



Raport z badania

„Podkarpaccy pracownicy – warunki pracy, plany i oczekiwania”

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie
ul. A. S. Naruszewicza 11, 35-055 Rzeszów
tel. (48) 17 850 92 00, fax. (48) 17 852 44 57
www.wuprzeszow.praca.gov.pl, wup@wup-rzeszow

Spis treści

WSTĘP.....	3
1. Długość zatrudnienia	4
2. Forma zatrudnienia	9
3. Zgodność pracy z kwalifikacjami	19
4. Zarobki.....	31
4.1 Poziom zarobków	31
4.2 Przyczyny niskiego poziomu zarobków	38
4.3 Wpływ pracownika na wysokość zarobków	39
4.4 Podniesienie zarobków	40
4.5 Adekwatność i rzetelność wynagradzania.....	43
5. Dochody w rodzinie.....	48
5.1 Poziom dochodów	48
5.2 Poziom dochodów a świadczenia socjalne.....	51
6. Pozapłacowe warunki zatrudnienia	52
6.1 Wpływ pracownika na pozapłacowe warunki zatrudnienia.....	52
6.2 Ocena warunków pracy.....	54
7. Zjawiska patologiczne w środowisku pracy.....	59
8. Plany zmiany zatrudnienia.....	60
9. Podstawowe informacje o badaniu.....	70
10. Założenia metodologiczne badania	71
SPIS WYKRESÓW	74
SPIS TABEL	75
SPIS ZAŁĄCZNIKÓW	75

WSTĘP

Obecna sytuacja na rynku pracy charakteryzuje się rekordowo niskimi stopami bezrobocia i jednocześnie wysokim zapotrzebowaniem na pracowników wynikającym z koniunktury gospodarczej. W województwie podkarpackim procesy prowadzące do takich wskaźników zachodzą nieco wolniej i/lub później niż w bardziej rozwiniętych gospodarczo regionach kraju, jednak są również zauważalne i znacząco wpływają na sytuację przedsiębiorstw oraz ich pracowników.



Wolne zasoby siły roboczej niemal nie istnieją, a zasilenie rynku nowymi uczestnikami jest niezwykle trudne i długotrwałe ze względu na konieczność aktywizowania osób biernych zawodowo i długotrwałe bezrobotnych, które nie są tak naprawdę gotowe do podjęcia zatrudnienia. W tej sytuacji realną kwestią staje się konkurowanie przedsiębiorstw o pracowników.

Z drugiej strony w publicznej dyskusji o podkarpackim rynku pracy wielokrotnie podnosi się kwestie warunków pracy na Podkarpaciu, które pozostawiają wiele do życzenia – o czym świadczą jedne z najniższych wskaźników w kraju dotyczących poziomu wynagrodzeń i kondycji materialnej rodzin, wysokie wskaźniki korzystania z pomocy społecznej itd.

Konieczne jest więc (dla uchwycenia całokształtu dzisiejszej sytuacji na rynku pracy) zweryfikowanie faktycznych warunków pracy, z jakimi stykają się mieszkańcy Podkarpacia i tego, jak są one oceniane przez osoby pracujące. Chodzi tutaj nie tylko o poziom dochodów, ale również o czynniki pozapłacowe, wpływające na komfort i wydajność pracy.

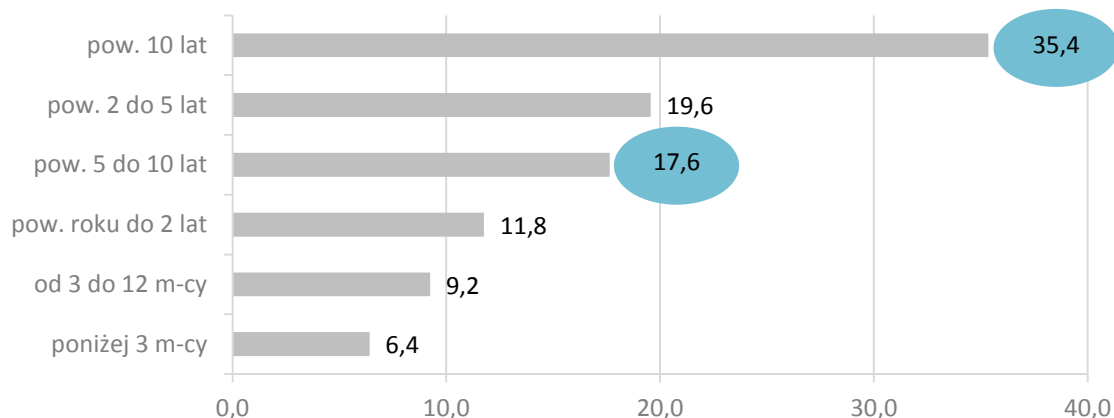
Oddajemy w Państwa ręce raport, w którym podsumowaliśmy opinie 1 309 pracowników podkarpackich firm dotyczące środowisk pracy, w których na co dzień funkcjonują oraz warunków pracy, które ich bezpośrednio dotyczą. Przybliżyliśmy też Państwu postawy pracowników wobec ewentualnej zmiany zatrudnienia, odejścia od zatrudnienia, jak również oczekiwanych warunków pracy.

Tomasz Czop

Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Rzeszowie

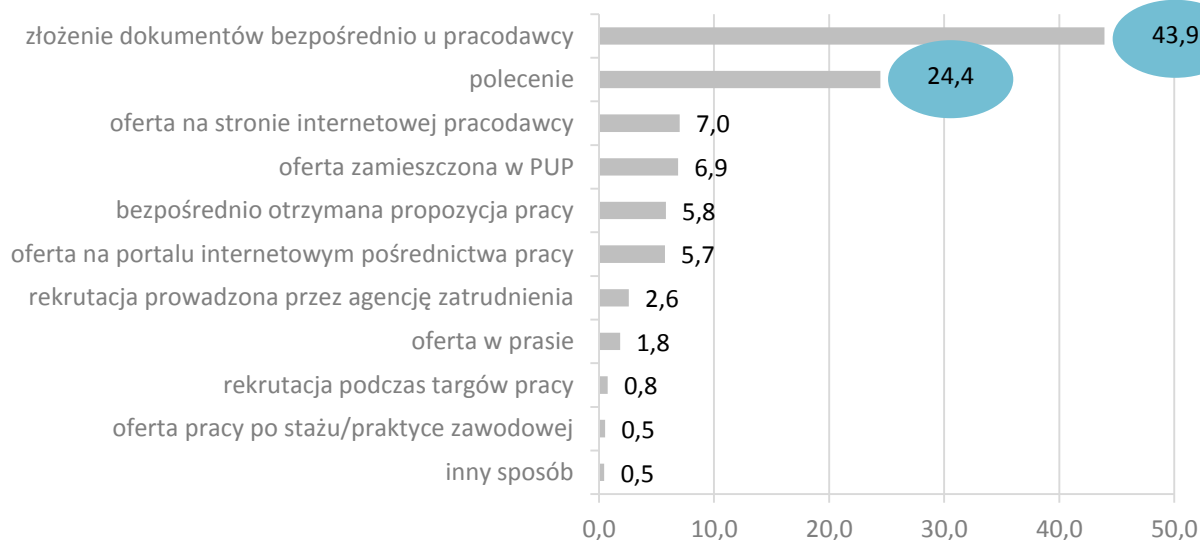
1. Długość zatrudnienia

Wykres 1 Jak długo jest Pan(i) zatrudniony(a) u obecnego pracodawcy? (w %)



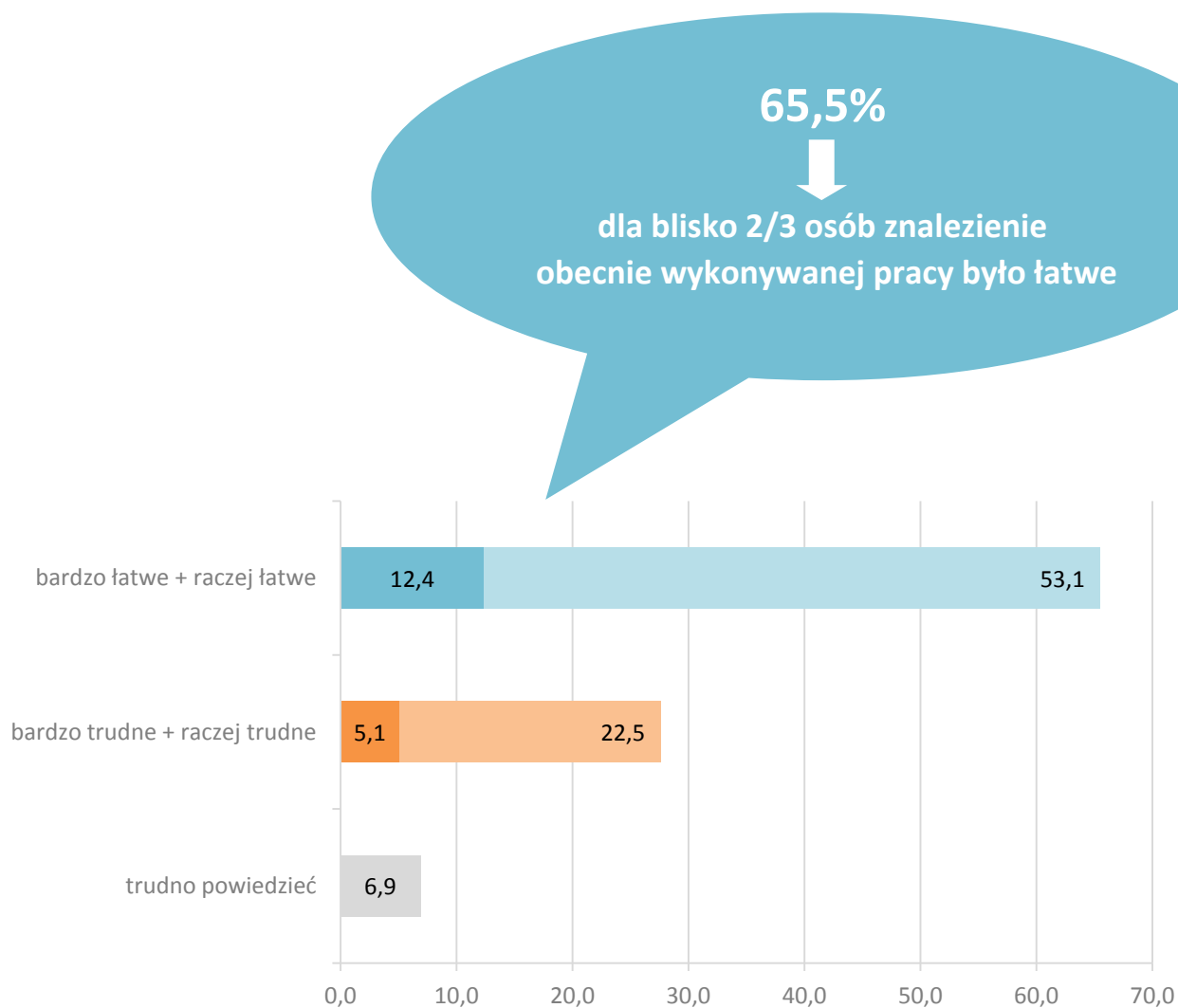
Ponad 1/3 osób pracujących (35,4%) posiada ponad 10-letni staż zatrudnienia u obecnego pracodawcy. Łącznie 53,0% osób jest zatrudnionych dłużej niż 5 lat.

Wykres 2 W jaki sposób zdobył(a) Pan(i) pracę, którą obecnie wykonuje? (w %)



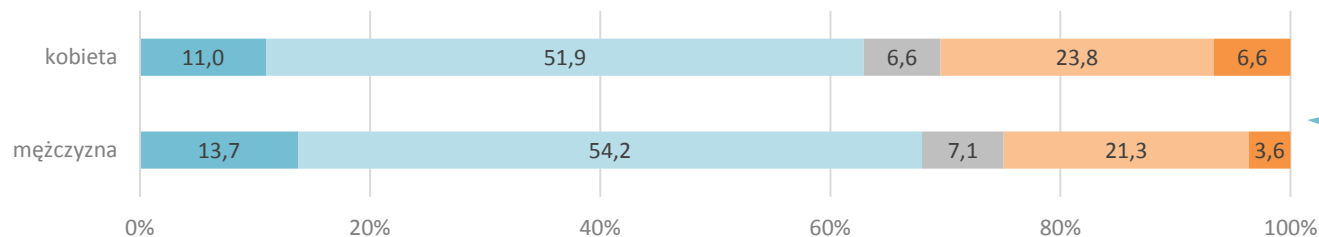
Najwięcej osób (43,9%) zdobyło obecnie wykonywaną pracę decydując się na złożenie dokumentów aplikacyjnych bezpośrednio u pracodawcy. Istotna w tym kontekście okazała się również ścieżka polecenia – w taki sposób pracę zdobyła 1/4 osób (24,4%). Inne kanały dotarcia do zatrudnienia okazały się efektywne w zdecydowanie mniejszej liczbie przypadków (rzędu kilku %).

Wykres 3 Czy znalezienie tej pracy było dla Pana(i):



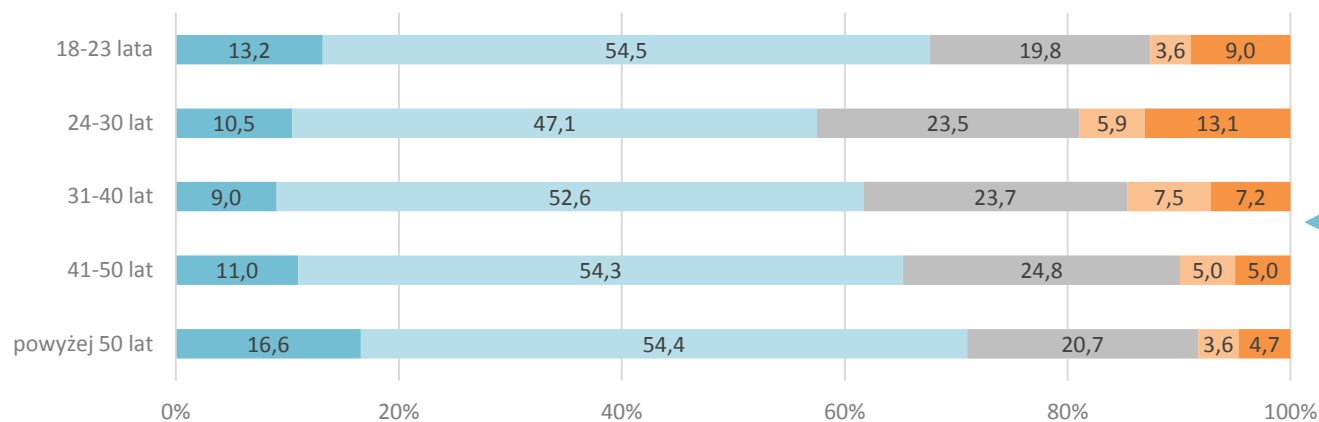
Jednocześnie 53,1% osób było w postawie „na tak” mniej zdecydowane – określiło znalezienie pracy jako „raczej łatwe”.

Różnice w ocenie trudności znalezienia pracy są widoczne w odniesieniu do specyficznych cech osób pracujących – zależności przedstawiono na poniższych wykresach.



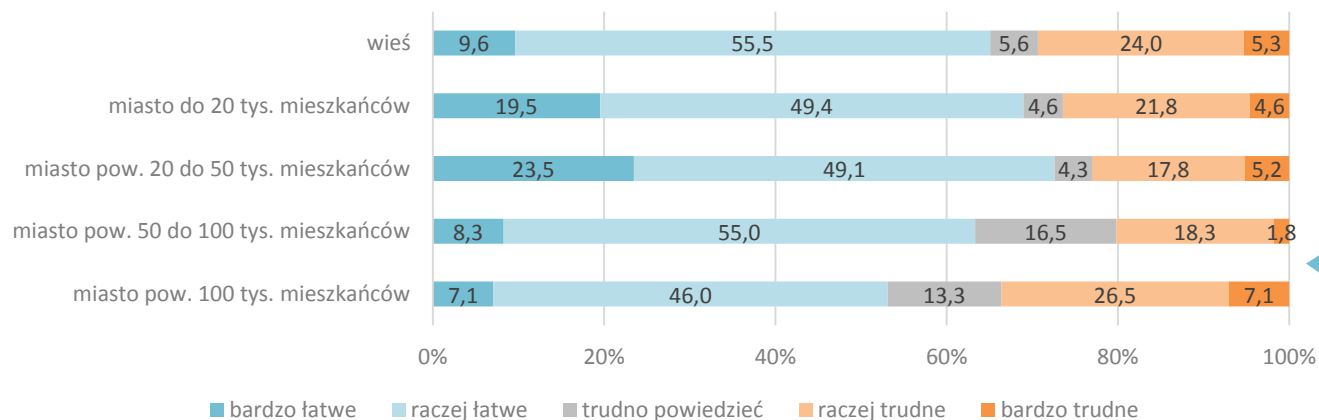
Płeć

Nieznacznie częściej znalezienie pracy jako łatwe określają mężczyźni – 67,9% w grupie mężczyzn w stosunku do 62,9% w grupie kobiet.



Wiek

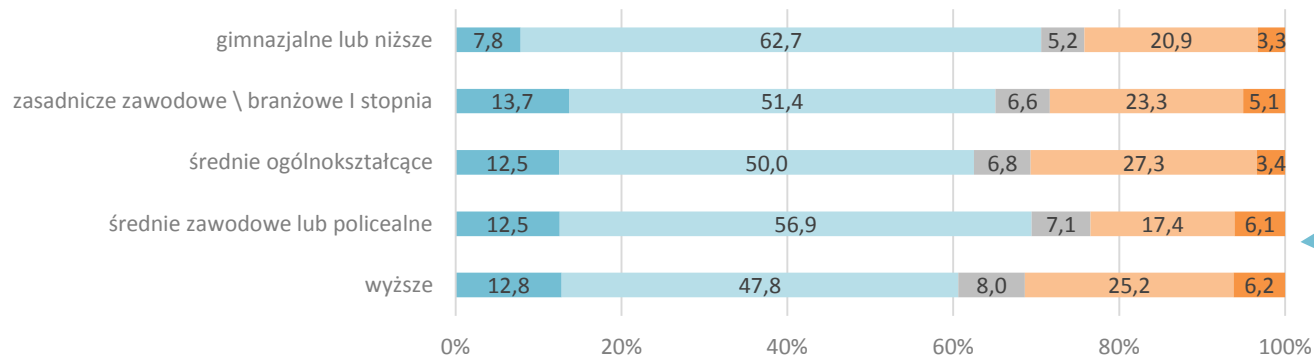
Im starsza grupa wiekowa, tym więcej osób, dla których znalezienie obecnie wykonywanej pracy było łatwe – jednak trend ten jest widoczny od kategorii wieku 24-30 lat. Odbiegająca od tego trendu jest grupa osób najmłodszych – odsetek tych, dla których znalezienie pracy było łatwe, jest w tym przypadku zbliżony do najwyższego, właściwego dla najstarszej grupy wiekowej (odpowiednio 67,7% i 71,0%).



Miejsce zamieszkania

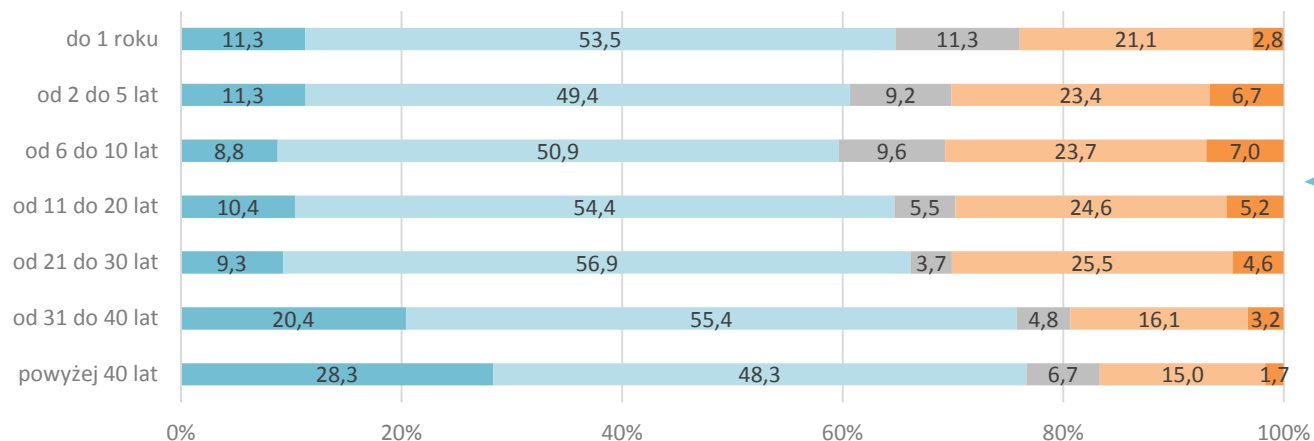
Do kategorii miast powyżej 20 do 50 tys. mieszkańców rośnie odsetek osób, dla których znalezienie obecnie wykonywanej pracy było łatwe. W przypadku miast powyżej 50 tys. mieszkańców trend się odwraca – wyraźnie maleje odsetek tych, dla których znalezienie pracy było łatwe. Istotne jest również to, że w przypadku największych miast (powyżej 100 tys. mieszkańców) takich osób było mniej niż w przypadku najmniejszego miejsca zamieszkania, czyli mieszkańców wsi (odpowiednio 53,1% i 65,1%).

■ bardzo łatwe ■ raczej łatwe ■ trudno powiedzieć ■ raczej trudne ■ bardzo trudne



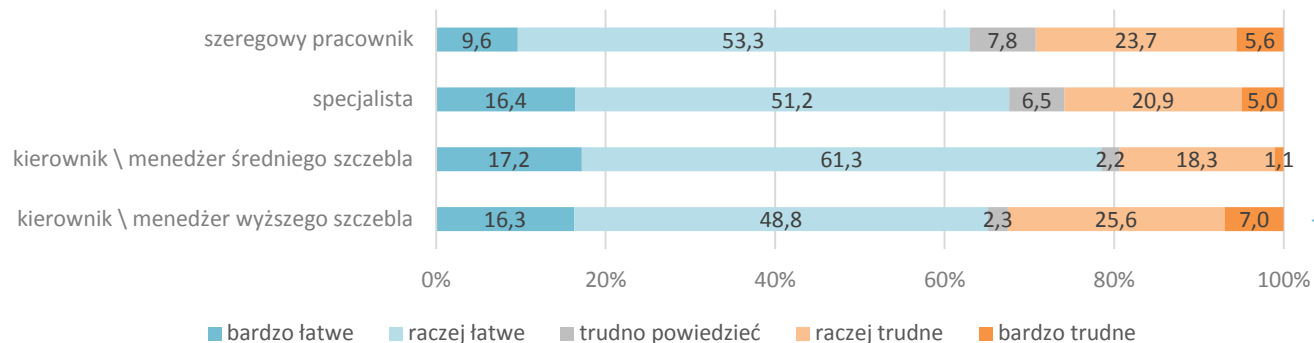
Wykształcenie

Najczęściej znalezienie pracy jako łatwe określają osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym oraz ze średnim zawodowym lub policealnym (odpowiednio 70,5% i 69,4% w tej grupie). Pomiędzy pozostałymi grupami różnice w odsetkach osób wskazujących na takie opinie nie są duże. Jednocześnie w grupie osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym jest najmniejszy odsetek osób potwierdzających, że znalezienie pracy było dla nich bardzo łatwe.



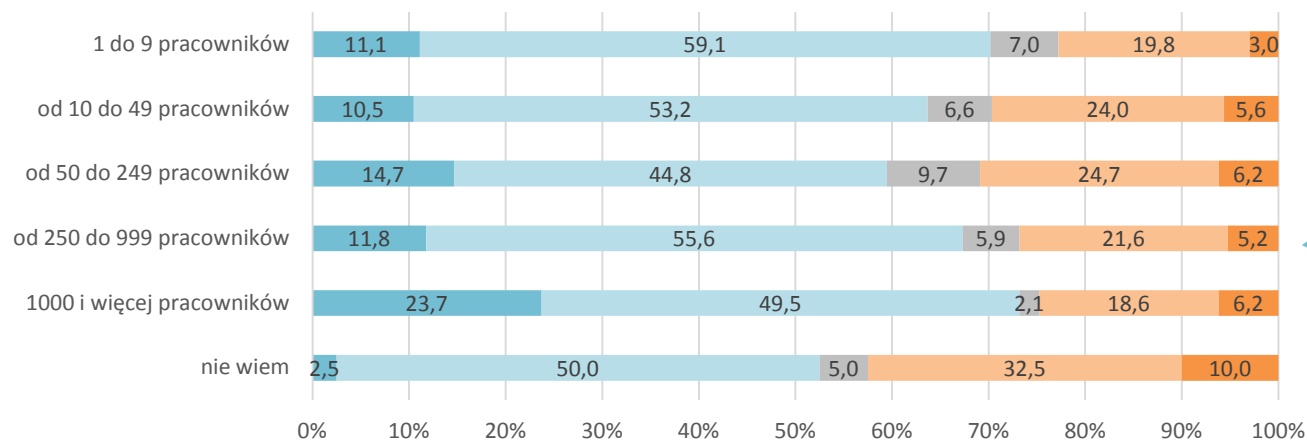
Staż pracy

Im dłuższy staż pracy, tym więcej osób, dla których znalezienie obecnie wykonywanej pracy było łatwe. Jednocześnie warto zwrócić uwagę, że osób, które pozytywnie oceniły znalezienie pracy, jest sporo wśród najmłodszych stażem (do 1 roku) – 64,8%



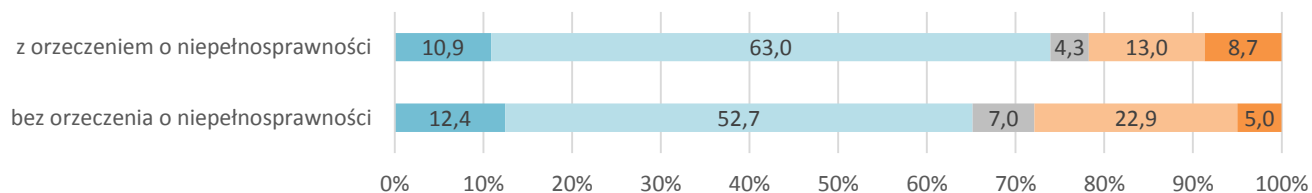
Stanowisko

Najczęściej znalezienie pracy jako łatwe określają kierownicy/ menedżerowie średniego szczebla (78,5% w tej grupie). Pomiędzy pozostałymi grupami różnice w odsetkach osób wskazujących na takie opinie nie są duże. Jednocześnie to wśród osób na najniższych stanowiskach (szeregowych pracowników) jest najmniejszy odsetek tych, dla których znalezienie pracy było bardzo łatwe (9,6%).



