład 500 egzemplarzy

ISBN: 978-83-63826-05-5

Spis treści

| | |
|--|------------|
| WPROWADZENIE | 4 |
| I. OPIS KONCEPCJI BADANIA | 5 |
| 1.1. CELE BADANIA | 5 |
| 1.2. ZAKRES BADANIA | 6 |
| 1.3. OSOBY PRACUJĄCE I SAMOZATRUDNIONE W ŚWIETLE WYNIKÓW INNYCH BADAŃ | 9 |
| 1.4. HIPOTEZY BADAWCZE | 16 |
| II. METODYKA I II FALI BADANIA | 17 |
| 2.1. BADANIE ILOŚCIOWE | 17 |
| 2.2. BADANIE JAKOŚCIOWE | 19 |
| III. OSOBY PRACUJĄCE NA LUBELSKIM RYNKU PRACY | 20 |
| 3.1. ŚCIEŻKA KARIERY ZAWODOWEJ OSÓB PRACUJĄCYCH | 22 |
| 3.2. DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE NA AKTUALNYM STANOWISKU PRACY | 31 |
| 3.3. PODNOSZENIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH PRZEZ OSOBY PRACUJĄCE | 48 |
| 3.4. PLANY ZAWODOWE OSÓB PRACUJĄCYCH | 54 |
| 3.5. OCENA WŁASNYCH MOŻLIWOŚCI NA RYNKU PRACY | 61 |
| 3.6. SYTUACJA PRACUJĄCYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH | 65 |
| PODSUMOWANIE | 67 |
| IV. OSOBY SAMOZATRUDNIONE NA LUBELSKIM RYNKU PRACY | 71 |
| 4.1. ŚCIEŻKA KARIERY ZAWODOWEJ OSÓB SAMOZATRUDNIONYCH | 72 |
| 4.2. AKTUALNY STATUS NA RYNKU PRACY | 80 |
| 4.3. OCENA PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ | 84 |
| 4.4. PLANY ZAWODOWE OSÓB SAMOZATRUDNIONYCH | 92 |
| 4.5. OCENA WŁASNYCH MOŻLIWOŚCI NA RYNKU PRACY | 101 |
| 4.6. SYTUACJA SAMOZATRUDNIONYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH | 103 |
| PODSUMOWANIE | 105 |
| V. WYNIKI BADAŃ JAKOŚCIOWYCH | 108 |
| 5.1. BADANIE JAKOŚCIOWE Z PRZEDSTAWICIELAMI FIRM, W KTÓRYCH SĄ LUB MOGĄ BYĆ ZATRUDNIONE OSOBY NA „ZIELONYCH” STANOWISKACH PRACY | 108 |
| „Zielone” miejsca pracy w firmach respondentów | 108 |
| Sektor „zielonych” miejsc pracy w opinii respondentów | 110 |
| Wskazówki badanych odnośnie problemów rozwoju „zielonych” branż oraz sposobów ich rozwiązywania | 111 |
| 5.2. BADANIE JAKOŚCIOWE Z OSOBAMI ŚWIADCZĄCYMI PRACĘ NA „BIAŁYCH” STANOWISKACH PRACY, ZATRUDNIONYMI NA PODSTAWIE UMÓW O PRACĘ, UMÓW CYWILNOPRAWNYCH LUB W RAMACH KONTRAKTU | 114 |
| „Białe” stanowiska pracy w miejscach zatrudnień respondentów | 115 |
| Sektor „białych” miejsc pracy w opinii respondentów | 117 |
| Wskazówki badanych odnośnie problemów utrzymania i powstawania „białych” miejsc pracy oraz sposobów ich rozwiązywania | 118 |
| VI. PODSUMOWANIE PRZEPROWADZONYCH BADAŃ | 122 |
| 5.1. WERYFIKACJA HIPOTEZ | 122 |
| 5.2. WNIOSKI Z BADANIA OSÓB PRACUJĄCYCH WRAZ Z REKOMENDACJAMI | 129 |
| 5.3. WNIOSKI Z BADANIA OSÓB SAMOZATRUDNIONYCH WRAZ Z REKOMENDACJAMI | 132 |
| ANEKS | 137 |

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. Błyskawiczne zmiany, jakie zachodzą na rynku pracy (np. związane m.in. z postępowaniem technologicznym, zapotrzebowaniem czy modą na inne, nowe usługi, bądź produkty itp.), a tym samym kwalifikacje, umiejętności, czy predyspozycje zawodowe), powodują, że zatrudnienie znajdują tylko ci, którzy spełniają oczekiwania danego pracodawcy w określonym czasie. Dla wielu osób znalezienie pracy często staje się niemal niemożliwe. Przekwalifikowanie się wymaga zaś czasu, dlatego obecnie ważne jest, aby zarówno pracownicy, jak i kandydaci do pracy 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 zarówno do osób pracujących, jak i przedsiębiorców, jest tak samo istotne, jak działania na rzecz bezrobotnych, ponieważ narażeni są oni na zwolnienia, bądź konieczność likwidacji działalności gospodarczej 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 drugiej fali przeprowadzonych badań ilościowych osób pracujących i samozatrudnionych, 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

Celem głównym badania było **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:

☞ 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

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 najmniej: 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, oczekiwania 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, oczekiwania 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.

☞ „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.

GLÓWNE 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 strategie 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.

☞ **„Jak inwestować w rozwój pracowników o niskich kwalifikacjach”, PARP, Warszawa 2009**

W roku 2009 Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości podjęła się przeprowadzenia badań empirycznych, które miały na celu zwiększyć atrakcyjność zatrudnieniową pracowników o niskich kwalifikacjach oraz poprawić ich pozycję na rynku pracy. Szczególnie istotną sprawą w badaniu było zaoferowanie pracownikom o niskich kwalifikacjach szkoleń dopasowanych do ich potrzeb zawodowych i specyficznych deficytów kompetencyjnych. Badanie przeprowadzono wśród 1290 pracodawców oraz 1621 pracowników (metodą ilościową PAPI, CAPI i ankietą do samodzielnego wypełniania, a później jakościową FGI, IDI) oraz wśród 494 instytucji rynku pracy i pomocy społecznej metodą CAWI.

GŁÓWNE WYNIKI BADANIA

- osoby o niskich kwalifikacjach wybrano na podstawie poziomu wykształcenia: podstawowego, gimnazjalnego, średniego ogólnokształcącego oraz zasadniczego zawodowego. Osoby te charakteryzują się zagrożeniem bezrobociem, małymi zarobkami, posiadaniem małego zakresu transferowalnych umiejętności, przez co są mało mobilne zawodowo,

- mimo deklarowanej chęci uzyskania wyższego wykształcenia, większość pracowników o niskich kwalifikacjach nie wyraża chęci i potrzeby podnoszenia swoich kwalifikacji, ani w ramach obecnej pracy ani przyszłej zmiany stanowiska,
- głównymi powodami takiej negatywnej postawy względem podnoszenia kwalifikacji jest przekonanie o tym, że możliwości rozwoju zawodowego w obecnym miejscu już się wyczerpały i pracownicy nie nauczą się już niczego więcej. Należy wspomnieć, że większość z nich wykonuje prace proste, które nie wymagają specjalnych umiejętności ani podnoszenia kwalifikacji. Pracownicy również sami oceniają swoje kompetencje zawodowe jako bardzo dobre, jednak nie dostrzegają trudności interpersonalnych (według przeprowadzonego wśród pracowników Kwestionariusza Kompetencji Społecznych),
- jedyne korzyści z podnoszenia kwalifikacji badani pracownicy zauważają, gdy zaoferuje się im znalezienie lepszej pracy, awans lub podwyżkę, czego nikt nie jest w stanie im zagwarantować,
- niskie aspiracje zawodowe powodują, że pracownicy o niskich kwalifikacjach nie postrzegają swojego miejsca pracy jako okazji do doskonalenia zawodowego i osobistego – ich postawa jest wyczekująca na propozycje składane przez pracodawcę,
- jeżeli pracodawca zdecyduje się zorganizować szkolenie pracownicy uczestniczą w nich chętnie (co czwarty uczestniczył w szkoleniu organizowanym przez pracodawcę) i oceniają je pozytywnie. Częściej wybierają je osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, a najrzadziej osoby z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym. Szkolenia głównie dotyczą kwestii związanych z posiadaniem już zawodem,
- największą chęcią podnoszenia kwalifikacji wykazywały się osoby młode z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, natomiast osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym również były chętne do uczestniczenia w szkoleniach „twardych”,
- ogólne zainteresowanie szkoleniami jest jednak na średnim poziomie. Szkoleniami „twardymi” zdecydowanie zainteresowanych było 22% osób, a szkoleniami „miękkimi” zaledwie 14%,
- najbardziej umotywowanymi pracownikami do uczestniczenia w podnoszeniu kwalifikacji są osoby, którym grozi zwolnienie z pracy oraz które chciałyby się przekwalifikować i zmienić miejsce pracy.

☞ **„Synteza wyników badania mikropodmiotów w Polsce” (Raport V) w ramach projektu „Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej”, IPISS, Warszawa 2013**

W czerwcu i lipcu 2012 roku IPISS przeprowadził badania wśród 1000 mikropodmiotów (zatrudniających od 0 do 9 pracowników) gospodarczych na terenie całego kraju. Wywiady z pracodawcami lub osobami wskazanymi przez pracodawców zostały przeprowadzone za pomocą metody bezpośredniego kwestionariusza wywiadu. Głównym celem badania było pozyskanie informacji niezbędnych do konstrukcji modeli ekonometrycznych wykorzystywanych w procesie prognozowania zatrudnienia według grup zawodów. Dzięki wywiadowi pozyskano wiedzę odnośnie wielkości i struktury zawodowej, aktualnego i przyszłego popytu na pracę/kapitał ludzki. Na tej podstawie wnioskowano o zapotrzebowaniu kwalifikacyjno-zawodowym populacji mikropodmiotów funkcjonujących w Polsce.

GŁÓWNE WYNIKI BADANIA

- z badań wynika, że mikroprzedsiębiorstwa rozwijają swoją działalność i zatrudniają coraz więcej pracowników. W momencie powstawania prawie połowa badanych firm stanowiły firmy jednoosobowe. W trakcie obecnego badania już tylko 1/3 z nich pozostała firmą jednoosobową,
- właściciele mikroprzedsiębiorstw posiadają wykształcenie średnie zawodowe i wyższe oraz są osobami mobilnymi zawodowo. Wynika to z rozbieżności pomiędzy ich zawodem wyuczonym, a wykonywanym,
- dobra kondycja ekonomiczna firmy powoduje zwiększenie zainteresowania osobami o wyższych kwalifikacjach, natomiast dekonstrukcja gospodarcza może spowodować zwolnienia, jednak zwykle osób o niższym potencjale kwalifikacyjnym,
- zatrudnienie i jakość kapitału ludzkiego na niewielki wpływ na sytuację ekonomiczną badanych firm,
- liczba firm zatrudniających pracowników na umowę o pracę nie zmienia się, natomiast zwiększył się popyt na pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu,
- popyt na pracę jest bardziej zróżnicowany, ze względu na coraz bardziej zaawansowane zawody, które wymagają coraz wyższych kwalifikacji wynikających z poziomu wykształcenia. Zmiany te można zauważyć w firmach budowlanych i przemyśle oraz związanych z działalnością finansową, ubezpieczeniową i obrotem nieruchomościami na przestrzeni kilku lat,
- nowi pracownicy dobierani są w sposób bardzo staranny na podstawie kwalifikacji i umiejętności nabytych wcześniej oraz ich spójności z wymaganiami na oferowanych miejscach pracy,
- taki dobór pracowników może być spowodowany niechęcią pracodawców w organizacji szkoleń, również ze względów finansowych. Tylko 1/3 firm zdecydowała się na przeszkolenie pracowników z umiejętności o charakterze twardym, czyli związanych ze stanowiskiem pracy,
- w mikroprzedsiębiorstwach zatrudnione są przede wszystkim osoby o wykształceniu zawodowym (60%), a 1/5 to osoby z wyższym wykształceniem,
- mimo iż pracodawcy są raczej zadowoleni z wykształcenia swoich pracowników, to zauważają pewne braki w ich kwalifikacjach. Dotyczą one trzech aspektów: umiejętności zawodowych, interpersonalnych oraz samoorganizacyjnych. Dotyczą one przede wszystkim takich zawodów, jak sprzedawca w sklepie, kucharz, kelner, barman. Braki te występują głównie ze względu na nieumiejętność dostosowania wiedzy szkolnej do praktycznego miejsca pracy u osób młodych. Eliminację tych braków zwykle dokonuje się na stanowisku, rzadziej poprzez szkolenia zewnętrzne,
- ponad 1/5 pracodawców wymaga od pracowników posiadania określonych certyfikatów. Dotyczy to głównie 43 tzw. zawodów regulowanych, np. budowlanych,
- w najbliższym roku pracodawcy nie przewidują wzrostu zatrudnienia w sektorze mikroprzedsiębiorstw. Same inwestycje również w niewielkim stopniu przyczyniają się do zwiększenia popytu na pracę. Silny wpływ na popyt pracy według zawodów będzie miał profil działalności firm. Zawody z niedoborem na rynku pracy to: sprzedawcy w sklepach, agenci i pośrednicy handlowi, analitycy i programiści systemowi, mechanicy maszyn i urządzeń, robotnicy produkcji odzieży i pokrewni.

- „Konkurencja na rynku pracy – woda na młyn branży szkoleniowej. Polacy chcą podwyższać swoje kwalifikacje zawodowe”, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, Kutno 2013

Badanie Instytutu Badań ASM zostało przeprowadzone techniką CATI w lutym 2013 roku, wśród losowo dobranej próby 700 respondentów, czyli osób zatrudnionych w reprezentatywnej grupie przedsiębiorstw na stanowiskach niekierowniczych. Celem badania było zebranie informacji odnośnie inwestycji przedsiębiorstw i samych pracowników w ich rozwój zawodowy.

GŁÓWNE WYNIKI BADANIA

- według przeprowadzonych badań niemal połowa pracowników zadeklarowała, że firma, w której są zatrudnieni umożliwia im rozwój zawodowy poprzez finansowanie udziału w kursach czy szkoleniach,
- również ok. 45% badanych stwierdziło, że inwestują własne pieniądze w swój rozwój zawodowy,
- inwestowanie w rozwój zawodowy pracowników jest zależne od ich wieku. Pracodawcy częściej inwestują w pracowników w wieku 55 lat i więcej, natomiast rzadziej w respondentów młodszych,
- z kolei odwrotnie sytuacja przedstawia się, gdy pracownicy inwestują własne pieniądze w rozwój zawodowy. Zdecydowanie częściej robią to osoby najmłodsze, których doświadczenie zawodowe jest małe, niż osoby starsze z większymi kwalifikacjami oraz zobowiązaniami rodzinnymi,
- przedsiębiorcy częściej inwestują w pracowników na stanowiskach umysłowych niż na stanowiskach fizycznych. Podobna zależność również istnieje, gdy to pracownicy inwestują w swój rozwój - częściej robią to osoby na stanowiskach umysłowych (ponad połowa) niż fizycznych (jedna czwarta),
- inwestycji w rozwój zawodowy pracowników częściej dokonują firmy duże. Powiększa to konkurencyjność firmy na rynku oraz zwiększa przywiązanie do przedsiębiorstwa. Takie firmy również mają większe możliwości finansowe inwestowania w pracowników,
- inwestowanie w rozwój zawodowy jest również zależne od wykształcenia pracownika. Osoby korzystające z własnych środków finansowych częściej posiadają wykształcenie wyższe, doktorskie lub studia podyplomowe, a najrzadziej zasadnicze zawodowe. Z kolei przedsiębiorcy również częściej inwestują w pracowników z wyższym wykształceniem, jednak zaraz za nimi są pracownicy z wykształceniem niepełnym podstawowym/podstawowym, co może być związane z dotacjami unijnymi na podniesienia kwalifikacji,
- w związku z dofinansowaniami unijnymi większe inwestycje w rozwój zawodowy pracowników można zaobserwować w województwach łódzkim i lubuskim. Jako rekompensatę za mniejsze inwestycje przedsiębiorstw, województwa warmińsko-mazurskie, podlaskie czy lubelskie cechują się większym zaangażowaniem pracowników w inwestowanie własnych środków.

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.

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

W terminie od 27 sierpnia do 11 października 2010 r. firma GfK w Norymberdze na zlecenie Amway Europe przeprowadziła badanie na temat samozatrudnienia w 11 europejskich państwach. Celem badania było poznanie powodów rozpoczynania 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 do 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 radzenia sobie z wymaganiami rynku pracy przez osoby pracujące i samozatrudnione na lubelskim rynku pracy jest stałe podnoszenie 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. Im dłuższy staż pracy osób pracujących i samozatrudnionych, tym mniejsza skłonność do podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
- H 6. Osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą zdecydowanie lepiej postrzegają swoją sytuację na rynku pracy niż osoby pracujące.
- H 7. Im dłuższy czas zatrudnienia lub prowadzenia działalności gospodarczej, tym mniejsze obawy przed utratą pracy, bądź niepowodzeniem działalności.

II. Metodyka I i II fali badania

2.1. Badanie ilościowe

METODA I TECHNIKA BADAWCZA

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

POPULACJA BADANIA

Populację badaną¹ 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 podstawie²:
 - ↳ 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 – samo zatrudnieni,
- ✓ zamieszkałe w regionie lubelskim³.

STRUKTURA PRÓBY BADAWCZEJ

Zarówno w pierwszej, jak i drugiej edycji badania, wywiady telefoniczne zostały przeprowadzo-ne w oparciu o ten sam schemat doboru próby, tzn. zarówno w 2012 r. oraz 2013 r. wylosowanych do badania zostało 500 osób pracujących oraz 500 osób samozatrudnionych⁴. Zastosowanie równolicz-nych grup respondentów podyktowane było w głównej mierze możliwością dokładanego porównania aspektów związanych z sytuacją na rynku pracy osób pracujących i samozatrudnionych w obu falach badania. Ponadto w obu edycjach wykorzystano ten sam sposób warstwowania próby, tzn. struktura próby ustalona została na tych samych zasadach i w oparciu o te same dane statystyczne.

¹ Populacja badana jest to zbiorowość, której wszystkie elementy mają wspólne cechy z punktu widzenia celu badania i o której badacz chce uzyskać określone informacje, w celu rozwiązania problemu badawczego.

² W badaniu udział mogły wziąć również osoby pracujące poza regionem lubelskim oraz osoby, które mają pracę, ale jej nie wykonują (zgodnie z metodyką BAEL)

³ 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 gospo-darczej, 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 kwalifiko-walnej działalności lub aktywności pracowniczej na terenie kraju

⁴ I fala badania odbyła się we wrześniu 2012 r., natomiast fala II w kwietniu 2013 r.

SCHEMAT WARSTWOWANIA PRÓBY

W ramach obu fal badania próba została dobrana w podziale na następujące warstwy:

1. Warstwa „płeć”

Zgodnie z danymi GUS zawartymi w raporcie „Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2011” w Polsce (wyłączając osoby samozatrudnione) pracujące kobiety stanowiły 44,9%, a pracujący mężczyźni 55,1%. W związku z tym w obu falach badania 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%. W związku z tym w obu falach badania 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)⁵.

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 badawczej

| Kategoria respondentów | Próba | Warstwy |
|------------------------|-------|--|
| osoby pracujące | N=500 | w tym 224 kobiety i 276 mężczyzn |
| | | w tym 190 osób pochodzących z terenów wsi i 310 osób pochodzących z miast |
| | | w tym 62 osoby z podregionu bialskiego, 124 osoby z podregionu chełmsko – zamojskiego, 218 osób z podregionu lubelskiego oraz 96 osób z podregionu puławskiego |
| osoby samozatrudnione | N=500 | w tym 176 kobiet i 324 mężczyzn |
| | | w tym 190 osób pochodzących ze wsi i 310 osób pochodzących z miast |
| | | w tym 62 osoby z podregionu bialskiego, 124 osoby z podregionu chełmsko – zamojskiego, 218 osób z podregionu lubelskiego oraz 96 osób z podregionu puławskiego |

źródło: opracowanie własne

⁵ Wieś - jednostka osadnicza o zwartej lub rozproszonej zabudowie i istniejących funkcjach rolniczych lub związanych z nimi usługowych lub turystycznych nieposiadająca praw miejskich lub statusu miasta (definicja GUS). Miasto - jednostka osadnicza o przewadze zwartej zabudowy i funkcjach nierolniczych, posiadająca prawa miejskie bądź status miasta nadany w trybie określonym odrębnymi przepisami (definicja GUS).

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” teankieterów.

I EDYCJA BADANIA

W posiadanej przez Wykonawcę bazie, wykorzystanej do I fali badania, pozostawało 34 957 numerów telefonów, z czego 5,7% stanowiły numery telefonów komórkowych. W ramach niniejszego badania wśród wykonanych wywiadów telefonicznych 23,7% stanowiły numery komórkowe, a 76,3% stacjonarne.

II EDYCJA BADANIA

W posiadanej przez Wykonawcę bazie, wykorzystanej do II fali badania, pozostawało 82 300 numerów telefonów, z czego 10% stanowiły numery telefonów komórkowych. W ramach niniejszego badania wśród wykonanych wywiadów telefonicznych 32% stanowiły numery komórkowe, a 68% stacjonarne. W bazie numerów telefonów około 12% stanowiły telefony do firm (z czego około 30% to stacjonarne numery telefonów).

2.2. Badanie jakościowe

W celu pogłębienia informacji pozyskanych w badaniu ilościowym osób pracujących i samozatrudnionych Zespół Badawczy Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy przeprowadził zogniskowane wywiady grupowe (FGI) z osobami, których doświadczenie zawodowe albo doświadczenie w działalności gospodarczej pozwala na diagnozę potencjału rozwojowego „zielonych” i „białych” miejsc pracy (lub szerzej: branż gospodarki gdzie jest ich najwięcej). Operacjonalizacja tych dwóch kluczowych pojęć przedstawiona została w rozdziale z wynikami badań.

I grupa fokusowa dotyczyła działalności firm, w których są zatrudnieni lub mogą być zatrudniani pracownicy na „zielonych” stanowiskach pracy. Badanie przeprowadzono w kwietniu 2013 roku.

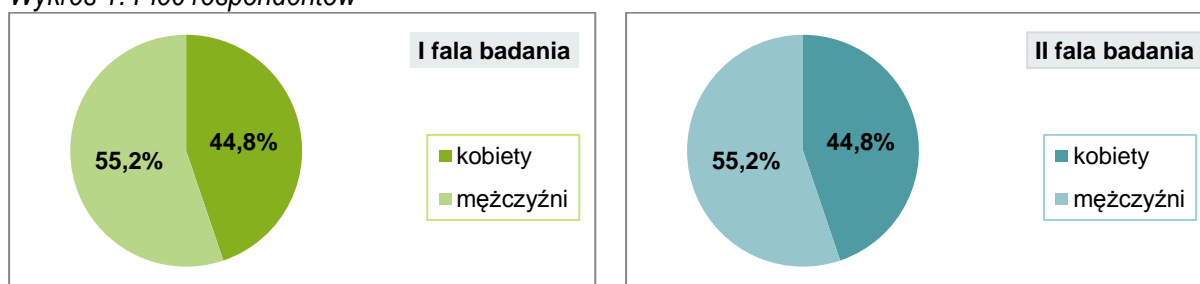
II, III i IV grupa fokusowa dotyczyła pracowników zatrudnionych na umowie lub w ramach kontraktu w sektorze ochrony zdrowia (jeden z dwóch „białych” sektorów, obok opieki społecznej, definiowanych przez Komisję Europejską). Badania przeprowadzono w kwietniu i maju 2013 roku.

III. Osoby pracujące na lubelskim rynku pracy

Niniejszy rozdział przedstawia wyniki dwóch fal badania CATI przeprowadzonego wśród osób pracujących, którzy są mieszkańcami województwa lubelskiego. W pierwszej kolejności przedstawiona została struktura respondentów pod względem cech społeczno-demograficznych, 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.

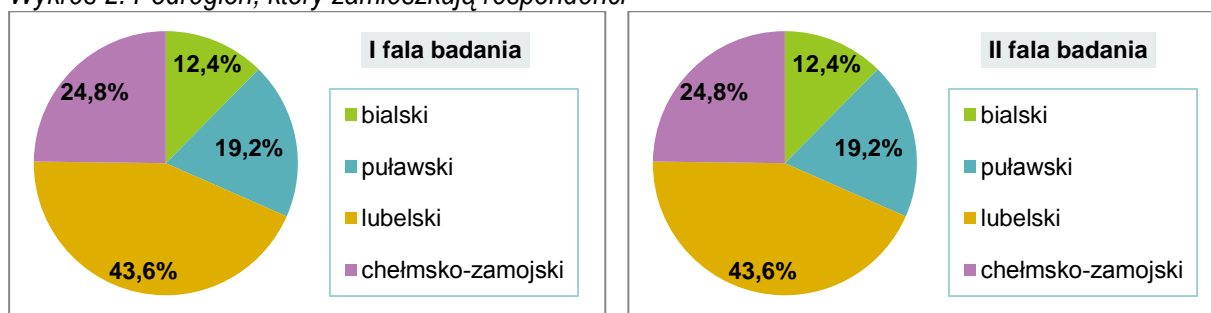
Struktura społeczno-demograficzna objętych badaniem osób pracujących pod względem takich zmiennych jak płeć, miejsce zamieszkania oraz podregion w obu falach badania przedstawiała się tak samo. Oznacza to, iż w każdej z obu edycji badania udział wzięło 44,8% kobiet i 55,2% mężczyzn, 43,6% osób pochodzących z podregionu lubelskiego, 24,8% z podregionu chełmsko-zamojskiego, 19,2% z podregionu puławskiego oraz 12,4% z podregionu bialskiego (wykresy 1 i 2). Ponadto 62% respondentów reprezentowało miasta, a 38% wsie.

Wykres 1. Płeć respondentów



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500 osób pracujących⁶]

Wykres 2. Podregion, który zamieszkują respondenci

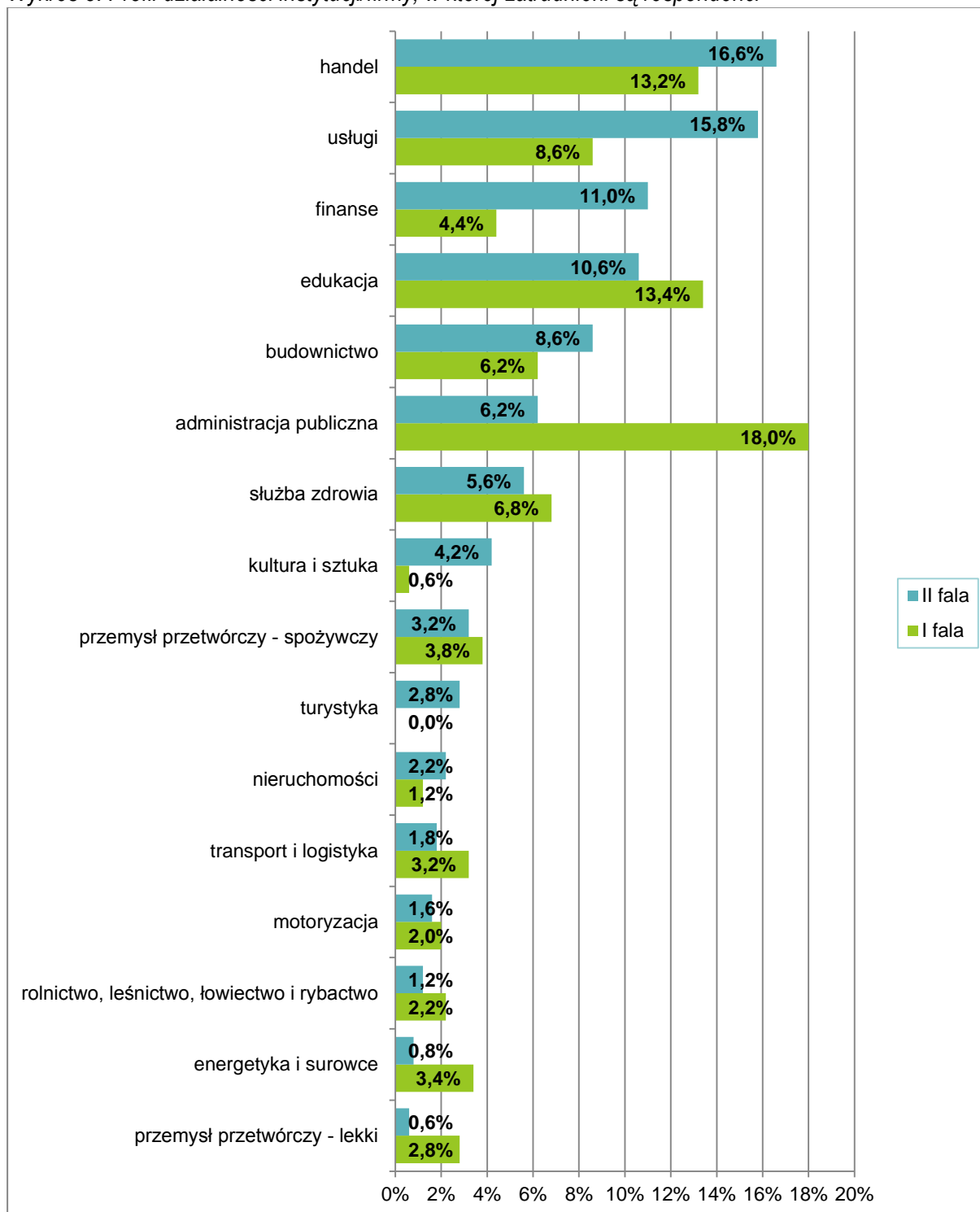


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Objęte badaniem osoby pracujące w głównej mierze zatrudnione były w firmach/instytucjach reprezentujących takie branże jak: handel, usługi, finanse, edukacja, budownictwo, administracja publiczna oraz służba zdrowia (wykres 3). W pierwszej fali badania dominowały osoby zatrudnione w administracji publicznej, edukacji i handlu, natomiast w fali drugiej handlu, usługach, finansach i edukacji.

⁶ Uwaga dotyczy wszystkich wykresów w rozdziale III raportu. Tam gdzie nie wskazano inaczej podana liczebność próby dotyczy obu fal badania.

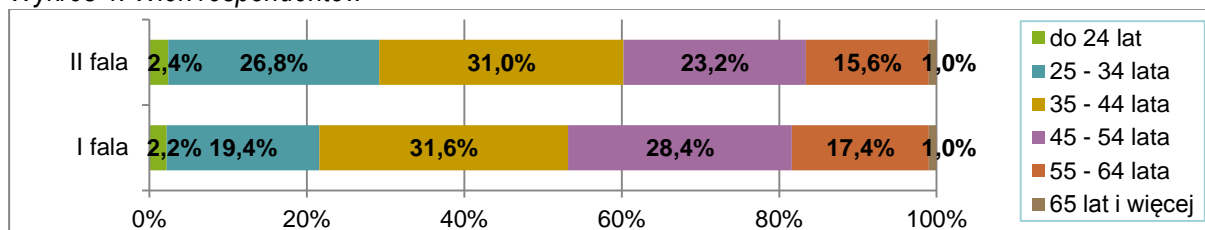
Wykres 3. Profil działalności instytucji/firmy, w której zatrudnieni są respondenci



* na wykresie przedstawiono branże, które uzyskały minimum 2% wskazań respondentów;
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Zarówno w pierwszej, jak i w drugiej edycji badania dominowały osoby w wieku 35-44 lat (2012 r. - 31,6%, 2013 r. - 31%), następnie w pierwszej fali badania - osoby z kategorii wiekowej 45-54 lata, a w drugiej fali - osoby w wieku 25-34 lat (wykres 4). W badaniu realizowanym w roku 2012 udział wzięło 21 osób posiadających orzeczenie o niepełnosprawności (tj. 4,2%), natomiast w roku 2013 10 osób (2%).

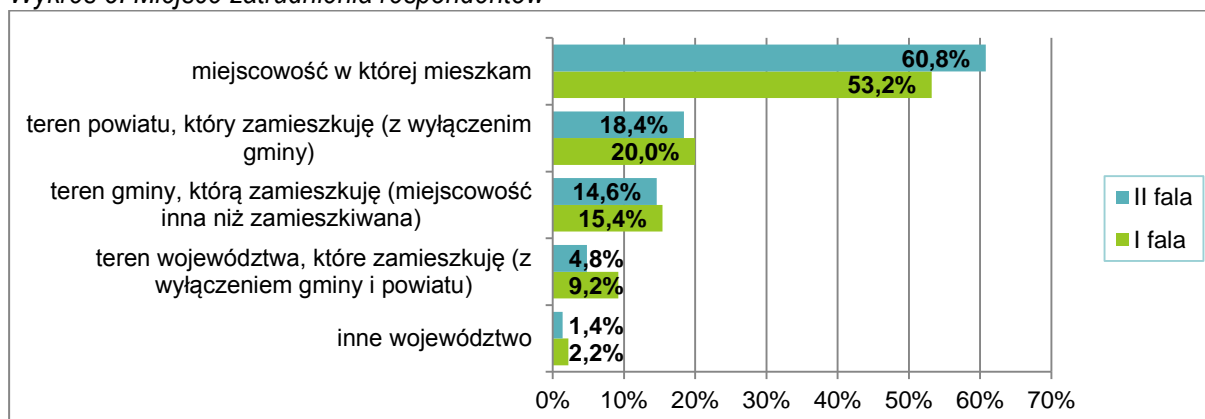
Wykres 4. Wiek respondentów



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% w I fali oraz 60,8% w II fali badania). Następnie 20% respondentów w I fali i 18,4% w II fali jest zatrudnionych w miejscowości należącej do zamieszkiwanego przez nich powiatu (wyłączając teren zamieszkiwanej gminy), natomiast 15,4% w I fali badania oraz 14,6% pracuje w miejscowości z terenu gminy (innej niż ta, którą zamieszkuje respondent). Jedynie 2,2% badanych w 2012 r. oraz 1,4% w 2013 r. zadeklarowało, iż dojeżdża do pracy do miejscowości znajdującej się w innym województwie (wykres 5).

Wykres 5. Miejsce zatrudnienia respondentów



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

3.1. Ścieżka kariery zawodowej osób pracujących

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

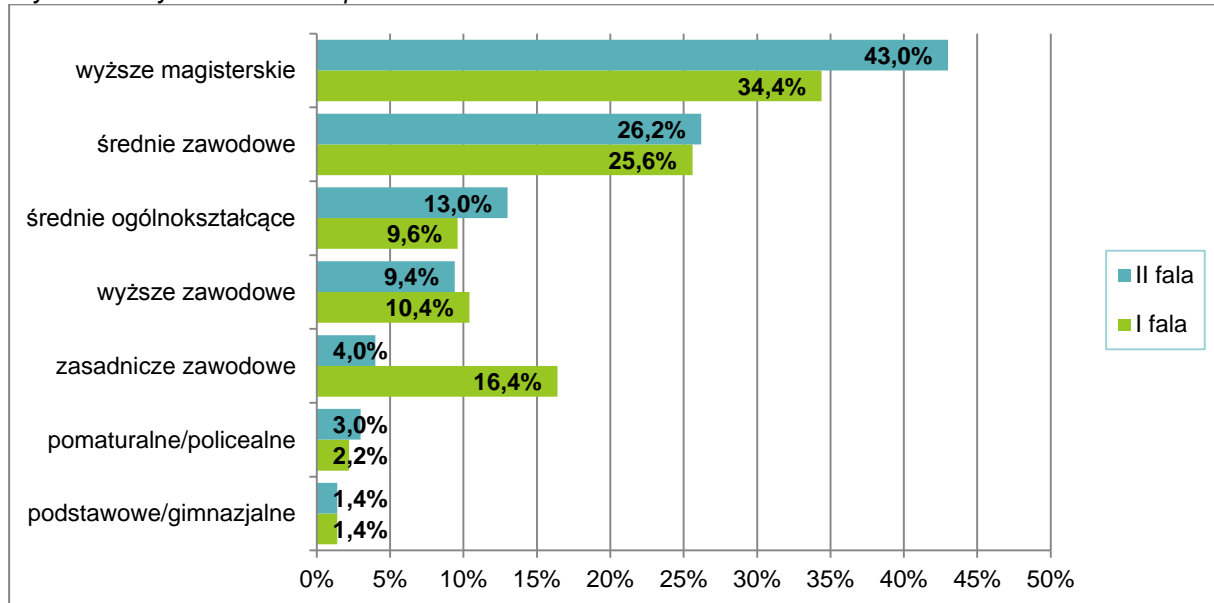
W pierwszej kolejności badani zostali poproszeni o udzielenie informacji odnośnie posiadanego wykształcenia. Z przeprowadzonego badania wynika, iż największy odsetek respondentów zadeklarował, iż posiada wykształcenie wyższe magisterskie (34,4% w 2012 r. oraz 43% w 2013 r.), a następnie średnie zawodowe (25,6% w 2012 r. oraz 26,2% w 2013 r.) (wykres 6). Z analizy danych⁷, wynika, iż

⁷ W ramach analizy pozyskanego materiału badawczego Wykonawca zastosował test chi-kwadrat, który wskazuje czy pomiędzy dwiema analizowanymi zmiennymi zachodzi istotna statystycznie zależność. O tym, iż związek między analizowanymi zmiennymi jest istotny statystycznie, informuje wartość istotności asymptotycznej (p), tzn. gdy $p < 0,05$. Istotna statystycznie zależność oznacza że zachodzi znacząca relacja między analizowanymi zmiennymi, która nie jest dziełem przypadku, a wynikiem przeprowadzonego pomiaru/badania. Ponadto w ramach analizy zbadano także jak silne są związki między zmiennymi, wykorzystano w tym celu miarę symetryczną V Kramera. O sile związku decyduje wartość istotności przybliżonej V Kramera, tzn. gdy V Kramera przyjmuje wartości od 0 do 0,3 związek jest słaby, gdy V Kramera=0,3-0,6 związek jest umiarkowany, natomiast gdy V Kramera=0,6-1 związek jest silny. W raporcie zawarto wszystkie korelacje (związki) między zmiennymi, które są istotne statystycznie. W pozostałych przypadkach analiza testem chi-kwadrat nie wykazała istotnych statystycznie zależności.

osoby w wieku 25-44 lata znacznie częściej posiadają wykształcenie wyższe, niż osoby poniżej 25 roku życia oraz osoby powyżej 45 lat, które częściej posiadają wykształcenie średnie i niższe⁸ (wykres 7).

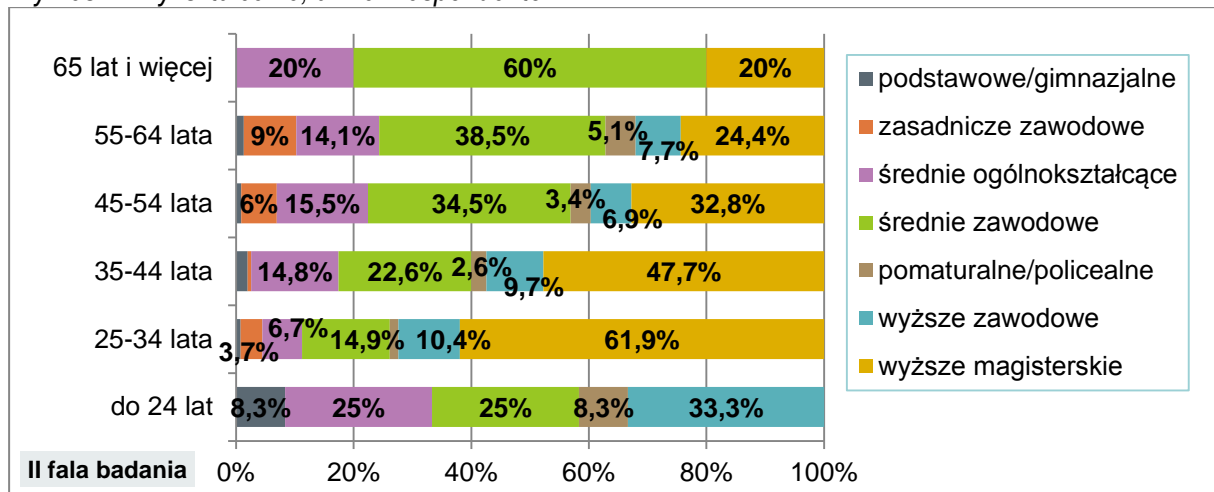
Zdecydowana większość respondentów posiada wykształcenie ekonomiczne, techniczne lub humanistyczne. W pierwszej fali badania dominowały osoby z wykształceniem technicznym, natomiast w fali drugiej osoby z wykształceniem ekonomicznym i technicznym (wykres 8).

Wykres 6. Wykształcenie respondentów



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

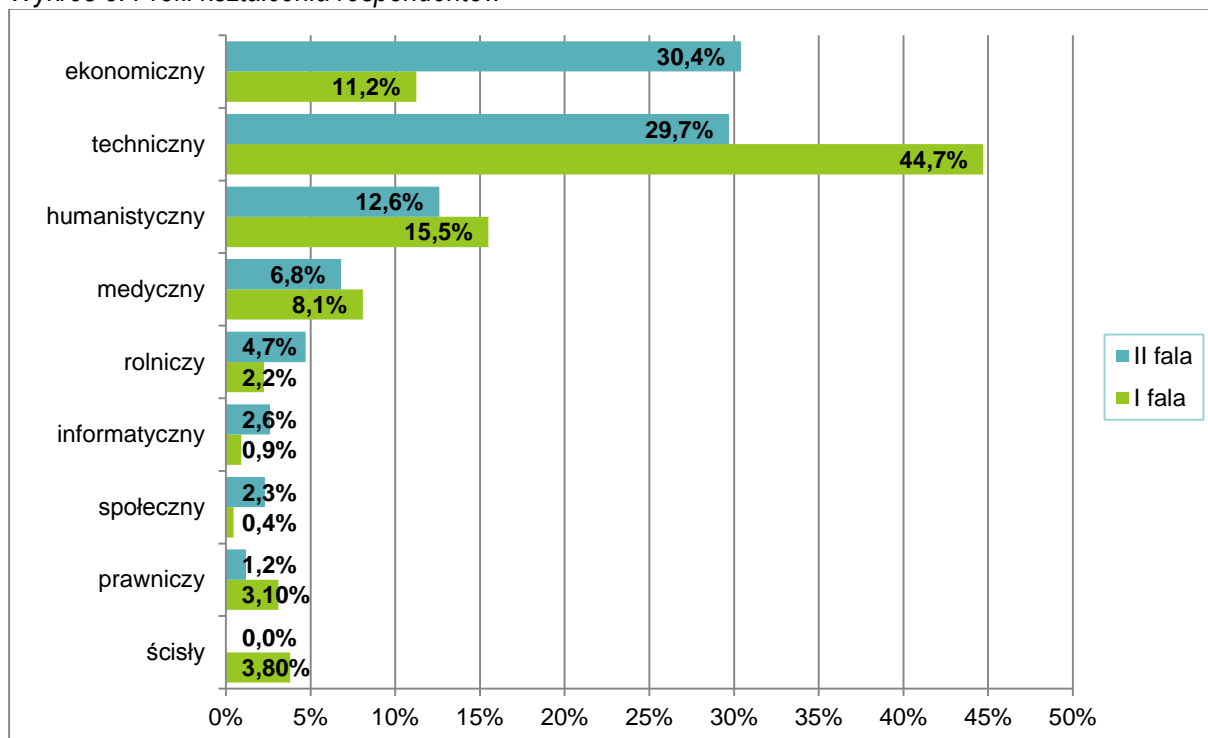
Wykres 7. Wykształcenie, a wiek respondentów



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

⁸ wynik testu χ^2 (35) = 80,01; p=0; siła związku V Kramera=0,179

Wykres 8. Profil kształcenia respondentów



* na wykresie przedstawiono profile kształcenia, które uzyskały minimum 2% wskazań respondentów obu falach badania;

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

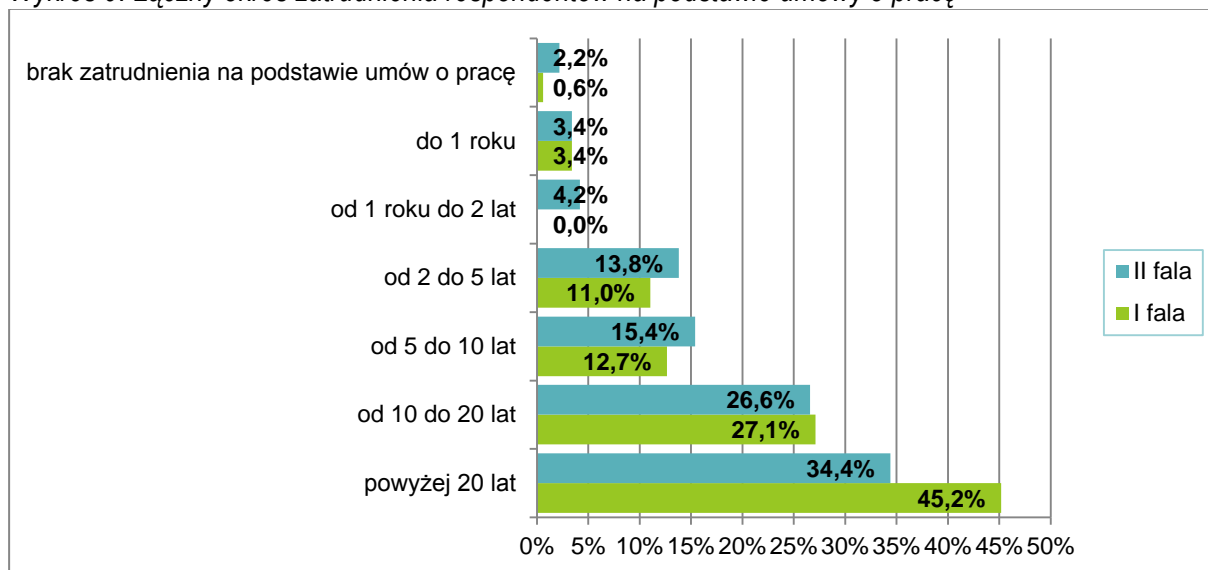
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=445 w I fali oraz N=428 w II fali]

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% w 2012 r. oraz 34,4% w 2013 r.), a następnie przez łączny okres od 10 do 20 lat (27,1% w 2012 r. oraz 26,6% w 2013 r.). Jeśli zaś chodzi o umowy cywilnoprawne, to aż 60,2% badanych w pierwszej fali badania oraz 74,8% w fali drugiej, nigdy nie było zatrudnionych na podstawie tego rodzaju umów (wykres 9 i 10).

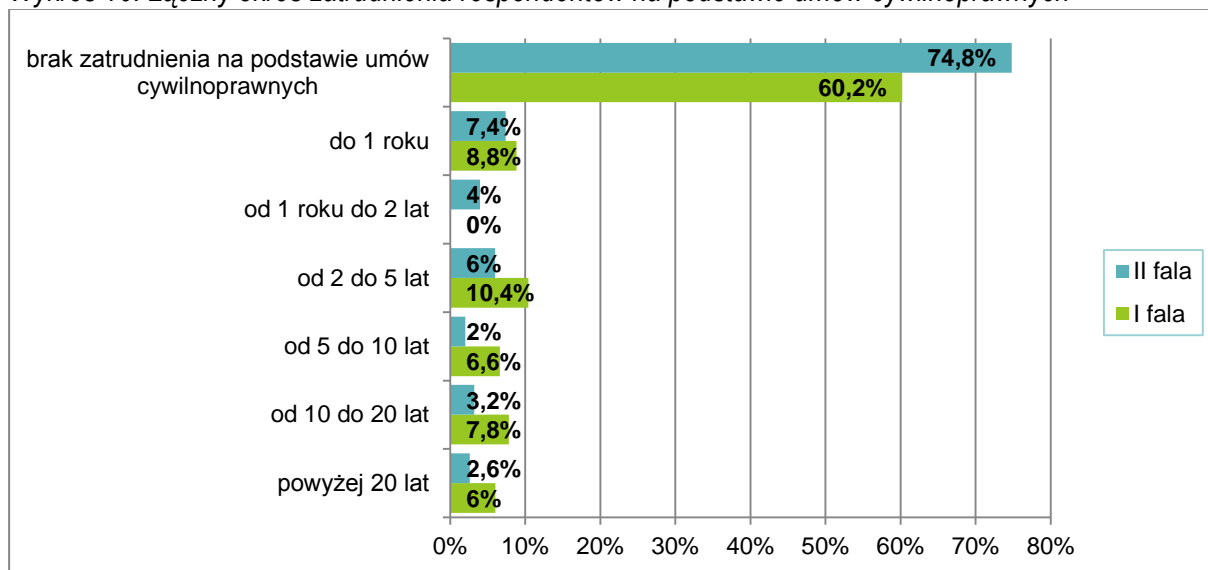
Respondenci zostali poproszeni również o podanie łącznej liczby wszystkich dotychczasowych miejsc pracy (wraz z obecnym), w których byli zatrudnieni na podstawie umów o pracę oraz umów cywilnoprawnych. Jak wynika z analizy danych większość badanych ma za sobą różnego rodzaju doświadczenia zawodowe w 2-3 miejscach pracy (44,6% w 2012 r. oraz 41,6% w 2013 r.). Jedynie nieznaczny odsetek badanych nie był nigdy zatrudniony na podstawie umów o pracę (wykres 11). Jeśli zaś chodzi o umowy cywilnoprawne to wyniki w obu falach badania wykazują, iż zdecydowana większość nigdy nie była zatrudniona na podstawie umów cywilnoprawnych lub pracowała na tej zasadzie niedługi okres czasu w 2-3 miejscach pracy (17,6% w 2012 r. oraz 14,6% w 2013 r.) (wykres 12).

Wykres 9. Łączny okres zatrudnienia respondentów na podstawie umowy o pracę



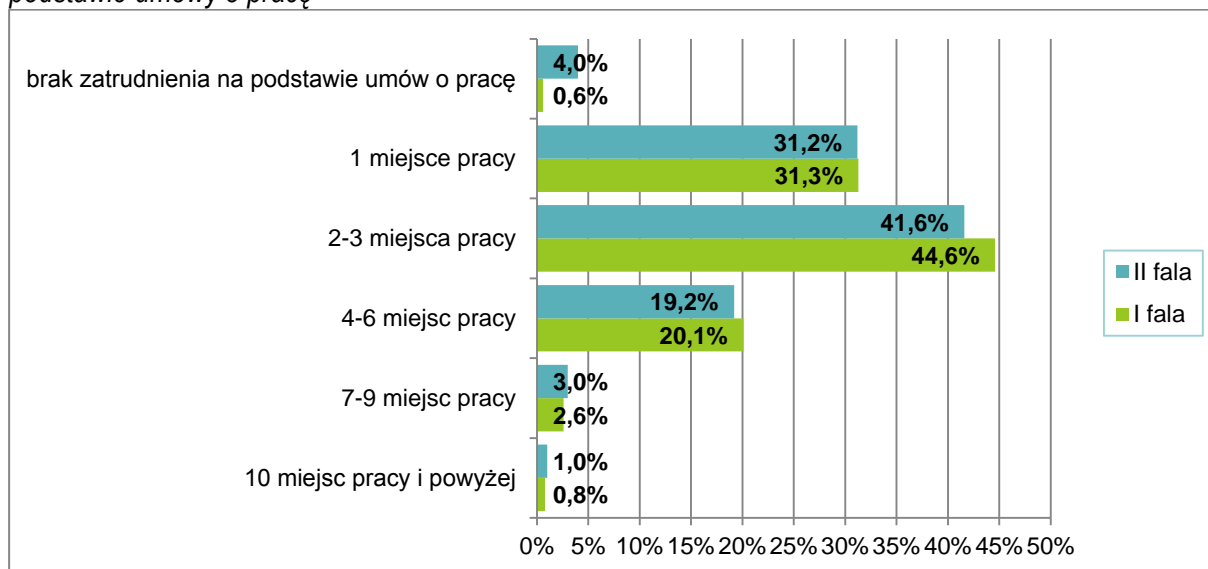
* różnice w kategorii odpowiedzi „brak zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych” na wykresie 9 oraz 11 mogą wynikać z nieprecyzyjnych odpowiedzi respondentów
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wykres 10. Łączny okres zatrudnienia respondentów na podstawie umów cywilnoprawnych



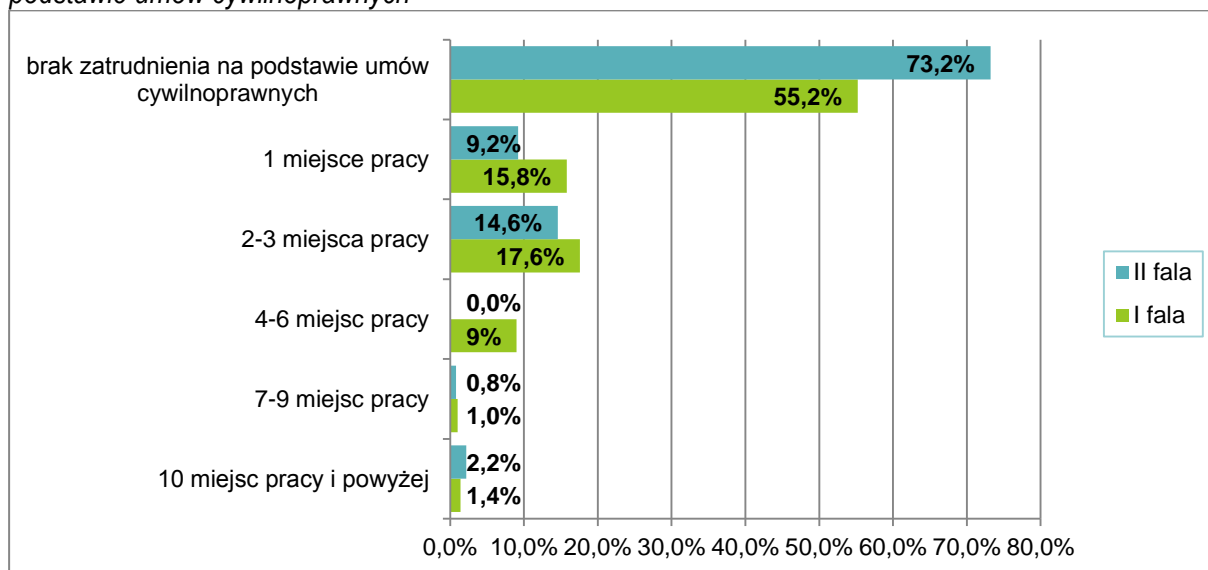
* różnice w kategorii odpowiedzi „brak zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych” na wykresie 10 oraz 12 mogą wynikać z nieprecyzyjnych odpowiedzi respondentów
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wykres 11. Liczba wszystkich dotychczasowych miejsc pracy, w których byli zatrudnieni respondenci na podstawie umowy o pracę



* różnice w kategorii odpowiedzi „brak zatrudnienia na podstawie umów o pracę” na wykresie 9 oraz 11 mogą wynikać z nieprecyzyjnych odpowiedzi respondentów
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

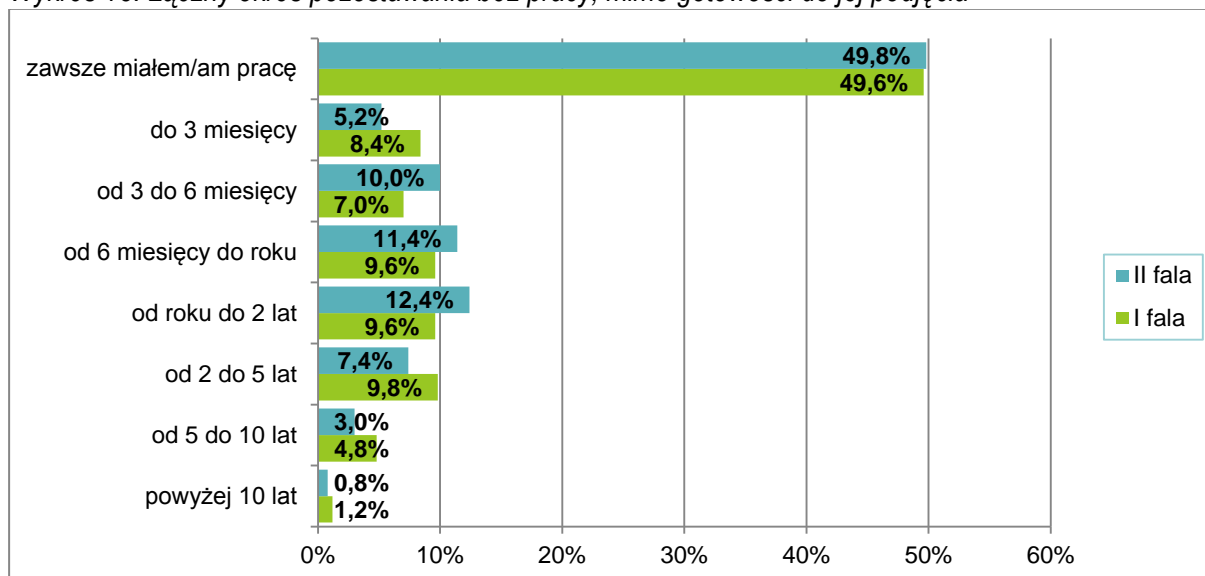
Wykres 12. Liczba wszystkich dotychczasowych miejsc pracy, w których byli zatrudnieni respondenci na podstawie umów cywilnoprawnych



* różnice w kategorii odpowiedzi „brak zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych” na wykresie 10 oraz 12 mogą wynikać z nieprecyzyjnych odpowiedzi respondentów
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

W trakcie trwania swojej kariery zawodowej w obu edycjach badania prawie połowa respondentów nigdy nie doświadczyła epizodu bezrobocia. Ponadto z rozkładów odpowiedzi wynika, iż zarówno w pierwszej, jak i drugiej edycji badania około 1/4 pracobiorców poszukiwała pracy dłużej niż rok (wykres 13).

Wykres 13. Łączny okres pozostawania bez pracy, mimo gotowości do jej podjęcia



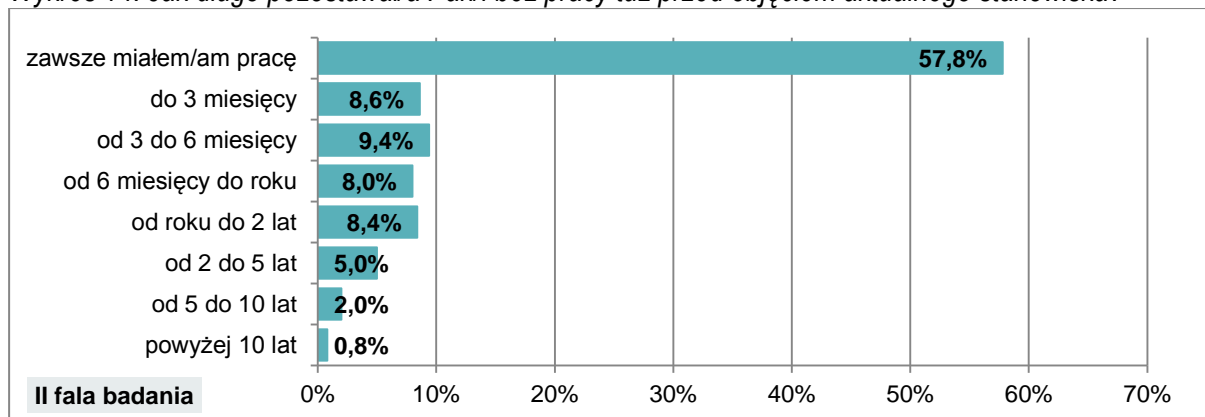
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

W dalszej części wywiadu z pracownikami z województwa lubelskiego poruszona została tematyka sytuacji zawodowej przed podjęciem aktualnego zatrudnienia. Z racji tego, że pytania w obu falach badania na ten temat były różne, nie ma możliwości przedstawienia danych na wykresach i porównania ich. Z badania przeprowadzonego w 2012 r. wynika, 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%).

W niniejszej edycji badania respondenci zostali poproszeni o wskazanie, jak długo przed podjęciem zatrudnienia pozostawali bez pracy oraz w ilu procesach rekrutacyjnych brali udział w tym czasie. Z pozyskanego materiału badawczego wynika, iż większość osób zawsze miała pracę, albo aktualnego zatrudnienia poszukiwali w okresie do roku czasu. Ponadto z odpowiedzi respondentów wynika, iż większość osób przed objęciem aktualnego stanowiska brało udział w 1 procesie rekrutacyjnym.

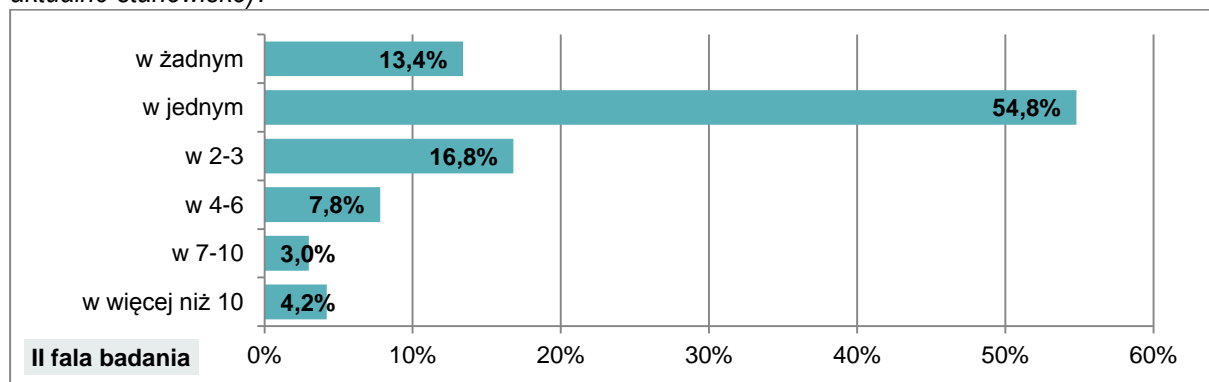
Zarówno wyniki pierwszej, jak i drugiej edycji badania, wskazują na względną stabilność zatrudnienia respondentów. Może to wynikać z tego, iż w badanej populacji większość osób posiada dość duże doświadczenie zawodowe, a co za tym idzie jest dobrze przygotowana do pełnienia swych obowiązków służbowych.

Wykres 14. Jak długo pozostawał/a Pan/i bez pracy tuż przed objęciem aktualnego stanowiska?



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

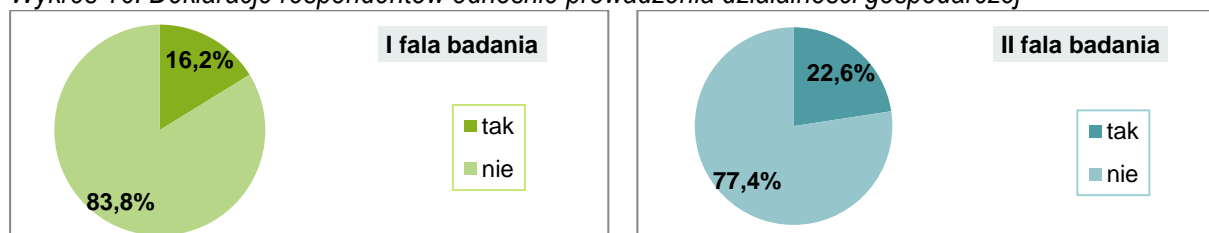
Wykres 15. W ilu procesach rekrutacyjnych brał/a Pan/i udział w tym czasie (z wyłączeniem tego na aktualne stanowisko)?



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

Przeprowadzone badanie wykazało, iż część osób aktualnie pracujących próbowało swych sił w prowadzeniu działalności gospodarczej (nieco ponad 16% respondentów w pierwszej edycji badania oraz niecałe 23% w edycji drugiej) (wykres 16).

Wykres 16. Deklaracje respondentów odnośnie prowadzenia działalności gospodarczej



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

Z przeprowadzonej analizy wynika, iż zmienne metryczkowe takie jak płeć, miejsce zamieszkania (miasto/wieś) oraz wiek, wpływają w sposób statystycznie istotny na podejmowanie w przeszłości działalności gospodarczej przez respondentów. Z badania wynika, iż działalność gospodarczą prowadziło więcej mężczyzn (27,5%) niż kobiet (16,5%)⁹, częściej były to osoby pochodzące z miasta (25,8%) niż ze wsi (17,4%)¹⁰. Ponadto z badania wynika, iż im starsza osoba tym częściej podejmowała ona działalność gospodarczą w przeszłości¹¹ (tabela 2).

⁹ Wynik testu $\chi^2(1) = 8,58$; $p < 0,05$; siła związku V Kramera=0,131

¹⁰ Wynik testu $\chi^2(1) = 4,8$; $p < 0,05$; siła związku V Kramera=0,98

¹¹ Wynik testu $\chi^2(1) = 12,06$; $p < 0,05$; siła związku V Kramera=0,155

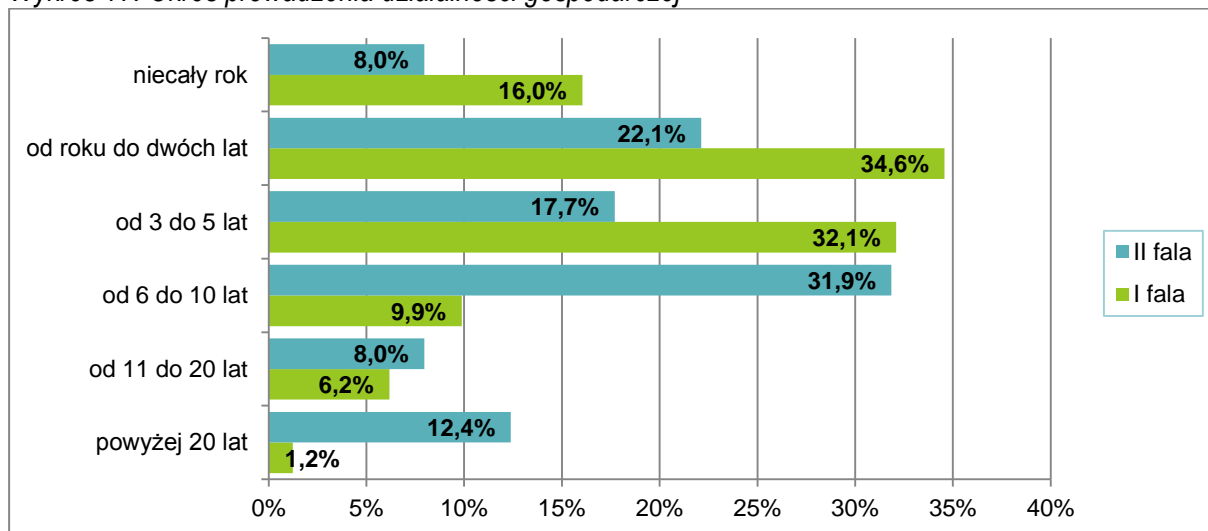
Tabela 2. Podejmowanie działalności gospodarczej w przeszłości, a wybrane zmienne metryczkowe

| II fala badania | Podejmowanie działalności gospodarczej | | Ogółem |
|-----------------------------|--|-------|--------|
| | odpowiedzi „tak” | % | N |
| Płeć: | | | |
| kobieta | 37 | 16,5% | 224 |
| mężczyzna | 76 | 27,5% | 276 |
| Miejsce zamieszkania | | | |
| miasto | 80 | 25,8% | 310 |
| wieś | 33 | 17,4% | 190 |
| Wiek | | | |
| do 24 lat | 0 | 0% | 12 |
| 25-34 lata | 20 | 14,9% | 134 |
| 35-54 lata | 40 | 25,8% | 155 |
| 45-54 lata | 28 | 24,1% | 116 |
| 55-64 lata | 23 | 29,5% | 78 |
| 65 lat i więcej | 2 | 40% | 5 |

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

Respondenci, którzy w przeszłości prowadzili działalność gospodarczą, najczęściej deklarowali, że ich firmy działały w branżach związanych z handlem, usługami, bądź budownictwem (wykres 18). Ponadto z badania wynika, iż respondenci własne działalności prowadzili w większości przypadków nie dłużej niż 10 lat (wykres 17), a główną przyczyną likwidacji firmy była nieopłacalność jej prowadzenia (37% w 2012 r. oraz 31,9% w 2013 r.) oraz problemy finansowe (w 2013 r. - 39,8%) (wykres 19).

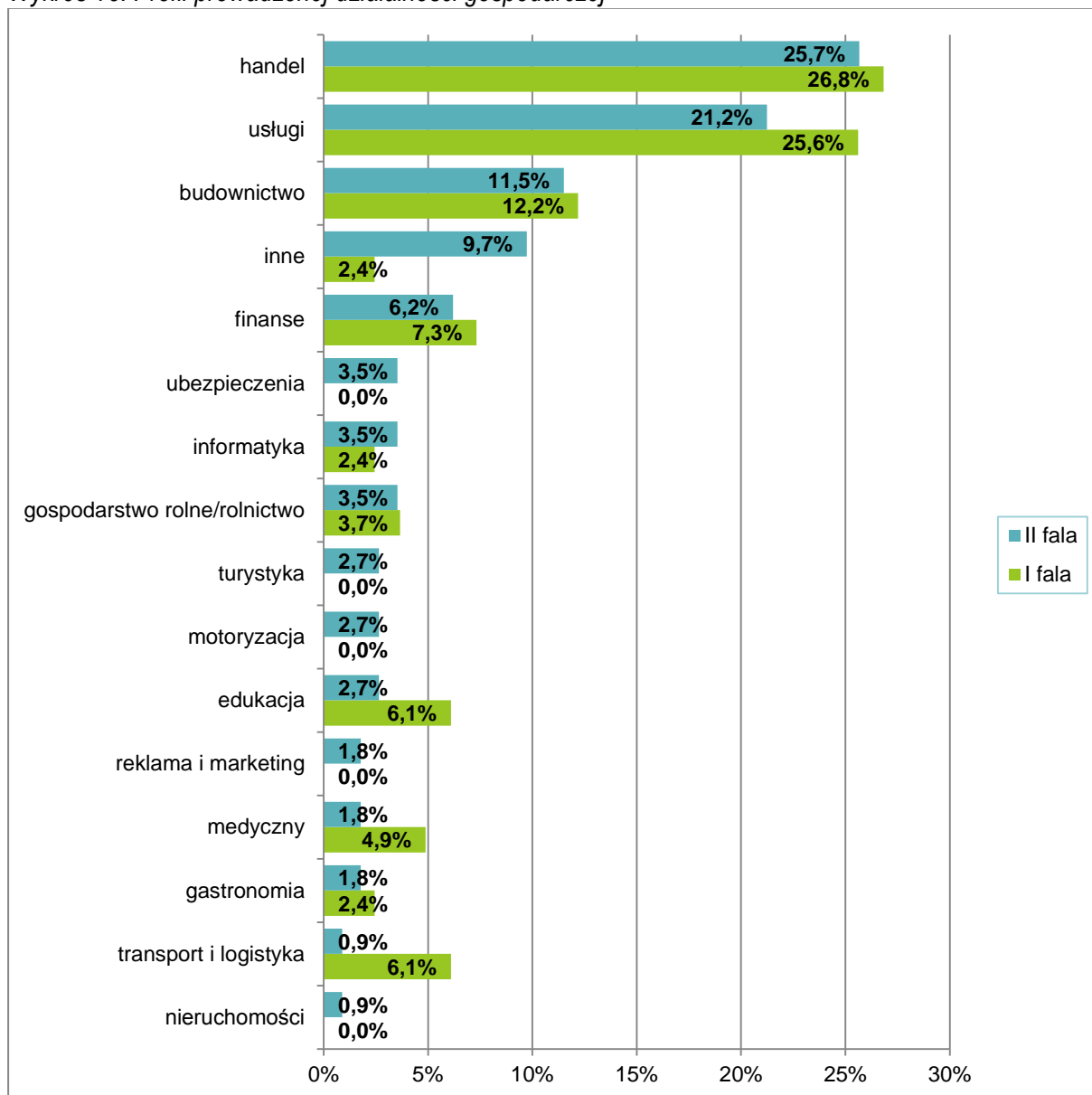
Wykres 17. Okres prowadzenia działalności gospodarczej



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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=81 w I fali badania oraz N=113 w II fali badania]

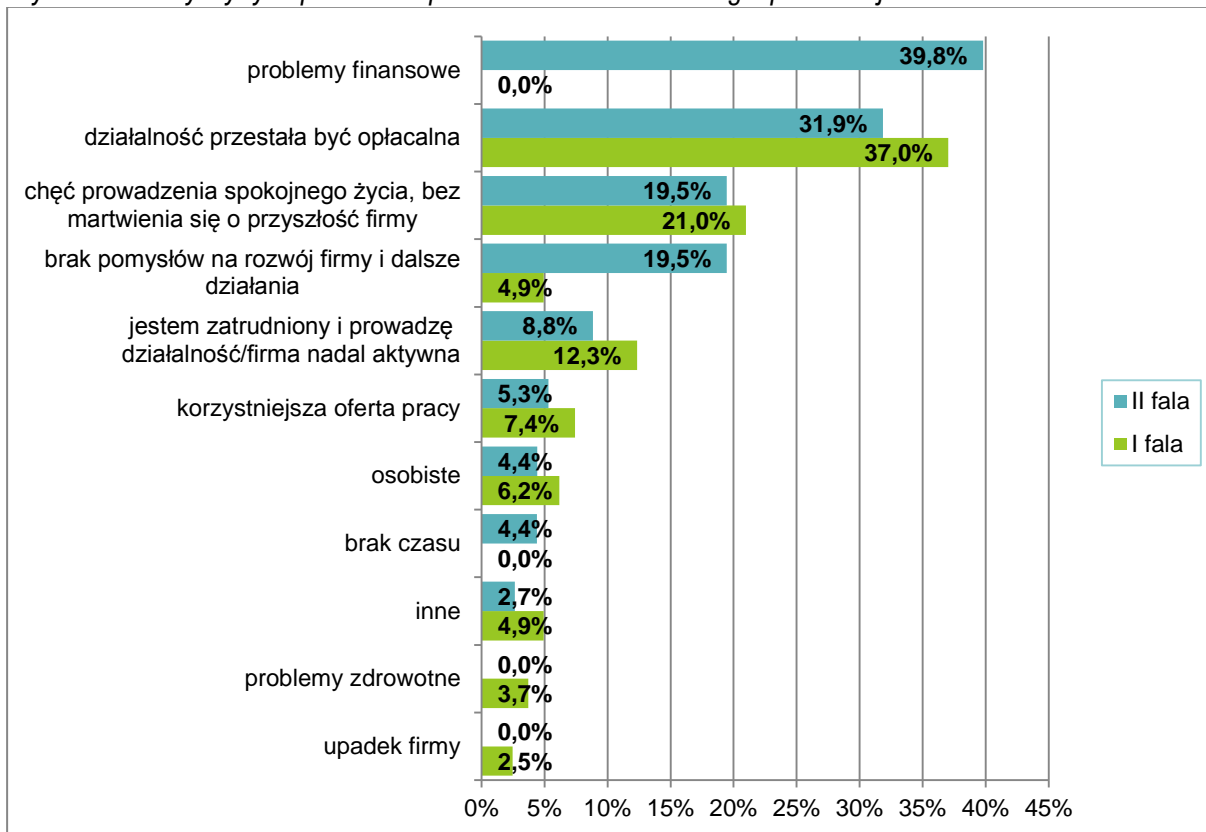
Wykres 18. Profil prowadzonej działalności gospodarczej



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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=81 w I fali badania oraz N=113 w II fali badania]

Wykres 19. Przyczyny zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej



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

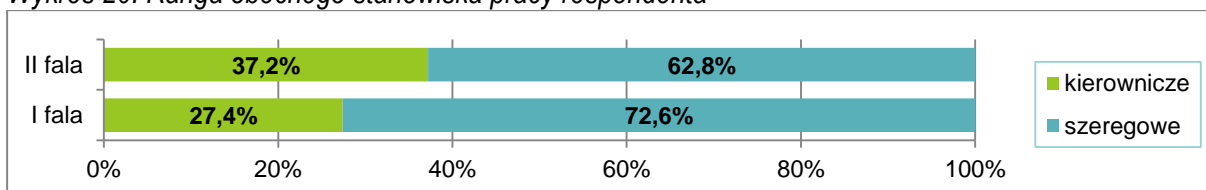
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=81 w I fali badania oraz N=113 w II fali badania]

3.2. Doświadczenie zawodowe na aktualnym stanowisku pracy

W tym podrozdziale analizie podlegały odpowiedzi respondentów dotyczące ich kariery zawodowej na aktualnym stanowisku pracy. W pierwszej kolejności pytania zawarte w kwestionariuszu wywiady dotyczyły charakterystyki zajmowanego przez respondentów stanowiska.