Wielkość zakładu pracy

W przypadku firm najmniejszych (1 do 9 pracowników) oraz największych (pow. 1 000 pracowników) mamy największy odsetek tych, którzy znalezienie pracy określają jako łatwe (odpowiednio 70,2% i 73,2%). Jednocześnie to wśród największych firm jest największy odsetek osób, które uznały, że znalezienie pracy było dla nich bardzo łatwe (23,7%) – dwukrotnie bądź blisko dwukrotnie więcej niż w każdej z pozostałych grup.



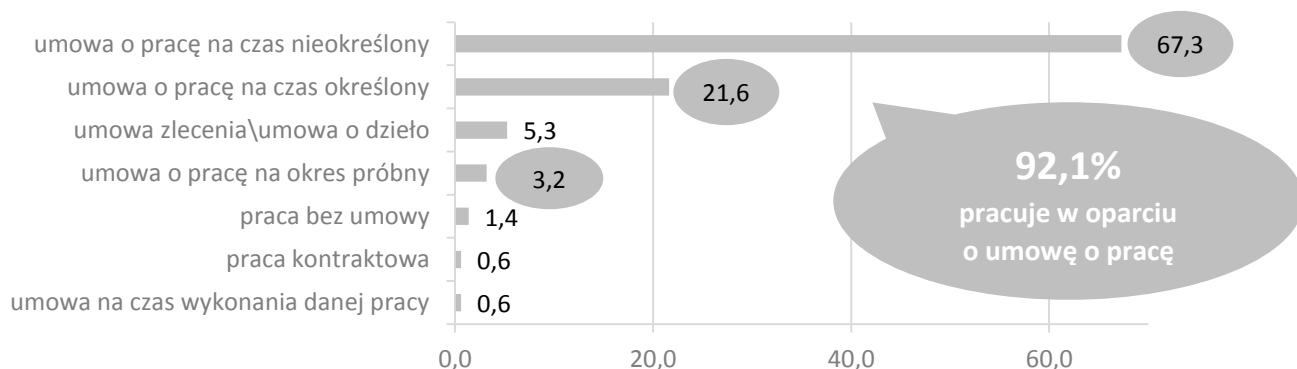
Orzeczenie o niepełnosprawności

Znalezienie pracy jako łatwe częściej określają osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności (73,9% w stosunku do 65,1% wśród osób nieposiadających takiego orzeczenia).

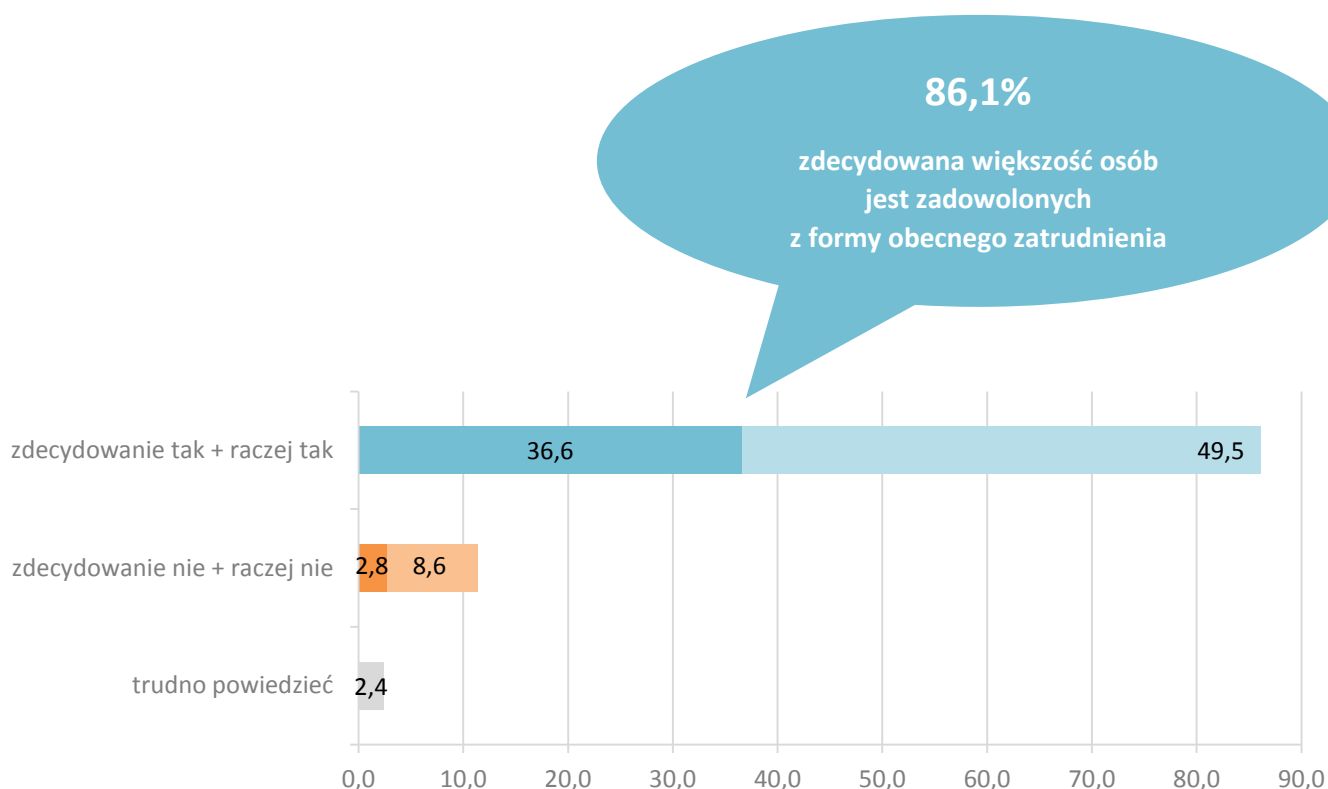
■ bardzo łatwe ■ raczej łatwe ■ trudno powiedzieć ■ raczej trudne ■ bardzo trudne

2. Forma zatrudnienia

Wykres 4 Jaka jest forma Pana(i) obecnego zatrudnienia? (w %)

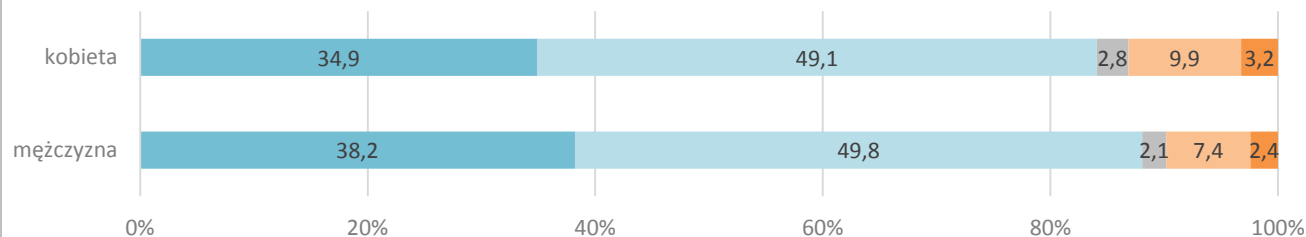


Wykres 5 Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z formy obecnego zatrudnienia? (w %)



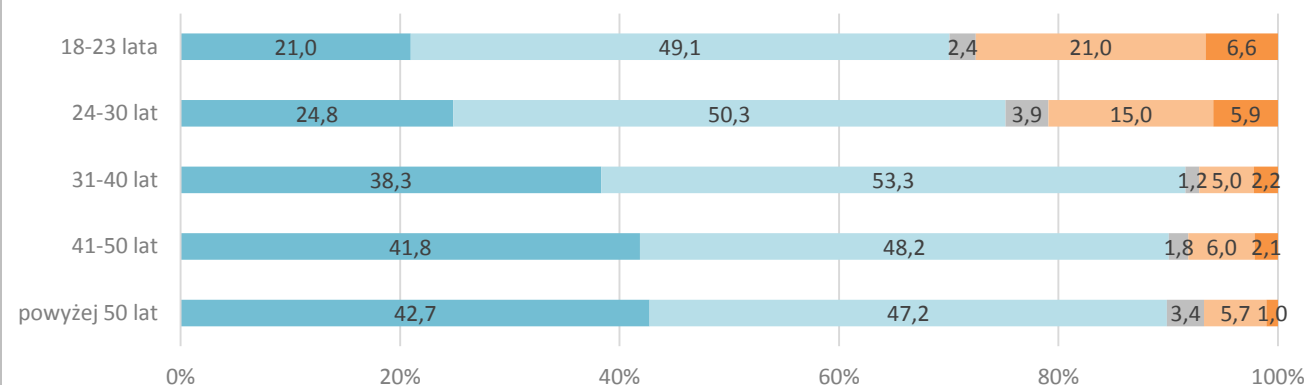
Jednocześnie przeważają opinie umiarkowanie pozytywne – 49,5% utożsamia się ze stwierdzeniem „raczej jestem zadowolony(a) z formy obecnego zatrudnienia”.

Różnice w ocenie zadowolenia z formy obecnego zatrudnienia są widoczne w odniesieniu do specyficznych cech osób pracujących – zależności przedstawiono na poniższych wykresach.



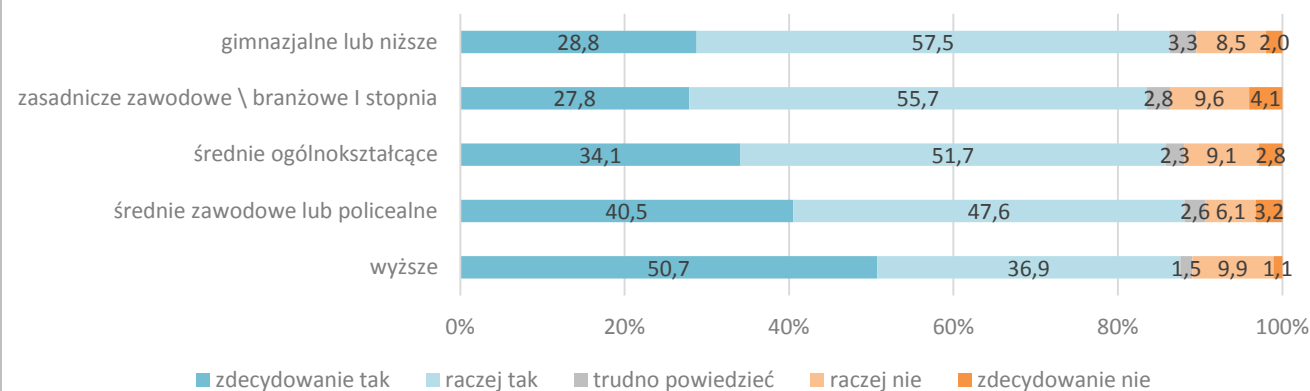
Płeć

Ocena zadowolenia z formy obecnego zatrudnienia jedynie w minimalnym stopniu różnicuje kobiety i mężczyzn – nieznacznie więcej zadowolonych osób jest w grupie mężczyzn (88,0% w stosunku do 84,0% wśród kobiet).



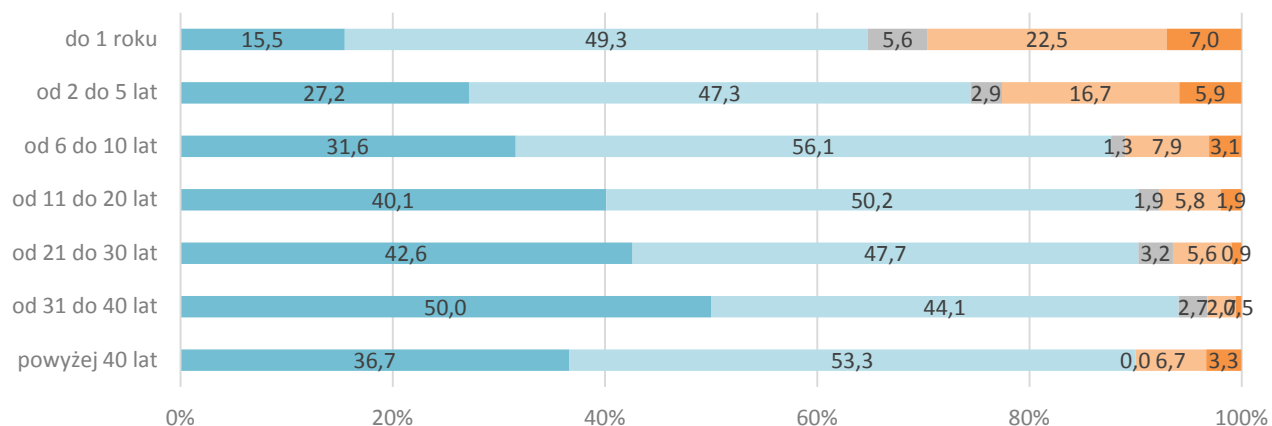
Wiek

Im wyższy wiek, tym więcej osób, które są zadowolone z formy obecnego zatrudnienia (od 70,1% wśród najmłodszych – pomiędzy 18 a 23 rokiem życia do 89,9% wśród najstarszych – powyżej 50-go roku życia). Dodatkowo im wyższy wiek, tym więcej osób wyraża w tym względzie postawę zdecydowaną (od 21,0% wśród najmłodszych do 42,7% wśród najstarszych).



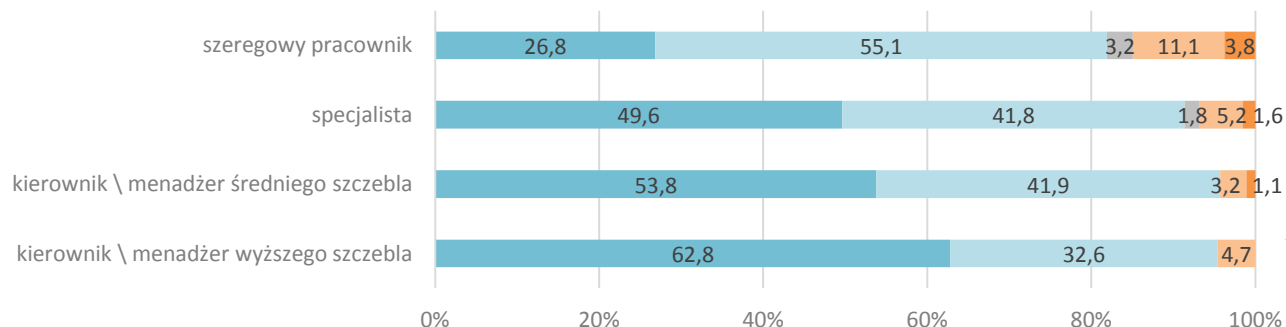
Wykształcenie

Zbliżony odsetek osób w każdej grupie wykształcenia potwierdza swoje zadowolenie z formy obecnego zatrudnienia (około 85-88%). Różnice widać jednak w wyrażaniu zdecydowanej postawy w tym względzie – w udzielaniu odpowiedzi „zdecydowanie jestem zadowolony(a) z formy obecnego zatrudnienia” – im wyższe wykształcenie, tym większy odsetek osób wypowiadających taką opinię (od 28,8% wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym do 50,7% wśród osób z wykształceniem wyższym).



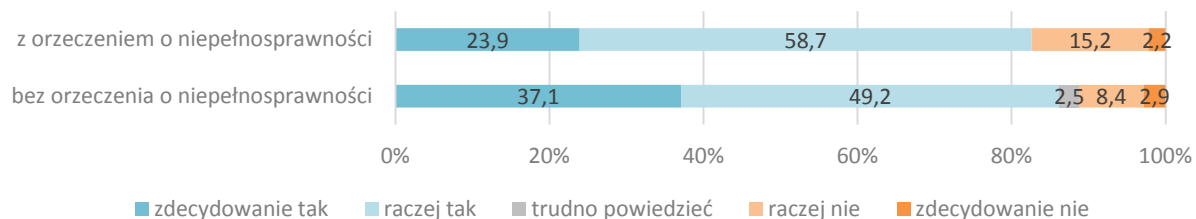
Staż pracy

Im dłuższy staż pracy, tym więcej osób zadowolonych z formy obecnego zatrudnienia – trend ten jest wyraźny w kategoriach stażu pracy do 40 lat. Jednak wśród osób ze stażem powyżej 40-letnim odsetek osób zadowolonych z formy zatrudnienia spada.



Stanowisko

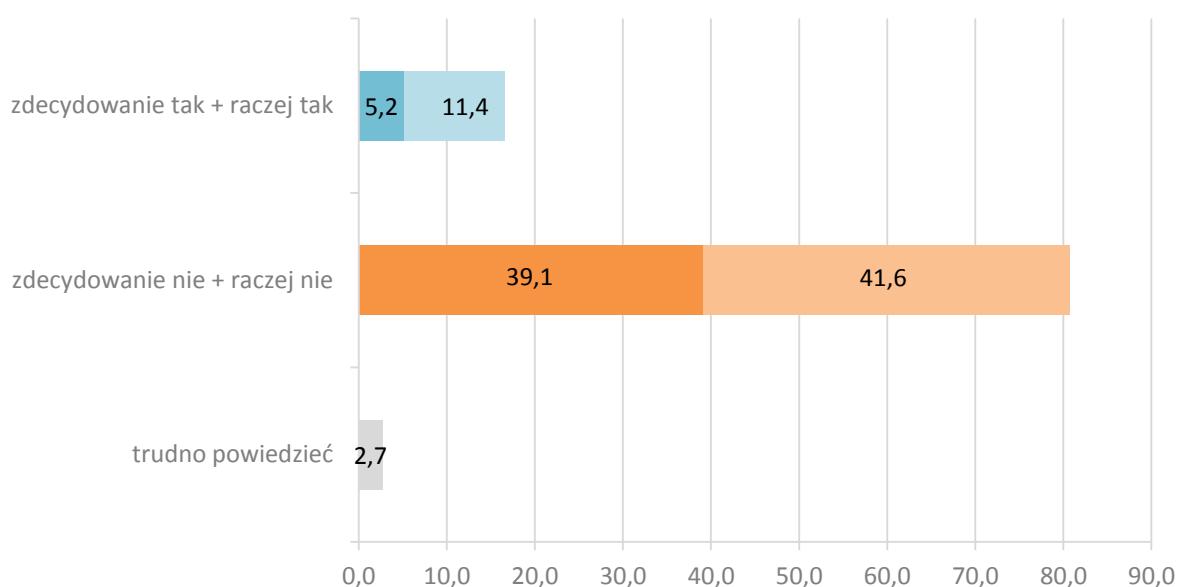
Im wyższe stanowisko pracy, tym więcej osób zadowolonych z formy obecnego zatrudnienia (od 81,9% wśród osób na stanowisku szeregowego pracownika do 95,4% wśród kierowników/menedżerów wyższego szczebla). Dodatkowo im wyższe stanowisko, tym więcej osób wyraża w tym względzie postawę zdecydowaną (od 26,8% wśród osób na stanowisku szeregowego pracownika do 62,8% wśród kierowników/menedżerów wyższego szczebla).



Orzeczenie o niepełnosprawności

Osób, które wyrażają zadowolenie z formy obecnego zatrudnienia jest nieznacznie więcej wśród tych, które nie posiadają orzeczenia o niepełnosprawności (86,3% w stosunku do 82,6% osób, które takie orzeczenie posiadają). Jednocześnie wśród osób bez orzeczenia jest dużo większy odsetek tych, którzy wyrażają to zadowolenie w sposób zdecydowany – udzielają odpowiedzi „zdecydowanie jestem zadowolony(a) z formy obecnego zatrudnienia” (37,1% w stosunku do 23,96% osób, które takie orzeczenie posiadają).

Wykres 6 Czy chciał(a)by Pan(i) zmienić formę zatrudnienia u obecnego pracodawcy na inną? (w %)

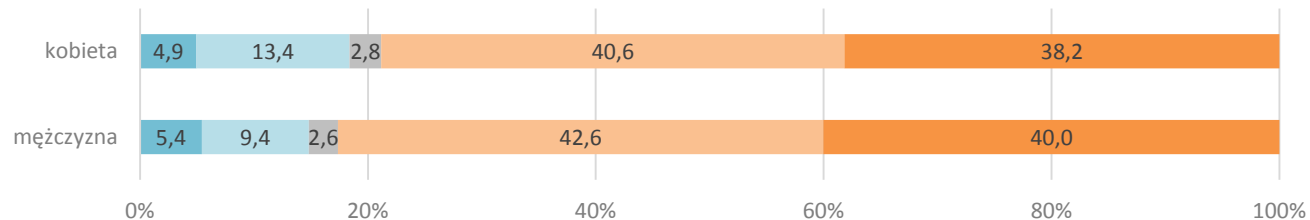


16,6%



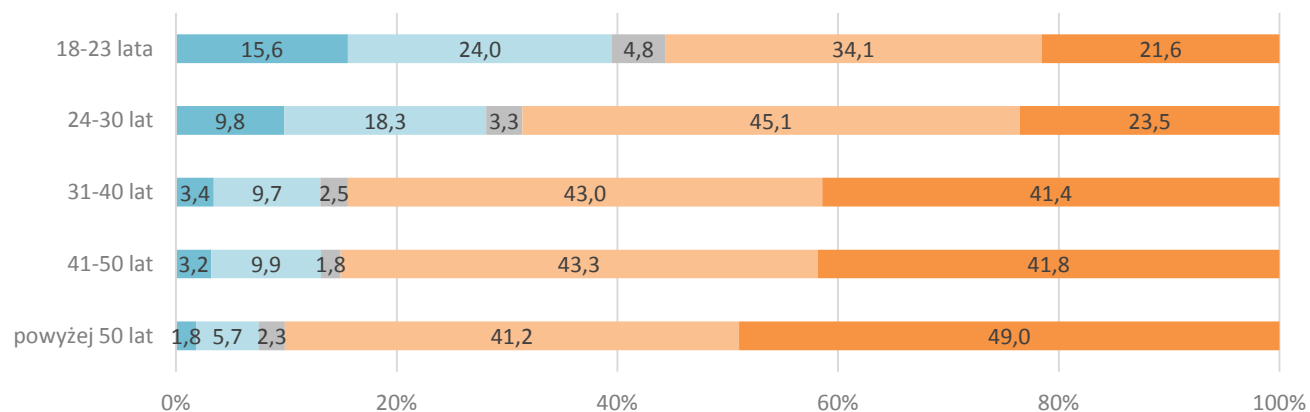
**Co szósta osoba
chciałaby zmienić obecną formę zatrudnienia na inną.**

Różnice w ocenie chęci zmiany formy obecnego zatrudnienia na inną są widoczne w odniesieniu do specyficznych cech osób pracujących – zależności przedstawiono na poniższych wykresach.



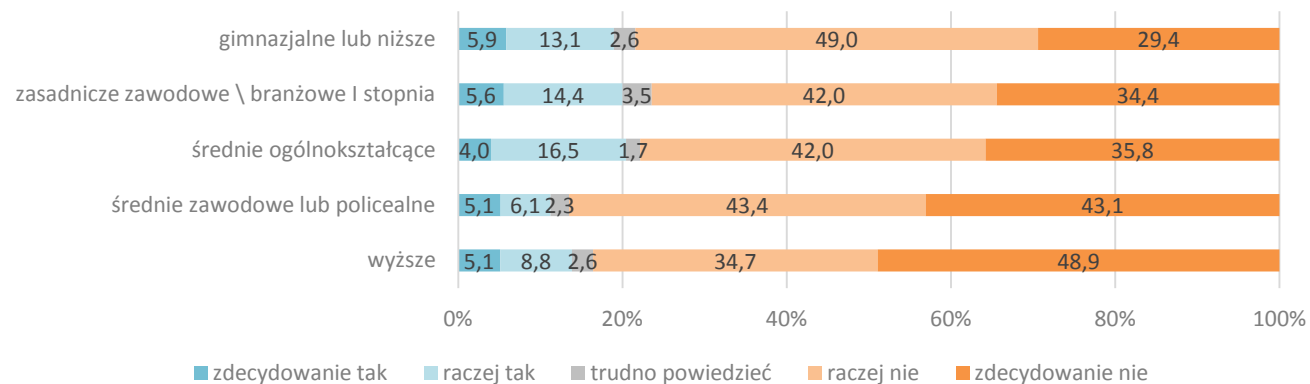
Płeć

Chęć zmiany formy obecnego zatrudnienia na inną jedynie w minimalnym stopniu różnicuje kobiety i mężczyzn – 18,3% kobiet w stosunku do 14,8% wśród mężczyzn.



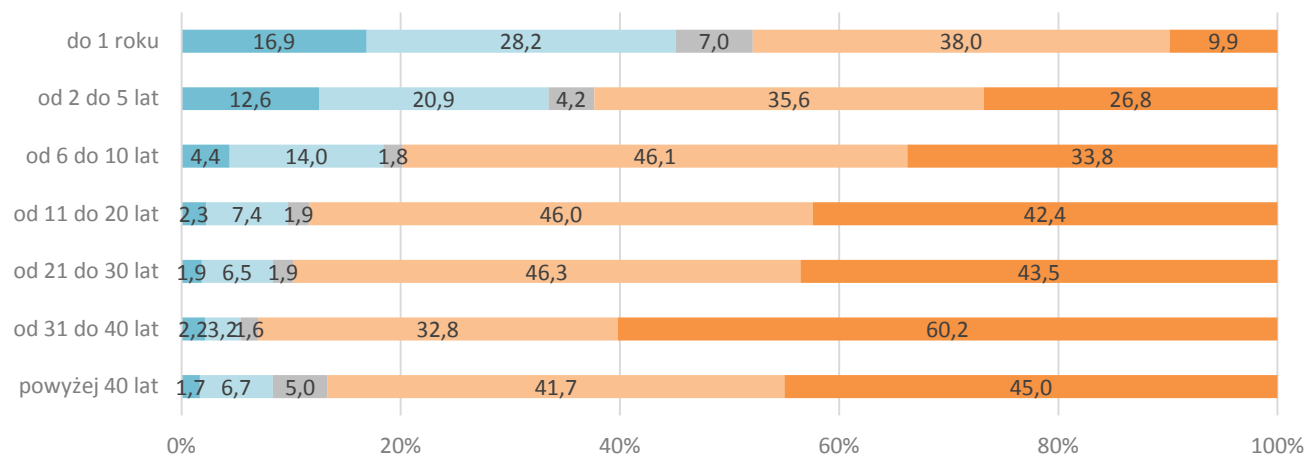
Wiek

Im wyższy wiek, tym mniej osób, które chciałyby zmienić formę obecnego zatrudnienia na inną (od 39,6% wśród najmłodszych – pomiędzy 18 a 23 rokiem życia do 7,5% wśród najstarszych – powyżej 50-go roku życia).



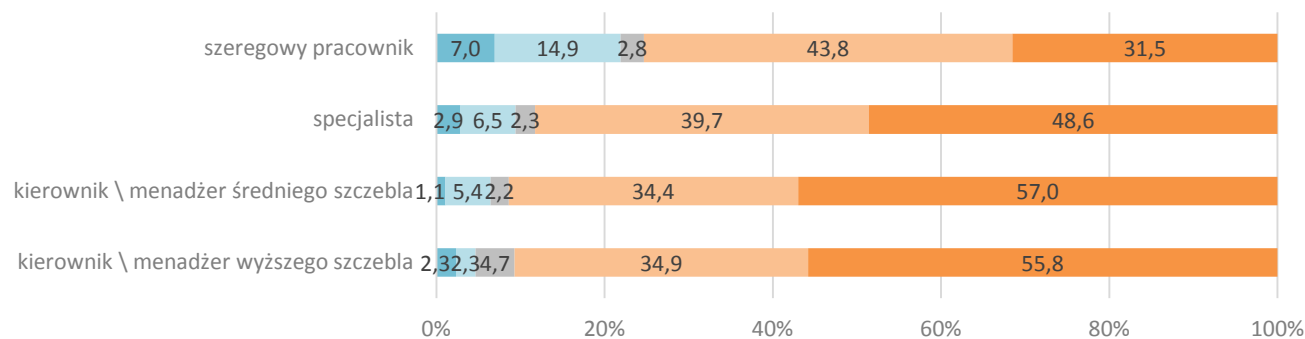
Wykształcenie

Najmniej osób, które chciałyby zmienić obecną formę zatrudnienia na inną jest w grupach osób z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym oraz wyższym (odpowiednio 11,2% i 13,9%). W pozostałych grupach wykształcenia odsetek ten jest zbliżony i wynosi około 20%.



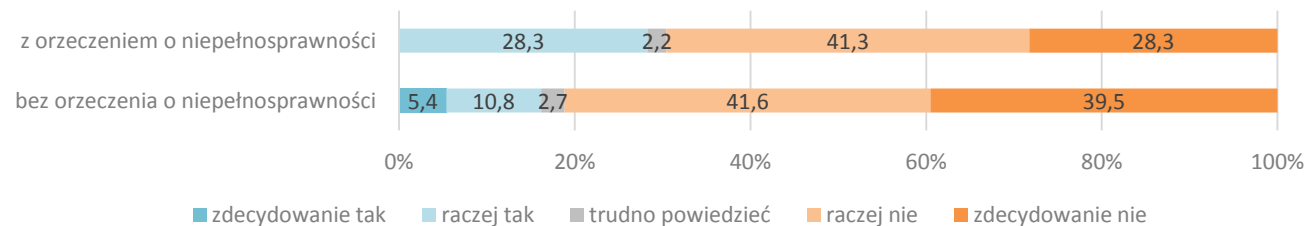
Staż pracy

Im dłuższy staż pracy, tym mniej osób, które chciałyby zmienić formę obecnego zatrudnienia na inną (od 45,1% wśród osób z najmniejszym stażem – do 1 roku do 5,4% wśród osób ze stażem pomiędzy 31 a 40 lat) – odstępstwem od tego trendu jest grupa z najdłuższym stażem, w której odsetek jest mniejszy niż w poprzedniej grupie (wynosi 8,4%).



Stanowisko

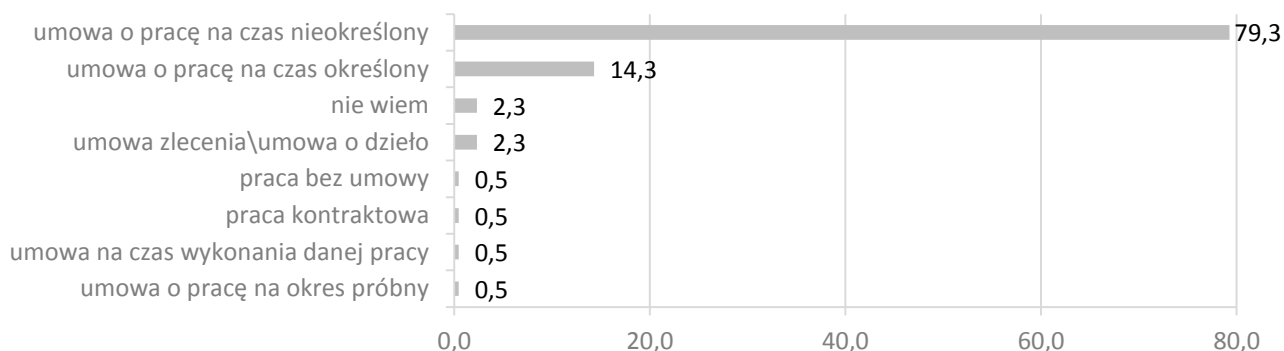
Im wyższe stanowisko pracy, tym mniej osób, które chciałyby zmienić formę obecnego zatrudnienia na inną (od 21,9% wśród osób na stanowisku szeregowego pracownika do 4,6% wśród kierowników/menedżerów wyższego szczebla).



Orzeczenie o niepełnosprawności

Wśród osób, które posiadają orzeczenie o niepełnosprawności jest więcej tych, które chciałyby zmienić obecną formę zatrudnienia na inną (28,3% w stosunku do 16,2% wśród osób, które takiego orzeczenia nie posiadają).

Wykres 7 Na jaką formę zatrudnienia chciał(a)by Pan(i) zmienić obecną formę? (w %)

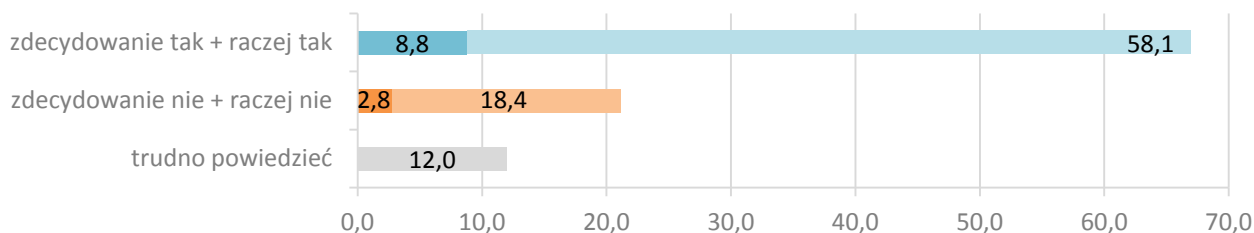


79,3%



Zdecydowana większość osób spośród tych, które chciałyby zmienić formę zatrudnienia na inną – chciałyby uzyskać umowę na czas nieokreślony.

Wykres 8 Czy wg Pana(i) zmiana formy zatrudnienia u obecnego pracodawcy jest możliwa? (w %)

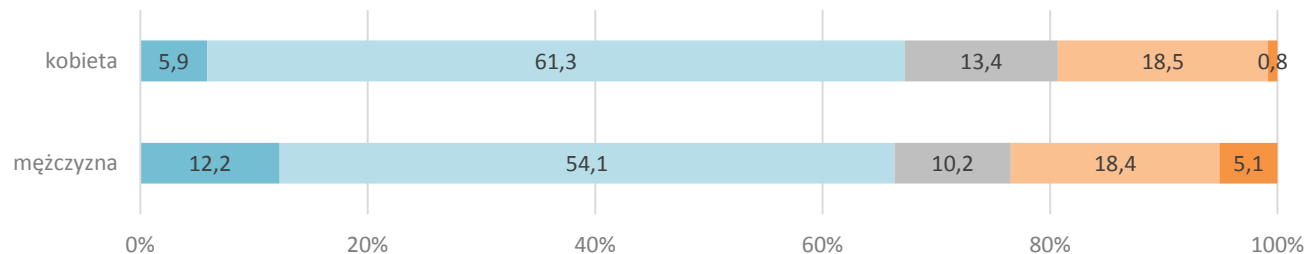


66,9%



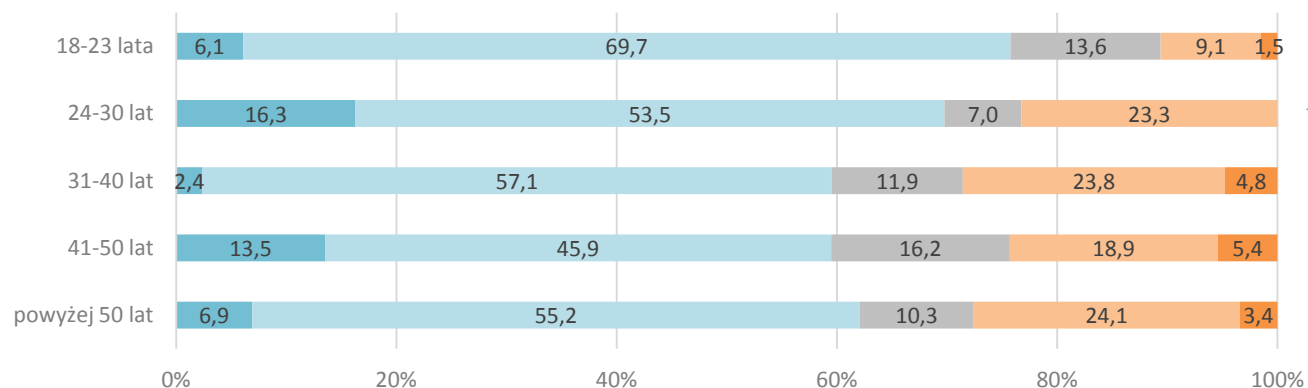
2/3 osób uważa, że zmiana formy zatrudnienia u obecnego pracodawcy jest możliwa.

Różnice w ocenie możliwości zmiany formy zatrudnienia u obecnego pracodawcy na inną są widoczne w odniesieniu do specyficznych cech osób pracujących – zależności przedstawiono na poniższych wykresach.



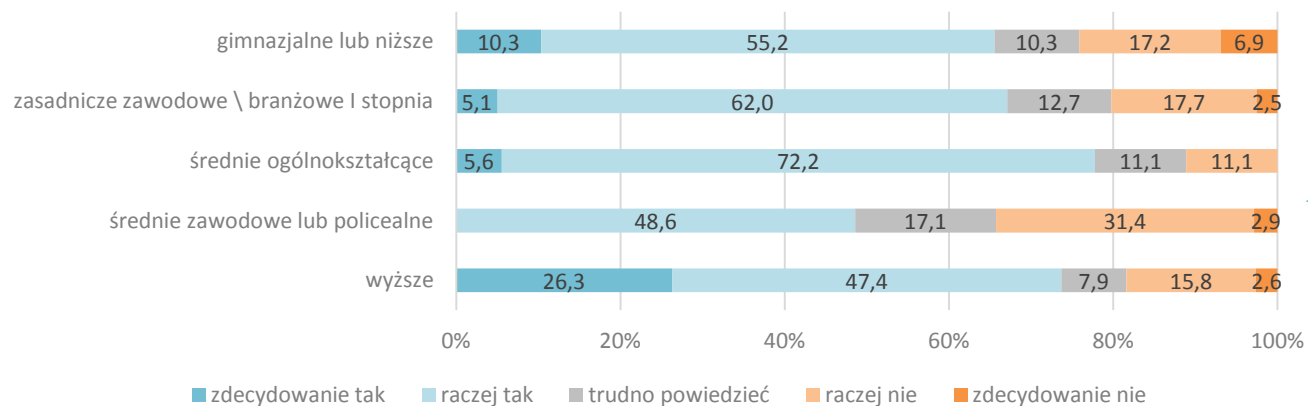
Płeć

Prawie tyle samo osób wśród kobiet co wśród mężczyzn uważa, że zmiana formy zatrudnienia u obecnego pracodawcy jest możliwa (odpowiednio 67,2% i 66,3%). Jednocześnie wśród mężczyzn jest więcej odpowiedzi „zdecydowanie tak” (12,2% w stosunku do 5,9% wśród kobiet).



Wiek

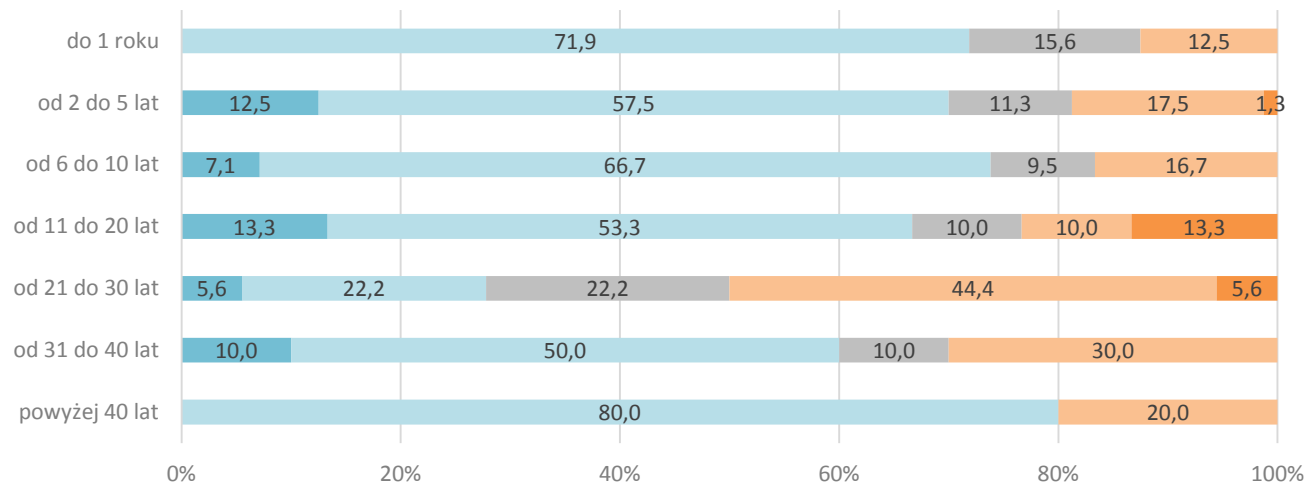
Im wyższy wiek, tym mniej osób, które uważają, że zmiana formy zatrudnienia u obecnego pracodawcy jest możliwa (od 75,8% wśród najmłodszych – pomiędzy 18 a 23 rokiem życia do 62,1% wśród najstarszych – powyżej 50-go roku życia). Należy przy tym podkreślić, że w starszych grupach wiekowych znacznie mniej osób zgłasza chęć zmiany formy zatrudnienia.



Wykształcenie

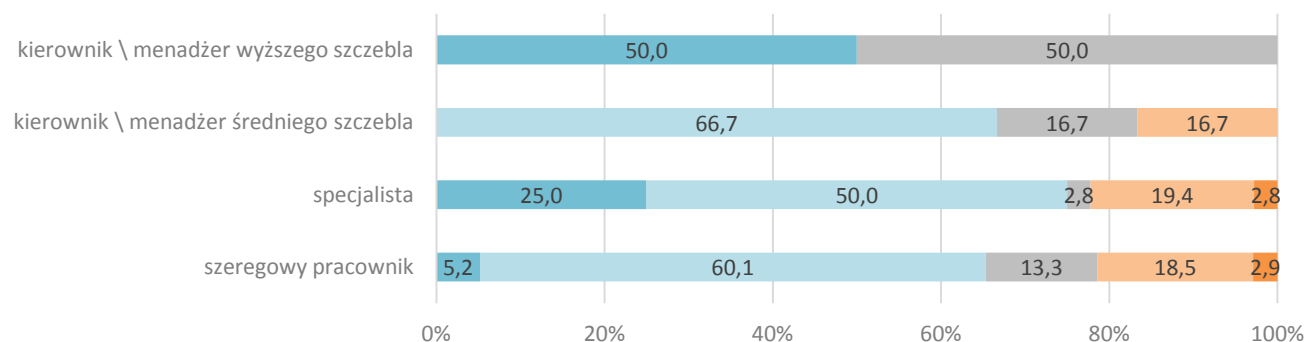
Zdecydowanie najmniej osób, które uważają, że zmiana formy zatrudnienia u obecnego pracodawcy jest możliwa, znajduje się wśród tych z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym (48,6%). W pozostałych kategoriach wykształcenia ten odsetek waha się od 65,5 do 77,8%.

Podkarpaccy pracownicy – warunki pracy, plany i oczekiwania



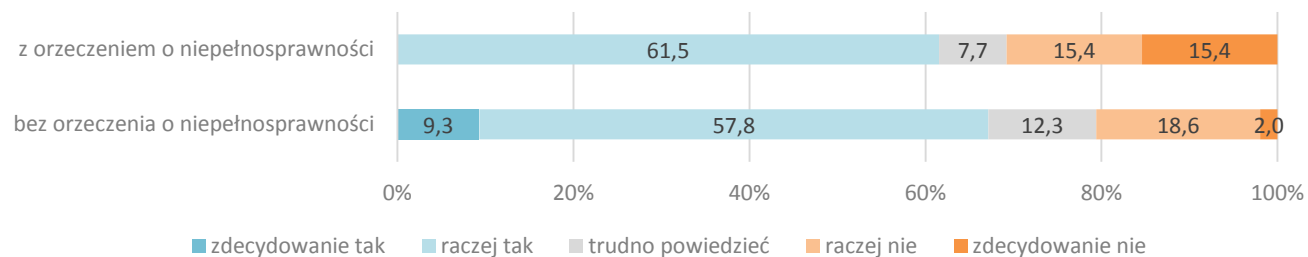
Staż pracy

Analiza stażu pracy nie wykazuje wyraźnej tendencji w odniesieniu do oceny możliwości zmiany formy zatrudnienia u obecnego pracodawcy.



Stanowisko

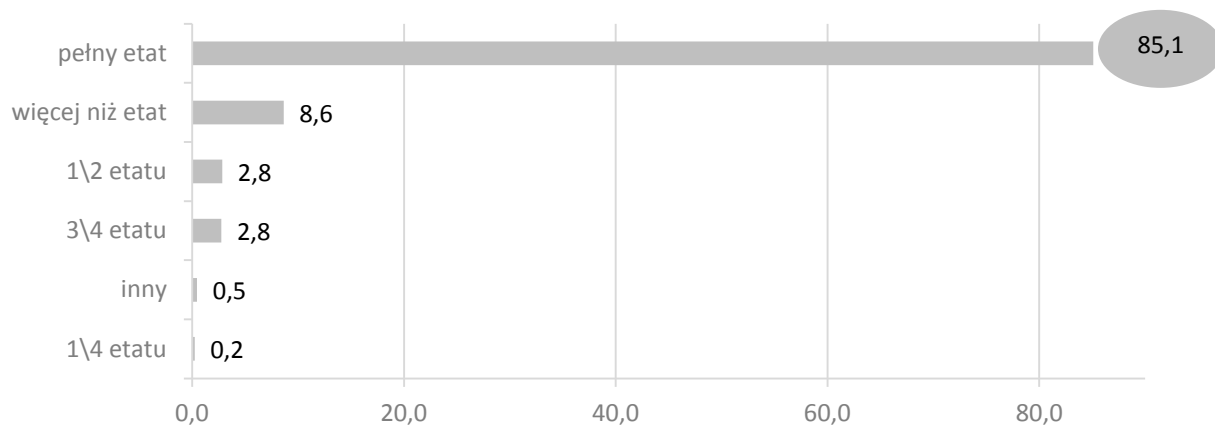
Analiza stanowiska pracy nie wykazuje wyraźnej tendencji w odniesieniu do oceny możliwości zmiany formy zatrudnienia u obecnego pracodawcy.



Orzeczenie o niepełnosprawności

Wśród osób, które nie posiadają orzeczenia o niepełnosprawności jest nieznacznie więcej tych, które uważają, że zmiana formy zatrudnienia u obecnego pracodawcy jest możliwa (odpowiednio 67,1% i 61,5%).

Wykres 9 Jaki czas poświęca Pan(i) obecnie wykonywanej pracy (przeliczając na pełen etat)? (w %)



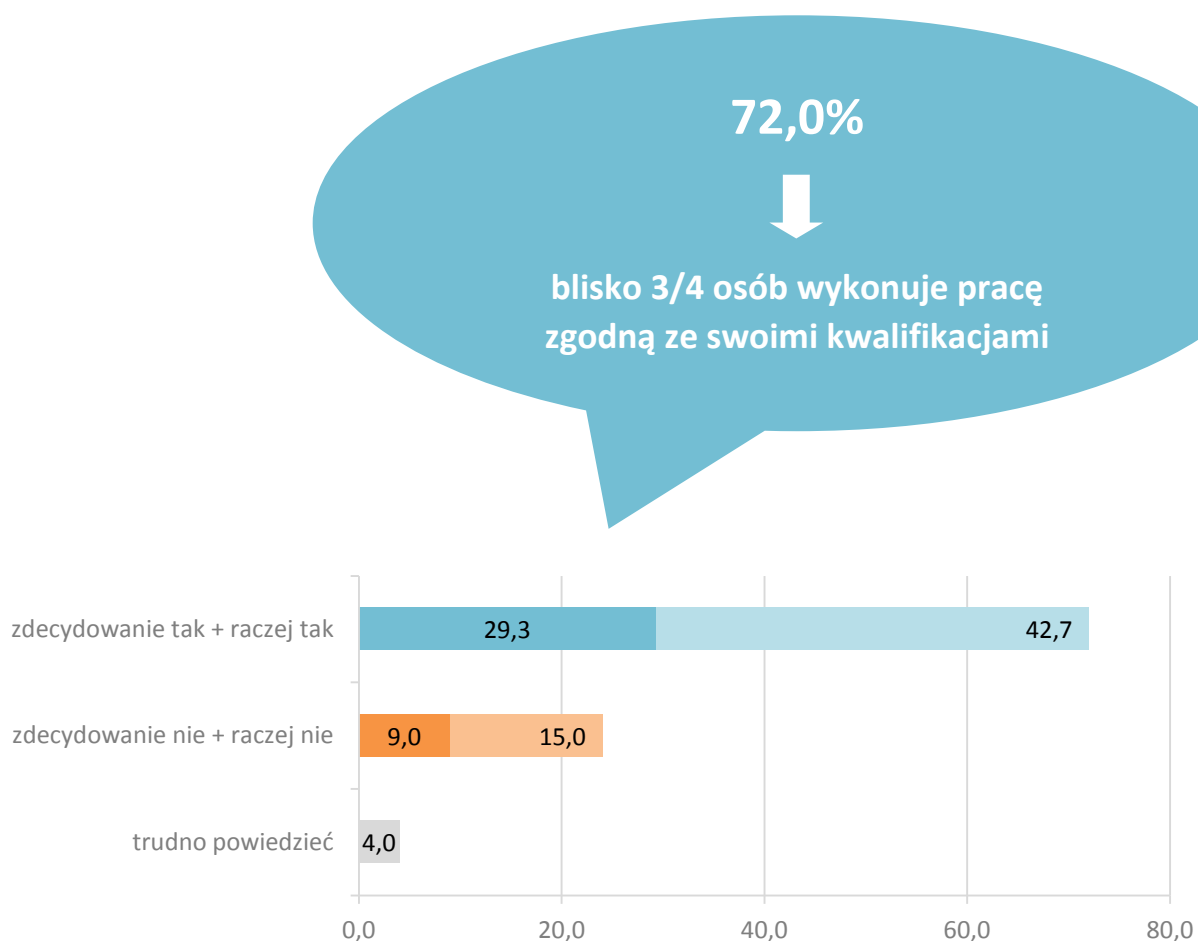
85,1%



**Zdecydowana większość osób
poświęca pracy czas odpowiadający jednemu etatowi.**

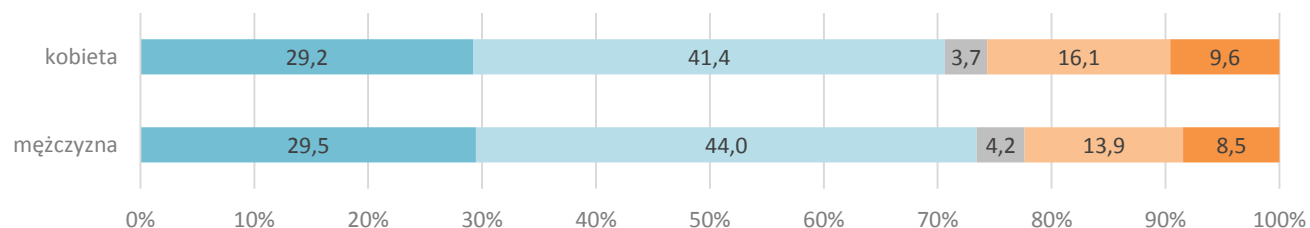
3. Zgodność pracy z osobistym potencjałem

Wykres 10 Czy praca, którą obecnie Pan(i) wykonuje jest zgodna z Pana(i) kwalifikacjami/kompetencjami? (w %)



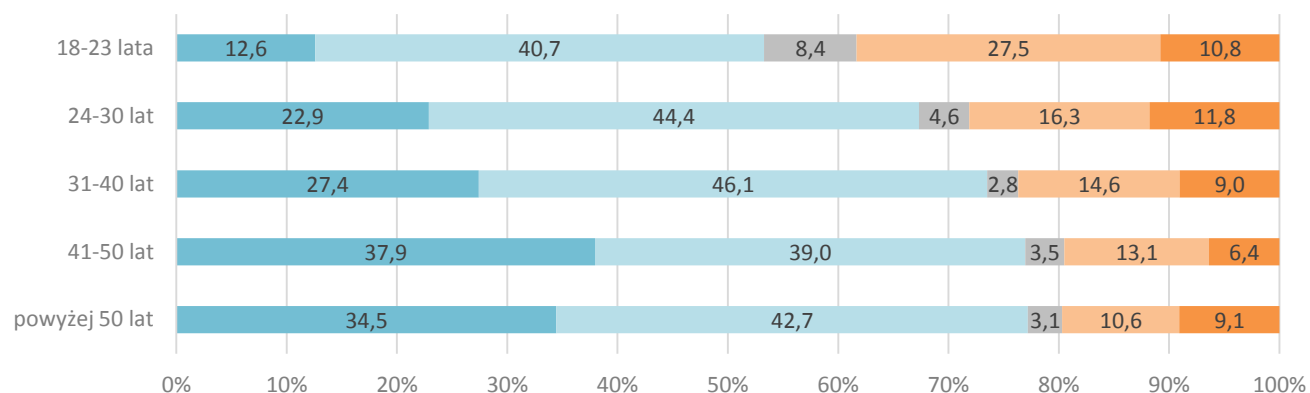
Jednocześnie 42,7% osób jest w tej opinii mniej zdecydowana – utożsamia się ze stwierdzeniem „raczej wykonuję pracę zgodną ze swoimi kwalifikacjami”.