Z analizy odpowiedzi badanych wynika, iż 72,6% osób pracujących w I fali badania oraz 62,8% w II fali badania aktualnie jest zatrudnionych na szeregowym stanowisku pracy (wykres 20). Spośród zmiennych metryczkowych jedynie wiek wpływa istotnie statystycznie na rangę stanowiska¹². Na podstawie wyników badania, można stwierdzić, że stanowiska kierownicze częściej obejmują osoby starsze. Żadna z badanych osób do 24 roku życia nie jest zatrudniona na stanowisku kierowniczym, a spośród osób w wieku 25-34 lata jedynie 17,2% zostało zatrudnionych w kadrze zarządzającej (wykres 21).

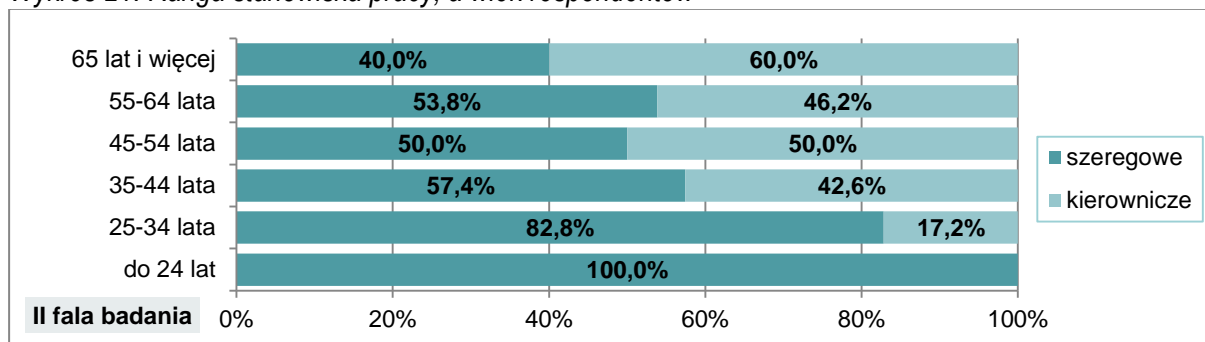
Wykres 20. Ranga obecnego stanowiska pracy respondenta



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

¹² Wynik testu [$\chi^2(5) = 43,98; p < 0,05$], siła związku V Kramera=0,297

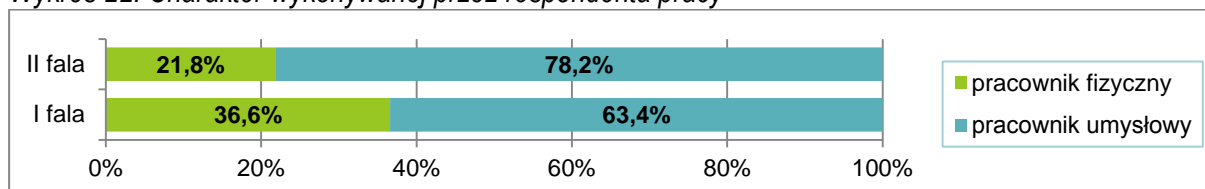
Wykres 21. Ranga stanowiska pracy, a wiek respondentów



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

W niniejszym badaniu analizie podlegał również charakter wykonywanej pracy. Jak pokazały wyniki badania 63,4% osób pracujących w I fali badania oraz 78,2% w II fali badania aktualnie jest zatrudnionych, jako pracownik umysłowy (wykres 22).

Wykres 22. Charakter wykonywanej przez respondenta pracy



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

Spośród zmiennych metryczkowych na charakter wykonywanej pracy wpływa istotnie statystycznie płeć oraz wykształcenie respondentów. Na podstawie wyników badania, można stwierdzić, że stanowiska związane z pracą fizyczną częściej obejmują mężczyźni (28,6%) niż kobiety (13,4%)¹³, a także osoby z najniższym poziomem wykształcenia, tj. podstawowym/gimnazjalnym (71,4%) oraz zasadniczym zawodowym (90%)¹⁴ (tabela 3).

Tabela 3. Charakter wykonywanej pracy, a wybrane zmienne metryczkowe

| II fala badania | Pracownik fizyczny | | Pracownik umysłowy | | Ogółem |
|--------------------------|--------------------|-------|--------------------|-------|--------|
| | N | % | N | % | N |
| Płeć: | | | | | |
| kobieta | 30 | 13,4% | 194 | 86,6% | 224 |
| mężczyzna | 79 | 28,6% | 197 | 71,4% | 276 |
| Wykształcenie | | | | | |
| podstawowe/gimnazjalne | 5 | 71,4% | 2 | 28,6% | 7 |
| zasadnicze zawodowe | 18 | 90% | 2 | 10% | 20 |
| średnie ogólnokształcące | 22 | 33,8% | 43 | 66,2% | 65 |
| średnie zawodowe | 35 | 26,7% | 96 | 73,3% | 131 |
| pomaturalne/policealne | 3 | 20% | 12 | 80% | 15 |
| wyższe zawodowe | 5 | 10,6% | 42 | 89,4% | 47 |
| wyższe magisterskie | 21 | 9,8% | 194 | 90,2% | 215 |

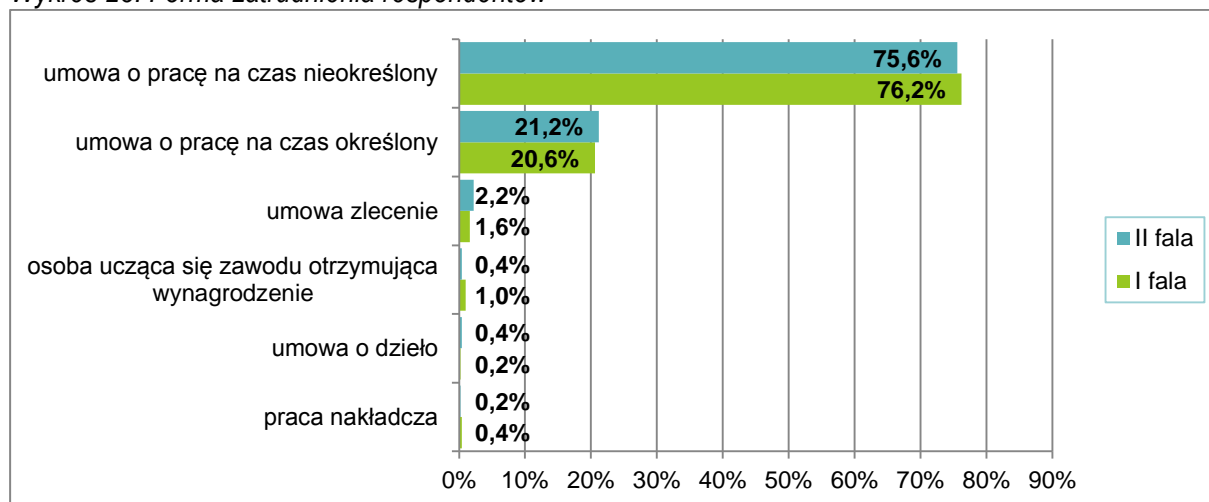
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

¹³ Wynik testu [χ^2 (1) = 16,82; p<0,05], siła związku V Kramera=0,183

¹⁴ Wynik testu [χ^2 (7) = 93,91; p<0,05], siła związku V Kramera=0,443

Najliczniej reprezentowaną populacją w obu falach badania była zdecydowanie grupa pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (76,2% w 2012 r. oraz 75,6% w roku 2013). Blisko co piąty badany zadeklarował, iż pracuje w oparciu o umowę o pracę na czas określony (20,6% w I fali badania oraz 21,2% w fali II). Jedynie 3,2% w obu falach badania pracowało w innej formie zatrudnienia (wykres 23).

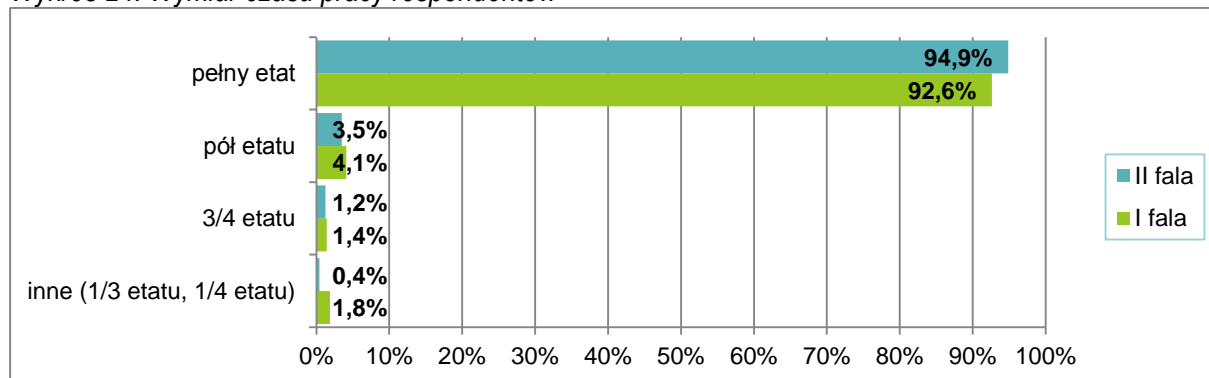
Wykres 23. Forma zatrudnienia respondentów



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

W wymiarze jednego, pełnego etatu byli zatrudnieni praktycznie wszyscy respondenci, zarówno w pierwszej (92,6%), jak i drugiej fali badania (94,9%). Jedynie 7,4% badanych w 2012 r. oraz 5,1% w 2013 r., było zatrudnionych, na podstawie umowy o pracę, w innym niż pełny wymiarze czasu pracy (wykres 24).

Wykres 24. Wymiar czasu pracy respondentów



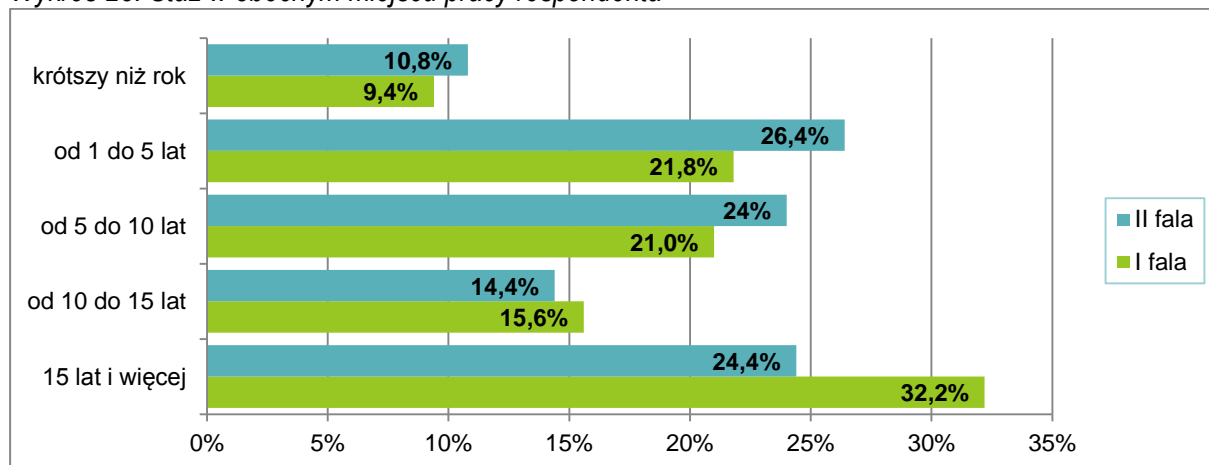
* pytanie dotyczyło osób, które są zatrudnione na podstawie umów o pracę oraz osób uczących się zawodu otrzymujących wynagrodzenie

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=489 w I fali badania oraz N=486 w II fali badania]

Przekraczający 15 lat staż w obecnym miejscu pracy w pierwszej fali badania posiadała 1/3 respondentów (32,2%), natomiast w fali drugiej udział ten zmniejszył się do 24,4% badanych. Nieco niższy odsetek badanych jest zatrudniony w obecnym miejscu pracy od roku do 10 lat. Analiza odpowiedzi respondentów wykazała, iż na staż pracy w obecnym miejscu zatrudnienia istotny statystycznie wpływ ma miejsce zamieszkania respondentów. Z badania wynika, iż osoby pochodzące ze wsi cechują się

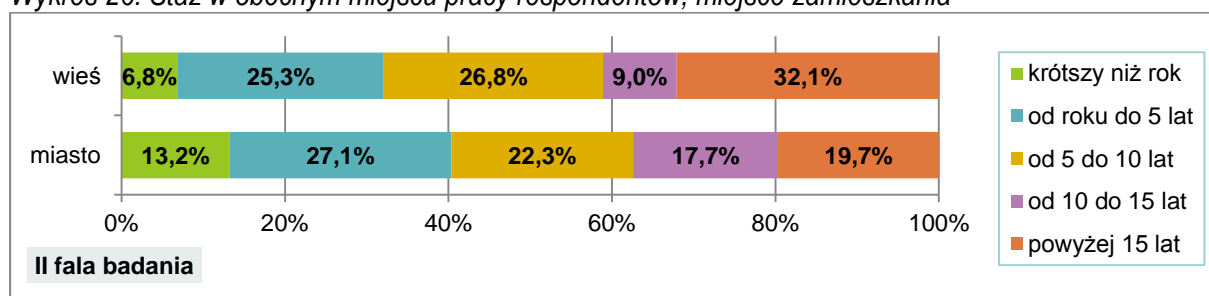
większą stabilnością zatrudnienia, niż osoby pochodzące z miasta, gdyż osoby z terenów wiejskich częściej niż osoby z miasta pracują w aktualnym zakładzie pracy dłużej niż 15 lat i analogicznie więcej osób z miast niż ze wsi jest zatrudnionych krócej niż rok¹⁵ (wykres 25 i 26).

Wykres 25. Staż w obecnym miejscu pracy respondenta



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

Wykres 26. Staż w obecnym miejscu pracy respondentów, miejsce zamieszkania

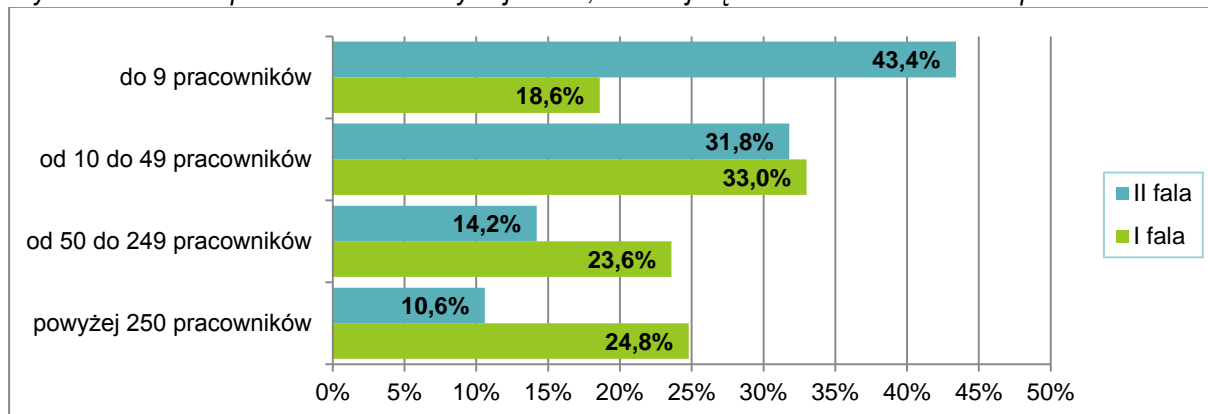


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

W pierwszej edycji badania najliczniej reprezentowane były firmy/instytucje zatrudniające od 10 do 49 pracowników (33%), a także podmioty duże zatrudniające powyżej 250 pracowników (24,8%) oraz średnie, w których zatrudnionych jest od 50 do 249 pracowników (23,6%). Natomiast w drugiej edycji badania najczęściej badanych zatrudnionych było w firmach mikro, zatrudniających do 9 pracowników (43,4%) oraz w firmach małych (31,8%) (wykres 27).

¹⁵ Wynik testu [$\chi^2(4) = 19,41; p < 0,05$], siła związku V Kramera=0,197

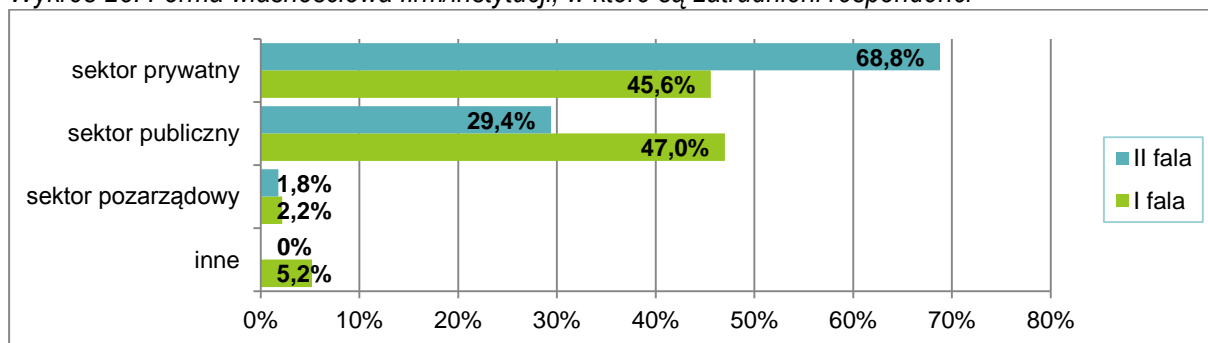
Wykres 27. Liczba pracowników w instytucji/firmie, w której są aktualnie zatrudnieni respondenci



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

W I fali badania udział wzięli zarówno pracownicy sektora publicznego (47%), jak i prywatnego (45,6%). Natomiast w II edycji większość stanowiły osoby zatrudnione w sektorze prywatnym (68,8%) (wykres 28).

Wykres 28. Forma własnościowa firm/instytucji, w które są zatrudnieni respondenci

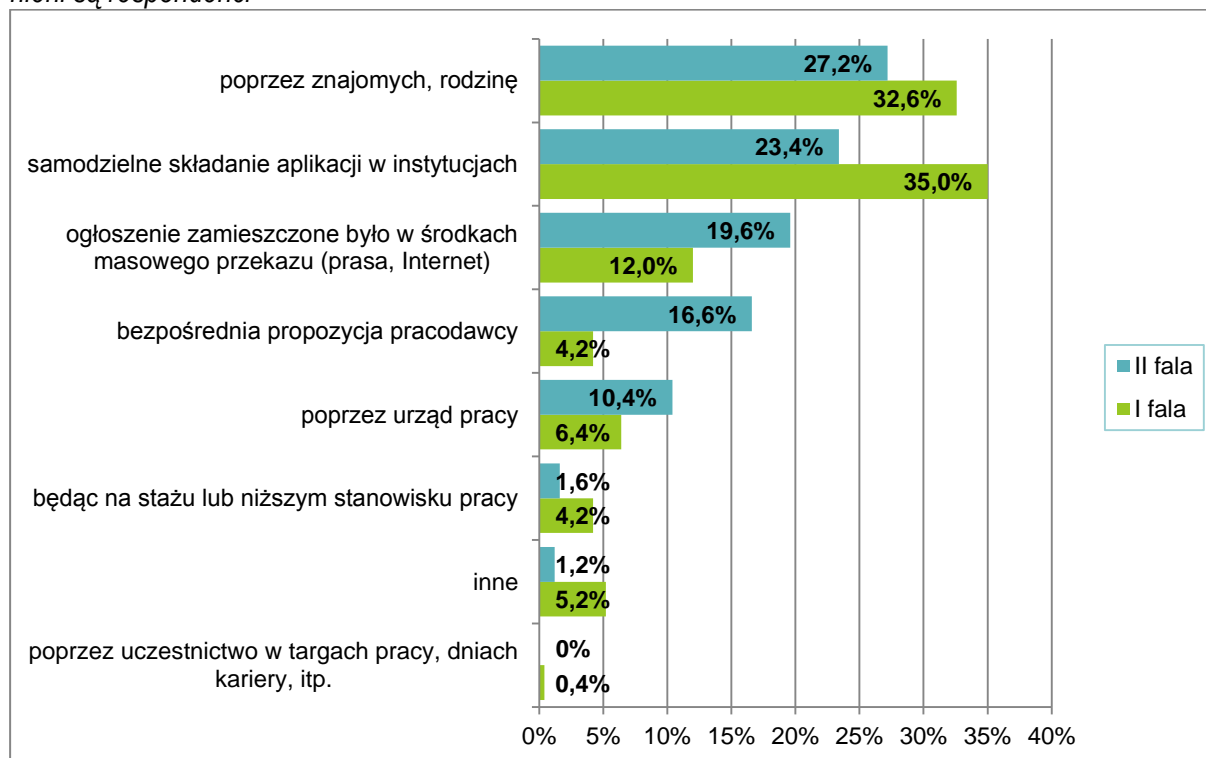


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

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

W pierwszej kolejności respondentom zadano pytania dotyczące tego, w jaki sposób dowiedzieli się o tym, iż w instytucji/firmie, w której obecnie pracują, poszukiwano pracownika na stanowisko, które jest aktualnie przez nich zajmowane. W obu falach badania zdecydowana większość respondentów zadeklarowała, iż samodzielnie składała podania o pracę w firmach/instytucjach, bądź informację o wakacie uzyskali od znajomych i rodziny. Oba te kanały informacji uznane zostały w badanej społeczności jako najpopularniejsze i najbardziej skuteczne w poszukiwaniu pracy (wykres 29).

Wykres 29. Sposób pozyskania informacji na temat wolnego miejsca pracy, na którym aktualnie zatrudnieni są respondenci



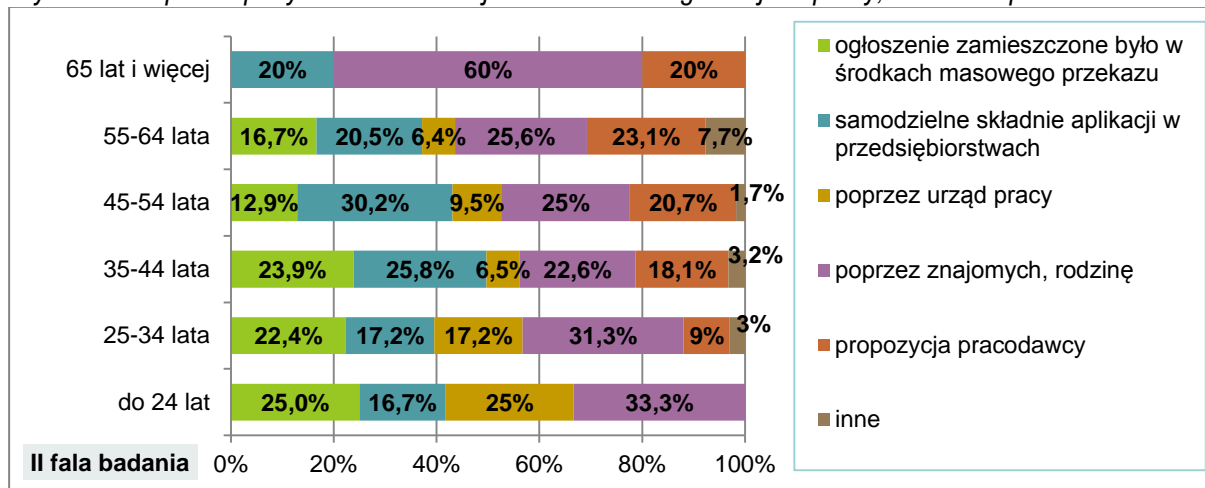
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Analiza testem chi-kwadrat, wykazała, iż istnieje istotny statystycznie związek między wiekiem, a sposobem uzyskania informacji o wolnym miejscu pracy¹⁶. Z badania wynika, iż im osoby młodsze tym częściej poszukują pracy poprzez urzędy pracy, bądź środki masowego przekazu, natomiast osoby w średnim wieku skupiają się raczej na samodzielnym składaniu dokumentów w firmach/instytucjach, którymi są zainteresowani, a także szukają pracy poprzez znajomych i rodzinę (wykres 30).

Rozpatrując sposoby pozyskania informacji odnośnie wolnego stanowiska, w firmach/instytucjach, w których aktualnie są zatrudnieni respondenci, pod względem profilu przedsiębiorstwa, można zauważyć, że w tym zakresie nie występują znaczne różnice. W większości przypadków kanałem informacyjnym o wolnym miejscu pracy byli znajomi i rodzina oraz samodzielne składanie aplikacji w instytucjach.

¹⁶ Wynik testu [$\chi^2(25) = 44,5; p < 0,05$], siła związku V Kramera=0,197

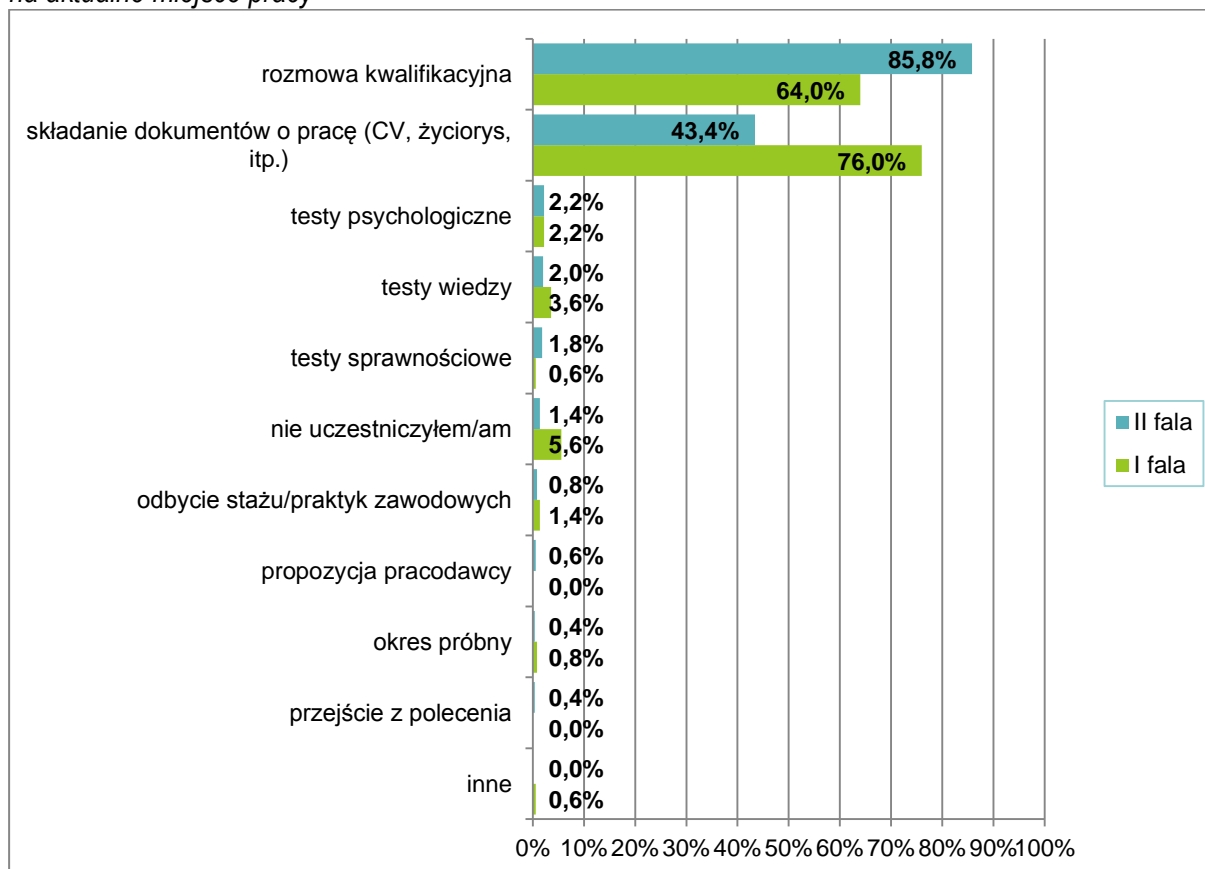
Wykres 30. Sposób pozyskania informacji na temat wolnego miejsca pracy, a wiek respondentów



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

Z analizy pozyskanego materiału badawczego wynika, iż najbardziej popularnymi wśród respondentów obu fal badania, etapami rekrutacyjnymi, w których brali oni udział są rozmowy kwalifikacyjne (64% w 2012 r. oraz 85,8% w 2013 r.) oraz składanie dokumentów o pracę, takich jak CV, życiorys, itp. (76% w 2012 r. oraz 43,4% w 2013 r.) (wykres 31).

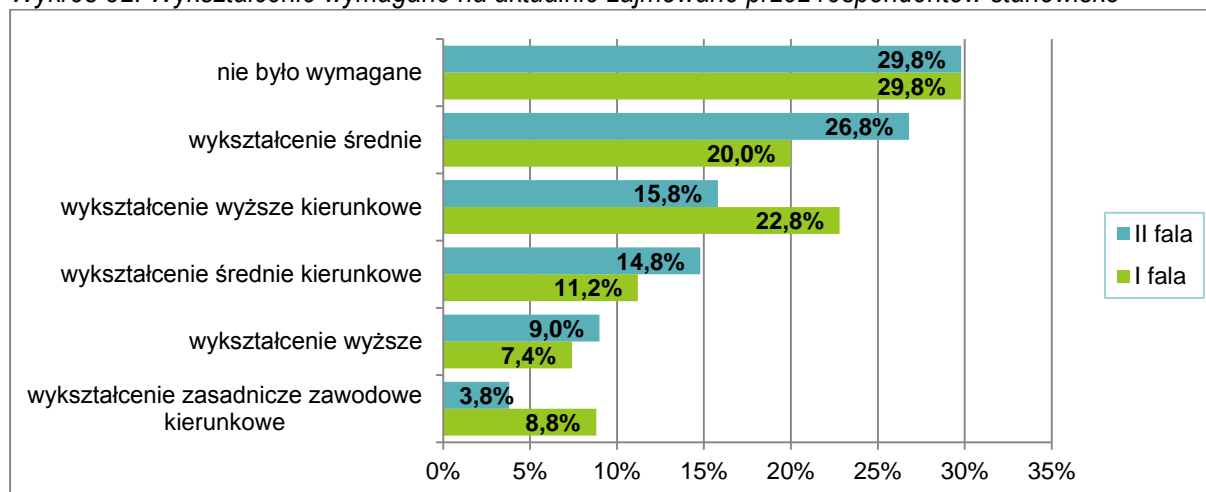
Wykres 31. Etapy procesu rekrutacyjnego, w których brali udział respondenci, starając się o przyjęcie na aktualne miejsce pracy



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

W obu falach badania 1/3 badanych zadeklarowała, iż na ich stanowiska pracy nie było wymagane określone wykształcenie (po 29,8%). W większości pozostałych przypadków badani wskazywali, że na aktualnie zajmowane przez nich stanowisko wymagano wykształcenia średniego (I fala - 20%, II fala - 26,8%), bądź wyższego kierunkowego (I fala - 22,8%, II fala - 15,8%) (wykres 32).

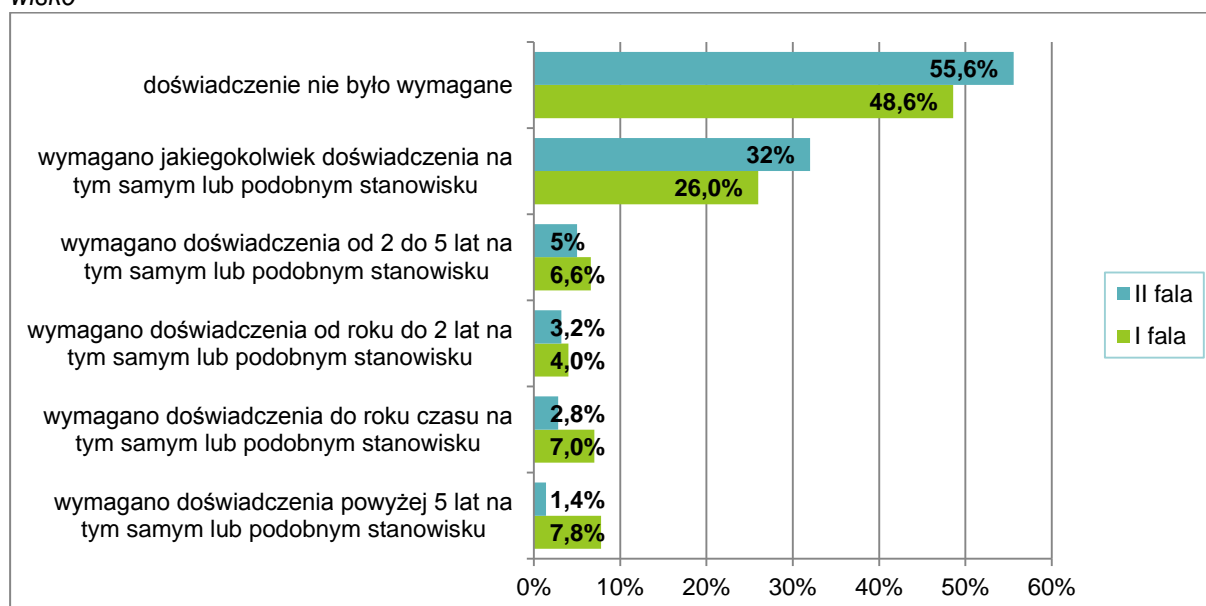
Wykres 32. Wykształcenie wymagane na aktualnie zajmowane przez respondentów stanowisko



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

Brak wymogu doświadczenia zawodowego na stanowisko pracy zajmowane przez respondentów zadeklarowało 48,6% badanych w I fali oraz 55,6% w fali II. Wśród respondentów, którzy przyznali, iż doświadczenie zawodowe było wymagane, największy odsetek przyznał, iż wystarczyłoby jakiekolwiek doświadczenie na takim samym lub zbieżnym stanowisku pracy (26% w 2012 r. oraz 32% w 2013 r.) (wykres 33).

Wykres 33. Doświadczenie zawodowe wymagane na aktualnie zajmowane przez respondentów stanowisko



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

Wyniki badania przeprowadzonego w 2012 r. ukazały, iż na stanowiska pracy aktualnie zajmowane przez badanych, w większości nie wymagano posiadania kwalifikacji innych niż wykształcenie oraz dodatkowych umiejętności. Dość często padającymi odpowiedziami były także: kwalifikacje zawodowe, znajomość obsługi komputera, doświadczenie zawodowe oraz umiejętność pracy z ludźmi/współpraca w grupie. Respondenci udzielali podobnych odpowiedzi, jeśli chodziło o wymagania odnośnie umiejętności personalnych. Ponad 77% przyznało wówczas, iż nie było takich wymagań. Wśród wymienianych cech personalnych najczęściej pojawiającą się odpowiedzią była komunikatywność, sumienność, dyspozycyjność, determinacja, uczciwość i odpowiedzialność.

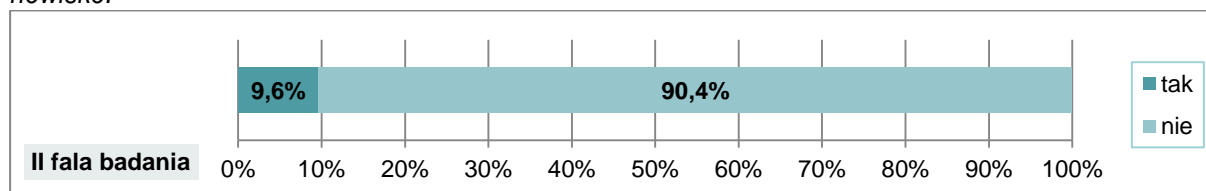
W tegorocznej edycji, w ramach badania, poproszono respondentów o wskazanie, które z wymienionych kwalifikacji i umiejętności były wymagane na aktualnie zajmowane stanowisko.

Z przeprowadzonego badania wynika, iż jedynie 9,6% osób pracujących na aktualnie zajmowane stanowisko musiało posiadać dodatkowe certyfikaty i uprawnienia (wykres 34). Wśród nich respondenci najczęściej ogólnie wskazywali na te związane z zawodem lub zajmowanym przez nich stanowiskiem.

Wśród najczęściej wymienianych przez respondentów kwalifikacji i umiejętności znajdują się: łatwe nawiązywanie kontaktów z współpracownikami i/lub klientami, logiczne myślenie i analiza faktów, radzenie sobie w sytuacjach stresowych/konfliktowych, umiejętność współpracy w grupie, znajomość podstaw obsługi komputera. Tego rodzaju kwalifikacje i umiejętności wskazywało ponad 70%. Badani nieco rzadziej wskazywali również predyspozycje związane z obsługą klienta, obsługę urządzeń biurowych, organizowanie i prowadzenie prac biurowych oraz wykonywanie prostych rachunków (wykres 35).

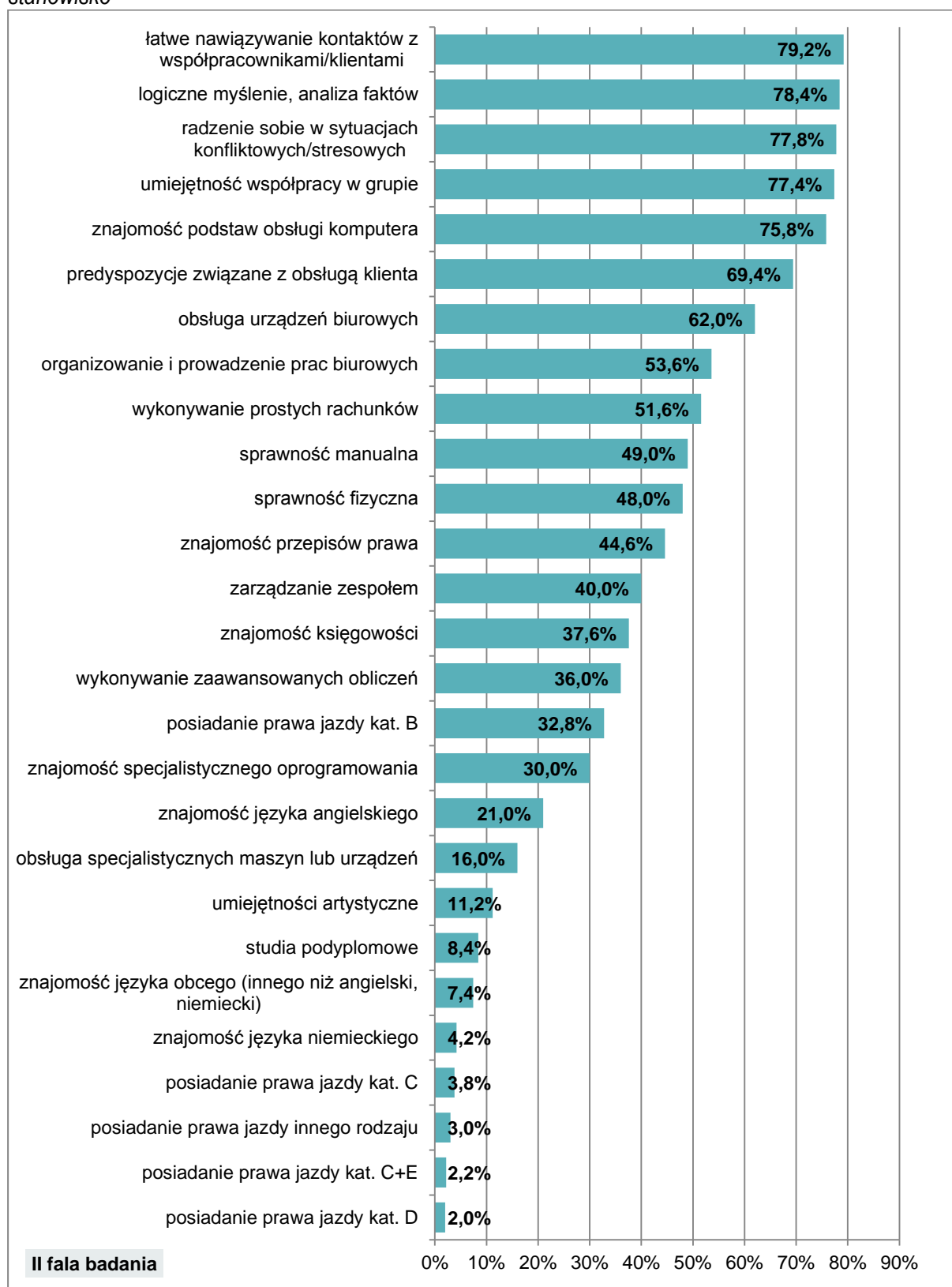
Natomiast spośród umiejętności personalnych, pracownicy najczęściej wskazywali, iż zostały u nich docenione takie cechy jak: zaangażowanie, rzetelność, punktualność, zdyscyplinowanie i uczciwość (cechy te wskazało ponad 95% badanych) (wykres 36).

Wykres 34. Certyfikaty i/lub uprawnienia wymagane na aktualnie zajmowane przez respondentów stanowisko.



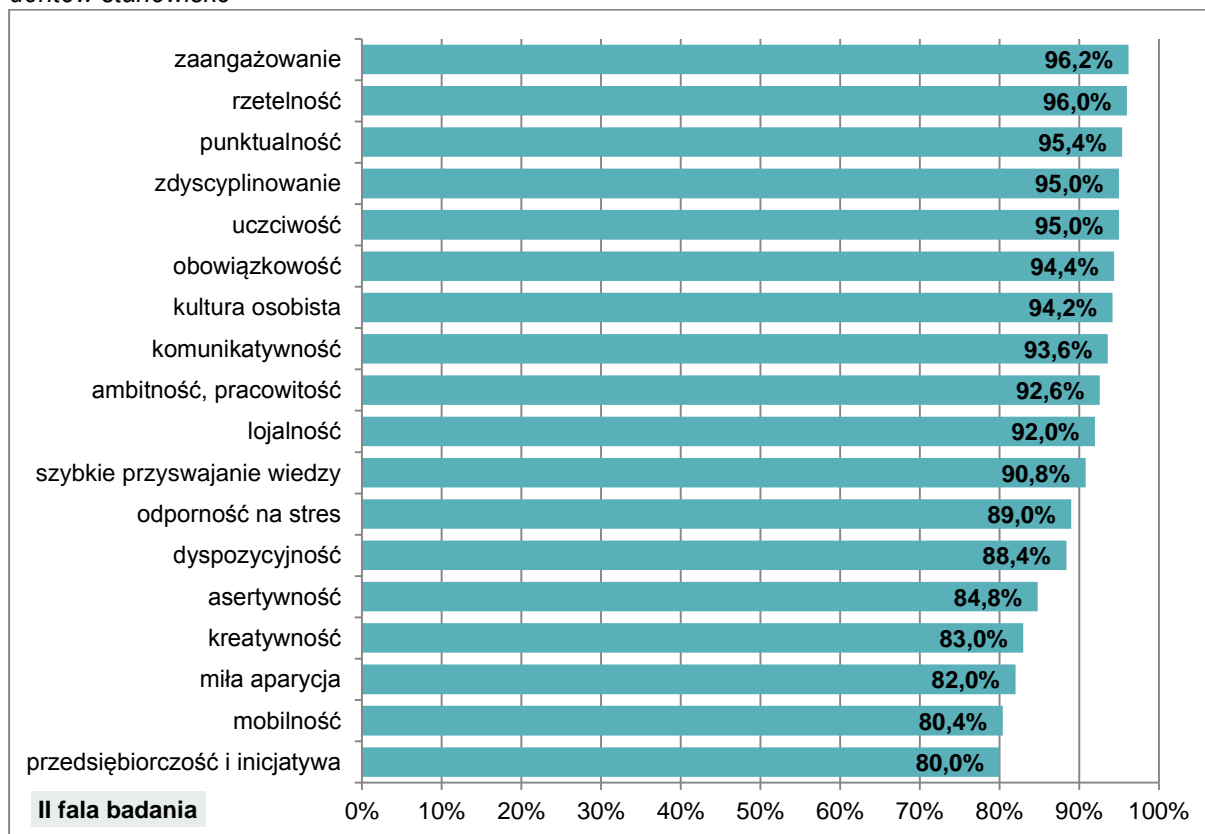
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wykres 35. Kwalifikacje i umiejętności ogólne wymagane na aktualnie zajmowane przez respondentów stanowisko



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

Wykres 36. Umiejętności personalne (szczegółowo) wymagane na aktualnie zajmowane przez respondentów stanowisko



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

Analiza testem chi-kwadrat¹⁷ wymaganych kwalifikacji i umiejętności pod względem wybranych zmiennych metryczkowych wykazała, iż istnieją istotne statystycznie związki między następującymi zmiennymi:

- od mężczyzn częściej wymagano posiadania na aktualne stanowisko pracy prawo jazdy kategorii B, niż od kobiet,
- od mężczyzn częściej wymagano umiejętności obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń niż od kobiet,
- umiejętność wykonywania prostych rachunków była częściej wymagana od kobiet (65,6%), niż od mężczyzn,
- sprawność fizyczna częściej była wymagana od mężczyzn, niż od kobiet,
- im młodszy pracownik, tym częściej wymagano od niego znajomości podstaw obsługi komputera,
- im młodszy pracownik, tym częściej wymagano od niego znajomości języka angielskiego,
- im starszy pracownik, tym częściej wymagano od niego umiejętności wykonywania prostych obliczeń,
- im starszy pracownik, tym częściej wymagano od niego umiejętności zarządzania zespołem,
- im wyższe wykształcenie, tym częściej od pracowników wymagano umiejętności obsługi komputera,

¹⁷ Rozkłady odpowiedzi i wyniki testów przedstawione zostały w aneksie

- posiadania prawo jazdy kategorii C, najczęściej wymagano od pracowników z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym oraz zasadniczym zawodowym,
- posiadania prawo jazdy kategorii C+E, najczęściej wymagano od pracowników z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym oraz zasadniczym zawodowym,
- im wyższy poziom wykształcenia, tym częściej od pracowników wymagano umiejętności obsługi urządzeń biurowych,
- im wyższy poziom wykształcenia, tym częściej od pracowników wymagano znajomości przepisów prawa,
- im wyższy poziom wykształcenia, tym częściej od pracowników wymagano umiejętności wykonywania prostych rachunków,
- umiejętności organizacji i prowadzenia prac biurowych nie wymagano jedynie od większości pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym,
- im wyższy poziom wykształcenia, tym częściej od pracowników wymagano umiejętności łatwego nawiązywania kontaktów z współpracownikami i klientami,
- im wyższy poziom wykształcenia, tym częściej od pracowników wymagano umiejętności logicznego myślenia i analizy faktów,
- sprawności fizycznej w głównej mierze wymagano od pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Jeśli zaś chodzi o wymagane kwalifikacje i umiejętności pracowników, które zadecydowały o przyjęciu ich na aktualnie zajmowane przez nich stanowisko, to analiza odpowiedzi respondentów dla najliczniej reprezentowanych w badaniu profili firm/institucji (tj. handel, usługi, finanse, edukacja, budownictwo, administracja publiczna, służba zdrowia, kultura i sztuka), wykazała istotne statystycznie zależności między następującymi zmiennymi¹⁸:

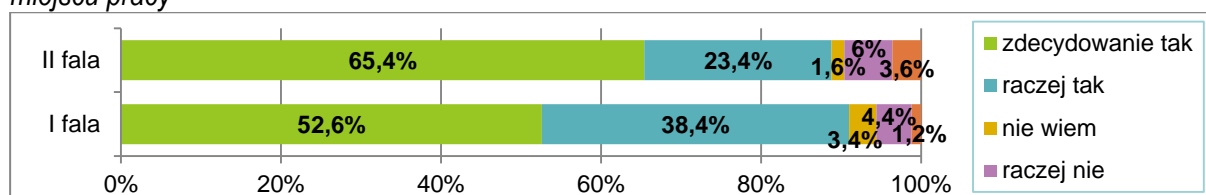
- znajomość podstaw obsługi komputera częściej była wymagana w branżach administracja publiczna, finanse, handel oraz budownictwo,
- posiadania prawo jazdy kategorii B częściej wymagano od pracowników w branżach budownictwo oraz nieco rzadziej w usługach,
- umiejętność obsługi urządzeń biurowych częściej wymagana była od pracowników w branżach finanse i administracja publiczna,
- znajomości księgowości częściej wymagano od pracowników w branżach finanse, a także choć w mniejszym stopniu w administracji publicznej oraz budownictwie,
- znajomości przepisów prawa wymagano częściej od pracowników w branżach finanse, a także w mniejszym stopniu w administracji publicznej,
- umiejętności wykonywania prostych rachunków częściej wymagano od pracowników w branżach finanse, budownictwo oraz nieco mniej w administracji publicznej i handlu
- wykonywania zaawansowanych obliczeń wymagano częściej od pracowników zatrudnionych w branży finanse,
- umiejętności organizowania i prowadzenia prac biurowych wymagano częściej od pracowników zatrudnionych w branżach administracja publiczna, finanse, a także choć w mniejszym stopniu w budownictwie.

¹⁸ Rozkłady odpowiedzi i wyniki testów przedstawione zostały w aneksie

Zdecydowana większość respondentów w obu falach badania, wskazała, iż umiejętności zdobyte w obecnym miejscu pracy są to umiejętności transferowalne. Umiejętnościami nietransferowalnymi dysponowało zaledwie 5,6% respondentów w I edycji badania oraz 9,6% w edycji II (wykres 37).

Analiza testem chi-kwadrat wykazała, iż istnieje istotny statystycznie związek między możliwością wykorzystania wiedzy zdobytej w obecnym miejscu pracy w innym przedsiębiorstwie, a miejscem zamieszkania (*miasto/wieś*) i wykształceniem respondentów. Z analizy danych wynika, iż osoby zamieszkujące miasta (64%) częściej, niż osoby ze wsi (36%) uważają, że ich umiejętności są transferowalne¹⁹. Ponadto z analizy wynika, iż osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym rzadziej niż osoby z innym poziomem wykształcenia uważają, że ich umiejętności nabyte w aktualnym miejscu pracy można wykorzystać w innym²⁰.

Wykres 37. Możliwość wykorzystania w innym miejscu zatrudnienia umiejętności zdobytych w obecnym miejscu pracy



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

Tabela 4. Możliwość wykorzystania zdobytych umiejętności w obecnym miejscu pracy w innych, wg miejsca zamieszkania i wykształcenia

| II fala badania | Umiejętności transferowalne | | Umiejętności nietransferowalne | | Ogółem N |
|-----------------------------|-----------------------------|-------|--------------------------------|-------|-------------|
| | N - tak | % | N- nie | % | |
| Miejsce zamieszkania | | | | | |
| miasto | 284 | 64% | 21 | 43,8% | 310 |
| wieś | 160 | 36% | 27 | 56,2% | 190 |
| Wykształcenie | | | | | |
| podstawowe/gimnazjalne | 5 | 71,4% | 2 | 28,6% | 7 |
| zasadnicze zawodowe | 11 | 55% | 8 | 40% | 20 |
| średnie ogólnokształcące | 55 | 84,6% | 8 | 12,3% | 65 |
| średnie zawodowe | 111 | 84,7% | 17 | 13% | 131 |
| pomaturalne/policealne | 15 | 100% | 0 | 0% | 15 |
| wyższe zawodowe | 43 | 91,5% | 4 | 8,5% | 47 |
| wyższe magisterskie | 204 | 94,9% | 9 | 4,2% | 215 |

* w tabeli nie uwzględniono odpowiedzi „nie wiem”

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 zagwarantowały im to odpowiednie wykształcenie, kwalifikacje i umiejętności (48% w 2012 r. oraz 60% w 2013 r.). Ponadto, choć nieco rzadziej były to również doświadczenie na podobnym stanowisku w innej firmie (43,8% w 2012 r. oraz 31,4% w 2013 r.) oraz cechy osobiste (19,2% w 2012 r. oraz 31,6% w 2013 r.). Z analizy danych wynika, iż osoby pochodzące z miasta częściej, niż osoby ze wsi uważały, iż zostały zatrudnione na aktualnym stanowisku pracy dzięki znajomościom²¹ (tabela 5).

¹⁹ Wynik testu [$\chi^2(2) = 7,5; p < 0,05$], siła związku V Kramera=0,123

²⁰ Wynik testu [$\chi^2(14) = 40,8; p = 0$], siła związku V Kramera=0,202

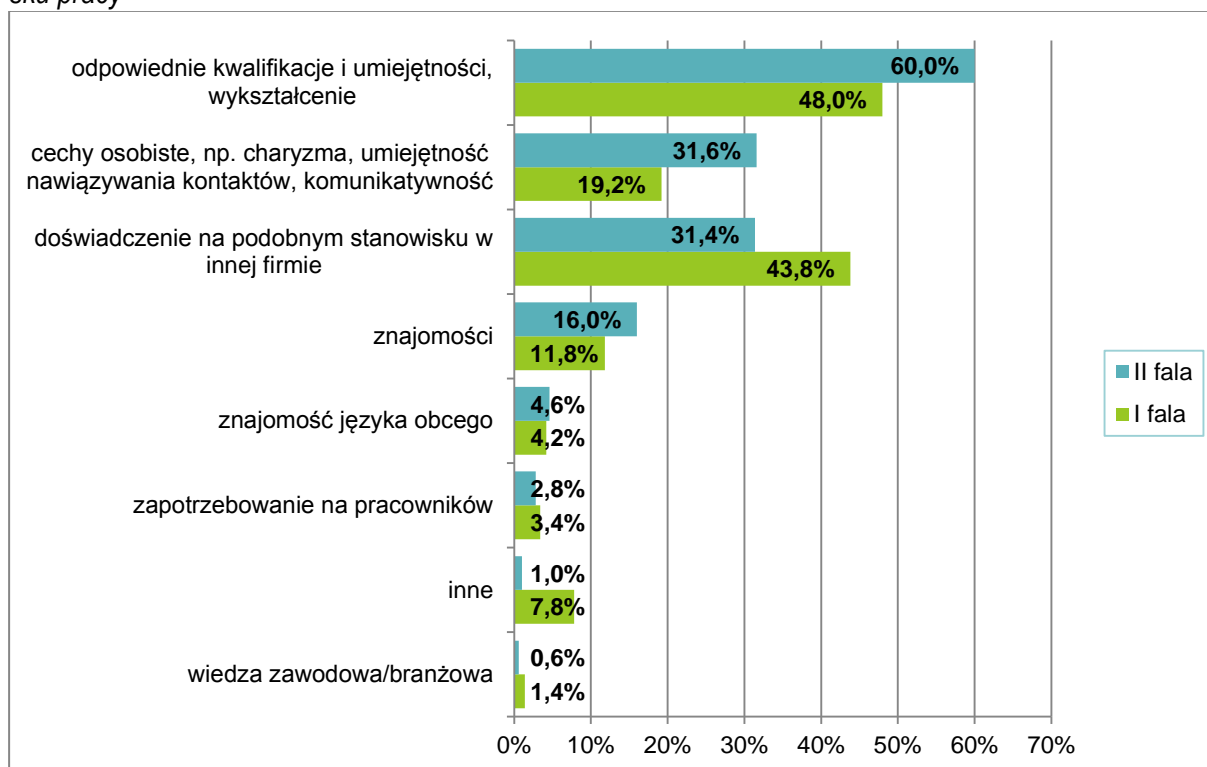
²¹ Wynik testu [$\chi^2(1) = 4,5; p = 0$], siła związku V Kramera=0,094

Tabela 5. Znajomości, jako czynnik, który przesądził o zatrudnieniu respondenta

| II fala badania | Zdobycie zatrudnienia dzięki znajomościom | | Ogółem |
|-----------------------------|---|-------|--------|
| | odpowiedzi „tak” | % | N |
| Miejsce zamieszkania | | | |
| miasto | 58 | 72,5% | 310 |
| wieś | 22 | 27,5% | 190 |

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

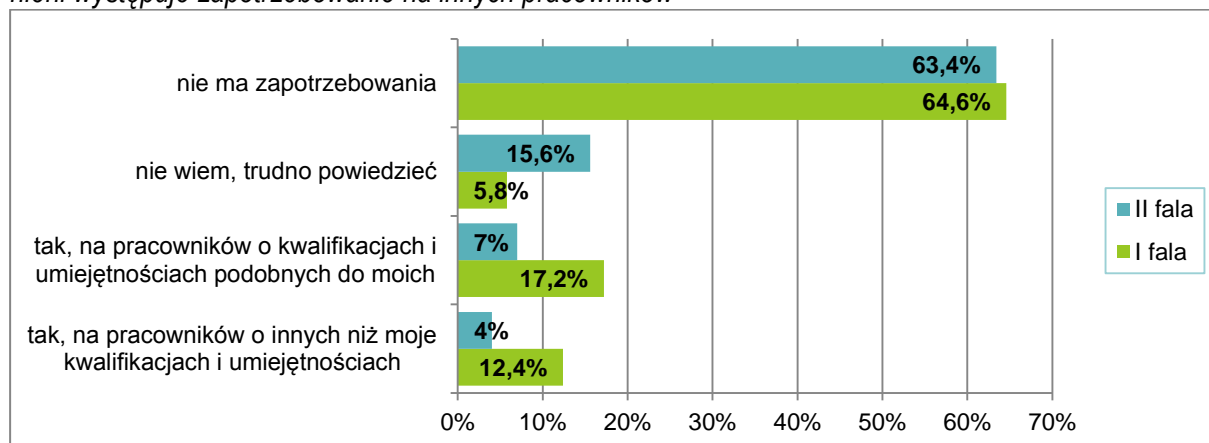
Wykres 38. Czynniki, które przesądziły o tym, że respondent został zatrudniony na aktualnym stanowisku pracy



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 firmach/instytucjach z terenu województwa lubelskiego. Zarówno w pierwszej, jak i drugiej edycji badania, większość respondentów jest zdania, iż w firmach/instytucjach, w których są oni aktualnie zatrudnieni nie ma zapotrzebowania na nowych pracowników (64,6% w 2012 r. oraz 63,4% w 2013 r.). Natomiast osoby pracujące, które uznały, iż w ich firmach/instytucjach występuje zapotrzebowanie na pracowników, najczęściej wskazywały, iż są to osoby o podobnych do nich kwalifikacjach i umiejętnościach (wykres 39).

Wykres 39. Deklaracje respondentów odnośnie tego, czy w firmach/instytucjach, w których są zatrudnieni występuje zapotrzebowanie na innych pracowników

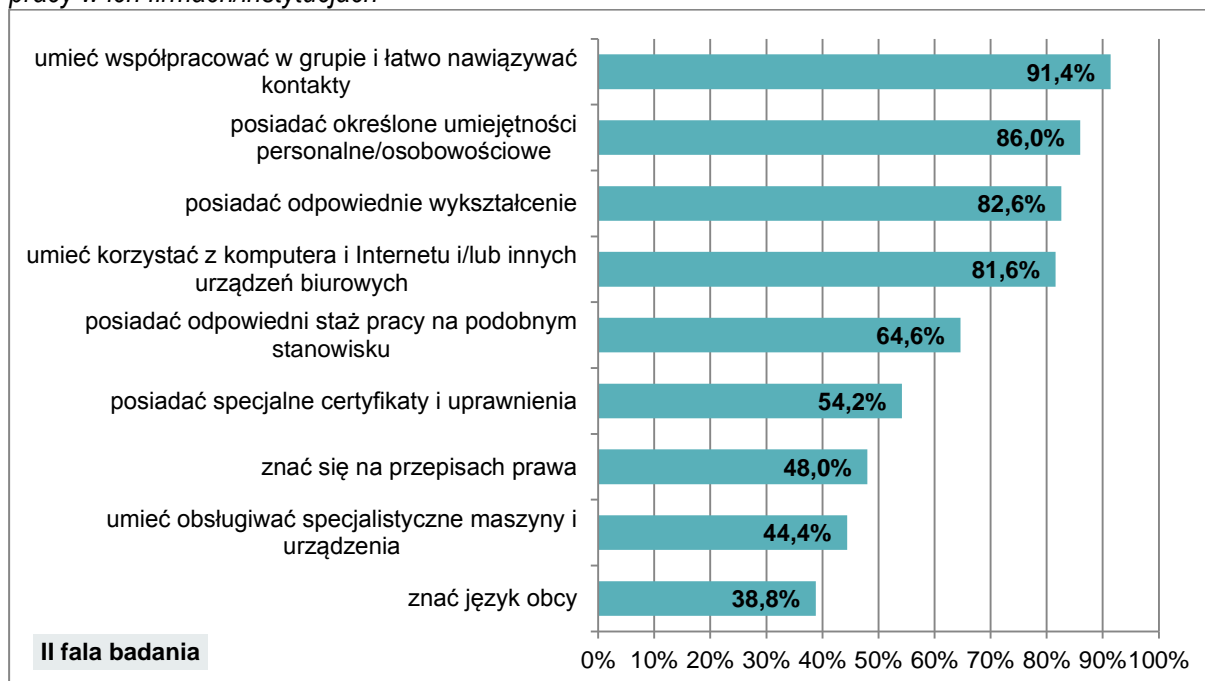


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

W zeszłorocznej edycji respondentom, którzy deklaruowali, 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 pożądaní pracownicy. Najwięcej wskazań odnośnie pożądaných kwalifikacji potencjalnych kandydatów do pracy, dotyczyło pracowników z wykształceniem wyższym oraz z odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi (np. handlowe, techniczne).

Natomiast w niniejszej edycji badania, respondenci zostali poproszeni o wskazanie jakimi cechami powinna charakteryzować się osoba, starająca się o przyjęcie do pracy. Z przeprowadzonego badania wynika, iż w opinii badanych najważniejsza u osób starających się o przyjęcie do pracy jest umiejętność współpracy w grupie i łatwość nawiązywania kontaktów. Możliwość tę wskazało 91,4% respondentów. Nieco rzadziej badani wskazywali na posiadanie określonych umiejętności personalnych/osobowościowych (86%), odpowiedniego wykształcenia (82,6%) oraz iż powinni umieć korzystać z komputera i Internetu i/lub innych urządzeń biurowych (81,6%) (wykres 40).

Wykres 40. Cechy, które w opinii respondentów powinna posiadać osoba starająca się o przyjęcie do pracy w ich firmach/instytucjach



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

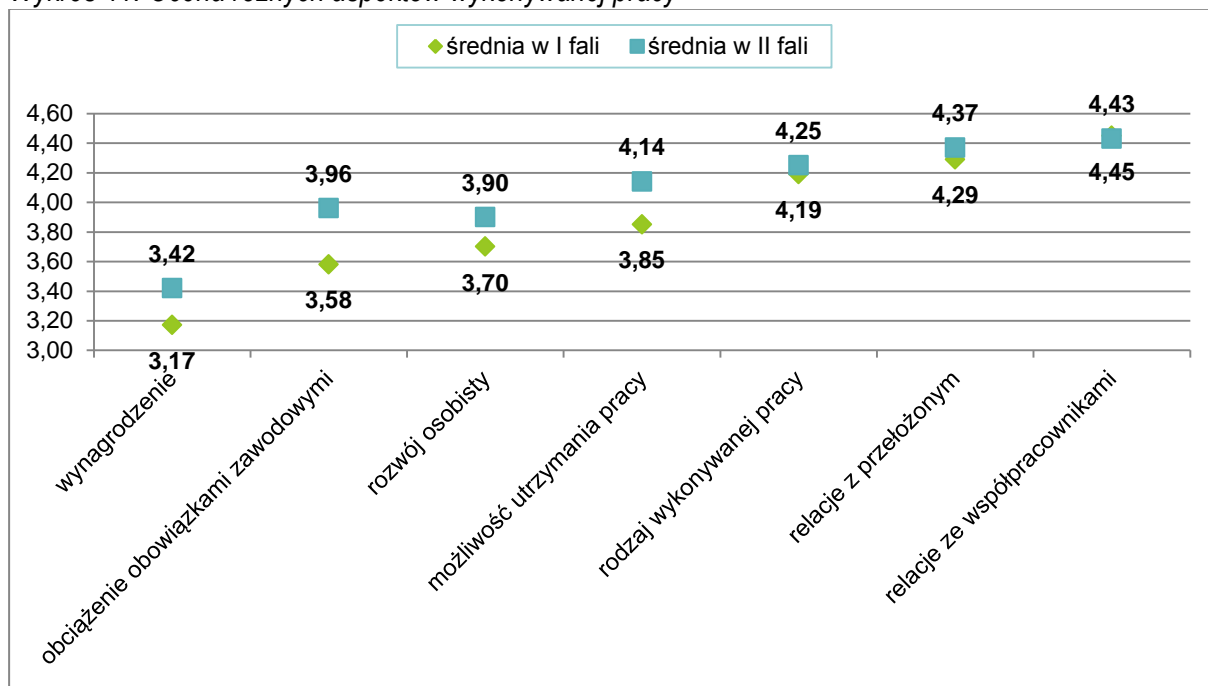
Następnie analizie testem chi-kwadrat poddane zostały związki między cechami, jakie powinny posiadać osoby starające się o przyjęcia do pracy, w miejscach zatrudnienia respondentów a najliczniej reprezentowanymi w badaniu branżami (tj. handel, usługi, finanse, edukacja, budownictwo, administracja publiczna, służba zdrowia oraz kultura i sztuka), z których wynika, iż istnieją istotne statystycznie zależności w następujących przypadkach²²:

- większe wymagania odnośnie posiadanego wykształcenia występują w branżach: administracja publiczna, edukacja, informatyka, służba zdrowia oraz kultura i sztuka,
- większe wymagania odnośnie umiejętności korzystania z komputera i Internetu i/lub innych urządzeń biurowych występują w branżach: informatyka, kultura i sztuka, administracja publiczna, edukacja oraz handel,
- większe wymagania odnośnie znajomości języka obcego występują w branży informatyka,
- większe wymagania odnośnie znajomości przepisów prawa występują w branży administracja publiczna,
- większe wymagania odnośnie umiejętności posługiwania się specjalistycznymi maszynami i urządzeniami występują w branży budownictwo i służba zdrowia.

Respondentów poproszono również o ocenę zadowolenia z poszczególnych aspektów związanych z wykonywaniem swojej pracy zawodowej. W obu falach badania pracownicy najchętniej oceniali poziom wynagrodzenia. Na pięciopunktowej skali zadowolenia aspekt ten uzyskał średnią ocenę – 3,17 w 2012 r. oraz 3,42 w 2013 r. Respondenci najlepiej ocenili jakość swoich relacji ze współpracownikami z pracy (4,45 w 2012 r. oraz 4,43 w 2013 r.) oraz relacji z przełożonym (4,29 w 2012 r. oraz 4,37 w 2013 r.) (wykres 41).

²² Rozkłady odpowiedzi i wyniki testów przedstawione zostały w aneksie

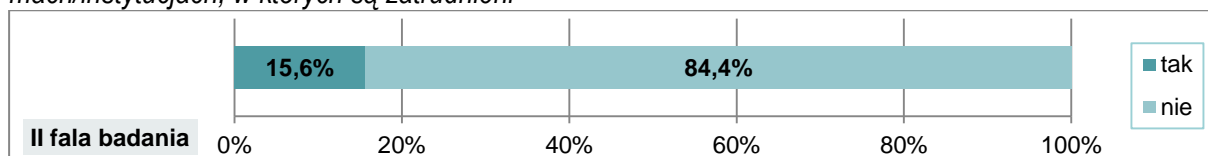
Wykres 41. Ocena różnych aspektów wykonywanej pracy



* 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 poprzedniej edycji badania poruszone zostały kwestie dotyczące odczuć respondentów odnośnie nierównego traktowania ich w pracy. Wówczas jedynie 3,8% badanych przyznało, iż odczuwa że jest dyskryminowany w miejscu swojego aktualnego zatrudnienia, głównie ze względu na wiek oraz na wyższe, niż pozostali pracownicy kwalifikacje i umiejętności. Natomiast w tegorocznej edycji respondenci zostali poproszeni o udzielenie informacji na temat tego, czy w ich firmach/instytucjach niektórzy pracownicy mogą odczuwać, że są nierówno traktowani. Z przeprowadzonego badania wynika, iż w opinii 15,6% badanych w firmach/instytucjach, w których są zatrudnieni, niektórzy pracownicy mogą odczuwać nierówności.

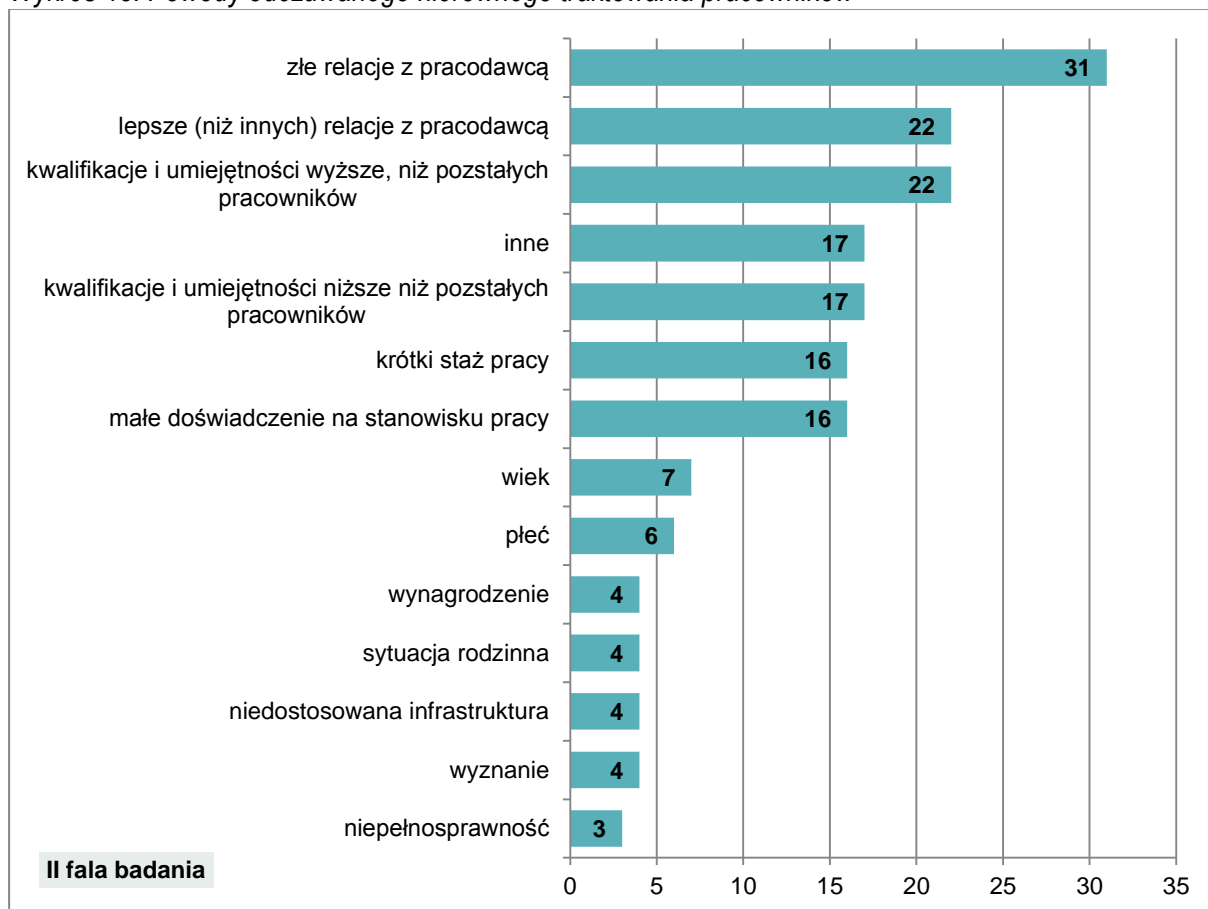
Wykres 42. Deklaracje respondentów odnośnie nierównego traktowania pracowników w firmach/instytucjach, w których są zatrudnieni



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

Najczęściej wskazywanym powodem nierówności w firmach są złe relacje z pracodawcą (na które wskazało 31 spośród 78 respondentów), a następnie lepsze niż innych pracowników relacje z pracodawcą oraz kwalifikacje i umiejętności wyższe od innych pracowników (na które wskazało 22 spośród 78 respondentów) (wykres 43).