Różnice w ocenie zgodności obecnie wykonywanej pracy z kwalifikacjami / kompetencjami są widoczne w odniesieniu do specyficznych cech osób pracujących – zależności przedstawiono na poniższych wykresach.



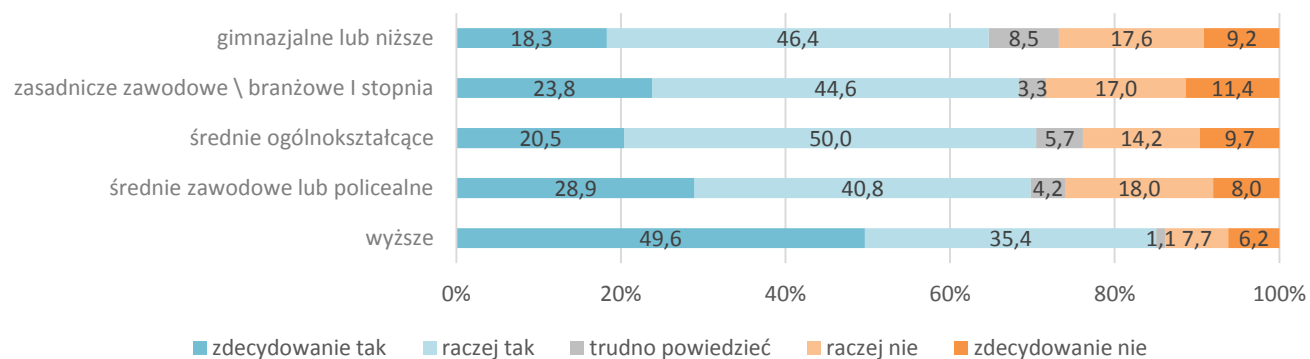
Płeć

Prawie tyle samo kobiet co mężczyzn uważa, że wykonuje pracę zgodną ze swoimi kwalifikacjami (odpowiednio 70,6% i 73,5%).



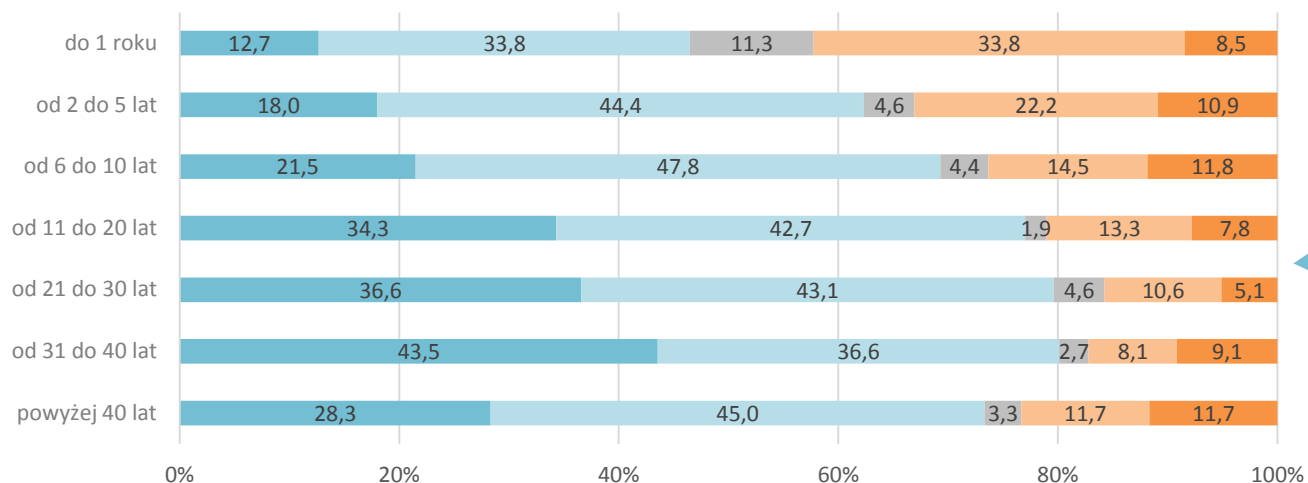
Wiek

Im wyższy wiek, tym więcej osób, które uważają, że wykonują pracę zgodną ze swoimi kwalifikacjami (od 53,3% wśród najmłodszych – pomiędzy 18 a 23 rokiem życia do 77,2% wśród najstarszych – powyżej 50-go roku życia).



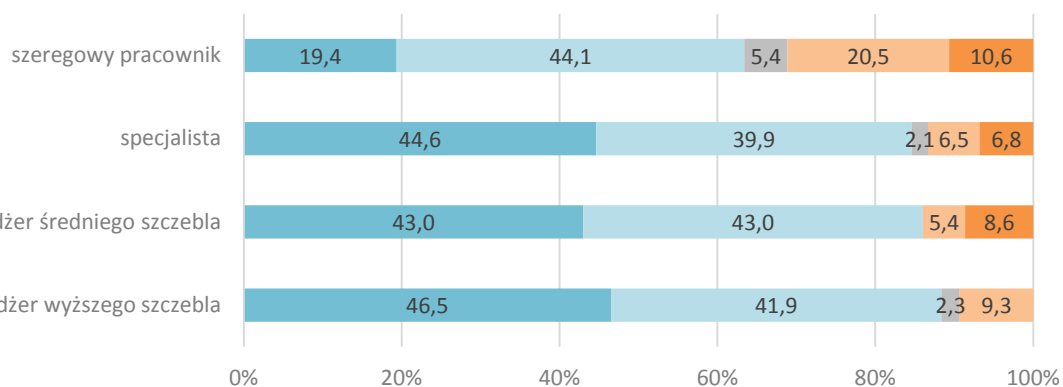
Wykształcenie

Im wyższe wykształcenie, tym więcej osób, które uważają, że wykonują pracę zgodną ze swoimi kwalifikacjami (od 64,7% wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym do 85,0% wśród osób z wykształceniem wyższym).



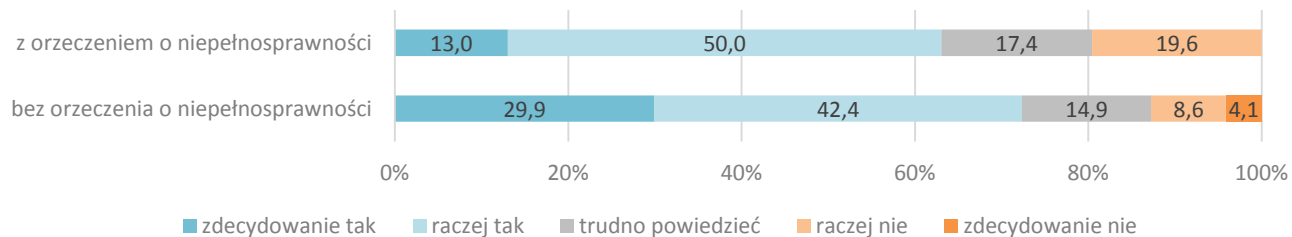
Staż pracy

Im dłuższy staż pracy, tym więcej osób, które uważają, że wykonują pracę zgodną ze swoimi kwalifikacjami – trend ten jest wyraźny w kategoriach stażu pracy do 40 lat (od 46,5% wśród osób ze stażem do 1 roku do 80,1% wśród osób ze stażem pomiędzy 31 a 40 lat). Jednak wśród osób ze stażem powyżej 40-letnim odsetek mających poczucie zgodności kwalifikacji z wykonywaną przez siebie pracą nieco spada (wynosi 73,3%).



Stanowisko

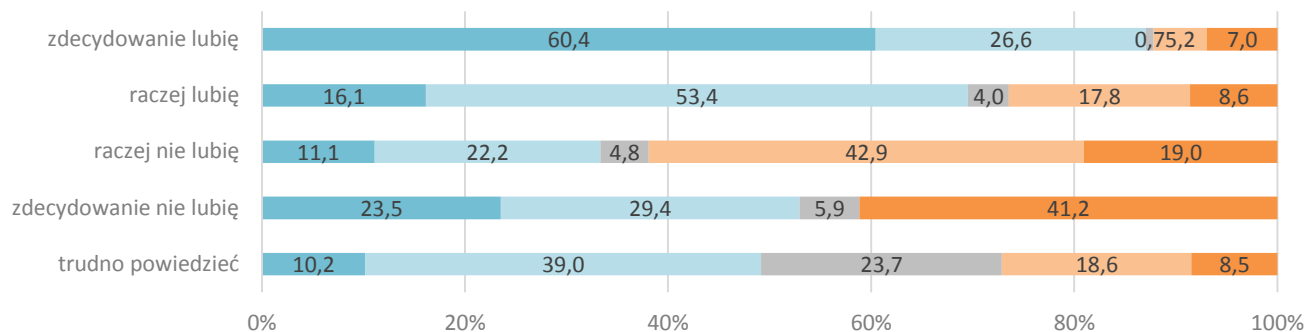
Im wyższe stanowisko pracy, tym więcej osób uważających, że wykonują pracę zgodną ze swoimi kwalifikacjami (od 63,5% wśród osób na stanowisku szeregowego pracownika do 88,4% wśród kierowników/menedżerów wyższego szczebla).



Orzeczenie o niepełnosprawności

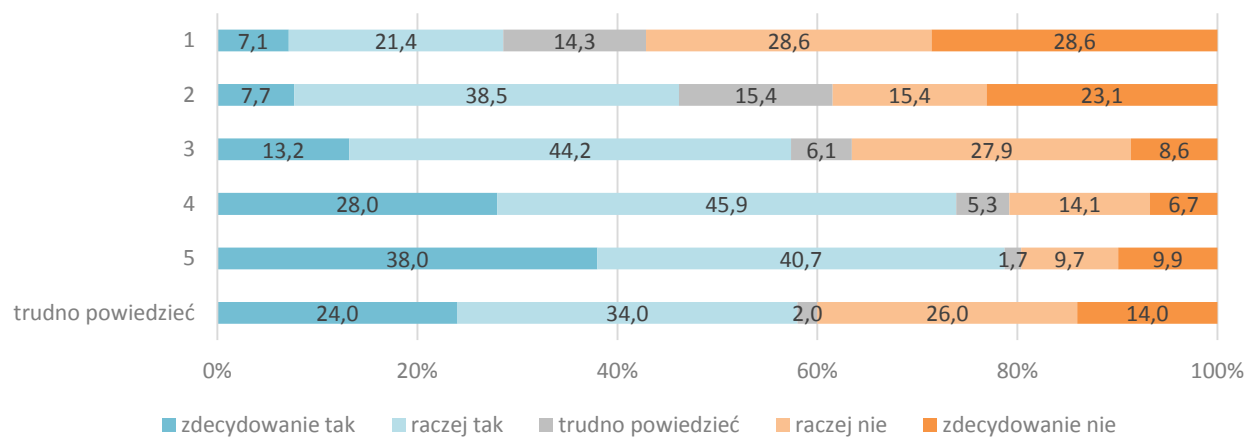
Wśród osób, które nie posiadają orzeczenia o niepełnosprawności jest więcej tych, które uważają, że wykonują pracę zgodną ze swoimi kwalifikacjami (72,3% w stosunku do 63,0% wśród osób, które takiego orzeczenia nie posiadają).

Poniżej przedstawiono zależności pomiędzy oceną zgodności obecnie wykonywanej pracy z kwalifikacjami / kompetencjami a opiniami w innych kwestiach.



Czy lubi Pan(i) swoją pracę?

Osób, które uważają, że wykonują pracę zgodną ze swoimi kwalifikacjami jest najwięcej wśród tych, którzy lubią swoją pracę.

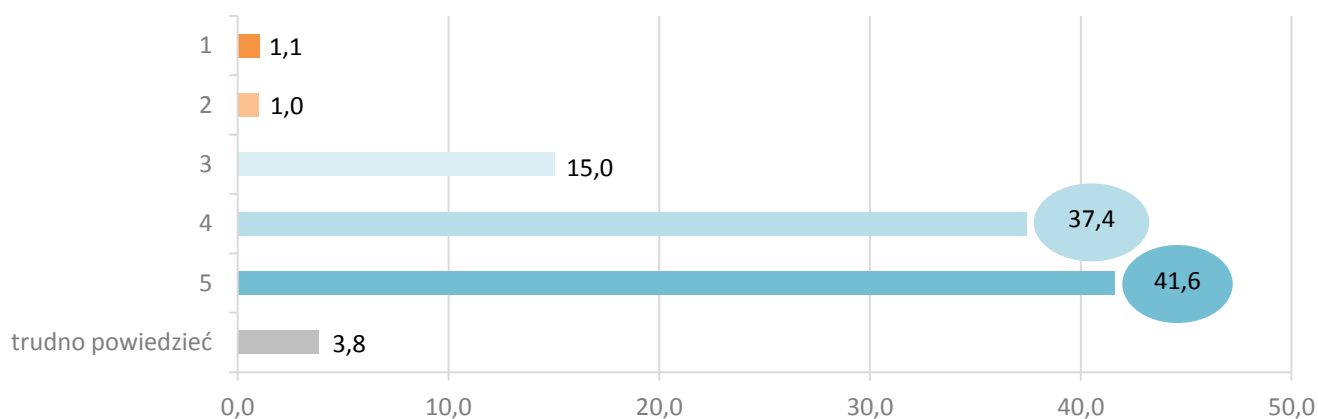


W jakim stopniu wykorzystuje Pan(i) własny potencjał w wykonywanej przez siebie pracy?

W grupie osób, które uważają, że w najwyższym stopniu wykorzystują własny potencjał w wykonywanej przez siebie pracy, jest najwięcej tych, które uważają, że wykonują pracę zgodną ze swoimi kwalifikacjami.

*na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w minimalnym stopniu”, a 5 oznacza w maksymalnym stopniu”

Wykres 11 W jakim stopniu¹ wykorzystuje Pan(i) własny potencjał w wykonywanej przez siebie pracy?
(w %)



79,0%



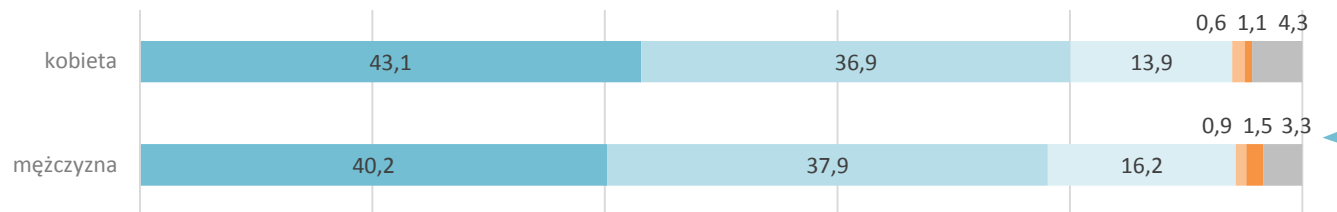
**Zdecydowana większość osób ma poczucie,
że w dużym stopniu wykorzystuje własny potencjał
w wykonywanej przez siebie pracy.**

**Jednocześnie 41,6% osób
ocenia wykorzystanie własnego potencjału w pracy
na maksymalnym poziomie.**

Różnice w ocenie stopnia wykorzystania własnego potencjału w wykonywanej przez siebie pracy
są widoczne w odniesieniu do specyficznych cech osób pracujących
– zależności przedstawiono na poniższych wykresach.

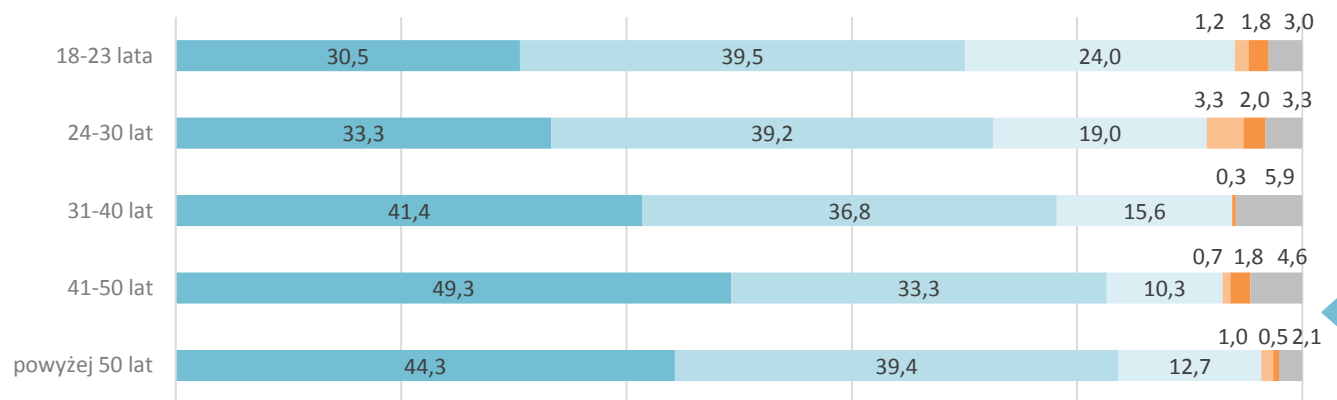
¹ Ocena na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w minimalnym stopniu”, a 5 oznacza „w maksymalnym stopniu”.

Podkarpaccy pracownicy – warunki pracy, plany i oczekiwania



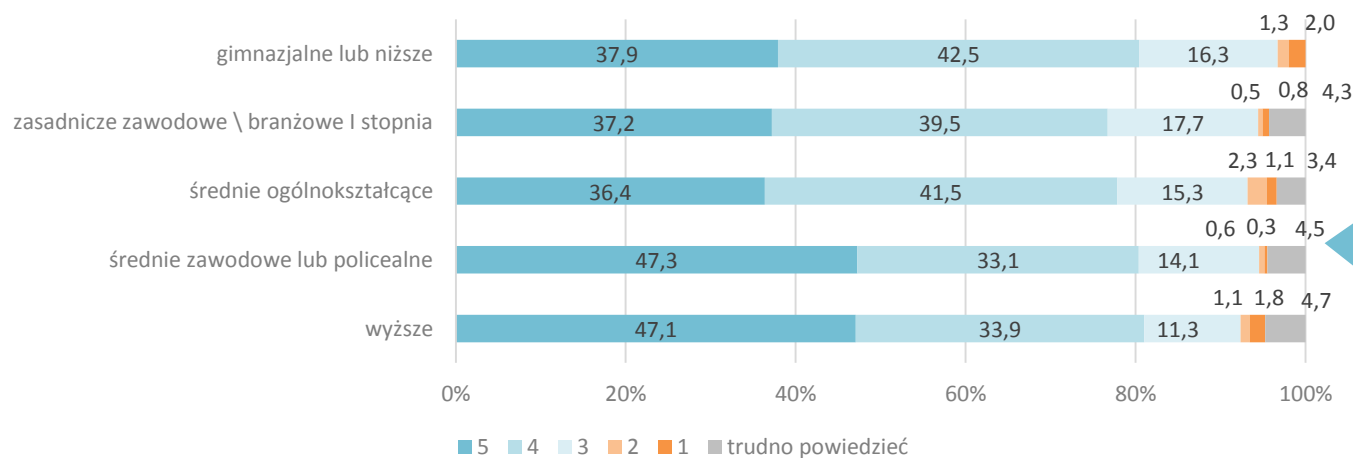
Płeć

Prawie tyle samo kobiet i mężczyzn uważa, że wykorzystuje własny potencjał w wykonywanej przez siebie pracy (odpowiednio 80,0% i 78,1%).



Wiek

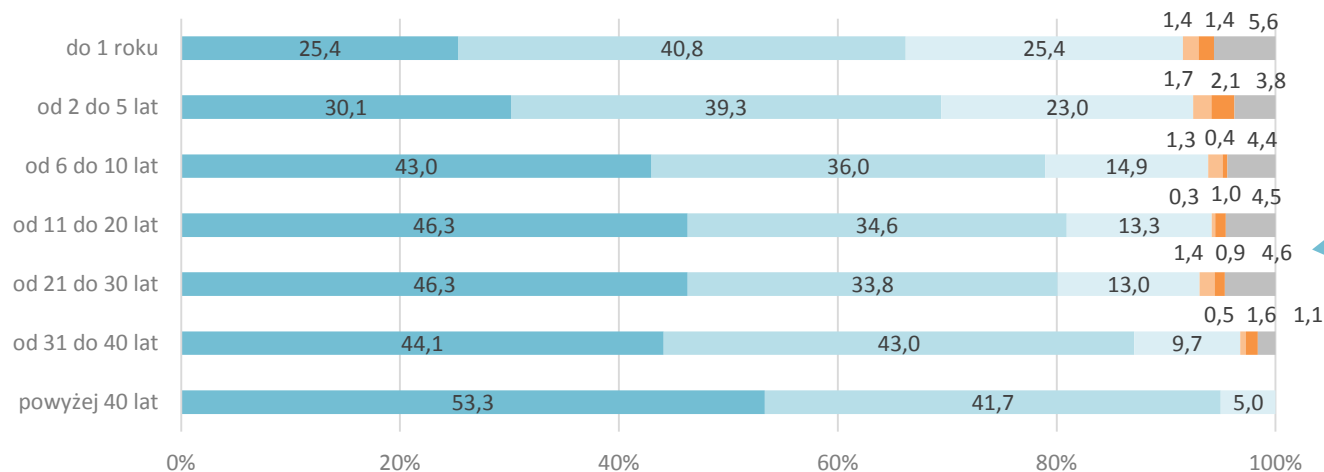
Im wyższy wiek, tym więcej osób, które uważają, że wykorzystują własny potencjał w wykonywanej przez siebie pracy (od 70,0% wśród najmłodszych – pomiędzy 18 a 23 rokiem życia do 83,7% wśród najstarszych – powyżej 50-go roku życia). Jednocześnie wraz z wiekiem rośnie również odsetek osób, które wyrażają w tym względzie postawę zdecydowaną (od 30,5% wśród najmłodszych do 49,3% wśród osób w wieku 41-50 lat) – odstępstwem od tego trendu jest najstarsza grupa wiekowa, w której odsetek jest mniejszy niż w poprzedniej grupie (wynosi 44,3%).