Wykres 43. Powody odczuwanego nierównego traktowania pracowników



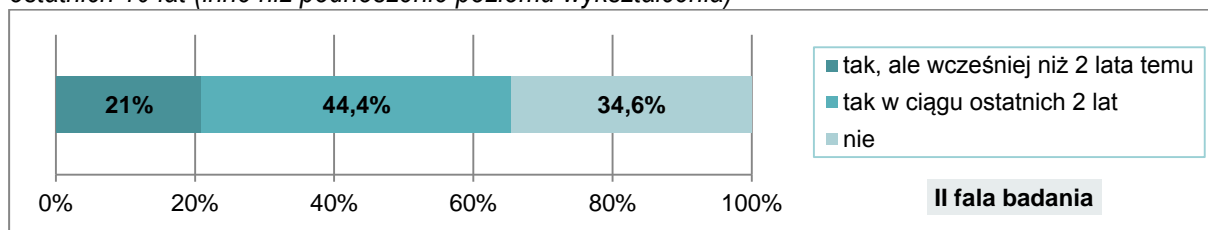
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=78]

3.3. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez osoby pracujące

W trakcie wywiadów telefonicznych z osobami pracującymi poruszona została również tematyka podejmowania wszelkiego rodzaju działań związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności, gdyż 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.

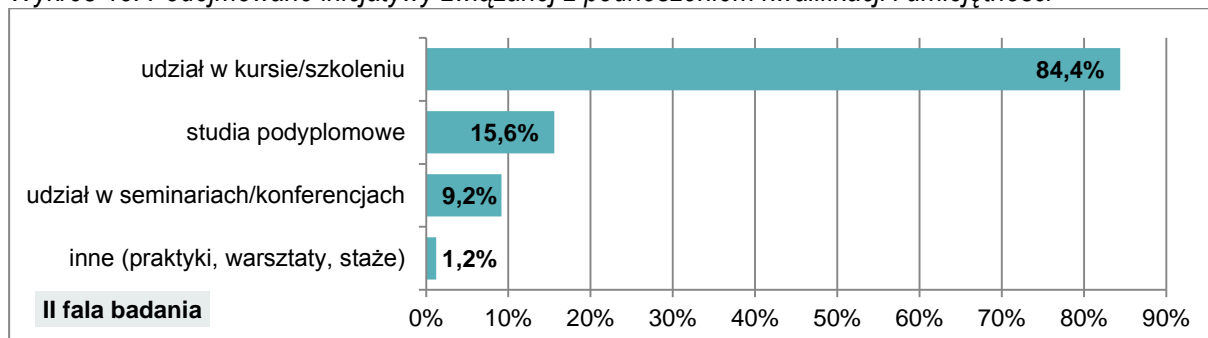
Respondenci, którzy wzięli udział w II fali badania w większości przypadków zadeklarowali, iż w ciągu ostatnich 10 lat, podejmowali różnego rodzaju inicjatywy związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności (21% wcześniej niż 2 lata temu, a 44,4% w przeciągu ostatnich 2 lat). W większości przypadków respondenci uczestniczyli w kursach, bądź szkoleniach (84,4%), a następnie, choć zdecydowanie rzadziej, podejmowali naukę na studiach podyplomowych. W ponad połowie przypadków koszty związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności, choć w części pokryli pracodawcy. Na własny rachunek inicjatyw tych podjęło się 43,7% badanych (wykresy 44-46).

Wykres 44. Podejmowanie inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności w ciągu ostatnich 10 lat (inne niż podnoszenie poziomu wykształcenia)



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

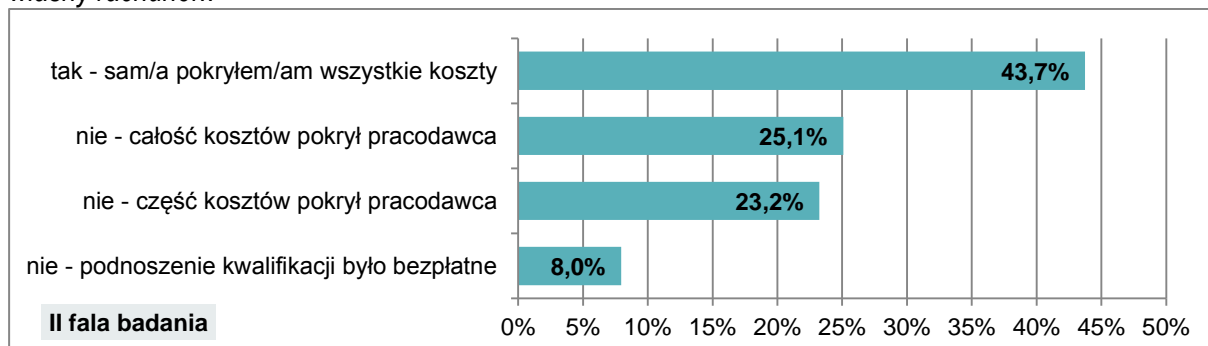
Wykres 45. Podejmowane inicjatywy związanej z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności



* 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=327]

Wykres 46. Czy działania związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności podejmowane były na własny rachunek?

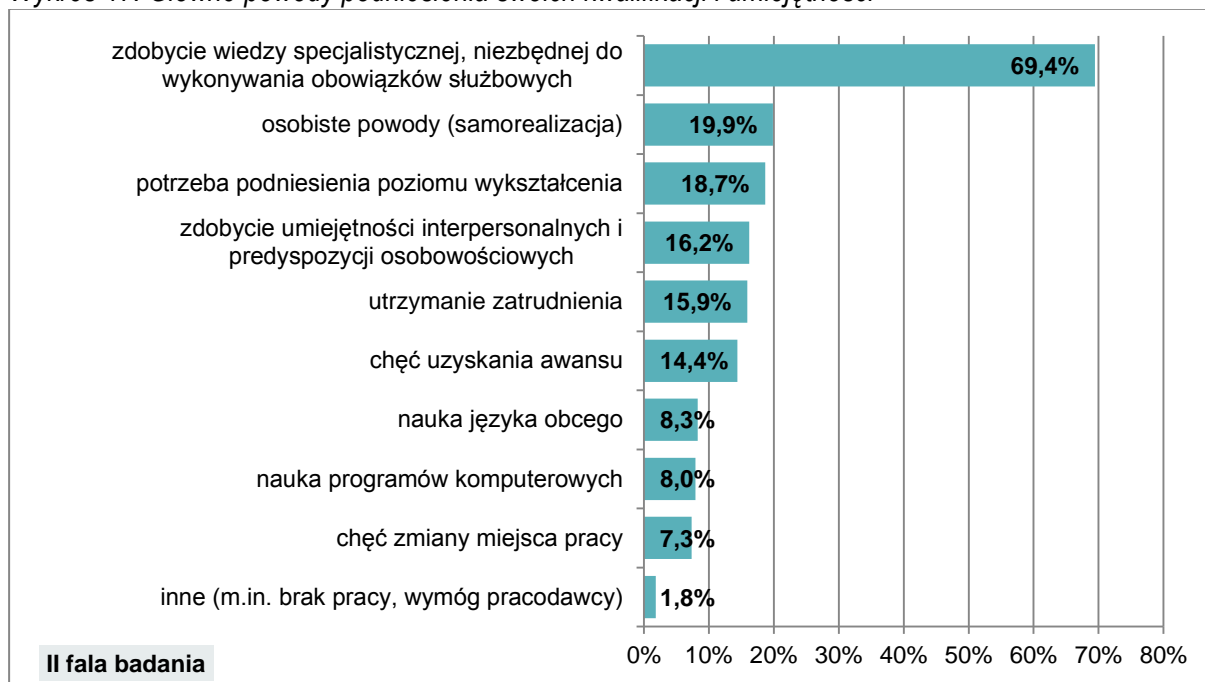


* pytanie nie dotyczyło osób, które w ciągu ostatnich 10 lat nie podejmowały jakichkolwiek inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=327]

Głównym powodem podnoszenia kwalifikacji przez pracobiorców jest chęć zdobycia specjalistycznej wiedzy, niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych. W ten sposób odpowiedziało 69,4% badanych. Nieco rzadziej respondenci wskazywali na osobiste powody (samorealizację) (19,9%) oraz potrzebę podniesienia poziomu wykształcenia (18,7%) (wykres 47).

Wykres 47. Główne powody podniesienia swoich kwalifikacji i umiejętności



* pytanie nie dotyczyło osób, które w ciągu ostatnich 10 lat nie podejmowały żadnych inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=327]

Analiza testem chi-kwadrat wykazała, iż istnieje istotna statystycznie zależność między aktywnością w podnoszeniu kwalifikacji i umiejętności w ciągu ostatnich 10 lat, a wykształceniem respondentów²³. Z przeprowadzonego badania wynika, iż im wyższym poziom wykształcenia tym respondenci w przeszłości częściej podejmowali inicjatywy związane z podnoszeniem i uzupełnianiem kwalifikacji i umiejętności (tabela 6).

Tabela 6. Podnoszenie kwalifikacji w ciągu ostatnich 10 lat wg wybranych zmiennych metryczkowych

| II fala badania | Podnoszenie kwalifikacji w ciągu ostatnich 10 lat | | Ogółem |
|--------------------------|---|-------|--------|
| | odpowiedzi „tak” | % | N |
| podstawowe/gimnazjalne | 1 | 14,3% | 7 |
| zasadnicze zawodowe | 7 | 35% | 20 |
| średnie ogólnokształcące | 37 | 56,9% | 65 |
| średnie zawodowe | 82 | 62,6% | 131 |
| pomaturalne/policealne | 11 | 73,3% | 15 |
| wyższe zawodowe | 33 | 70,2% | 47 |
| wyższe magisterskie | 156 | 72,6% | 215 |

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

Następnie analizie testem chi-kwadrat poddane zostały związki między podnoszeniem kwalifikacji w ciągu ostatnich 10 lat, a najliczniej reprezentowanymi w badaniu branżami (tj. handel, usługi, finanse, edukacja, budownictwo, administracja publiczna, służba zdrowia oraz kultura i sztuka), z których wynika, iż osoby zatrudnione w firmach/instytucjach o profilach: kultura i sztuka, służba zdrowia, finanse i edukacja częściej są bardziej zainteresowane podnoszeniem kwalifikacji, niż osoby z pozostałych branż²⁴ (tabela 7).

²³ Wynik testu $\chi^2(7) = 25,2$; $p < 0,05$, siła związku V Kramera=0,255

²⁴ Wynik testu $[\chi^2(7) = 28,4$; $p < 0,05$, siła związku V Kramera=0,269

Tabela 7. Podnoszenie kwalifikacji i umiejętności w najbliższym czasie wg wybranych zmiennych merytorycznych

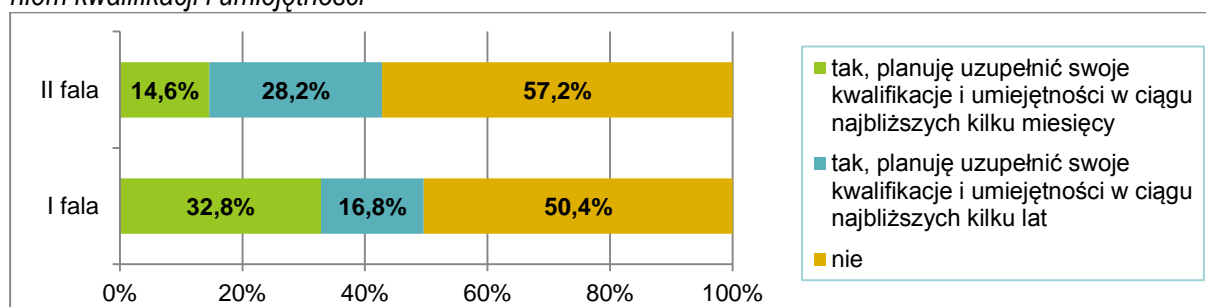
| II fala badania | Podnoszenie kwalifikacji w najbliższym czasie | | Ogółem |
|-------------------------|---|-------|--------|
| | odpowiedzi „tak” | % | N |
| administracja publiczna | 20 | 64,5% | 31 |
| budownictwo | 25 | 58,1% | 43 |
| edukacja | 41 | 77,4% | 53 |
| finanse | 42 | 76,4% | 55 |
| handel | 44 | 53% | 83 |
| szkolenia | 23 | 82,1% | 28 |
| usługi | 48 | 60,8% | 79 |
| kultura i sztuka | 21 | 100% | 21 |

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

Tematyka podnoszenia kwalifikacji i umiejętności została poruszona również w poprzedniej edycji badania. Wówczas analiza danych wykazała, iż blisko 70% badanych w ciągu ostatnich 10 lat podejmowało inicjatywy związane z podniesieniem umiejętności i kwalifikacji, także w głównej mierze poprzez udział w kursach i szkoleniach. Natomiast w ciągu ostatnich 2 lat 56% podejmowało działania mające na celu podnoszenie kwalifikacji i umiejętności, również głównie poprzez szkolenia i kursy. Podobnie jak w tegorocznej edycji głównym powodem aktywności w tym zakresie również była chęć zdobycia specjalistycznej wiedzy, niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych.

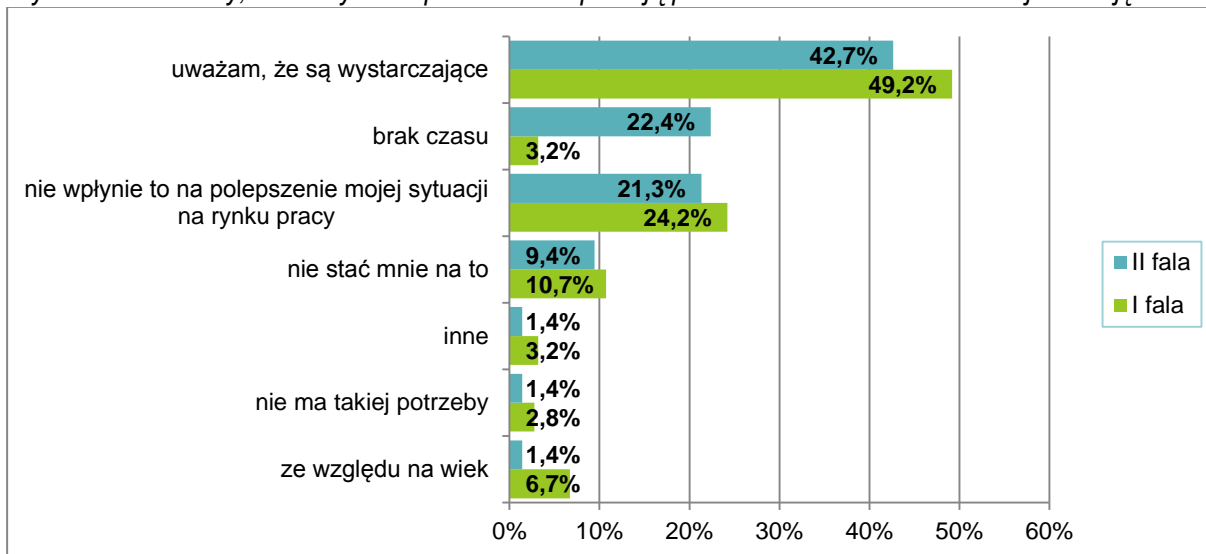
W ramach badania poproszono również badane osoby o wskazanie czy w najbliższym czasie planują podnieść swoje kwalifikacje i umiejętności. Z przeprowadzonego badania wynika, iż pracownicy cechują się dość dużą aktywnością w podnoszeniu kwalifikacji i umiejętności, gdyż niecałe 50% w 2012 r. oraz 42,8% w 2013 r. ma takie plany na przyszłość (wykres 48). Głównym powodem dla którego badani nie myślą o tego typu inicjatywach jest fakt, iż uważają oni że ich kwalifikacje i umiejętności są wystarczające (49,2% w 2012 r. oraz 42,7% w 2013 r.), bądź iż nie wpłynie to na polepszenie ich sytuacji na rynku pracy (24,2% w I fali badania oraz 21,3% w fali II) (wykres 49).

Wykres 48. Deklaracje respondentów odnośnie planów (w najbliższym czasie) związanych z uzupełnieniem kwalifikacji i umiejętności



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

Wykres 49. Powody, dla których respondenci nie planują podniesienia swoich kwalifikacji i umiejętności



* pytanie nie dotyczyło osób, które chcą podnieść swoje kwalifikacje i umiejętności

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=252 w I fali badania oraz N=286 w II fali badania]

Analiza testem chi-kwadrat wykazała, iż istnieje istotna statystycznie zależność między aktywnością w podnoszeniu kwalifikacji i umiejętności w najbliższym czasie, a wiekiem respondentów²⁵. Z przeprowadzonego badania wynika, iż najbardziej skłonne do podnoszenia kwalifikacji w najbliższym czasie są osoby między 25 a 44 rokiem życia (tabela 8).

Tabela 8. Podnoszenie kwalifikacji i umiejętności w najbliższym czasie wg wybranych zmiennych merytorycznych

| II fala badania | Podnoszenie kwalifikacji w najbliższym czasie | | Ogółem |
|-----------------|---|-------|--------|
| | odpowiedzi „tak” | % | N |
| do 24 lat | 5 | 41,7% | 12 |
| 25-34 lata | 67 | 50% | 134 |
| 35-44 lata | 75 | 48,4% | 155 |
| 45-54 lata | 47 | 40,5% | 116 |
| 55-64 lata | 19 | 24,4% | 78 |
| 65 lat i więcej | 1 | 20% | 5 |

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

Następnie analizie testem chi-kwadrat poddane zostały związki między chęcią podnoszenia kwalifikacji w przyszłości, a najliczniej reprezentowanymi w badaniu branżami (tj. handel, usługi, finanse, edukacja, budownictwo, administracja publiczna, służba zdrowia oraz kultura i sztuka), z których wynika, iż osoby zatrudnione w firmach/instytucjach o profilach: administracja publiczna, edukacja, służba zdrowia oraz usługi częściej są bardziej zainteresowane podnoszeniem kwalifikacji, niż osoby z pozostałych branż²⁶ (tabela 9).

²⁵ Wynik testu $\chi^2(5) = 17$; $p < 0,05$, siła związku V Kramera=0,184

²⁶ Wynik testu $\chi^2(5) = 17$; $p < 0,05$, siła związku V Kramera=0,184

Tabela 9. Podnoszenie kwalifikacji i umiejętności w najbliższym czasie wg wybranych zmiennych merytorycznych

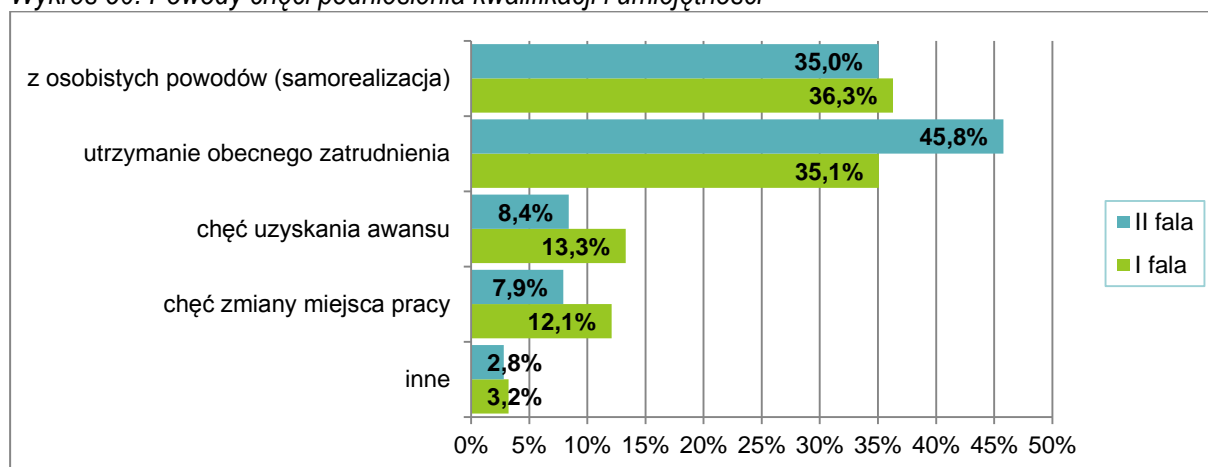
| II fala badania | Podnoszenie kwalifikacji w najbliższym czasie | | Ogółem |
|-------------------------|---|-------|--------|
| | odpowiedzi „tak” | % | N |
| administracja publiczna | 19 | 61,3% | 31 |
| budownictwo | 13 | 30,2% | 43 |
| edukacja | 28 | 52,8% | 53 |
| finanse | 23 | 41,8% | 55 |
| handel | 24 | 28,9% | 83 |
| szkła zdrowia | 15 | 53,6% | 28 |
| usługi | 31 | 39,2% | 79 |
| kultura i sztuka | 14 | 66,7% | 21 |

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

W pierwszej edycji badania prawie ten sam odsetek respondentów wskazał, iż głównymi powodami dla których chcą podnieść swoje kwalifikacje i umiejętności są osobiste powody (samorealizacja) oraz utrzymanie obecnego zatrudnienia (odpowiednio 36,3% i 35,1%). Natomiast w drugiej edycji badania, mimo iż najczęstsze powody podnoszenia kwalifikacji i umiejętności pozostają te samo, wzrosło znaczenie powodu, jakim jest utrzymanie obecnego zatrudnienia (45,8%) (wykres 50).

Planowane przez respondentów podnoszenie kwalifikacji i umiejętności w głównej mierze będzie polegało na zdobyciu specjalistycznej wiedzy niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych (65,7% wskazań w 2012 r. oraz 71,5% w 2013 r.), a także dla 27% badanych w obu edycjach dla samego podniesienia poziomu wykształcenia (wykres 51).

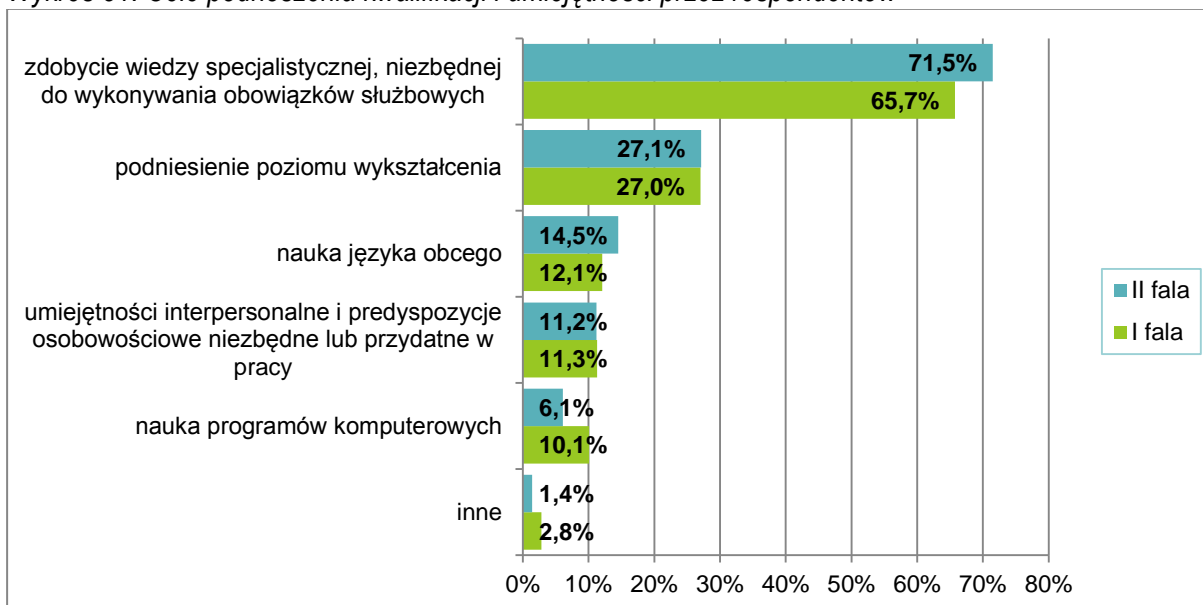
Wykres 50. Powody chęci podniesienia kwalifikacji i umiejętności



* pytanie dotyczyło osób, które chcą podnieść swoje kwalifikacje i umiejętności

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=248 w I fali badania oraz N=214 w II fali badania]

Wykres 51. Cele podnoszenia kwalifikacji i umiejętności przez respondentów



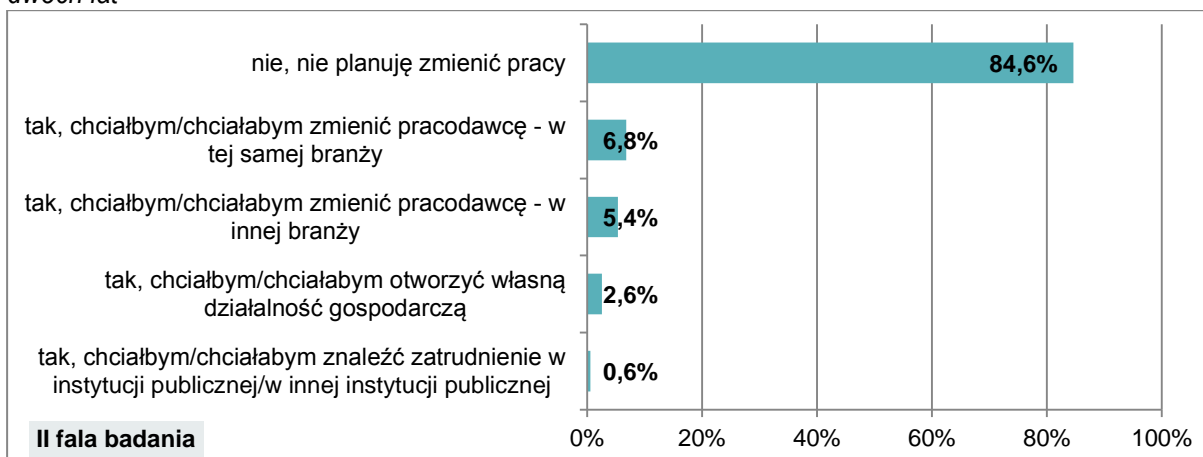
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=248 w I fali badania oraz N=214 w II fali badania]

3.4. Plany zawodowe osób pracujących

Istotnym aspektem poruszonym w trakcie wywiadów z osobami pracującymi były ich plany zawodowe. W ubiegłorocznej edycji badania większość badanych nie planowała w ciągu najbliższych dwóch lat zmienić aktualnego pracodawcę (80%). Natomiast te osoby, które brały pod uwagę taką możliwość najczęściej wskazywały, iż chciałyby zmienić pracodawcę (niecałe 40% w tej samej branży oraz blisko 33% w innej branży). W tamtym czasie jedynie 15% planowało otworzyć działalność gospodarczą.

W tegorocznej edycji badania blisko 85% badanych pracobiorców nie planuje zmienić pracy, 6,8% planuje zmienić pracodawcę, ale w tej samej branży, a 5,4% chciałoby zmienić i pracodawcę i branżę. Działalność gospodarczą planuje rozpocząć jedynie 2,6% badanych (wykres 52).

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



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

Z przeprowadzonego badania wynika, iż istnieje istotna statystycznie zależność między planami zmiany miejsca zatrudnienia, a wiekiem respondentów²⁷ - im młodszy pracownicy, tym częściej planują oni zmianę miejsca zatrudnienia (tabela 10).

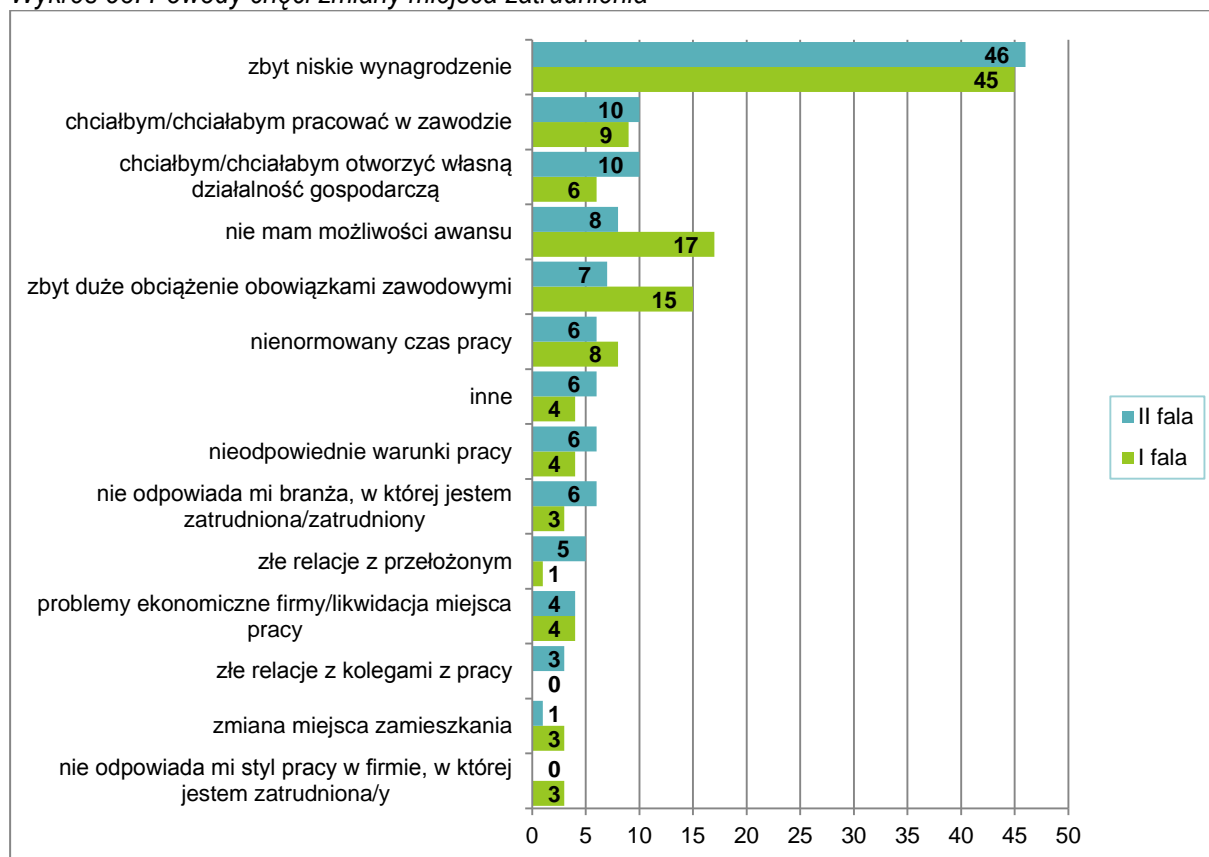
Tabela 10. Plany odnośnie zmiany miejsca zatrudnienia wg wieku respondentów

| | Podnoszenie kwalifikacji w najbliższym czasie | | Ogółem |
|-----------------|---|-------|--------|
| | odpowiedzi „tak” | % | N |
| do 24 lat | 3 | 25% | 12 |
| 25-34 lata | 31 | 23,1% | 134 |
| 35-44 lata | 28 | 18,1% | 155 |
| 45-54 lata | 13 | 11,2% | 116 |
| 55-64 lata | 2 | 2,6% | 78 |
| 65 lat i więcej | 0 | 0% | 5 |

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

Analiza materiału badawczego wykazała, iż głównym powodem planowanej zmiany zatrudnienia w obu edycjach badania jest uzyskiwanie zbyt małego wynagrodzenia na aktualnym stanowisku pracy (45 osób z 73 w I fali badania oraz 46 osób z 77 w fali II). Ponadto pracownicy w 2012 roku wskazywali również na brak możliwości awansu (17 osób z 73) oraz na zbyt duże obciążenie obowiązkami zawodowymi (15 osób z 73). Następnie 9 badanych w I edycji oraz 10 w edycji II, chciałoby zmienić zatrudnienie, że względu na to, iż chcieliby pracować we wyuczonym zawodzie (wykres 53).

Wykres 53. Powody chęci zmiany miejsca zatrudnienia



* pytanie nie dotyczyło osób, które nie planują zmienić pracy

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=73 w I fali badania oraz N=77 w II fali badania]

²⁷ Wynik testu $\chi^2(5) = 20,2; p < 0,05$, siła związku V Kramera=0,201

Z przeprowadzonego badania wynika, iż spośród badanych, którzy planują w najbliższym czasie zmianę pracę, osoby pochodzące z miasta (22%) zdecydowanie częściej chciałyby w przyszłości otworzyć własną działalność gospodarczą, niż mieszkańcy wsi²⁸ (2,8%) (tabela 11).

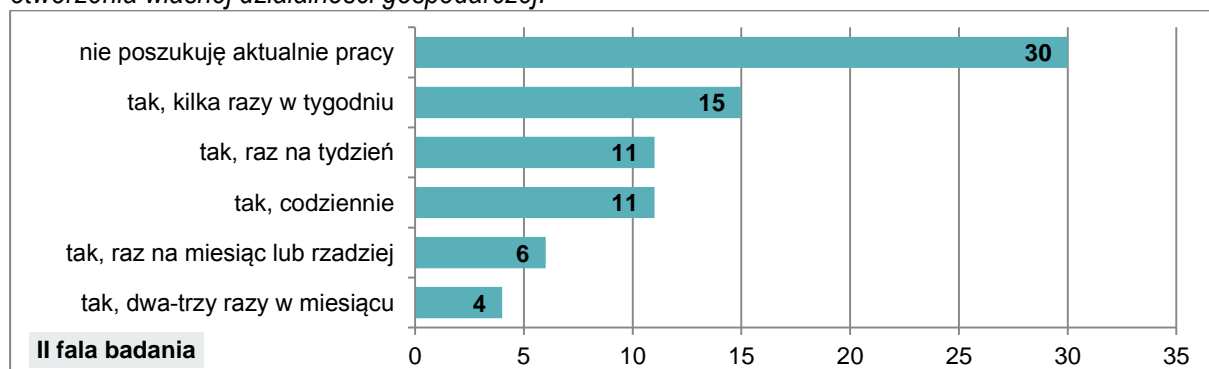
Tabela 11. Chęć otworzenia własnej działalności gospodarczej wg miejsca zamieszkania

| | Chęć otworzenia własnej działalności gospodarczej | | Ogółem |
|-----------------------------|---|------|--------|
| | odpowiedzi „tak” | % | N |
| Miejsce zamieszkania | | | |
| miasto | 9 | 22% | 41 |
| wieś | 1 | 2,8% | 36 |

* 77 osób odpowiedziało, że chciałyby zmienić pracę, z czego 10 osób chce otworzyć własną działalność gospodarczą
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=77]

Spółród wszystkich osób, które planują zmienić zatrudnienie (77 osób), 30 osób nie poszukuje aktualnie pracy lub nie podejmuje żadnych działań zmierzających do otwarcia własnej działalności gospodarczej, 15 respondentów wskazało, iż poszukuje informacji na temat ewentualnych ofert pracy kilka razy w tygodniu, a następnie 11 osób raz na tydzień lub codziennie (wykres 54).

Wykres 54. Aktywność respondentów w poszukiwaniu pracy/podejmowaniu działań zmierzających do otworzenia własnej działalności gospodarczej.



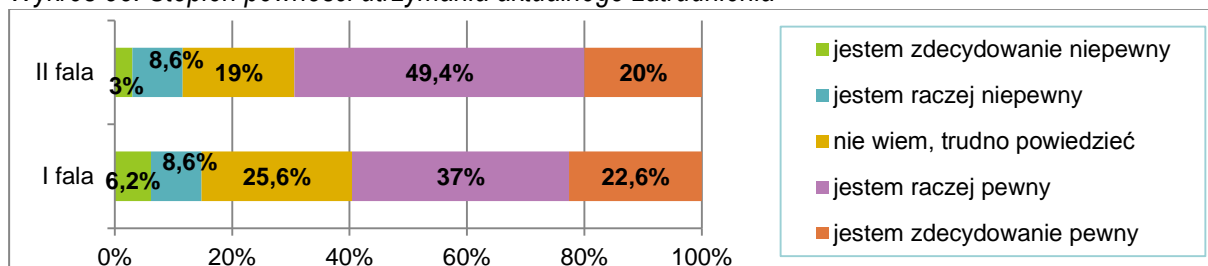
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=77]

W dalszej kolejności poruszone zostały kwestie związane z obawami respondentów odnośnie ich dalszej kariery zawodowej. Najpierw poproszono badanych o określenie stopnia pewności utrzymania aktualnego zatrudnienia. Wyniki badania wskazują, iż w roku ubiegłym 37% pracujących było raczej pewnych utrzymania zatrudnienia, a 22,6% zdecydowanie pewnych, natomiast w 2013 r. 49,4% było raczej pewnych utrzymania zatrudnienia, a 20% zdecydowanie pewnych (wykres 55). Analiza testem chi-kwadrat wykazała, iż mieszkańcy wsi (16,8%) są bardziej niepewni utrzymania aktualnego zatrudnienia, niż osoby pochodzące z obszarów miejskich (8,4%)²⁹ (tabela 12).

²⁸ Wynik testu χ^2 (5) = 20,2; p<0,05, siła związku V Kramera=0,201

²⁹ Wynik testu χ^2 (2) = 10,2; p<0,05, siła związku V Kramera=0,143

Wykres 55. Stopień pewności utrzymania aktualnego zatrudnienia



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

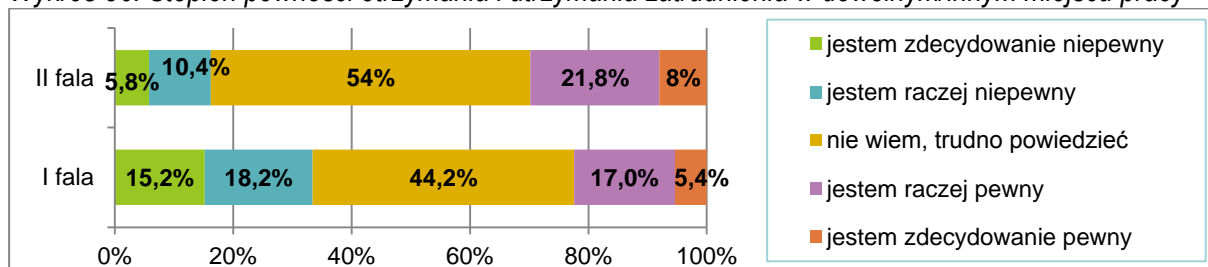
Tabela 12. Stopień pewności utrzymania aktualnego zatrudnienia wg miejsca zamieszkania

| | Stopień pewności utrzymania aktualnego zatrudnienia | | Ogółem |
|-----------------------------|---|-------|--------|
| | odpowiedź „nie jestem pewny” | % | N |
| Miejsce zamieszkania | | | |
| miasto | 26 | 8,4% | 310 |
| wieś | 32 | 16,8% | 190 |

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

Następnie badani zostali poproszeni o określenie pewności otrzymania zatrudnienia w dowolnym/innym miejscu pracy. Największy odsetek respondentów miał problemy z jednoznacznym określeniem, czy są pewni otrzymania i utrzymania zatrudnienia w dowolnym/innym miejscu pracy (44,2% w 2012 r. oraz 54% w 2013 r.). Najmniej osób było zdecydowanie pewnych, co do możliwości otrzymania i utrzymania zatrudnienia w każdej dowolnej firmie (5,4% w 2012 r. oraz 8% w 2013%) (wykres 56). Analiza testem chi-kwadrat wykazała, iż mieszkańcy wsi (25,3%) są bardziej niepewni otrzymania i utrzymania zatrudnienia w innym miejscu pracy, niż osoby pochodzące z obszarów miejskich (10,6%)³⁰ (tabela 13).

Wykres 56. Stopień pewności otrzymania i utrzymania zatrudnienia w dowolnym/innym miejscu pracy



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

Tabela 13. Stopień pewności otrzymania i utrzymania zatrudnienia w dowolnym/innym miejscu pracy wg miejsca zamieszkania

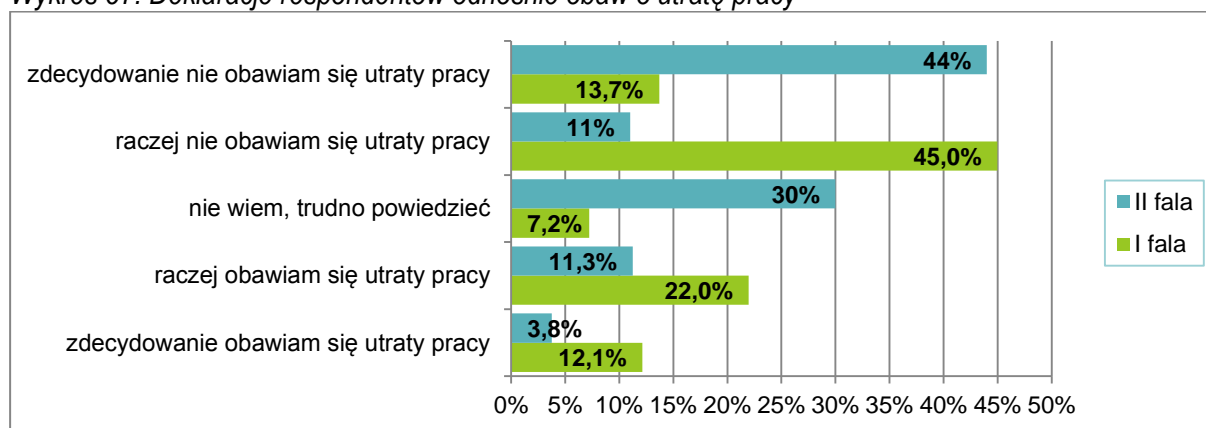
| | Stopień pewności otrzymania i utrzymania zatrudnienia w dowolnym/innym miejscu pracy | | Ogółem |
|-----------------------------|--|-------|--------|
| | odpowiedź „nie jestem pewny” | % | N |
| Miejsce zamieszkania | | | |
| miasto | 33 | 10,6% | 310 |
| wieś | 48 | 25,3% | 190 |

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

³⁰ Wynik testu $\chi^2 (2) = 23,42; p < 0,05$, siła związku V Kramera=0,216

Osoby, które nie są zdecydowanie pewne utrzymania aktualnego zatrudnienia zostały poproszone o wskazanie, czy obawiają się utraty pracy. W ubiegłorocznej edycji badania 13,7% badanych uznało, że zdecydowanie nie obawia się utraty pracy, a 45% że raczej nie obawia się utraty posady. Natomiast w tegorocznej edycji wskazania tych odpowiedzi przedstawiały się odwrotnie, tj. 44% wskazało, iż zdecydowanie nie obawia się utraty pracy, a 11% iż raczej nie obawia się o utrzymanie zatrudnienia. Jednakże w obu falach badania ponad połowa badanych nie obawia się utraty pracy. Jeśli zaś chodzi o odsetek osób, które obawiają się utraty posady, to w porównaniu z rokiem ubiegłym zmniejszył się on o 19 p.p. (w 2012 r. 22% uznało, iż raczej obawia się pracy, a 12,1% iż obawia się zdecydowanie). W roku 2013 wzrósł jednak udział osób, którym ciężko określić, czy mają podstawy do obaw o utratę zatrudnienia (wzrost o 22,8 p.p.) (wykres 57).

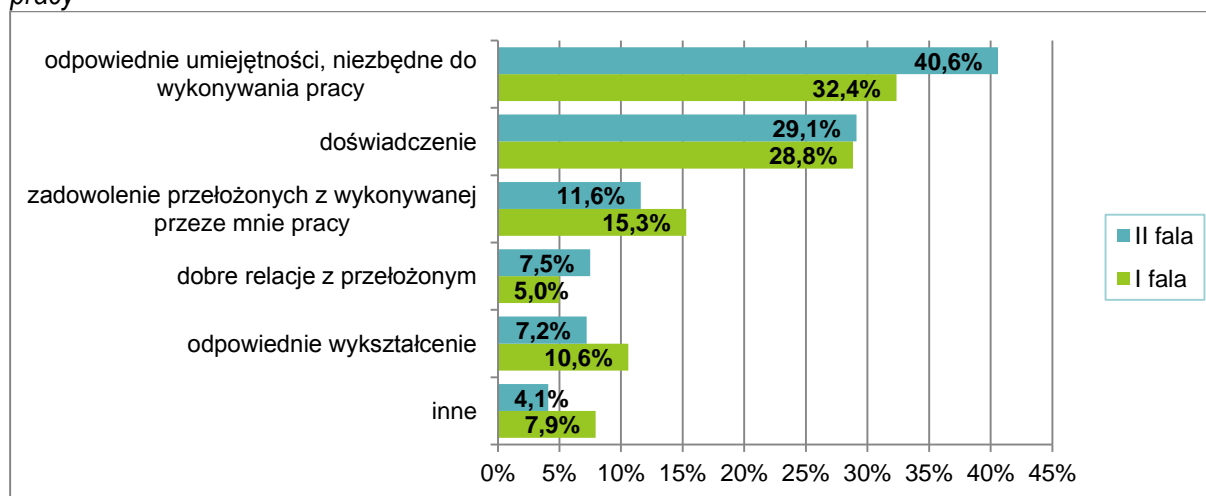
Wykres 57. Deklaracje respondentów odnośnie obaw o utratę pracy



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=387 w I fali badania oraz N=400 w II fali badania]

Zarówno w I, jak i w II fali badania, respondenci, którzy nie obawiali się utraty pracy wskazali, iż jest to zasługa posiadania przez nich odpowiednich umiejętności, niezbędnych do wykonywania pracy (32,4% w 2012 r. oraz 40,6% w 2013 r.), a następnie posiadanego przez nich doświadczenia (28,8% w 2012 r. oraz 29,1% w 2013 r.) (wykres 58).

Wykres 58. Czynniki, które przede wszystkim wpływają na to, iż respondenci nie obawiają się utraty pracy



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=340 w I fali badania oraz N=320 w II fali badania]

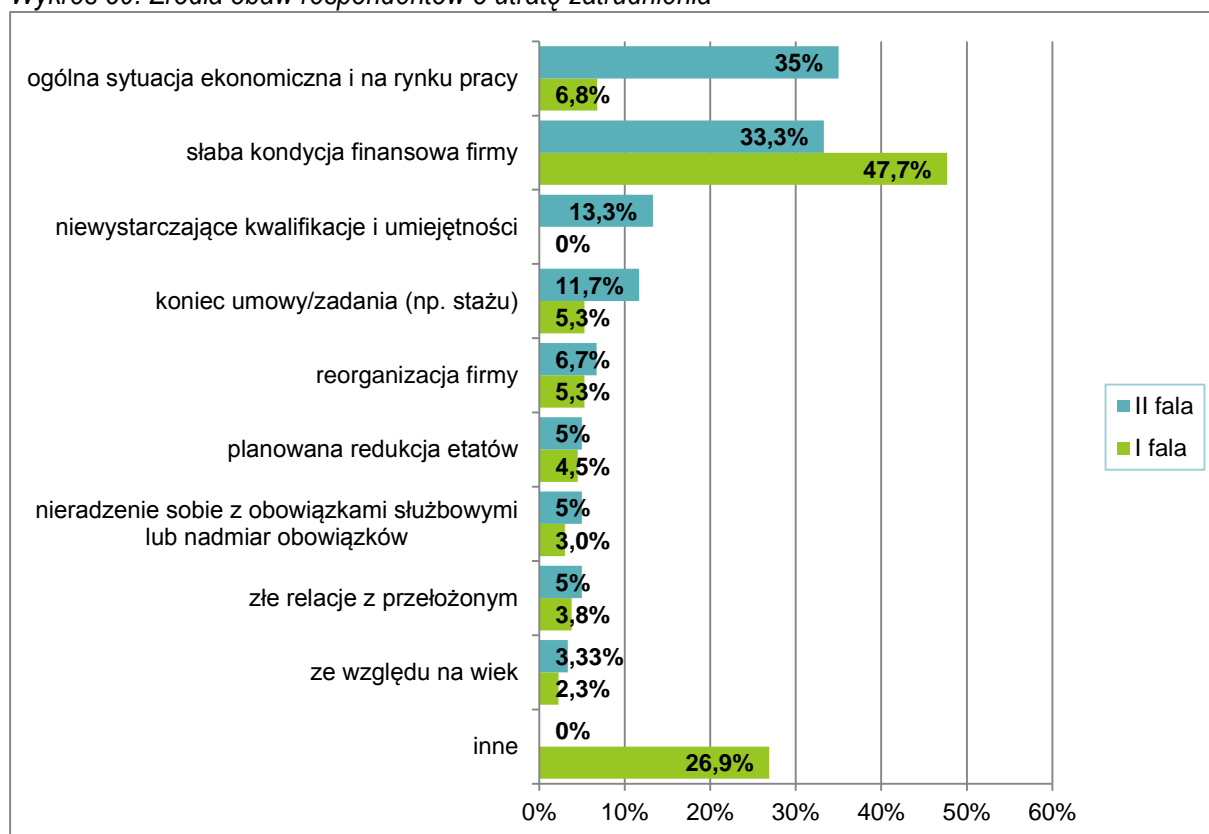
Badani w pierwszej edycji w większości uważali, iż głównym czynnikiem wpływającym na ich obawy o utratę pracy jest słaba kondycja finansowa firmy (47,7%), natomiast w niniejszej edycji oprócz słabej kondycji firmy (33,3%), respondenci wskazywali również ogólną sytuację ekonomiczną i na rynku pracy (35%) (wykres 59). Analiza testem chi-kwadrat wykazała, iż osoby zamieszkujące tereny miejskie (45,7%) znacznie częściej obawiają się pracy ze względu na sytuację ekonomiczną firmy, niż osoby pochodzące z terenów wiejskich (16%)³¹ (tabela 14).

Tabela 14. Słaba kondycja finansowa firmy jako główne źródło obaw o utrzymanie zatrudnienia wg miejsca zamieszkania

| | Stopień pewności utrzymania aktualnego zatrudnienia | | Ogółem |
|-----------------------------|---|-------|--------|
| | odpowiedź „nie jestem pewny” | % | N |
| Miejsce zamieszkania | | | |
| miasto | 16 | 45,7% | 35 |
| wieś | 4 | 16% | 25 |

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=60]

Wykres 59. Źródła obaw respondentów o utratę zatrudnienia

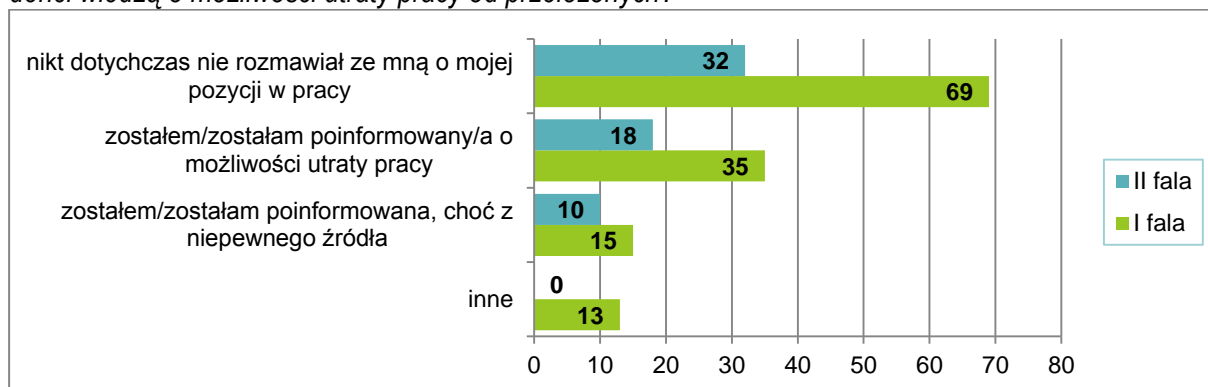


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=132 w I fali badania oraz N=60 w II fali badania]

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, 69 osób (z 132) w 2012 r. oraz 32 osoby (z 60) w 2013 r., którzy obawiają się utraty posady, przyznało, iż nikt dotychczas nie rozmawiał z nimi o ich pozycji w firmie/institucji. Jednocześnie około ¼ badanych w 2012 r. oraz prawie 1/3 w 2013 r., została poinformowana o możliwości utraty pracy (wykres 60).

³¹ Wynik testu $\chi^2(1) = 5,8$; $p < 0,05$, siła związku V Kramera = 0,311

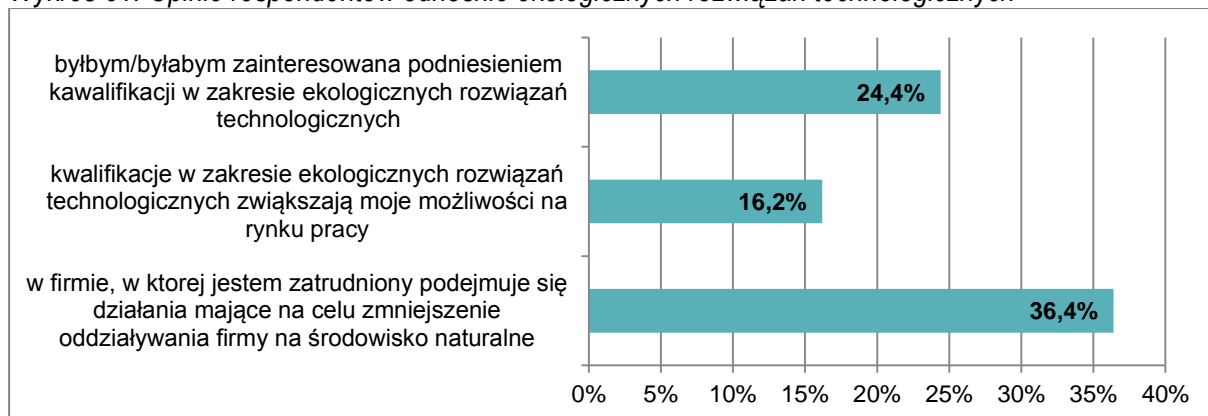
Wykres 60. Czy obawy dotyczące utraty pracy są przed respondentów jedynie odczuwane, czy respondenci wiedzą o możliwości utraty pracy od przełożonych?



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=132 w I fali badania oraz N=60 w II fali badania]

W dalszej kolejności wywiadu poruszona została tematyka ekologicznych rozwiązań technologicznych³². Z przeprowadzonego badania wynika, iż w opinii 36,4% osób pracujących firmy, w których są zatrudnieni, podejmują działania mające na celu zmniejszenie oddziaływania firmy na środowisko naturalne. Ponadto jedynie 16,2% badanych uważa, że kwalifikacje w zakresie ekologicznych rozwiązań technologicznych zwiększają ich szansę na rynku pracy, a 24,4% jest zainteresowanych podniesieniem kwalifikacji w tym zakresie (wykres 61).

Wykres 61. Opinie respondentów odnośnie ekologicznych rozwiązań technologicznych

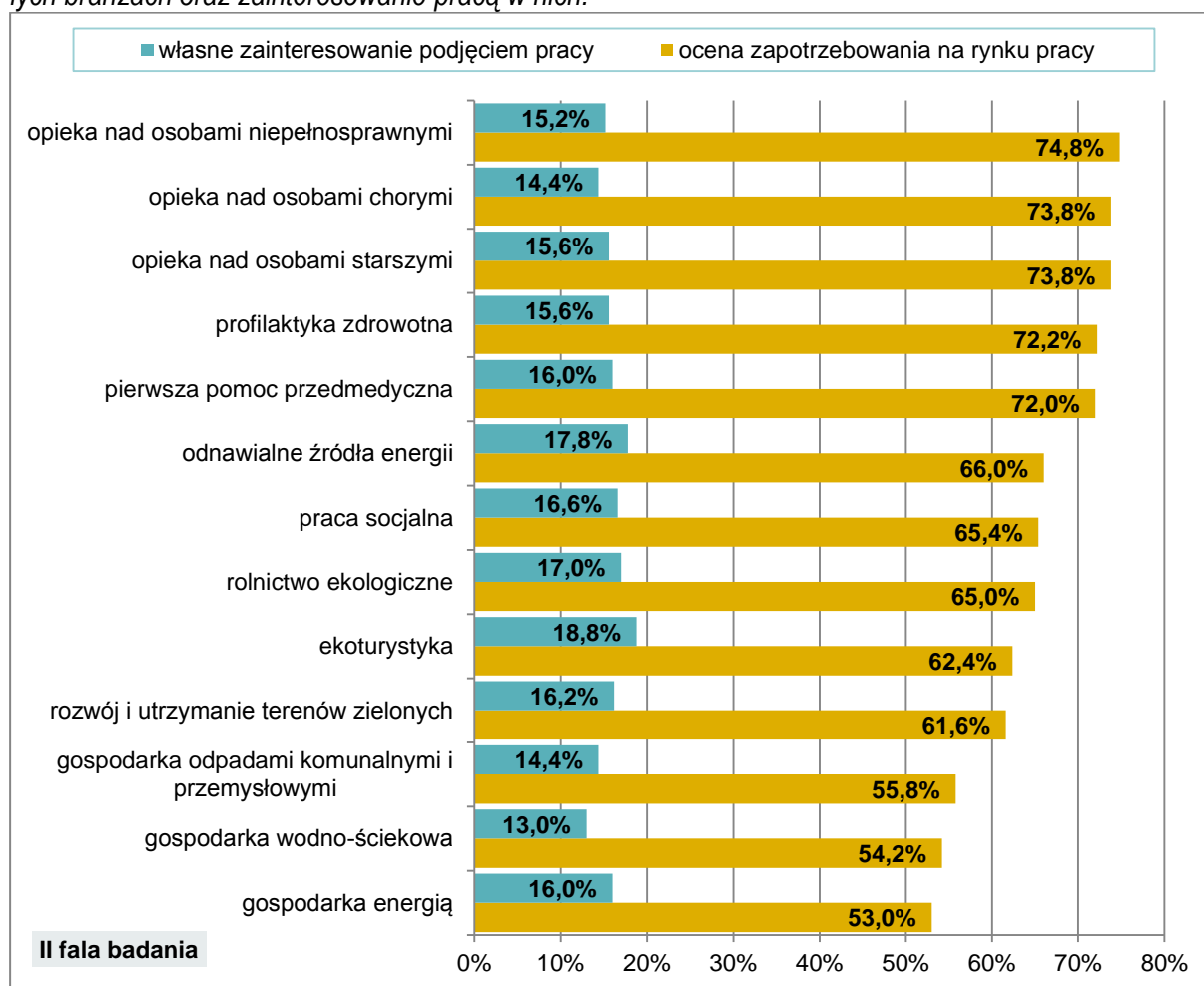


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Następnie respondentom przedstawiono listę branż, które są związane z zielonymi i białymi miejscami pracy oraz poproszono ich o ocenę czy według nich w branżach tych będą potrzebować więcej pracowników oraz czy byliby zainteresowani podjęciem pracy w tych branżach. Z przeprowadzonego badania wynika, iż większość respondentów uważa, że wymienione respondentom branże będą zgłaszały zapotrzebowanie na pracowników, jednakże zdecydowanie mnie osób zadeklarowało, iż jest zainteresowanych pracą w tych branżach (szczegółowe wskazania prezentuje wykres 62).

³² Podczas wywiadów telefonicznych teleankieterzy tłumaczyli respondentom ekologiczne rozwiązania technologiczne jako wszelkie unowocześnienia, które sprzyjają środowisku (w zależności od branży; dotyczą zarówno wykonywanej pracy ludzkiej, jak i maszyn i urządzeń, służących do jej wykonania)

Wykres 62. Oceny respondentów odnośnie zapotrzebowania rynku na pracowników w zielonych i białych branżach oraz zainteresowanie pracą w nich.



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

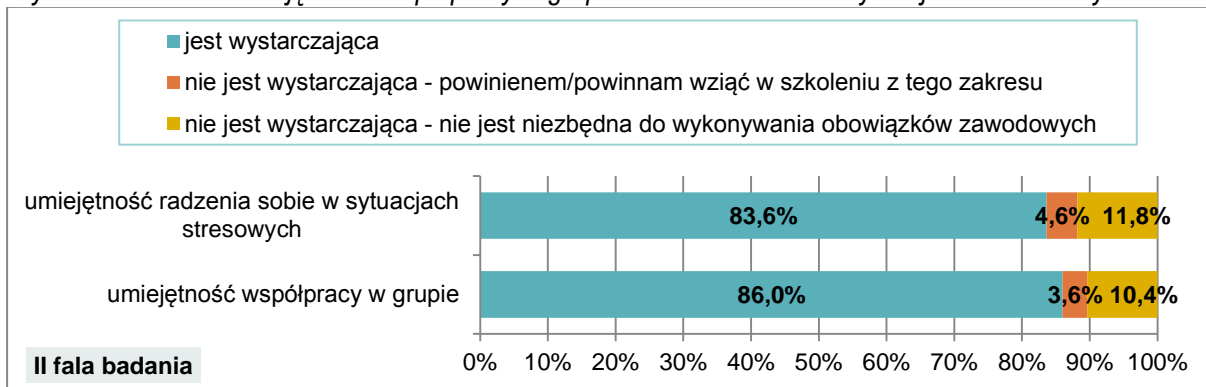
3.5. Ocena własnych możliwości na rynku pracy

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

W pierwszej kolejności respondenci zostali poproszeni o ocenę własnych umiejętności współpracy w grupie oraz radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych/stresowych. W ubiegłorocznej edycji badania najbardziej liczna grupa respondentów oceniła umiejętność współpracy w grupie dobrze (51,4%), a następnie jako bardzo dobrze (42,8%). Żaden z respondentów nie ocenił swojej umiejętności pracy w grupie źle lub bardzo źle. Natomiast w tegorocznej edycji 86% badanych uznało swoją umiejętność współpracy w grupie jako wystarczającą, a jedynie 3,6% osób uznało, iż powinni wziąć udział w szkoleniu z tego zakresu (wykres 63).

W I fali badania zdecydowana większość była zdania, iż potrafi zachować się w sytuacji konfliktowych/stresowych w pracy (51% - „zdecydowanie tak”, 44,2% - „raczej tak”). Podobnie w II fali badania zdecydowana większość uznała, iż ich umiejętność radzenia sobie w sytuacjach stresowych/konfliktowych w pracy jest wystarczająca (83,6%). Jedynie 4,6% badanych uważa, iż powinno wziąć udział w szkoleniu z tego zakresu (wykres 63).

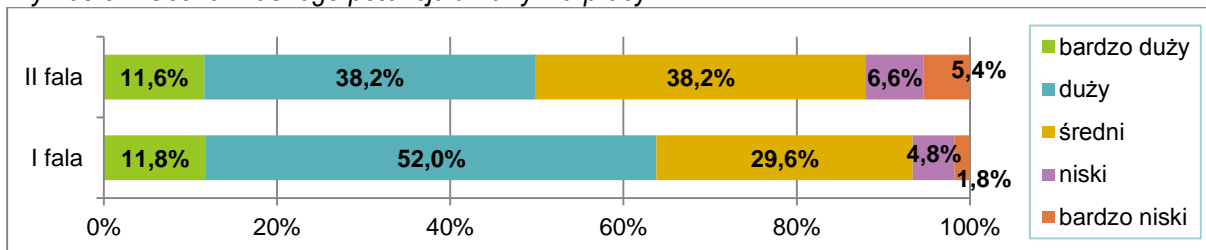
Wykres 63. Ocena umiejętności współpracy w grupie i radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych



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

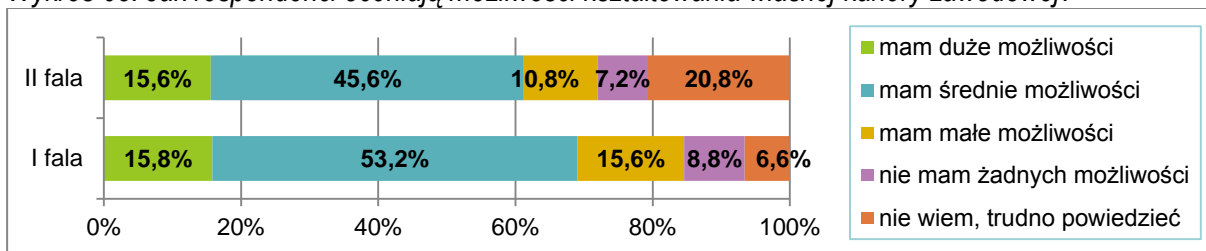
Respondenci w pierwszej fali badania wyżej ocenili swój potencjał na rynku pracy, niż badani w fali drugiej, bowiem w 2012 r. 63,8% określiło go jako duży lub bardzo duży, natomiast w 2013 r. w ten sposób swój potencjał oceniło jedynie 49,8% badanych, tj. o 14 p.p. mniej (wykres 64). Ponadto w obu edycjach badania niecałe 16% badanych oceniło swoje możliwości kształtowania własnej kariery zawodowej jako duże, natomiast jako średnie oceniło je 53,2% badanych w pierwszej i 45,6% w drugiej edycji badania (wykres 65).

Wykres 64. Ocena własnego potencjału na rynku pracy



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

Wykres 65. Jak respondenci oceniają możliwości kształtowania własnej kariery zawodowej?



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

Analiza testem chi-kwadrat wykazała, iż istnieje istotna statystycznie zależność między oceną własnego potencjału na rynku pracy, a wiekiem i wykształceniem respondentów. Z przeprowadzonego badania wynika, iż osoby młodsze częściej swój potencjał oceniały jako duży lub bardzo duży³³. Ponadto z badania wykazało, iż im wyższe wykształcenie tym lepsza ocena własnych zdolności rozwojowych³⁴ (tabela 15).

³³ Wynik testu $\chi^2(10) = 57,81$; $p < 0,05$, siła związku V Kramera = 0,240

³⁴ Wynik testu $\chi^2(10) = 27,26$; $p < 0,05$, siła związku V Kramera = 0,165

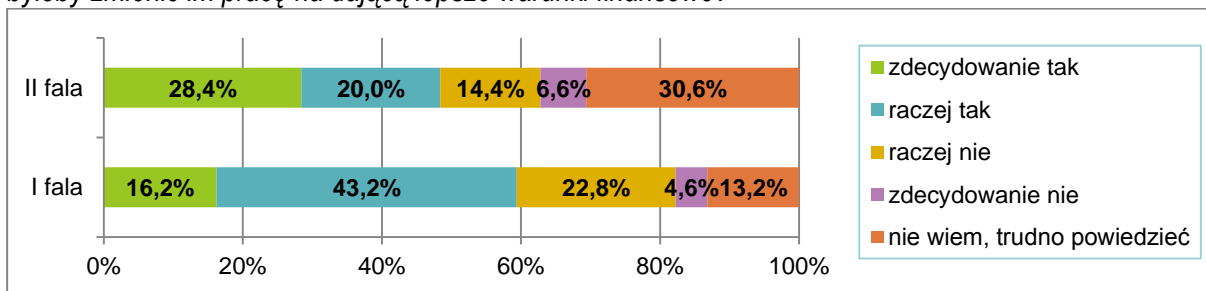
Tabela 15. Ocena własnego potencjału na rynku pracy wg wybranych zmiennych metryczkowych

| II fala badania | Ocena własnego potencjału na rynku pracy | | Ogółem |
|--------------------------|--|-------|--------|
| | Odpowiedzi „duży lub bardzo duży” | % | N |
| Wiek | | | |
| do 24 lat | 7 | 58,3% | 12 |
| 25-34 lata | 75 | 56,0% | 134 |
| 35-54 lata | 84 | 54,2% | 155 |
| 45-54 lata | 53 | 45,7% | 116 |
| 55-64 lata | 28 | 35,9% | 78 |
| 65 lat i więcej | 2 | 40% | 5 |
| Wykształcenie | | | |
| podstawowe/gimnazjalne | 2 | 28,6% | 7 |
| zasadnicze zawodowe | 6 | 30% | 20 |
| średnie ogólnokształcące | 35 | 53,8% | 65 |
| średnie zawodowe | 55 | 42% | 131 |
| policealne/pomaturalne | 6 | 40% | 15 |
| wyższe zawodowe | 23 | 48,9% | 47 |
| wyższe magisterskie | 122 | 56,7% | 215 |

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

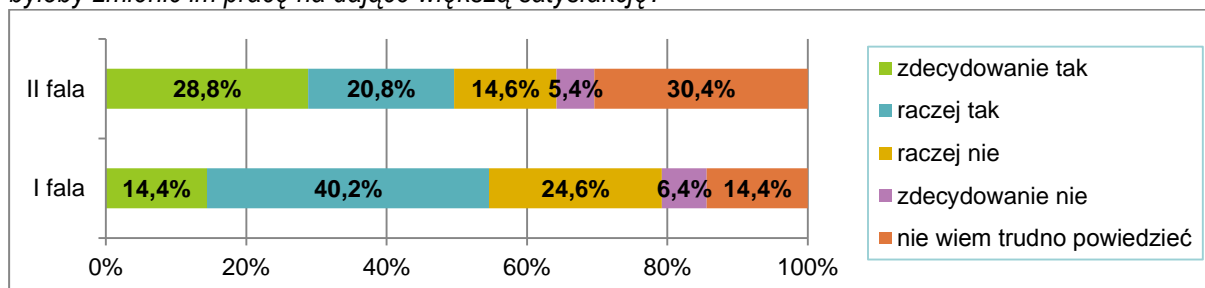
Zarówno w pierwszej, jak i drugiej edycji badania, respondenci podobnie ocenili swoje możliwości zmiany pracy na dającą lepsze warunki finansowe. W 2012 r. 27,4% badanych było zdania, iż dostać łatwo by im było zmienić pracę, na dającą większe zarobki, a w 2013 r. odsetek tych osób zmniejszył się o 6,4 p.p. (tj. do 21%), wzrosła natomiast liczba odpowiedzi „nie wiem, trudno powiedzieć” o 17,4 p.p. Jeśli natomiast chodzi o możliwość zmiany pracy na dającą większą satysfakcję sytuacja również przedstawia się podobnie. W 2012 r. 31% było zdania, iż łatwo by im było zmienić pracę na dającą większą satysfakcję, natomiast w roku 2013 odsetek osób, które w ten sposób oceniają swoje szanse zmniejszył się o 11 p.p. (tj. do 20%), wzrosła natomiast liczba osób, które nie potrafią określić swych możliwości pod tym względem (wykresy 66 i 67).

Wykres 66. Czy respondenci uważają, że w związku z własnymi możliwościami na rynku pracy trudno byłoby zmienić im pracę na dającą lepsze warunki finansowe?



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

Wykres 67. Czy respondenci uważają, że w związku z własnymi możliwościami na rynku pracy trudno byłoby zmienić im pracę na dającą większą satysfakcję?



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

Analiza testem chi-kwadrat wykazała, iż istnieje zależność między szansą na znalezienie lepiej płatnej pracy, a wiekiem respondentów. Z badania wynika, iż starsze osoby rzadziej wskazywały na możliwość zmiany pracy na lepiej płatną³⁵ (tabela 16). Ponadto swoje szanse na zmianę pracy na dającą lepsze warunki finansowe najslabiej oceniali respondenci zatrudnieni w branżach edukacja, finanse oraz kultura i sztuka³⁶ (tabela 17).

Tabela 16. Możliwość zmiany pracy na lepiej płatną wg wybranych zmiennych metryczkowych

| II fala badania | Możliwość zmiany pracy na lepiej płatną | | Ogółem |
|-----------------|--|-------|--------|
| | Odpowiedzi „duże lub bardzo duże szanse” | % | N |
| Wiek | | | |
| do 24 lat | 5 | 41,7% | 12 |
| 25-34 lata | 34 | 25,4% | 134 |
| 35-54 lata | 41 | 26,5% | 155 |
| 45-54 lata | 16 | 13,8% | 116 |
| 55-64 lata | 8 | 10,3% | 78 |
| 65 lat i więcej | 1 | 20% | 5 |

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

Tabela 17. Możliwość zmiany pracy na lepiej płatną wg wybranych zmiennych metryczkowych

| II fala badania | Możliwość zmiany pracy na lepiej płatną | | Ogółem |
|-------------------------|---|-------|--------|
| | Odpowiedzi „brak lub małe szanse” | % | N |
| Wiek | | | |
| administracja publiczna | 14 | 45,2% | 31 |
| budownictwo | 18 | 41,9% | 43 |
| edukacja | 32 | 60,4% | 53 |
| finanse | 34 | 61,8% | 55 |
| handel | 31 | 37,3% | 83 |
| służba zdrowia | 12 | 42,9% | 28 |
| usługi | 37 | 46,8% | 79 |
| kultura i sztuka | 15 | 71,4% | 21 |

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=393]

³⁵ Wynik testu $\chi^2(10) = 28,47$; $p < 0,05$, siła związku V Kramera=0,169

³⁶ Wynik testu $\chi^2(10) = 23,3$; $p < 0,05$, siła związku V Kramera=0,172

Podobną sytuację wykazują analizy testem chi-kwadrat jeśli chodzi o zmianę pracy na dającą większą satysfakcję, tzn. im młodszy respondent tym częściej wskazywał on, iż ma duże, bądź bardzo duże szanse na zmianę pracy na bardziej satysfakcjonującą³⁷ (tabela 18). Respondenci zatrudnieni w branżach kultura i sztuka, administracja publiczna, edukacja i finanse swoje szanse na zlezenie bardziej satysfakcjonującej pracy oceniali nieco gorzej niż osoby zatrudnione w branżach budownictwo, handel, służba zdrowia i usługi³⁸ (tabela 19).