Wykształcenie

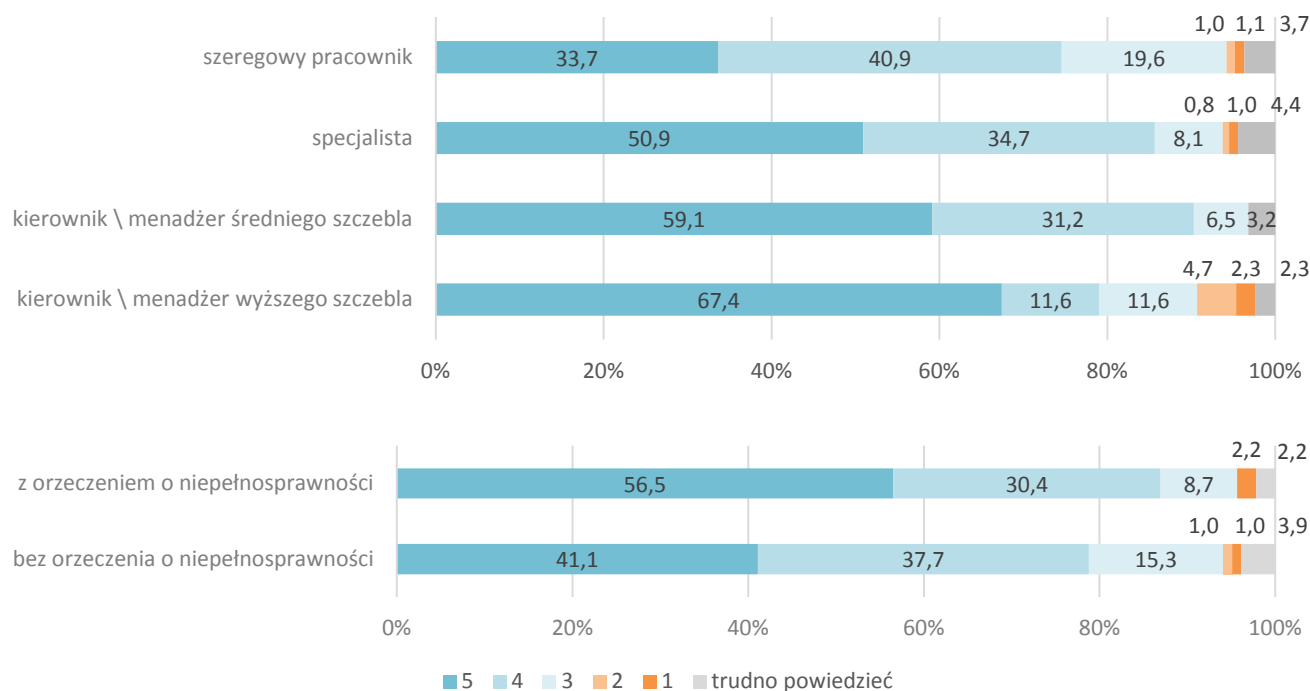
Zbliżony odsetek osób w każdej grupie wykształcenia uważa, że wykorzystuje własny potencjał w wykonywanej przez siebie pracy (około 80%). Jednocześnie w grupach osób z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym oraz wyższym jest wyraźnie większy odsetek osób, które wyrażają w tym względzie postawę zdecydowaną – wybrały ocenę najwyższą (blisko 50% w stosunku do niecałych 40% w pozostałych grupach).

Podkarpaccy pracownicy – warunki pracy, plany i oczekiwania



Staż pracy

Im dłuższy staż pracy, tym więcej osób, które uważają, że wykorzystują własny potencjał w wykonywanej przez siebie pracy (od 66,2% wśród osób z najmniejszym stażem – do 1 roku do 95,0% wśród osób z największym stażem – powyżej 40 lat). Jednocześnie wraz ze stażem pracy rośnie odsetek osób, które wybrały ocenę najwyższą (od 25,4% wśród osób z najmniejszym stażem do 53,3% wśród osób z największym stażem).



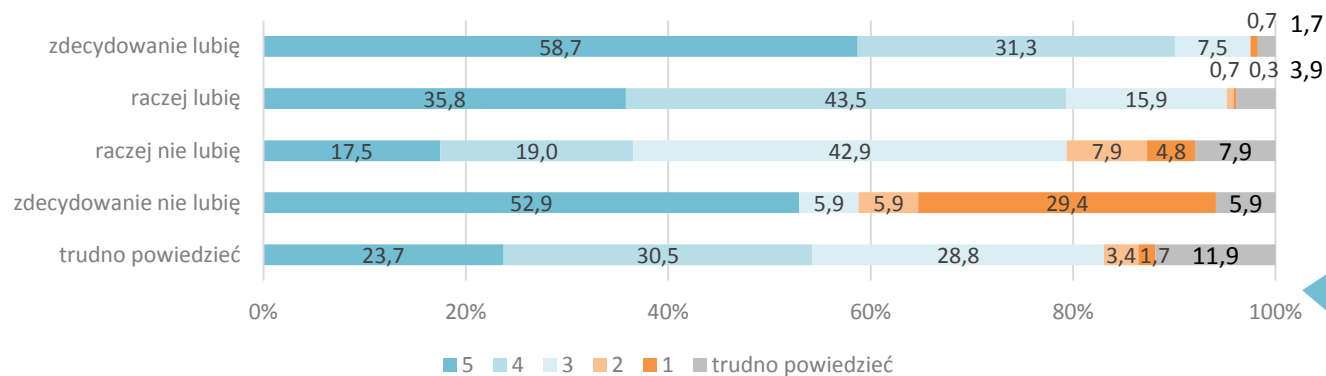
Stanowisko

Im wyższe stanowisko pracy, tym więcej osób, które uważają, że wykorzystują własny potencjał w wykonywanej przez siebie pracy (od 74,6% wśród osób na stanowisku szeregowego pracownika do 90,3% wśród kierowników/menedżerów średniego szczebla). Odstępstwem od tego trendu jest grupa osób zajmujących najwyższe stanowiska (kierownicy/menedżerowie wyższego szczebla), w której odsetek ten jest niższy niż w grupie poprzedniej (wynosi 79,0%).

Orzeczenie o niepełnosprawności

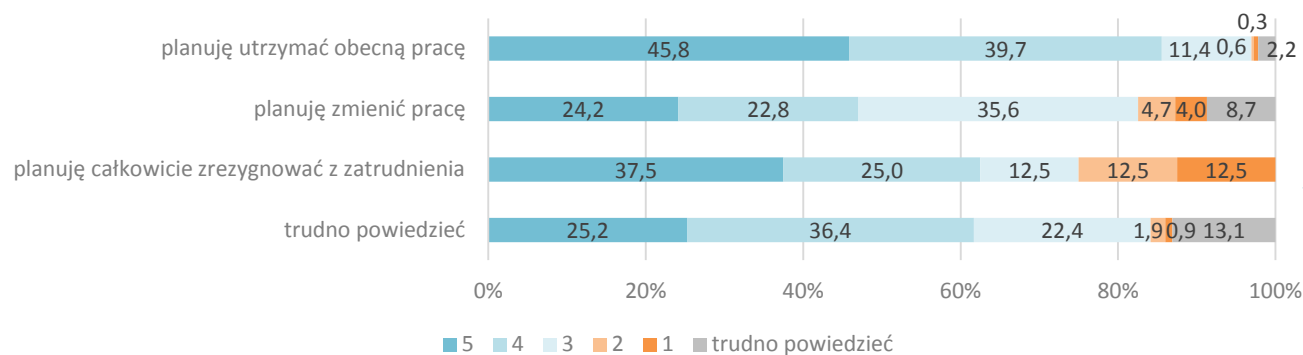
Wśród osób, które posiadają orzeczenie o niepełnosprawności jest więcej tych, które uważają, że wykorzystują własny potencjał w wykonywanej przez siebie pracy (86,9% w stosunku do 78,8% wśród osób, które takiego orzeczenia nie posiadają). W opinii tej uwzględniają zapewne głównie cechy osobowości – skoro jednocześnie rzadziej niż przeciętnie wskazywali na wykonywanie pracy zgodnej z własnymi kwalifikacjami.

Poniżej przedstawiono zależności pomiędzy oceną stopnia wykorzystania własnego potencjału w wykonywanej przez siebie pracy a opiniami w innych kwestiach.



Czy lubi Pan(i) swoją pracę?

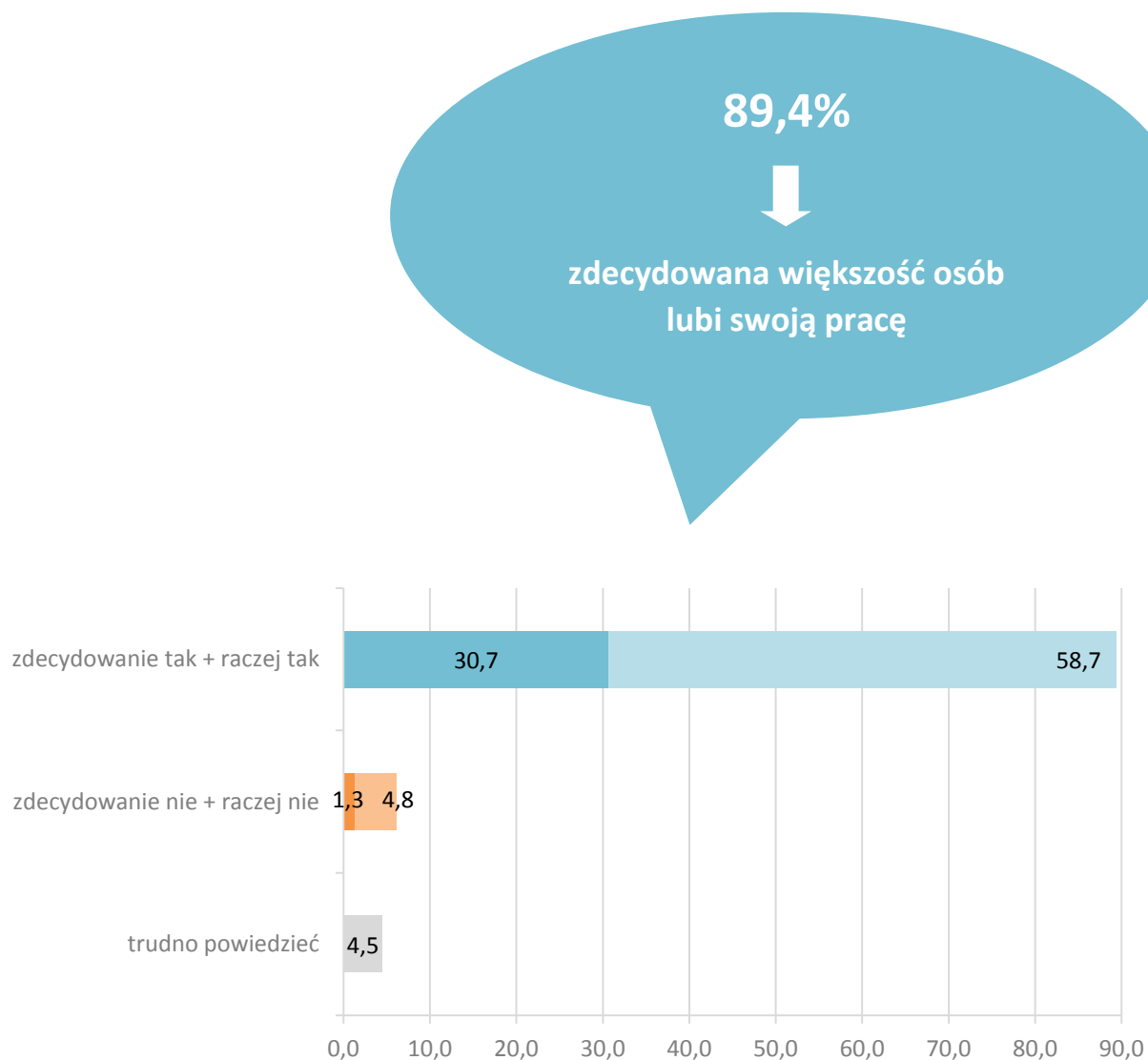
Osób, które uważają, że wykorzystują własny potencjał w wykonywanej przez siebie pracy, jest zdecydowanie więcej wśród tych, którzy lubią swoją pracę niż wśród tych, którzy jej nie lubią. Jednocześnie w grupie osób, które zdecydowanie nie lubią swojej pracy zwraca uwagę wysoki odsetek tych, którzy utożsamiają się z odczuciem, że wykorzystują w/w potencjał na najwyższym poziomie (ocena 5) – być może wpływa to z szeregu czynników towarzyszących wykonywaniu pracy (np. stres połączony z pracą na wysokim stanowisku i wysokimi zarobkami).



Plany dotyczące utrzymania/zmiany pracy w ciągu najbliższego roku

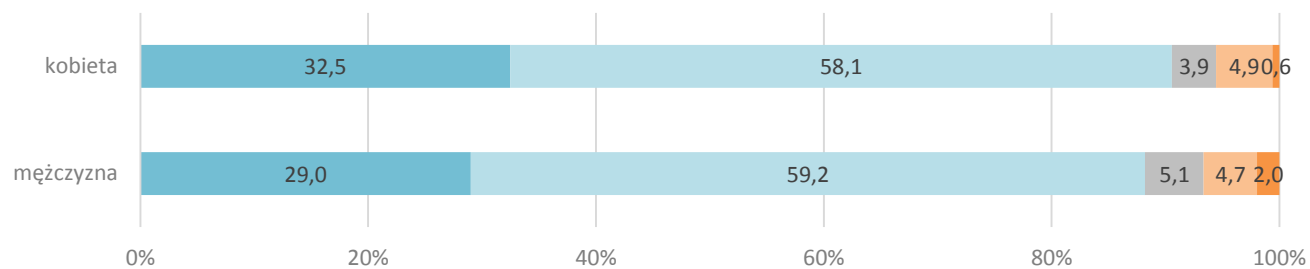
Osób, które uważają, że wykorzystują własny potencjał w wykonywanej przez siebie pracy jest zdecydowanie więcej wśród tych, którzy zamierzają utrzymać obecną pracę niż wśród tych, którzy chcą ją zmienić lub całkowicie zrezygnować z zatrudnienia.

Wykres 12 Czy lubi Pani(i) swoją pracę? (w%)



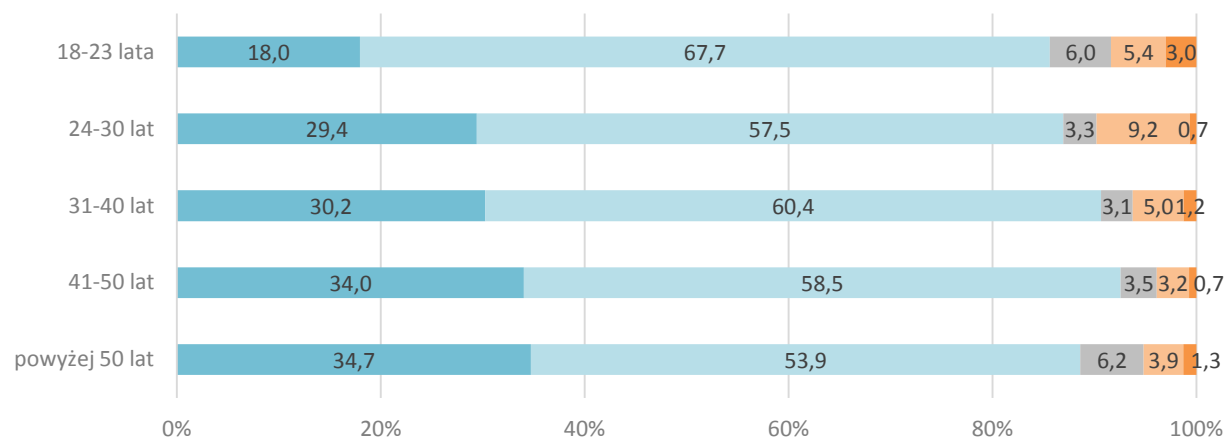
Jednocześnie 58,7% osób jest w tej opinii mniej zdecydowana – utożsamia się ze stwierdzeniem „raczej lubię swoją pracę”.

Różnice w ocenie tego, czy się lubi swoją pracę, są widoczne w odniesieniu do specyficznych cech osób pracujących – zależności przedstawiono na poniższych wykresach.



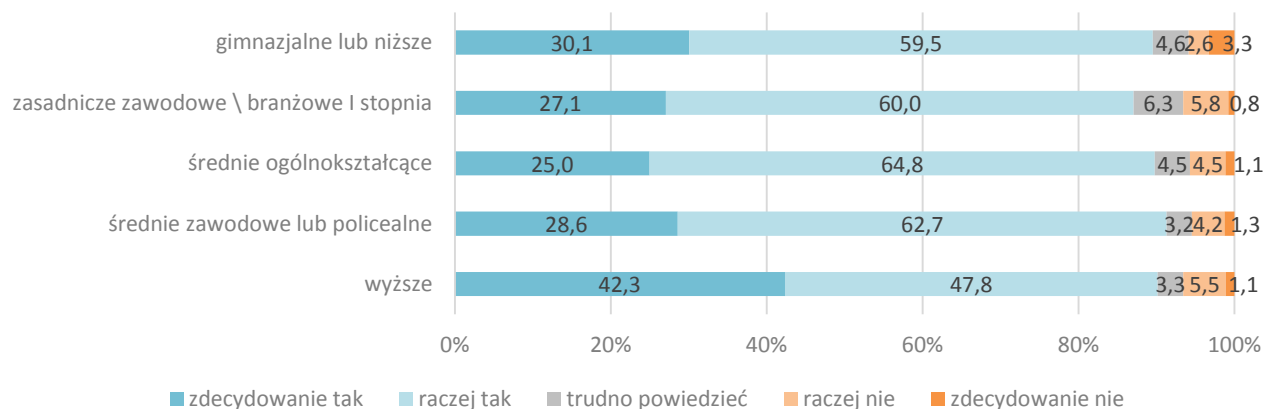
Płeć

Prawie tyle samo kobiet i mężczyzn potwierdza, że lubi swoją pracę (odpowiednio 90,6% i 88,2%).



Wiek

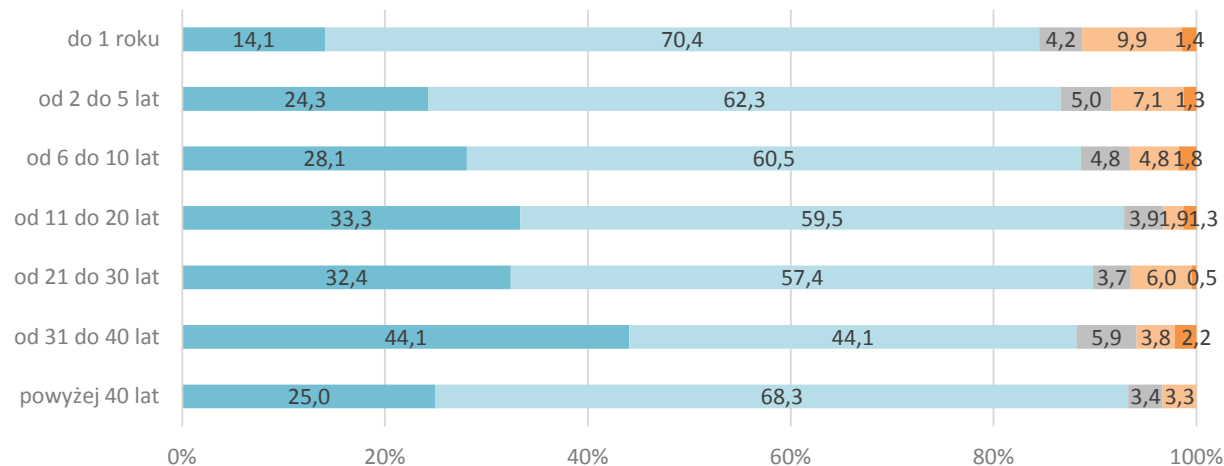
Zbliżony odsetek osób w każdej grupie wieku potwierdza, że lubi swoją pracę (około 90% osób). Jednocześnie wraz z wiekiem rośnie odsetek osób, które wyrażają w tym względzie postawę zdecydowaną (od 18,0% wśród najmłodszych – pomiędzy 18 a 23 rokiem życia do 34,7% wśród najstarszych – powyżej 50-go roku życia).



Wykształcenie

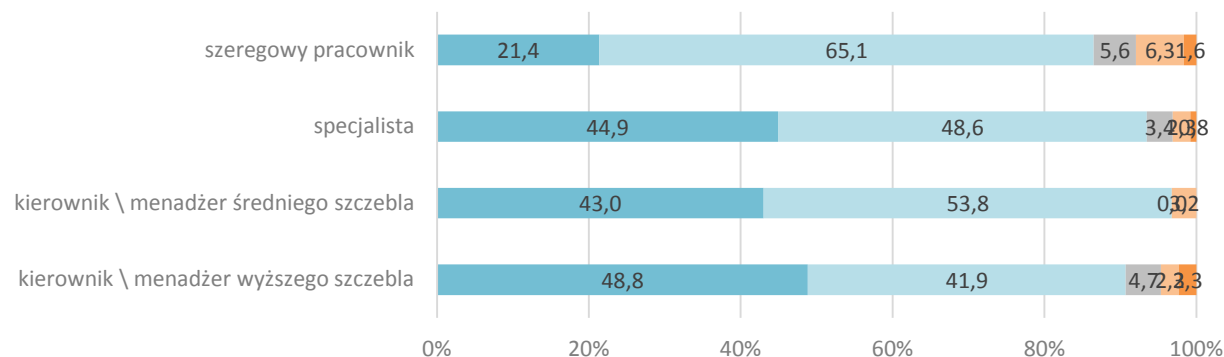
Zbliżony odsetek osób w każdej grupie wykształcenia potwierdza, że lubi swoją pracę (około 90% osób). Jednocześnie w grupie osób z wykształceniem wyższym jest wyraźnie większy odsetek osób, które wyrażają w tym względzie postawę zdecydowaną (powyżej 40% w stosunku do około 30% w pozostałych grupach).

Podkarpaccy pracownicy – warunki pracy, plany i oczekiwania



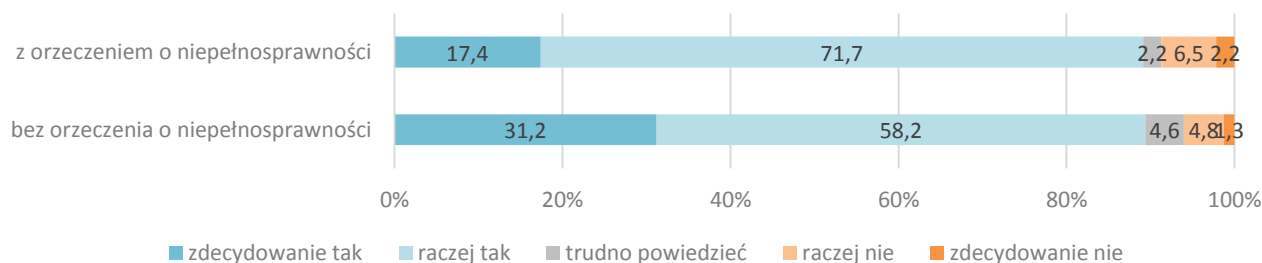
Staż pracy

Zbliżony odsetek osób w każdej grupie stażu pracy potwierdza, że lubi swoją pracę (około 90% osób). Jednocześnie wraz ze stażem pracy rośnie odsetek osób, które wyrażają w tym względzie postawę zdecydowaną (od 14,1% wśród osób z najmniejszym stażem – do 1 roku do 44,1% wśród osób ze stażem od 31 do 40 lat). Odstępstwem od tego trendu jest grupa osób z najdłuższym stażem pracy – powyżej 40 lat, w której odsetek ten jest niższy niż w grupie poprzedniej (wynosi 25,0%).