Tabela 18. Możliwość zmiany pracy na dającą więcej satysfakcji wg wybranych zmiennych metryczkowych

| II fala badania | Możliwość zmiany pracy na dającą więcej satysfakcji | | Ogółem |
|-----------------|---|-------|--------|
| | Odpowiedzi „duże lub bardzo duże szanse” | % | N |
| Wiek | | | |
| do 24 lat | 5 | 41,7% | 12 |
| 25-34 lata | 33 | 24,6% | 134 |
| 35-54 lata | 36 | 23,2% | 155 |
| 45-54 lata | 17 | 14,7% | 116 |
| 55-64 lata | 8 | 10,3% | 78 |
| 65 lat i więcej | 1 | 20% | 5 |

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

Tabela 19. Możliwość zmiany pracy na dającą więcej satysfakcji wg wybranych zmiennych metryczkowych

| II fala badania | Możliwość zmiany pracy na dającą więcej satysfakcji | | Ogółem |
|-------------------------|---|-------|--------|
| | Odpowiedzi „brak lub małe szanse” | % | N |
| Wiek | | | |
| administracja publiczna | 18 | 58,1% | 31 |
| budownictwo | 21 | 48,8% | 43 |
| edukacja | 34 | 64,2% | 53 |
| finanse | 32 | 58,2% | 55 |
| handel | 28 | 33,7% | 83 |
| służba zdrowia | 12 | 42,9% | 28 |
| usługi | 37 | 46,8% | 79 |
| kultura i sztuka | 16 | 76,2% | 21 |

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=393]

3.6. Sytuacja pracujących osób niepełnosprawnych

Wśród wszystkich jednostek zbadanych w obu edycjach, liczba osób pracujących deklarujących posiadanie któregośkolwiek stopnia niepełnosprawności wynosi 31 (10 w I edycji i 21 w II). Ze względu na tak małą grupę, w porównaniu do wszystkich respondentów, zrezygnowano z oddzielnego wnioskowania statystycznego każdej fali badania, na rzecz bardziej pogłębionej analizy jakościowej poszczególnych przypadków. Niniejszy opis stanowi próbę podsumowania sytuacji osób z niepełnosprawnością na rynku pracy oraz sposobów radzenia sobie ze zmieniającymi się wymaganiami pracodawców.

³⁷ Wynik testu χ^2 (10) = 28,44; p<0,05, siła związku V Kramera=0,169

³⁸ Wynik testu χ^2 (10) = 23,3; p<0,05, siła związku V Kramera=0,172

ŚCIEŻKA KARIERY ZAWODOWEJ

- Większość osób ze stopniem niepełnosprawności posiadało wykształcenie wyższe magisterskie lub zawodowe o profilu technicznym,
- Nie powinno być zaskoczeniem, że najczęstsza forma zatrudnienia osób niepełnosprawnych pracujących to umowa o pracę na pełny etat lub część etatu. Jest to również praca stabilna o dłuższym stażu,
- Deklaracje badanych wskazują, że zmieniali oni miejsce zatrudnienia przeważnie 2-3 razy i w każdym przypadku była to umowa o pracę,
- Osoby zbadane miały bardzo różnej długości łączny okres pozostawania bez pracy, jednak tylko nieznaczna część z nich nigdy nie pozostawała bez pracy,
- Osoby niepełnosprawne bezrobotne przed podjęciem aktualnej pracy uczestniczyły w większości tylko w jednym procesie rekrutacyjnym lub w żadnym, gdyż w ogóle nie składały podań o pracę. Są to dane potwierdzające swoistą stałość w zatrudnieniu osób badanych.
- Wyniki badania potwierdzają, że ok. 10 osób na 31 niepełnosprawnych prowadziła działalność gospodarczą. Powodem zaprzestania prowadzenia własnej firmy była nieopłacalność interesów, problemy zdrowotne, problemy finansowe, a także dodatkowo brak pomysłów na rozwój i „brak czasu”.

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE NA AKTUALNYM STANOWISKU PRACY

- Objęte badaniem osoby niepełnosprawne przeważnie są zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych, głównie jako pracownicy umysłowi na umowę o pracę na czas nieokreślony na pełny etat,
- Odpowiedzi badanych prezentują różnorodność profili instytucji, w których respondenci są zatrudnieni. Główne branże, w których pracują to: administracja publiczna, handel, przemysł przetwórczy lekki, ogólnie pojęte usługi, służba zdrowia, a także finanse, nieruchomości, przemysł spożywczy, telekomunikacja oraz kultura i sztuka,
- Głównymi sposobami uzyskania informacji o wolnym miejscu pracy są wiadomości od pracodawców, które respondenci otrzymali bezpośrednio podczas składania podań, od znajomych, a następnie ogłoszenia z urzędu pracy. Proces rekrutacyjny, który przeszli nie był skomplikowany: opierał się głównie na złożeniu dokumentów lub na odbyciu rozmowy kwalifikacyjnej.
- Na obrane przez osoby niepełnosprawne wolne stanowiska pracy pracodawcy w połowie przypadków wymagali wyższego wykształcenia, a tylko w kilku średniego lub żadnego. Oczekiwali również odpowiednich dla stanowiska kwalifikacji i umiejętności oraz posiadania kursów/szkoleń adekwatnych do wykonywanych obowiązków. Mimo, że przeważnie doświadczenie nie było potrzebne lub było potrzebne krótkie, respondenci stwierdzili, że musieli znać się głównie na obsłudze komputera i urządzeń biurowych, wykonywać zarówno proste i zaawansowane obliczenia, organizować i prowadzić prace biurowe, łatwo nawiązywać kontakty ze współpracownikami/klientami i posiadać do tego predyspozycje osobowościowe, umiejętnie współpracować z grupą, radzić sobie w sytuacjach konfliktowych/stresowych oraz myśleć logicznie i analizować fakty,
- W opinii badanych zostali oni zatrudnieni na aktualnym stanowisku pracy dzięki posiadanym kwalifikacjom oraz cechom osobowościowym, takim jak: charyzma, umiejętność nawiązywania

kontaktów czy komunikatywność. Wyróżnił się również głos mówiący o zwykłym „zapotrzebowaniu na pracowników”,

- Respondenci wskazali, że najmniej zadowoleni są z otrzymywanego wynagrodzenia, zaś najlepiej ocenione zostały relacje ze współpracownikami oraz z przełożonym,
- Osoby niepełnosprawne biorące udział w badaniu przeważnie podnosiły swoje umiejętności i kwalifikacje poprzez udział w różnego rodzaju szkoleniach/kursach, za które częściowo lub w całości zapłacił pracodawca. Głównymi powodami podnoszenia kwalifikacji była chęć zdobycia specjalistycznej wiedzy niezbędnej do dalszego wykonywania obowiązków służbowych, a także nauka programów komputerowych,
- Z przeprowadzonego badania wynika, iż osoby niepełnosprawne w kilku przypadkach odczuwają, iż są dyskryminowane w pracy ze względu na wiek, sytuację rodzinną oraz złe relacje z przełożonym.

PLANY ZAWODOWE NIEPEŁNOSPRAWNYCH OSÓB PRACUJĄCYCH

- Respondenci w większości nie planują zmiany pracy w najbliższym czasie,
- Wielu z badanych osób niepełnosprawnych obawia się utraty pracy z powodu słabej sytuacji ekonomicznej firmy i kraju. Kilku badanych zadeklarowało również, że nie są pewni możliwości podjęcia pracy i jej utrzymania w innym miejscu,
- Większość badanych nieustannie ma w planach podniesienie swoich kwalifikacji i umiejętności,
- Głównym powodem chęci podniesienia kwalifikacji była samorealizacja, rzadziej utrzymanie obecnego zatrudnienia, natomiast w dalszej kolejności jest to chęć zmiany miejsca pracy,
- Nie zmienił się natomiast sposób podniesienia kwalifikacji i umiejętności: są to chęć podniesienia poziomu wykształcenia oraz zdobycie specjalistycznej wiedzy, niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych.

OCENA WŁASNYCH MOŻLIWOŚCI NA RYNKU PRACY

- Z analizy materiału badawczego wynika, że osoby badane wysoko oceniają swoją umiejętność współpracy w grupie oraz zachowania się w sytuacjach konfliktowych, a także dość dobrze swój potencjał na rynku pracy,
- Osoby badane w większości wypadków nie przejawiały dużego optymizmu pod względem łatwości zmiany pracy na dającą lepsze warunki finansowe. Ich ocena możliwości zmiany pracy na dającą większą satysfakcję była również raczej słaba,
- Osoby niepełnosprawne pracujące oceniały swoje możliwości na rynku pracy średnio lub negatywnie, klasyfikując je jako „małe” lub „brak możliwości”.

Podsumowanie

Osoby pracujące, które wzięły udział w pierwszej, jak i drugiej fali badania w większości posiadają wykształcenie wyższe magisterskie lub średnie zawodowe o profilu ekonomicznym, 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 bezro-

botni 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 (jak wykazały wyniki badania z 2012 r.), a także iż przed objęciem aktualnego zatrudnienia pozostawały bezrobotne bardzo krótki okres czasu i brały udział w niewielu procesach rekrutacyjnych (jak wykazały wyniki badania z 2013 r.).

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, choć w przypadku osób, które w tym roku brały udział w badaniu, okres ten jest nieco krótszy. Badane osoby w większości przypadków zatrudnione się w instytucjach administracji publicznej, w edukacji, a także w firmach prowadzących działalność w zakresie handlu i usług, a także w finansach, budownictwie.

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, jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego, komunikatywności oraz łatwego nawiązywania kontaktów, współpracy z innymi ludźmi, znajomości podstaw obsługi komputera, logicznego i analitycznego myślenia oraz radzenia sobie w sytuacjach stresowych/konfliktowych. Natomiast spośród umiejętności personalnych, pracownicy najczęściej wskazywali, iż zostały u nich docenione takie cechy jak: zaangażowanie, rzetelność, punktualność, zdyscyplinowanie i uczciwość. 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, kwalifikacji i umiejętności, 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. W 2012 r. blisko 70% badanych, w ciągu ostatnich 10 lat i 44% badanych w ciągu ostatnich dwóch lat podejmowało inicjatywy związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności. Natomiast w 2013 r. 21% podnosiło kwalifikacje i umiejętności wcześniej niż 2 lata temu oraz 44,4% w przeciągu ostatnich 2 lat. Ponadto z analizy danych wynika, iż im wyższy poziom wykształcenia tym respondenci byli bardziej aktywni w podnoszeniu kwalifikacji i umiejętności w przeszłości.

Podejmowanie tych inicjatyw dotyczyło głównie uczestnictwa w różnego rodzaju kursach, bądź szkoleniach. Natomiast 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 „nadażyć” za zmieniającymi się warunkami na rynku pracy.

Ponad 40% badanych zadeklarowało, iż planuje w najbliższym czasie zdobyć dodatkowe kwalifikacji i umiejętności lub uzupełnić te dotychczas posiadane. Z badania wynika, iż bardziej skłonne w podnoszeniu kwalifikacji i umiejętności są osoby w wieku 25-44 lat. Osoby do 25 roku życia oraz powyżej 45 lat, rzadziej wskazywały, iż planują uzupełnić swoje kwalifikacje i umiejętności.

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. Część z pracobiorców wskazywała również na brak czasu na podejmowanie tego typu inicjatyw.

Natomiast respondenci, którzy mają plany w zakresie podnoszenia, 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, a także choć w mniejszym stopniu podniesienie poziomu wykształcenia.

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

Podczas niniejszego badania poruszone zostały również kwestie związane z planami zawodowymi respondentów na najbliższą przyszłość. Osoby pracujące zamieszkujące województwo lubelskie w większości przypadków nie planują 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. W II edycji badania dodatkowo respondenci wskazali na chęć pracy w wyuczonym zawodzie oraz chęć otworzenia własnej działalności gospodarczej. Z badania wynika, iż chęć zmiany miejsca pracy częściej deklarują osoby młode.

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. Ponadto analiza danych wykazała, iż mieszkańcy wsi są bardziej niepewni niż mieszkańcy miast, odnośnie utrzymania swojego aktualnego zatrudnienia, a także otrzymania i utrzymania innego zatrudnienia.

Respondenci zostali również poproszeni o ocenę własnych możliwości na rynku pracy. Z analizy zgromadzonego w 2012 r. materiału badawczego wynika, iż większość respondentów wysoko ocenia swoją umiejętność współpracy w grupie oraz zachowania się w sytuacjach kryzysowych. Natomiast w 2013 r. w opinii większości badanych umiejętności te są na wystarczającym poziomie. Respondenci w pierwszej fali badania wyżej ocenili swój potencjał na rynku pracy, niż badani w fali drugiej, bowiem w 2012 r. 63,8% określiło go jako duży lub bardzo duży, natomiast w 2013 r. w ten sposób swój potencjał oceniło jedynie 49,8% badanych, tj. o 14 p.p. mniej. Jednocześnie badani pracownicy w większości przypadków ocenili swoją możliwości kształtowania własnej kariery zawodowej jako średnią. Z badania

wynika także, iż osoby młodsze i z wyższym wykształceniem lepiej postrzegają swoje możliwości rozwojowe na rynku pracy.

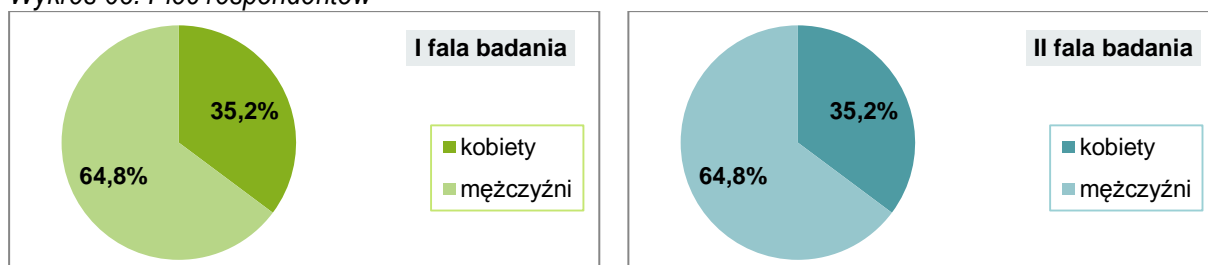
Badanie wykazało, iż w porównaniu do roku 2012, w 2013 zmniejszył się (choć nieznacznie) odsetek osób, które deklarowały, iż posiadają duże szanse na znalezienie zatrudnienia na dającego większe zarobki oraz większą satysfakcję z pracy. Z analizy materiału badawczego wynika, iż osoby starsze częściej uważały, iż mają mniejsze szanse na zmianę pracy na dającą lepsze warunki finansowe oraz większą satysfakcję, niż osoby młodsze.

IV. Osoby samozatrudnione na lubelskim rynku pracy

W niniejszej edycji badania, podobnie jak w 2012 roku, udział wzięło 64,8% samozatrudnionych mężczyzn oraz 35,2% kobiet (wykres 68).

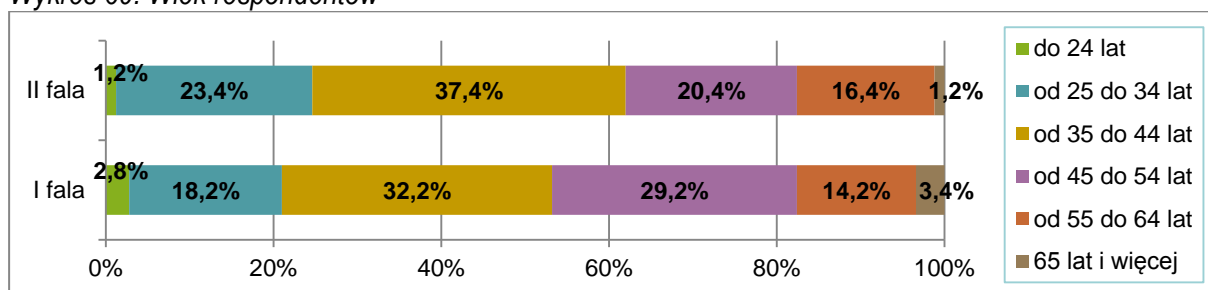
Zarówno w 2012, jak i 2013 roku największy odsetek badanych stanowiły osoby w wieku od 35 do 44 lat (2012r. - 32,2%; 2013r. – 37,4%). W pierwszej edycji badania kolejną najliczniej reprezentowaną kategorią wiekową było 45 - 54 lata (29,2%), natomiast w drugiej edycji – przedział 25-34 lata (23,4%). Jednocześnie w obu falach najmniejszy odsetek stanowiły osoby reprezentujące kategorie wiekowe najmłodsze, tj. do 24 roku życia (2012r. – 3,4%; 2013r. – 1,2%) oraz najstarsze, tj. 65 lat i powyżej (2012r. – 2,8%; 2013r. – 1,2%) (wykres 69). W stosunku do pierwszej fali badania, zmalał udział respondentów legitymujących się orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności (2012r. – 5,4%; 2013r. – 2,6%).

Wykres 68. Płeć respondentów



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500 osób samozatrudnionych³⁹]

Wykres 69. Wiek respondentów

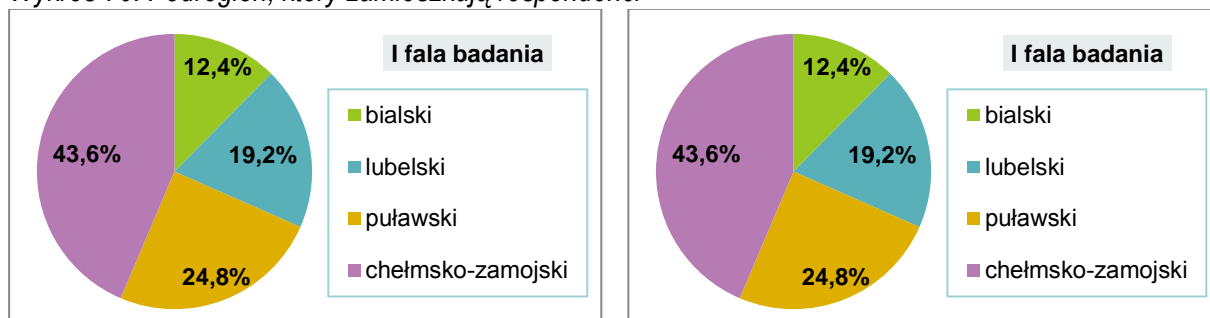


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Zgodnie z ustaloną strukturą próby największy odsetek badanych stanowiły osoby samozatrudnione, które są mieszkańcami podregionu lubelskiego (43,6%), następnie chełmsko – zamojskiego (24,8%), puławskiego (19,2%) oraz bialskiego (12,4%) (wykres 70). Ponadto 62% badanych pracujących stanowili mieszkańcy lubelskich miast, a 38% mieszkańcy obszarów wiejskich. Liczebność i struktura próby pod względem podregionu oraz klasy miejscowości zamieszkania została zachowana na tym samym poziomie zarówno w pierwszej, jak i w drugiej edycji badania.

³⁹ Uwaga dotyczy wszystkich wykresów w rozdziale IV raportu. Tam gdzie nie wskazano inaczej podana liczebność próby dotyczy obu fal badania.

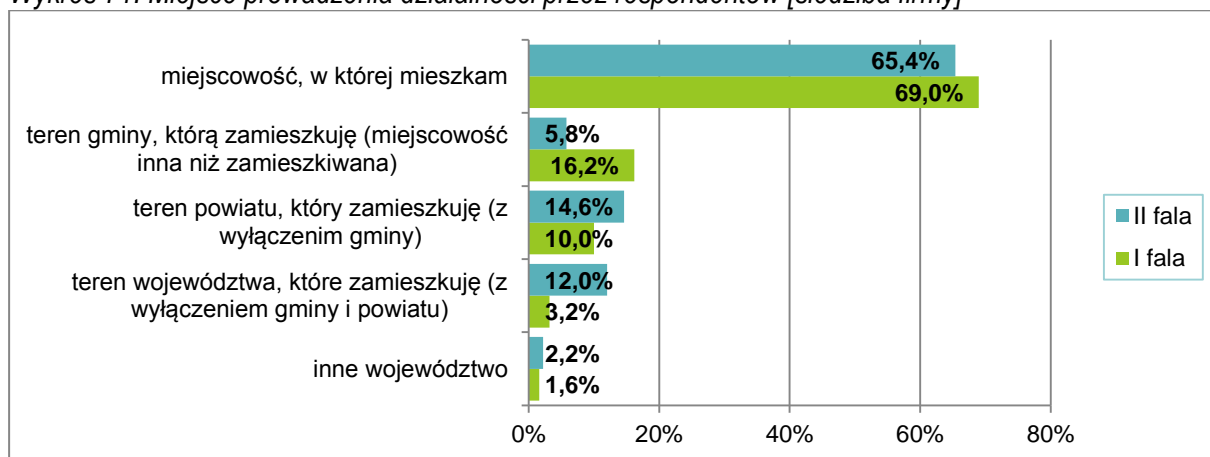
Wykres 70. Podregion, który zamieszkują respondenci



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 (2012r. – 69,0%; 2013r. – 65,4%) (wykres 71).

Wykres 71. Miejsce prowadzenia działalności przez respondentów [siedziba firmy]



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

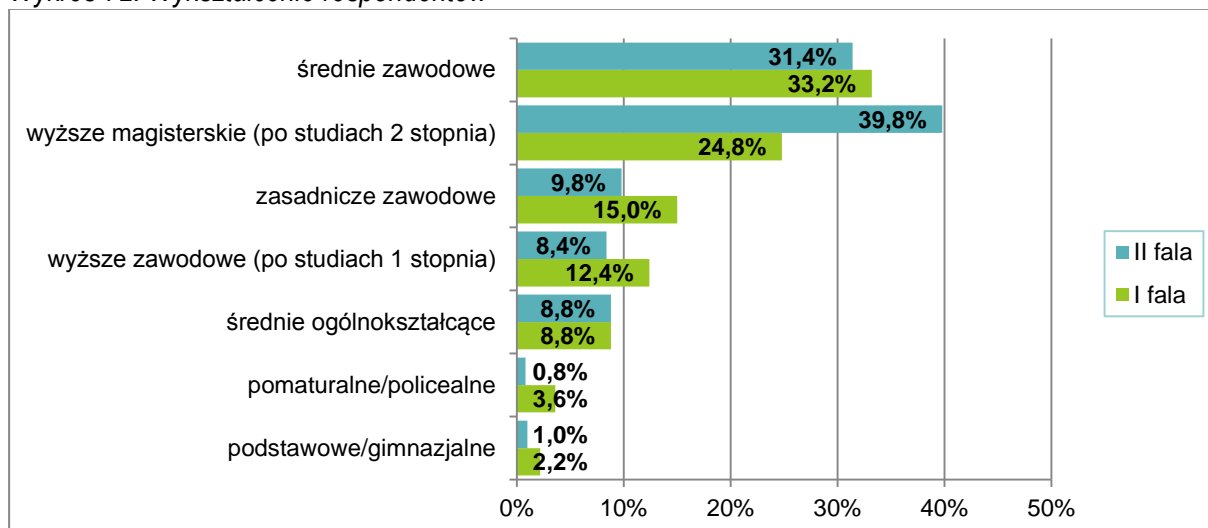
4.1. Ścieżka kariery zawodowej osób samozatrudnionych

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 przeprowadzonej I fali badania wynika, iż największy odsetek respondentów zadeklarował, iż posiada wykształcenie średnie zawodowe (2012r. - 33,2%), a następnie: wyższe magisterskie (2012r. – 24,8%), z kolei w niniejszej edycji badania najliczniej reprezentowana była grupa respondentów o wykształceniu wyższym magisterskim (2013r. - 39,8). Nieco mniejszy odsetek stanowili przedsiębiorcy legitymujący się wykształceniem średnim zawodowym (2013r. – 31,4%) (wykres 72).

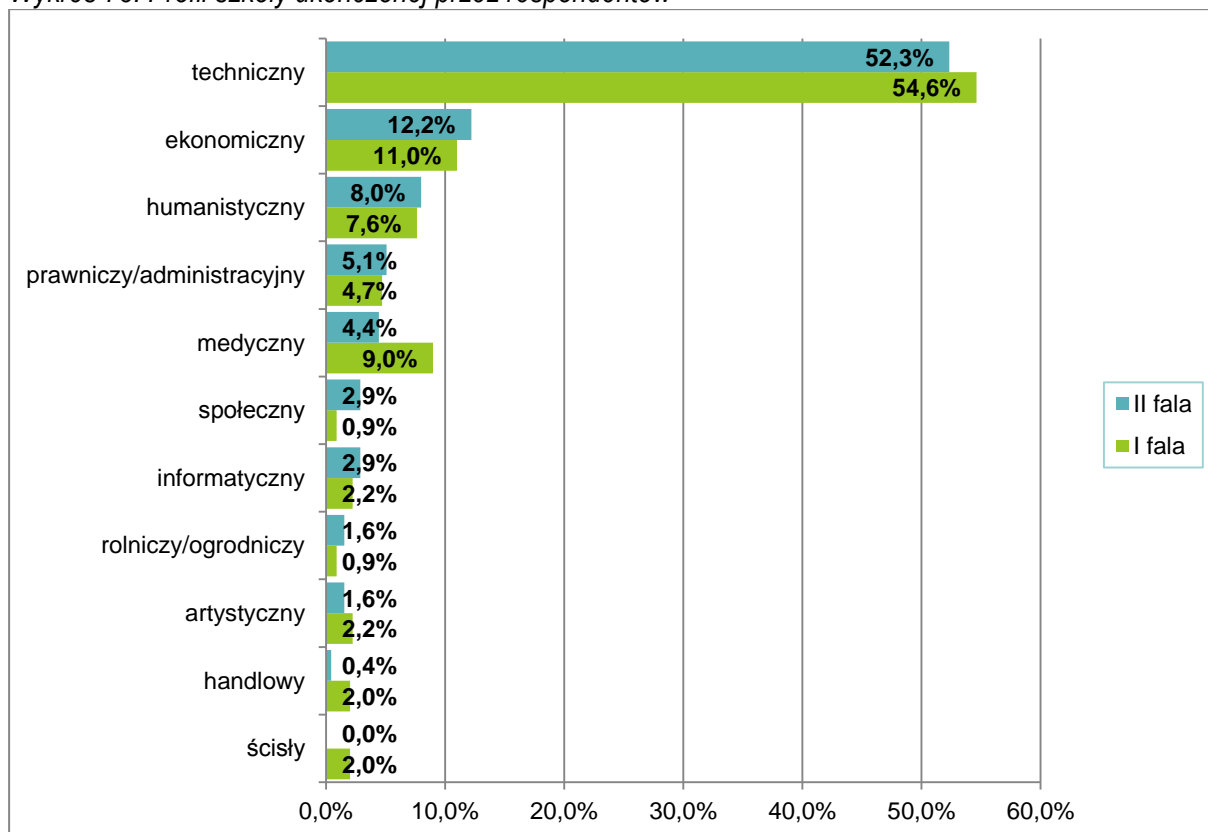
Posiadanie wykształcenia o profilu technicznym zadeklarowało najwięcej badanych (2012r. – 54,6%; 2013r. – 52,3%). Kolejnymi wymienianymi profilami kształcenia były: ekonomiczny (2012r. – 11,0%; 2013r. – 12,2%), medyczny (2012r. – 9,0%; 2013r. – 4,4%) oraz humanistyczny (2012r. – 7,6%; 2013r. – 8%). Pozostałe wskazania respondentów przedstawia wykres 73.

Wykres 72. Wykształcenie respondentów



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

Wykres 73. Profil szkoły ukończonej przez respondentów



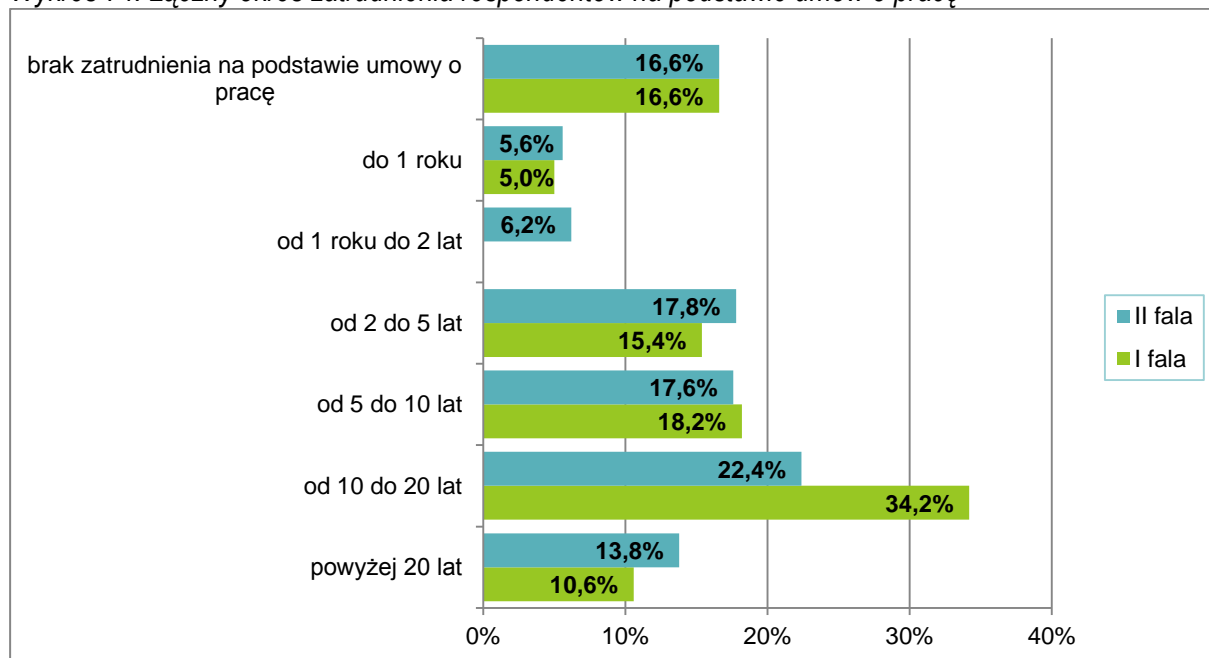
* na wykresie zostały przedstawione najliczniej reprezentowane kategorie odpowiedzi;

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [2012r. – N=445; 2013r. - N=451]

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 w I fali badania 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 (wykresy 74-75). Podobne wyniki dało badanie w 2013 roku, mianowicie stale wysoki odsetek samozatrudnionych nie ma w swoim doświadczeniu zawodowym epizodu wyko-

nywania prac w oparciu o umowy cywilnoprawne (2013r. – 74,2%), zaś odsetek respondentów nie wykonujących nigdy prac na podstawie umowy o pracę pozostał na tym samym poziomie (2013r. – 16,6%).

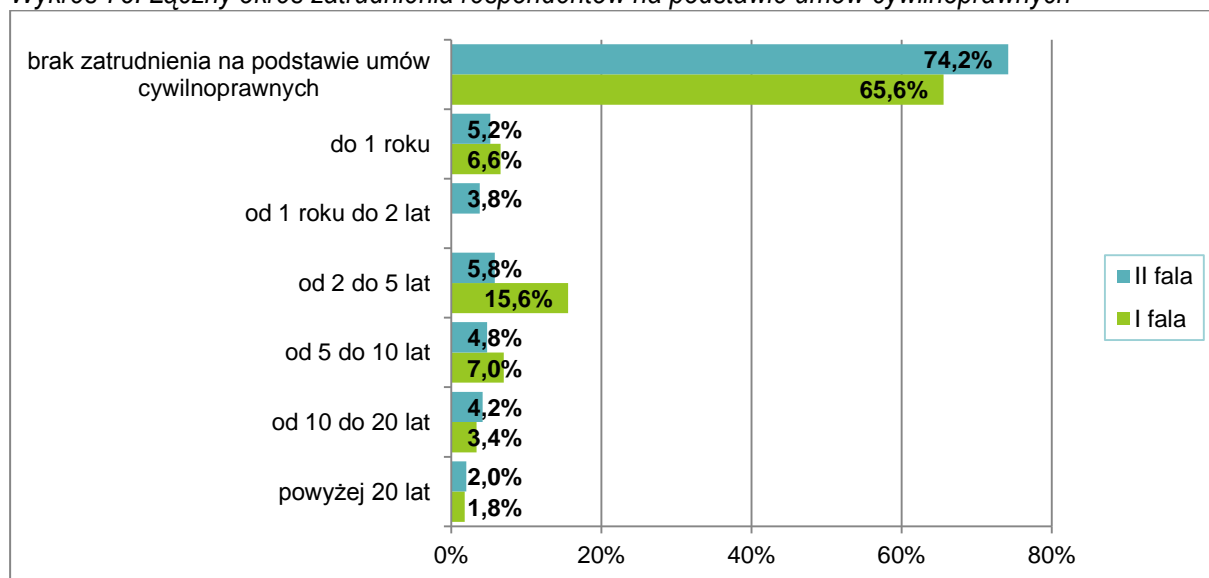
Wykres 74. Łączny okres zatrudnienia respondentów na podstawie umów o pracę



* różnice w kategorii odpowiedzi „brak zatrudnienia na podstawie umowy o pracę” na wykresie 74 oraz 78 mogą wynikać z nieprecyzyjnych odpowiedzi respondentów

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

Wykres 75. Łączny okres zatrudnienia respondentów na podstawie umów cywilnoprawnych

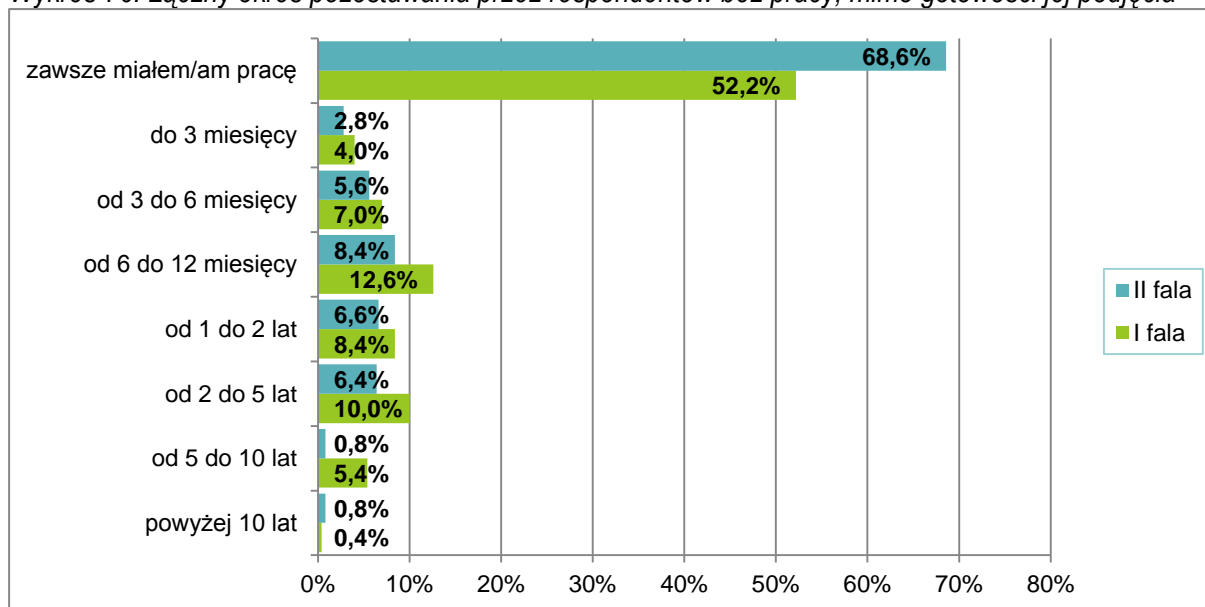


* różnice w kategorii odpowiedzi „brak zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych” na wykresie 75 oraz 79 mogą wynikać z nieprecyzyjnych odpowiedzi respondentów

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

Badanie pokazało również, iż problem bezrobocia nigdy nie dotyczył ponad połowy badanych w 2012 roku (52,2%) oraz blisko ¾ respondentów w 2013 roku (68,6%). Ponadto z analizy danych wynika, iż 23,6% respondentów w I edycji badania oraz nieco mniej, dokładnie 16,8% samozatrudnionych w II edycji, poszukiwało pracy krócej niż rok (wykres 76).

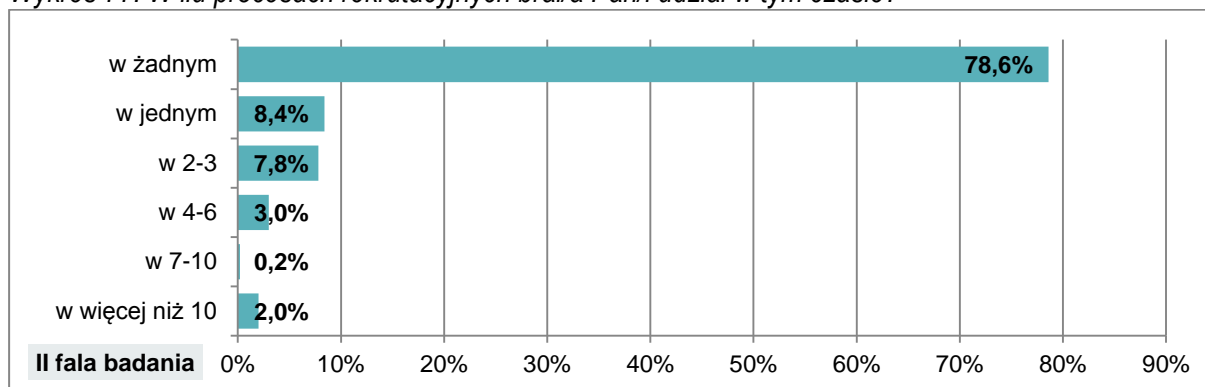
Wykres 76. Łączny okres pozostawania przez respondentów bez pracy, mimo gotowości jej podjęcia



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 przeprowadzonego badania wynika, iż nieco mniejszy odsetek badanych uczestniczył w czasie trwania swojego bezrobocia w procesie rekrutacyjnym. Ponad 78% zadeklarowało, iż w tym okresie ani razu nie uczestniczyło w procesie rekrutacyjnym. W przypadku pozostałych osób odpowiedzi rozkładały się równomiernie (wykres 77).

Wykres 77. W ilu procesach rekrutacyjnych brał/a Pan/i udział w tym czasie?

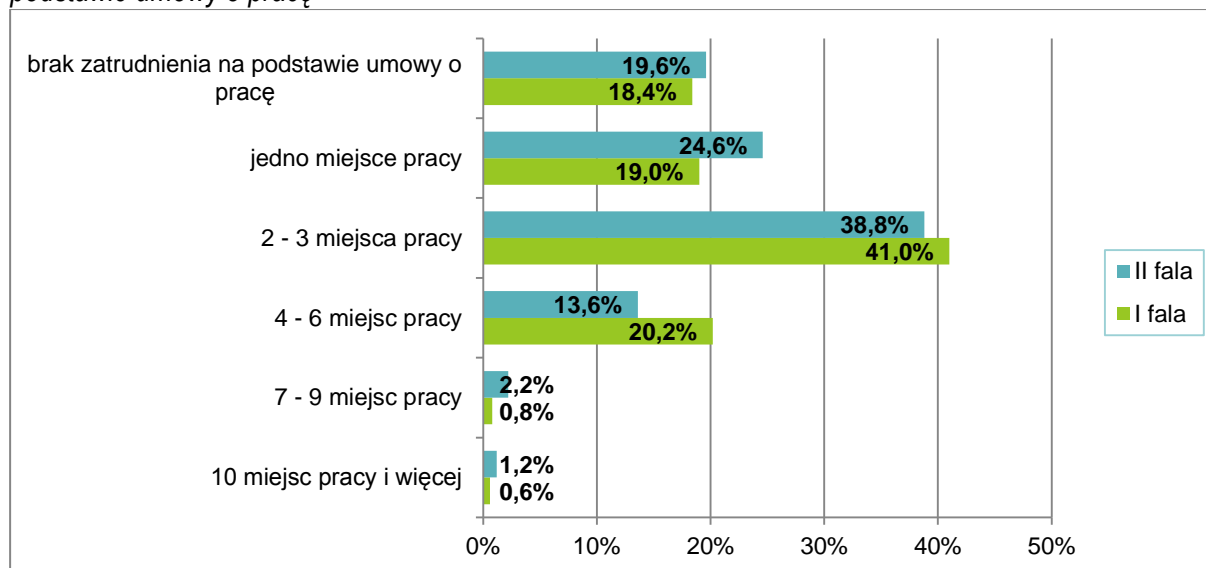


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Przeprowadzone badania wykazały, iż ponad 64,2% osób samozatrudnionych w 2012 roku oraz ponad 80% badanych w 2013 roku nigdy nie podejmowało prac zarobkowych na podstawie umów cywilnoprawnych. W ramach tego rodzaju umów 10% w I edycji oraz 8% respondentów w II edycji badania

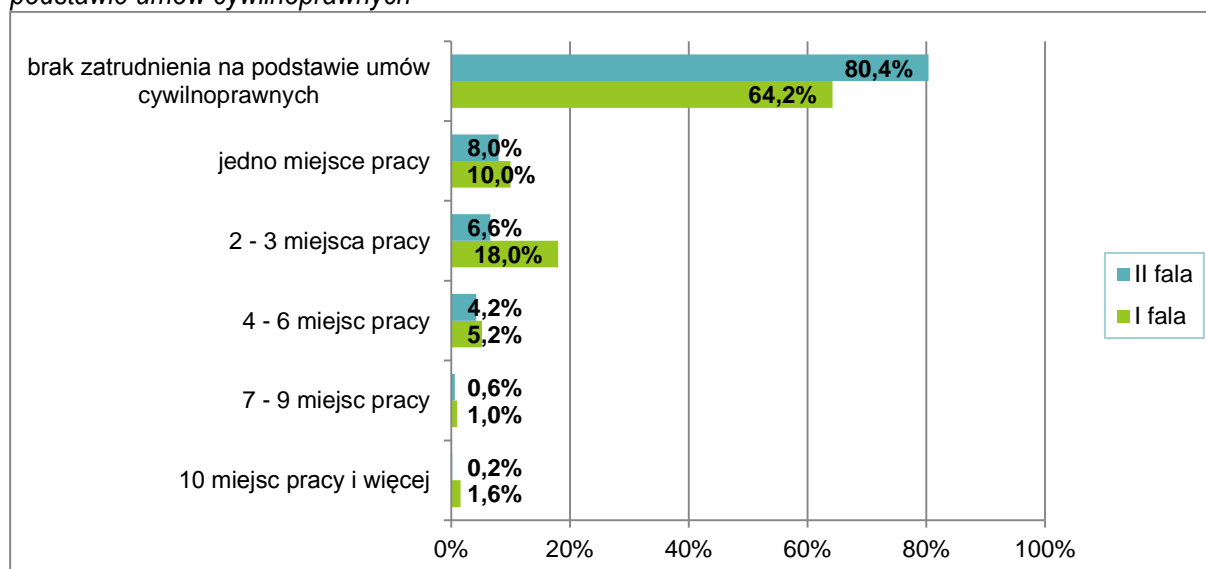
pracowało dla jednego pracodawcy w oparciu o ten typ umowy. Jeśli zaś chodzi o stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę, to większość badanych zadeklarowało, iż było zatrudnionych w 2 – 3 miejscach pracy (2012r. – 41,0%; 2013r. – 38,8%). Jedyne 18,4% badanych w pierwszej oraz niewiele więcej respondentów w drugiej (2013r. – 19,6%) fali badania nigdy nie było zatrudnionych w żadnym przedsiębiorstwie w oparciu o ten typ umowy (wykresy 78-79).

Wykres 78. Liczba wszystkich dotychczasowych miejsc pracy, w których respondenci byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę



* różnice w kategorii odpowiedzi „brak zatrudnienia na podstawie umów o pracę” na wykresie 74 oraz 78 mogą wynikać z nieprecyzyjnych odpowiedzi respondentów
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Wykres 79. Liczba wszystkich dotychczasowych miejsc pracy, w których respondenci byli zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych

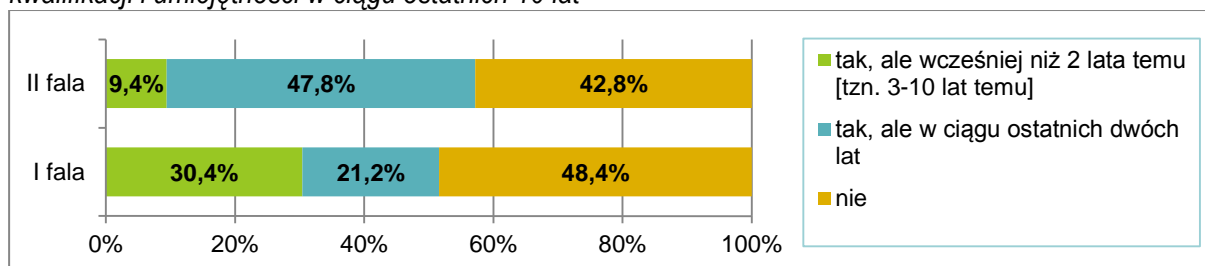


* różnice w kategorii odpowiedzi „brak zatrudnienia na podstawie umów o pracę” na wykresie 75 oraz 79 mogą wynikać z nieprecyzyjnych odpowiedzi respondentów
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

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 I edycji (2012r. – 48,4%) oraz niewiele mniej respondentów z drugiej edycji badania (2013r. – 42,8%) nie podejmowało w ciągu ostatnich 10 lat jakichkolwiek inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności. Istotne różnice można zauważyć w liczebności respondentów, którzy wykazywali inicjatywy w celu podniesienia swoich kwalifikacji, jednak miało to miejsce wcześniej niż 2 lata temu. Jak pokazują dane zawarte na wykresie 15, tego typu samozatrudnieni w 2012 roku stanowili ponad 30%, zaś w 2013 roku – niespełna 10% (wykres 80).

Wykres 80. Podejmowanie przez respondentów jakichkolwiek inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności w ciągu ostatnich 10 lat



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

Tabela 20 przedstawia skłonność do podnoszenia kwalifikacji w przeszłości, w zależności od płci samozatrudnionych. Na podstawie analizy danych⁴⁰ można zauważyć, iż kobiety prowadzące jednoosobowe działalności gospodarcze były bardziej skłonne w ciągu ostatnich 10 lat do podnoszenia swoich kwalifikacji niż mężczyźni⁴¹.

Tabela 20. Podnoszenie kwalifikacji w przeszłości a płeć samozatrudnionych

| Profil działalności | Podnoszenie kwalifikacji w ciągu ostatnich 10 lat | | Ogółem |
|---------------------|---|-------------|------------|
| | odpowiedzi „tak” | % | N |
| kobieta | 117 | 66,5 | 176 |
| mężczyzna | 169 | 52,5 | 324 |
| Ogółem | 286 | 57,2 | 500 |

** tabela prezentuje rozkład odpowiedzi „tak”

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

Tabela 21 przedstawia skłonność do podnoszenia kwalifikacji w przeszłości, w zależności od wieku samozatrudnionych. Na podstawie analizy danych można zauważyć, iż osoby prowadzące jednoosobowe działalności gospodarcze z młodszych kategorii wiekowych były bardziej skłonne w ciągu ostatnich 10 lat do podnoszenia swoich kwalifikacji niż osoby starsze⁴².

⁴⁰ Wyjaśnienie zastosowanych analiz zamieszczone zostało na stronie 22 niniejszego raportu (przypis 7)

⁴¹ Wynik testu χ^2 (10) = 9,55; p<0,05, siła związku V Kramera=0,138

⁴² Wynik testu χ^2 (5) = 12,787; p<0,05, siła związku V Kramera=0,160

Tabela 21. Podnoszenie kwalifikacji w przeszłości a wiek samozatrudnionych

| Profil działalności | Podnoszenie kwalifikacji w ciągu ostatnich 10 lat | | Ogółem |
|---------------------|---|-------------|------------|
| | odpowiedzi „tak” | % | N |
| do 24 lat | 4 | 66,7 | 6 |
| 25-34 lata | 77 | 65,8 | 117 |
| 35-44 lata | 107 | 57,2 | 187 |
| 45-54 lata | 60 | 58,8 | 102 |
| 55-64 lata | 37 | 45,1 | 82 |
| 65 lat i więcej | 1 | 16,7 | 6 |
| Ogółem | 286 | 57,2 | 500 |

** tabela prezentuje rozkład odpowiedzi „tak”

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

Tabela 22 przedstawia skłonność do podnoszenia kwalifikacji w przeszłości, w zależności od profilu prowadzonej działalności gospodarczej. Na podstawie analizy danych można zauważyć, iż osoby prowadzące działalność gospodarczą o profilu finansowym oraz usługowym były bardziej skłonne w ciągu ostatnich 10 lat do podnoszenia swoich kwalifikacji niż respondenci prowadzący działalność o profilach: transport i logistyka, motoryzacja, handel czy budownictwo⁴³.

Tabela 22. Podnoszenie kwalifikacji w przeszłości a profil działalności osób samozatrudnionych

| Profil działalności | Podnoszenie kwalifikacji w ciągu ostatnich 10 lat | | Ogółem |
|-----------------------|---|-------------|------------|
| | odpowiedzi „tak” | % | N |
| transport i logistyka | 9 | 45,0 | 20 |
| finanse | 21 | 84,0 | 25 |
| motoryzacja | 10 | 35,7 | 28 |
| handel | 28 | 37,8 | 74 |
| budownictwo | 46 | 49,5 | 93 |
| usługi | 106 | 69,3 | 153 |
| Ogółem | 220 | 56,0 | 393 |

* analizy statystyczne zostały wykonane tylko dla najliczniej reprezentowanych, sześciu głównych branż

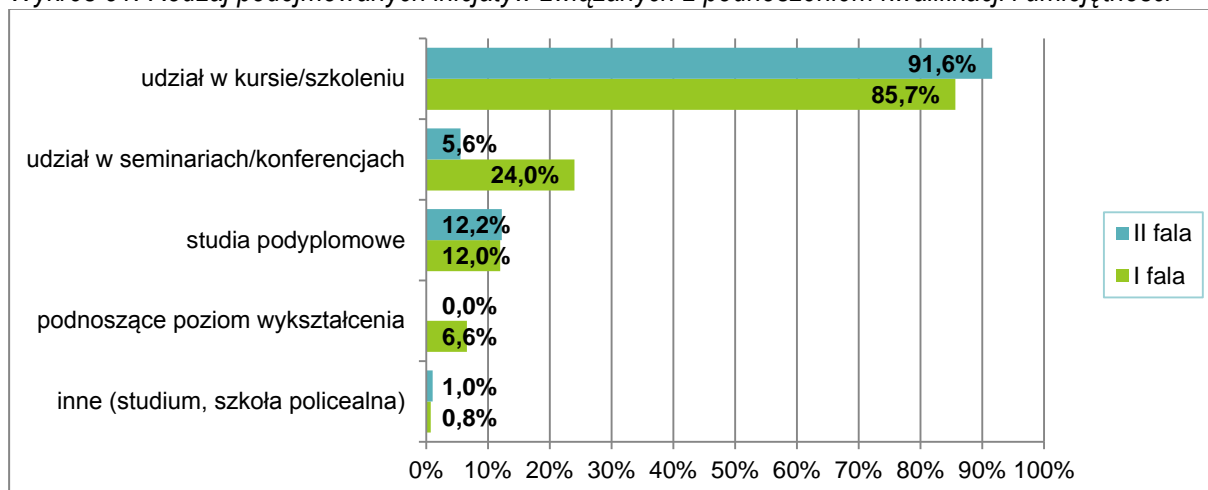
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=393]

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 w 2012 roku oraz nieco więcej (91,6%) badanych w roku 2013. Dość często uczestnicy wywiadów deklarowali udział w seminariach i konferencjach (2012r. - 24%; 2013r. - 5,6%), jednak miało to miejsce jedynie w I fali badania. Natomiast w 2013 roku drugim w kolejności najpopularniejszym sposobem podniesienia swoich kwalifikacji była realizacja studiów podyplomowych (2012r. - 12,0%; 2013r. - 12,2%), które także w pierwszej edycji badania cieszyły się dosyć dużym zainteresowaniem osób samozatrudnionych (wykres 81).

Wszelkie podejmowane inicjatywy związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności związane zarówno w poprzedniej, jak i obecnej edycji badania są w głównej mierze połączone z chęcią zdobycia specjalistycznej wiedzy, niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych (2012r. - 84,9%; 2013r. - 83,9%). Relatywnie często pojawiającymi się motywatorami były w 2013 roku: powody osobiste (13,6%), czy podniesienie kwalifikacji spowodowane potrzebą podniesienia poziomu wykształcenia samą w sobie (12,2%). Chęć podniesienia poziomu wykształcenia była stosunkowo często wskazywana także przez respondentów w 2012 roku (22,1%) (wykres 82).

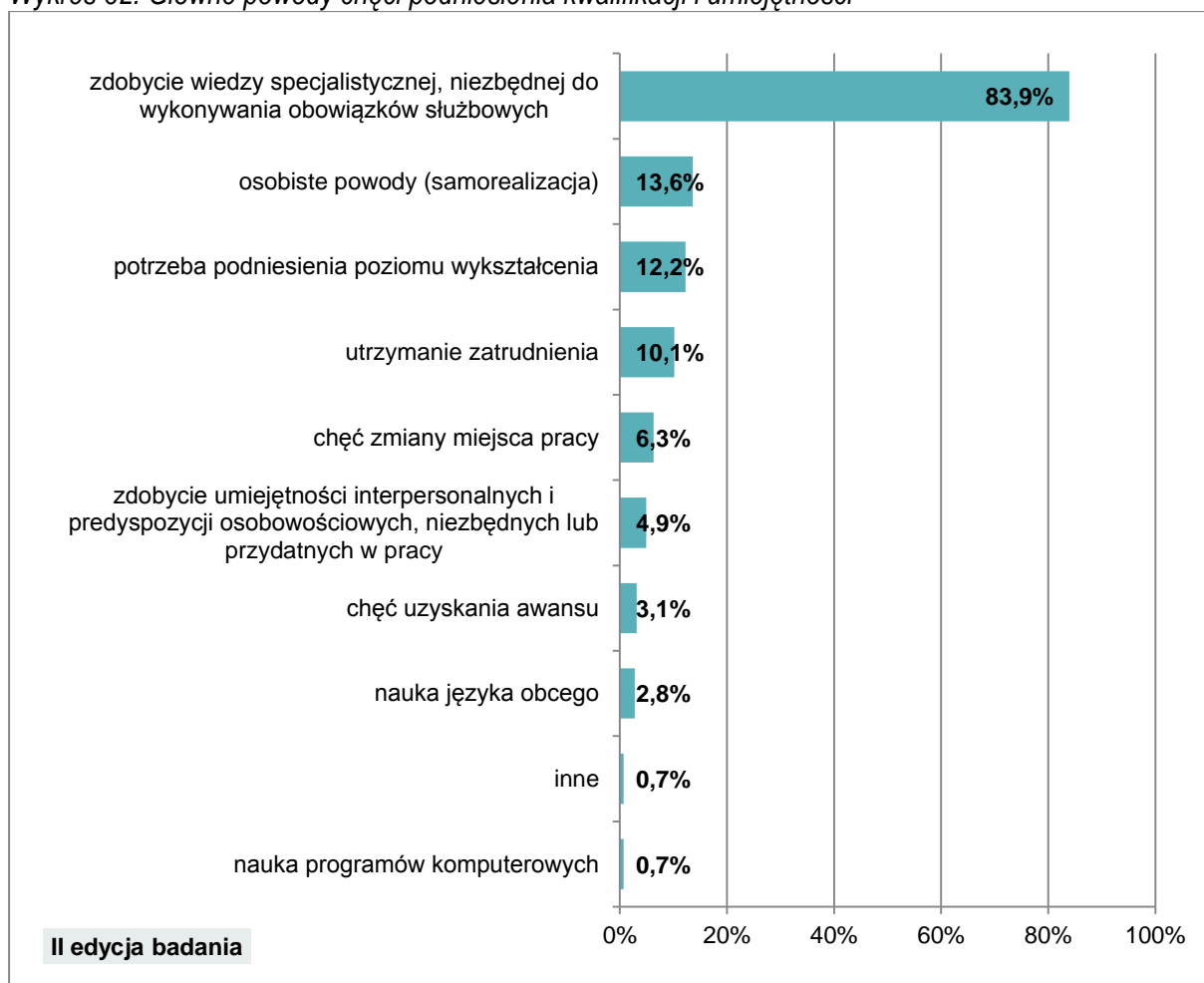
⁴³ Wynik testu $\chi^2(5) = 36,082$; $p < 0,05$, siła związku V Kramera = 0,160

Wykres 81. Rodzaj podejmowanych inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=286]

Wykres 82. Główne powody chęci podniesienia kwalifikacji i umiejętności



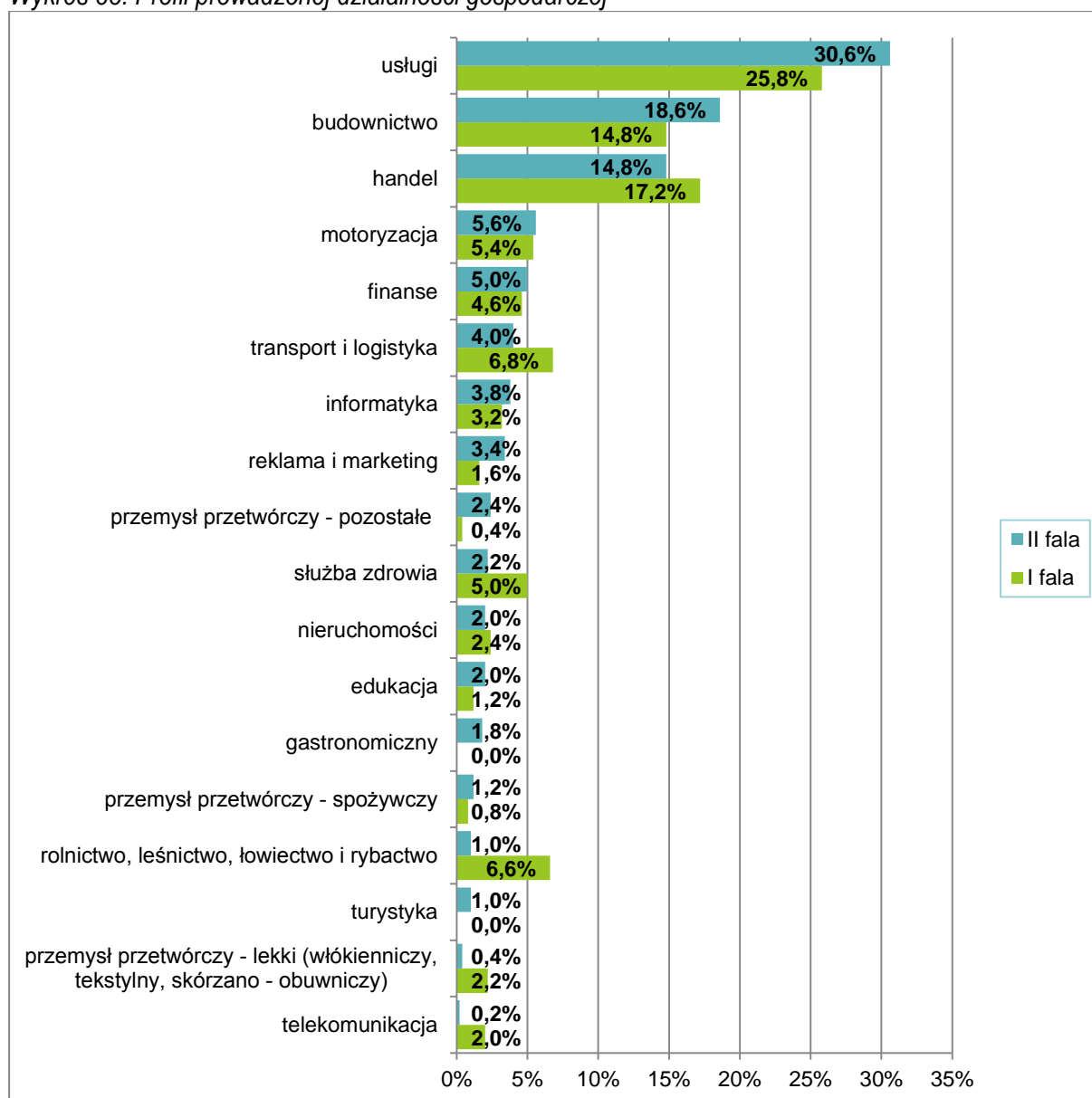
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=286]

4.2. Aktualny status na rynku pracy

Kolejna część skierowanego do osób samozatrudnionych kwestionariusza wywiadu dotyczyła zagadnień związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą. W badaniach w głównej mierze udział wzięli przedstawiciele firm usługowych (2012r. - 84,8%; 2013r. – 86,6%). Jedynie 7% respondentów w pierwszej edycji oraz zaledwie 2% badanych w drugiej edycji badania wskazało, iż prowadzona przez nich działalność ma charakter produkcyjny. Pozostałe produkcyjno-usługowy.

Jak wynika z analizy danych zawartych na wykresie 83, ponad ¼ badanych w 2012 roku oraz 1/3 badanych w 2013 roku, określiła profil prowadzonej działalności, jako usługi. Był to najczęściej wskazywany profil działalności wśród badanych osób samozatrudnionych w obu edycjach badania.

Wykres 83. Profil prowadzonej działalności gospodarczej

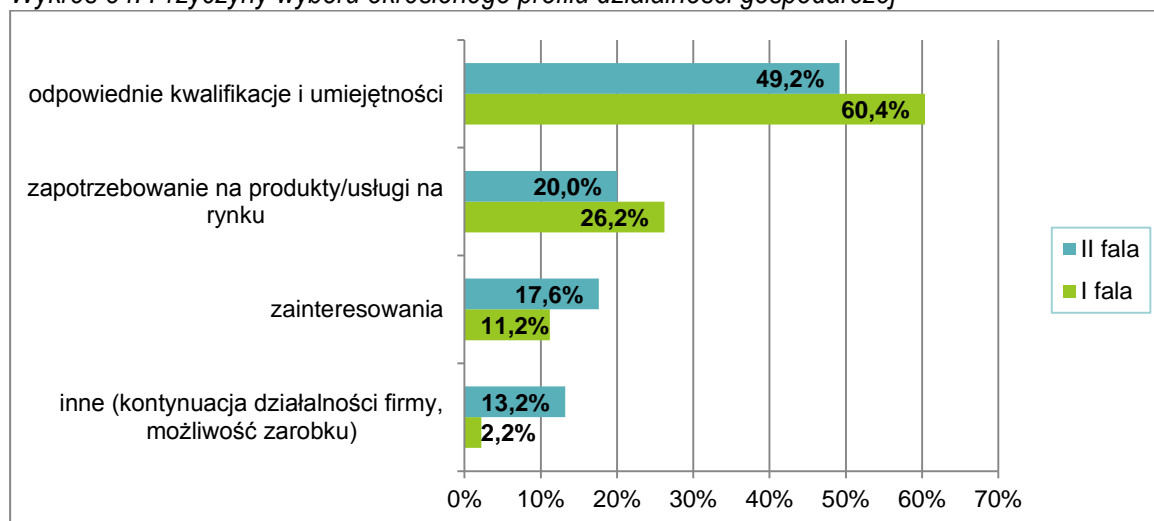


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Posiadane przez respondentów kwalifikacje i umiejętności były w ich opinii głównymi czynnikami, które wpłynęły na podjęcie decyzji odnośnie profilu prowadzonej działalności. Odpowiedź taką wskazało 60,4% badanych w pierwszej oraz 49,2% respondentów w drugiej fali badania. Ponadto ¼ badanych w 2012 oraz 1/5 samozatrudnionych w 2013 roku dokonała wyboru określonego profilu działalności gospodarczej po rozpoznaniu zapotrzebowania na produkty/usługi na rynku. Jedynie 11,2% respondentów w I fali oraz 17,2% badanych w II fali podjęło działalność zgodną ze swoimi zainteresowaniami (wykres 84).

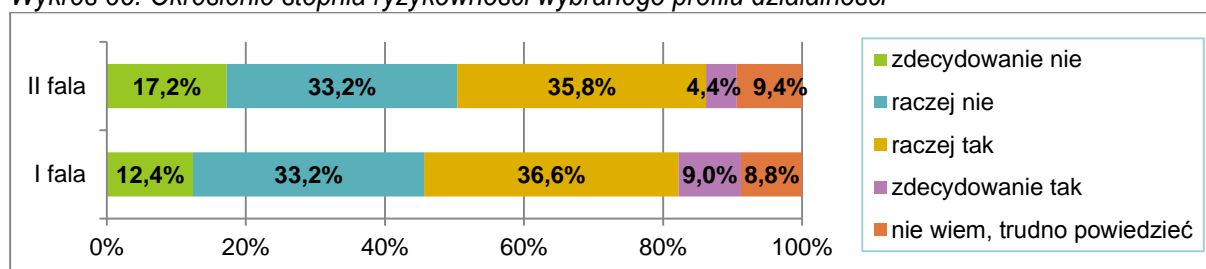
Analiza materiału badawczego pokazuje, iż znaczny odsetek badanych osób samozatrudnionych miało świadomość, iż rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej o wybranym profilu łączy się z ryzykiem (2012r. – 45,6%; 2013r. 40,2%), a więc, że działalność taka może okazać się nieopłacalna. Równie liczna była jednak grupa badanych, którzy uważali, iż prowadzenie własnej firmy o danym profilu nie łączy się dla nich z żadnym ryzykiem (wykres 85).

Wykres 84. Przyczyny wyboru określonego profilu działalności gospodarczej



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

Wykres 85. Określenie stopnia ryzykowności wybranego profilu działalności

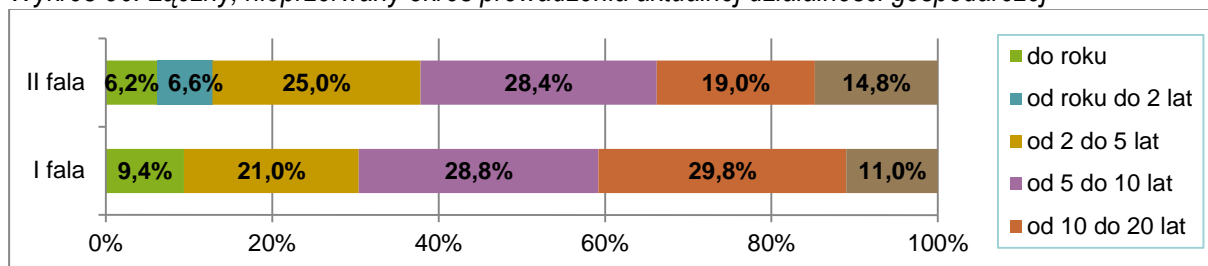


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Analiza uzyskanych danych wykazała, iż w badanej grupie osób, samozatrudnionych największy odsetek stanowiły osoby prowadzące działalność gospodarczą w przedziale od 5 do 20 lat (łącznie: 2012r. – 49,8%; 2013r. – 53,4%). Zaledwie 9,4% w 2012 oraz nieco mniej, bowiem 6,2% w 2012 roku stanowiły osoby, które otworzyły własną firmę w przeciągu ostatniego roku (wykres 86).

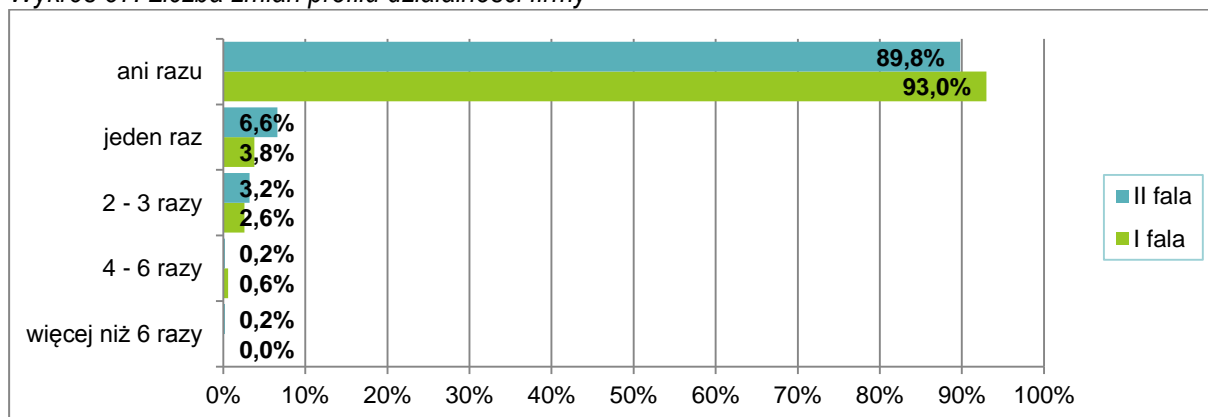
Analiza danych wykazała również, iż zdecydowana większość osób samozatrudnionych (2012r. - 93%; 2013r. – 89,8%), ani razu nie zmieniała profilu prowadzonej działalności gospodarczej (wykres 87).

Wykres 86. Łączny, nieprzerwany okres prowadzenia aktualnej działalności gospodarczej



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

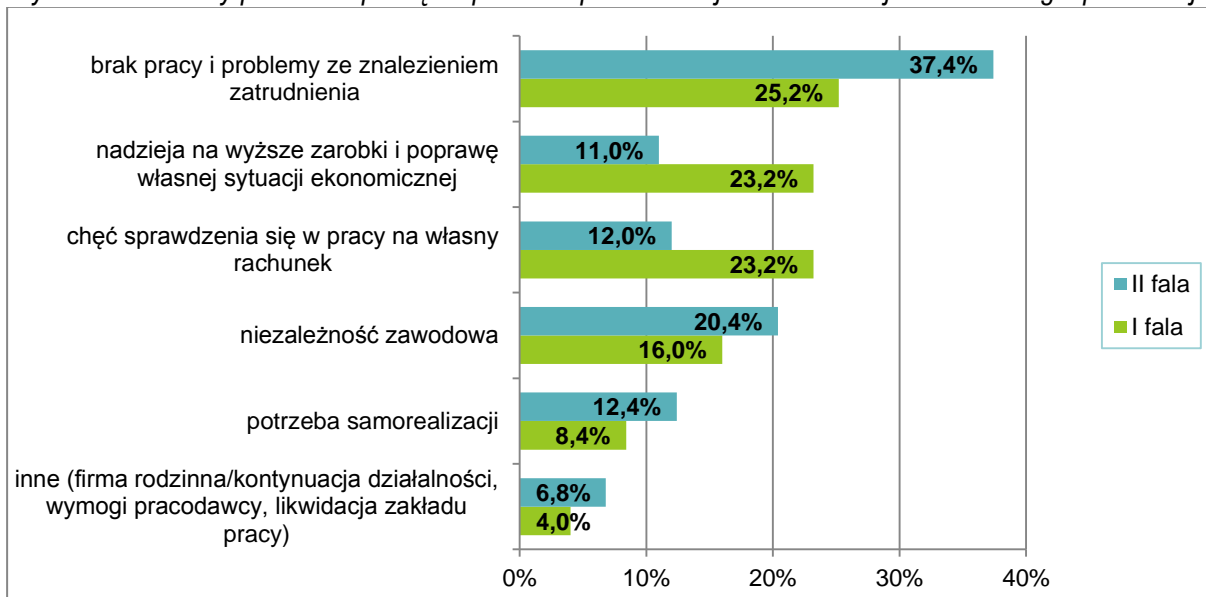
Wykres 87. Liczba zmian profilu działalności firmy



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

Głównymi czynnikami, które zdecydowały o tym, iż badane osoby podjęły się prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej były w 2012 roku: 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%). W drugiej fali badania na decyzję respondentów także największy wpływ wywarł brak pracy i problemy ze znalezieniem zatrudnienia (37,4%). Natomiast w dalszej części uzyskano inne, niż w 2012 roku wyniki, mianowicie respondenci przyznali, iż istotne były także: chęć niezależności zawodowej (20,4%) oraz potrzeba samorealizacji (12,4%), które jak pokazują wyniki badań, nie wywierały tak istotnego wpływu na respondentów w I fali badania (wykres 88).

Wykres 88. Główny powód rozpoczęcia przez respondentów jednoosobowej działalności gospodarczej

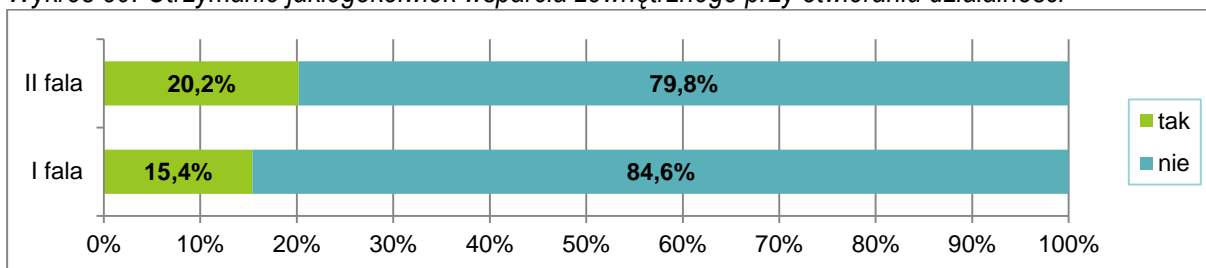


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Zdecydowana większość badanych osób otwierając działalność gospodarczą nie otrzymała żadnego wsparcia zewnętrznego (2012r. - 84,6%; 2013r. - 79,8%) (wykres 89). Natomiast pozostałe 15,4% badanych w 2012 oraz co piąty respondent w 2013 roku skorzystał z możliwości wsparcia zewnętrznego, z czego w głównej mierze dotyczyło ono wsparcia finansowego (2012r. - 98,7%; 2013r. - 98%) oraz w sporadycznych przypadkach doradczego (2012r. - 3,9%; 2013r. - 2,0%).

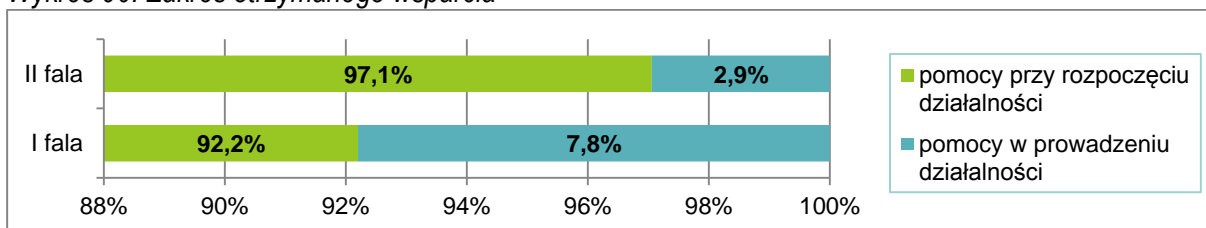
Uzyskane wsparcie w głównej mierze skierowane było na pomoc przy rozpoczęciu prowadzenia działalności gospodarczej (2012r. - 92,2%; 2013r. - 98,0%) (wykres 90).