Stanowisko

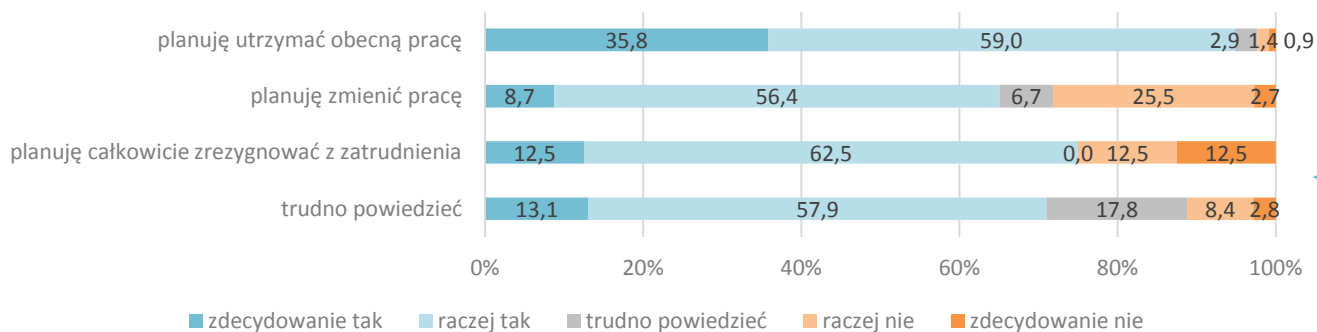
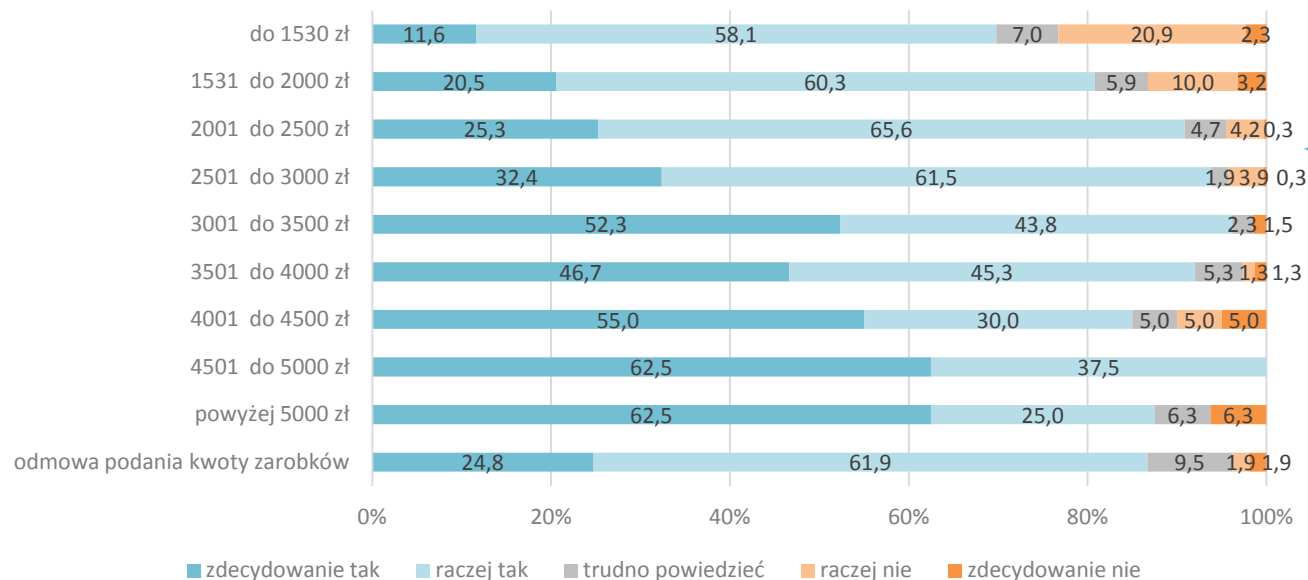
Zbliżony odsetek osób w każdej grupie stanowisk pracy potwierdza, że lubi swoją pracę (około 90% osób). Jednocześnie w grupach osób, które wyrażają w tym względzie postawę zdecydowaną wyróżniają się szeregowi pracownicy, wśród których odsetek osób wyrażających taką opinię jest zdecydowanie mniejszy niż w pozostałych grupach (21,4% w stosunku do ponad 40% w każdej z pozostałych grup).



Orzeczenie o niepełnosprawności

Wśród osób, które nie posiadają orzeczenia o niepełnosprawności jest więcej tych, które uważają, że zdecydowanie lubią swoją pracę (31,2% w stosunku do 17,4% wśród osób, które takie orzeczenie posiadają).

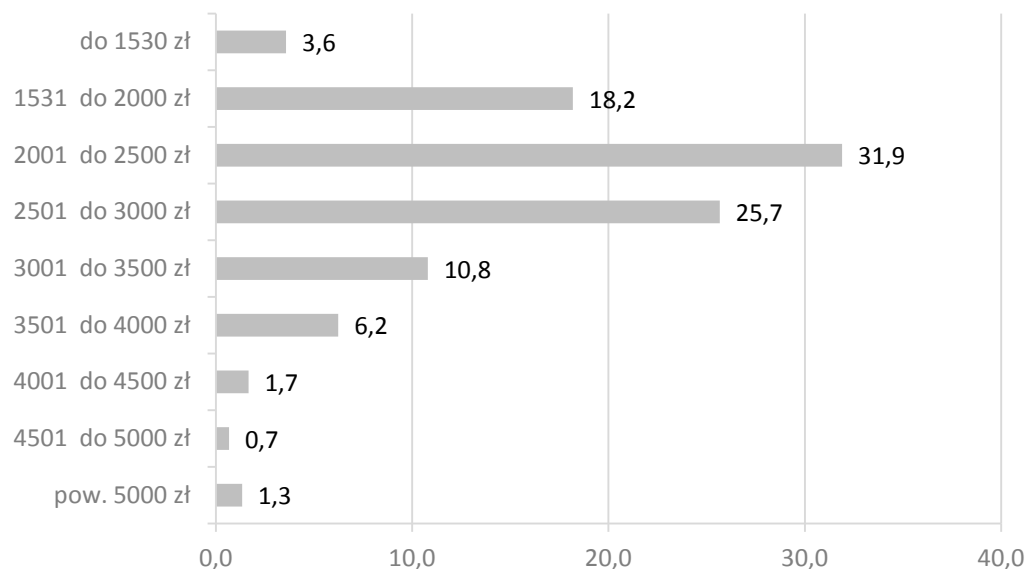
Poniżej przedstawiono zależności pomiędzy oceną tego, czy się lubi swoją pracę a opiniami w innych kwestiach.



4. Zarobki

4.1 Poziom zarobków

Wykres 31 Jaki jest aktualny poziom Pana(i) zarobków?² (netto – „na rękę”)(w %)



Różnice w poziomie zarobków są widoczne w odniesieniu do specyficznych cech osób pracujących – zależności przedstawiono na poniższych wykresach.

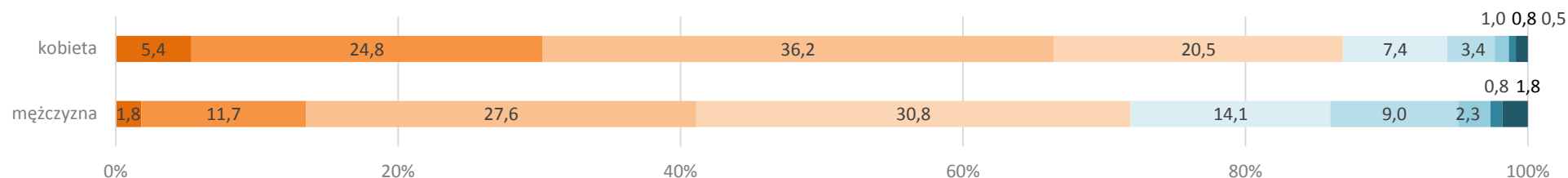
² Pierwszy próg zarobków netto (1 530 zł) odpowiada poziomowi płacy minimalnej netto obowiązującemu w momencie realizacji badania (2 100 zł brutto).

21,8%
nieco ponad 1/5 osób
otrzymuje zarobki nie większe niż 2 000 zł

53,7%
ponad połowa osób
otrzymuje zarobki nie większe niż 2 500 zł

79,4%
4/5 osób
otrzymuje zarobki nie większe niż 3 000 zł

Podkarpaccy pracownicy – warunki pracy, plany i oczekiwania



Płeć

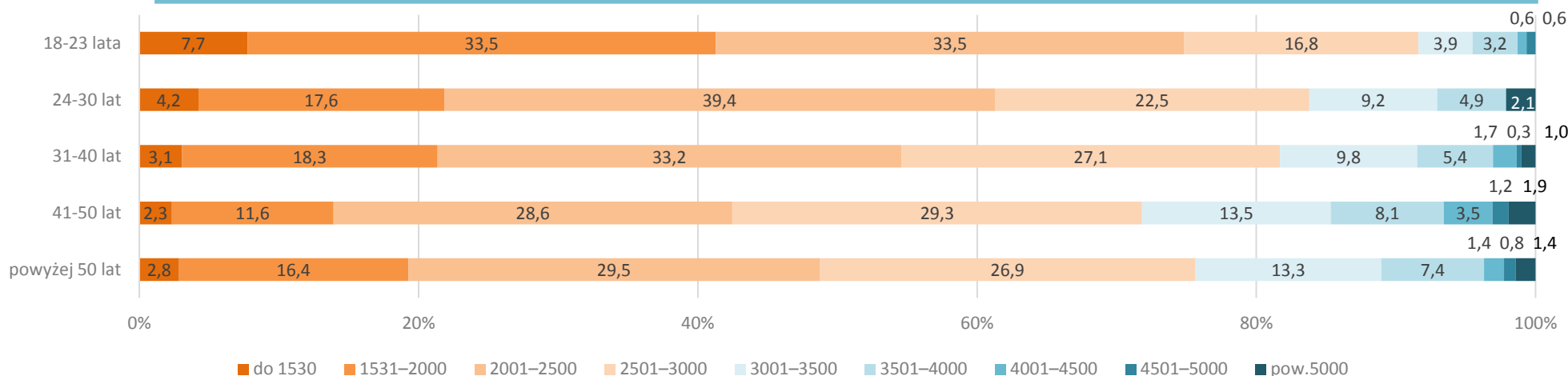
Zdecydowanie częściej niższe wynagrodzenie otrzymują kobiety:

- 30,2% kobiet zarabia do 2 000 zł netto – analogiczne wynagrodzenie otrzymuje 13,5% mężczyzn;
- 66,4% zarabia do 2 500 zł netto – analogiczne wynagrodzenie otrzymuje 41,1% mężczyzn;
- 86,9% kobiet zarabia do 3 000 zł netto – analogiczne wynagrodzenie otrzymuje 71,9% mężczyzn.

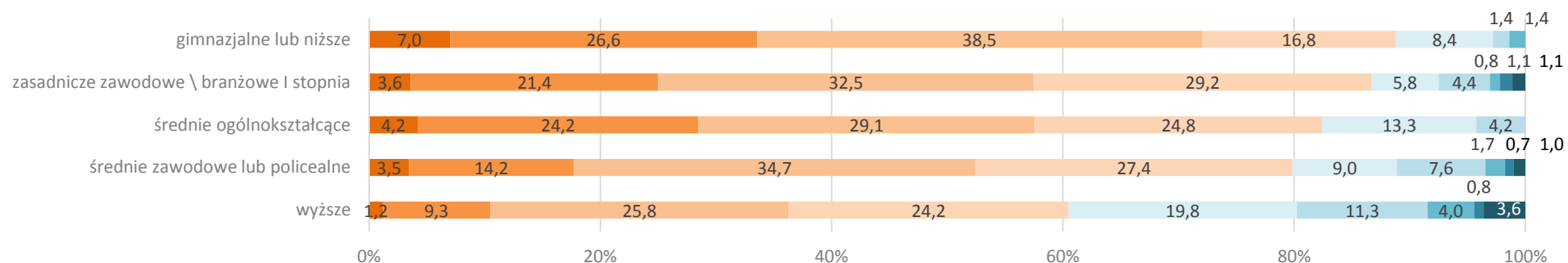
Wiek

Zdecydowanie najczęściej niższe wynagrodzenie otrzymują osoby w najmłodszej grupie wiekowej (18-23 lata) – 41,2% osób w tej grupie zarabia do 2 000 zł netto (w każdej z pozostałych grup wiekowych odsetek osób zarabiających na takim poziomie nie przekracza 22%).

Im wyższa kategoria wiekowa, tym mniej osób otrzymujących wynagrodzenie do 2 500 zł – przy czym trend nie dotyczy najstarszej grupy wiekowej, gdzie ponownie następuje wzrost odsetka osób zarabiających do 2 500 zł – stanowią blisko połowę (48,7%) tej kategorii.



Podkarpaccy pracownicy – warunki pracy, plany i oczekiwania

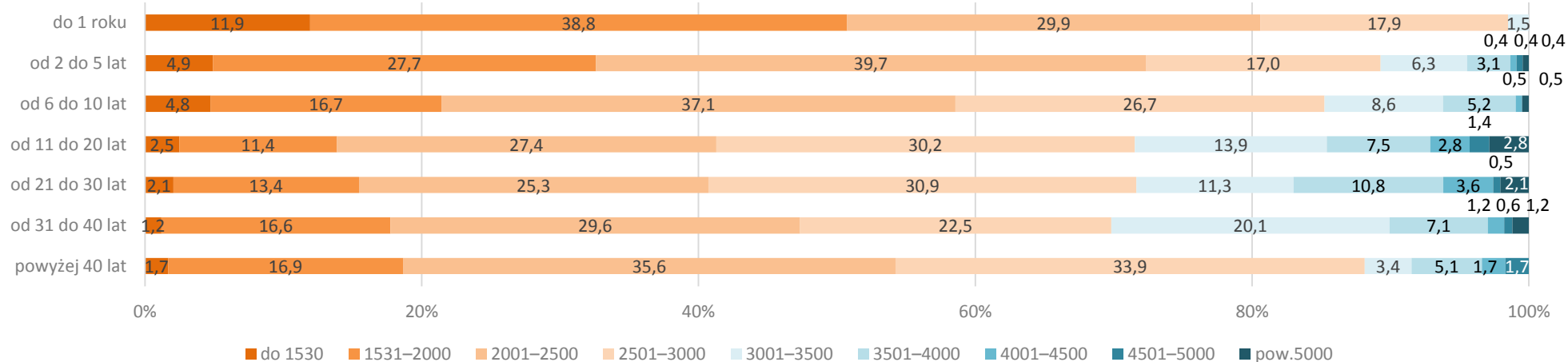


Wykształcenie

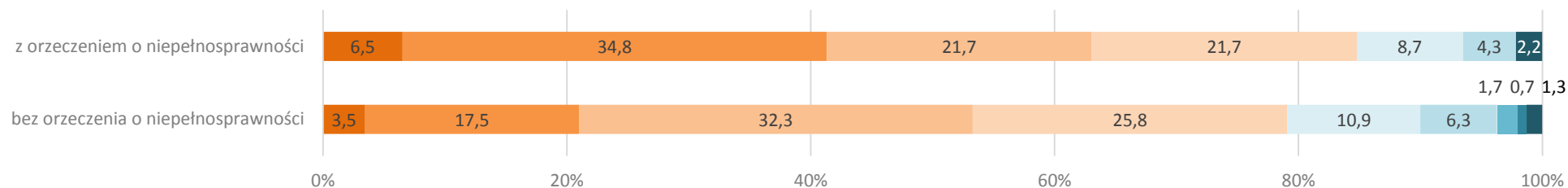
Im wyższy poziom wykształcenia, tym więcej osób z wyższymi zarobkami – od 11,2% zarabiających powyżej 3 000 zł netto w grupie osób z wykształceniem gimnazjalnym, do 39,5% otrzymujących tego rzędu zarobki w grupie osób z wykształceniem wyższym.

Staż pracy

Im dłuższy staż pracy, tym więcej osób z wyższymi zarobkami – od 1,5% zarabiających powyżej 3 000 zł netto w grupie osób ze stażem do 1 roku, do 30,2% otrzymujących tego rzędu zarobki w grupie ze stażem od 31 do 40 lat. Odstępstwem od tego trendu jest grupa osób z największym stażem pracy – powyżej 40 lat – w tym przypadku osób z takimi zarobkami jest zdecydowanie mniej niż w poprzedniej grupie – jedynie 11,9%.



Podkarpaccy pracownicy – warunki pracy, plany i oczekiwania



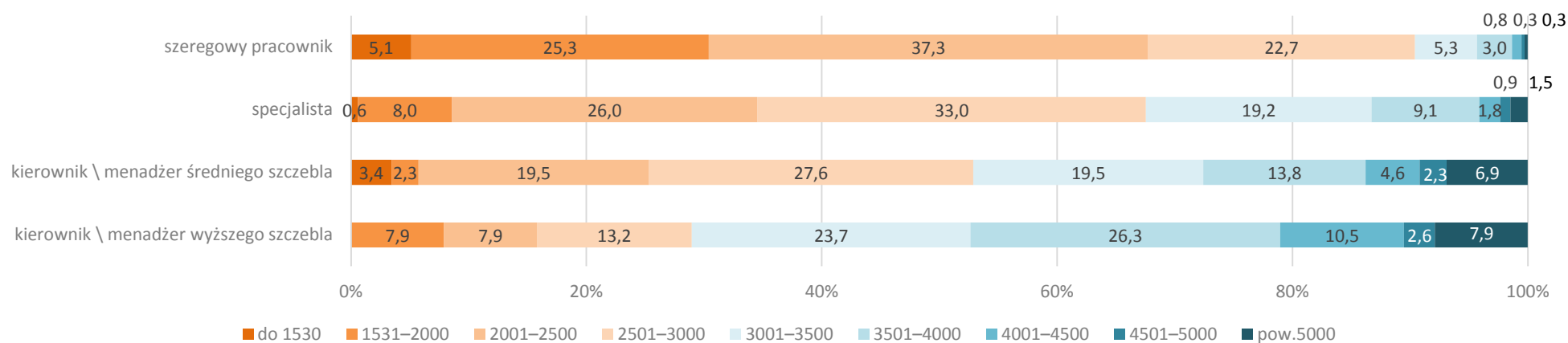
Orzeczenie o niepełnosprawności

Częściej niższe wynagrodzenie otrzymują osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności:

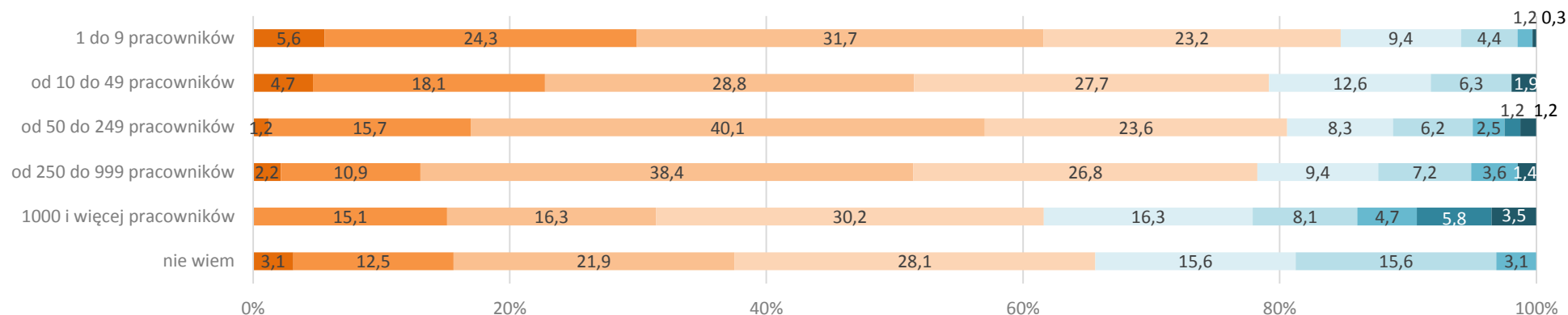
- 41,3% zarabia do 2 000 zł netto – analogiczne wynagrodzenie otrzymuje 21,0% osób nieposiadających orzeczenia;
- 63,0% zarabia do 2 500 zł netto – analogiczne wynagrodzenie otrzymuje 53,3% osób nieposiadających orzeczenia;
- 84,7% zarabia do 3 000 zł netto – analogiczne wynagrodzenie otrzymuje 79,1% osób nieposiadających orzeczenia.

Stanowisko

Im wyższe stanowisko w pracy, tym więcej osób z wyższymi zarobkami – od 9,7% zarabiających powyżej 3 000 zł netto w grupie osób na stanowisku szeregowego pracownika, do 71,0% otrzymujących tego rzędu zarobki w grupie osób na stanowisku kierownika/menedżera wyższego szczebla.



Podkarpaccy pracownicy – warunki pracy, plany i oczekiwania

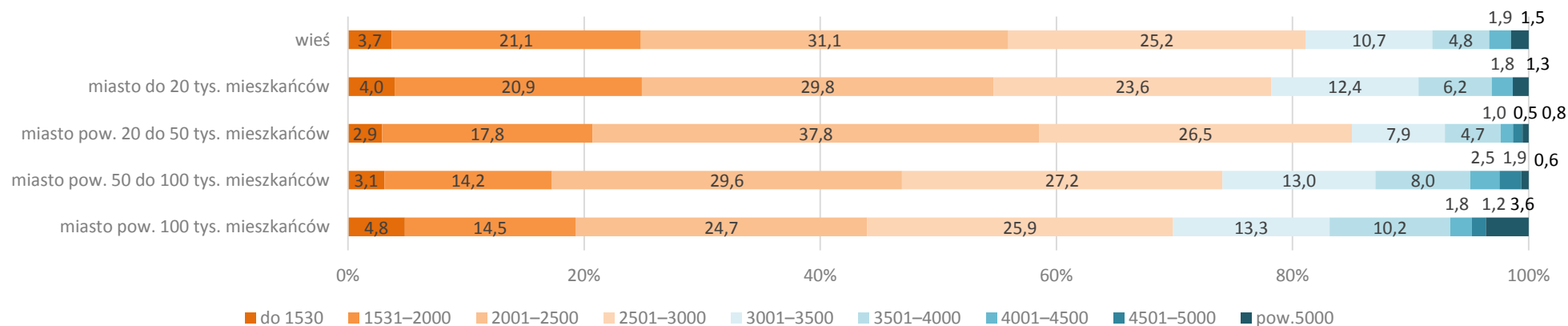


Wielkość zakładu pracy

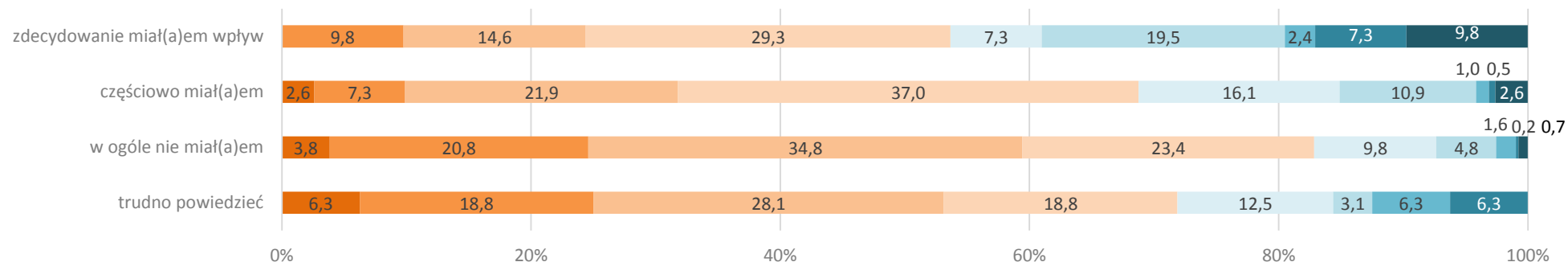
Im większy zakład pracy, tym więcej osób z wyższymi zarobkami – od 15,3% zarabiających powyżej 3 000 zł netto w firmach zatrudniających od 1 do 9 pracowników, do 38,4% otrzymujących tego rzędu zarobki w firmach zatrudniających 1 000 i więcej pracowników.

Miejscowość, w której zlokalizowany jest zakład pracy

Im większa miejscowość, w której zlokalizowany jest zakład pracy, tym więcej osób z wyższymi zarobkami – od 18,9% zarabiających powyżej 3 000 zł netto w firmach zlokalizowanych na wsiach, do 30,1% otrzymujących tego rzędu zarobki w firmach zlokalizowanych w miastach powyżej 100 tys. mieszkańców. Odstępstwem od tego trendu jest grupa osób w firmach zlokalizowanych w miastach powyżej 20 do 50 tys. mieszkańców – w tym przypadku osób z takimi zarobkami jest mniej niż w poprzedniej grupie – 14,9%.



Poniżej przedstawiono zależności pomiędzy poziomem zarobków a opiniami w innych kwestiach.

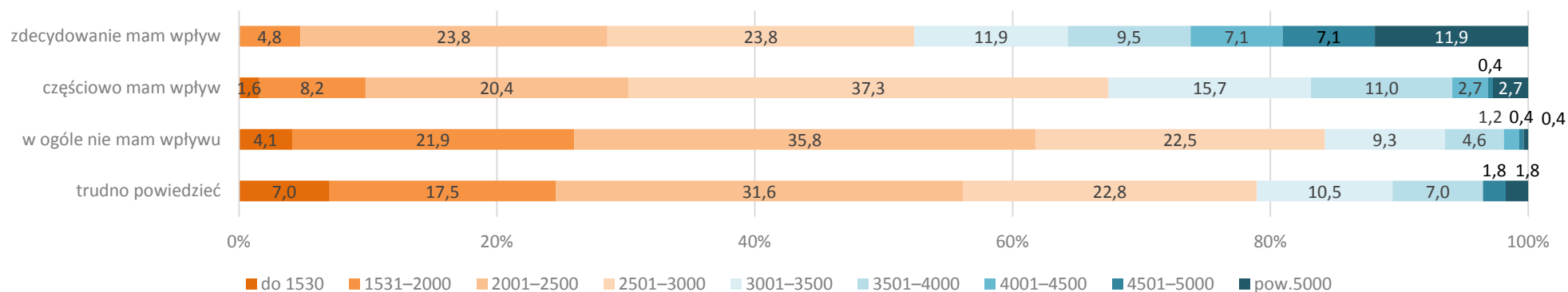


Czy miał(a) Pan(i) wpływ na wysokość wynagrodzenia w momencie podejmowania obecnego zatrudnienia?