Wykres 89. Otrzymanie jakiegokolwiek wsparcia zewnętrznego przy otwieraniu działalności



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

Wykres 90. Zakres otrzymanego wsparcia



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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [2012r. - N=77; 2013r. - N=101]

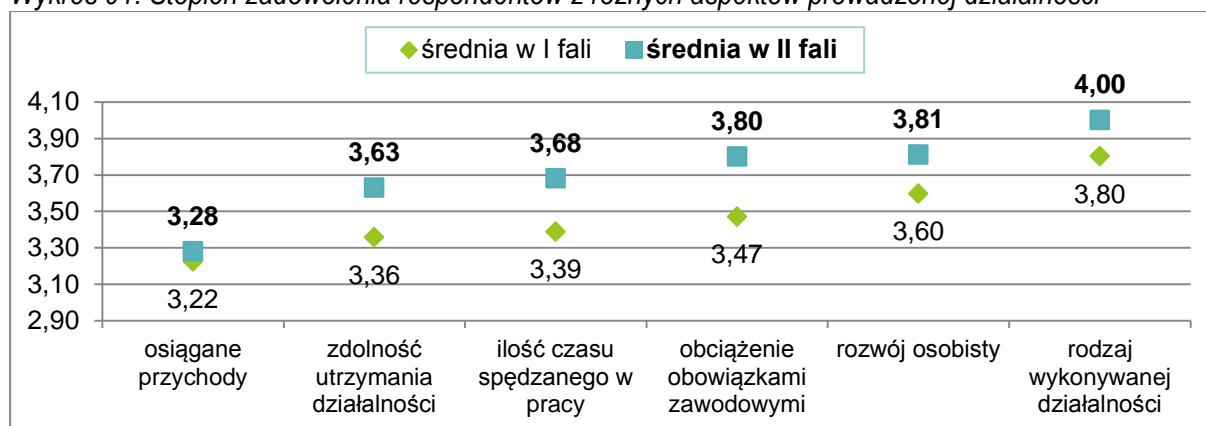
4.3. Ocena prowadzonej działalności gospodarczej

Kolejną kwestią poruszoną podczas wywiadów telefonicznych z osobami samozatrudnionymi była ocena prowadzonej przez nich działalności gospodarczej, pod względem możliwości rozwojowych oraz zadowolenia z prowadzonej działalności.

W pierwszej kolejności respondenci zostali poproszeni o ocenę wskazanych im aspektów związanych z wykonywaną pracą, na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczał brak zadowolenia, zaś 5 – pełne zadowolenie. 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. Taka sytuacja miała miejsce zarówno w 2012 (średnia 3,80), jak i w 2013 roku (średnia 4,00).

Z badania wynika również, że prowadzona działalność gospodarcza pozytywnie wpływa na ocenę potencjału własnego większości respondentów, gdyż ten aspekt również został dość wysoko oceniony (2012r. – 3,60; 2013r. – 3,81). Najsłabiej osoby samozatrudnione, tak w pierwszej jak i w drugiej fali badania oceniły zdolność utrzymania działalności (2012r. – 3,36; 2013r. – 3,63) oraz poziom osiąganych przychodów (2012r. – 3,22; 2013r. – 3,28). 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. Ponadto można stwierdzić, iż w przypadku osób samozatrudnionych istnieje znaczny dysonans pomiędzy osiąganymi a oczekiwanymi przychodami (wykres 91).

Wykres 91. 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]

Analiza testem jednoczynnikowej wariancji⁴⁴ potwierdziła hipotezę dotyczącą różnic pomiędzy profilem działalności gospodarczej a stopniem zadowolenia respondentów z rodzaju wykonywanej działalności – $F(5,387)=2,503; p<0,05$ oraz rozwoju osobistego – $F(5,387)=5,177; p<0,000$ ⁴⁵. Porównania wielokrotne poprawką Bonferroniego w zakresie zadowolenia z rodzaju wykonywanej działalności wykazały istotne statystycznie różnice pomiędzy oceną tego aspektu pracy przez osoby prowadzące działalność o profilu handlowym ($M=3,64; SD=1,067$ ⁴⁶) i usługowym ($M=4,13; SD=0,930$). Jak wynika

⁴⁴ Analiza jednoczynnikowej wariancji polega na porównaniu zróżnicowania średnich pomiędzy grupami i wewnątrz grup. Istotny wynik analizy wariancji ($p<0,05$) informuje nas o tym, że pewne grupy różnią się między sobą, bądź zaobserwowano wpływ danego czynnika na zmienną zależną. Aby sprawdzić, które grupy różnią się między sobą stosuje się porównania wielokrotne (w tym wypadku Bonferroniego), które wskazują istotne na poziomie 0,05 różnice średnich.

⁴⁵ Analizy statystyczne zostały wykonane tylko dla najliczniej reprezentowanych, sześciu głównych branż

⁴⁶ M - średnia, SD - odchylenie standardowe

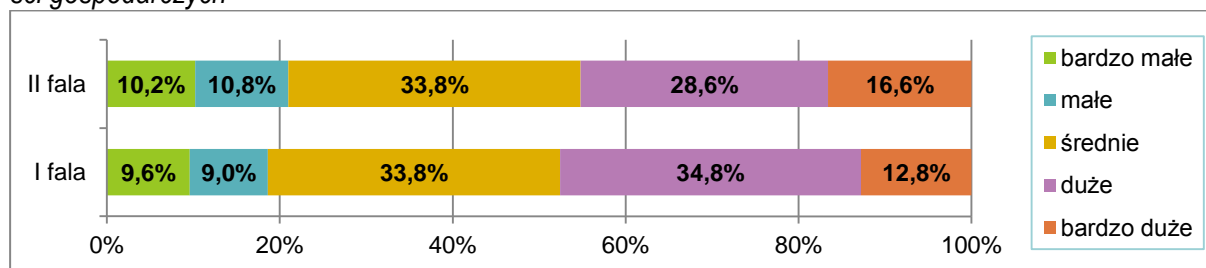
z analizy danych, najbardziej zadowoleni z rodzaju prowadzonej działalności byli przedsiębiorcy o profilu usługowym, zaś najmniej zadowoleni – o profilu handlowym. Ponadto samozatrudnieni w dziedzinie usługowej byli istotnie statystycznie bardziej zadowoleni z rodzaju wykonywanej działalności, niż respondenci prowadzący firmy o profilu handlowym⁴⁷.

Porównania wielokrotne poprawką Bonferoniego w zakresie zadowolenia z możliwości rozwoju osobistego wykazały istotne statystycznie różnice pomiędzy oceną tego aspektu pracy przez osoby prowadzące działalność o profilu finansowym (M=4,16; SD=0,850), usługowym (M=3,90; SD=1,031), handlowym (M=3,24; SD=1,180) oraz budowlanym (M=3,90; SD=1,043). Samozatrudnieni w dziedzinie finansowej byli istotnie statystycznie bardziej zadowoleni z możliwości rozwoju osobistego, niż respondenci prowadzący firmy o profilu handlowym. Zaś respondenci prowadzący przedsiębiorstwa handlowe byli istotnie statystycznie bardziej zadowoleni z rozwoju osobistego niż samozatrudnieni działający w dziedzinie budowlanej oraz usługowej. Jak wynika z powyższej analizy najbardziej zadowoleni z rozwoju osobistego byli samozatrudnieni o profilu działalności – finansowym, zaś najmniej zadowoleni – o profilu handlowym.

Analiza testem jednoczynnikowej wariancji dotycząca zadowolenia z pozostałych aspektów wykonywanej pracy nie wykazała istotnych zależności statystycznych.

W opinii większości badanych prowadzone przez nich firmy mają duże, bądź bardzo duże możliwości rozwojowe (łącznie: 2012r. - 47,6%, 2013r. – 45,2%), zaś 33,8% respondentów w pierwszej i tyle samo w drugiej edycji badania, oceniło je, jako średnie. Najmniejszy odsetek ankietowanych ocenił potencjał swoich firm jako mały, bądź bardzo mały (wykres 92). Z takiego rozkładu odpowiedzi wynika, iż respondenci dość dobrze oceniają możliwości rozwojowe firmy, choć patrzą w przyszłość bardziej umiarkowanie, niż optymistycznie.

Wykres 92. Ocena możliwości rozwojowych (potencjału) prowadzonych przez respondentów działalności gospodarczych



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

Tabela 23 przedstawia pozytywną ocenę potencjału rozwojowego firmy, w zależności od profilu prowadzonej działalności gospodarczej. Na podstawie analizy danych można zauważyć, iż osoby prowadzące działalność gospodarczą o charakterze transportowym i logistycznym czy motoryzacyjnym są skłonne lepiej postrzegać możliwości rozwojowe swoich firm niż respondenci prowadzący działalność o profilach: finanse, handel, budownictwo czy usługi⁴⁸.

⁴⁷ Analizy statystyczne zostały wykonane tylko dla najliczniej reprezentowanych, sześciu głównych branż

⁴⁸ Wynik testu $\chi^2(10) = 19,429$; $p < 0,05$, siła związku V Kramera = 0,168

Tabela 23. Ocena potencjału rozwojowego prowadzonej działalności a profil działalności osób samozatrudnionych

| Profil działalności | Ocena potencjału rozwojowego prowadzonej działalności | | Ogółem |
|-----------------------|---|-------------|------------|
| | odpowiedzi „duże” | % | N |
| transport i logistyka | 13 | 65,0 | 20 |
| finanse | 12 | 48,0 | 25 |
| motoryzacja | 15 | 53,6 | 28 |
| handel | 21 | 28,4 | 74 |
| budownictwo | 41 | 44,1 | 93 |
| usługi | 73 | 47,7 | 153 |
| Ogółem | 175 | 44,5 | 393 |

* analizy statystyczne zostały wykonane tylko dla najliczniej reprezentowanych, sześciu głównych branż

** tabela prezentuje rozkład odpowiedzi „duże” (możliwości rozwojowe)

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=393]

Tabela 24 przedstawia pozytywną ocenę potencjału rozwojowego firmy, w zależności od wieku osób samozatrudnionych. Na podstawie analizy danych można zauważyć, iż im starsze osoby samozatrudnione, tym mniejsza skłonność do pozytywnego postrzegania możliwości rozwojowych swoich firm niż u respondentów w młodszych kategoriach wiekowych⁴⁹.

Tabela 24. Ocena potencjału rozwojowego prowadzonej działalności a wiek osób samozatrudnionych

| Profil działalności | Ocena potencjału rozwojowego prowadzonej działalności | | Ogółem |
|---------------------|---|-------------|------------|
| | odpowiedzi „duże” | % | N |
| do 24 lat | 3 | 50,0 | 6 |
| 25-34 lata | 65 | 55,6 | 117 |
| 35-44 lata | 92 | 49,2 | 187 |
| 45-54 lata | 40 | 39,2 | 102 |
| 55-64 lata | 24 | 29,3 | 82 |
| 65 lat i więcej | 2 | 33,3 | 6 |
| Ogółem | 226 | 45,2 | 500 |

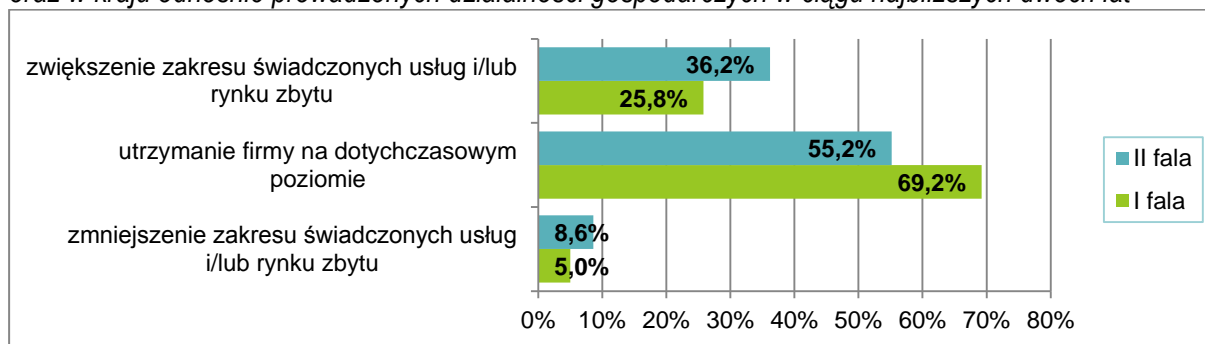
* tabela prezentuje rozkład odpowiedzi „duże” (możliwości rozwojowe)

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

W związku z sytuacją ekonomiczno – gospodarczą w regionie oraz w kraju ponad 69% badanych w 2012 oraz ponad połowa respondentów w 2013 roku, nie planuje w ciągu najbliższych dwóch lat żadnych zmian, co oznacza, iż chcieliby utrzymać firmę na dotychczasowym poziomie. Ponadto ¼ respondentów w poprzedniej oraz ponad co trzeci respondent w obecnej edycji badania przyznał, iż w najbliższym czasie planuje zwiększyć zakres świadczonych usług, bądź poszerzyć rynek zbytu. Biorąc pod uwagę dość niski odsetek badanych (2012r. - 5%; 2013r. – 8,6%), 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 93).

⁴⁹ Wynik testu $\chi^2(10) = 28,353$; $p < 0,05$, siła związku V Kramera=0,157

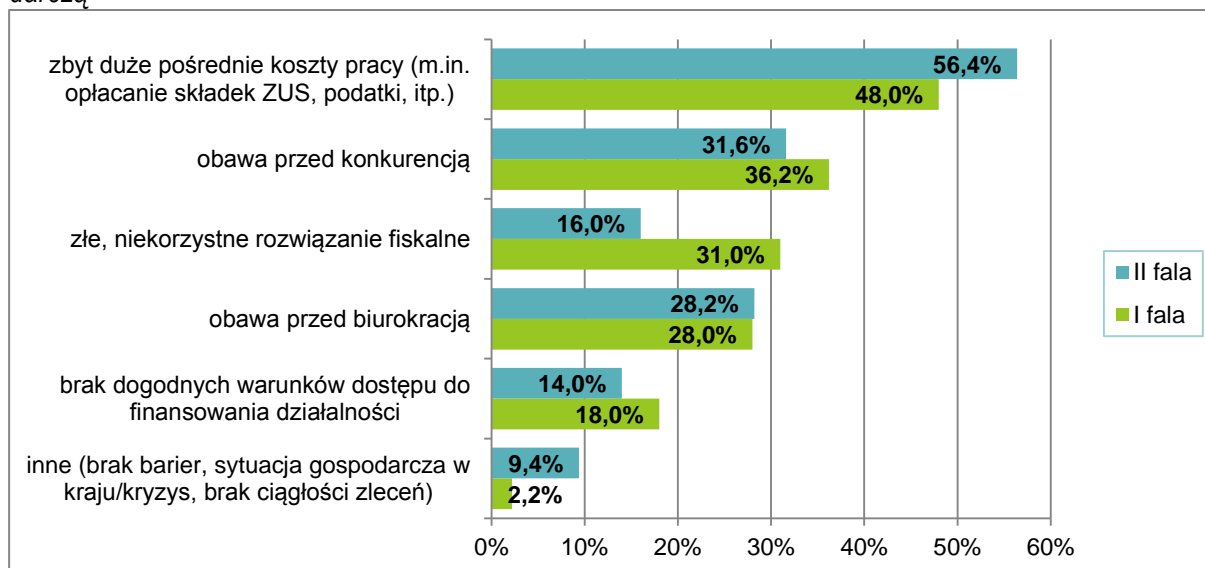
Wykres 93. Plany respondentów w związku z sytuacją ekonomiczno – gospodarczą w woj. lubelskim oraz w kraju odnośnie prowadzonych działalności gospodarczych w ciągu najbliższych dwóch lat



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

Z przeprowadzonego badania wynika, iż najczęściej wymienianą przez respondentów barierą, z jaką spotkali się podczas prowadzenia działalności gospodarczej są zbyt duże pośrednie koszty pracy (takie jak m.in. opłaty składek ZUS, podatki, itp.). Taką opinię wyraziło 48% respondentów w pierwszej oraz 56,4% w kolejnej fali badania. Dostyc często respondenci w 2012 roku wskazywali również na obawy przed konkurencją (36,2%) oraz złe, niekorzystne rozwiązania fiskalne (31%). Natomiast w 2013 roku drugą najczęściej wskazywaną barierą także była obawa przed konkurencją (31,6%), a następnie obawa przed biurokracją (28,2%) (wykres 94).

Wykres 94. Najistotniejsze bariery, z jakimi spotykają się respondenci prowadzący działalność gospodarczą

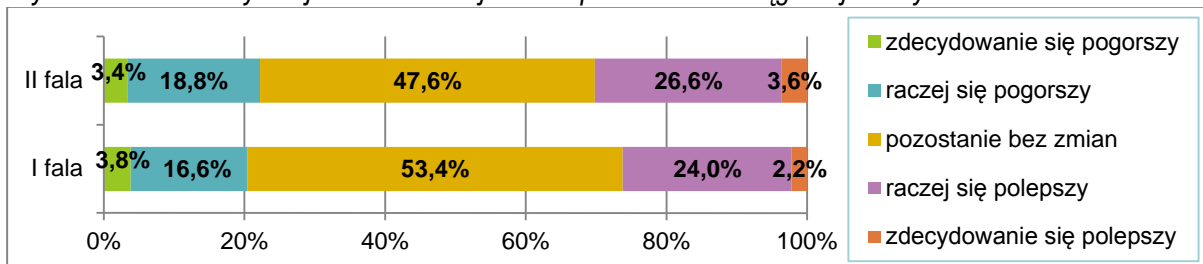


* % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

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

W opinii połowy badanych osób samozatrudnionych (2012r. – 53,4%; 2013r. – 47,6%) 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 raczej się polepszy (łącznie: 2012r. - 26,2%; 2013r. – 30,2%), niż pogorszy (łącznie: 2012r. - 20,4%; 2013r. – 22,2%) (wykres 95).

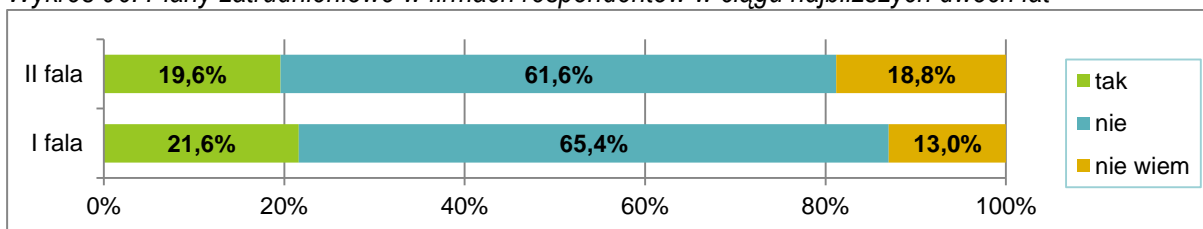
Wykres 95. Ocena sytuacji ekonomicznej firm respondentów w ciągu najbliższych dwóch lat



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 zdecydowana większość respondentów w ciągu najbliższych dwóch lat nie planuje zatrudnienia pracowników (2012r. - 65,4%; 2013r. - 61,6%) (wykres 96).

Wykres 96. Plany zatrudnieniowe w firmach respondentów w ciągu najbliższych dwóch lat



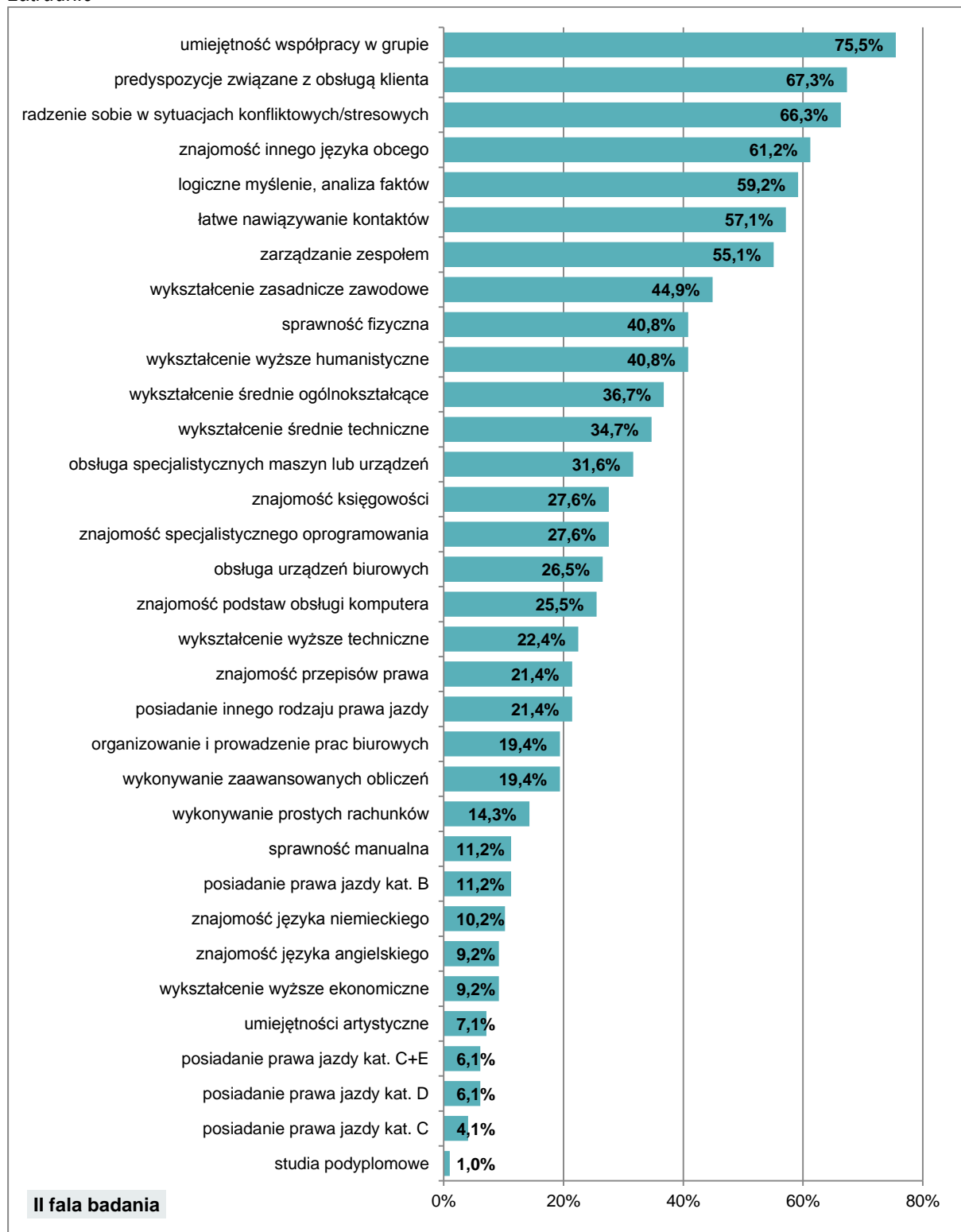
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

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 w 2012 roku 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.

Zgoła inny obraz oczekiwań przedsiębiorców dała druga fala badania, mianowicie jak się okazało największy odsetek badanych wskazał, iż najważniejsza jest dla nich umiejętność pracy w grupie (75,5%) wśród potencjalnych pracowników, która z pewnością pomaga unikać sytuacji konfliktowych w pracy, a także sprzyja sprawniejszej realizacji zadań wykonywanych w ramach obowiązków służbowych. Jako, że najbardziej liczną grupą stanowili respondenci prowadzący firmy handlowo-usługowe, drugim ważnym wymaganiem kandydatów do pracy okazało się posiadanie predyspozycji do obsługi klienta (67,3%) oraz radzenie sobie w sytuacjach stresowych (66,3%). Ponadto analiza danych wykazała, iż oczekiwania badanych związane z wykształceniem pojawiły się u nie więcej niż połowy respondentów (44,9% - zasadnicze zawodowe; 40,8% - wyższe humanistyczne; 36,7% - średnie ogólnokształcące; 34,7% - średnie techniczne; 22,4%- wyższe techniczne; 9,2% - wyższe ekonomiczne) co pozwala sądzić, iż poziom wykształcenia w przypadku możliwości zatrudnienia w mikroprzedsiębiorstwach nie jest najistotniejszym warunkiem, a osoby prowadzące jednoosobowe działalności gospodarcze kładą przede wszystkim nacisk, aby pracownik był odpowiednio umotywowany i przejawiał pewne predyspozycje psychiczne do wykonywania pracy. Wyniki w 2013 roku są więc w pewnym stopniu zaskakujące,

gdyż w porównaniu do poprzedniej fali, okazuje się, że na znaczeniu utraciły – poziom wykształcenia czy posiadane doświadczenie, zaś zyskały – cechy interpersonalne.

Wykres 97. Kwalifikacje i umiejętności, jakimi powinny cechować się osoby, które respondenci chcieliby zatrudnić



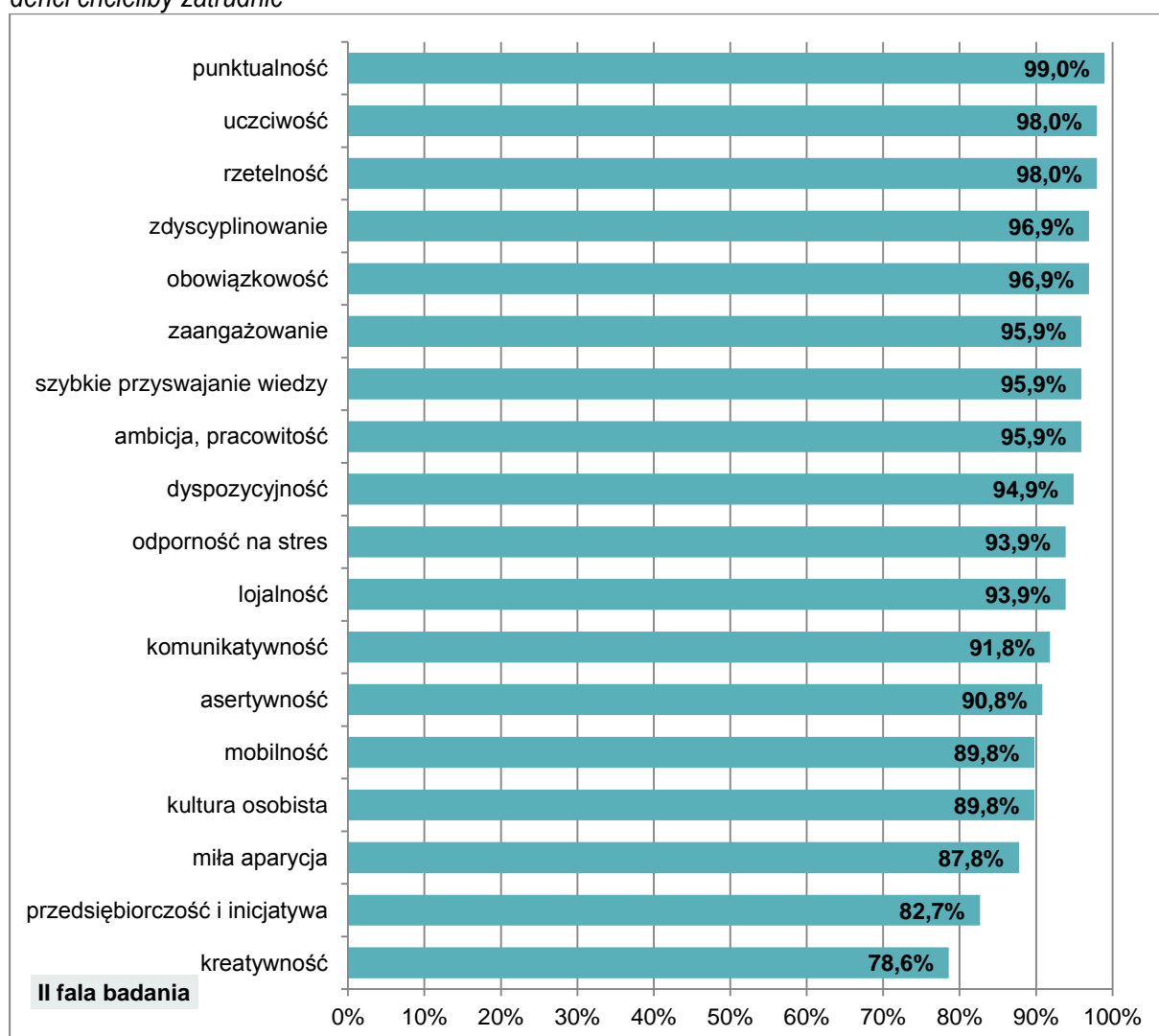
* pytanie nie dotyczyło tych osób, które nie zamierzają zatrudnić pracowników

** % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [2012r. - N=108; 2013r. - N=98]

Dalsza analiza danych z I edycji badania wykazała, iż 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.

Natomiast w II edycji najważniejszymi umiejętnościami z punktu widzenia pracodawców były: punktualność (99,0% wskazań), uczciwość (98,0%), rzetelność (98,0%), zdyscyplinowanie czy obowiązkowość (odpowiednio po 96,9%) (wykres 98). Jednak należy wskazać, iż wszystkie umiejętności interpersonalne z zestawu jaki był prezentowany badanym mają dla nich ogromne znaczenie przy ewentualnym przyjmowaniu osób do pracy. Potwierdza to ważność posiadania szeregu cech interpersonalnych przez kandydatów aplikujących o stanowisko pracy.

Wykres 98. Umiejętności personalne (szczegółowo), jakimi powinny cechować się osoby, które respondenci chcieliby zatrudnić



* pytanie nie dotyczyło tych osób, które nie zamierzają zatrudnić pracowników

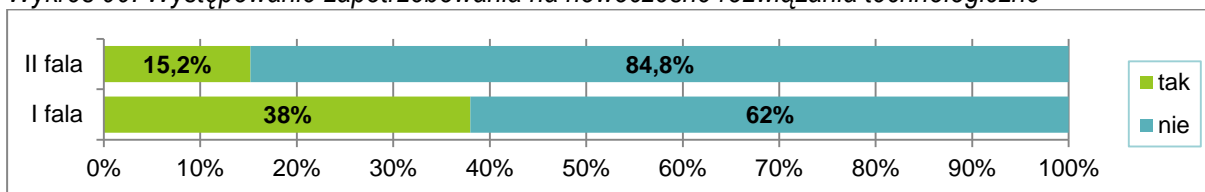
** % odpowiedzi nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [2012r. - N=108; 2013r. - N=98]

Z przeprowadzonego badania wynika również, iż jedynie 38% badanych firm w 2012 oraz znacznie mniej, bowiem 15,2% respondentów w 2013 roku, deklaruje zapotrzebowanie na nowoczesne rozwiązania technologiczne (wykres 99), z czego w głównej mierze dotyczyło to firm działających w następujących obszarach:

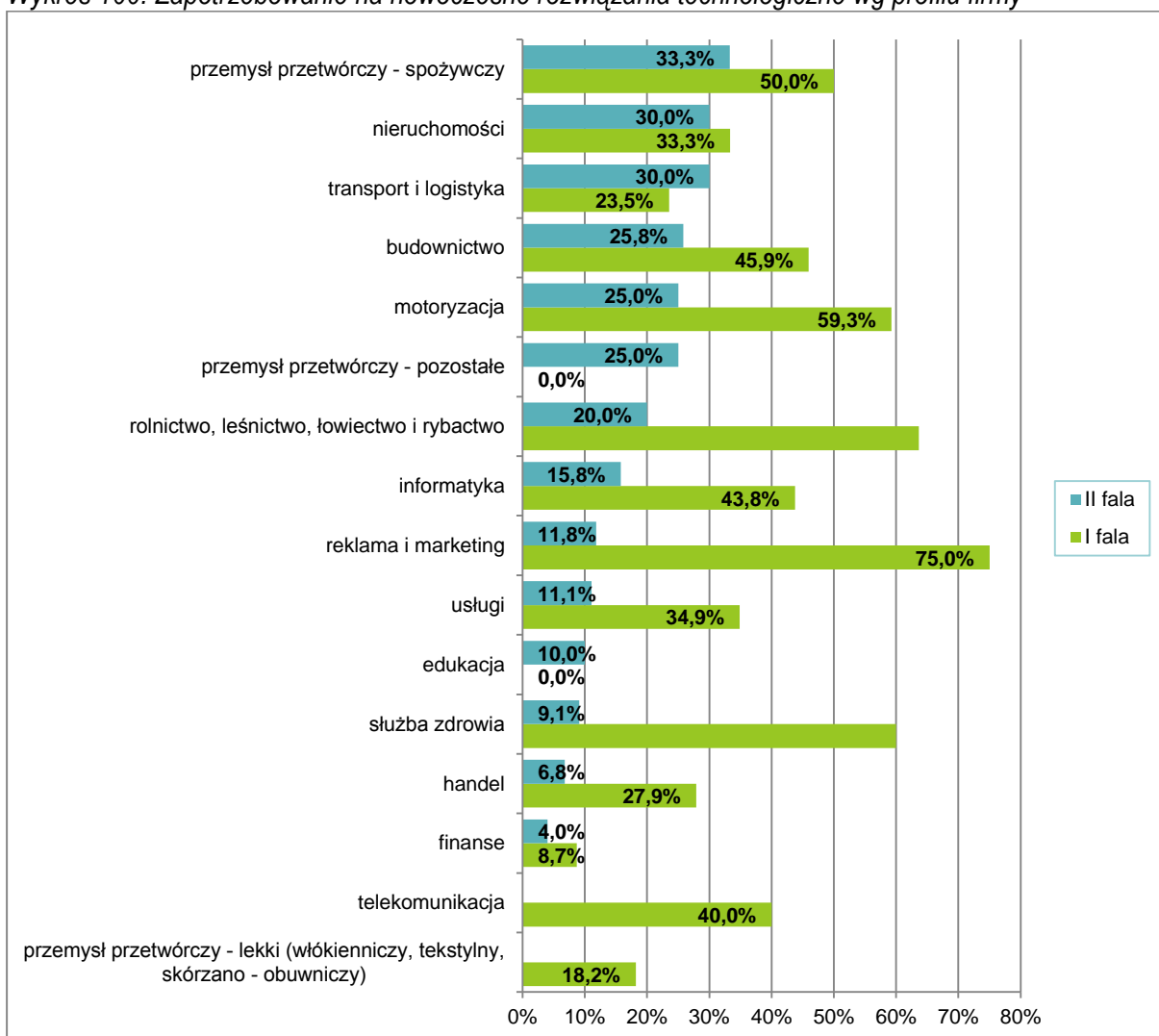
- 2012 rok: reklama i marketing (75%), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (63,6%), służba zdrowia (60%), motoryzacja (59,3%), przemysł przetwórczy – spożywczy (50%);
- 2013 rok: przemysł przetwórczy – spożywczy (33,3%), nieruchomości (30,0%) oraz transport i logistyka (30,0%) (wykres 100).

Wykres 99. Występowanie zapotrzebowania na nowoczesne rozwiązania technologiczne



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

Wykres 100. Zapotrzebowanie na nowoczesne rozwiązania technologiczne wg profilu firmy



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

Tabela 25 przedstawia zapotrzebowanie na nowoczesne rozwiązania technologiczne, w zależności od profilu prowadzonej działalności gospodarczej. Na podstawie analizy danych można stwierdzić, iż osoby prowadzące działalność gospodarczą o charakterze transportowym i logistycznym, motoryzacyjnym oraz budowlanym, zgłaszają większe zapotrzebowanie na nowoczesne rozwiązania technologiczne (choć skłonność ta nie jest duża), niż respondenci prowadzący działalność o profilach: finanse, handel oraz usługi⁵⁰.

Tabela 25. Zapotrzebowanie na nowoczesne rozwiązania technologiczne a profil działalności osób samozatrudnionych

| Profil działalności | Zapotrzebowanie na nowoczesne rozwiązania technologiczne | | Ogółem |
|-----------------------|--|-------------|------------|
| | odpowiedzi „tak” | % | N |
| transport i logistyka | 6 | 30,0 | 20 |
| finanse | 1 | 4,0 | 25 |
| motoryzacja | 7 | 25,0 | 28 |
| handel | 5 | 6,8 | 74 |
| budownictwo | 24 | 25,8 | 93 |
| usługi | 17 | 11,1 | 153 |
| Ogółem | 60 | 15,3 | 393 |

* analizy statystyczne zostały wykonane tylko dla najliczniej reprezentowanych, sześciu głównych branż
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=393]

4.4. 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.

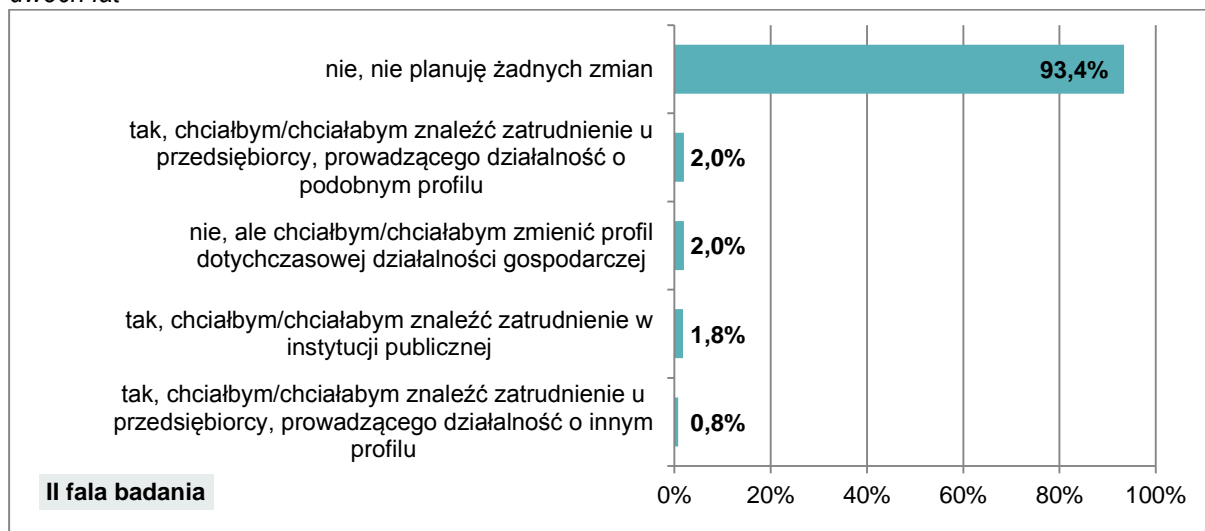
Z analizy zebranego materiału badawczego wynika, iż zdecydowana większość badanych osób nie zamierza zmienić aktualnej form zatrudnienia (łącznie 95,4%). Jedynie 4,6% ma w planach zmianę formy zatrudnienia (wykres 101).

Szczegółowa analiza danych wykazała, iż w związku z planowaną zmianą aktualnej formy zatrudnienia 2% badanych planuje znaleźć zatrudnienie u przedsiębiorcy prowadzącego działalność o podobnym profilu. Zmienić profil dotychczasowej działalności również planuje 2%, natomiast 0,8% chce znaleźć zatrudnienie u innego przedsiębiorcy, prowadzącego działalność o innym profilu, zaś 1,8% znaleźć zatrudnienie w instytucji państwowej (wykres 101).

Wyniki w zakresie planów i kierunków zmiany aktualnej sytuacji zawodowej są zbieżne z poprzednią edycją badania (tj. 2012 rok).

⁵⁰ Wynik testu $\chi^2(5) = 22,031$; $p < 0,05$, siła związku V Kramera = 0,168

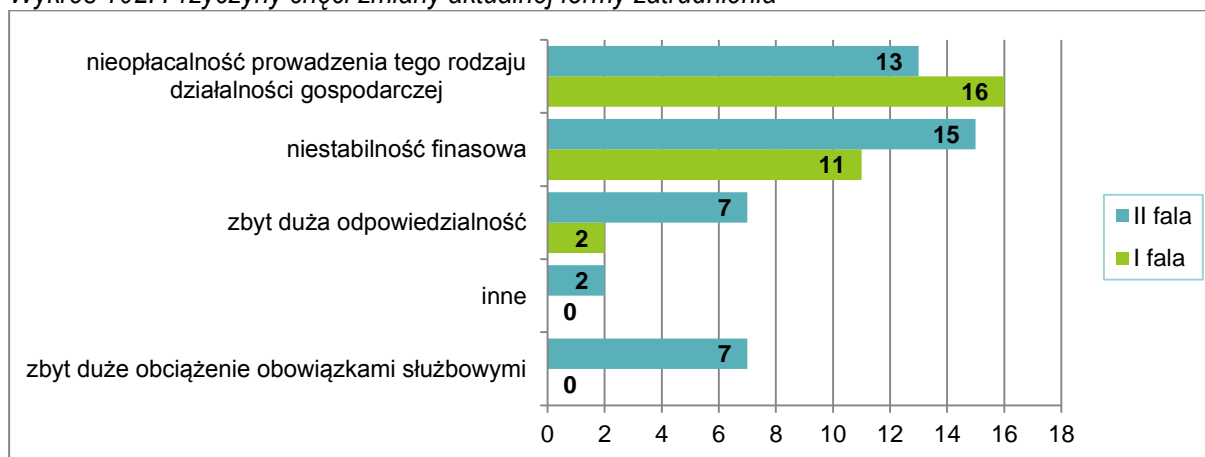
Wykres 101. Plany respondentów dotyczące zmiany aktualnej formy zatrudnienia w ciągu najbliższych dwóch lat



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

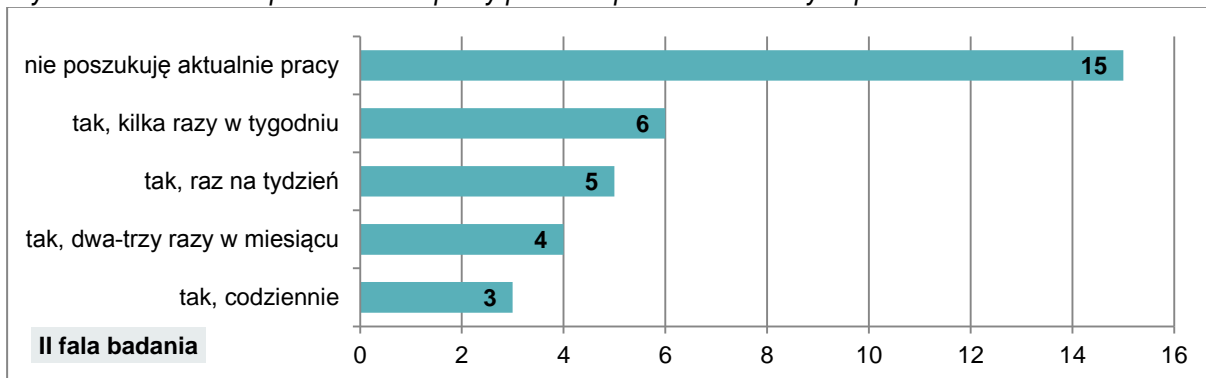
Głównym powodem, dla którego badani chcieli zmienić aktualną formę zatrudnienia w 2012 roku była nieopłacalność prowadzenia tego rodzaju działalności gospodarczej (16 osób z 29), natomiast w 2013 roku – niestabilność finansowa (15 osób z 33) (wykres 102). Zatem w obu edycjach badania czynnik finansowy wyłania się jako kluczowy determinant wpływający na chęć zamknięcia działalności gospodarczej i rozpoczęcia pracy najemnej. Ponadto niespełna połowa osób, które chcą znaleźć zatrudnienie u innego przedsiębiorcy, bądź w instytucji publicznej zarówno w I, jak i II fali badania poszukuje aktualnie pracy.

Wykres 102. Przyczyny chęci zmiany aktualnej formy zatrudnienia



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [2012r. – N=29; 2013r. - N=33]

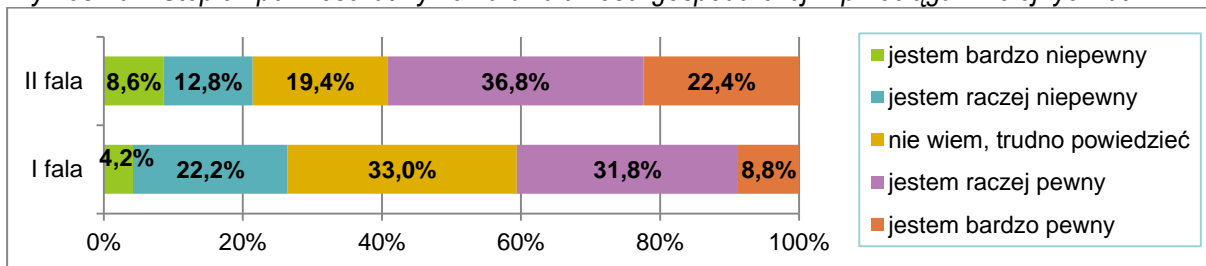
Wykres 103. Aktualne poszukiwanie pracy przez respondentów u innych pracodawców



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=33]

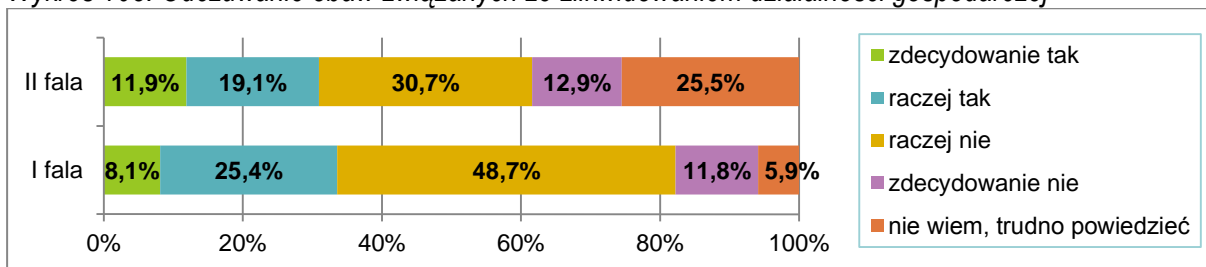
Analiza materiału badawczego pokazuje, iż 26,4% w pierwszej oraz 21,4% respondentów w drugiej edycji badania, nie było pewnych utrzymania działalności gospodarczej w przeciągu kolejnych 2 lat. Obawy, że będzie musiała zlikwidować prowadzoną firmę odczuwała 1/3 badanych, zarówno w 2012, jak i 2013 roku. Natomiast pewność utrzymania działalności zadeklarowało 40,6% w I fali oraz aż 59,2% samozatrudnionych w II fali niniejszego badania (wykres 104 i 105).

Wykres 104. Stopień pewności utrzymania działalności gospodarczej w przeciągu 2 kolejnych lat



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

Wykres 105. Odczuwanie obaw związanych ze zlikwidowaniem działalności gospodarczej



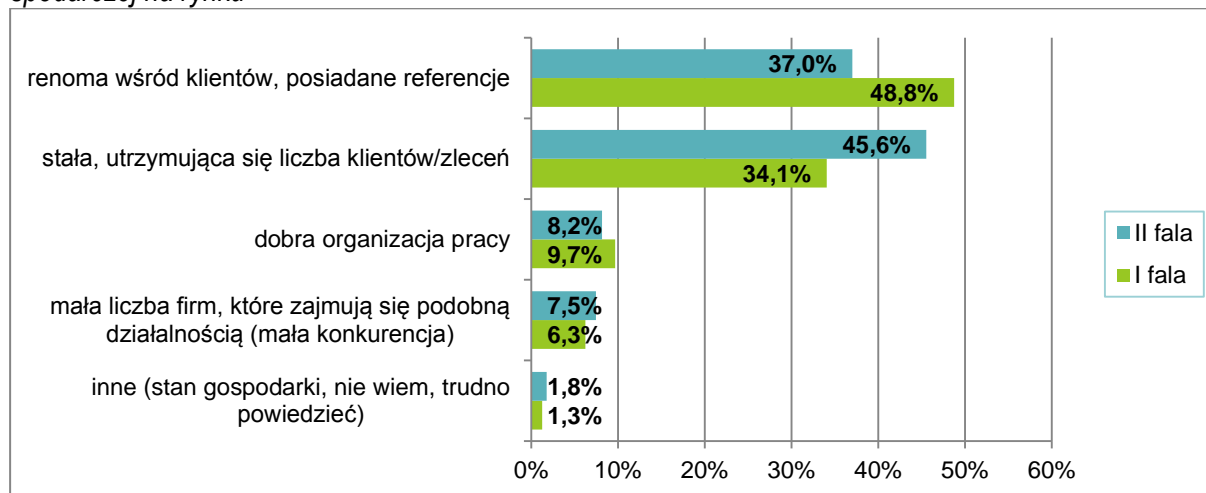
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

W opinii tych respondentów, którzy są pewni utrzymania prowadzonej działalności gospodarczej głównym czynnikiem, który powoduje, że nie obawiają się likwidacji swoich firm była w 2012 roku renowacja wśród klientów oraz posiadane referencje (48,8%), natomiast w 2013 roku – stale utrzymująca się liczba klientów/zleceń (45,6%) (wykres 106). Zatem w powodzeniu prowadzenia działalności gospodarczej istotnym czynnikiem jest utrzymywanie pozytywnych relacji z klientami, która może zagwarantować stałość zleceń, tak istotnych w dobie kryzysu gospodarczego.

Niniejsze spostrzeżenie potwierdzają dane znajdujące się na wykresie 107, wedle którego osoby, które obawiają się likwidacji firmy, w 2012 roku najczęściej wskazywały, iż odczucia te są uzasad-

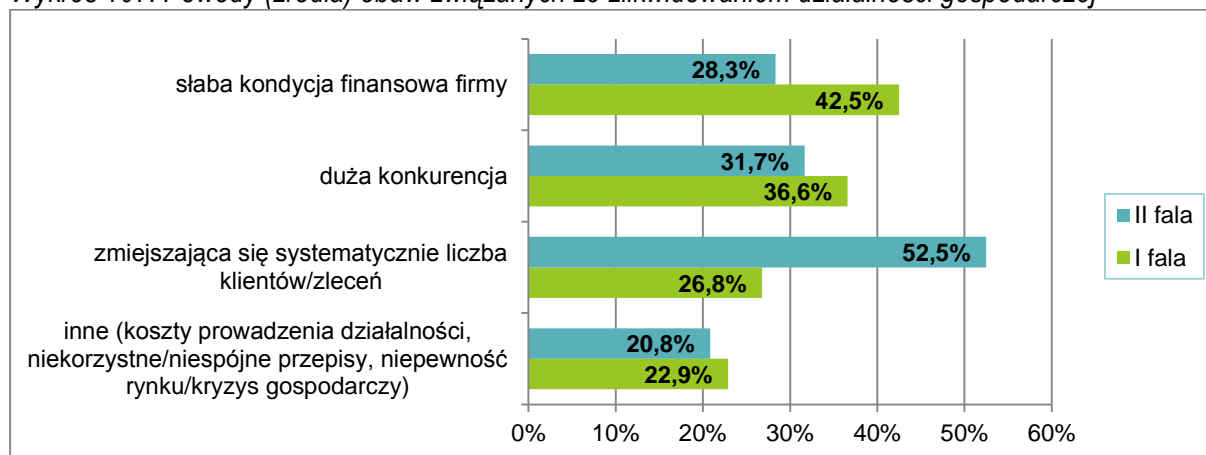
nione słabą kondycją finansową firmy (42,5%), zaś w 2013 roku – zmniejszającą się systematycznie liczbą klientów/zleceń.

Wykres 106. Główny czynnik, wpływający na to, iż respondenci są pewni utrzymania działalności gospodarczej na rynku



źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [2012r. - N=320; 2013r. - N=281]

Wykres 107. Powody (źródła) obaw związanych ze zlikwidowaniem działalności gospodarczej



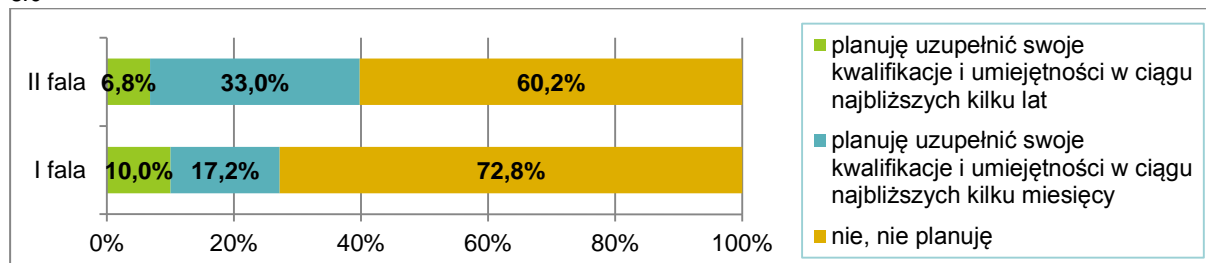
źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [2012r. - N=153; 2013r. - N=120]

Przeprowadzone badania wykazały również, iż zdecydowana większość respondentów w najbliższym czasie nie planuje podnieść, bądź uzupełnić swoich kwalifikacji i umiejętności (2012r. – 72,8%; 2013r. – 60,2%), co uzasadniane jest w głównej mierze tym, iż osoby te uważają, iż poziom ich kwalifikacji i umiejętności jest wystarczający (2012r. - 47,8%; 2013r. – 46,8%) oraz działania te nie wpłyną na realne polepszenie ich sytuacji na rynku pracy (2012r. - 32,7%; 2013r. – 21,3%). Ponadto co piąty respondent w drugiej fali badania zadeklarował, iż nie ma wolnego czasu, który mógłby przeznaczyć na podnoszenie swoich kwalifikacji (19,6%) (wykres 108 i 109).

Podnieść lub uzupełnić swoje kwalifikacje i umiejętności w ciągu najbliższych kilku miesięcy planowało 17,2% w poprzedniej oraz co trzeci respondent w obecnej edycji badania (33%). Długofalowe plany w zakresie podnoszenia poziomu kwalifikacji posiadało 10% badanych w 2012 oraz tylko 6,8% respondentów w 2013 roku (wykres 110). Pragnienie uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności przez respondentów wynika głównie z chęci utrzymania prowadzonej działalności gospodarczej na rynku

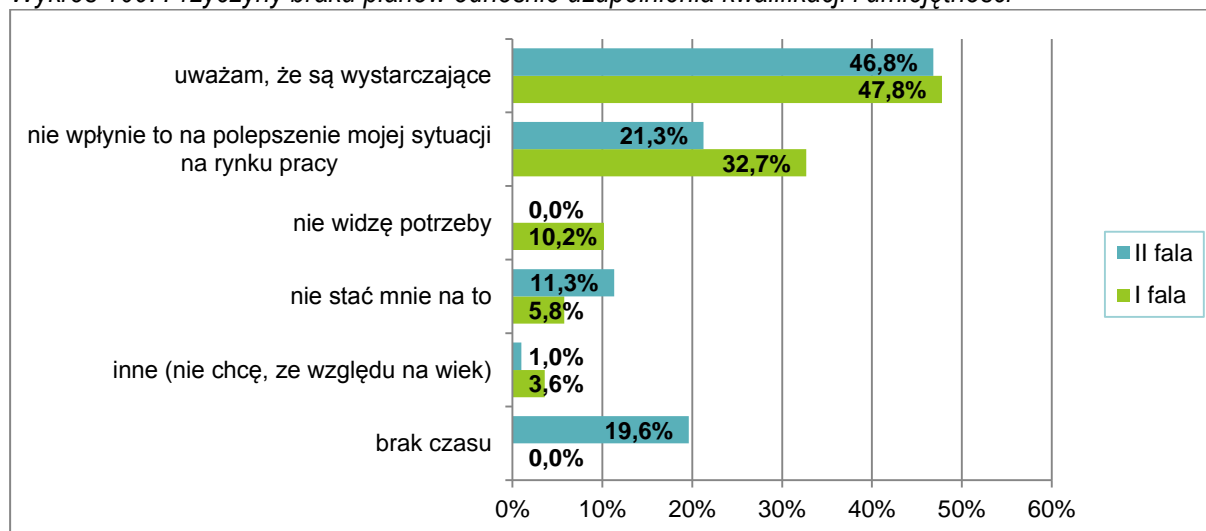
(2012r. - 50,7%; 2013r. 0 72,9%), a także z osobistych powodów i chęci samorealizacji (2012r. - 34,6%; 2013r. – 18,6%) (wykres 110).

Wykres 108. Plany respondentów dotyczące uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności w najbliższym czasie



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

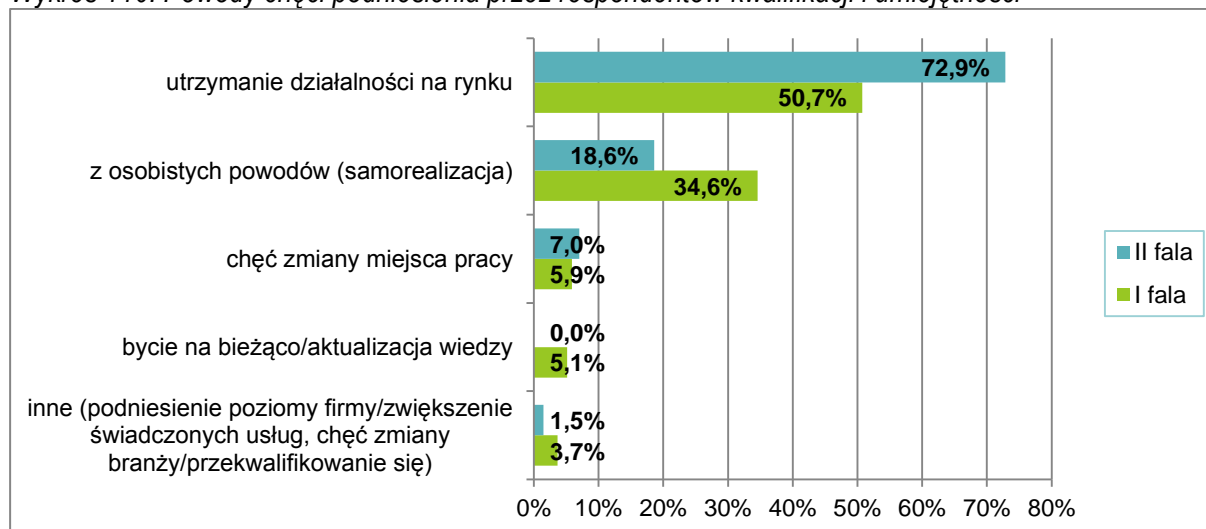
Wykres 109. Przyczyny braku planów odnośnie uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności



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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [2012r. - N=364; 2013r. – N=301]

Wykres 110. Powody chęci podniesienia przez respondentów kwalifikacji i umiejętności



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

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [2012r. - N=136; 2013r. – N=199]

Tabela 26 przedstawia plany respondentów w zakresie uzupełnienia swoich kwalifikacji i umiejętności, w zależności od profilu prowadzonej działalności gospodarczej. Na podstawie analizy danych można stwierdzić, iż osoby prowadzące działalność finansową oraz usługową, istotnie częściej planują uzupełniać posiadane kwalifikacje (choć skłonność ta nie jest duża), niż respondenci prowadzący działalność o profilach: transport i logistyka, motoryzacja, handel czy budownictwo⁵¹.

Tabela 26. Plany w zakresie uzupełnienia swoich kwalifikacji i umiejętności a profil działalności osób samozatrudnionych

| Profil działalności | Plany w zakresie uzupełnienia swoich kwalifikacji i umiejętności | | Ogółem |
|-----------------------|--|-------------|------------|
| | odpowiedzi „tak, planuję” | % | N |
| transport i logistyka | 6 | 30,0 | 20 |
| finanse | 14 | 56,0 | 25 |
| motoryzacja | 8 | 28,6 | 28 |
| handel | 16 | 21,6 | 74 |
| budownictwo | 34 | 36,6 | 93 |
| usługi | 80 | 52,3 | 153 |
| Ogółem | 158 | 40,2 | 393 |

* analizy statystyczne zostały wykonane tylko dla najliczniej reprezentowanych, sześciu głównych branż
 źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=393]

Tabela 27 przedstawia plany respondentów w zakresie uzupełnienia swoich kwalifikacji i umiejętności, w zależności od poziomu posiadanego wykształcenia. Na podstawie analizy danych można stwierdzić, iż zaskakująco to właśnie osoby z wyższym wykształceniem, istotnie częściej planują uzupełniać posiadane kwalifikacje, niż respondenci legitymujący się niższym wykształceniem⁵².

Tabela 27. Plany w zakresie uzupełnienia swoich kwalifikacji i umiejętności a poziom wykształcenia osób samozatrudnionych

| Poziom wykształcenia | Plany w zakresie uzupełnienia swoich kwalifikacji i umiejętności | | Ogółem |
|------------------------|--|-------------|------------|
| | odpowiedzi „tak, planuję” | % | N |
| podstawowe | 2 | 40,0 | 5 |
| zasadnicze zawodowe | 19 | 38,8 | 49 |
| średnie | 95 | 47,3 | 201 |
| pomaturalne/policealne | 2 | 50,0 | 4 |
| wyższe | 168 | 69,7 | 241 |
| Ogółem | 286 | 57,2 | 500 |

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

Tabela 28 przedstawia plany respondentów w zakresie uzupełnienia swoich kwalifikacji i umiejętności, w zależności od wieku respondentów. Na podstawie analizy danych można stwierdzić, iż im starszy wiek osób samozatrudnionych tym mniejsza skłonność do planowania podnoszenia lub uzupełniania kwalifikacji, niż to ma miejsce w przypadku respondentów z młodszych kategorii wiekowych⁵³.

⁵¹ Wynik testu χ^2 (5) = 25,473; p<0,05, siła związku V Kramera=0,255

⁵² Wynik testu χ^2 (4) = 30,994; p<0,05, siła związku V Kramera=0,224

⁵³ Wynik testu χ^2 (5) = 25,522; p<0,05, siła związku V Kramera=0,226

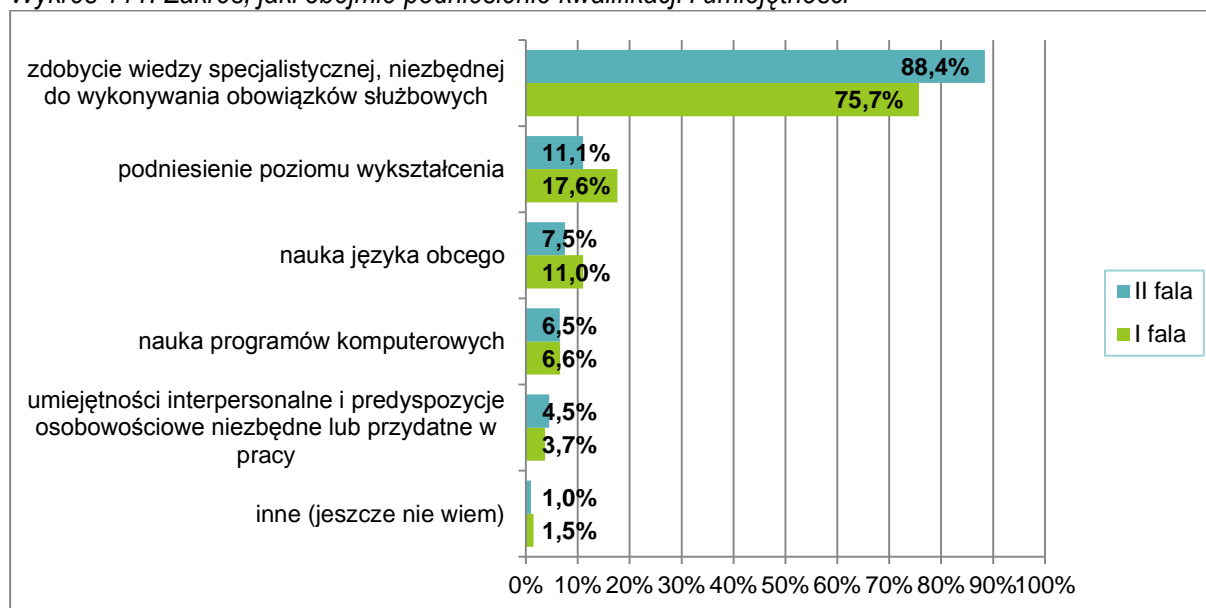
Tabela 28. Plany w zakresie uzupełnienia swoich kwalifikacji i umiejętności a wiek osób samozatrudnionych

| Poziom wykształcenia | Plany w zakresie uzupełnienia swoich kwalifikacji i umiejętności | | Ogółem |
|----------------------|--|------------|------------|
| | odpowiedzi „tak, planuję” | % | N |
| do 24 lat | 2 | 33,3 | 6 |
| 25-34 lata | 64 | 54,7 | 117 |
| 35-44 lata | 80 | 42,8 | 187 |
| 45-54 lata | 32 | 31,4 | 102 |
| 55-64 lata | 21 | 25,6 | 82 |
| 65 lat i powyżej | 0 | 0,0 | 6 |
| Ogółem | 199 | 398 | 500 |

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

Planowane podnoszenie przez respondentów kwalifikacji i umiejętności związane będzie przede wszystkim ze zdobyciem specjalistycznej wiedzy, niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych (2012r. - 75,7%; 2013r. – 88,4%). Rzadziej badani wskazywali na chęć podniesienia poziomu wykształcenia jako cel sam w sobie (2012r. - 17,6%; 2013r. – 11,1%) oraz naukę języka obcego (2012r. - 11%; 2013r. – 7,5%) (wykres 111).

Wykres 111. Zakres, jaki obejmie podniesienie kwalifikacji i umiejętności



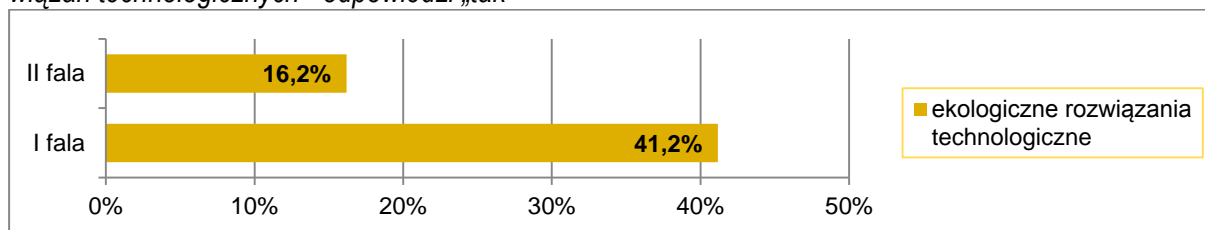
* pytanie nie dotyczyło osób, które planują podniesienie kwalifikacji i umiejętności

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [2012r. - N=136; 2013r. – N=199]

Z przeprowadzonej analizy zebranego materiału badawczego wynika, iż 41,2% respondentów w poprzedniej oraz zaledwie 16,2% w obecnej edycji badania, byłoby zainteresowanych podniesieniem kwalifikacji z zakresu ekologicznych rozwiązań technologicznych⁵⁴ (wykres 112).

⁵⁴ Podczas wywiadów telefonicznych teleankieterzy tłumaczyli respondentom ekologiczne rozwiązania technologiczne jako wszelkie unowocześnieńia, które sprzyjają środowisku (w zależności od branży; dotyczą zarówno wykonywanej pracy ludzkiej, jak i maszyn i urządzeń, służących do jej wykonania)

Wykres 112. Zainteresowanie respondentów podniesieniem kwalifikacji w zakresie ekologicznych rozwiązań technologicznych - odpowiedzi „tak”

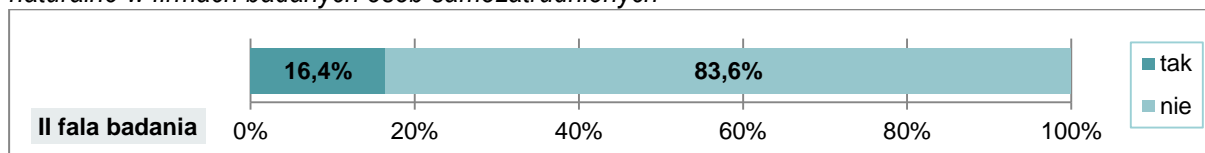


* % odpowiedzi TAK

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [2012r. - N=136; 2013r. – N=500]

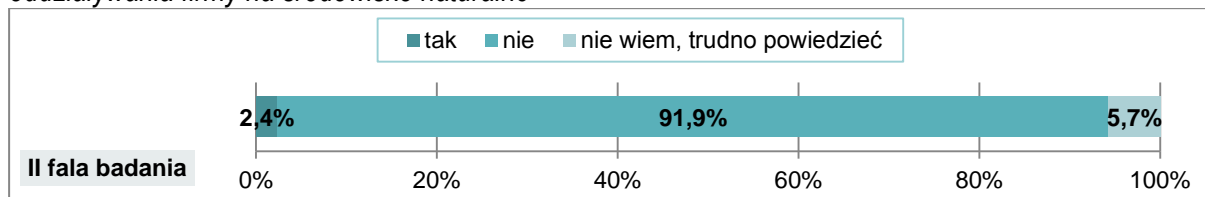
Jednocześnie tylko 16,2% badanych zadeklarowało, iż podejmuje działania mające na celu zmniejszenie oddziaływania firmy na środowisko naturalne w firmach badanych osób samozatrudnionych (wykres 113). A ponadto jedynie 2,4% respondentów w drugiej edycji badania przyznało, iż ma plany w zakresie podjęcia tego typu działań (wykres 114). Stanowi to o tym, iż niniejsze podejście przejawiające się troską o środowisko naturalne wciąż jest niezbyt rozpowszechnione w lubelskich jednoosobowych firmach. Respondenci nie myślą o tego typu rozwiązaniach, gdyż jak powiedzieli – nie widzą takiej potrzeby (76,0%) (wykres 115). Kwalifikacje w zakresie ekologicznych rozwiązań technologicznych w przekonaniu ogromnej większości badanych nie wpływają na zwiększenie ich możliwości na rynku pracy (85,4%), zatem tłumaczy to fakt braku zainteresowania respondentów tematyką ochrony środowiska naturalnego w działalności firmy (wykres 116).

Wykres 113. Podejmowanie działań mających na celu zmniejszenie oddziaływania firmy na środowisko naturalne w firmach badanych osób samozatrudnionych



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

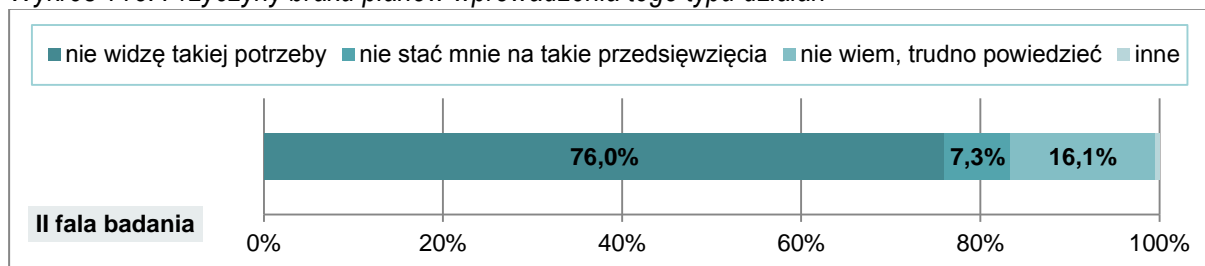
Wykres 114. Plany respondentów w zakresie wprowadzenia działań mających na celu zmniejszenie oddziaływania firmy na środowisko naturalne



* pytanie nie dotyczyło osób, które podejmują działania mające na celu zmniejszenie oddziaływania firmy na środowisko naturalne

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=418]

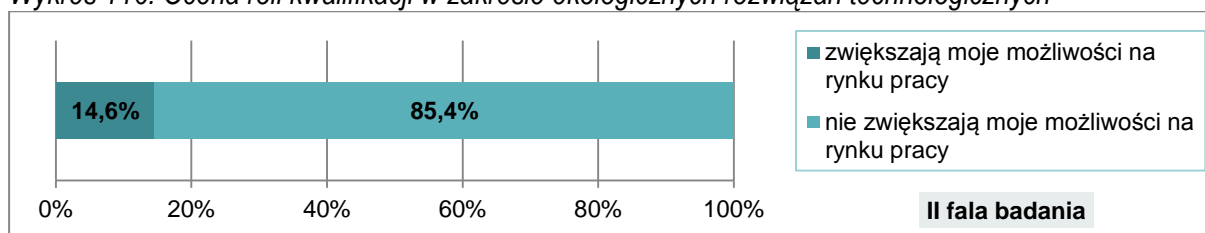
Wykres 115. Przyczyny braku planów wprowadzenia tego typu działań



* pytanie nie dotyczyło osób, które podejmują działania mające na celu zmniejszenie oddziaływania firmy na środowisko naturalne oraz tych, którzy planują wprowadzić tego typu działania

źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=384]

Wykres 116. Ocena roli kwalifikacji w zakresie ekologicznych rozwiązań technologicznych

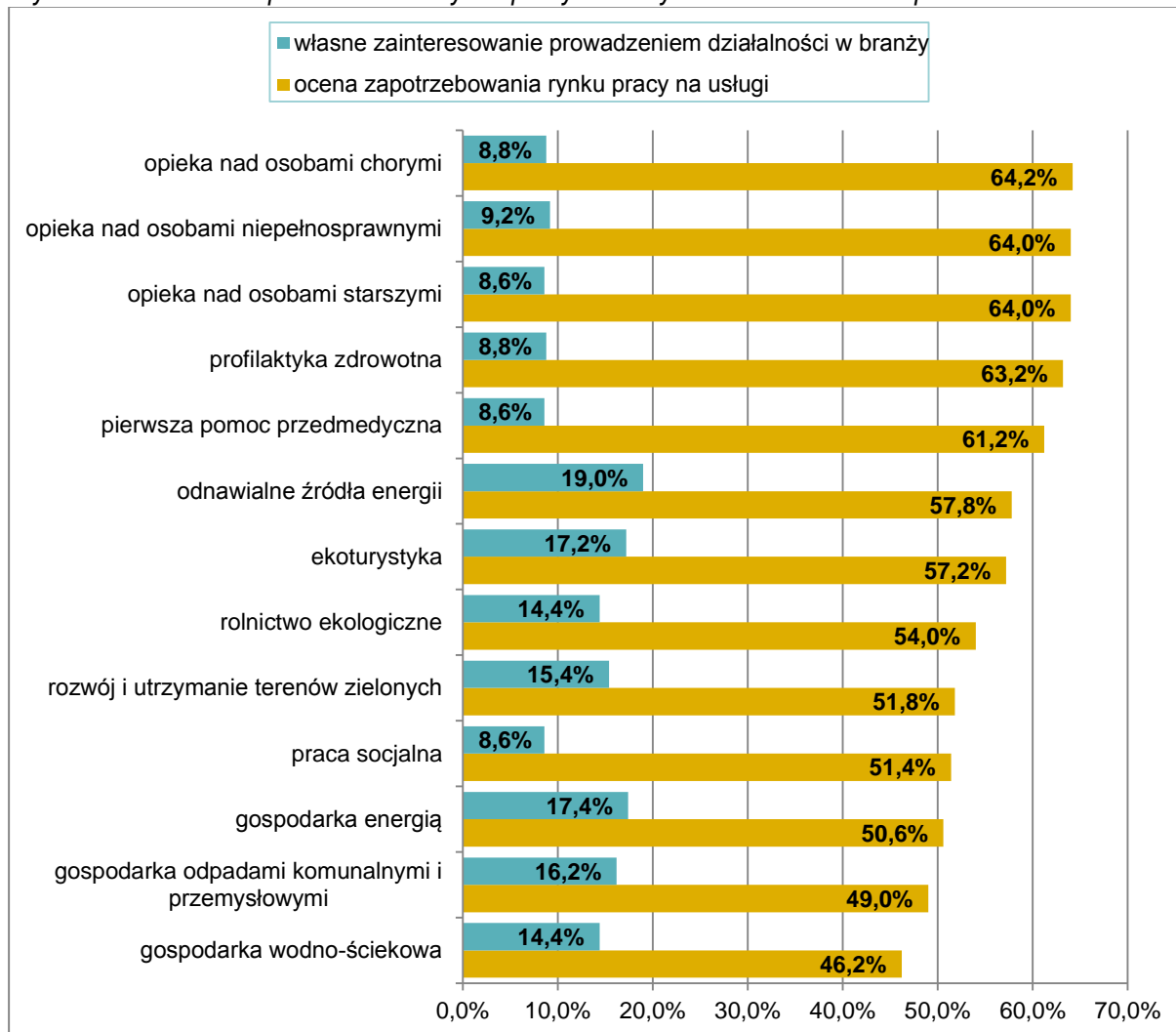


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

Na koniec wywiadu osoby samozatrudnione zostały poproszone o ocenę zapotrzebowania rynku pracy oraz ich zainteresowania w zakresie zestawu branż.

O ile respondenci dostrzegają ważność zwiększenia oferty usługowej właściwie we wszystkich podanych zakresach (najwyższe zapotrzebowanie w przypadku usług związanych z: opieką nad osobami chorymi – 64,2%, opieką nad osobami niepełnosprawnymi – 64,0%, opieką nad osobami starszymi – 64,0%, profilaktyka zdrowotna – 63,2%, pierwsza pomoc przedmedyczna – 61,2%, a więc w głównej mierze z opieką i ochroną zdrowia) o tyle, oni sami nie są zainteresowani prowadzeniem w tych dziedzinach (największe zainteresowanie w zakresie: odnawialne źródła energii – 19,0%) (wykres 117).

Wykres 117. Ocena zapotrzebowania rynku pracy i własnych zainteresowań respondentów w zakresie:

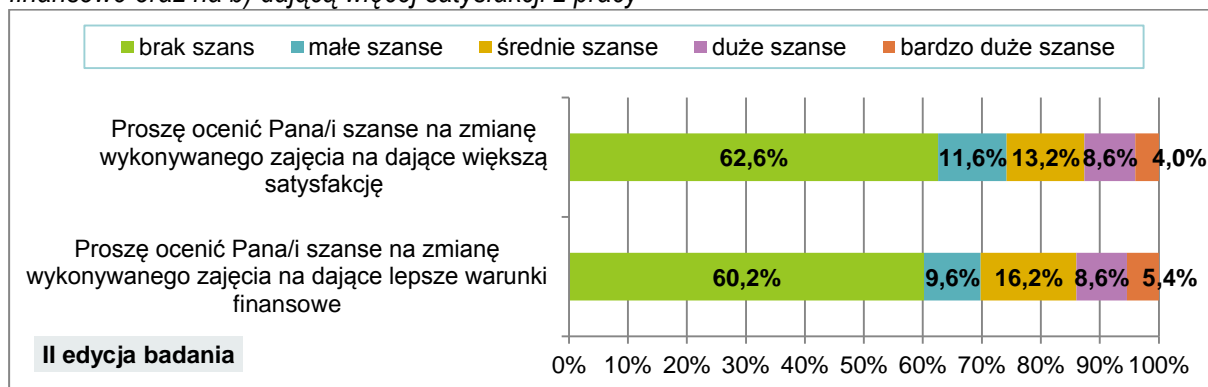


źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań [N=500]

4.5. Ocena własnych możliwości na rynku pracy

Ostatnia część skierowanego do osób samozatrudnionych kwestionariusza wywiadu dotyczyła oceny własnych możliwości na rynku pracy. Z przeprowadzonego w 2012 roku badania wynikało, iż w opinii 43,2% badanych zdecydowanie lub raczej trudno byłoby im zmienić wykonywaną pracę na dającą więcej satysfakcji, a 49,4% na pracę dającą lepsze warunki finansowe. Jeszcze bardziej radykalne wyniki uzyskano w tym zakresie w 2013 roku. Mianowicie aż 62,6% respondentów przyznało, iż nie widzą możliwości zmiany pracy na dającą więcej satysfakcji, zaś 60,2% iż nie mają żadnych szans na zmianę pracy, która oferowałaby lepsze warunki finansowe (wykres 118). Niniejsze odpowiedzi można rozpatrywać dwojako. Z jednej strony wskazywać mogą, iż poziom satysfakcji i wynagrodzenia w obecnej chwili jest dla samozatrudnionych optymalny, jednak z drugiej strony takie wyniki mogą sugerować trudności z uzyskaniem satysfakcjonującej i dobrze płatnej pracy w regionie w ogóle.

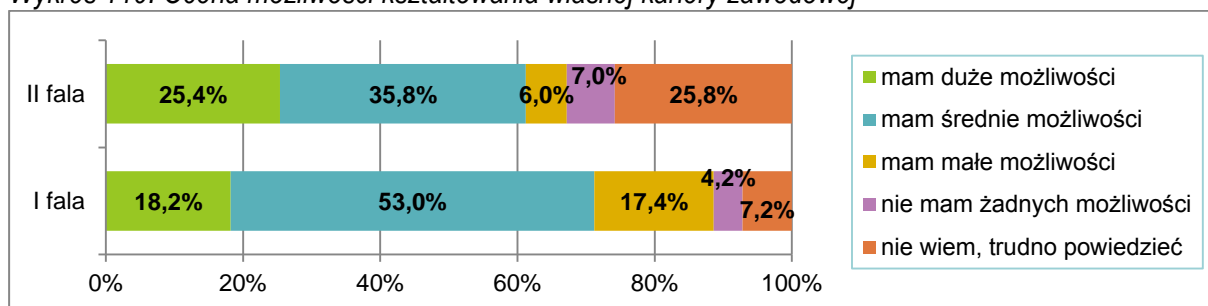
Wykres 118. Szanse respondentów na zmianę wykonywanego zajęcia na dające a) lepsze warunki finansowe oraz na b) dającą więcej satysfakcji z pracy



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

Ponad połowa badanych w 2012 oraz 1/3 respondentów w 2013 roku oceniła możliwości kształtowania własnej kariery zawodowej jako średnie. Jedynie 18,2% w pierwszej fali oraz co czwarty badany w drugiej fali badania był zdania, iż ma duże możliwości rozwojowe. Jednocześnie najmniejszy odsetek respondentów wyraził przekonanie, że nie ma żadnych możliwości kształtowania własnej kariery zawodowej (2012r. – 4,2%; 2013r. – 7,0%) (wykres 119).

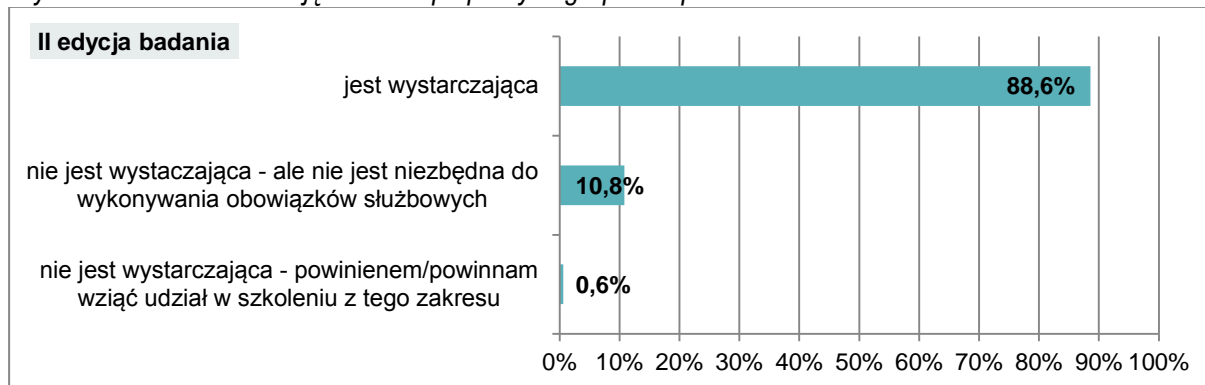
Wykres 119. Ocena możliwości kształtowania własnej kariery zawodowej



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

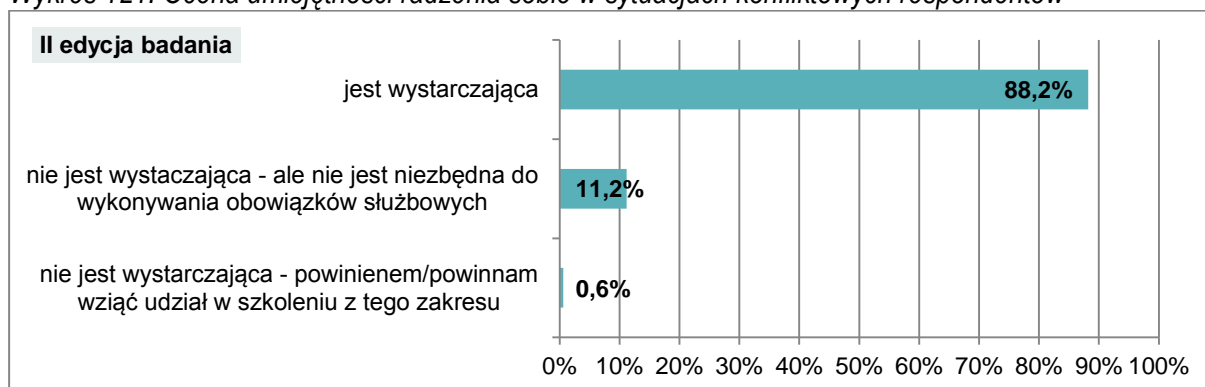
Zdecydowana większość osób samozatrudnionych w 2012 roku była zdania, iż posiada umiejętność współpracy w grupie (łącznie 74,4%) oraz umie zachować się w sytuacjach kryzysowych (łącznie 84,2%). Natomiast w II fali badania respondenci zostali poproszeni o ocenę wspomnianych wyżej umiejętności poprzez określenie stopnia ich wystarczalności. Na tej podstawie uzyskano wyniki wskazujące, iż ogromna większość respondentów postrzega umiejętność współpracy w grupie jako cechę, którą posiadają w stopniu wystarczającym (88,6%). Podobnie było z umiejętnością radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych – blisko 90% badanych przyznało, iż umiejętność ta jest przez nich przyswojona w stopniu wystarczającym (wykres 120 i 121).

Wykres 120. Ocena umiejętności współpracy w grupie respondentów



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

Wykres 121. Ocena umiejętności radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych respondentów



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

4.6. Sytuacja samozatrudnionych osób niepełnosprawnych

Wśród badanej populacji osób samozatrudnionych, 40 (27 w 2012 roku oraz jedynie 13 w 2013) stanowiły osoby posiadające orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. Ze względu na tak małą grupę wyniki potraktowane są jako jedno badanie. W związku z tym, w ramach niniejszej analizy podjęto próbę jakościowego zdiagnozowania sposobów radzenia sobie ze zmieniającymi się uwarunkowaniami regionalnego rynku pracy przez te właśnie osoby.

ŚCIEŻKA KARIERY ZAWODOWEJ

- Większość samozatrudnionych osób niepełnosprawnych posiada wykształcenie zawodowe oraz wyższe magisterskie głównie o profilu technicznym,
- Osoby te przed podjęciem prowadzenia działalności gospodarczej były najczęściej zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Przyznali oni również, iż w swoim życiu byli zatrudnieni średnio w 2 – 3 miejscach. Ponadto większość z nich rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej po kilku latach zatrudnienia,
- Wśród badanych znalazły się różnorodne grupy zawodowe. Jedna z nich pozostawała bez pracy, mimo gotowości jej podjęcia głównie do roku czasu, natomiast inna grupa zadeklarowała, iż zawsze posiadała pracę, zatem sytuacja bezrobocia ich nie dotyczyła,

- W ciągu ostatnich kilku lat większość respondentów nie składała podań o pracę i nie uczestniczyła w procesie rekrutacyjnym,
- Skłonność do podnoszenia kwalifikacji rozłożyła się równomiernie pomiędzy tych, którzy podnosili je w ciągu ostatnich 2 lat, wcześniej niż dwa lata temu oraz nie podnosili ich wcale. Spośród tych osób, które podejmowały się tych działań, najczęściej brały one udział w różnego rodzaju kursach i szkoleniach, co przede wszystkim związane było z chęcią zdobycia specjalistycznej wiedzy niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych, a także kończyli studia wyższe, by podnieść poziom swojego wykształcenia,

AKTUALNY STATUS NA RYNKU PRACY

- Działalność gospodarcza, którą prowadzą niepełnosprawni objęci niniejszym badaniem ma charakter usługowy (główne branże to handel i budownictwo). Na decyzję o profilu firmy wpływ miały kwalifikacje i umiejętności badanych oraz zapotrzebowanie na dane produkty i/lub usługi,
- Z badania wynika, iż większość osób samozatrudnionych prowadzi swoje firmy ponad 10 lat lub czas ten mieści się w przedziale od 2 do 5 lat. Podczas tego okresu respondenci raczej nie zmienili profilu prowadzonej działalności,
- Głównymi czynnikami, które zadecydowały o tym, iż badane osoby podjęły się prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej były brak pracy, problemy ze znalezieniem zatrudnienia, niezależność zawodowa oraz potrzeba samorealizacji,
- Jedynie nieznaczna ilość osób otwierając działalność gospodarczą otrzymała wsparcie zewnętrzne, które dotyczyło pomocy przy rozpoczęciu prowadzenia firmy,

OCENA PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

- Osoby niepełnosprawne są najbardziej zadowolone z rodzaju prowadzonej działalności oraz obciążenia obowiązkami zawodowymi, natomiast najslabiej oceniają zdolność utrzymania zatrudnienia i osiągnięte dochody,
- Badani, możliwości rozwojowe swoich firm ocenili, jako średnie lub małe,
- W związku z sytuacją ekonomiczną – gospodarczą w woj. lubelskim oraz w kraju, samozatrudnieni niepełnosprawni w głównej mierze chcą utrzymać firmę na dotychczasowym poziomie. Jednak jednocześnie częściej pojawiały się opinie, iż zamierzają oni zwiększyć, niż zmniejszyć zakres świadczonych usług i/lub rynek zbytu,
- Analiza danych wykazała, iż głównymi barierami, z jakimi spotykają się respondenci są obawa przed konkurencją oraz zbyt duże pośrednie koszty pracy,
- Opinie dotyczące sytuacji ekonomicznej firm w ciągu kolejnych dwóch lat rozkładają się niemalże równomiernie – ta sama ilość badanych wskazuje na polepszenie, jak i pogorszenie sytuacji ekonomicznej,

PLANY ZAWODOWE NIEPEŁNOSPRAWNYCH OSÓB SAMOZATRUDNIONYCH

- Zdecydowana większość samozatrudnionych osób niepełnosprawnych nie zamierza w najbliższym czasie zmienić aktualnej formy zatrudnienia,
- Z analizy wynika także, iż ci badani, którzy nie są pewni utrzymania działalności w przeciągu dwóch kolejnych lat, bądź trudno im powiedzieć jak w najbliższym czasie będzie wyglądała sytuacja firmy, w głównej mierze sądzą tak ze względu na dużą konkurencję, a także słabą kon-

- dycję finansową firmy. Natomiast niepełnosprawni, którzy są pewni utrzymania działalności uważają, że przyczynia się do tego renoma jaką mają wśród klientów i posiadane referencje,
- Zdecydowana większość osób nie planuje w najbliższym czasie podnieść lub uzupełnić swoich kwalifikacji i umiejętności, gdyż uważają oni, że są one wystarczające lub brak jest im na to czasu, bądź nie postrzegają tego jako możliwości realnego polepszenia ich sytuacji na rynku pracy,
 - Jednakże badani planujący podniesienie lub uzupełnienie swoich kwalifikacji przyznali, iż zamierzają podjąć takie kroki głównie w celu utrzymania działalności na rynku poprzez zdobycie specjalistycznej wiedzy niezbędnej do wykonywania swoich obowiązków służbowych,
 - Podjęto również próbę zdiagnozowania zapotrzebowania osób samozatrudnionych na stosowanie ekologicznych rozwiązań technologicznych. Niepełnosprawni respondenci raczej nie są zainteresowani tego typu modyfikacjami w firmie ani szkoleniami. Są oni zdania, iż podniesienie kwalifikacji w zakresie ekologicznych rozwiązań technologicznych nie zwiększy ich szans na rynku pracy,
 - Badani potwierdzili zapotrzebowanie rynku pracy na następujące usługi: gospodarka energią, odnawialne źródła energii, gospodarka wodno-ściekowa, rozwój i utrzymanie terenów zielonych, ekoturystyka, rolnictwo ekologiczne, opieka nad osobami starszymi, chorymi i niepełnosprawnymi, profilaktyka zdrowotna, pierwsza pomoc przedmedyczna oraz praca socjalna, jednakże w bardzo nikłym stopniu wyrazili zainteresowanie podjęciem działalności, w którejś z dziedzin,

OCENA WŁASNYCH MOŻLIWOŚCI NA RYNKU PRACY

- Zdanie niepełnosprawnych osób samozatrudnionych było podzielone pod względem zmiany pracy na dającą większą satysfakcję. Jedni uważali, iż zdecydowanie łatwo byłoby im zmienić pracę, a inni byli zdania, iż nie mają szans na taką odmianę. Jeśli chodzi o zmianę pracy na dającą lepsze warunki finansowe, to osoby te są pesymistami w tym zakresie – nie widzą żadnych szans lub są one umiarkowane,
- Niepełnosprawni swoje możliwości kształtowania kariery zawodowej oceniali najczęściej jako średnie,
- Respondenci przyznali również, iż posiadają w wystarczającym stopniu umiejętność współpracy w grupie oraz umiejętność radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych.

Podsumowanie

Osoby samozatrudnione, które wzięły udział w pierwszej i drugiej fali badania, 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, znacznie rzadziej były to umowy cywilnoprawne.

Znaczny odsetek badanych rozpoczął prowadzenie własnej działalności gospodarczej zaraz po zakończeniu edukacji. W przypadku osób samozatrudnionych, podobnie jak u pracujących, ponad połowa badanych w pierwszej fali oraz ponad 70% w drugiej fali, nigdy nie doznało sytuacji 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 5 do 20 lat, z czego wnioskować można, iż mają doświadczenie w prowadzeniu własnych, stabilnych firm. Zbieżne wyniki w tym zakresie uzyskano zarówno wśród respondentów pierwszej, jak i drugiej edycji badania.

Głównymi czynnikami, które zadecydowały o tym, iż badane osoby podjęły się prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej, były w 2012 roku: brak pracy i problemy ze znalezieniem zatrudnienia, nadzieja na wyższe zarobki i poprawę własnej sytuacji ekonomicznej oraz chęć sprawowania się w pracy na własny rachunek a w przypadku respondentów z 2013 roku – istotną okazała się także chęć niezależności zawodowej czy potrzeba samorealizacji.

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. Jak pokazały wyniki badania z 2013 roku, respondenci byli skłonni oceniać wyżej poziom własnego zadowolenia we wszystkich analizowanych aspektach wykonywanej pracy, jednak podobnie jak w 2012 roku, najmniej zadowoleni byli z osiągniętych przychodów, zaś najbardziej z rodzaju wykonywanej działalności.

W opinii osób samozatrudnionych obu fal badania prowadzone przez nich firmy mają raczej duże możliwości rozwoju, jednak mimo to, w najbliższym czasie, większość przedsiębiorców nie planuje żadnych znaczących zmian i pragnie utrzymać firmę na tym samym poziomie.

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, a w 2013 roku także obawa przed biurokracją.

Zdaniem większości respondentów obu edycji badania, 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 zarówno w pierwszej, jak i drugiej fali badania 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 w pierwszej, jak i drugiej edycji badania był zdecydowanie udział w różnego rodzaju kursach i szkoleniach. Wszelkie podejmowane inicjatywy, mające na celu podnoszenie kwalifikacji i umiejętności, w najważniejszej 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, a w 2012 roku także potrzebę samorealizacji.

Ogromna 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. Wyniki w tym zakresie także były zbieżne w 2012 i 2013 roku.

Głównymi powodami, dla których badani obu fal chcieli zmienić aktualną formę zatrudnienia była nieopłacalność prowadzenia tego rodzaju działalności gospodarczej oraz niestabilność finansowa.

Z przeprowadzonego badania wynika, iż $\frac{1}{4}$ w pierwszej oraz $\frac{1}{5}$ respondentów w drugiej edycji badania nie była pewna utrzymania działalności gospodarczej w przeciągu kolejnych 2 lat, natomiast $\frac{1}{3}$ w obu falach odczuwała obawy, iż będzie zmuszona zlikwidować prowadzoną firmę ze względu na jej słabą kondycję finansową oraz zbyt dużą konkurencję, a w 2013 roku dodatkowo najważniejszą przyczyną obaw była zmniejszająca się systematycznie liczba klientów/zleceń. 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 obu fal badania, w najbliższym czasie, nie planuje podnieść, bądź uzupełnić swoich kwalifikacji i umiejętności, gdyż uważa, że są one wystarczające, a ich podniesienie lub uzupełnienie nie wpływanie na polepszenie ich sytuacji na rynku pracy, a w 2013 roku dodatkowo, iż nie pozwala im na to czas.

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. Wyniki także w tym zakresie są zbieżne w obu falach badania.

Z przeprowadzonego badania wynika, że większość samozatrudnionych zarówno w pierwszej, jak i drugiej edycji badania uważało, iż trudno byłoby im zmienić wykonywaną pracę na taką, która dałaby 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/konfliktowych, jak również współpracy w grupie.

V. Wyniki badań jakościowych

Celem głównym badań jakościowych (wspólny z ilościowymi) osób pracujących i samozatrudnionych w projekcie Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy (LORP) było uzyskanie użytecznej wiedzy o sposobach radzenia sobie z wymaganiami rynku pracy osób pracujących i samozatrudnionych, które są mieszkańcami województwa lubelskiego. Badania jakościowe mają w zamyśle uzupełniać analizę i rekomendacje pochodzące z badań ilościowych. W tym przypadku pogłębienie analizy sytuacji osób pracujących i samozatrudnionych zawężono do diagnozy problemów związanych z regionalnymi „zielonymi” i „białymi” miejscami pracy oraz zarysowania perspektyw ich rozwoju w lokalnym wymiarze. Problematyka „zielonych” i „białych” miejsc pracy obecna jest w większości badań ilościowych prowadzonych przez LORP (ofert pracy, potrzeb pracodawców, bezrobotnych, diagnozy sytuacji pracujących i samozatrudnionych). Pierwszy raz w całości poświęcono jej badania jakościowe. Kluczowe problemy firm i osób przedstawiane były na podstawie własnych doświadczeń respondentów.

5.1. Badanie jakościowe z przedstawicielami firm, w których są lub mogą być zatrudnione osoby na „zielonych” stanowiskach pracy

Przedmiotem zainteresowań badawczych przy pierwszym spotkaniu fokusowym były czynniki sprzyjające utrzymaniu miejsc pracy i planowaniu nowych zatrudnień w biogospodarce oraz we wszystkich branżach związanych z „zielonymi” miejscami pracy a także próba rekomendacji lepszych sposobów wsparcia rozwoju takich przedsiębiorstw.

Zaproszenia skierowano do 64 wybranych firm z województwa lubelskiego, które posiadają stanowiska pracy związane z ochroną środowiska i przeciwdziałaniem przedsięwzięciom szkodliwym dla jego stanu, miejsca pracy związane z ekologicznymi rozwiązaniami technologicznymi. W badaniu udział wzięło siedmiu przedstawicieli przedsiębiorstw, które najszybciej nadesłały zgłoszenie.

„ZIELONE” MIEJSCA PRACY W FIRMACH RESPONDENTÓW

Komisja Europejska uznała m.in. sektor „zielonej” gospodarki za jeden z najbardziej przyszłościowych. To właśnie w ramach sektorów związanych z efektywnością energetyczną i energią odnawialną do 2020 r. w Unii Europejskiej może powstać aż 5 milionów nowych miejsc pracy.⁵⁵ Określenie „zielone” miejsca pracy funkcjonuje od niedawna i nie jest do końca sprecyzowane. Na potrzeby spotkania fokusowego określono, że są one tworzone w związku z podejmowaniem bezinwestycyjnych i inwestycyjnych przedsięwzięć, których efektem jest zmniejszenie presji na środowisko naturalne ze strony gospodarki i konsumpcji. Osoby zatrudnione na takich stanowiskach są bezpośrednio lub pośrednio zaangażowane w poprawianie stanu środowiska na danym terenie oraz w przeciwdziałanie przedsięwzięciom szkodliwym dla stanu środowiska – zarówno w krótkim jak i w długim okresie czasu.⁵⁶ Na deficyt „zielonych” miejsc pracy i jednocześnie potrzebę wsparcia ich powstawania coraz częściej zwraca się uwagę w dokumentach urzędowych instytucji europejskich oraz publicznej debacie na róż-

⁵⁵ www.ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=pl&acro=news&catId=20&parentId=0&function=focusOn&focusOnId=9853&fromHome=Y; dostęp: czerwiec 2013

⁵⁶ Definicja Instytutu na Rzecz Ekorozwoju podana za: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego *Zatrudnienie i rozwój lokalny w Polsce w kontekście zmian klimatycznych. Raport końcowy z badania zrealizowanego w ramach Programu Rozwoju Lokalnego i Zatrudnienia (LEED) Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) Warszawa 2011, s. 18.*

nych poziomach. Komisja Europejska wskazuje na perspektywiczne sektory pod względem powstawania nowych miejsc pracy sektory: „zielonej” gospodarki, zdrowia i ICT (technologii komunikacyjnych i informatycznych).⁵⁷ Największa ilość „zielonych” miejsc pracy w Polsce szacowana jest w obszarach ochrony środowiska, produktów i usług środowiskowych, ochrony powietrza i klimatu oraz zarządzania odpadami, gospodarką wodną i oczyszczaniem ścieków.⁵⁸

Na początku spotkania badawczego ustalono czy pojęcie „zielonych” miejsc pracy jest znane respondentom. Okazało się, że żaden z badanych nie znał tego terminu. Posiadali oni pewne przypuszczenia, że musi ono dotyczyć miejsc pracy związanych z ochroną środowiska, ale nie potrafili oni skonkretyzować swoich wypowiedzi. Jednej z respondentek kojarzyły się natomiast z osobami walczącymi o ochronę środowiska – Zielonymi, Greenpeace itp. Gdy przedstawiono im jednak przyjętą na potrzeby badania definicję stwierdzili, że jak najbardziej dotyczy ona miejsc pracy, które posiadają oni w swoich firmach. Na takich stanowiskach zatrudnionych jest w poszczególnych przedsiębiorstwach, których przedstawiciele pojawili się na spotkaniu fokusowym, od 3 do 7 osób. Stanowiska te są bardzo zróżnicowane: przyrodnicy, którzy oceniają określone przedsięwzięcia, osoby odpowiedzialne za wywóz i utylizację odpadów, projektanci terenów zielonych, specjaliści od budowy sieci kanalizacyjnych, specjaliści odpowiedzialni za ocenę poziomu emisji spalin oraz poziom hałasu. Zatrudniane są także osoby zajmujące się kwestią ochrony środowiska w sposób pośredni – specjaliści od marketingu, rozliczeń, obsługi biura itp.

Respondenci zostali także zapytani o to, czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy w ich firmach prowadzone były jakieś procesy rekrutacyjne. Przedstawiciel tylko jednej firmy przyznał, że ostatnio poszukiwany był pracownik, który miał zostać zatrudniony na stanowisku operatora. Zwracał uwagę, że posiadał bardzo duże problemy w znalezieniu odpowiedniego kandydata, gdyż osoby ubiegające się o pracę nie posiadały odpowiednich umiejętności oraz doświadczenia. Jego zdaniem **kandydaci, którzy się zgłaszali, posiadali w większości odpowiednie wykształcenie, ale ze względu na brak odpowiedniego doświadczenia ich wiedza była bardzo powierzchowna.**

Uczestnicy spotkania wypowiedzieli się także na temat ewentualnego zapotrzebowania na bezpłatne usługi szkoleniowe, które mogłyby pomóc ich pracownikom w rozwoju zawodowym. Wymienione zostały szkolenia z bardzo różnego zakresu. Z jednej strony były to **szkolenia branżowe – dotyczące hałasu, emisji zanieczyszczeń, obsługi specjalistycznych urządzeń (m.in. agregatów prądotwórczych), opłat środowiskowych itp.** Z drugiej strony wskazywano na szkolenia bardziej ogólne, które dotyczyłyby wiedzy możliwej do wykorzystania w różnego typu przedsiębiorstwach – kosztorysowanie, kursy BHP, nowoczesny marketing, wykorzystanie technologii funkcjonujących na rynku.

Wszyscy badani byli zgodni, że w przypadku miejsc pracy w ich firmach potrzebna jest wiedza praktyczna, którą można nabyć tylko w pracy. Zauważali przy tym, że studia wyższe nie przygotowują dobrze absolwentów do wymogów „zielonych” miejsc pracy. Zwracano uwagę na zbyt dużą ilość zajęć teoretycznych w stosunku do praktycznych w programach zajęć dotyczących problematyki środowiska. Wyrazili oczekiwanie, że osoba zatrudniona w ich firmie musi być specjalistą z wiedzą praktyczną. Oznacza to, że **pracodawcy z sektora „zielonej” gospodarki potrzebują pracowników, którzy posiadają ścisłą specjalizację i zajmowali się w praktyce działaniami związanymi z ograniczeniem negatywnego oddziaływania na środowisko.** Z drugiej strony w ich firmach zatrudniane są jednak

⁵⁷ Przedstawiciel Kancelarii Senatu przy Unii Europejskiej *Sprawozdanie nr 68/2012 z konferencji „Jobs for Europe” („Miejsca pracy dla Europy”)* z 6,7 września 2012 r. Bruksela 24 września 2012 r.

⁵⁸ Ministerstwo Rozwoju Regionalnego *Zatrudnienie i rozwój lokalny w Polsce w kontekście zmian klimatycznych. Raport końcowy z badania zrealizowanego w ramach Programu Rozwoju Lokalnego i Zatrudnienia (LEED) Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) Warszawa 2011, s. 18.*

osoby, których wiedza na temat proekologicznych rozwiązań nie musi być aż tak duża i wystarczy by ogólnie orientowały się w temacie. Ale są to przede wszystkim pracownicy biurowi, księgowi, specjaliści od promocji itp.

SEKTOR „ZIELONYCH” MIEJSC PRACY W OPINII RESPONDENTÓW

Podczas badania przedstawiono respondentom wyniki badania LORP prowadzonego wśród pracodawców w 2012 r., z którego wynika, że w przypadku firm zatrudniających powyżej 10 pracowników, ponad 61% podjęło działania mające na celu zmniejszenie oddziaływania firmy na środowisko. Jednak tylko 0,5% z nich zatrudniło przy tym dodatkowego pracownika. Oznacza to, że większość działań związanych z ochroną środowiska zlecana jest firmom zewnętrznym. Wskazywałoby to duży popyt na usługi mikrofirm, których przedstawiciele uczestniczyli w badaniu - zapytano respondentów, czy w ciągu ostatnich 10 lat rzeczywiście wzrosła liczba klientów oraz czy wzrost ten jest stabilny, co sugerowałyby wyniki badań pracodawców. Według większości badanych wzrost ten w ciągu tego okresu był widoczny. Uczestnicy wywiadów zwracali uwagę, że w dużej mierze przyczyniło się do tego wejście Polski do Unii Europejskiej. W ich opinii większość pracodawców nie widzi potrzeby ochrony środowiska, ale ze względu na różne rozporządzenia oraz z obawy przed restrykcjami podejmują oni takie działania: *Te działania to tylko z przymusu. Wchodzi nowe ustawy to np. trzeba wyrzucić kontener. Trzeba go wywieźć, a przecież samemu nie można to korzystać z naszych usług.* Inny uczestnik dodał, że na wzrost zleceń wpływa chyba tylko prawo wynikające z restrykcji unijnych. Dwójka respondentów przyznała jednak, że w ostatnim okresie odnotowują spadek zainteresowania swoimi usługami. Jedna z nich tłumaczyła: *U nas to spadek był, bo taka firma jak moja opiera się szczególnie na zamówieniach publicznych, gdzie projekty przewidujące pieniądze z Unii to był 2007-2013, teraz są dwa suche lata, także podejrzewam, że jeszcze coś się kręci, bo to z zeszłego roku coś zostało, tam unijne ogłaszają przetargi, ale to wszystko ucichnie i będzie ciężko do 2014 roku.*

W dalszej kolejności uczestnikom badania przedstawiono wnioski z badania Instytutu na Rzecz Ekorozwoju, z których wynika, że możliwości wzrostu zatrudnienia związanego z ochroną środowiska nie są wykorzystane. Jako przyczyn tego stanu upatruje się słabego poparcia społecznego dla ochrony środowiska i brak osób przygotowanych merytorycznie do zakładania firm prośrodowiskowych z „zielonymi” miejscami pracy. Respondenci odnosząc się do takich wyników po raz kolejny zwrócili uwagę, że społeczeństwo polskie nie ma jeszcze świadomości proekologicznej. W ich opinii wszelakie **działania, które są podejmowane nie wynikają z uświadamianej potrzeby ochrony środowiska, a raczej ze strachu przed konsekwencjami związanymi z nieprzestrzeganiem określonych przepisów.** Zwracano także uwagę, że w chwili obecnej bardzo ciężko byłoby zakładać nowe firmy proekologiczne, gdyż na Lubelszczyźnie istnieje ich bardzo dużo a liczba zleceń jest ograniczona. Jak powiedział jeden z badanych: *Potrzeba więcej zleceń i lepszej sytuacji. Za główną przyczynę takiego stanu upatrywano brak dużych inwestycji w województwie lubelskim – szczególnie w przemyśle. W przekonaniu badanych tylko one mogą napędzać koniunkturę korzystną do powstawania nowych firm tego typu. Przemysł bowiem potrzebowałby rozwiązań, które zminimalizowałyby emisję spalin, zapewniły utylizację odpadów, oczyszczanie ścieków itp. W takim przypadku możliwe byłoby powstawanie firm zewnętrznych lub stanowisk związanych z ochroną środowiska w samych zakładach przemysłowych. Jak mówił jeden z badanych: *Żeby mogły pojawiać się miejsca pracy to muszą ruszyć z budową zakładów produkcyjnych, bądź muszą być uruchomione pieniądze unijne na nowe inwestycje.* Ponadto badani twierdzili, że mniejszym zakładom pracy nie opłaca się specjalnie zatrudniać pracownika, który zajmowałby się sze-*

roko pojętą ochroną środowiska. Jeden z uczestników argumentował to następująco: *Właściciele szybciej zapłacą raz czy dwa za usługę, niż jakby ktoś miał zatrudniać przez cały rok pracy pracownika na stanowisku.* Inny uzupełnił: *Niepotrzebna im jest jakaś tam osoba, która wykona im usługę, która jest potrzebna raz na jakiś czas. Łatwiej jest to komuś zlecić.*

Respondenci zapytani o to, czy w ostatnich latach mogli liczyć na wsparcie dla swojej działalności ze strony instytucji publicznych twierdzili, że były to sporadyczne sytuacje. Trzy firmy otrzymały dotacje, które przeznaczyły na zakup sprzętu. Były to dotacje przyznawane na rozwój mikroprzedsiębiorstw. Instytucjami, z którymi współpracowano były Lubelska Agencja Wspierania Przedsiębiorczości oraz urząd pracy. Jednak zdecydowana większość respondentów uważała, że wsparcie, które jest do nich skierowane jest zdecydowanie za małe. Twierdzili, że **bardzo chętnie korzystaliby ze specjalistycznych szkoleń, lecz mają problemy ze znalezieniem takich, które gwarantowałyby wysoki poziom merytoryczny. Według nich rynek szkoleniowy jest przepelniony szkoleniami, które oferują tylko podstawowe informacje.** W opinii respondentów jest to zdecydowanie za mało w przypadku osób, które już pracują i pragną doskonalić swój warsztat.

WSKAZÓWKI BADANYCH ODNOŚNIE PROBLEMÓW ROZWOJU „ZIELONYCH” BRANŻ ORAZ SPOSOBÓW ICH ROZWIĄZYWANIA

W trakcie spotkania badani zostali zapytani czy widzą potrzebę jakichś pilnych zmian prawodawstwa albo lokalnych przepisów dotyczących podejścia do środowiska naturalnego oraz rozwiązań ekologicznych. Respondenci zwracali uwagę na liczne modyfikacje, które mogłyby pomóc w rozwoju firm zajmujących się ochroną środowiska. Po pierwsze postulowano wprowadzenie lepszego obiegu dokumentów w poszczególnych urzędach, gdyż w ich opinii załatwianie wielu spraw zajmuje za dużo czasu. Takie rozwiązanie mogłoby sprawić, że decyzje administracyjne podejmowane byłyby szybciej. Po drugie respondenci uważali, że niezbędne jest wprowadzenie dopłat dla przedsiębiorców, którzy stosują proekologiczne rozwiązania. Według badanych jest to jedyna droga to zachęcenia firm do inwestowania w rozwiązania przyjazne środowisku naturalnemu. Ponadto respondenci domagali się stworzenia na terenie województwa strefy przemysłowej, która przyciągnęłaby potencjalnych inwestorów - *Najpierw to trzeba zrobić pierwszy krok i przyciągnąć inwestora, zrobić jakąś strefę przemysłową, która zwalnia z jakichś podatków.* Ostanie z zaproponowanych rozwiązań dotyczyło natomiast planów zagospodarowania przestrzennego: *Przede wszystkim trzeba robić plan zagospodarowania przestrzennego, ludzi uczyć o tym czym są plany zagospodarowania przestrzennego. I żeby one były mądrze robione. I pytać ludzi na etapie ich tworzenia, tak żeby każdy był poinformowany. Dać informację do skrzynki na listy, że dzisiaj się spotykamy w sprawie planu zagospodarowania przestrzennego. Jeżeli ktoś ma taką informację to może przyjść i wyrazić swoją opinię. A jak nie przyjdzie to niech nie ma pretensji - w tym miejscu mamy przemysł, w tym miejscu budujemy przemysł, dookoła w promieniu 2 km. A tak to najpierw przyznaje się decyzję a potem jest masa protestów i nie można nic robić.* Ważnym rozwiązaniem, na które zwracali uwagę badani jest także organizowanie cyklicznych spotkań przedstawicieli samorządów z przedstawicielami biznesu. Możliwa byłaby wtedy wymiana spostrzeżeń dotyczących rozwoju regionalnego rynku pracy. Ponadto firmy z sektora „zielonej” gospodarki spotkania takie traktowałyby jako okazję do zgłaszania pewnych rozwiązań i ewentualnych zmian w ustawodawstwie, procedurach itp. Zbieranie takich informacji przez urzędników mogłoby bezpośrednio wpłynąć na wprowadzanie pewnych modyfikacji korzystnych dla firm proekologicznych. Dzięki temu poprawiłaby się ich sytuacja i możliwy byłby rozwój oraz powstawanie nowych przedsiębiorstw związanych z „zieloną” gospodarką.

Uczestnicy badania nie znajdowali podstaw, aby zgodzić się ze stwierdzeniem, że to biogospodarka, jej usługi i produkty mogą stać się w ciągu kilku lat specjalizacją gospodarczą województwa lubelskiego. Najważniejszym powodem, w ich opinii, który sprawia trudność jest wspomniany brak dużego przemysłu na obszarze województwa lubelskiego. Tylko jego rozwój może wymusić powstawanie zapotrzebowania na usługi firm zajmujących się szeroko pojętą ochroną środowiska. To mogłoby przyczynić się do zwiększania liczby „zielonych” miejsc pracy w regionie. W innym przypadku firmy, które w tej chwili egzystują na rynku pracy nie będą mogły zwiększać zatrudnienia, gdyż, jak przekonują badani, już teraz jest bardzo ciężko o uzyskiwanie zleceń. Ponadto respondenci zwracali uwagę na dwa czynniki krytyczne dla rozwoju tego typu działalności – ustawodawstwo oraz mentalność przedsiębiorców. Istnieje bardzo dużo utrudnień natury administracyjnej. Uczestnicy badania twierdzili, że trudno jest założyć oraz prowadzić firmę, gdyż wiąże się to z licznymi obwarowaniami prawnymi, a same procedury trwają bardzo długo. Ponadto w przekonaniu respondentów w chwili obecnej tylko wprowadzenie restrykcyjnego prawa mogłoby zmusić przedsiębiorców do inwestowania w rozwiązania proekologiczne. Jak powiedział jeden z badanych: *jeżeli ustawa im nie każe, to po co mają coś robić*. Według badanych problem polega na tym, że wielu ludzi kieruje się tylko interesem ekonomicznym. Nie posiadają oni świadomości ekologicznej i swoje decyzje opierają na kalkulacji finansowej. Respondenci przyznawali, że nagminna jest sytuacja, gdzie przedsiębiorstwa rozmyślnie nie korzystają z różnego rodzaju działań mających na celu ochronę środowiska, gdyż w bilansie taniej wychodzi im zapłacić karę, aniżeli wprowadzać specjalne rozwiązania - *Ludzie nie starają się dbać o to środowisko, bo to jest droższe niż nie dbać*. Z tego powodu pierwszym krokiem, który może doprowadzić do zwiększenia zapotrzebowania na przedstawicieli „zielonego” sektora jest zmiana mentalności i świadomości mieszkańców regionu. Według badanych najlepszym środkiem ku temu jest zaostrzenie prawa i zwiększenie kar nakładanych na osoby nieprzestrzegające przepisów. Ponadto należałoby zachęcać przedsiębiorców do inwestowania w rozwiązania przyjazne środowisku poprzez różnego typu ułatwienia, ulgi itp. Zwracano bowiem uwagę, że sporym utrudnieniem są problemy finansowe, z którymi zmagają się firmy z terenu województwa lubelskiego. Obciążenia związane z prowadzeniem firmy są na tyle wysokie, że wszelakie dodatkowe inwestycje nie posiadają źródeł finansowania. Z tego też powodu plany wprowadzenia takich innowacji odkładane są na przyszłość.

Dodatkowo do powstawania nowych przedsiębiorstw zatrudniających w „zielonych” zawodach niezbędna jest, w opinii badanych, pewna zmiana systemu kształcenia. Studenci, którzy w przyszłości chcieliby pracować w tym sektorze muszą w trakcie studiów nabywać zdecydowanie więcej wiedzy praktycznej. Powinny być też tworzone odrębne specjalizacje na poszczególnych kierunkach, w ramach których studenci mogliby poznać bardziej szczegółową wiedzę z dziedzin związanych z biogospodarką. W ten sposób byłiby oni zdecydowanie lepiej przygotowani do podjęcia pracy w firmach proekologicznych. Respondenci wymieniali kilka obszarów wiedzy, które są bardzo istotne w ich firmach i pracownicy zatrudnieni na „zielonych” stanowiskach pracy powinni je posiadać. Po pierwsze **bardzo ceniona jest umiejętność posługiwania się specjalistycznym oprogramowaniem komputerowym, za pomocą którego można projektować** – np. tereny zielone, zagospodarowanie przestrzenne itp. Po drugie niezbędna jest **znajomość prawa, czyli wszelkich ustaw i rozporządzeń, które w bezpośredni sposób związane są z kwestią ochrony środowiska naturalnego**. **Bardzo dobrze byłoby, aby kandydaci do pracy posiadali także informacje na temat możliwego dofinansowania różnego typu działań proekologicznych**. **Ceniona byłaby także umiejętność związana z odczytywaniem oraz analizą różnego typu map, planów itp.**

Badani zwracali także uwagę, że w trakcie edukacji powinno wprowadzać się przedmioty, które w swoim programie nauczania obejmowałyby informacje na temat prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Według nich w chwili obecnej bardzo duża część ludzi boi się otworzyć własną działalność gospodarczą, gdyż nie posiada wystarczającej wiedzy, aby ją poprowadzić. Wiedza ta powinna dotyczyć zarówno ogólnych procedur związanych z prowadzeniem firmy, jak i odnosić się do konkretnych ustaw i rozporządzeń związanych z ochroną środowiska. Uzyskanie takich informacji przez absolwentów kierunków związanych z „zieloną” gospodarką byłoby w opinii uczestników spotkania fokusem dużym stymulatorem w kierunku zakładania przez nich własnych firm zajmujących się w mniejszym lub większym stopniu ochroną środowiska.

Podsumowując można przedstawić kilka uwarunkowań intensyfikacji powstawania „zielonych” miejsc pracy w przedsiębiorstwach regionu w najbliższych latach:

- ▶ Będzie to związane ze zdolnością firm do tworzenia miejsc pracy w ogóle, gdzie istotną barierą są o wiele wyższe koszty zatrudnienia pracowników niż koszty zlecenia usług.
- ▶ Przedsiębiorcy wskazują na konieczność zwiększenia szybkości i jakości obsługi administracyjnej ich firm.
- ▶ Jako warunek konieczny rozwoju zatrudnień, wskazano na wszelkie ułatwienia (ulgi, dotacje, zachęty) dla stosowania i oferowania proekologicznych rozwiązań.
- ▶ Klimat dla takiej przedsiębiorczości budowałyby również cykliczne spotkania biznesu i samorządów.
- ▶ Niezbędne jest zwiększenie liczby i skali działalności szeroko pojętego przemysłu w województwie, bo takie firmy szukają wykonawców na specjalistyczne usługi ekologiczne. Wykonawcy mogliby wtedy zatrudniać nowy personel.
- ▶ Wzrost świadomości ekologicznej mieszkańców regionu sprzyjałby popytowi na określone produkty i usługi.

Ze względu na skalę tych wyzwań odpowiedzią może być **wykorzystanie EFS i EFRR w skali regionalnej jako instrumentu wsparcia „zielonego” wzrostu**. Samorząd województwa dysponując środkami budżetu państwa oraz Unii Europejskiej może ukierunkować działania zarówno firm jak i np. samorządów lokalnych. Projekt Strategii Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020⁵⁹ koncentruje się na czterech celach strategicznych, z których jeden tj. „Funkcjonalna, przestrzenna, społeczna i kulturowa integracja regionu, wzmacnianie sieci współpracy wewnątrzregionalnej” osiągnąć będzie m.in. dzięki celowi szczegółowemu „Racjonalne i efektywne wykorzystywanie zasobów przyrody dla potrzeb gospodarczych i rekreacyjnych, przy zachowaniu i ochronie walorów środowiska przyrodniczego”. Jednak dopiero konkretne programy ściśle definiujące projekty do wsparcia finansowego oraz ich efektywność zatrudnieniową (co z punktu widzenia problematyki badania jest najistotniejsze) mogą przełożyć się na oczekiwane rezultaty. W przypadku Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020⁶⁰ zaakceptowano już wybór priorytetów inwestycyjnych oraz obszarów wsparcia. Spośród sześciu wspieranych obszarów trzy wprost odwołują się do zadań z zakresu ochrony środowiska tj. energia przyjazna środowisku, ochrona środowiska i efektywne wykorzystanie zasobów, mobilność regionalna i ekologiczny transport. Priorytety inwestycyjne realizowane przez daną oś wsparcia dość konkretnie precyzują **działania, które mogą uzyskać przyszłe dofinansowanie np. dystrybucja odnawialnych źródeł energii, inwestycje w gospodarce odpadami, redukcje zanieczyszczeń powietrza itp.** Z kolei projekt Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Lubelskiego do

⁵⁹ www.strategia.lubelskie.pl - projekt z kwietnia 2013 roku; dostęp: czerwiec 2013

⁶⁰ www.npf.rpo.lubelskie.pl/front/page/get/646/news_id:876/; dostęp: czerwiec 2013

2020 roku⁶¹ wskazuje na obszary tzw. inteligentnych specjalizacji, które oznaczają koncentrację działań i środków finansowych (dotacji) na wybranych działaniach realizowanych przez przedsiębiorstwa i instytucje publiczne. Specjalizacje mają tworzyć endogeniczny potencjał rozwojowy województwa lubelskiego w ciągu najbliższych lat. Jako kluczową specjalizację województwa lubelskiego zdefiniowano biogospodarkę, obejmującą wybrane dziedziny nauki i gospodarki związane z **wytwarzaniem i przetwarzaniem zasobów pochodzenia biologicznego (biozasobów) na cele spożywcze, energetyczne i medyczne**. Z kolei jako specjalizację wyłaniającą się określono energetykę niskoemisyjną.

5.2. Badanie jakościowe z osobami świadczącymi pracę na „białych” stanowiskach pracy, zatrudnionymi na podstawie umów o pracę, umów cywilnoprawnych lub w ramach kontraktu.

„Biały” sektor gospodarki w sposób ogólny funkcjonuje w dokumentach urzędowych i zaleceniach Komisji Europejskiej i Parlamentu Europejskiego.⁶² Jest dzielony na dwie grupy miejsc pracy: w sektorze zdrowia oraz sektorze pomocy społecznej. Ze względu na funkcjonowanie w Polsce odrębnych systemów, ochrony zdrowia i systemu pomocy społecznej, co pociąga za sobą odrębne zagadnienia dotyczące zatrudnień w sektorach, na potrzeby analizy jakościowej wybrano ten pierwszy, pozostawiając drugi obszar jako temat badań możliwych do podjęcia w przyszłości.

Tematem przewodnim trzech kolejnych wywiadów grupowych była identyfikacja czynników sprzyjających utrzymaniu miejsc pracy i nowym zatrudnieniom w sektorze ochrony zdrowia, w kontekście doskonalenia zawodowego personelu pracującego w tym sektorze a także próba uzyskania rekomendacji sposobów wsparcia rozwoju zawodowego pielęgniarek i ratowników medycznych. W trzech wywiadach udział wzięło 26 przedstawicieli sektora, 21 kobiet i 5 mężczyzn, wykonujących te zawody na obszarze województwa lubelskiego.

Grupa objęta badaniem miała charakter zróżnicowany, zarówno pod względem miejsca wykonywania pracy/świadczenia usług, uzyskanych dotychczas kwalifikacji oraz rodzaju jednostki/oddziału, dla którego pracowali respondenci. 11 uczestników badania pracowało w dniu badania w jednym z miast powiatowych województwa lubelskiego, pozostali w Lublinie. Ich miejsca zatrudnienia/kontraktu to samodzielne publiczne szpitale kliniczne, stacje pogotowia ratunkowego, samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej – w sumie kilkanaście różnych podmiotów. O swoich doświadczeniach mówili pracujący na ogólnej izbie przyjęć, w zakładzie karnym, szpitalnym oddziale ratunkowym, na oddziale geriatry, onkologii, chirurgii urazowej, chirurgii onkologicznej, intensywnej opieki medycznej, klinice hematologii i transplantacji szpiku, w zespołach ratownictwa medycznego. Respondenci w większości legitymowali się ponad siedmioletnim doświadczeniem w branży. Można stwierdzić, że grupa badawcza dysponowała szeroką wiedzą dotyczącą problematyki branżowej, w tym zakresów obowiązków na „białych” stanowiskach pracy.

⁶¹ www.rsi.lubelskie.pl/; dostęp: czerwiec 2013

⁶² np. Komunikat Komisji *Roczna analiza wzrostu gospodarczego na 2012 r.* Bruksela 23.11.2011, vol.1/5, s. 13.

„BIAŁE” STANOWISKA PRACY W MIEJSCACH ZATRUDNIENIA RESPONDENTÓW

Wskazówki Komisji Europejskiej dotyczące perspektywicznych, jeśli chodzi o wzrost zatrudnienia, branż gospodarki obejmują sektor ochrony zdrowia. Na potrzeby spotkania przyjęto definicję „białych” miejsc pracy Komisji, która „białymi” określa miejsca pracy w sektorze służby zdrowia i opieki społecznej, widzi je jako rozwijające się i posiadające wysoką wartość dodaną. Zaleca i wspiera działania pomagające w przechodzeniu pracowników do tych sektorów. Z takim określeniem uczestnicy zostali zapoznani na początku wywiadu. Ze względu na ich doświadczenie zawodowe mogli odnosić się do okoliczności świadczenia pracy/usług w zakresie opieki zdrowotnej.

Uczestnicy badania nie spotkali się wcześniej z określeniem „białe” miejsca pracy. Terminu tego nie używa się w ich środowisku zawodowym. Okoliczności wywiadu sprawiły, że nietrudno było o skojarzenie przez badanych, że chodzi o miejsca pracy w sektorze ochrony zdrowia. Dodawano jednak, że takie określenie stosowane jest tylko przez osoby spoza sektora. Nazwa pochodzi, jak wnioskowali respondenci, od białego koloru ubrania pracowników, lecz nie ma on zastosowania w wielu zawodach w branży, a w innych branżach często występuje, więc nie jest dla nich dobrym wyróżnikiem personelu opieki zdrowotnej, a tym bardziej opieki społecznej. Te uwagi, wydawałoby się drobiazgowo, mogą mieć swoje konsekwencje, gdy taką terminologią posługują się już uczestnicy debaty publicznej a być może powszechnie w niedalekiej przyszłości instytucje rynku pracy. Im bardziej precyzyjna będzie definicja tego pojęcia, tym lepiej dla ewentualnych programów wsparcia dla tej grupy docelowej i jakości uzasadnień tej pomocy. Jeśli pojęcie funkcjonuje już w dyskusjach o rynku pracy warto, aby sami pracujący w branży mieli świadomość tego określenia.⁶³

Wśród badanych zdarzył się jeden wyjątek dotyczący wcześniejszej dłuższej pracy poza sektorem ochrony zdrowia – jedna z uczestniczek przepracowała kilka lat w szkole. Inna była niegdyś krótko zatrudniona w prywatnym ośrodku usług opiekuńczo-leczniczych, zaś jeden z uczestników hobbystycznie udzielał się w straży pożarnej. Regułą jest, że **praca zawodowa dla badanych rozpoczęła się w służbie zdrowia i wszyscy pracują w zawodzie, który mogą określić jako wyuczony. Zasadę tę określili jako powszechną w swoich środowiskach pracy.** Oznacza to, że obecnie **nie obserwuje się przechodzenia do sektora osób z innych branż**, uzyskiwania stosownego wykształcenia przez osoby posiadające inne zawody wyuczone. Jak zauważono, z racji określonej ścieżki kształcenia i serii wymogów kwalifikacyjnych, nie funkcjonuje tzw. doszkalanie się do „białych” miejsc pracy. **Przekwalifikowanie się nie jest łatwe: to będzie zawsze droga od początku i zawsze od podstaw.** Sytuacja ta rodzi pytanie czy właściwy program zachęt do pracy na „białych” stanowiskach powinien być skierowany do osób już pracujących czy też raczej do uczniów szkół ponadgimnazjalnych planujących kształcenie na poziomie wyższym. To druga opcja na pewno dotyczyłaby potencjalnych lekarzy ponieważ *jest dłuższy okres kształcenia i tak np. jak ktoś w wieku 40 lat poszedłby na studia, potem specjalizacja, to póki nabierze doświadczenia, to już przechodzi na emeryturę.* Hipotetyczne możliwości przekwalifikowania się do wykonywania czynności pielęgniarzkich respondenci widzieli jedynie dla osób pracujących w laboratoriach, aptekach i fizjoterapii.

Na pytanie o niedobór pracowników w miejscach pracy osób biorących udział w spotkaniu, uzyskano odpowiedzi, że przede wszystkim **brakuje pielęgniarek/pielęgniarzy oraz, w niektórych miejscach, sanitariuszek/sanitariuszy** (potoczne określenie – salowa/salowy). Niedobór ten był uzasadniany ciągle wzrastającą liczbą pacjentów przypadającą na personel obsługujący. Respondenci

⁶³ Problem ten dotyczy, choć zapewne w mniejszym stopniu, pracowników na „zielonych” stanowiskach pracy.

zgodnie zaznaczali jednak, że **jest to niedobór wynikający z kwestii ograniczeń finansowych a nie deficytu pracowników na takie stanowiska**. Ich pracodawcy, którzy dysponują ograniczonym budżetem (zasilanym dzięki odnawianym kontraktom z Narodowym Funduszem Zdrowia) nie mogą pozwolić sobie na nowe zatrudnienia lub przedłużanie umów dla personelu obsługowego. Powszechną praktyką jest zatrudnianie przez zakład opieki zdrowotnej firm zewnętrznych wykonujących czynności porządkowe. Respondenci uważają, że pacjenci szczególnie odczuwają niedobór personelu pielęgniarskiego: *nie mamy czasu na porozmawianie z pacjentem a pacjent po prostu tego wymaga, na edukację zdrowotną nie mamy czasu, ograniczamy się do automatycznych obowiązków*. O wzrastającym zagrożeniu niedoborem personelu do czynności pielęgnacyjnych respondenci wnioskowali także na podstawie innych danych; *ci, którzy kończą studia raczej myślą o wyjeździe za granicę, ponad 70% zamierza opuścić kraj*. Badani zaznaczali, że młodsze osoby często otwarcie przyznają, że zależy im na zdobyciu krótkiego doświadczenia w Polsce, a potem zatrudnieniu za granicą: *jak rozmawia się z nimi na stażu, to oni naciśk biorą na język, tutaj nauczą się zawodu i uciekają za granicę, bo tam jest zupełnie inaczej zorganizowana praca*. Jeden z uczestników przewidywał: *za parę lat rynek pielęgniarski będzie chłonał wszystkich*.

Poza pielęgniarstwem wskazywano na **dostrzegane przy codziennej pracy niedobory lekarzy: do pracy w medycynie ratunkowej (na miejscach wypadków i w oddziałach ratunkowych), pediatrów, geriatrów, hematologów, chirurgów, anestezjologów**. Potwierdziła się także diagnoza pośredników pracy z powiatowych urzędów pracy regionu lubelskiego (uczestników badania jakościowego w LORP w roku 2012) mówiąca o **znacznych deficytach lekarzy w ogóle, w szpitalach powiatowych**. Uczestnicy wyjaśniali: *większe szpitale i kliniczne nie mają problemów, mogą być one w mniejszych jednostkach; bo jeszcze szpitale kliniczne mają swoje certyfikaty, muszą spełnić pewne wymogi kadrowe, natomiast w tych szpitalach powiatowych jest najtrudniejsza sytuacja*. Jeden z respondentów widział dwa sposoby na poprawę tego stanu rzeczy: *ktoś musi się przeprowadzić albo ktoś z tej miejscowości musi się wykształcić*. Co ciekawe wszyscy zgadzali się, że na rynku pracy widoczny jest nadmiar ratowników medycznych.

Obserwacje badanych uprawniają do postawienia tezy, że **rekrutacje personelu medycznego (w czasie 12 miesięcy przed badaniem) na umowy o pracę odbywają się poza ogłoszeniami**. Rozpatrywane są tzw. kandydatury spontaniczne (z bazy cv) i z polecenia. Mimo braków kadrowych wymienianych wyżej zamknięta rekrutacja jest preferowanym sposobem pozyskiwania pracowników. Respondenci częściej dostrzegali przyjmowanie osób na zastępstwo niż rekrutację na utworzone miejsca pracy. Konkretnie miejsca, na które prowadzony był nabór opisywano następująco: *było 8 położeń przyjętych na ponad 50 kandydatek; Centrum Onkologii - tam jest to źródło, bo jest szpital jedyny, który się rozbudowuje i tam jeszcze są przyjęcia*. Nie sygnalizowano problemów ze znalezieniem odpowiednich kandydatów. Warto zaznaczyć, że jeśli pozyskiwane są osoby do pracy na podstawie umów cywilnoprawnych to częściej ogłaszane są konkursy ofert. Kilkoro uczestników badania zatrudnionych było jedynie na podstawie takiej umowy. Podkreślali, że taka forma się upowszechnia, a powodem jest poszukiwanie oszczędności przez zarządzających zakładem pracy, do czego zmusza ich deficyty w budżetach jednostki.

SEKTOR „BIAŁYCH” MIEJSC PRACY W OPINII RESPONDENTÓW

System kształcenia pielęgniarek i położnych w Polsce obejmuje obecnie studia pierwszego i drugiego stopnia oraz kształcenie podyplomowe, w skład którego wchodzi szkolenia specjalizacyjne (tzw. specjalizacje), kursy kwalifikacyjne, kursy specjalistyczne i kursy doszkalające. System ten jest uregulowany ustawą z 15.07.2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz.U. nr 174, poz. 1039).⁶⁴ Ustawa określa osoby pracujące, które zdobyły po studiach dodatkowe kwalifikacje, jako pielęgniarki i pielęgniarzy systemu. Studia wyższe dla przyszłych pielęgniarek i ratowników medycznych są obowiązkowe, są one m.in. prowadzone na Wydziale Pielęgniarskim Uniwersytetu Medycznego w Lublinie. Oddzielnie funkcjonuje Wydział Lekarski. Uzupelnianie uprawnień po studiach wyższych jest koniecznością: *ukończenie szkoły tak naprawdę do niewielu rzeczy uprawnia, jest potrzeba ukończenia dużej liczby kursów*. Ich rodzaj zależy od jednostki, dla której się pracuje. Co więcej, rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej⁶⁵ narzuca jakie kursy powinny być ukończone do pracy w danej jednostce i tym kierują się ośrodki kształcenia oferujące kursy. Pracujący w systemie ratownictwa medycznego również muszą kończyć szkolenia specjalizacyjne i kursy. Warunkiem przystąpienia do kursu jest posiadanie pewnego stażu pracy (od 6 miesięcy do 2 lat w zależności od kursu). *Trudno jest dostać pracę i utrzymać się w tej pracy, bo cały czas się uczy* – tak respondentka określiła perspektywy dla planujących swoją drogę zawodową w sektorze „białych” miejsc pracy. To „uczenie się” było wyraźnie i szczegółowo opisywane przez respondentów jako pobieranie nauki zwykle w czasie wolnym, w większości na własny koszt, poza miejscem pracy. Tu tkwi zasadniczy problem definiowany przez pracowników sektora, który będzie jeszcze w analizie pogłębiony, w związku z rekomendacjami odnośnie szans rozwoju zawodowego pracowników.

Cały sektor „białych” miejsc pracy dotyka zjawisko, które zniekształca obraz tego obszaru rynku pracy. Chodzi mianowicie o **podejmowanie przez pracodawców współpracy z osobami samozatrudnionymi (tzw. kontrakty) w miejsce dotychczasowych umów o pracę lub zamiast nich. To zdecydowanie spowalnia przyrost stanowisk pracy w branży**. Istnieją korzyści takiego rozwiązania dla pracodawcy i samozatrudnionego, jedna z osób na kontrakcie przekonywała: *szpital nie ponosi kosztów urlopów, zwolnień, choćby nawet zakupu ubrań, ja nie jestem ograniczony tą etatową liczbą godzin 160, mogę sobie wypracować powiedzmy 300, i z tego tytułu wziąć większe pieniądze*. A skalę kontraktów zarysował jeden z ratowników medycznych: *w ratownictwie medycznym trzy czwarte z nas jest na własnych działalnościach. Po prostu pracodawcy oczekują żebyśmy byli na kontraktach, niezależnie czy mężczyźni czy kobiety*. Zjawisko dotyka także lekarzy, mniej pielęgniarki. Okazuje się, że taki sposób pracy jest korzystny finansowo zwłaszcza dla tych, którzy są w stanie utrzymać pewną część etatu w jednym miejscu, natomiast z inną jednostką są związani kontraktem. Mniejsza jest wtedy wysokość składki ubezpieczeniowej przedsiębiorcy. Badani pracujący w ramach kontraktu wskazywali też na doświadczane minusy takiej działalności: *pracujemy za 1/6, a czasami nawet za 1/10 tego co zarabia lekarz, nie mamy siły przebicia, żeby coś z tym zrobić; pielęgniarka na kontrakcie przy 160 godzinach (jak na etacie) nie utrzyma się na działalności, musi pracować 300, 400 godzin, jedna osoba pracuje za trzy; pierwszy miesiąc na zwolnieniu lekarskim jest niepłatny; ja już więcej nie wezmę, bo miesiąc ma 720 godzin*. Propozycje przechodzenia na kontrakt szybko pojawiają się w miejscach gdzie obsługa medyczna musi być zapewniona w trybie ciągłym: *do mnie doktor tydzień temu powiedział, że nie ma*

⁶⁴ Grzegorz Nowicki, Beata Chilimoniuk, Mariusz Goniewicz, Marek Górecki *Możliwości i bariery rozwoju zawodowego pielęgniarek w opinii uczestników specjalizacji w dziedzinie pielęgniarstwa ratunkowego* Problemy Pielęgniarstwa 2012, tom 20, nr 4, s.473-479.

⁶⁵ z dnia 17.12.1998 r. w sprawie kształcenia podyplomowego pielęgniarek i położnych (Dz. U. z 1998 r., nr 161, poz. 1110)

komu pracować na SORze (Szpitalnym Oddziale Ratunkowym) i mi zaproponował żebym się zatrudniła, oczywiście na kontrakt. Nie ma komu pracować też na bloku operacyjnym.

Kolejnym zagadnieniem poruszonym podczas badań fokusowych była perspektywa kształcenia do pracy sektorze „białych” miejsc pracy dla ludzi młodych w województwie lubelskim. Zdecydowanie polecano wydział lekarski w odróżnieniu od pielęgniarstwa (w tym ratownictwo medyczne): *większe możliwości, większy rynek pracy jest. Praca pielęgniarek na regionalnym rynku przedstawiana była jako niewdzięczna, mało płatna, wysoce narażona na roszczenia pacjentów. Jeśli chodzi o specjalizacje lekarskie polecana była stomatologia, ginekologia, geriatrya oraz kardiologia.* Ta ostatnia w związku z aktualną wysoką wyceną procedur kardiologicznych przez NFZ (i idące za tym zainteresowanie lekarzami tej specjalności) będącą wynikiem analizy popytu na ten rodzaj usług. *Teraz jest kardiologia, onkologia na następne pięć lat i zaraz będzie geriatrya – oceniał zapotrzebowanie na kwalifikacje jeden z badanych.* Inny zauważył, że na pewno będzie popyt na pracę takich lekarzy, gdzie potrzebne jest duże doświadczenie. Przestrzegano, że zakładanie własnej działalności, aby świadczyć indywidualnie usługi medyczne zawsze musi uwzględniać możliwości podpisania umowy i finansowania z NFZ: *nie sztuka założyć działalność, ale się utrzymać.* Utrzymanie działalności bez kontraktów z NFZ jest możliwe jedynie w takich specjalnościach gdzie kolejki do lekarzy specjalistów w publicznych zakładach są najdłuższe.

W trakcie spotkań badawczych podjęto również kwestię podnoszenia kwalifikacji pracowników sektora ochrony zdrowia poprzez udział w kursach i szkoleniach z finansowaniem lub współfinansowaniem zewnętrznym dla uczestnika: ze środków Unii Europejskiej, budżetu państwa, innych środków publicznych. Okazało się, że uczestnicy badań mają za sobą udział w znacznej liczbie takich przedsięwzięć. Wymieniano kursy resuscytacji krążeniowo-oddechowej, EKG, leczenia ran, podawania cytostatyków, ratownictwa medycznego, pielęgniarstwa ratunkowego, dokumentacji medycznej, studia podyplomowe z zarządzania. Oprócz finansowania unijnego wskazywano na pokrycie kosztów lub ich części przez ministerstwo, zakład pracy, izbę pielęgniarek.

WSKAZÓWKI BADANYCH ODNOŚNIE PROBLEMÓW UTRZYMANIA I POWSTAWANIA „BIAŁYCH” MIEJSC PRACY ORAZ SPOSOBÓW ICH ROZWIĄZYWANIA

Rozmowa na temat dofinansowanych szkoleń była początkiem żywiołowej dyskusji na temat najbardziej dotkliwych uwarunkowań podnoszenia kwalifikacji. Zdaniem badanych to nie bieżące potrzeby stanowiska pracy czy rodzaj wykonywanych zabiegów powodują podejmowanie kształcenia w formie kursów. *My musimy je kończyć, żeby w ogóle pracować* – wyjaśniała respondentka. Pracodawca wykazuje osiągnięte przez personel kwalifikacje do NFZ i na tej podstawie podpisuje kontrakt z funduszem. Uczestnicy często akcentowali brak korzyści z kursów, oprócz utrzymania zatrudnienia dzięki kolejnemu kontraktowi zakładu pracy z NFZ. Mamy do czynienia z sytuacją gdzie z jednej strony **udział personelu w doskonaleniu zawodowym jest pracodawcy do podpisania kontraktu potrzebny** (*wtedy zbiera od nas certyfikaty*), **ale z drugiej strony pracujący nie mają wystarczającej motywacji** (formalnej, finansowej, ani w zakresie tematu) **ze strony zakładu pracy do tego doskonalenia** (*zawsze mam odpowiedź, że moje wykształcenie jest nadto wystarczające do zajmowanego stanowiska*). Dzieje się tak ze względu na zobowiązania związane z delegowaniem pracownika na szkolenie (urlopy szkoleniowe) i ich konsekwencje (nieobecność w pracy, żądania dofinansowania). Jak relacjonował jeden z uczestników *zakład pracy nigdy nie proponował żebym podnosił kwalifikacje czy kończył jakieś kursy, sam ze swojej inicjatywy podejmowałem różne formy kształcenia, korzystałem z po-*

mocy unijnej, teraz uczestniczę w takiej specjalizacji dofinansowanej, ale z zakładu pracy żadnego dofinansowania. Istotnym problemem kształcenia zawodowego jest **konieczność godzenia napiętych godzin dyżurów, często w różnych miejscach, z harmonogramem szkoleń kwalifikacyjnych**: *odkąd się uczę nigdy nie miałem żadnego wsparcia, urlopu szkoleniowego, jedyne co otrzymałem od kierownika to wsparcie w dyżurach, kiedy prosiłem to miałem wolne czy się zamieniałem*. Pracownicy odbywają więc kursy pomiędzy dyżurami lub w ramach urlopów wypoczynkowych.

Oferta szkoleń dofinansowanych stanowi niewielką odpowiedź na rzeczywiste potrzeby szkoleniowe pracowników sektora. Wciąż poważnym problemem jest **bariera finansowa w dostępie do kursów**: *muszę wziąć pożyczkę, żeby sobie opłacić raty na specjalizację; dla mnie to jest problem podjąć nowy kurs*. Niektóre rodzaje kursów, które muszą być cyklicznie powtarzane przez pracowników precyzuje wspomniana już ustawa branżowa, pozostawiając otwartą kwestię ich finansowania: *byłam na kursie z krwiodawstwa i krwiolecznictwa, wynikało z ustawy, że muszę pójść na ten kurs co cztery lata, czyli musiałam sobie zapłacić, bo nikt mnie nie wysyłał na ten kurs*. Inna uczestniczka podsumowała: *więc tak naprawdę dostęp do specjalizacji jest bardzo łatwy tylko trzeba mieć na to pieniądze, czas żeby to zrobić i potem zdać egzamin państwowy w Warszawie, który jest trudny, w kilku specjalizacjach nie zdaje 50%*. Koszty własne poniesione na osiągnięcie kwalifikacji nie były rekompensowane w żaden sposób przez podmioty, dla których pracowali badani: *specjalistki posiadają tytuł a nie są zatrudnione na stanowisku zgodnie z tytułem, bo to się wiąże z pieniędzmi, jest wiele osób, które mają żal, że nie są przez pracodawcę docenione bo np. taka specjalizacja, jej określony czas, potem egzamin, pogodzenie tego z życiem rodzinnym i później... nic*. O tym jak w praktyce wygląda dostosowywanie kształcenia do uwarunkowań prawnych opisywano w ten sposób: *dokształcasz się, bo wyszło rozporządzenie, że aby pracować na oddziale potrzebny jest kurs kwalifikacyjny, w związku z tym ta pielęgniarka tak naprawdę jest zmuszona do tego*. Inna respondentka podała przykład koleżanki z oddziału: *pracuje 20 lat, codziennie rano przychodziła do pracy i codziennie robiła dwudziestu chorym EKG. A 3 lata temu okazało się, że ona musi mieć kurs. To co ona robiła przez te 20 lat? Nie mogła tego robić? Po kursie robi EKG tak jak do tej pory. Powinien w 100% zapłacić pracodawca*. Jak zauważali badani prawo ogranicza również możliwości udziału w kursach dofinansowywanych przez izby pielęgniarstwa do jednego kursu na dwa lata. Z kolei sam wybór kolejnego kursu specjalizacyjnego, nawet przy inwestycji własnych środków, jest niemożliwy częściej niż co 5 lat.

Wielu respondentów uskarżało się na nieprzychylną postawę przełożonych lub współpracowników w stosunku do kształcenia podejmowanego z własnej inicjatywy: *spotkałam się z dużą nieżyczliwością przełożonej, określeniem samowolki, że się uczę, jako brak szacunku do niej, że ja nie przyszłam i nie zapytałam czy mogę podjąć naukę za własne pieniądze we własnym czasie*.