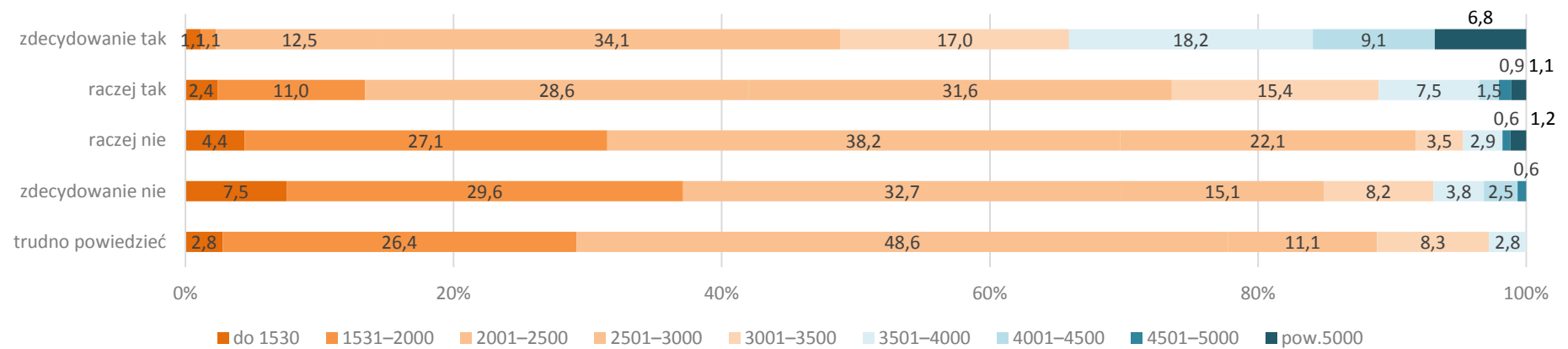
Wśród osób, które miały wpływ na wysokość wynagrodzenia w momencie podejmowania zatrudnienia jest więcej tych z wyższymi zarobkami – 46,3% w stosunku do 17,1% otrzymujących tego rzędu zarobki w grupie osób, które takiego wpływu nie miały.

Czy obecnie ma Pan(i) wpływ na wysokość wynagrodzenia?

Wśród osób, które obecnie mają wpływ na wysokość wynagrodzenia jest więcej tych z wyższymi zarobkami – 47,5% w stosunku do 15,9% otrzymujących tego rzędu zarobki w grupie osób, które takiego wpływu obecnie nie mają.



Podkarpaccy pracownicy – warunki pracy, plany i oczekiwania

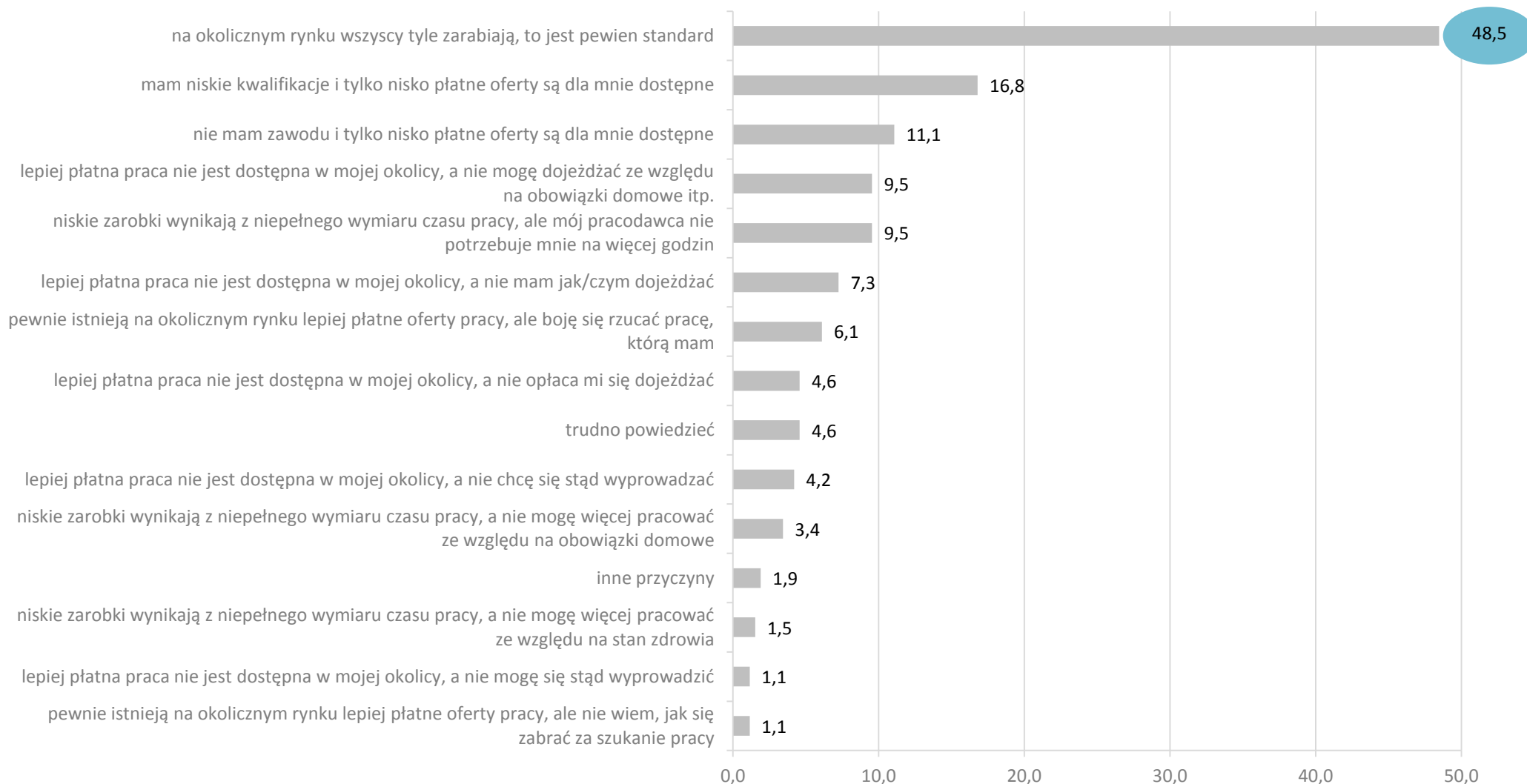


Czy czuje się Pan(i) wynagradzany(a) adekwatnie do wykonywanych zadań?

Jedynie wśród osób, które zdecydowanie czują, że są wynagradzane adekwatnie do wykonywanych zadań, jest 34,1% z zarobkami powyżej 3 000 zł. W pozostałych grupach udział osób otrzymujących tego rzędu zarobki jest dużo mniejszy (między 3 a 10%).

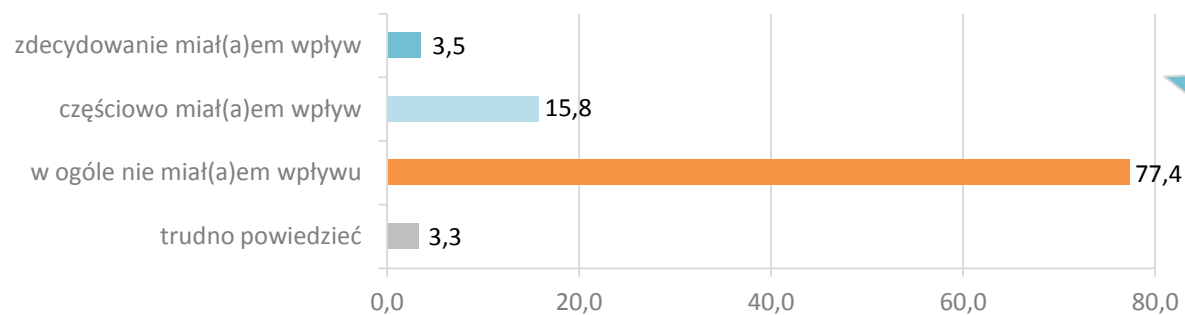
4.2 Przyczyny niskiego poziomu zarobków

Wykres 13 Jakie są przyczyny Pana(i) niskich zarobków? (w %; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%)



4.3 Wpływ pracownika na wysokość zarobków

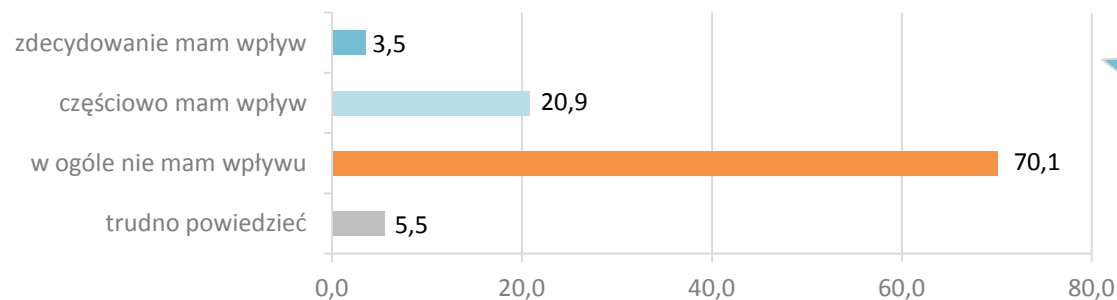
Wykres 14 Czy miał(a) Pan(i) wpływ na wysokość wynagrodzenia w momencie podejmowania obecnego zatrudnienia? (w %)



19,3%

co piąta osoba miała wpływ na wysokość wynagrodzenia w momencie podejmowania zatrudnienia

Wykres 15 Czy obecnie ma Pan(i) wpływ na wysokość wynagrodzenia? (w %)



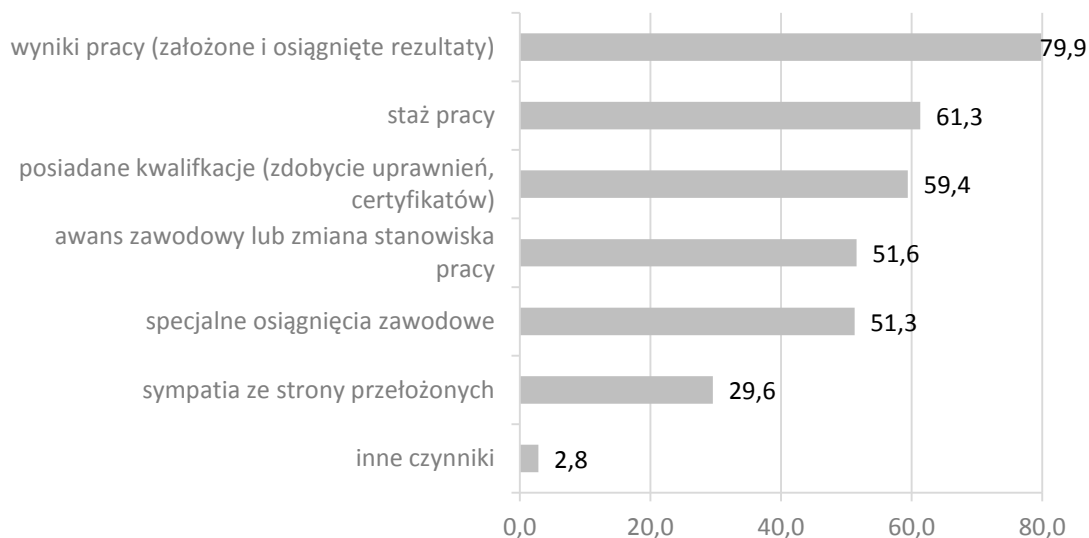
24,4%

co czwarta osoba obecnie posiada wpływ na wysokość wynagrodzenia

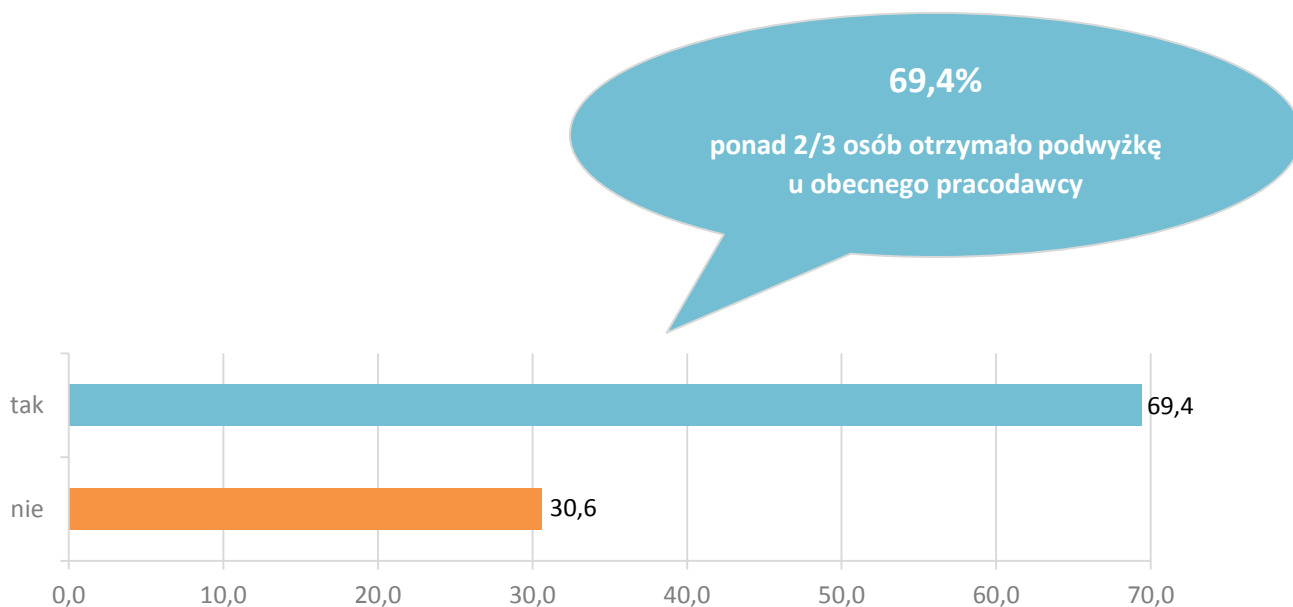
W obydwu przypadkach wśród odpowiedzi przeważają postawy mniej zdecydowane – „częściowo miał(a)em/mam taki wpływ”. Osób, które odpowiedziały „zdecydowanie miał(a)am/mam wpływ na wysokość wynagrodzenia” było w odniesieniu do obu kwestii jedynie 3,5%.

Wykres 16 **Od czego zależy możliwość podniesienia Pana(i) wynagrodzenia?**

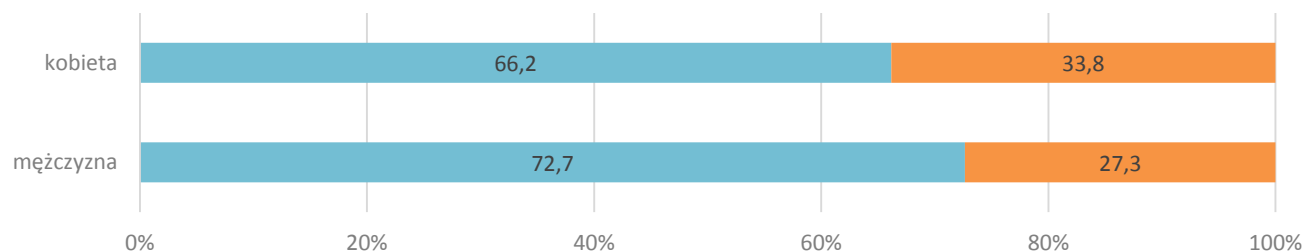
(w %; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%; na pytanie odpowiadały osoby, które potwierdziły, że zdecydowanie bądź częściowo mają wpływ na wysokość wynagrodzenia – wykres 15)



4.4 Podniesienie zarobków

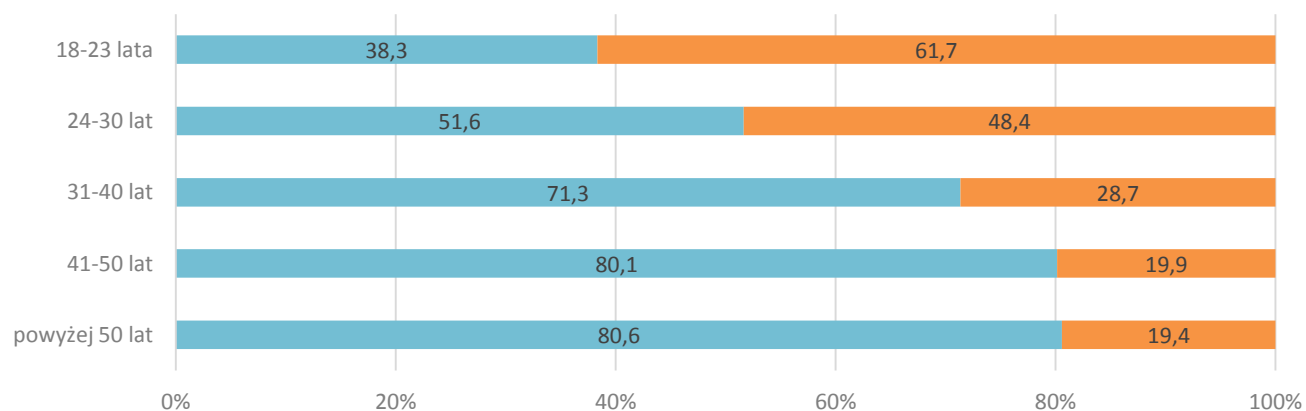
Wykres 17 **Czy w okresie zatrudnienia u obecnego pracodawcy otrzymał(a) Pan(i) podwyżkę? (w %)**

Różnice dotyczące faktu otrzymania podwyżki u obecnego pracodawcy, są widoczne w odniesieniu do specyficznych cech osób pracujących – zależności przedstawiono na poniższych wykresach.



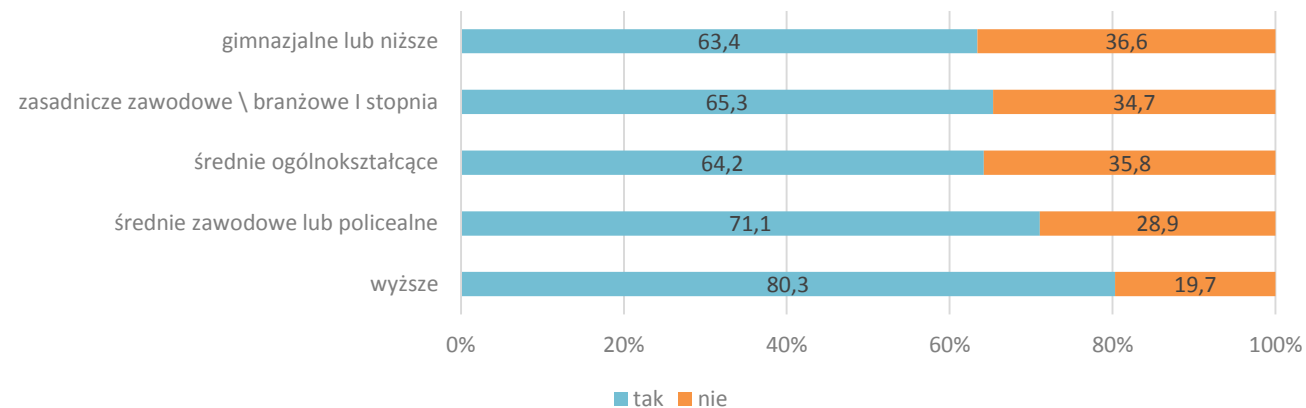
Płeć

Płeć różnicuje fakt otrzymania podwyżki u obecnego pracodawcy na korzyść mężczyzn – otrzymało ją 72,7% mężczyzn w stosunku do 66,2% kobiet.



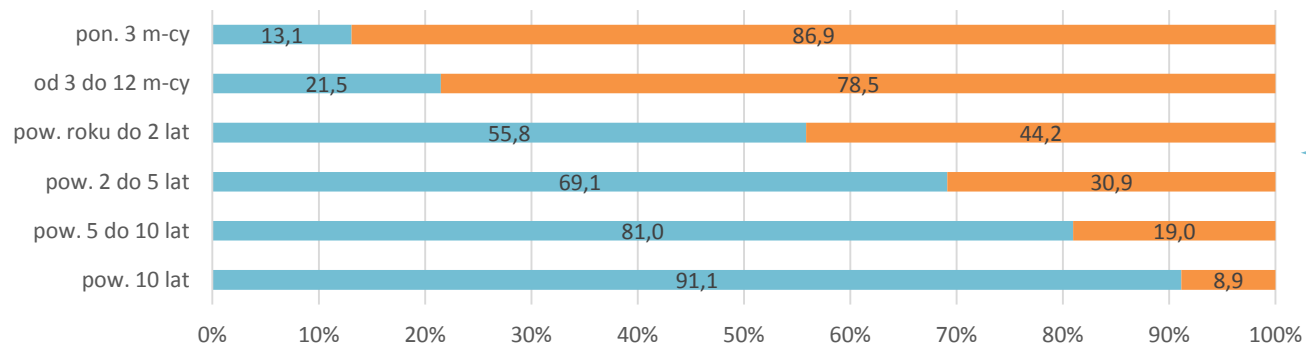
Wiek

Im wyższy wiek, tym więcej osób, które otrzymało podwyżkę u obecnego pracodawcy – w grupie najmłodszych (między 18 a 23 rokiem życia) takich osób jest niewiele ponad 1/3 (38,3%), a w grupie najstarszych (powyżej 50 roku życia) jest ich zdecydowana większość (80,6%). Wiąże się to zapewne ze stażem zatrudnienia danej osoby.



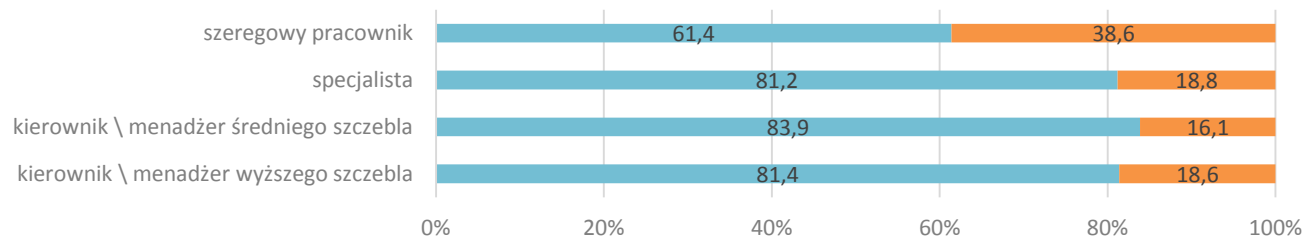
Wykształcenie

W odniesieniu do poziomu wykształcenia fakt otrzymania podwyżki u obecnego pracodawcy wyróżnia grupy osób z wykształceniem średnim zawodowym lub policealnym oraz wyższym, w których odsetek osób z podwyżką jest wyraźnie większy (odpowiednio 71,1% i 80,3%). W pozostałych grupach wykształcenia takich osób jest nieco powyżej 60%.



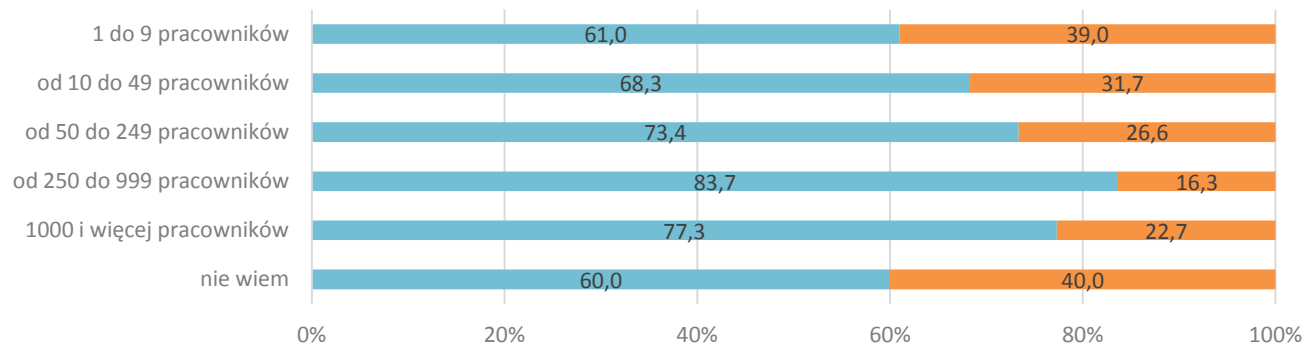
Staż pracy u obecnego pracodawcy

Im dłuższy staż pracy u obecnego pracodawcy, tym więcej osób, które otrzymało u niego podwyżkę – od 13,1% w grupie z najmniejszym stażem (pon. 3 m-cy) do 91,1% w grupie ze stażem pow. 10 lat).



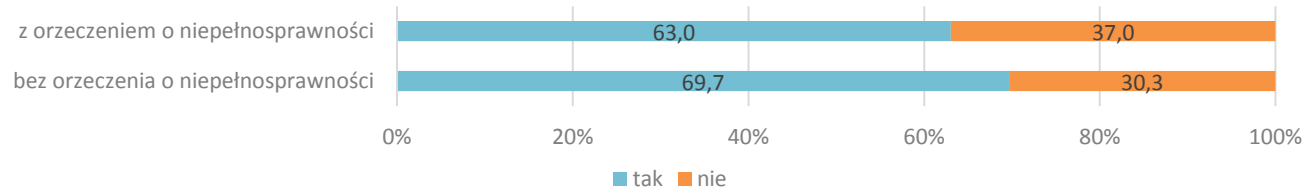
Stanowisko

Zbliżony odsetek osób pracujących na stanowiskach specjalistów, kierowników i menedżerów otrzymało podwyżkę u obecnego pracodawcy (powyżej 80% w każdej z tych grup). W kontekście stanowiska pracy wyróżnia się jedynie grupa osób pracujących na stanowiskach szeregowych pracowników – takich, którzy otrzymali podwyżkę jest tu wyraźnie mniej (61,4%).