Od nakreślenia artykułowanych problemów można przejść do propozycji ich niwelowania. Pierwsza dotyczy szerszego dostępu do informacji o kursach dofinansowywanych: *nie miałyśmy takiej informacji, że są, że mogłybyśmy skorzystać, słyszeliśmy tylko z poczty pantoflowej*. **Skoro kursy podejmowane są z własnej inicjatywy informacja o nich powinna być kierowana częściej do pracowników niż ich przełożonych**: *do nas osób odcinkowych po prostu takie informacje nie docierają*. Padła propozycja: *Nie można byłoby mailem takiej informacji? Wtedy oferta kursów dotarłaby do zainteresowanej osoby*. W jednym z zakładów pracy funkcję naczelnika pielęgniarek pełni sam dyrektor, co dodatkowo utrudniało pionowy przepływ informacji. Przy okazji określania barier informacyjnych jeden z uczestników skonstatował istotny brak solidarności zawodowej w środowisku pielęgniarstwa i ratownictwem: *przekaz informacji między nami jest strasznie mały*. Sugerowanym kierunkiem zmian w zakresie szkoleń dofinansowanych było **zniesienie barier wejścia do projektów** jakim było np. posiadanie wy-

kształcenia wyższego (kto zainwestował w kształcenie na poziomie wyższym niejako karany był koniecznością dalszego płacenia za kursy) albo bycie w wieku przedemerytalnym. Z kolei wskazane byłoby, zdaniem respondentów, **organizowanie takich przedsięwzięć dla pracujących tylko w mniejszych miejscowościach**, gdyż ich poziom wykształcenia odbiega od kwalifikacji personelu ze stolicy województwa. **Pożądana tematyka kursów z unijnym finansowaniem to EKG, resuscytacja** (co 5 lat pojawiają się nowe wytyczne z tego zakresu), **wklucia doszypikowe, zagadnienia psychologiczne, komunikacja, język angielski**.

Udzielanie przez pracodawców urlopów szkoleniowych było bardzo mocno akcentowanym, pożądanym kierunkiem zmian. Być może pośrednim rozwiązaniem byłaby proponowana **organizacja kursów do prostych czynności jako doksztalcenia wewnątrzszpitalnego**, w tym częściej w ramach zamówienia zakładu pracy na określone produkty, które jednostka musi kupować. Wśród zadań dla przełożonych badani widzą znajdowanie odpowiednich kursów i wysyłanie na nie pracowników.

Respondenci opowiadali się za **korzystniejszym dla pracowników określeniem norm zatrudnienia pielęgniarek**. Obecne mówią o minimum jednej pielęgniarki *a gdyby było powiedziane na 30 pacjentów minimum 2 pielęgniarki już automatycznie wszystko by się zmieniło*. Gdy nastąpi dostosowanie ilości personelu do ilości pacjentów według standardów unijnych – *będą miejsca pracy*. W przeciwnym razie pielęgniarek może nie brakować, gdyż jak zauważono *może kiedyś będzie jedna na cały szpital*.

Zdecydowanie podkreślano potrzebę **zwiększenia uprawnień dla pielęgniarek**. Po pierwsze na podstawie efektów kształcenia na uczelni wyższej: *ja bym powiedział, że tu jest trochę takiego bałaganu i wyciągania pieniędzy od nas; i tak na oddziale to robisz, tylko nie możesz się pod tym podpisać, że wykonałeś*. Po drugie zbliżenie ich uprawnień po specjalizacji w stosunku do lekarzy, którzy także ukończyli kurs specjalizacyjny: *my musimy dziesięć jeszcze kursów dodatkowo ukończyć, żeby zrobić jakieś pojedyncze czynności przy pacjencie; lekarz ma uprawnienia, a my musimy co 4 lata kursy z przetaczania krwi*. Po trzecie zbliżenie uprawnień pielęgniarek w stosunku do uprawnień ratowników np. w zakresie wkluc doszypikowych (ci drudzy nie muszą mieć kursów aby tę czynność wykonać). Badani rekomendowali pozostawienie jako obowiązkowego po studiach wyższych tylko kursu specjalizacyjnego, a pozostałych na zasadzie dobrowolności, a nie obowiązku dającego uprawnienia - warunku koniecznego dla utrzymania się na stanowisku pracy. Jeden z uczestników wskazywał jeszcze na potrzebę skrócenia czasu trwania specjalizacji onkologicznej.

Zdaniem uczestników wywiadów należy wprowadzić finansowanie zewnętrzne kursów specjalizacyjnych, studiów podyplomowych a nawet części zarobków pielęgniarek. Bardziej wyważona propozycją wydaje się **wprowadzenie do ustawodawstwa motywującego zapisu o niewielkiej kwocie (podwyżce, dodatku) dla pracownika za zdobycie dodatkowych kwalifikacji i umiejętności**, skoro *ułamek procenta kontraktu z NFZ może być negocjowany ze względu na poszczególne osiągnięcia osób*.

Respondenci zgadzali się, że zmiany prawne powinny wiązać się ze zmianą zapisów ustawy. Trudno było im wskazywać na propozycje modyfikacji w działaniu instytucji kształcenia. W działaniu uczelni medycznych nie widzieli potrzeby zmian zaś pozostałe ośrodki kształcenia były usprawiedliwiane jako kierujące się ustawą i rozporządzeniem: *jak są ramowe programy do tych kursów, to tak są opracowywane i tak ośrodki prowadzą te szkolenia, sama instytucja nie ma wpływu na formę szkoleń*. Zmiany te leżą więc w gestii ustawodawcy. Podobnie jak propozycja respondenta obniżenia wieku emerytalnego dla sektora do 55 lat.

Podsumowując można stwierdzić, że rozwój miejsc pracy w sektorze ochrony zdrowia, w jednostkach działających dzięki kontraktom z Narodowym Funduszem Zdrowia, ściśle zależy od:

- ▶ Treści porozumień jednostki z funduszem.
- ▶ Aktualnego bilansu ekonomicznego zakładu (w większości przypadków zadłużenia lub deficytu budżetowego).
- ▶ Zapisów prawa dotyczących poszczególnych zawodów i możliwych warunków ich wykonywania. Deregulacja w tym zakresie wydaje się najłatwiejszą drogą poprawy sytuacji osób pracujących i samozatrudnionych w branży medycznej.

W aktualnych regionalnych dokumentach strategicznych szczególnie zwraca się uwagę na rosnące zapotrzebowanie klientów-pacjentów na usługi sektora. Jeden z priorytetów Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego na lata 2014 – 2020 został sformułowany jako ułatwianie dostępu do niedrogich, trwałych oraz wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług społecznych świadczonych w interesie ogólnym. Z kolei w projekcie Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Lubelskiego do 2020 roku jako specjalizację uzupełniającą określono usługi medyczne i prozdrowotne, bazujące w dużym stopniu na rozwijającym się sektorze usług zdrowotnych i wsparciu ze strony zaplecza naukowo-badawczego. Jako uzasadnienia dla rozwoju tej regionalnej specjalizacji wskazano na dużą liczbę podmiotów działających w usługach medycznych i prozdrowotnych oraz proces starzenia się społeczeństwa. Zapisy te oznaczają **przeznaczenie w skali regionu dodatkowych środków na realizację ww. usług**, m.in. przez jednostki, dla których pracowali respondenci. Możliwość finansowania personelu w ramach tego typu projektów będzie poszerzeniem nie tylko działalności poszczególnych instytucji, ale i wzmocnieniem rozwoju zawodowego ich pracowników.

V. Podsumowanie przeprowadzonych badań

5.1. Weryfikacja hipotez

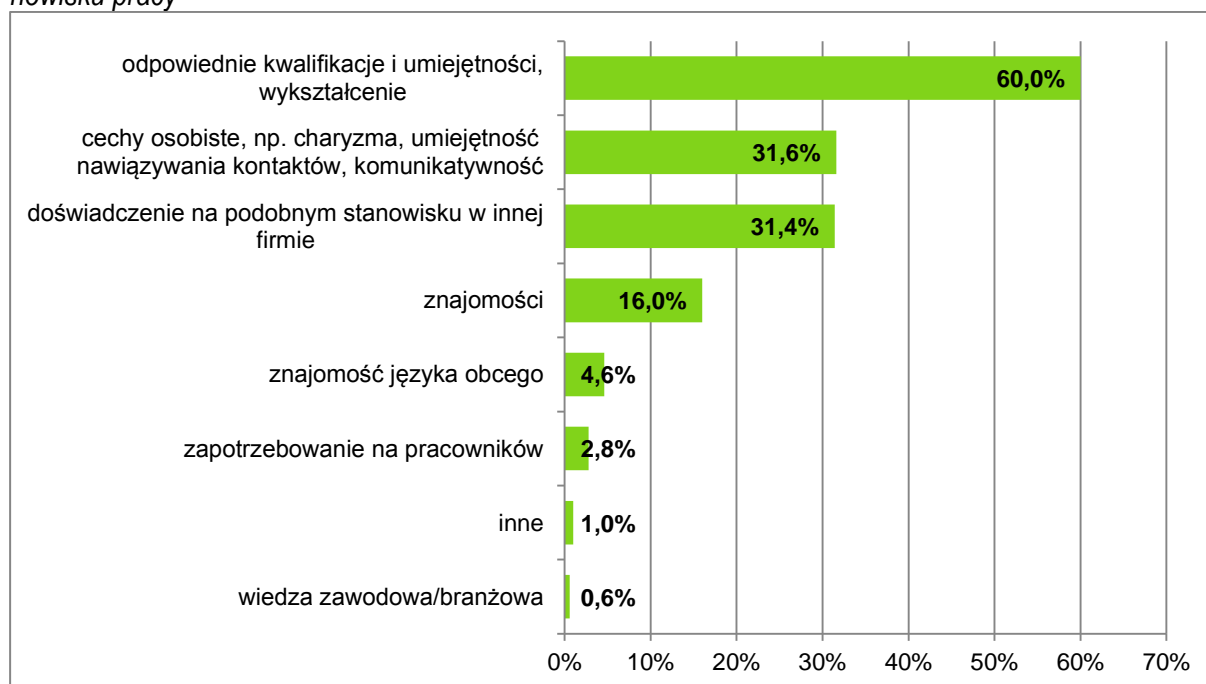
Do weryfikacji hipotez głównej, jak i szczegółowych posłużyły odpowiedzi badanych osób pracujących i samozatrudnionych.

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, umiejętności i wykształcenia oraz posiadane przez nich cechy osobiste (np. charyzma, komunikatywność), a także doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku w innej firmie (wykres 38 i 122).

Wykres 122. Czynniki, które zdecydowały 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 zdecydował poziom jego wykształcenia (tabela 29).

Tabela 29. 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) | 147 | 68,4% | 68 | 31,6% |
| średnie zawodowe | 66 | 50,4% | 65 | 49,6% |
| wyższe zawodowe (po studiach 1 stopnia) | 35 | 74,5% | 12 | 25,5% |
| średnie ogólnokształcące | 32 | 49,2% | 33 | 50,8% |
| zasadnicze zawodowe | 10 | 50% | 10 | 50% |
| pomaturalne/policealne | 9 | 60% | 6 | 40% |
| podstawowe/gimnazjalne | 1 | 14,3% | 6 | 85,7% |

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:

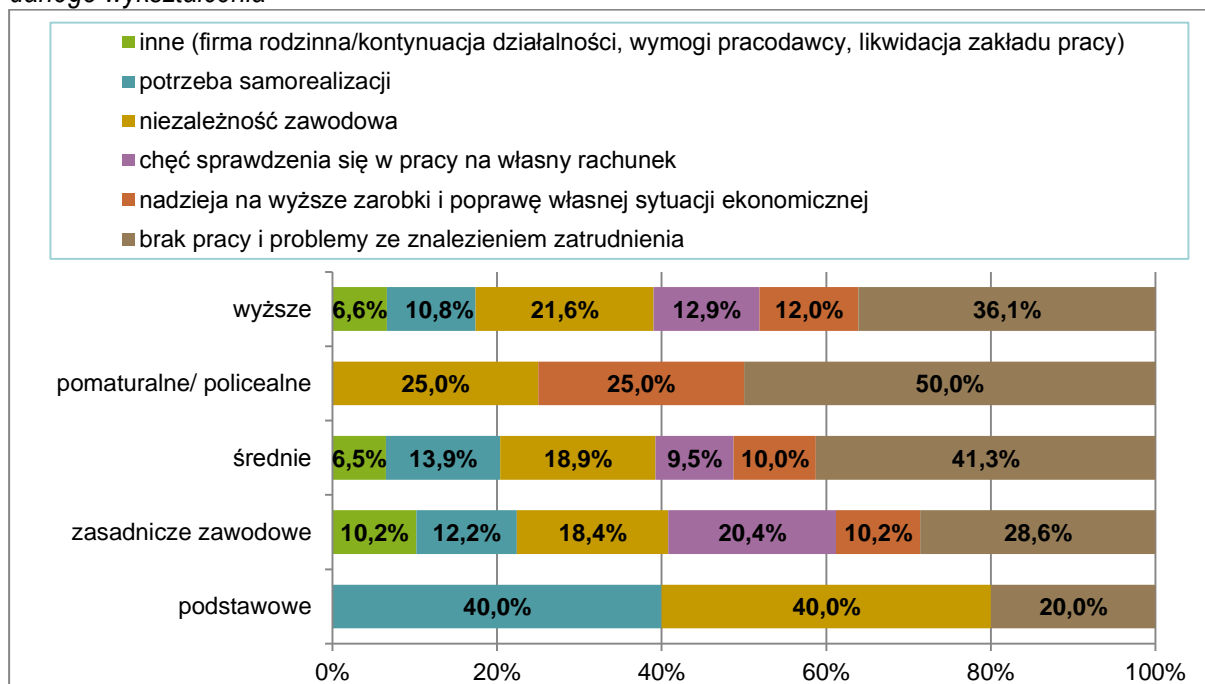
- brak pracy i problemy ze znalezieniem zatrudnienia (37,4%),
- niezależność zawodowa (20,4%),
- potrzeba samorealizacji (12,4%).

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 odpowiedziało ponad 1/3 badanych osób samozatrudnionych (wykres 88).

Postawiona hipoteza zakładała również, iż problemy ze znalezieniem zatrudnienia wynikają z niskich kwalifikacji zawodowych. Jednakże analizując wskazywane przez respondentów powody rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej, w korelacji z posiadanym przez nich wykształceniem, można zauważyć, iż dla większości osób we wszystkich reprezentowanych poziomach wykształcenia brak pracy oraz problemy ze znalezieniem zatrudnienia stanowiły główny, wyraźny czynnik wpływający na podjęcie decyzji o rozpoczęciu prowadzenia działalności gospodarczej. Wyjątkiem są tu osoby legitymujące się wykształceniem najniższym, tj. podstawowym, bowiem w przypadku tej kategorii respondentów najważniejszym czynnikiem były: chęć samorealizacji oraz potrzeba niezależności zawodowej.

W związku z tym niniejsza hipoteza jest jedynie częściowo potwierdzona. Prawdą jest, iż problem ze znalezieniem pracy jest główną przyczyną determinującą podjęcie decyzji o otwarciu działalności gospodarczej, natomiast stan ten nie jest charakterystyczny tylko dla osób z niskimi kwalifikacjami, co może sugerować, iż na obecnym rynku pracy trudno jest się odnaleźć zarówno osobom o niskich, jak i wysokich kwalifikacjach zawodowych.

Wykres 123. Główne powody rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej wg poziomu posiadanego wykształcenia



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

HIPOTEZA 3 - odrzucona

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 10 lat podejmował/a Pan/i jakiegokolwiek inicjatywy związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności? (tylko w ciągu ostatnich 2 lat) | 1. Czy w ciągu ostatnich 10 lat podejmował/a Pan/i jakiegokolwiek inicjatywy związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności? (tylko w ciągu ostatnich 2 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 samozatrudnione częściej w ciągu ostatnich 2 lat podejmowały działania związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności, niż osoby pracujące. Ponadto również częściej deklarowały, iż w najbliższym czasie zamierzają podnieść swe kwalifikacje i umiejętności. Z badania wynika, iż 47,8% osób samozatrudnionych i 44,4% osób pracujących podejmowało się podnoszenia kwalifikacji i umiejętności w ciągu ostatnich 2 lat, a 39,8% samozatrudnionych i 28,2% pracujących planuje te działania w najbliższym czasie (wykresy 44, 48, 80, 108). W ubiegłorocznej edycji badania hipoteza ta została potwierdzona (osoby pracujące były wówczas bardziej chętne do podnoszenia swoich kwalifikacji i umiejętności), natomiast w tegorocznej edycji, na podstawie zgro-

madzonych danych, hipotezę należy obalić, gdyż z uzyskanych danych wynika, iż osoby samozatrudnione wykazują większą chęć do ponoszenia swoich kwalifikacji i umiejętności.

HIPOTEZA 4 - odrzucona

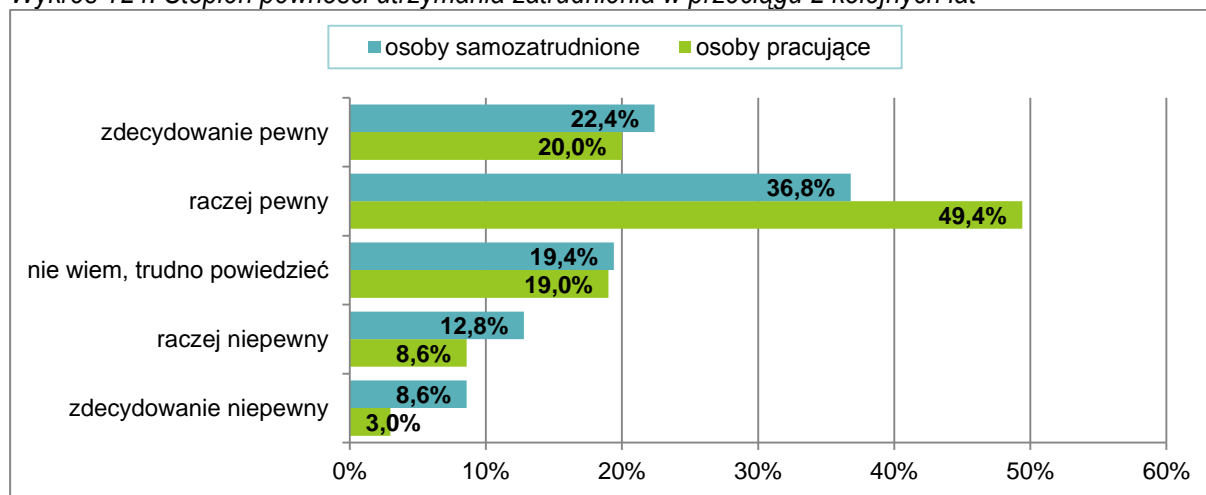
Osoby pracujące mają mniejsze poczucie stabilności zatrudnienia niż osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą.

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 69,4% osób pracujących i 59,2% osób samozatrudnionych jest pewnych utrzymania zatrudnienia/działalności w ciągu kolejnych dwóch lat (wykres 124). Na tej podstawie należy obalić postawioną hipotezę, gdyż z uzyskanych danych wynika, iż to właśnie osoby pracujące są bardziej pewne utrzymania zajęcia niż osoby samozatrudnione.

Wykres 124. 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

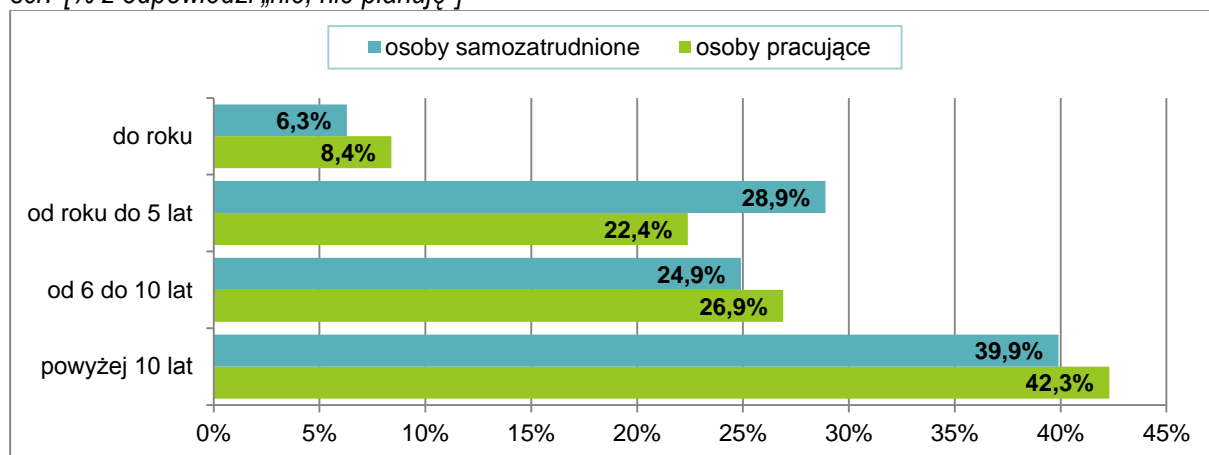
Im dłuższy staż pracy osób pracujących i działalności samozatrudnionych, tym mniejsza skłonność do podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

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 większym stopniu, sytuacja ta przedstawia się w przypadku osób pracujących. Jednakże analizując dane pozyskane od osób pracujących oraz samozatrudnionych można zauważyć tendencję, że im dłuższy staż pracy, tym mniejsza skłonność do uzupełniania swoich kwalifikacji (wykres 125). Na podstawie tych informacji należy przyjąć niniejszą hipotezę.

Wykres 125. Staż pracy respondentów, a plany dotyczące uzupełnienia swoich kwalifikacji i umiejętności? [% z odpowiedzi „nie, nie planuję”]



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

HIPOTEZA 6 - odrzucona

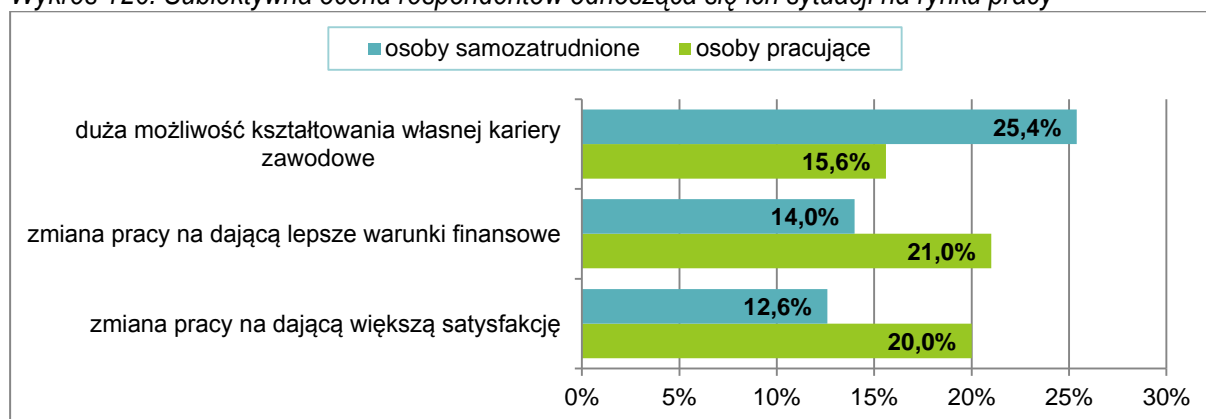
Osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą zdecydowanie lepiej postrzegają swoją sytuację na rynku pracy niż osoby pracujące.

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?

W ubiegłorocznej edycji badania hipoteza ta została potwierdzona (osoby samozatrudnione lepiej oceniały możliwość zmiany pracy na dającą większą satysfakcję oraz lepsze warunki finansowe, a także częściej wskazywały, iż mają dużą możliwość kształtowania własnej kariery zawodowej), natomiast w tegorocznej edycji, na podstawie zgromadzonych danych, hipotezę należy obalić, gdyż z uzyskanych danych wynika, iż samozatrudnieni lepiej postrzegają jedynie możliwość kształtowania własnej kariery zawodowej, natomiast własne szanse na znalezienie lepiej płatnej pracy lub dającej większą satysfakcję, korzystniej oceniają osoby pracujące (wykresy 66, 67, 65, 118, 119, 162).

Wykres 126. 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 7 - odrzucona

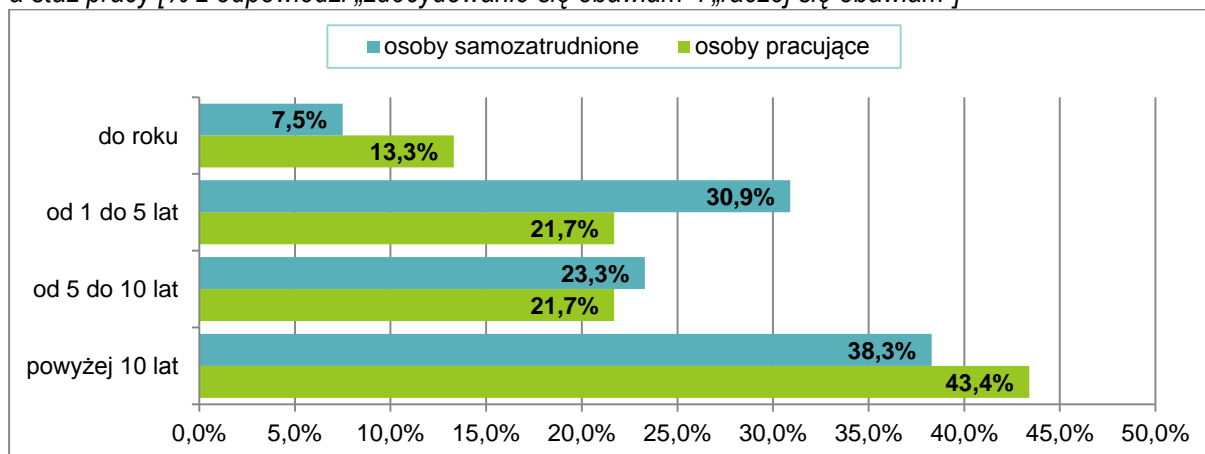
Im dłuższy czas zatrudnienia lub prowadzenia działalności gospodarczej, tym mniejsze obawy przed utratą pracy, bądź niepowodzeniem działalności.

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 127).

Wykres 127. Deklaracje respondentów odnośnie obaw o utratę pracy/niepowodzenie działalności, a staż pracy [% z odpowiedzi „zdecydowanie się obawiam” i „raczej się obawiam”]



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

HIPOTEZA GŁÓWNA – częściowo potwierdzona

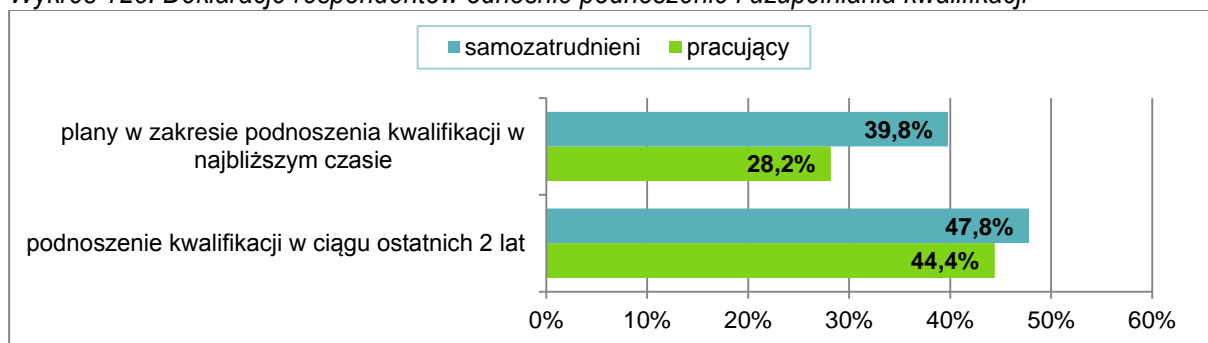
Głównym sposobem radzenia sobie z wymaganiami rynku pracy przez osoby pracujące i samozatrudnione na lubelskim rynku pracy jest stałe podnoszenie swoich kwalifikacji i umiejętności w celu dostosowania się do ciągle zmieniającej się rzeczywistości.

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 niemal połowa zarówno badanych osób pracujących, jak i samozatrudnionych w ciągu ostatnich dwóch lat podnosiła lub uzupełniała swoje kwalifikacje i umiejętności, natomiast częściej niż co czwarty pracujący oraz co trzeci samozatrudniony także planował podjąć się tych inicjatyw w najbliższym czasie.

Na tej podstawie można przyjąć, że dla ponad 1/4 osób pracujących oraz ponad 1/3 osób samozatrudnionych podnoszenie i uzupełnianie kwalifikacji jest jednym z ważniejszych sposobów radzenia sobie z wymaganiami rynku pracy. W związku z tym postawiona hipoteza główna może być jedynie częściowo potwierdzona.

Wykres 128. Deklaracje respondentów odnośnie podnoszenie i uzupełniania kwalifikacji



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

5.2. 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, kwalifikacji i umiejętności 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 Blisko 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 spośród różnych aspektów pracy najlepiej oceniają relacje ze współpracownikami oraz przełożonym.

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 Badani pracownicy w niewielkim stopniu uważają, że kwalifikacje w zakresie ekologicznych rozwiązań technologicznych zwiększają ich szansę na rynku pracy, a niespełna ¼ jest zainteresowana podniesieniem kwalifikacji w tym zakresie.

WNIOSEK VII Zarówno osoby pracujące, jak i samozatrudnione nisko oceniają swoje szanse na zmianę zajęcia na dające więcej satysfakcji oraz lepsze warunki finansowe, choć osoby pracujące szanse te oceniają lepiej niż samozatrudnione. W zakresie szans zmiany zajęcia na dające lepsze warunki finansowe, pracownicy zatrudnieni w edukacji, finansach, kulturze i sztuce byli skłonni najgorzej postrzegać swoje szanse w tym aspekcie. Z kolei w zakresie oceny szans zmiany zajęcia na dające większą satysfakcję, pracownicy zatrudnieni w edukacji, administracji publicznej, finansach oraz kulturze i sztuce byli skłonni najgorzej postrzegać swoje szanse w tym aspekcie.

WNIOSEK VIII Najbardziej skłonni do podnoszenia kwalifikacji w najbliższym czasie są pracownicy między 25 a 44 rokiem życia, z wyższym wykształceniem, zatrudnieni w administracji, kulturze i sztuce, edukacji oraz służbie zdrowia. Natomiast najbardziej skłonni do podnoszenia kwalifikacji w przeszłości byli pracownicy zatrudnieni w: kulturze i sztuce, służbie zdrowia, edukacji i finansach.

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 przełoży 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).

5. POPULARYZACJA SZKOLEŃ UZUPEŁNIAJĄCYCH LUB PRZEKWALIFIKUJĄCYCH PRACOWNIKÓW W STARSZYCH KATEGORIACH WIEKOWYCH ORAZ O NIŻSZYCH KWALIFIKACJACH ZAWODOWYCH

Jak pokazały wyniki badania, najbardziej skłonni do podnoszenia kwalifikacji są pracownicy między 25 a 44 rokiem życia, z wyższym wykształceniem. W celu poprawy sytuacji na rynku pracy lubelskich pracowników powyżej 44 roku życia, którzy legitymują się niższym poziomem wykształcenia, należy położyć większy nacisk na zachęcenie i spopularyzowanie uczestnictwa w szkoleniach doszkalających lub przekwalifikujących, jako stałego elementu rozwoju, a tym samym zapewnienia sobie stabilnej pozycji tych osób na rynku pracy. Kształcenie ustawiczne jako jeden z elementów dostosowywania się do zmiennego zapotrzebowania rynku pracy powinien być domeną nie tylko młodych i dynamicznych osób, ale także, a może nawet przede wszystkim osób starszych, posiadających duże doświadczenie zawodowe oraz wypracowane metody pracy, w celu ich wsparcia, a jednocześnie umiejętnego wykorzystania ich kapitału wiedzy w organizacjach, w zgodzie z najnowszymi technologiami i metodami produkcji/świadczenia usług.

W związku z powyższym proponuje się przeznaczenie części środków Funduszu Pracy na finansowanie kształcenia i szkolenia pracowników, zwłaszcza w starszych kategoriach wiekowych o niższym poziomie wykształcenia (45+), w celu uaktualnienia ich kwalifikacji i umiejętności oraz dostosowa-

nia do zmieniających się warunków na różnych stanowiskach pracy (związanych np. z nowościami technologicznymi, nowoczesnymi rozwiązaniami). Środki z Funduszu Pracy powinny być przeznaczone na dofinansowanie kosztów projektu szkoleniowego złożonego przez pracodawcę do PUP. Na projekt szkoleniowy powinny składać się: określenie potrzeb szkoleniowych pracodawcy, kształcenie i szkolenie pracowników, przeprowadzenie egzaminów umożliwiających uzyskanie potwierdzenia nabytych kwalifikacji i umiejętności (świadectwa, dyplomy, zaświadczenia).

Niniejsze rozwiązanie bez wątpienia wpłynie na poprawę sytuacji pod względem uczestnictwa w przedsięwzięciach podnoszących lub uzupełniających kwalifikacje przez lubelskich pracowników, gdyż jak pokazały wyniki badania – w niewielkim stopniu są oni skłonni obecnie podnosić posiadane kwalifikacje. Przyczyn takiego stanu rzeczy można upatrywać m.in. w negatywnej postawie pracodawców w tym zakresie, spowodowanej wysokimi kosztami, jakie musieliby ponosić na szkolenia pracowni-
cze. Wprowadzenie niniejszego rozwiązania będzie miało zatem przełożenie na zmianę postawy pracodawców w zakresie organizowania i wysyłania pracowników na szkolenia.

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

5.3. Wnioski z badania osób samozatrudnionych wraz z rekomendacjami

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

WNIOSEK I Głównymi czynnikami, które zadecydowały o podjęciu prowadzenia działalności gospodarczej, są problemy związane ze znalezieniem zatrudnienia, nadzieja na wyższe zarobki i poprawę własnej sytuacji ekonomicznej, a także potrzeba samorealizacji i niezależności zawodowej.

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, w tym zatrudnienia pracowników.

WNIOSEK V Główną barierą w prowadzeniu działalności gospodarczej są zbyt wysokie pośrednie koszty pracy, obawa przed konkurencją, złe i niekorzystane rozwiązania fiskalne, ale również obawa przed biurokracją.

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. Istotnym czynnikiem ograniczającym jest także brak czasu. Choć skłonność ta nie jest duża, osoby prowadzące działalność finansową oraz usługową, istotnie częściej planują uzupełnić posiadane kwalifikacje, niż respondenci prowadzący działalność o profilach: transport i logistyka, motoryzacja, handel czy budownictwo. Natomiast osoby prowadzące działalność gospodarczą o profilu finansowym oraz usługowym były bardziej

skłonne do podnoszenia swoich kwalifikacji w przeszłości niż respondenci prowadzący działalność o profilach: transport i logistyka, motoryzacja, handel czy budownictwo.

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

WNIOSEK VIII Osoby samozatrudnione posiadają niewielką wiedzę na temat ekologicznych rozwiązań technologicznych oraz niewielką świadomość odnośnie skali zapotrzebowania na tego typu rozwiązania, jakie wystąpi w przyszłości (tj. niski odsetek osób samozatrudnionych zainteresowanych podniesieniem kwalifikacji w tym zakresie oraz niewielka grupa pracujących na własny rachunek, którzy podejmują lub planują podejmować działania mające na celu zmniejszenie oddziaływania firmy na środowisko naturalne). Osoby prowadzące działalność gospodarczą o charakterze transportowym i logistycznym, motoryzacyjnym oraz budowlanym, zgłaszają większe zapotrzebowanie na nowoczesne rozwiązania technologiczne, choć skłonność ta nie jest duża, niż respondenci prowadzący działalność o profilach: finanse, handel oraz usługi.

WNIOSEK IX Zarówno osoby pracujące, jak i samozatrudnione bardzo nisko oceniają swoje szanse na zmianę zajęcia na dające więcej satysfakcji oraz lepsze warunki finansowe.

WNIOSEK X Osoby prowadzące działalność gospodarczą o charakterze transportowym i logistycznym czy motoryzacyjnym są skłonne lepiej postrzegać możliwości rozwojowe swoich firm niż respondenci prowadzący działalność o profilach: finanse, handel, budownictwo czy usługi.

WNIOSEK XI Najbardziej zadowoleni z rodzaju prowadzonej działalności byli przedsiębiorcy o profilu usługowym, zaś najmniej zadowoleni – o profilu handlowym. Ponadto najbardziej zadowoleni z rozwoju osobistego byli samozatrudnieni o profilu działalności – finansowym, zaś najmniej zadowoleni – o profilu handlowym.

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 rozpoczęcie 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, SZCZEGÓLNIIE FINANSOWEGO DO OSÓB PROWADZĄCYCH WŁASNĄ FIRME, 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/institucje odpowiedzialne za wdrożenie: samorzady regionalne i lokalne, projektodawcy PO KL, instytucje szkoleniowe, instytucje pośrednictwa pracy.

3. WPROWADZENIE NA WIĘKSZĄ SKALĘ SZKOLEŃ UŚWIADAMIAJĄCYCH NA TEMAT PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ ORAZ ZWIĄZANYCH Z NIĄ ZAGROŻEŃ I RYZYK DLA OSÓB SAMOZATRUDNIONYCH

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 szerokiej dziedziny, typu handel i utwierdza w przekonaniu, że „jakoś to będzie”. Z tego też powodu tak wiele tych jednoosobowych firm staje się nierentownymi oraz upada.

Wprowadzenie na większą skalę szkoleń wspierających w prowadzeniu działalności poprzez np. weryfikowanie biznesplanu, uświadamianie ryzyka i zagrożeń wynikających z prowadzonej działalności, bezsprzecznie przyczyni się wzrostu świadomości osób samozatrudnionych, a tym samym wpłynie na podejmowanie bardziej przemyślanych decyzji, a w konsekwencji na wzrost rentowności prowadzonych działalności.

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

5. UTRZYMYWANIE PRZEZ OSOBY SAMOZATRUDNIONE STAŁYCH, POZYTYWNYCH RELACJI Z KLIENTAMI, A TAKŻE BUDOWANIE PRZEWAGI KONKURENCYJNEJ BAZUJĄCEJ NA FUNDAMENTALNYCH WARTOŚCIACH: ZAUFIANIE, UCZCIWOŚĆ, RZETELNOŚĆ

Jak pokazały wyniki badania, najważniejszym czynnikiem wpływającym na pewność utrzymania działalności gospodarczej jest stałość zleceń i utrzymująca się liczba klientów, jednocześnie jako czynnik w największym stopniu przyczyniający się do powstawania obaw o utrzymanie działalności wymieniało właśnie zmniejszającą się liczbę klientów i brak stałości zleceń czy też dużą konkurencję na rynku. Zatem bardzo ważne wydaje się w tym aspekcie budowanie przewagi konkurencyjnej firm, w tym także przez osoby prowadzące jednoosobowe działalności gospodarcze. Przejawiać się to powinno poprzez wychodzenie naprzeciw potrzebom klientów, odpowiednią reklamę i promocję produktów oraz usług, a także przestrzeganie etyki w biznesie, które są czynnikami składającymi się na pozytywny obraz przedsiębiorcy, sprzyjający budowaniu długofalowych relacji z klientami jako gwarancje powodzenia prowadzonej działalności.

→ Odbiorcy odpowiedzialni za wdrożenie: pracodawcy z regionu Lubelszczyzny, w tym osoby prowadzące jednoosobowe działalności gospodarcze.

6. PRZEPROWADZENIE KAMPANII INFORMACYJNEJ (W RAMACH TEGO SZEREG KONFERENCJI I KONSULTACJI SPOŁECZNYCH) DOTYCZĄCEJ NOWOCZESNYCH TECHNOLOGII EKOLOGICZNYCH W BIZNESIE ORAZ PRZYSZŁOŚCIOWEGO ZAPOTRZEBOWANIA NA USŁUGI W TYM ZAKRESIE

Jak pokazały wyniki badania, osoby samozatrudnione posiadają niewielką wiedzę na temat ekologicznych rozwiązań technologicznych oraz niewielką świadomość odnośnie skali zapotrzebowania na tego typu rozwiązania, jakie wystąpi w przyszłości (tj. niski odsetek osób samozatrudnionych zainteresowanych podniesieniem kwalifikacji w tym zakresie oraz niewielka grupa pracujących na własny rachunek, którzy podejmują lub planują podejmować działania mające na celu zmniejszenie oddziaływania firmy na środowisko naturalne). Dlatego też niezwykle ważne jest przeprowadzenie zakrojonej na szeroką skalę i obejmującej różne kategorie odbiorców kampanii informacyjnej, mającej na celu w przystępny sposób zaznajomienie osób prowadzących swoją działalność z tematyką nowoczesnych technologii ekologicznych i kreujących uczestników kampanii jako liderów biznesu, działających w zgodzie i na korzyść środowiska naturalnego, a tym samym przyczyniające się do budowania pozytywnego wizerunku uczestników konferencji czy konsultacji społecznych.

→ Odbiorcy odpowiedzialni za wdrożenie: samorządy regionalne i lokalne, projektodawcy PO KL, instytucje szkoleniowe, media lokalne i regionalne, przedsiębiorcy, w tym osoby samozatrudnione, eksperci z dziedziny nowoczesnych technologii ekologicznych.

7. PROMOWANIE ROZPOCZYNANIA DZIAŁALNOŚCI O PROFILACH DOBRZE ROKUJĄCYCH NA UTRZYMANIE I ROZWÓJ NA RYNKU PRACY

Na podstawie analizy danych można zauważyć, iż osoby prowadzące działalność gospodarczą o charakterze transportowym i logistycznym czy motoryzacyjnym są skłonne lepiej postrzegać możliwości rozwojowe swoich firm niż respondenci prowadzący działalność o innych profilach (np. finanse, handel, budownictwo czy usługi). Wnioskuje się, iż osoby prowadzące firmy w branżach: transport i logistyka oraz motoryzacja mają największe szanse na utrzymanie i rozwój działalności, natomiast firmy o profilach: finansowym, handlowym, budowlanym czy usługowym mają zdecydowanie mniejsze szanse

przetrwania na rynku pracy, m.in. z racji tego, iż lubelski rynek pracy jest nasycony podmiotami działającymi w tych dziedzinach.

Rekomenduje się zatem promowanie rozpoczynania działalności w profilach dobrze rokujących na utrzymanie na rynku pracy (tj. transport i logistyka oraz motoryzacja), a tym samym informowanie o sytuacji ekonomicznej firm reprezentujących branże/profile działalności, które zagrożone są likwidacją, lub ich sytuacja na rynku pracy jest niestabilna (np. poprzez ukazywanie wnioskodawcom o dofinansowanie działalności gospodarczej statystyk dotyczących liczby otwieranych/zamykanych przedsiębiorstw w poszczególnych branżach, wyników badań wśród przedsiębiorców dotyczących ich sytuacji ekonomicznej itp.). Promocja dobrze rokujących branż odbywać się powinna przede wszystkim na poziomie PUP-ów czy projektodawców PO KL w trakcie naboru wniosków o dofinansowanie, np. poprzez dodatkowe punktowanie działalności o charakterze transportowym czy motoryzacyjnym oraz na poziomie instytucji szkoleniowych np. poprzez skierowanie większej liczby szkoleń o tematyce transportowej i motoryzacyjnej.

→ Odbiorcy odpowiedzialni za wdrożenie: projektodawcy PO KL, Powiatowe Urzędy Pracy, instytucje szkoleniowe

Aneks

Osoby pracujące - tabelaryczne przedstawienie wyników testów chi-kwadrat

1. Wyniki testów chi-kwadrat dotyczące wybranych kwalifikacji i umiejętności, jakie były wymagane na stanowisko, na którym aktualnie są zatrudnieni respondenci wg wybranych zmiennych merytorycznych (analiza str. 41)

Tabela 30. Wymaganie/oczekiwanie posiadania prawo jazdy kat. B, a płeć respondentów

| II fala badania | Kobieta | Mężczyzna | Ogółem |
|-----------------|-------------|-------------|--------|
| Tak | 63 [28,1%] | 101 [36,6%] | 164 |
| Nie | 161 [71,9%] | 175 [63,4%] | 336 |
| Ogółem | 224 | 276 | 500 |

Wynik testu [$\chi^2(1) = 4,02$; $p < 0,05$], siła związku V Kramera=0,090

Tabela 31. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń, a płeć respondentów

| II fala badania | Kobieta | Mężczyzna | Ogółem |
|-----------------|-------------|-------------|--------|
| Tak | 24 [10,7%] | 56 [20,3%] | 80 |
| Nie | 200 [89,3%] | 220 [79,7%] | 420 |
| Ogółem | 224 | 276 | 500 |

Wynik testu [$\chi^2(1) = 8,44$; $p < 0,05$], siła związku V Kramera=0,130

Tabela 32. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności wykonywania prostych rachunków, a płeć respondentów

| II fala badania | Kobieta | Mężczyzna | Ogółem |
|-----------------|-------------|-------------|--------|
| Tak | 147 [65,6%] | 151 [54,7%] | 298 |
| Nie | 77 [34,4%] | 125 [45,3%] | 202 |
| Ogółem | 224 | 276 | 500 |

Wynik testu [$\chi^2(1) = 6,12$; $p < 0,05$], siła związku V Kramera=0,111

Tabela 33. Wymaganie/oczekiwanie sprawności fizycznej, a płeć respondentów

| II fala badania | Kobieta | Mężczyzna | Ogółem |
|-----------------|-------------|-------------|--------|
| Tak | 92 [41,1%] | 148 [53,6%] | 240 |
| Nie | 132 [58,9%] | 128 [46,4%] | 260 |
| Ogółem | 224 | 276 | 500 |

Wynik testu [$\chi^2(1) = 7,81$; $p < 0,05$], siła związku V Kramera=0,125

Tabela 34. Wymaganie/oczekiwanie znajomość podstaw obsługi komputera, a wiek respondentów

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-----------------|-------------|------------|--------|
| do 24 lat | 10 [83,3%] | 2 [16,7%] | 12 |
| 25-34 lata | 116 [86,6%] | 18 [13,4%] | 134 |
| 35-44 lata | 130 [83,9%] | 25 [16,1%] | 155 |
| 45-54 lata | 77 [66,4%] | 39 [33,6%] | 116 |
| 55-64 lata | 43 [55,1%] | 35 [44,9%] | 78 |
| 65 lat i więcej | 3 [60%] | 2 [40%] | 5 |
| Ogółem | 379 | 121 | 500 |

Wynik testu [$\chi^2(5) = 38,8$; $p < 0,05$], siła związku V Kramera=0,279

Tabela 35. Wymaganie/oczekiwanie znajomości języka angielskiego, a wiek respondentów

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-----------------|------------|-------------|--------|
| do 24 lat | 6 [50%] | 6 [50%] | 12 |
| 25-34 lata | 39 [29,1%] | 95 [70,9%] | 134 |
| 35-44 lata | 37 [23,9%] | 118 [76,1%] | 155 |
| 45-54 lata | 18 [15,5%] | 98 [84,5%] | 116 |
| 55-64 lata | 5 [6,4%] | 73 [93,6%] | 78 |

WSZECHESTRONNA ANALIZA RYNKU PRACY – DIAGNOZA I PROGNOZA

| | | | |
|-----------------|--------|----------|-----|
| 65 lat i więcej | 0 [0%] | 5 [100%] | 5 |
| Ogółem | 105 | 395 | 500 |

Wynik testu [χ^2 (5) = 25,6; $p < 0,05$], siła związku V Kramera=0,226

Tabela 36. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności wykonywania zaawansowanych obliczeń, a wiek respondentów

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-----------------|------------|------------|--------|
| do 24 lat | 0 [0%] | 12 [100%] | 12 |
| 25-34 lata | 46 [34,3%] | 88 [65,7%] | 134 |
| 35-44 lata | 60 [38,7%] | 95 [61,3%] | 155 |
| 45-54 lata | 40 [34,5%] | 76 [65,5%] | 116 |
| 55-64 lata | 30 [38,5%] | 48 [61,5%] | 78 |
| 65 lat i więcej | 4 [80%] | 1 [20%] | 5 |
| Ogółem | 180 | 320 | |

Wynik testu [χ^2 (5) = 11,93; $p < 0,05$], siła związku V Kramera=0,154

Tabela 37. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności zarządzania zespołem, a wiek respondentów

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-----------------|------------|------------|--------|
| do 24 lat | 1 [8,3%] | 11 [91,7%] | 12 |
| 25-34 lata | 37 [27,6%] | 97 [72,4%] | 134 |
| 35-44 lata | 68 [43,9%] | 87 [56,1%] | 155 |
| 45-54 lata | 54 [46,6%] | 62 [53,4%] | 116 |
| 55-64 lata | 37 [47,4%] | 41 [52,6%] | 78 |
| 65 lat i więcej | 3 [60%] | 2 [40%] | 5 |
| Ogółem | 200 | 300 | 500 |

Wynik testu [χ^2 (5) = 19,26; $p < 0,05$], siła związku V Kramera=0,196

Tabela 38. Wymaganie/oczekiwanie znajomości podstaw obsługi komputera, a wykształcenie respondentów

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|-------------|------------|--------|
| podstawowe/gimnazjalne | 1 [14,3%] | 6 [85,7%] | 7 |
| zasadnicze zawodowe | 8 [40%] | 12 [60%] | 20 |
| średni ogólnokształcące | 48 [73,8%] | 17 [26,2%] | 65 |
| średnie zawodowe | 84 [64,1%] | 47 [35,9%] | 131 |
| pomaturalne/policealne | 13 [86,7%] | 2 [13,3%] | 15 |
| wyższe zawodowe | 42 [89,4%] | 5 [10,6%] | 47 |
| wyższe magisterskie | 183 [85,1%] | 32 [14,9%] | 215 |

Wynik testu [χ^2 (7) = 55,45; $p < 0,05$], siła związku V Kramera=0,333

Tabela 39. Wymaganie/oczekiwanie posiadania prawa jazdy kat. C, a wykształcenie respondentów

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|-----------|-------------|--------|
| podstawowe/gimnazjalne | 1 [14,3%] | 6 [85,7%] | 7 |
| zasadnicze zawodowe | 3 [15%] | 17 [85%] | 20 |
| średni ogólnokształcące | 4 [6,2%] | 61 [93,8%] | 65 |
| średnie zawodowe | 7 [5,3%] | 124 [94,7%] | 131 |
| pomaturalne/policealne | 0 [0%] | 15 [100%] | 15 |
| wyższe zawodowe | 1 [2,1%] | 46 [97,9%] | 47 |
| wyższe magisterskie | 3 [1,4%] | 212 [98,6%] | 215 |

Wynik testu [χ^2 (7) = 15,2; $p < 0,05$], siła związku V Kramera=0,174

Tabela 40. Wymaganie/oczekiwanie posiadania prawa jazdy kat. C+E, a wykształcenie respondentów

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|-----------|-------------|--------|
| podstawowe/gimnazjalne | 1 [14,3%] | 6 [85,7%] | 7 |
| zasadnicze zawodowe | 2 [10%] | 18 [90%] | 20 |
| średni ogólnokształcące | 2 [3,1%] | 63 [96,9%] | 65 |
| średnie zawodowe | 4 [3,1%] | 127 [96,9%] | 131 |
| pomaturalne/policealne | 0 [0%] | 15 [100%] | 15 |
| wyższe zawodowe | 1 [2,1%] | 46 [97,9%] | 47 |
| wyższe magisterskie | 1 [0,5%] | 214 [99,5%] | 215 |

Wynik testu [χ^2 (7) = 14,43 $p < 0,05$], siła związku V Kramera=0,170

Tabela 41. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności obsługi urządzeń biurowych, a wykształcenie respondentów

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|-------------|------------|--------|
| podstawowe/gimnazjalne | 2 [28,6%] | 5 [71,4%] | 7 |
| zasadnicze zawodowe | 3 [15%] | 17 [85%] | 20 |
| średni ogólnokształcące | 43 [66,2%] | 22 [33,8%] | 65 |
| średnie zawodowe | 79 [60,3%] | 52 [39,7%] | 131 |
| pomaturalne/policealne | 11 [73,3%] | 4 [26,7%] | 15 |
| wyższe zawodowe | 33 [70,2%] | 14 [29,8%] | 47 |
| wyższe magisterskie | 139 [65,3%] | 76 [34,7%] | 215 |

Wynik testu $\chi^2 (7) = 29,094$ $p < 0,05$, siła związku V Kramera=0,241

Tabela 42. Wymaganie/oczekiwanie znajomości przepisów prawa, a wykształcenie respondentów

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|------------|------------|--------|
| podstawowe/gimnazjalne | 1 [14,3%] | 6 [85,7%] | 7 |
| zasadnicze zawodowe | 2 [10%] | 18 [90%] | 20 |
| średni ogólnokształcące | 18 [27,7%] | 47 [72,3%] | 65 |
| średnie zawodowe | 50 [38,2%] | 81 [61,8%] | 131 |
| pomaturalne/policealne | 10 [66,7%] | 5 [33,3%] | 15 |
| wyższe zawodowe | 28 [59,6%] | 19 [40,4%] | 47 |
| wyższe magisterskie | 114 [53%] | 101 [47%] | 215 |

Wynik testu $\chi^2 (7) = 35,41$ $p < 0,05$, siła związku V Kramera=0,266

Tabela 43. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności organizowania i prowadzenia prac biurowych, a wykształcenie respondentów

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|-------------|------------|--------|
| podstawowe/gimnazjalne | 3 [42,9%] | 4 [57,1%] | 7 |
| zasadnicze zawodowe | 2 [10%] | 18 [90%] | 20 |
| średni ogólnokształcące | 30 [46,2%] | 35 [53,8%] | 65 |
| średnie zawodowe | 67 [51,1%] | 64 [48,9%] | 131 |
| pomaturalne/policealne | 11 [73,3%] | 4 [26,7%] | 15 |
| wyższe zawodowe | 24 [51,1%] | 23 [48,9%] | 47 |
| wyższe magisterskie | 131 [60,9%] | 84 [39,1%] | 215 |

Wynik testu $\chi^2 (7) = 24,6$ $p < 0,05$, siła związku V Kramera=0,266

Tabela 44. Wymaganie/oczekiwanie łatwości w nawiązywaniu kontaktów z współpracownikami/klientami, a wykształcenie respondentów

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|-------------|------------|--------|
| podstawowe/gimnazjalne | 3 [42,9%] | 4 [57,1%] | 7 |
| zasadnicze zawodowe | 10 [50%] | 10 [50%] | 20 |
| średni ogólnokształcące | 48 [73,8%] | 17 [26,2%] | 65 |
| średnie zawodowe | 103 [78,6%] | 17 [26,2%] | 131 |
| pomaturalne/policealne | 12 [80%] | 3 [20%] | 15 |
| wyższe zawodowe | 41 [87,2%] | 6 [12,8%] | 47 |
| wyższe magisterskie | 179 [83,3%] | 36 [16,7%] | 215 |

Wynik testu $\chi^2 (7) = 22,5$ $p < 0,05$, siła związku V Kramera=0,212

Tabela 45. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności analizy faktów i logicznego myślenia, a wykształcenie respondentów

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|-------------|------------|--------|
| podstawowe/gimnazjalne | 2 [28,6%] | 5 [71,4%] | 7 |
| zasadnicze zawodowe | 10 [50%] | 10 [50%] | 20 |
| średni ogólnokształcące | 54 [83,1%] | 11 [16,9%] | 65 |
| średnie zawodowe | 95 [72,5%] | 36 [27,5%] | 131 |
| pomaturalne/policealne | 13 [86,7%] | 2 [13,3%] | 15 |
| wyższe zawodowe | 40 [85,1%] | 7 [14,9%] | 47 |
| wyższe magisterskie | 178 [82,8%] | 37 [17,2%] | 215 |

Wynik testu $\chi^2 (7) = 28$ $p < 0,05$, siła związku V Kramera=0,236

Tabela 46. Wymaganie/oczekiwanie sprawności fizycznej, a wykształcenie respondentów

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|------------|-------------|--------|
| podstawowe/gimnazjalne | 3 [42,9%] | 4 [57,1%] | 7 |
| zasadnicze zawodowe | 14 [70%] | 6 [30%] | 20 |
| średni ogólnokształcące | 33 [50,8%] | 32 [49,2%] | 65 |
| średnie zawodowe | 76 [58%] | 55 [42%] | 131 |
| pomaturalne/policealne | 8 [53,3%] | 7 [46,7%] | 15 |
| wyższe zawodowe | 27 [57,4%] | 20 [42,6%] | 47 |
| wyższe magisterskie | 79 [36,7%] | 134 [63,3%] | 215 |

Wynik testu $[\chi^2 (7) = 28 p < 0,05]$, siła związku V Kramera=0,236

Tabela 47. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności obsługi komputera wg wybranych branż

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|------------|------------|--------|
| administracja publiczna | 26 [83,9%] | 5 [16,1%] | 31 |
| budownictwo | 34 [79,1%] | 9 [20,9%] | 43 |
| edukacja | 33 [62,3%] | 20 [37,7%] | 53 |
| finanse | 47 [85,5%] | 8 [14,5%] | 55 |
| handel | 69 [83,1%] | 14 [16,9%] | 83 |
| służba zdrowia | 18 [64,3%] | 10 [35,7%] | 28 |
| usługi | 54 [68,4%] | 25 [31,6%] | 79 |
| kultura i sztuka | 15 [71,4%] | 6 [28,6%] | 21 |

Wynik testu $[\chi^2 (7) = 16,23 p < 0,05]$, siła związku V Kramera=0,203

2. Wyniki testów chi-kwadrat dotyczące wybranych kwalifikacji i umiejętności, jakie były wymagane na stanowisko, na którym aktualnie są zatrudnieni respondenci wg najliczniej reprezentowanych branż (analiza str. 42)

Tabela 48. Wymaganie/oczekiwanie posiadania prawo jazdy kat. B, wg wybranych branż

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|------------|------------|--------|
| administracja publiczna | 9 [29%] | 22 [71%] | 31 |
| budownictwo | 23 [53,5%] | 20 [46,5%] | 43 |
| edukacja | 10 [18,9%] | 43 [81,1%] | 53 |
| finanse | 17 [30,9%] | 38 [69,1%] | 55 |
| handel | 30 [36,1%] | 53 [63,9%] | 83 |
| służba zdrowia | 4 [14,3%] | 24 [85,7%] | 28 |
| usługi | 32 [40,5%] | 47 [59,5%] | 79 |
| kultura i sztuka | 2 [9,5%] | 19 [90,5%] | 21 |

Wynik testu $[\chi^2 (7) = 25,53 p < 0,05]$, siła związku V Kramera=0,255

Tabela 49. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności obsługi urządzeń biurowych, wg wybranych branż

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|------------|------------|--------|
| administracja publiczna | 23 [74,2%] | 8 [25,8%] | 31 |
| budownictwo | 26 [60,5%] | 17 [39,5%] | 43 |
| edukacja | 28 [52,8%] | 25 [47,2%] | 53 |
| finanse | 42 [76,4%] | 13 [23,6%] | 55 |
| handel | 54 [65,1%] | 29 [34,9%] | 83 |
| służba zdrowia | 14 [50%] | 14 [50%] | 28 |
| usługi | 48 [60,8%] | 31 [39,2%] | 79 |
| kultura i sztuka | 9 [42,9%] | 12 [57,1%] | 21 |

Wynik testu $[\chi^2 (7) = 14,078 p < 0,05]$, siła związku V Kramera=0,189

Tabela 50. Wymaganie/oczekiwanie znajomości przepisów prawa, wg wybranych branż

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|------------|------------|--------|
| administracja publiczna | 20 [64,5%] | 11 [35,5%] | 31 |
| budownictwo | 23 [53,5%] | 20 [46,5%] | 43 |
| edukacja | 22 [41,5%] | 31 [58,5%] | 53 |
| finanse | 40 [72,7%] | 15 [27,3%] | 55 |

WSZECHESTRONNA ANALIZA RYNKU PRACY – DIAGNOZA I PROGNOZA

| | | | |
|------------------|------------|------------|----|
| handel | 25 [30,1%] | 58 [69,9%] | 83 |
| służba zdrowia | 12 [42,9%] | 16 [57,1%] | 28 |
| usługi | 28 [35,4%] | 51 [64,6%] | 79 |
| kultura i sztuka | 8 [38,1%] | 13 [61,9%] | 21 |

Wynik testu [χ^2 (7) = 34,11 p<0,05], siła związku V Kramera=0,295

Tabela 51. Wymaganie/oczekiwanie znajomości księgowości, wg wybranych branż

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|------------|------------|--------|
| administracja publiczna | 17 [54,8%] | 14 [45,2%] | 31 |
| budownictwo | 23 [53,5%] | 20 [46,5%] | 43 |
| edukacja | 8 [15,1%] | 45 [84,9%] | 53 |
| finanse | 40 [72,7%] | 15 [27,3%] | 55 |
| handel | 28 [33,7%] | 55 [66,3%] | 83 |
| służba zdrowia | 4 [14,3%] | 24 [85,7%] | 28 |
| usługi | 25 [31,6%] | 54 [68,4%] | 79 |
| kultura i sztuka | 5 [23,8%] | 16 [76,2%] | 21 |

Wynik testu [χ^2 (7) = 58,43 p<0,05], siła związku V Kramera=0,386

Tabela 52. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności wykonywania prostych rachunków, wg wybranych branż

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|------------|------------|--------|
| administracja publiczna | 21 [67,7%] | 10 [32,3%] | 31 |
| budownictwo | 31 [72,1%] | 12 [27,9%] | 43 |
| edukacja | 21 [39,6%] | 32 [60,4%] | 53 |
| finanse | 48 [87,3%] | 7 [12,7%] | 55 |
| handel | 52 [62,7%] | 31 [37,3%] | 83 |
| służba zdrowia | 16 [57,1%] | 12 [42,9%] | 28 |
| usługi | 46 [58,2%] | 33 [41,8%] | 79 |
| kultura i sztuka | 5 [23,8%] | 16 [76,2%] | 21 |

Wynik testu [χ^2 (7) = 41,72 p<0,05], siła związku V Kramera=0,326

Tabela 53. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności wykonywania zaawansowanych obliczeń, wg wybranych branż

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|------------|------------|--------|
| administracja publiczna | 14 [45,2%] | 17 [54,8%] | 31 |
| budownictwo | 20 [46,5%] | 23 [53,5%] | 43 |
| edukacja | 7 [13,2%] | 46 [86,8%] | 53 |
| finanse | 33 [60%] | 22 [40%] | 55 |
| handel | 35 [42,2%] | 48 [57,8%] | 83 |
| służba zdrowia | 5 [17,9%] | 23 [82,1%] | 28 |
| usługi | 24 [30,4%] | 55 [69,6%] | 79 |
| kultura i sztuka | 2 [9,5%] | 19 [90,5%] | 21 |

Wynik testu [χ^2 (7) = 41,9 p<0,05], siła związku V Kramera=0,327

Tabela 54. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności organizowania i prowadzenia prac biurowych, wg wybranych branż

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|------------|------------|--------|
| administracja publiczna | 22 [71%] | 9 [29%] | 31 |
| budownictwo | 27 [62,8%] | 16 [37,2%] | 43 |
| edukacja | 16 [30,2%] | 37 [69,8%] | 53 |
| finanse | 43 [78,2%] | 12 [21,8%] | 55 |
| handel | 44 [53%] | 39 [47%] | 83 |
| służba zdrowia | 10 [35,7%] | 18 [64,3%] | 28 |
| usługi | 37 [46,8%] | 42 [53,2%] | 79 |
| kultura i sztuka | 7 [33,3%] | 14 [66,7%] | 21 |

Wynik testu [χ^2 (7) = 38,47; p<0,05], siła związku V Kramera=0,313

Tabela 55. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności organizowania i prowadzenia prac biurowych, wg wybranych branż

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|------------|------------|--------|
| administracja publiczna | 22 [71%] | 9 [29%] | 31 |
| budownictwo | 27 [62,8%] | 16 [37,2%] | 43 |

WSZECHSTRONNA ANALIZA RYNKU PRACY – DIAGNOZA I PROGNOZA

| | | | |
|------------------|------------|------------|----|
| edukacja | 16 [30,2%] | 37 [69,8%] | 53 |
| finanse | 43 [78,2%] | 12 [21,8%] | 55 |
| handel | 44 [53%] | 39 [47%] | 83 |
| szkolenia | 10 [35,7%] | 18 [64,3%] | 28 |
| usługi | 37 [46,8%] | 42 [53,2%] | 79 |
| kultura i sztuka | 7 [33,3%] | 14 [66,7%] | 21 |

Wynik testu [χ^2 (7) = 38,47; p<0,05], siła związku V Kramera=0,313

3. Wyniki testów chi-kwadrat dotyczące wybranych kwalifikacji i umiejętności, jakie powinny posiadać osoby starające się o przyjęcie do pracy w miejscach zatrudnienia respondentów, na którym aktualnie są zatrudnieni respondenci wg najliczniej reprezentowanych branż (analiza str. 46)

Tabela 56. Wymaganie/oczekiwanie od potencjalnych pracowników odpowiedniego wykształcenia wg wybranych branż

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|------------|------------|--------|
| administracja publiczna | 29 [93,5%] | 2 [6,5%] | 31 |
| budownictwo | 29 [67,4%] | 14 [32,6%] | 43 |
| edukacja | 51 [96,2%] | 2 [3,8%] | 53 |
| finanse | 49 [89,1%] | 6 [10,9%] | 55 |
| handel | 62 [74,7%] | 21 [25,3%] | 83 |
| szkolenia | 26 [92,9%] | 2 [7,1%] | 28 |
| usługi | 55 [69,6%] | 24 [30,4%] | 79 |
| kultura i sztuka | 21 [100%] | 0 [0%] | 21 |

Wynik testu [χ^2 (7) = 36,06; p<0,05], siła związku V Kramera=0,303

Tabela 57. Wymaganie/oczekiwanie od potencjalnych pracowników odnośnie umiejętności korzystania z komputera i Internetu i/lub innych urządzeń biurowych wg wybranych branż

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|------------|------------|--------|
| administracja publiczna | 29 [93,5%] | 2 [6,5%] | 31 |
| budownictwo | 29 [67,4%] | 14 [32,6%] | 43 |
| edukacja | 47 [88,7%] | 6 [11,3%] | 53 |
| finanse | 53 [96,4%] | 2 [3,6%] | 55 |
| handel | 73 [88%] | 10 [12%] | 83 |
| szkolenia | 21 [75%] | 7 [25%] | 28 |
| usługi | 53 [67,1%] | 26 [32,9%] | 79 |
| kultura i sztuka | 21 [100%] | 0 [0%] | 21 |

Wynik testu [χ^2 (7) = 39,1; p<0,05], siła związku V Kramera=0,315

Tabela 58. Wymaganie/oczekiwanie od potencjalnych pracowników odnośnie znajomości języka obcego wg wybranych branż

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|------------|------------|--------|
| administracja publiczna | 7 [22,6%] | 24 [77,4%] | 31 |
| budownictwo | 10 [23,3%] | 33 [76,7%] | 43 |
| edukacja | 33 [62,3%] | 20 [37,7%] | 53 |
| finanse | 20 [36,4%] | 35 [63,6%] | 55 |
| handel | 22 [26,5%] | 61 [73,5%] | 83 |
| szkolenia | 8 [28,6%] | 20 [71,4%] | 28 |
| usługi | 31 [39,2%] | 48 [60,8%] | 79 |
| kultura i sztuka | 9 [42,9%] | 12 [57,1%] | 21 |

Wynik testu [χ^2 (7) = 26,13; p<0,05], siła związku V Kramera=0,258

Tabela 59. Wymaganie/oczekiwanie od potencjalnych pracowników odnośnie znajomości przepisów prawa wg wybranych branż

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|------------|------------|--------|
| administracja publiczna | 23 [74,2%] | 8 [25,8%] | 31 |
| budownictwo | 21 [48,8%] | 22 [51,2%] | 43 |
| edukacja | 30 [56,6%] | 23 [43,4%] | 53 |

WSZECHESTRONNA ANALIZA RYNKU PRACY – DIAGNOZA I PROGNOZA

| | | | |
|------------------|------------|------------|----|
| finanse | 38 [69,1%] | 17 [30,9%] | 55 |
| handel | 28 [33,7%] | 55 [66,3%] | 83 |
| służba zdrowia | 16 [57,1%] | 12 [66,3%] | 28 |
| usługi | 30 [38%] | 49 [62%] | 79 |
| kultura i sztuka | 10 [47,6%] | 11 [52,4%] | 21 |

Wynik testu [χ^2 (7) = 30,2; p<0,05], siła związku V Kramera=0,277

Tabela 60. Wymaganie/oczekiwane od potencjalnych pracowników odnośnie umiejętności obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń wg wybranych branż

| II fala badania | Tak | Nie | Ogółem |
|-------------------------|------------|------------|--------|
| administracja publiczna | 12 [38,7%] | 19 [61,3%] | 31 |
| budownictwo | 27 [62,8%] | 16 [37,2%] | 43 |
| edukacja | 20 [37,7%] | 33 [62,3%] | 53 |
| finanse | 12 [21,8%] | 43 [78,2%] | 55 |
| handel | 32 [38,6%] | 51 [61,4%] | 83 |
| służba zdrowia | 18 [64,3%] | 10 [35,7%] | 28 |
| usługi | 39 [49,4%] | 40 [50,6%] | 79 |
| kultura i sztuka | 7 [33,3%] | 14 [66,7%] | 21 |

Wynik testu [χ^2 (7) = 25,8; p<0,05], siła związku V Kramera=0,256

Spis tabel

| | |
|--|-----|
| Tabela 1. Struktura próby badawczej..... | 18 |
| Tabela 2. Podejmowanie działalności gospodarczej w przeszłości, a wybrane zmienne metryczkowe | 29 |
| Tabela 3. Charakter wykonywanej pracy, a wybrane zmienne metryczkowe | 32 |
| Tabela 4. Możliwość wykorzystania zdobytych umiejętności w obecnym miejscu pracy w innych, wg miejsca zamieszkania i wykształcenia | 43 |
| Tabela 5. Znajomości, jako czynnik, którzy przesądził o zatrudnieniu respondenta | 44 |
| Tabela 6. Podnoszenie kwalifikacji w ciągu ostatnich 10 lat wg wybranych zmiennych metryczkowych..... | 50 |
| Tabela 7. Podnoszenie kwalifikacji i umiejętności w najbliższym czasie wg wybranych zmiennych metryczkowych | 51 |
| Tabela 8. Podnoszenie kwalifikacji i umiejętności w najbliższym czasie wg wybranych zmiennych metryczkowych..... | 52 |
| Tabela 9. Podnoszenie kwalifikacji i umiejętności w najbliższym czasie wg wybranych zmiennych metryczkowych..... | 53 |
| Tabela 10. Plany odnośnie zmiany miejsca zatrudnienia wg wieku respondentów | 55 |
| Tabela 11. Chęć otworzenia własnej działalności gospodarczej wg miejsca zamieszkania | 56 |
| Tabela 12. Stopień pewności utrzymania aktualnego zatrudnienia wg miejsca zamieszkania | 57 |
| Tabela 13. Stopień pewności otrzymania i utrzymania zatrudnienia w dowolnym/inym miejscu pracy wg miejsca zamieszkania..... | 57 |
| Tabela 14. Słaba kondycja finansowa firmy jako główne źródło obaw o utrzymanie zatrudnienia wg miejsca zamieszkania . | 59 |
| Tabela 15. Ocena własnego potencjału na rynku pracy wg wybranych zmiennych metryczkowych | 63 |
| Tabela 16. Możliwość zmiany pracy na lepiej płatną wg wybranych zmiennych metryczkowych | 64 |
| Tabela 17. Możliwość zmiany pracy na lepiej płatną wg wybranych zmiennych metryczkowych | 64 |
| Tabela 18. Możliwość zmiany pracy na dającą więcej satysfakcji wg wybranych zmiennych metryczkowych | 65 |
| Tabela 19. Możliwość zmiany pracy na dającą więcej satysfakcji wg wybranych zmiennych metryczkowych | 65 |
| Tabela 20. Podnoszenie kwalifikacji w przeszłości a płeć samozatrudnionych | 77 |
| Tabela 21. Podnoszenie kwalifikacji w przeszłości a wiek samozatrudnionych | 78 |
| Tabela 22. Podnoszenie kwalifikacji w przeszłości a profil działalności osób samozatrudnionych | 78 |
| Tabela 23. Ocena potencjału rozwojowego prowadzonej działalności a profil działalności osób samozatrudnionych | 86 |
| Tabela 24. Ocena potencjału rozwojowego prowadzonej działalności a wiek osób samozatrudnionych | 86 |
| Tabela 25. Zapotrzebowanie na nowoczesne rozwiązania technologiczne a profil działalności osób samozatrudnionych..... | 92 |
| Tabela 26. Plany w zakresie uzupełnienia swoich kwalifikacji i umiejętności a profil działalności osób samozatrudnionych .. | 97 |
| Tabela 27. Plany w zakresie uzupełnienia swoich kwalifikacji i umiejętności a poziom wykształcenia osób samozatrudnionych | 97 |
| Tabela 28. Plany w zakresie uzupełnienia swoich kwalifikacji i umiejętności a wiek osób samozatrudnionych | 98 |
| Tabela 29. Jak Pan/i sądzi, co przesądziło o tym, iż został/a Pan/i zatrudniona na aktualnym stanowisku pracy? – odpowiednie wykształcenie | 123 |
| Tabela 30. Wymaganie/oczekiwanie posiadania prawo jazdy kat. B, a płeć respondentów | 137 |
| Tabela 31. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń, a płeć respondentów | 137 |
| Tabela 32. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności wykonywania prostych rachunków, a płeć respondentów | 137 |
| Tabela 33. Wymaganie/oczekiwanie sprawności fizycznej, a płeć respondentów | 137 |
| Tabela 34. Wymaganie/oczekiwanie znajomości podstaw obsługi komputera, a wiek respondentów | 137 |
| Tabela 35. Wymaganie/oczekiwanie znajomości języka angielskiego, a wiek respondentów | 137 |
| Tabela 36. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności wykonywania zaawansowanych obliczeń, a wiek respondentów | 138 |
| Tabela 37. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności zarządzania zespołem, a wiek respondentów | 138 |
| Tabela 38. Wymaganie/oczekiwanie znajomości podstaw obsługi komputera, a wykształcenie respondentów | 138 |
| Tabela 39. Wymaganie/oczekiwanie posiadania prawa jazdy kat. C, a wykształcenie respondentów | 138 |
| Tabela 40. Wymaganie/oczekiwanie posiadania prawa jazdy kat. C+E, a wykształcenie respondentów | 138 |
| Tabela 41. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności obsługi urządzeń biurowych, a wykształcenie respondentów | 139 |
| Tabela 42. Wymaganie/oczekiwanie znajomości przepisów prawa, a wykształcenie respondentów | 139 |
| Tabela 43. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności organizowania i prowadzenia prac biurowych, a wykształcenie respondentów..... | 139 |
| Tabela 44. Wymaganie/oczekiwanie łatwości w nawiązywaniu kontaktów z współpracownikami/klientami, a wykształcenie respondentów..... | 139 |

| | |
|--|-----|
| Tabela 45. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności analizy faktów i logicznego myślenia, a wykształcenie respondentów ... | 139 |
| Tabela 46. Wymaganie/oczekiwanie sprawności fizycznej, a wykształcenie respondentów | 140 |
| Tabela 47. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności obsługi komputera wg wybranych branż..... | 140 |
| Tabela 48. Wymaganie/oczekiwanie posiadania prawo jazdy kat. B, wg wybranych branż | 140 |
| Tabela 49. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności obsługi urządzeń biurowych, wg wybranych branż..... | 140 |
| Tabela 50. Wymaganie/oczekiwanie znajomości przepisów prawa, wg wybranych branż | 140 |
| Tabela 51. Wymaganie/oczekiwanie znajomości księgowości, wg wybranych branż..... | 141 |
| Tabela 52. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności wykonywania prostych rachunków, wg wybranych branż..... | 141 |
| Tabela 53. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności wykonywania zaawansowanych obliczeń, wg wybranych branż | 141 |
| Tabela 54. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności organizowania i prowadzenia prac biurowych, wg wybranych branż | 141 |
| Tabela 55. Wymaganie/oczekiwanie umiejętności organizowania i prowadzenia prac biurowych, wg wybranych branż | 141 |
| Tabela 56. Wymaganie/oczekiwanie od potencjalnych pracowników odpowiedniego wykształcenia wg wybranych branż.. | 142 |
| Tabela 57. Wymaganie/oczekiwanie od potencjalnych pracowników odnośnie umiejętności korzystania z komputera i Internetu i/lub innych urządzeń biurowych wg wybranych branż | 142 |
| Tabela 58. Wymaganie/oczekiwanie od potencjalnych pracowników odnośnie znajomości języka obcego wg wybranych branż | 142 |
| Tabela 59. Wymaganie/oczekiwanie od potencjalnych pracowników odnośnie znajomości przepisów prawa wg wybranych branż | 142 |
| Tabela 60. Wymaganie/oczekiwanie od potencjalnych pracowników odnośnie umiejętności obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń wg wybranych branż | 143 |

Spis wykresów

| | |
|---|----|
| Wykres 1. Płeć respondentów | 20 |
| Wykres 2. Podregion, który zamieszkują respondenci | 20 |
| Wykres 3. Profil działalności instytucji/firmy, w której zatrudnieni są respondenci..... | 21 |
| Wykres 4. Wiek respondentów..... | 22 |
| Wykres 5. Miejsce zatrudnienia respondentów | 22 |
| Wykres 6. Wykształcenie respondentów | 23 |
| Wykres 7. Wykształcenie, a wiek respondentów | 23 |
| Wykres 8. Profil kształcenia respondentów | 24 |
| Wykres 9. Łączny okres zatrudnienia respondentów na podstawie umowy o pracę | 25 |
| Wykres 10. Łączny okres zatrudnienia respondentów na podstawie umów cywilnoprawnych | 25 |
| Wykres 11. Liczba wszystkich dotychczasowych miejsc pracy, w których byli zatrudnieni respondenci na podstawie umowy o pracę | 26 |
| Wykres 12. Liczba wszystkich dotychczasowych miejsc pracy, w których byli zatrudnieni respondenci na podstawie umów cywilnoprawnych | 26 |
| Wykres 13. Łączny okres pozostawania bez pracy, mimo gotowości do jej podjęcia | 27 |
| Wykres 14. Jak długo pozostawał/a Pan/i bez pracy tuż przed objęciem aktualnego stanowiska? | 27 |
| Wykres 15. W ilu procesach rekrutacyjnych brał/a Pan/i udział w tym czasie (z wyłączeniem tego na aktualne stanowisko)? | 28 |
| Wykres 16. Deklaracje respondentów odnośnie prowadzenia działalności gospodarczej | 28 |
| Wykres 17. Okres prowadzenia działalności gospodarczej | 29 |
| Wykres 18. Profil prowadzonej działalności gospodarczej..... | 30 |
| Wykres 19. Przyczyny zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej | 31 |
| Wykres 20. Ranga obecnego stanowiska pracy respondenta | 31 |
| Wykres 21. Ranga stanowiska pracy, a wiek respondentów | 32 |
| Wykres 22. Charakter wykonywanej przez respondenta pracy | 32 |
| Wykres 23. Forma zatrudnienia respondentów | 33 |
| Wykres 24. Wymiar czasu pracy respondentów | 33 |
| Wykres 25. Staż w obecnym miejscu pracy respondenta | 34 |

| | |
|---|----|
| Wykres 26. Staż w obecnym miejscu pracy respondentów, miejsce zamieszkania | 34 |
| Wykres 27. Liczba pracowników w instytucji/firmie, w której są aktualnie zatrudnieni respondenci | 35 |
| Wykres 28. Forma własnościowa firm/instytucji, w które są zatrudnieni respondenci | 35 |
| Wykres 29. Sposób pozyskania informacji na temat wolnego miejsca pracy, na którym aktualnie zatrudnieni są respondenci | 36 |
| Wykres 30. Sposób pozyskania informacji na temat wolnego miejsca pracy, a wiek respondentów | 37 |
| Wykres 31. Etapy procesu rekrutacyjnego, w których brali udział respondenci, starając się o przyjęcie na aktualne miejsce pracy | 37 |
| Wykres 32. Wykształcenie wymagane na aktualnie zajmowane przez respondentów stanowisko | 38 |
| Wykres 33. Doświadczenie zawodowe wymagane na aktualnie zajmowane przez respondentów stanowisko | 38 |
| Wykres 34. Certyfikaty i/lub uprawnienia wymagane na aktualnie zajmowane przez respondentów stanowisko | 39 |
| Wykres 35. Kwalifikacje i umiejętności ogólne wymagane na aktualnie zajmowane przez respondentów stanowisko | 40 |
| Wykres 36. Umiejętności personalne (szczegółowo) wymagane na aktualnie zajmowane przez respondentów stanowisko | 41 |
| Wykres 37. Możliwość wykorzystania w innym miejscu zatrudnienia umiejętności zdobytych w obecnym miejscu pracy | 43 |
| Wykres 38. Czynniki, które przesądziły o tym, że respondent został zatrudniony na aktualnym stanowisku pracy | 44 |
| Wykres 39. Deklaracje respondentów odnośnie tego, czy w firmach/instytucjach, w których są zatrudnieni występuje zapotrzebowanie na innych pracowników | 45 |
| Wykres 40. Cechy, które w opinii respondentów powinna posiadać osoba starająca się o przyjęcie do pracy w ich firmach/instytucjach | 46 |
| Wykres 41. Ocena różnych aspektów wykonywanej pracy | 47 |
| Wykres 42. Deklaracje respondentów odnośnie nierównego traktowania pracowników w firmach/instytucjach, w których są zatrudnieni | 47 |
| Wykres 43. Powody odczuwanego nierównego traktowania pracowników | 48 |
| Wykres 44. Podejmowanie inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności w ciągu ostatnich 10 lat (inne niż podnoszenie poziomu wykształcenia) | 49 |
| Wykres 45. Podejmowane inicjatywy związanej z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności | 49 |
| Wykres 46. Czy działania związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności podejmowane były na własny rachunek? ... | 49 |
| Wykres 47. Główne powody podniesienia swoich kwalifikacji i umiejętności | 50 |
| Wykres 48. Deklaracje respondentów odnośnie planów (w najbliższym czasie) związanych z uzupełnieniem kwalifikacji i umiejętności | 51 |
| Wykres 49. Powody, dla których respondenci nie planują podniesienia swoich kwalifikacji i umiejętności | 52 |
| Wykres 50. Powody chęci podniesienia kwalifikacji i umiejętności | 53 |
| Wykres 51. Cele podnoszenia kwalifikacji i umiejętności przez respondentów | 54 |
| Wykres 52. Plany respondentów odnośnie zmiany aktualnego pracodawcy w ciągu najbliższych dwóch lat | 54 |
| Wykres 53. Powody chęci zmiany miejsca zatrudnienia | 55 |
| Wykres 54. Aktywność respondentów w poszukiwaniu pracy/podejmowaniu działań zmierzających do otworzenia własnej działalności gospodarczej | 56 |
| Wykres 55. Stopień pewności utrzymania aktualnego zatrudnienia | 57 |
| Wykres 56. Stopień pewności otrzymania i utrzymania zatrudnienia w dowolnym/inym miejscu pracy | 57 |
| Wykres 57. Deklaracje respondentów odnośnie obaw o utratę pracy | 58 |
| Wykres 58. Czynniki, które przede wszystkim wpływają na to, iż respondenci nie obawiają się utraty pracy | 58 |
| Wykres 59. Źródła obaw respondentów o utratę zatrudnienia | 59 |
| Wykres 60. Czy obawy dotyczące utraty pracy są przed respondentów jedynie odczuwane, czy respondenci wiedzą o możliwości utraty pracy od przełożonych? | 60 |
| Wykres 61. Opinie respondentów odnośnie ekologicznych rozwiązań technologicznych | 60 |
| Wykres 62. Oceny respondentów odnośnie zapotrzebowania rynku na pracowników w zielonych i białych branżach oraz zainteresowanie pracą w nich | 61 |
| Wykres 63. Ocena umiejętności współpracy w grupie i radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych | 62 |
| Wykres 64. Ocena własnego potencjału na rynku pracy | 62 |
| Wykres 65. Jak respondenci oceniają możliwości kształtowania własnej kariery zawodowej? | 62 |
| Wykres 66. Czy respondenci uważają, że w związku z własnymi możliwościami na rynku pracy trudno byłoby zmienić im pracę na dającą lepsze warunki finansowe? | 63 |

| | |
|--|----|
| Wykres 67. Czy respondenci uważają, że w związku z własnymi możliwościami na rynku pracy trudno byłoby zmienić im pracę na dającą większą satysfakcję? | 64 |
| Wykres 68. Płeć respondentów | 71 |
| Wykres 69. Wiek respondentów | 71 |
| Wykres 70. Podregion, który zamieszkują respondenci | 72 |
| Wykres 71. Miejsce prowadzenia działalności przez respondentów [siedziba firmy] | 72 |
| Wykres 72. Wykształcenie respondentów | 73 |
| Wykres 73. Profil szkoły ukończonej przez respondentów | 73 |
| Wykres 74. Łączny okres zatrudnienia respondentów na podstawie umów o pracę | 74 |
| Wykres 75. Łączny okres zatrudnienia respondentów na podstawie umów cywilnoprawnych | 74 |
| Wykres 76. Łączny okres pozostawania przez respondentów bez pracy, mimo gotowości jej podjęcia | 75 |
| Wykres 77. W ilu procesach rekrutacyjnych brał/a Pan/i udział w tym czasie? | 75 |
| Wykres 78. Liczba wszystkich dotychczasowych miejsc pracy, w których respondenci byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę | 76 |
| Wykres 79. Liczba wszystkich dotychczasowych miejsc pracy, w których respondenci byli zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych | 76 |
| Wykres 80. Podejmowanie przez respondentów jakichkolwiek inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności w ciągu ostatnich 10 lat | 77 |
| Wykres 81. Rodzaj podejmowanych inicjatyw związanych z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności | 79 |
| Wykres 82. Główne powody chęci podniesienia kwalifikacji i umiejętności | 79 |
| Wykres 83. Profil prowadzonej działalności gospodarczej | 80 |
| Wykres 84. Przyczyny wyboru określonego profilu działalności gospodarczej | 81 |
| Wykres 85. Określenie stopnia ryzykowności wybranego profilu działalności | 81 |
| Wykres 86. Łączny, nieprzerwany okres prowadzenia aktualnej działalności gospodarczej | 82 |
| Wykres 87. Liczba zmian profilu działalności firmy | 82 |
| Wykres 88. Główny powód rozpoczęcia przez respondentów jednoosobowej działalności gospodarczej | 83 |
| Wykres 89. Otrzymanie jakiegokolwiek wsparcia zewnętrznego przy otwieraniu działalności | 83 |
| Wykres 90. Zakres otrzymanego wsparcia | 83 |
| Wykres 91. Stopień zadowolenia respondentów z różnych aspektów prowadzonej działalności | 84 |
| Wykres 92. Ocena możliwości rozwojowych (potencjału) prowadzonych przez respondentów działalności gospodarczych .. | 85 |
| Wykres 93. Plany respondentów w związku z sytuacją ekonomiczno – gospodarczą w woj. lubelskim oraz w kraju odnośnie prowadzonych działalności gospodarczych w ciągu najbliższych dwóch lat | 87 |
| Wykres 94. Najistotniejsze bariery, z jakimi spotykają się respondenci prowadzący działalność gospodarczą | 87 |
| Wykres 95. Ocena sytuacji ekonomicznej firm respondentów w ciągu najbliższych dwóch lat | 88 |
| Wykres 96. Plany zatrudnieniowe w firmach respondentów w ciągu najbliższych dwóch lat | 88 |
| Wykres 97. Kwalifikacje i umiejętnościami, jakimi powinny cechować się osoby, które respondenci chcieliby zatrudnić | 89 |
| Wykres 98. Umiejętności personalne (szczegółowo), jakimi powinny cechować się osoby, które respondenci chcieliby zatrudnić | 90 |
| Wykres 99. Występowanie zapotrzebowania na nowoczesne rozwiązania technologiczne | 91 |
| Wykres 100. Zapotrzebowanie na nowoczesne rozwiązania technologiczne wg profilu firmy | 91 |
| Wykres 101. Plany respondentów dotyczące zmiany aktualnej formy zatrudnienia w ciągu najbliższych dwóch lat | 93 |
| Wykres 102. Przyczyny chęci zmiany aktualnej formy zatrudnienia | 93 |
| Wykres 103. Aktualne poszukiwanie pracy przez respondentów u innych pracodawców | 94 |
| Wykres 104. Stopień pewności utrzymania działalności gospodarczej w przeciągu 2 kolejnych lat | 94 |
| Wykres 105. Odczuwanie obaw związanych ze zlikwidowaniem działalności gospodarczej | 94 |
| Wykres 106. Główny czynnik, wpływający na to, iż respondenci są pewni utrzymania działalności gospodarczej na rynku .. | 95 |
| Wykres 107. Powody (źródła) obaw związanych ze zlikwidowaniem działalności gospodarczej | 95 |
| Wykres 108. Plany respondentów dotyczące uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności w najbliższym czasie | 96 |
| Wykres 109. Przyczyny braku planów odnośnie uzupełnienia kwalifikacji i umiejętności | 96 |
| Wykres 110. Powody chęci podniesienia przez respondentów kwalifikacji i umiejętności | 96 |
| Wykres 111. Zakres, jaki obejmie podniesienie kwalifikacji i umiejętności | 98 |
| Wykres 112. Zainteresowanie respondentów podniesieniem kwalifikacji w zakresie ekologicznych rozwiązań technologicznych - odpowiedzi „tak” | 99 |

| | |
|--|-----|
| Wykres 113. Podejmowanie działań mających na celu zmniejszenie oddziaływania firmy na środowisko naturalne w firmach badanych osób samozatrudnionych | 99 |
| Wykres 114. Plany respondentów w zakresie wprowadzenia działań mających na celu zmniejszenie oddziaływania firmy na środowisko naturalne | 99 |
| Wykres 115. Przyczyny braku planów wprowadzenia tego typu działań | 100 |
| Wykres 116. Ocena roli kwalifikacji w zakresie ekologicznych rozwiązań technologicznych..... | 100 |
| Wykres 117. Ocena zapotrzebowania rynku pracy i własnych zainteresowań respondentów w zakresie:..... | 101 |
| Wykres 118. Szanse respondentów na zmianę wykonywanego zajęcia na dające a) lepsze warunki finansowe oraz na b) dającą więcej satysfakcji z pracy..... | 102 |
| Wykres 119. Ocena możliwości kształtowania własnej kariery zawodowej | 102 |
| Wykres 120. Ocena umiejętności współpracy w grupie respondentów..... | 103 |
| Wykres 121. Ocena umiejętności radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych respondentów | 103 |
| Wykres 122. Czynniki, które zadecydowały o tym, iż respondenci zostali zatrudnieni na aktualnym stanowisku pracy | 122 |
| Wykres 123. Główne powody rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej wg poziomu posiadanego wykształcenia | 124 |
| Wykres 124. Stopień pewności utrzymania zatrudnienia w przeciągu 2 kolejnych lat | 125 |
| Wykres 125. Staż pracy respondentów, a plany dotyczące uzupełnienia swoich kwalifikacji i umiejętności? [% z odpowiedzi „nie, nie planuję”]..... | 126 |
| Wykres 126. Subiektywna ocena respondentów odnosząca się ich sytuacji na rynku pracy | 127 |
| Wykres 127. Deklaracje respondentów odnośnie obaw o utratę pracy/niepowodzenie działalności, a staż pracy [% z odpowiedzi „zdecydowanie się obawiam” i „raczej się obawiam”] | 128 |
| Wykres 128. Deklaracje respondentów odnośnie podnoszenie i uzupełniania kwalifikacji | 129 |

Narzędzie badawcze

KWESTIONARIUSZ WYWIADU CATI DO II FALI BADANIA

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 dotyczące osób pracujących i samozatrudnionych. Dlatego też zwracam się do Pana/i z prośbą o udział w prowadzonym przez nas badaniu. Jednocześnie pragnę nadmienić, że zosta/a Pan/i wybrany do badania w drodze losowania.

W pierwszej kolejności muszę upewnić się czy spełnia Pan/i warunki do udziału w badaniu. W związku z tym proszę powiedzieć, jakie jest Pana/i źródło utrzymania:

| | |
|---|---|
| 1 | jestem zatrudniony (na podstawie stosunku pracy, powołania, wyboru, mianowania, wykonuję pracę nakładczą, uczę się zawodu otrzymując wynagrodzenie, wykonuję pracę na podstawie umowy o dzieło, zlecenia) |
| 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: proszę zakończyć wywiad. W przypadku, gdy z rozmowy z respondentem wynikać będzie, iż jest zatrudniony nielegalnie proszę zaznaczyć odpowiedź nr.5] |
| 5 | ↳ pracuję bez umowy („na czarno”) |

[ANKIETER: PROSZĘ NIE CZYTAĆ MOŻLIWYCH ODPOWIEDZI, NATOMIAST NA PODSTAWIE ODPOWIEDZI RESPONDENTÓW ZAKWALIFIKOWAĆ DO ODPOWIEDNIEJ PODGRUPY. WAŻNY JEST POWÓD NIESPEŁNIANIA PRZEZ RESPONDENTA WYMOGÓW UDZIAŁU W BADANIU]

Proszę jeszcze 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]

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 uprzedzić, że w celu kontroli, jakości mojej pracy nasza rozmowa będzie nagrywana.

Płeć respondenta

[ANKIETER: proszę zaznaczyć – bez odpytywania respondenta]

| | |
|---|-----------|
| 1 | kobieta |
| 2 | mężczyzna |

Powiat, który zamieszkuje respondent

| | |
|----|--------------------------|
| 1 | Powiat bialski |
| 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 |

Miejsce zamieszkania

| | |
|---|--------|
| 1 | miasto |
| 2 | wieś |

[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) |

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 | matematyczno - fizyczny |
| 8 | społeczny |
| 9 | informatyczny |
| 10 | rolniczy |
| 11 | inne, jakie? |

3. Proszę powiedzieć, jaki jest łączny okres Pana/i zatrudnienia na podstawie umów o pracę?

| | |
|---|--|
| 1 | brak zatrudnienia na podstawie umowy o pracę |
| 2 | do 1 roku |
| 3 | od 1 roku do 2 lat |
| 4 | od 2 do 5 lat |
| 5 | od 5 do 10 lat |
| 6 | od 10 do 20 lat |
| 7 | powyżej 20 lat |

4. Proszę powiedzieć, jaki jest łączny okres Pana/i zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych?

| | |
|---|---|
| 1 | brak zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych |
| 2 | do 1 roku |
| 3 | od 1 roku do 2 lat |
| 4 | od 2 do 5 lat |
| 5 | od 5 do 10 lat |
| 6 | od 10 do 20 lat |
| 7 | powyżej 20 lat |

5. Proszę powiedzieć, jaki był łączny okres pozostawania przez Pana/ią bez pracy, mimo gotowości do jej podjęcia?

| | |
|---|------------------------|
| 1 | zawsze miałem/am pracę |
| 2 | do 3 miesięcy |
| 3 | od 3 do 6 miesięcy |
| 4 | od 6 miesięcy do roku |
| 5 | od roku do 2 lat |
| 6 | od 2 do 5 lat |
| 7 | od 5 do 10 lat |
| 8 | powyżej 10 lat |

6. Jak długo pozostawał/a Pan/i bez pracy tuż przed objęciem aktualnego stanowiska?

| | |
|---|------------------------|
| 1 | zawsze miałem/am pracę |
| 2 | do 3 miesięcy |
| 3 | od 3 do 6 miesięcy |
| 4 | od 6 miesięcy do roku |
| 5 | od roku do 2 lat |

| | |
|---|----------------|
| 6 | od 2 do 5 lat |
| 7 | od 5 do 10 lat |
| 8 | powyżej 10 lat |

7. W ilu procesach rekrutacyjnych brał/a Pan/i udział w tym czasie (z wyłączeniem tego na aktualne stanowisko)?

| | |
|---|-----------------|
| 1 | w żadnym |
| 2 | w jednym |
| 3 | w 2 - 3 |
| 4 | w 4 - 6 |
| 5 | w 7 - 10 |
| 6 | w więcej niż 10 |

8. Proszę wskazać liczbę wszystkich dotychczasowych miejsc pracy (łącznie z obecną), w których był/a Pan/i zatrudniona na podstawie umowy o pracę?
[ANKIETER: miejsca pracy = inni pracodawcy, np. 3 różne firmy]

| | |
|---|--|
| 1 | brak zatrudnienia na podstawie umowy o pracę |
| 2 | 1 miejsce pracy |
| 3 | 2-3 miejsca pracy |
| 4 | 4-6 miejsc pracy |
| 5 | 7-9 miejsc pracy |
| 6 | 10 miejsc pracy i powyżej |

9. Proszę wskazać liczbę wszystkich dotychczasowych miejsc pracy (łącznie z obecną), w których był/a Pan/i zatrudniony/a na podstawie umów cywilnoprawnych?
[ANKIETER: miejsca pracy = inni pracodawcy, np. 3 różne firmy]

| | |
|---|---|
| 1 | brak zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych |
| 2 | 1 miejsce pracy |
| 3 | 2-3 miejsca pracy |
| 4 | 4-6 miejsc pracy |
| 5 | 7-9 miejsc pracy |
| 6 | 10 miejsc pracy i powyżej |

10. Czy prowadził/a Pan/i kiedykolwiek działalność gospodarczą?

| | |
|---|--------------------------------|
| 1 | tak |
| 2 | nie [proszę przejść do pyt.14] |

11. Jaki był profil prowadzonej działalności gospodarczej?

| | |
|----|-----------------------|
| 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? |

12. Jak długo prowadził/a Pan/i działalność gospodarczą?

| | |
|---|------------------|
| 1 | niecały rok |
| 2 | od roku do 2 lat |
| 3 | od 2 do 5 lat |
| 4 | od 5 do 10 lat |
| 5 | od 10 do 20 lat |
| 6 | powyżej 20 lat |

13. 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 | problemy finansowe |
| 5 | inne, jakie? |

14. Proszę wskazać, jakie jest Pana/i obecne stanowisko według aktualnej umowy o pracę?

a) ranga stanowiska

| | |
|---|---------------------|
| 1 | pracownik szeregowy |
| 2 | kierownicze |

b) charakter wykonywanej pracy

| | |
|---|--------------------|
| 1 | pracownik fizyczny |
| 2 | pracownik umysłowy |

15. 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. 17] |
| 4 | umowa zlecenie [proszę przejść do pyt. 17] |
| 5 | praca nakładcza [proszę przejść do pyt. 17] |
| 6 | osoba ucząca się zawodu otrzymująca wynagrodzenie |

16. Jaki jest wymiar etatu Pan/i pracy?

| | |
|---|--------------------|
| 1 | pełny etat |
| 2 | pół etatu |
| 3 | 3/4 etatu |
| 4 | inne, jakie? |

17. Proszę powiedzieć, jaki jest Pana/i staż w obecnym miejscu pracy?

| | |
|---|------------------|
| 1 | krótszy niż rok |
| 2 | od roku do 5 lat |
| 3 | od 5 do 10 lat |
| 4 | od 10 do 15 lat |
| 5 | powyżej 15 lat |

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

| | |
|---|-------------------------|
| 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 - drzewno - 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 | szkolenia |
| 19 | telekomunikacja |
| 20 | transport i logistyka |
| 21 | turystyka |
| 22 | usługi |
| 23 | inne, jakie? |

19. Proszę powiedzieć jaka jest wielkość firmy/instytucji, w której jest Pan/i zatrudniony/a?

| | |
|---|---|
| 1 | firma/instytucja zatrudniająca do 9 pracowników |
| 2 | firma/instytucja zatrudniająca od 10 do 49 pracowników |
| 3 | firma/instytucja zatrudniająca od 50 do 249 pracowników |
| 4 | firma/instytucja zatrudniająca powyżej 250 pracowników |

20. 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, jakie? |

21. W jaki sposób dowiedział/a 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) |
| 2 | samodzielne składanie aplikacji w przedsiębiorstwach |
| 3 | poprzez urząd pracy |
| 4 | poprzez znajomych |
| 5 | propozycja pracodawcy |
| 6 | inne, jakie? |

22. 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 | testy sprawnościowe |
| 6 | inne, jakie? |

23. 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 |

24. 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 |

25. Czy na aktualnie zajmowane przez Pana/ią stanowisko wymagano posiadania dodatkowych certyfikatów i/lub uprawnień? Jeśli tak proszę podać ja-
kich?

| | |
|---|--------------------------------|
| 1 | nie wymagano |
| 2 | tak, wymagano posiadanie |

26. Proszę wskazać, które z wymienionych kwalifikacji i umiejętności (innych niż poziom wykształcenia) były wymagane na aktualnie zajmowane przez Pana/ią stanowisko pracy?

[ANKIETER: proszę zapytać o poszczególne nw. kwalifikacje i umiejętności i odznaczyć, czy były brane pod uwagę czy też nie, podczas rekrutacji na zajmowane stanowisko]

| | | tak | nie |
|----|---|-----|-----|
| 1 | znajomość podstaw obsługi komputera | | |
| 2 | znajomość specjalistycznego oprogramowania | | |
| 3 | znajomość języka obcego: angielskiego | | |
| 4 | niemieckiego | | |
| 5 | innego języka | | |
| 6 | posiadanie prawa jazdy kat. B | | |
| 7 | kat. C | | |
| 8 | kat. D | | |
| 9 | kat. C+E | | |
| 10 | innego rodzaju prawo jazdy | | |
| 11 | obsługa specjalistycznych maszyn lub urządzeń | | |
| 12 | obsługa urządzeń biurowych | | |
| 13 | znajomość przepisów prawa | | |
| 14 | znajomość księgowości | | |
| 15 | wykonywanie prostych rachunków | | |
| 16 | wykonywanie zaawansowanych obliczeń | | |
| 17 | organizowanie i prowadzenie prac biurowych | | |
| 18 | zarządzanie zespołem (przydzielanie zadań pracownikom, koordynowanie pracą zespołu) | | |
| 19 | łatwe nawiązywanie kontaktów z współpracownikami/klientami | | |
| 20 | predyspozycje związane z obsługą klienta | | |
| 21 | umiejętność współpracy w grupie | | |
| 22 | radzenie sobie w sytuacjach konfliktowych/stresowych | | |
| 23 | logiczne myślenie, analiza faktów | | |
| 24 | sprawność fizyczna | | |

| | | | |
|----|--------------------------|--|--|
| 25 | sprawność manualna | | |
| 26 | umiejętności artystyczne | | |
| 27 | studia podyplomowe | | |
| 28 | inne, jakie? | | |

27. Proszę wskazać, które z wymienionych umiejętności personalnych były wymagane na aktualnie zajmowane przez Pana/ią stanowisko pracy?

[ANKIETER: proszę zapytać o poszczególne nw. kwalifikacje i umiejętności i odznaczyć, czy były brane pod uwagę czy też nie, podczas rekrutacji na zajmowane stanowisko]

| | | tak | nie |
|----|--------------------------------|-----|-----|
| 1 | | | |
| 2 | ambitność, pracowitość | | |
| 3 | asertywność | | |
| 4 | dyspozycyjność | | |
| 5 | komunikatywność | | |
| 6 | kreatywność | | |
| 7 | kultura osobista | | |
| 8 | lojalność | | |
| 9 | miła aparycja | | |
| 10 | mobilność | | |
| 11 | obowiązkowość | | |
| 12 | odporność na stres | | |
| 13 | przedsiębiorczość i inicjatywa | | |
| 14 | punktualność | | |
| 15 | rzetelność | | |
| 16 | szybkie przyswajanie wiedzy | | |
| 17 | uczciwość | | |
| 18 | zaangażowanie | | |
| 19 | zdyscyplinowanie | | |
| 20 | inne, jakie? | | |

28. 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 |

29. 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 kwalifikacje i umiejętności |
| 3 | znajomość języka obcego |
| 4 | cechy osobiste, np. charyzma, umiejętność nawiązywania kontaktów, komunikatywność |
| 5 | znajomości |
| 6 | inne, jakie? |

30. Czy w ciągu ostatnich 10 lat podejmował/a Pan/i jakiegokolwiek inicjatywy związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności (inne niż podnoszenie poziomu wykształcenia)?

| | |
|---|---|
| 1 | tak, ale wcześniej niż 2 lata temu [tzn. 3-10 lat temu] |
| 2 | tak w przeciągu ostatnich 2 lat |
| 3 | nie [proszę przejść do pyt. 34] |

31. 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 | studia podyplomowe |
| 4 | inne, jakie? |

32. Jakie były główne powody podniesienia swoich kwalifikacji i umiejętności?

[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

| | |
|---|---|
| 1 | chęć uzyskania awansu |
| 2 | chęć zmiany miejsca pracy |
| 3 | utrzymanie zatrudnienia |
| 4 | zdobycie wiedzy specjalistycznej, niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych |
| 5 | zdobycie umiejętności interpersonalnych i predyspozycji osobowościowych niezbędnych lub przydatnych w pracy |
| 6 | nauka języka obcego |
| 7 | nauka programów komputerowych |
| 8 | potrzeba podniesienia poziomu wykształcenia |
| 9 | osobiste powody (samorealizacja) |

| | |
|----|--------------------|
| 10 | inne, jakie? |
|----|--------------------|

33. 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 |

34. 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. 36] |
| 2 | tak, planuję uzupełnić swoje kwalifikacje i umiejętności w ciągu najbliższych kilku lat [proszę przejść do pyt. 36] |
| 3 | nie [proszę przejść do pyt.35, a następnie do pyt.38] |

35. Dlaczego nie planuje Pan/i podniesienia swoich 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 | brak czasu |
| 4 | inne, jakie? |

36. Jaki jest powód chęci podniesienia przez Pana/ią swoich kwalifikacji i umiejętności?

| | |
|---|----------------------------------|
| 1 | utrzymanie obecnego zatrudnienia |
| 2 | chęć zmiany miejsca pracy |
| 3 | chęć uzyskania awansu |
| 4 | osobiste powody (samorealizacja) |
| 5 | inne, jakie? |

37. Na czym będzie polegało planowane podniesienie kwalifikacji?

[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

| | |
|---|--|
| 1 | na podniesieniu poziomu wykształcenia |
| 2 | na zdobyciu wiedzy specjalistycznej, niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych |
| 3 | na nauce języka obcego |
| 4 | na nauce obsługi programów komputerowych |
| 5 | na zdobyciu umiejętności interpersonalnych i predyspozycji osobowościowych niezbędnych lub przydatnych w pracy |

| | |
|---|--------------------|
| 6 | inne, jakie? |
|---|--------------------|

38. Czy uważa Pan/i, iż Pana/i umiejętność współpracy w grupie jest wystarczająca?

| | |
|---|---|
| 1 | nie, powinienem/powinnam wziąć udział w szkoleniu z tego zakresu |
| 2 | nie, ale nie jest to niezbędne do wykonywania obowiązków służbowych |
| 3 | uważam, że jest wystarczająca |

39. Czy uważa Pan/i, iż Pana/i umiejętność radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych jest wystarczająca?

| | |
|---|---|
| 1 | nie, powinienem/powinnam wziąć udział w szkoleniu z tego zakresu |
| 2 | nie, ale nie jest to niezbędne do wykonywania obowiązków służbowych |
| 3 | uważam, że jest wystarczająca |

40. 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 prawej strony]

| | | |
|---|-----------------------------------|--|
| 1 | rodzaj wykonywanej pracy | |
| 2 | wynagrodzenie | |
| 3 | rozwój osobisty | |
| 4 | relacje ze współpracownikami | |
| 5 | relacje z przełożonym | |
| 6 | obciążenie obowiązkami zawodowymi | |
| 7 | możliwość utrzymania pracy | |

41. Czy w ciągu najbliższych dwóch lat planuje Pan/i zmienić pracę?

| | |
|---|--|
| | |
| 1 | tak, chciałbym/chciałabym zmienić pracodawcę - w tej samej branży |
| 2 | tak, chciałbym/chciałabym zmienić pracodawcę - w innej branży |
| 3 | tak, chciałbym/chciałabym znaleźć zatrudnienie w instytucji publicznej/w innej instytucji publicznej |
| 4 | tak, chciałbym/chciałabym otworzyć własną działalność gospodarczą |
| 5 | nie, nie planuję zmienić pracy [proszę przejść do pyt. 44] |

42. Dlaczego chciałby Pan/chciałaby Pani zmienić pracę?

[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

| | |
|----|--|
| 1 | zbyt niskie 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 ze współpracownikami |
| 8 | chciałbym/chciałabym otworzyć własną działalność gospodarczą |
| 9 | chciałbym/chciałabym pracować w zawodzie |
| 10 | nie odpowiada mi branża, w której jestem zatrudniony/a |
| 11 | inne, jakie? |

43. Czy aktualnie poszukuje Pan/i pracy, lub podejmuje działania zmierzające do otwarcia własnej działalności gospodarczej?

| | |
|---|----------------------------------|
| 1 | tak, codziennie |
| 2 | tak, kilka razy w tygodniu |
| 3 | tak, raz na tydzień |
| 4 | tak, dwa-trzy razy w miesiącu |
| 5 | tak, raz na miesiąc lub rzadziej |
| 6 | nie poszukuję aktualnie pracy |

44. Proszę ocenić, w jakim stopniu jest Pan/i pewny/a utrzymania zatrudnienia w przeciągu 2 kolejnych lat.

a) stopień pewności utrzymania aktualnego zatrudnienia (tj. w firmie/institucji, w której Pan/i aktualnie pracuje)

| | |
|---|---|
| 1 | jestem bardzo niepewny/a |
| 2 | jestem raczej niepewny/a |
| 3 | jestem raczej pewny/a |
| 4 | jestem bardzo pewny/a [proszę przejść do pkt. b, a następnie zadać pytanie 46 i przejść do pyt. 49] |
| 5 | nie wiem, trudno powiedzieć |

b) stopień pewności otrzymania zatrudnienia w dowolnym/innym miejscu pracy

| | |
|---|-----------------------------|
| 1 | jestem bardzo niepewny/a |
| 2 | jestem raczej niepewny/a |
| 3 | jestem raczej pewny/a |
| 4 | jestem bardzo pewny/a |
| 5 | nie wiem, trudno powiedzieć |

45. Proszę ocenić, które zdanie jest prawdziwe

| | |
|---|--|
| 1 | zdecydowanie obawiam się utraty pracy [proszę przejść do pyt. 47] |
| 2 | raczej obawiam się utraty pracy [proszę przejść do pyt. 47] |
| 3 | raczej nie obawiam się utraty pracy [proszę przejść do pyt. 46, a następnie do pyt.49] |
| 4 | zdecydowanie nie obawiam się utraty pracy [proszę przejść do pyt. 46, a następnie do pyt.49] |
| 5 | nie wiem, trudno powiedzieć [proszę przejść do pyt. 49] |

46. Co przede wszystkim wpływa na to, iż jest Pan/i pewny/a utrzymania zatrudnienia?

[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? |

47. Proszę powiedzieć, jakie są powody (źródła) tych obaw?

| | |
|---|---|
| 1 | słaba kondycja finansowa firmy |
| 2 | ogólna sytuacja ekonomiczna na rynku pracy (m.in. kryzys gospodarczy) |
| 3 | złe relacje z przełożonym |
| 4 | nie radzenie sobie z obowiązkami służbowymi |
| 5 | niewystarczające kwalifikacje i umiejętności |
| 6 | umowa na czas określony |
| 7 | inne, jakie? |

48. Czy obawy dotyczące utraty pracy 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 (np. od innych współpracowników) |
| 4 | inne, jakie? |

49. Czy w firmie/instytucji, w której jest Pan/i zatrudniony/a niektórzy pracownicy mogą odczuwać, że są nierówno traktowani?

| | |
|---|--------------------------------|
| 1 | tak |
| 2 | nie [proszę przejść do pyt.51] |

50. Co może być powodem odczuwanego nierównego traktowania?

[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

| | |
|----|---|
| 1 | pleć |
| 2 | wiek |
| 3 | wyznanie |
| 4 | niepełnosprawność |
| 5 | sytuacja rodzinna |
| 6 | posiadanie wyższych kwalifikacji i umiejętności, niż pozostali pracownicy |
| 7 | posiadanie niższych kwalifikacji i umiejętności, niż pozostali pracownicy |
| 8 | małe doświadczenie na stanowisku pracy |
| 9 | krótka staż pracy |
| 10 | lepsze relacje z pracodawcą |
| 11 | złe relacje z pracodawcą |
| 12 | niedostosowana infrastruktura |
| 13 | inne, jakie? |

51. Proszę ocenić, na skali od 1 do 5, Pana/i szanse na zmianę zatrudnienia na dające lepsze warunki finansowe, gdzie 1 oznacza brak szans, a 5 bardzo duże szanse.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

52. Proszę ocenić, na skali od 1 do 5, Pana/i szanse na zmianę zatrudnienia na dające większą satysfakcję, gdzie 1 oznacza brak szans, a 5 bardzo duże szanse.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

53. 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 |
| 2 | tak, na pracowników o wyższych niż moje kwalifikacjach i umiejętnościach |
| 3 | tak, na pracowników o niższych niż moje kwalifikacjach i umiejętnościach |
| 4 | tak, na pracowników o zupełnie innych, niż moje kwalifikacjach i umiejętnościach |
| 5 | nie ma zapotrzebowania |
| 6 | nie wiem, trudno powiedzieć |

54. Czy osoba starająca się o przyjęcie do pracy w Pana/i firmie/instytucji powinna:

| | | tak | nie |
|----|---|-----|-----|
| 1 | posiadać odpowiednie wykształcenie | | |
| 2 | posiadać specjalne certyfikaty i uprawnienia | | |
| 3 | posiadać określone umiejętności personalne/osobowościowe | | |
| 4 | posiadać odpowiedni staż pracy na podobnym stanowisku | | |
| 5 | umieć korzystać z komputera i Internetu i/lub innych urządzeń biurowych | | |
| 6 | znać język obcy | | |
| 7 | znać się na przepisach prawa | | |
| 8 | umieć obsługiwać specjalistyczne maszyny i urządzenia | | |
| 9 | umieć współpracować w grupie i łatwo nawiązywać kontakty | | |
| 10 | inne, jakie? | | |

55. 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 |
|---|---|---|---|---|

56. 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 |

57. Czy w firmie/instytucji, w której jest Pan/i zatrudniony/a podejmuje się działania mające na celu zmniejszenie oddziaływania firmy/instytucji na środowisko naturalne?

| | |
|---|----------|
| 1 | tak |
| 2 | nie |
| 3 | nie wiem |

58. Proszę ocenić rolę kwalifikacji w zakresie ekologicznych rozwiązań technologicznych (tj. związanych z wszelkimi unowocześnieniami, które sprzyjają środowisku)?

| | |
|---|---|
| 1 | tak, zwiększają moje możliwości na rynku pracy |
| 2 | nie, nie zwiększają moich możliwości na rynku pracy |

59. Czy byłby/byłaby Pan/i zainteresowana podniesieniem kwalifikacji w zakresie ekologicznych rozwiązań technologicznych?

| | |
|---|-----|
| 1 | tak |
| 2 | nie |

60. Proszę o subiektywną ocenę czy obecnie na regionalnym rynku pracy potrzeba więcej pracowników z branż, które będą za chwilę wymienione. Za każdym razem proszę również o deklarację czy byłby/aby Pan/i zainteresowany/a, w ciągu najbliższych 5 lat, podjęciem pracy w ramach tej branży.

| | | Ocena zapotrzebowania na rynku pracy | | Własne zainteresowanie | |
|----|---|--------------------------------------|-----|------------------------|-----|
| | | tak | nie | tak | nie |
| 1 | gospodarka odpadami komunalnymi i przemysłowymi | | | | |
| 2 | gospodarka energią | | | | |
| 3 | odnawialne źródła energii | | | | |
| 4 | gospodarka wodno-ściekowa | | | | |
| 5 | rozwój i utrzymanie terenów zielonych | | | | |
| 6 | ekoturystyka | | | | |
| 7 | rolnictwo ekologiczne | | | | |
| 8 | opieka nad osobami starszymi | | | | |
| 9 | opieka nad osobami chorymi | | | | |
| 10 | opieka nad osobami niepełnosprawnymi | | | | |
| 11 | profilaktyka zdrowotna | | | | |
| 12 | pierwsza pomoc przedmedyczna | | | | |
| 13 | praca socjalna | | | | |

Metryczka

1. Proszę podać Pana/i wiek.

| | |
|---|-----------------|
| 1 | do 24 lat |
| 2 | 25 - 34 lata |
| 3 | 35 - 44 lata |
| 4 | 45 - 54 lata |
| 5 | 55 - 64 lata |
| 6 | 65 lat i więcej |

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 stopniu niepełnosprawności?

| | |
|---|-----|
| 1 | tak |
| 2 | nie |

Kwestionariusz wywiadu CATI skierowany do osób samozatrudnionych

1. Co skłoniło Pana/ią do podjęcia decyzji o rozpoczęciu przez Pana/ią jednoosobowej działalności gospodarczej?

[ANKIETER: respondent może wskazać jedną, najważniejszą odpowiedź]

| | |
|---|--|
| 1 | potrzeba samorealizacji |
| 2 | niezależność zawodowa |
| 3 | chęć sprawdzenia się w pracy na własny rachunek |
| 4 | nadzieja na wyższe zarobki i poprawę własnej sytuacji ekonomicznej |
| 5 | brak pracy i problemy ze znalezieniem zatrudnienia |
| 6 | inne, jakie? |

2. Czy otwierając działalność gospodarczą otrzymał/a Pan/i jakiegolwiek wsparcie zewnętrzne?

| | |
|---|-------------------------------|
| 1 | tak |
| 2 | nie [proszę przejść do pyt.5] |

3. Jaki było to wsparcie?

[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

| | |
|---|--------------------|
| 1 | finansowe |
| 2 | rzeczowe |
| 3 | doradcze |
| 4 | inne, jakie? |

4. Czego dotyczyło otrzymane wsparcie?

[ANKIETER: respondent może wskazać obie możliwości]

| | |
|---|--------------------------------------|
| 1 | pomocy przy rozpoczęciu działalności |
| 2 | pomocy w prowadzeniu działalności |

5. 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? |

6. 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 | nie wiem, trudno powiedzieć |

7. Jakie posiada Pan/i wykształcenie?

| | |
|---|---|
| 1 | podstawowe/gimnazjalne [proszę przejść do pyt.10] |
| 2 | zasadnicze zawodowe |
| 3 | średnie ogólnokształcące [proszę przejść do pyt.10] |
| 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) |

8. Jaki profil kształcenia Pan/i ukończyła – 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 | matematyczno - fizyczny |
| 8 | społeczny |
| 9 | informatyczny |
| 10 | inne, jakie? |

9. Proszę powiedzieć, jaki jest łączny okres Pana/i zatrudnienia na podstawie umów o pracę?

| | |
|---|--|
| 1 | brak zatrudnienia na podstawie umowy o pracę |
| 2 | do 1 roku |
| 3 | od 1 roku do 2 lat |

| | |
|---|-----------------|
| 4 | od 2 do 5 lat |
| 5 | od 5 do 10 lat |
| 6 | od 10 do 20 lat |
| 7 | powyżej 20 lat |

10. Proszę powiedzieć, jaki jest łączny okres Pana/i zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych?

| | |
|---|---|
| 1 | brak zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych |
| 2 | do 1 roku |
| 3 | od 1 roku do 2 lat |
| 4 | od 2 do 5 lat |
| 5 | od 5 do 10 lat |
| 6 | od 10 do 20 lat |
| 7 | od 20 lat |

11. Proszę powiedzieć, jaki był łączny okres pozostawiania przez Pana/ią bez pracy, mimo gotowości jej podjęcia?

| | |
|---|------------------------|
| 1 | zawsze miałem/am pracę |
| 2 | do 3 miesięcy |
| 3 | od 3 do 6 miesięcy |
| 4 | od 6 do 12 miesięcy |
| 5 | od rok do 2 lat |
| 6 | od 2 do 5 lat |
| 7 | od 5 do 10 lat |
| 8 | powyżej 10 lat |

12. Jak długo pozostawał/a Pan/i bez pracy tuż przed założeniem własnej działalności?

| | |
|---|------------------------|
| 1 | zawsze miałem/am pracę |
| 2 | do 3 miesięcy |
| 3 | od 3 do 6 miesięcy |
| 4 | od 6 miesięcy do roku |
| 5 | od roku do 2 lat |
| 6 | od 2 do 5 lat |
| 7 | od 5 do 10 lat |
| 8 | powyżej 10 lat |

13. W ilu procesach rekrutacyjnych brał/a Pan/i udział w tym czasie?

| | |
|---|-----------------|
| 1 | w żadnym |
| 2 | w jednym |
| 3 | w 2 - 3 |
| 4 | w 4 - 6 |
| 5 | w 7 - 10 |
| 6 | w więcej niż 10 |

14. Proszę wskazać liczbę wszystkich dotychczasowych miejsc pracy, w których był/a Pan/i zatrudniona na podstawie umowy o pracę?

[ANKIETER: miejsca pracy = inny pracodawca, np. 3 różne firmy]

| | |
|---|--|
| 1 | brak zatrudnienia na podstawie umowy o pracę |
| 2 | 1 miejsce pracy |
| 3 | 2-3 miejsca pracy |
| 4 | 4-6 miejsc pracy |
| 5 | 7-9 miejsc pracy |
| 6 | 10 miejsc pracy i powyżej |

15. Proszę wskazać liczbę wszystkich dotychczasowych miejsc pracy, w których był/a Pan/i zatrudniona na podstawie umów cywilnoprawnych?

[ANKIETER: miejsca pracy = inny pracodawca, np. 3 różne firmy]

| | |
|---|---|
| 1 | brak zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych |
| 2 | 1 miejsce pracy |
| 3 | 2-3 miejsca pracy |
| 4 | 4-6 miejsc pracy |
| 5 | 7-9 miejsc pracy |
| 6 | 10 miejsc pracy i powyżej |

16. Czy w ciągu ostatnich 10 lat podejmował/a Pan/i jakiegokolwiek inicjatywy związane z podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności (inne niż podnoszenie poziomu wykształcenia)?

| | |
|---|---|
| 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. 19] |

17. Jakie to były działania?

| | |
|---|------------------------------------|
| 1 | udział w kursie/szkoleniu |
| 2 | udział w seminariach/konferencjach |
| 3 | studia podyplomowe |
| 4 | inne, jakie? |

18. Jakie były główne powody chęci podniesienia kwalifikacji i umiejętności?

[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

| | |
|----|---|
| 1 | chęć uzyskania awansu |
| 2 | chęć zmiany miejsca pracy |
| 3 | utrzymanie zatrudnienia |
| 4 | zdobycie wiedzy specjalistycznej, niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych |
| 5 | zdobycie umiejętności interpersonalnych i predyspozycji osobowościowych niezbędnych lub przydatnych w pracy |
| 6 | nauka języka obcego |
| 7 | nauka programów komputerowych |
| 8 | potrzeba podniesienia poziomu wykształcenia |
| 9 | osobiste powody (samorealizacja) |
| 10 | inne, jakie? |

19. Jaki jest dotychczasowy, łączny, nieprzerwany okres prowadzenia aktualnej działalności gospodarczej?

| | |
|---|---------------------|
| 1 | do roku |
| 2 | od roku do 2 lat |
| 3 | od 2 lat do 5 lat |
| 4 | od 5 lat do 10 lat |
| 5 | od 10 lat do 20 lat |
| 6 | od 20 lat |

20. Proszę powiedzieć, na czym polega prowadzona przez Pana/ią działalność gospodarcza?

| | |
|---|------------------------------|
| 1 | firma produkcyjna |
| 2 | firma usługowa |
| 3 | firma produkcyjno - usługowa |

21. Proszę wskazać, jaki jest profil działalności Pańskiej firmy?

| | |
|----|--|
| 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? |

22. Ile razy zmienił Pan/zmieniła Pan/i całkowicie profil działalności swej firmy?

| | |
|---|-------------------|
| 1 | ani razu |
| 2 | jeden raz |
| 3 | 2 - 3 razy |
| 4 | 4 - 6 razy |
| 5 | więcej niż 6 razy |

23. 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 wpisać w kolumnę z prawej stronie]

| | | |
|---|-----------------------------------|--|
| 1 | rodzaj wykonywanej działalności | |
| 2 | osiągane przychody | |
| 3 | rozwój osobisty | |
| 4 | obciążenie obowiązkami zawodowymi | |
| 5 | zdolność utrzymania działalności | |

WSZECHSTRONNA ANALIZA RYNKU PRACY – DIAGNOZA I PROGNOZA

| | | |
|---|--------------------------------|--|
| 6 | ilość czasu spędzanego w pracy | |
|---|--------------------------------|--|

24. Proszę na skali od 1 do 5 ocenić możliwości rozwojowe (potencjał) prowadzonej przez Pana/ią działalności gospodarczej, gdzie 1 oznacza najniższą oceną, a 5 ocenę najwyższą.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

25. Proszę określić plany firmy na najbliższe dwa lata:

| | |
|---|---|
| 1 | zmniejszenie zakresu świadczonych usług i/lub rynku zbytu |
| 2 | utrzymanie firmy na dotychczasowym poziomie |
| 3 | zwiększenie zakresu świadczonych usług i/lub rynku zbytu |

26. Proszę określić, czy w ciągu najbliższych 2 lat planuje Pan/i zatrudnić pracowników?

| | |
|---|--------------------------------------|
| 1 | tak |
| 2 | nie [proszę przejść do pyt. 29] |
| 3 | nie wiem [proszę przejść do pyt. 29] |

27. Proszę powiedzieć, jakimi kwalifikacjami i umiejętnościami powinny cechować się osoby, które chciałby/chciałaby Pan/i zatrudnić:

[ANKIETER: proszę zapytać o poszczególne nw. kwalifikacje i umiejętności i odznaczyć, czy były brane pod uwagę czy też nie, podczas rekrutacji na zajmowane stanowisko]

| | | tak | nie |
|----|--|-----|-----|
| 1 | wykształcenie wyższe techniczne | | |
| 2 | ekonomiczne | | |
| 3 | humanistyczne | | |
| 4 | średnie techniczne | | |
| 5 | średnie ogólnokształcące | | |
| 6 | zasadnicze zawodowe | | |
| 7 | znajomość podstaw obsługi komputera | | |
| 8 | znajomość specjalistycznego oprogramowania | | |
| 9 | znajomość języka obcego: angielskiego | | |
| 10 | niemieckiego | | |
| 11 | innego języka | | |
| 12 | posiadanie prawo jazdy kat. B | | |
| 13 | kat. C | | |

| | | | |
|----|---|--|--|
| 14 | kat. D | | |
| 15 | kat. C+E | | |
| 16 | innego rodzaju prawo jazdy | | |
| 17 | obsługa specjalistycznych maszyn lub urządzeń | | |
| 18 | obsługa urządzeń biurowych | | |
| 19 | znajomość przepisów prawa | | |
| 20 | znajomość księgowości | | |
| 21 | wykonywanie prostych rachunków | | |
| 22 | wykonywanie zaawansowanych obliczeń | | |
| 23 | organizowanie i prowadzenie prac biurowych | | |
| 24 | zarządzanie zespołem (przydzielanie zadań pracownikom, koordynowanie pracą zespołu) | | |
| 25 | łatwe nawiązywanie kontaktów z współpracownikami/klientami | | |
| 26 | predyspozycje związane z obsługą klienta | | |
| 27 | umiejętność współpracy w grupie | | |
| 28 | radzenie sobie w sytuacjach konfliktowych/stresowych | | |
| 29 | logiczne myślenie, analiza faktów | | |
| 30 | sprawność fizyczna | | |
| 31 | sprawność manualna | | |
| 32 | umiejętności artystyczne | | |
| 33 | studia podyplomowe | | |
| 34 | inne, jakie? | | |

28. Proszę wskazać, jakimi umiejętnościami personalnymi powinny cechować się osoby, które chciałby/chciałaby Pan/i zatrudnić:

[ANKIETER: proszę zapytać o poszczególne nw. kwalifikacje i umiejętności i odznaczyć, czy były brane pod uwagę czy też nie, podczas rekrutacji na zajmowane stanowisko]

| | | tak | nie |
|---|------------------------|-----|-----|
| 1 | ambitność, pracowitość | | |
| 2 | asertywność | | |
| 3 | dyspozycyjność | | |
| 4 | komunikatywność | | |
| 5 | kreatywność | | |
| 6 | kultura osobista | | |
| 7 | lojalność | | |
| 8 | miła aparycja | | |
| 9 | mobilność | | |

| | | | |
|----|--------------------------------|--|--|
| 10 | obowiązkowość | | |
| 11 | odporność na stres | | |
| 12 | przedsiębiorczość i inicjatywa | | |
| 13 | punktualność | | |
| 14 | rzetelność | | |
| 15 | szybkie przyswajanie wiedzy | | |
| 16 | uczciwość | | |
| 17 | zaangażowanie | | |
| 18 | zdyscyplinowanie | | |
| 19 | inne, jakie? | | |

29. 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? |

30. 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 |

31. Proszę ocenić, w jakim stopniu jest Pan/i pewny/a utrzymania działalności w przeciągu 2 kolejnych lat:

| | |
|---|---|
| 1 | jestem bardzo niepewny/a |
| 2 | jestem raczej niepewny/a |
| 4 | jestem raczej pewny/a |
| 5 | jestem bardzo pewny/a [proszę przejść do pyt. 33, a następnie do pyt. 35] |
| 3 | nie wiem, trudno powiedzieć |

32. Proszę powiedzieć czy odczuwa Pan/i obawy, że będzie Pan/i musiał/a zlikwidować działalność gospodarczą?

| | |
|---|--|
| 1 | zdecydowanie tak [proszę przejść do pyt. 34] |
| 2 | raczej tak [proszę przejść do pyt. 34] |
| 3 | raczej nie [proszę przejść do pyt. 33, a następnie do pyt. 35] |
| 4 | zdecydowanie nie [proszę przejść do pyt. 33, a następnie do pyt. 35] |
| 5 | nie wiem, trudno powiedzieć [proszę przejść do pyt. 35] |

33. Jaki jest główny czynnik, który 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 | renomą 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? |

34. 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? |

35. Czy w ciągu najbliższych dwóch lat planuje Pan/i zmienić aktualną formę zatrudnienia?

| | |
|---|--|
| 1 | nie, nie planuję żadnych zmian [proszę przejść do pyt. 38] |
| 2 | nie, ale chciałbym/chciałabym zmienić profil dotychczasowej działalności gospodarczej [proszę odpowiedzieć na pyt. 36, a następnie przejść do pyt. 38] |
| 3 | tak, chciałbym/chciałabym znaleźć zatrudnienie u przedsiębiorcy, prowadzącego działalność o podobnym profilu, co prowadzona przeze mnie działalność |
| 4 | tak, chciałbym/chciałabym znaleźć zatrudnienie u przedsiębiorcy, prowadzącego działalność o innym profilu, co prowadzona przeze mnie działalność |
| 5 | tak, chciałbym/chciałabym znaleźć zatrudnienie w instytucji publicznej |

36. Dlaczego chciałby Pan/chciałaby Pani zmienić aktualną formę zatrudnienia lub profil prowadzonej działalności gospodarczej?

[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? |

37. Czy poszukuje Pan/i aktualnie pracy u innych pracodawców?

| | |
|---|----------------------------------|
| 1 | tak, codziennie |
| 2 | tak, kilka razy w tygodniu |
| 3 | tak, raz na tydzień |
| 4 | tak, dwa-trzy razy w miesiącu |
| 5 | tak, raz na miesiąc lub rzadziej |
| 6 | nie poszukuję aktualnie pracy |

38. Proszę ocenić, na skali od 1 do 5, Pana/i szanse na zmianę wykonywanego zajęcia na dające lepsze warunki finansowe, gdzie 1 oznacza brak szans, a 5 bardzo duże szanse.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

39. Proszę ocenić, na skali od 1 do 5, Pana/i szanse na zmianę wykonywanego zajęcia na dające większą satysfakcję, gdzie 1 oznacza brak szans, a 5 bardzo duże szanse.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

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 44] |

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 | brak czasu |
| 5 | inne, jakie? |

42. Jaki jest powód 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? |

43. Na czym będzie polegało planowane podniesienie kwalifikacji?

[ANKIETER: możliwość wielokrotnej odpowiedzi]

| | |
|---|--|
| 1 | na podniesieniu poziomu wykształcenia |
| 2 | na zdobyciu wiedzy specjalistycznej, niezbędnej do wykonywania obowiązków służbowych |
| 3 | na nauce języka obcego |
| 4 | na nauce obsługi programów komputerowych |
| 5 | na zdobyciu umiejętności interpersonalnych i predyspozycji osobowościowych niezbędnych lub przydatnych w pracy |
| 6 | inne, jakie? |

44. Czy uważa Pan/i, iż Pana/i umiejętność współpracy w grupie jest wystarczająca?

| | |
|---|---|
| 1 | nie, powinienem/powinnam wziąć udział w szkoleniu z tego zakresu |
| 2 | nie, ale nie jest to niezbędne do wykonywania obowiązków służbowych |
| 3 | uważam, że jest wystarczająca |

45. Czy uważa Pan/i, iż Pana/i umiejętność radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych jest wystarczająca?

| | |
|---|---|
| 1 | nie, powinienem/powinnam wziąć udział w szkoleniu z tego zakresu |
| 2 | nie, ale nie jest to niezbędne do wykonywania obowiązków służbowych |
| 3 | uważam, że jest wystarczająca |

46. 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 |

47. Czy w Pana/i firmie występuje zapotrzebowanie na ekologiczne rozwiązania technologiczne (tj. związane z wszelkimi unowocześnieniami, które sprzyjają środowisku)?

| | |
|---|-----|
| 1 | tak |
| 2 | nie |

48. Czy w prowadzonej przez Pana/ią działalności są podejmowane działania mające na celu zmniejszenie oddziaływania Pana/i firmy na środowisko naturalne?

| | |
|---|---------------------------------|
| 1 | tak [proszę przejść do pyt. 51] |
| 2 | nie |

49. Czy planuje Pan/i wprowadzenie tego typu działań?

| | |
|---|---|
| 1 | tak [proszę przejść do pyt. 51] |
| 2 | nie |
| 3 | nie wiem, trudno powiedzieć [proszę przejść do pyt. 51] |

50. Dlaczego nie planuje Pan/i wprowadzenia tego typu działań?

| | |
|---|--|
| 1 | nie widzę takiej potrzeby |
| 2 | nie stać mnie na takie przedsięwzięcia |
| 3 | nie wiem, trudno powiedzieć |
| 4 | inne, jakie? |

51. Proszę ocenić rolę kwalifikacji w zakresie ekologicznych rozwiązań technologicznych tj. związanych z wszelkimi unowocześnieniami, które sprzyjają środowisku:

| | |
|---|---|
| 1 | zwiększają moje możliwości na rynku pracy |
| 2 | nie zwiększają moje możliwości na rynku pracy |

52. Czy byłby/byłaby Pan/i zainteresowana podniesieniem kwalifikacji w zakresie ekologicznych rozwiązań technologicznych?

| | |
|---|-----|
| 1 | tak |
| 2 | nie |

53. Proszę o subiektywną ocenę czy obecnie regionalny rynek potrzebuje więcej usług z branż, które będą za chwilę wymienione. Za każdym razem proszę również o deklarację czy w przypadku utrzymania firmy byłby/aby Pan/i zainteresowany/a, w ciągu najbliższych 5 lat, działalnością w danej branży.

| | | Ocena zapotrzebowania na rynku pracy | | Własne zainteresowanie | |
|----|---|--------------------------------------|-----|------------------------|-----|
| | | tak | nie | tak | nie |
| 1 | gospodarka odpadami komunalnymi i przemysłowymi | | | | |
| 2 | gospodarka energią | | | | |
| 3 | odnawialne źródła energii | | | | |
| 4 | gospodarka wodno-ściekowa | | | | |
| 5 | rozwój i utrzymanie terenów zielonych | | | | |
| 6 | ekoturystyka | | | | |
| 7 | rolnictwo ekologiczne | | | | |
| 8 | opieka nad osobami starszymi | | | | |
| 9 | opieka nad osobami chorymi | | | | |
| 10 | opieka nad osobami niepełnosprawnymi | | | | |
| 11 | profilaktyka zdrowotna | | | | |
| 13 | pierwsza pomoc przedmedyczna | | | | |
| 14 | praca socjalna | | | | |

Metryczka

1. Proszę podać Pana/i wiek.

| | |
|---|-----------------|
| 1 | do 24 lat |
| 2 | 25 - 34 lata |
| 3 | 35 - 44 lata |
| 4 | 45 - 54 lata |
| 5 | 55 - 64 lata |
| 6 | 65 lat i więcej |

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 prowadzenia działalności gospodarczej (tj. siedziba firmy)

| | |
|---|--------------------------------------|
| 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 stopniu niepełnosprawności?

| | |
|---|-----|
| 1 | tak |
| 2 | nie |

SCENARIUSZE WYWIADÓW GRUPOWYCH

Scenariusz do badania jakościowego z przedstawicielami firm, w których są lub mogą być zatrudnione osoby na „zielonych” stanowiskach pracy.

Proszę o przedstawienie w jakich instytucjach Państwo pracują, czym Państwo zajmują się na co dzień.

.....
Dziękuję. W naszej dyskusji nie będziemy się posługiwać żadnymi ankietami, szczególnie cenny jest opis Państwa rzeczywistych doświadczeń. Przede wszystkim interesują nas czynniki sprzyjające utrzymaniu miejsc pracy, planowaniu nowych zatrudnień w biogospodarce i we wszystkich branżach związanych z „zielonymi” miejscami pracy. Badanie ma m.in. na celu określenie i rekomendowanie lepszych sposobów współpracy z pracodawcami z takich branż. Mogą mieć Państwo złe i dobre spostrzeżenia, mniej lub bardziej zależne od Państwa. Chcemy poznać wszystkie.

Pytania

- Czy wszyscy Państwo spotkali się z określeniem „zielone miejsca pracy” i czy wiedzą Państwo co konkretnie oznacza to określenie? Czy można powiedzieć, że w przedsiębiorstwach takich jak Państwa, funkcjonuje w ogóle pojęcie „zielonych” miejsc pracy czy „zielonej” branży (bo np. personel służby zdrowia mówi często o sobie: „biały” personel)?

Na potrzeby tego spotkania przyjmijmy definicję „zielonych miejsc pracy” podawaną przez Instytut na Rzecz Ekorozwoju - „zielone miejsca pracy” powstają w związku z podejmowaniem bezinwestycyjnych i inwestycyjnych przedsięwzięć, których efektem jest zmniejszenie presji na środowisko naturalne ze strony gospodarki i konsumpcji. „Zielone” miejsca pracy mogą powstawać w każdym sektorze gospodarki, warunkiem jest, aby osoby zatrudnione były bezpośrednio lub pośrednio zaangażowane w poprawianie stanu środowiska na danym terenie oraz w przeciwdziałanie przedsięwzięciom szkodliwym dla stanu środowiska zarówno w krótkim jak i w długim okresie czasu.

- Proszę powiedzieć ile stanowisk pracy i osób na tych stanowiskach, pośrednio lub bezpośrednio, służy w Państwa firmie poprawianiu stanu środowiska lub zapobieganiu jego degradacji? Proszę o ogólny opis takich stanowisk.
- Czy w ostatnich 12 miesiącach były w firmach jakieś rekrutacje?
- Jeśli tak to: a) Na jakie stanowiska?, b) czy były problemy ze znalezieniem odpowiedniej osoby? Jeśli tak, proszę opisać tę sytuację. Dlaczego tak się działo?
- W Lubelskim Obserwatorium Rynku Pracy prowadzono w 2012 roku badanie wśród pracodawców wszystkich branż, powyżej 10 pracowników. Okazało się, że ponad 61 % firm podjęło działania mające na celu zmniejszenie oddziaływania firmy na środowisko. Spośród nich jednak tylko 0,5 % zatrudniło przy tym dodatkowego pracownika. Wprowadzanie np. ekologicznych rozwiązań jest popularne, ale nie wiązało się ze wzrostem zatrudnienia. Wydaje się, że firmy kupują usługi z tym związane niż zatrudniają pracowników. Państwa, jako potencjalnych przedstawicieli takich firm – wykonawców chcemy zapytać czy w ciągu ostatnich 10 lat rzeczywiście wzrasta liczba odbiorców, klientów? Czy jest to wzrost stabilny? Na jakim poziomie?
- Z badań Instytutu na Rzecz Ekorozwoju wynika, że możliwości wzrostu zatrudnienia związanego z ochroną środowiska nie są wykorzystane. Przyczyny tego stanu to m.in. słabe poparcie społeczne dla ochrony środowiska i brak osób przygotowanych merytorycznie do zakładania firm prośrodowiskowych z zielonymi miejscami pracy. Z czego to może wynikać? Proszę o ewentualne przykłady.
- Czy w jakimkolwiek zakresie dostrzeżliście Państwo w ostatnich latach większe możliwości wsparcia dla swojej działalności (z racji oddziaływania na środowisko naturalne) ze strony instytucji publicznych? Być może ktoś z Państwa np. korzystał z dotacji, szkoleń specjalistycznych? Czy takie wsparcie jest odczuwalne? Jeśli tak to jakie to były preferencje?
- A czy widzą Państwo na co dzień potrzebę jakichś pilnych zmian prawodawstwa albo lokalnych przepisów dotyczącego podejścia do środowiska naturalnego, rozwiązań ekologicznych? Czy są jakieś zmiany prawne, które mogłybyście Państwo zasugerować?
- Jesteście Państwo ekspertami w dziedzinie „zielonego” rynku pracy. Jak Państwo oceniacie założenie, że to biogospodarka, jej usługi, produkty, mogą stać się w ciągu kilku lat specjalizacją gospodarczą województwa lubelskiego na

tyle, aby konkurować z innymi regionami, a nawet na skalę międzynarodową? Proszę o uzasadnienie odpowiedzi na tak i na nie.

- Załóżmy pozytywny scenariusz rozwoju „zielonej” gospodarki w województwie lubelskim. Wiele młodych osób chętnie podjęłoby dziś właściwe kształcenie, specjalizację, aby sprostać wymaganiom pracodawców, takim jak Państwo lub podobnym. Co moglibyście im Państwo poradzić? Jakie szczególne kwalifikacje/certyfikaty, umiejętności są oczekiwane lub będą na pewno wymagane w „zielonych” branżach?
- Jakiego rodzaju usługi szkoleniowe mogłyby być przydatne dla takich pracowników jak Państwo lub Państwa pracowników, przy założeniu, że nie ponosilibyście Państwo kosztów tych szkoleń?
- Czy ktoś z Państwa, jako ekspert, chciałby przekazać jeszcze jakieś rekomendacje dla rozwoju „zielonej” gospodarki i wzrostu zatrudnienia w takich branżach?

Scenariusz do badań jakościowych z osobami świadczącymi pracę na „białych” stanowiskach pracy, zatrudnionymi na podstawie umów o pracę, umów cywilnoprawnych lub w ramach kontraktu.

Proszę o przedstawienie w jakich instytucjach Państwo pracują, czym Państwo zajmują się na co dzień

.....
Dziękuję. W naszej dyskusji nie będziemy się posługiwać żadnymi ankietami, szczególnie cenny jest opis Państwa rzeczywistych doświadczeń. Przede wszystkim interesują nas czynniki sprzyjające utrzymaniu miejsc pracy w sektorze służby zdrowia. Badania prowadzone w Lubelskim Obserwatorium Rynku Pracy wskazują na bardzo duże deficyty lekarzy i pielęgniarek/pielęgniarzy w powiatach województwa lubelskiego. Z kolei statystyki powiatowych urzędów pracy nie dostrzegają skali tego problemu, gdyż pracodawcy nie rekrutują w tych zawodach przez urzędy pracy. A ogłoszenia urzędowe są podstawą do takich analiz. Na niedobór specjalistów w sektorze opieki zdrowotnej w całej Unii Europejskiej wskazuje Komisja Europejska, szacując go na milion osób do roku 2020. Mogą mieć Państwo złe i dobre spostrzeżenia, mniej lub bardziej zależne od Państwa. Chcemy poznać wszystkie.

Pytania

- Czy wszyscy Państwo spotkali się z określeniem „białe” miejsca pracy i czy wiedzą Państwo co konkretnie oznacza to określenie? W jakich okolicznościach najczęściej, w Państwa grupie zawodowej, posługujecie się tym określeniem? Jak często?

Na potrzeby tego spotkania przyjmijmy definicję „białych” miejsc pracy, którą posługuje się Komisja Europejska. Definiuje ona „białe” miejsca pracy jako rozwijające się i posiadające wysoką wartość dodaną. Zaleca i wspiera działania pomagające w przechodzeniu pracowników do sektora służby zdrowia i pomocy społecznej. Ze względu na Państwa doświadczenie zawodowe będziemy odnosić się raczej do świadczenia usług w zakresie opieki zdrowotnej niż w zakresie pomocy społecznej, choć jeśli ktoś z Państwa ma jedno i drugie doświadczenie, proszę o tym powiedzieć.

- Porozmawiamy właśnie o Państwa doświadczeniu zawodowym. Czy ktoś z Państwa może powiedzieć, że to co robi w pracy obecnie nie jest jego zawodem wyuczonym albo pracował dłuższy czas w innej branży?
- Czy możliwe jest dzisiaj przekwalifikowanie się albo przyuczenie się i przejście do służby zdrowia z innych sektorów?
- Czy niedobór pracowników jest widoczny w Państwa miejscach pracy? Jakich specjalizacji od dotyczy?
- Czy w ostatnich 12 miesiącach były prowadzone (formalnie lub nie) w Państwa zakładach pracy jakieś rekrutacje?
- Jeśli tak to: a) Na jakie stanowiska?, b) czy były problemy ze znalezieniem odpowiedniej osoby? Jeśli tak, proszę opisać tę sytuację. Dlaczego tak się działo?
- Pośrednicy pracy z powiatowych urzędów pracy, jako uczestnicy podobnych badań jak dzisiejsze, mówili nam, że raczej mamy do czynienia z zakładaniem własnych działalności przez pracowników czy kandydatów do pracy, niż ze zwiększaniem się liczby stanowisk pracy. Prawdopodobnie dotyczy to pielęgniarek, pielęgniarzy, ratowników medycznych i lekarzy. Czy możecie Państwo potwierdzić to zjawisko?
- Jak Państwo uważają, które specjalności, z własnych obserwacji, w sektorze „białych” miejsc pracy, są najbardziej perspektywiczne dla absolwentów, ludzi młodych w województwie lubelskim? Ci którzy podejmują obecnie kształcenie, specjalizację chętnie zapoznają się z takimi wypowiedziami. Co moglibyście im Państwo poradzić? Być może jest jakiś typ działalności gospodarczej, na który jest niezaspokojony popyt?

- Czy do tej pory odczuliście Państwo wsparcie rozwoju zawodowego polegające na możliwości doskonalenia kwalifikacji, umiejętności ze środków publicznych, unijnych? Czy ktoś z Państwa spotkał się z taką ofertą albo z niej skorzystał? Proszę każdego o precyzyjną odpowiedź.
- Czy oprócz bariery finansowej coś innego przeszkadzało Państwu w podejmowaniu doskonalenia zawodowego? Proszę w miarę możliwości o opis sytuacji.
- Jesteście Państwo ekspertami w dziedzinie „białego” rynku pracy. Na koniec możecie sformułować stosowne rekomendacje, które z punktu widzenia Państwa potrzeb rozwoju zawodowego mogłyby być zrealizowane.
 - ▶ czy potrzebne są jakieś zmiany prawne dotyczące uzyskiwania kwalifikacji lub dostępu do jakichś specjalności?
 - ▶ czy należałoby jakoś zmodyfikować sposób działania instytucji kształcenia?
 - ▶ czy wymaga zmian sposób otrzymywania informacji lub dostęp do informacji o możliwościach kształcenia i rozwoju zawodowego?
 - ▶ jakiego rodzaju projekty unijne dla Państwa grup zawodowych, być może dla Państwa pracodawców, okazały się efektywne i najbardziej przydatne? Które warto powtórzyć? W jaki sposób zmodyfikować, dostosować do potrzeb?
- Czy ktoś z Państwa chciałby przekazać jeszcze jakieś rekomendacje dla rozwoju „białego” rynku pracy w regionie lubelskim. Jak zwiększyć szanse osób poszukujących zatrudnienia w tym sektorze?



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
e-mail: 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