Wielkość zakładu pracy

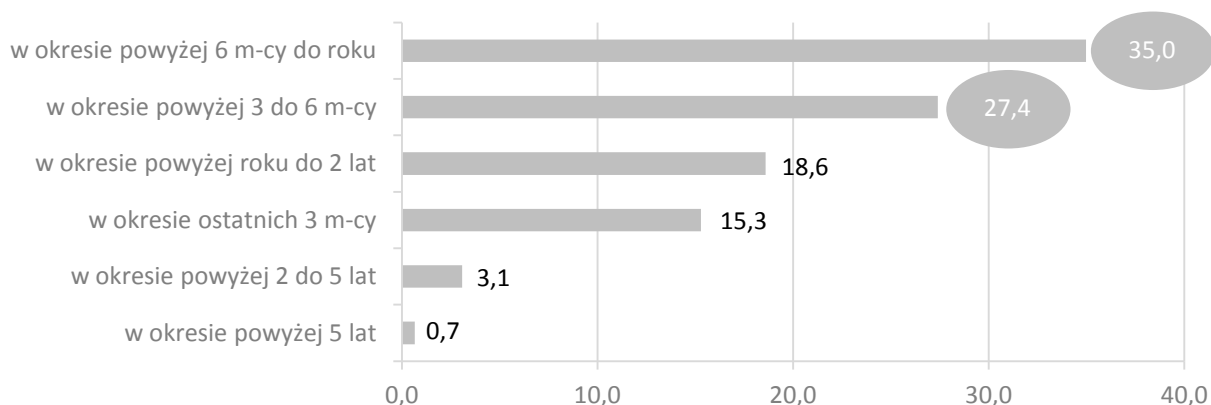
Im większy zakład pracy, tym więcej osób, które otrzymały podwyżkę – od 61,0% w grupie osób pracujących w firmach o wielkości od 1 do 9 pracowników do 83,7% w grupie osób pracujących w firmach o wielkości od 250 do 999 pracowników. Odstępstwo stanowi grupa osób pracujących w firmach największych (powyżej 1 000 pracowników) – w tym przypadku odsetek osób z podwyżką jest wyraźnie mniejszy niż w grupie poprzedniej (77,3%).



Orzeczenie o niepełnosprawności

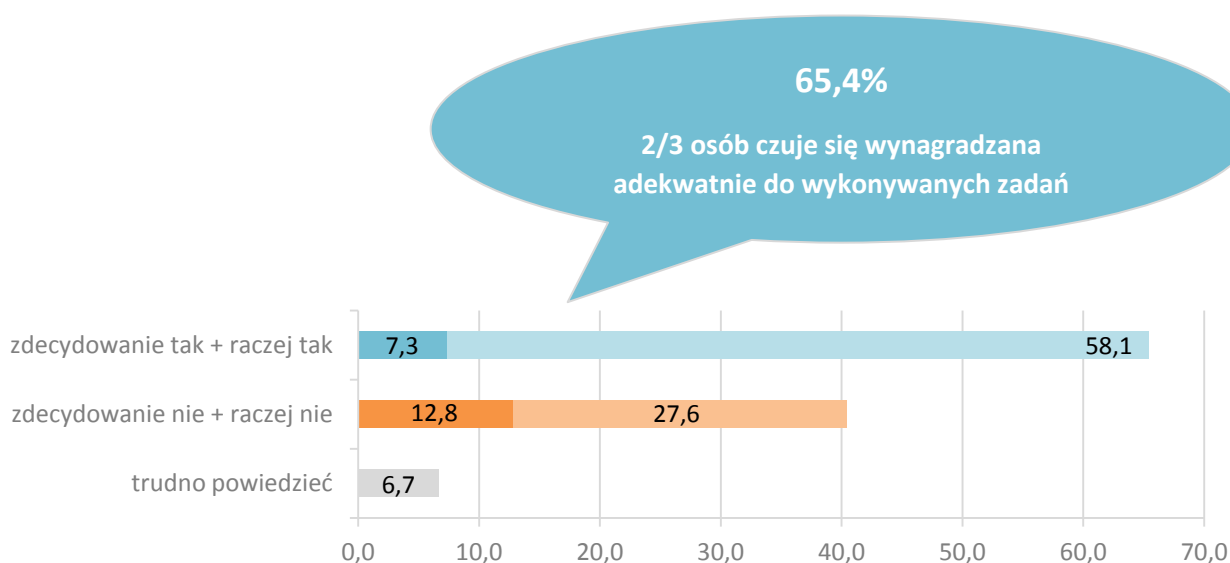
Fakt otrzymania podwyżki u obecnego pracodawcy w sposób nieznaczny różnicuje osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności i osoby bez takiego orzeczenia na korzyść tych ostatnich (odpowiednio 63,0% i 69,7%).

Wykres 18 Kiedy otrzymał(a) Pan(i) ostatnią podwyżkę? (w %)



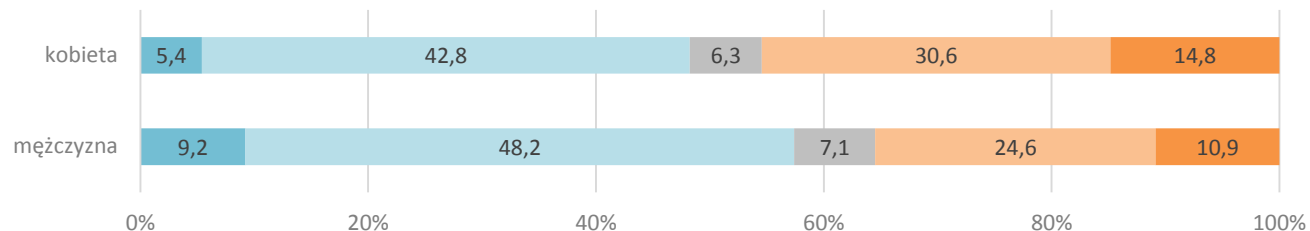
4.5 Adekwatność i rzetelność wynagradzania

Wykres 19 Czy czuje się Pan(i) wynagradzany(a) adekwatnie do wykonywanych zadań? (w %)



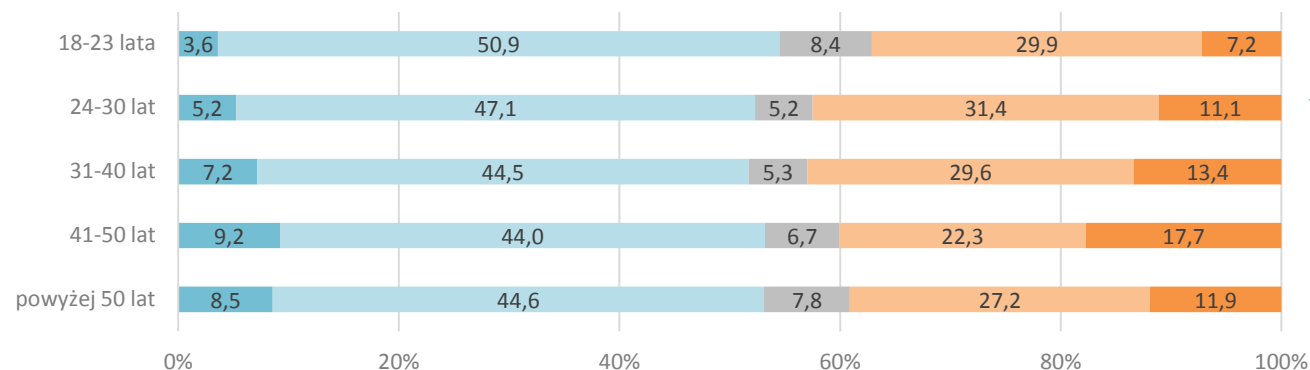
Jednocześnie aż 58,1% osób jest w tej opinii mniej zdecydowana – utożsamia się ze stwierdzeniem „raczej czuje się wynagradzany(a) adekwatnie do wykonywanych zadań”.

Różnice w poczuciu bycia wynagradzanym adekwatnie do wykonywanych zadań są widoczne w odniesieniu do specyficznych cech osób pracujących – zależności przedstawiono na poniższych wykresach.



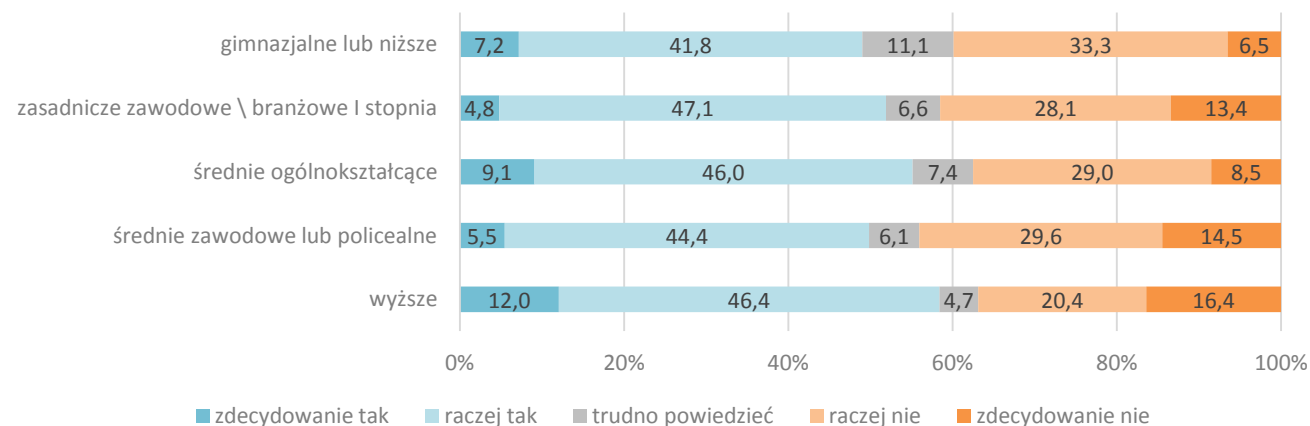
Płeć

Płeć zdecydowanie różnicuje osoby w kontekście poczucia bycia wynagradzanym adekwatnie do wykonywanych zadań – więcej osób w grupie mężczyzn niż w grupie kobiet czuje się w taki sposób wynagradzanych (odpowiednio 57,4% i 48,2%).



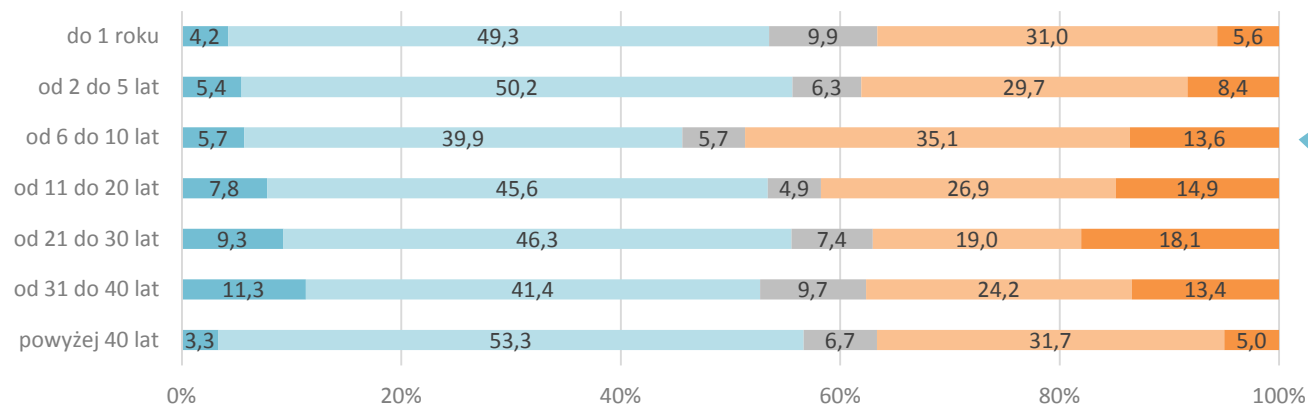
Wiek

Wiek nie wpływa znacząco na poczucie bycia wynagradzanym adekwatnie do wykonywanych zadań – w każdej z grup nieco powyżej 50% osób czuje się w taki sposób wynagradzanych. Natomiast wyraźnie widać tendencję wzrostową odsetka ocen najbardziej negatywnych ("zdecydowanie nie"), przy czym z trendu ponownie wyłamują się osoby z najstarszej grupy wiekowej.



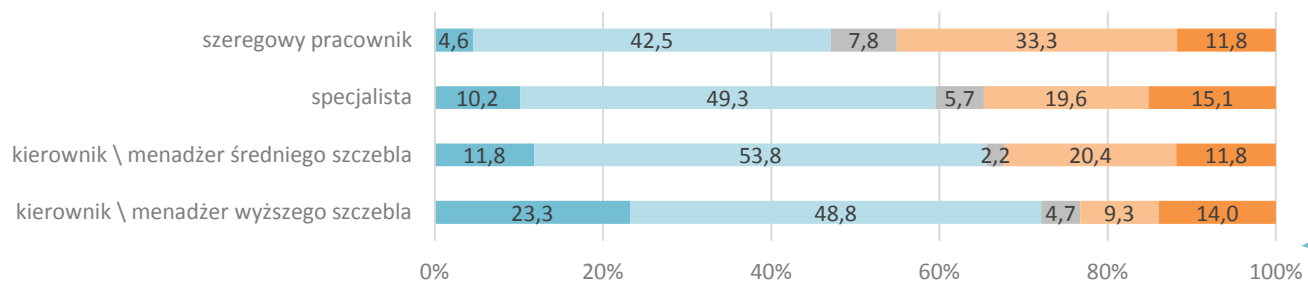
Wykształcenie

Wraz ze wzrostem wykształcenia rośnie odsetek osób, które czują się wynagradzane adekwatnie do wykonywanych zadań (od 49,0% wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym do 58,4% wśród osób z wykształceniem wyższym). Jednocześnie im wyższy poziom wykształcenia, tym wyższy odsetek ocen najbardziej negatywnych ("zdecydowanie nie") (od 6,5% wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym do 16,4% wśród osób z wykształceniem wyższym).



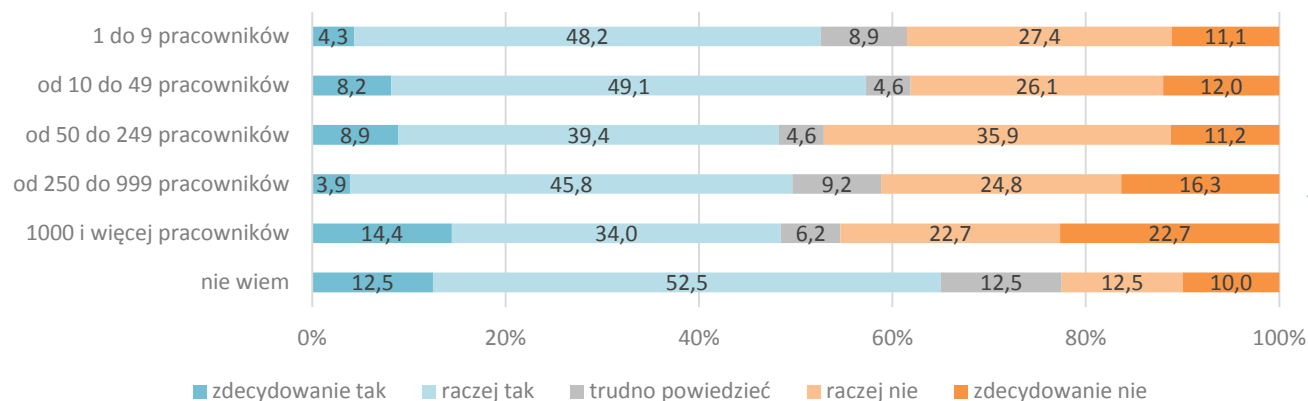
Staż pracy

Im dłuższy staż pracy, tym więcej osób, które w zdecydowany sposób potwierdzają, że czują się wynagradzane adekwatnie do wykonywanych obowiązków – jednocześnie odsetki te nie są duże – od 4,2% wśród osób ze stażem do 1 roku do 11,3% wśród osób ze stażem od 31 do 40 lat. Dodatkowo odstępstwo stanowi grupa osób z największym stażem – powyżej 40 lat – w niej takich osób jest najmniej (3,3%). Jednocześnie wraz ze wzrostem stażu rośnie grupa najbardziej niezadowolonych (zwiększa się odsetek osób stwierdzających, że zdecydowanie nie czują się wynagradzani adekwatnie) – od 5,6% wśród tych do roku stażu do 18,1% w przypadku osób z ponad 20-letnim stażem. W dwóch kategoriach o najdłuższym stażu tendencja się odwraca.



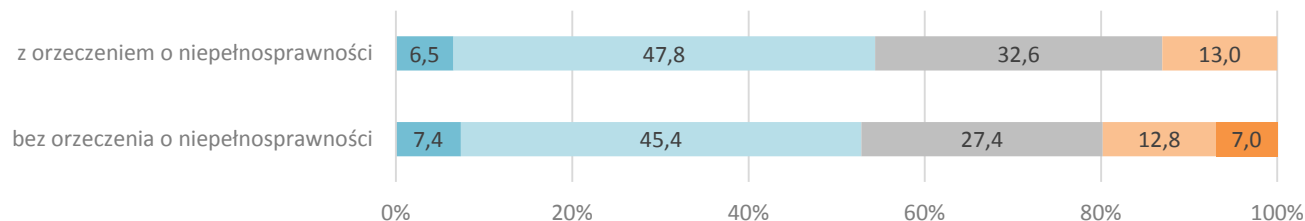
Stanowisko

Im wyższe stanowisko pracy, tym więcej osób, które czują się wynagradzane adekwatnie do wykonywanych obowiązków (od 47,1% wśród osób na stanowisku szeregowego pracownika do 72,1% wśród kierowników/menedżerów wyższego szczebla).



Wielkość zakładu pracy

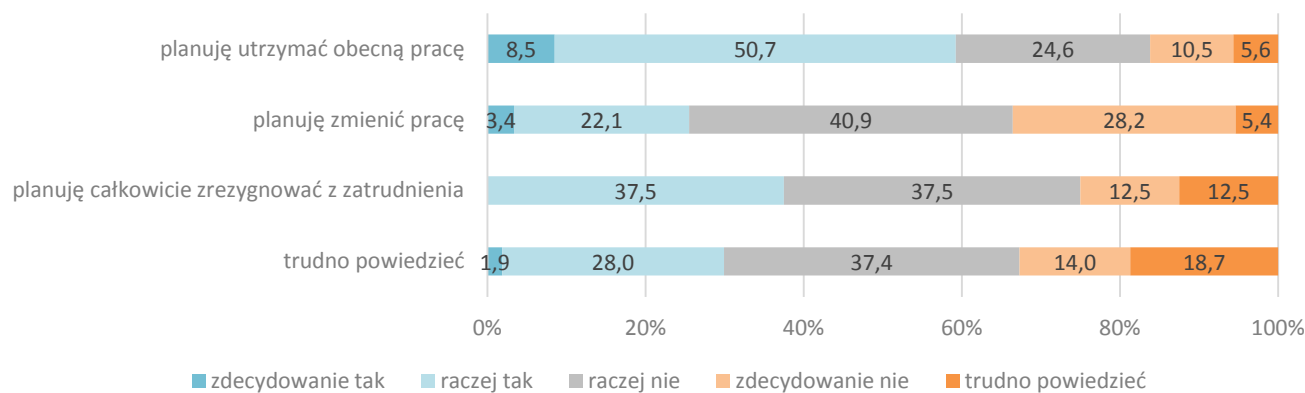
W większych firmach (średnich, dużych i bardzo dużych) jest mniej osób, które czują się wynagradzane adekwatnie do wykonywanych obowiązków – niecałe 50% w każdej z nich. W dwóch grupach firma mniejszych (mikro i małych) te odsetki przekroczyły 50% – w firmach małych takich osób jest blisko 60%.



Orzeczenie o niepełnosprawności

Fakt posiadania lub nieposiadania orzeczenia o niepełnosprawności nie wpływa znacząco na poczucie bycia wynagradzanym adekwatnie do wykonywanych obowiązków – w każdej z grup nieco powyżej 50% osób czuje się w taki sposób wynagradzanych. Jednocześnie wśród osób bez orzeczenia częściej pojawiają się opinie negatywne – o braku adekwatności wynagrodzenia do obowiązków (19,8% w stosunku do 13,0% u osób z orzeczeniem).

Poniżej przedstawiono zależności pomiędzy oceną poczucia bycia wynagradzanym adekwatnie do wykonywanych zadań a opinią w innej kwestii.

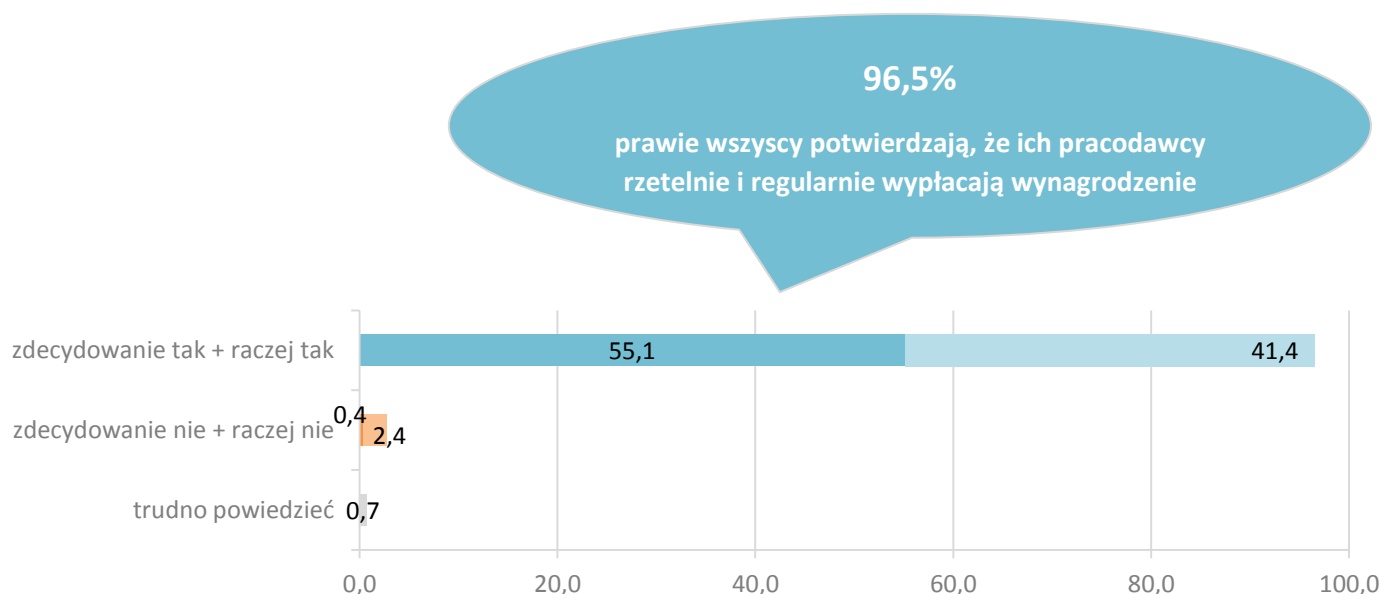


Plany dotyczące utrzymania/zmiany pracy w ciągu najbliższego roku

Wśród osób, które chciałyby utrzymać obecną pracę jest zdecydowanie więcej tych, które czują się wynagradzane adekwatnie do wykonywanych obowiązków, niż w grupie osób, które chciałyby tę pracę zmienić (odpowiednio 59,2% i 25,5%).

Wykres 20

Czy Pana(i) pracodawca rzetelnie i regularnie wypłaca Panu(i) należne wynagrodzenie? (w %)

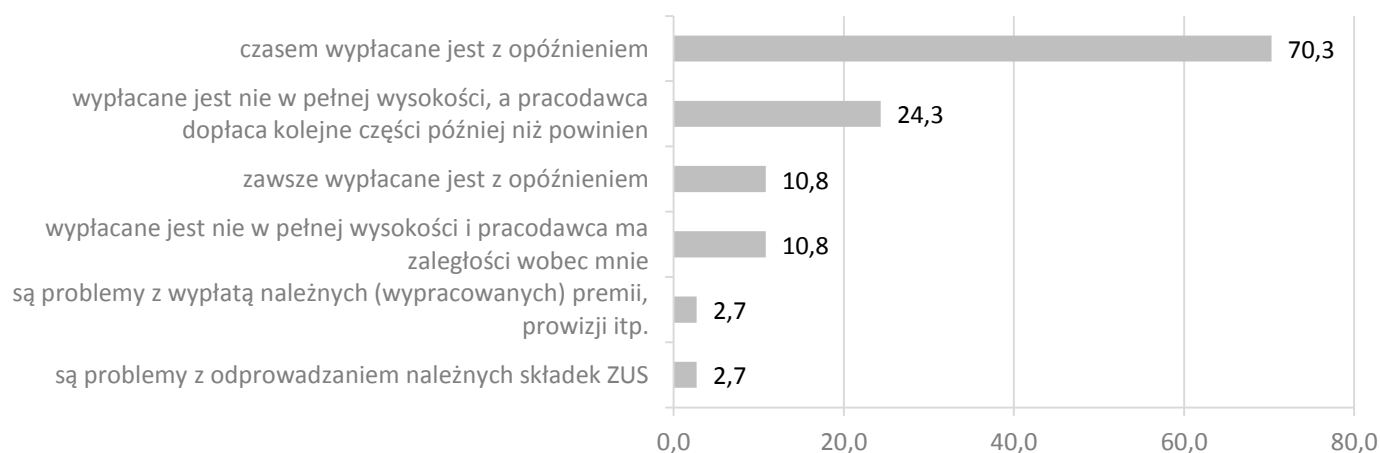


Jednocześnie 41,4% osób utożsamia się w tym względzie z opinią umiarkowanie pozytywną „raczej tak”.

Wykres 21

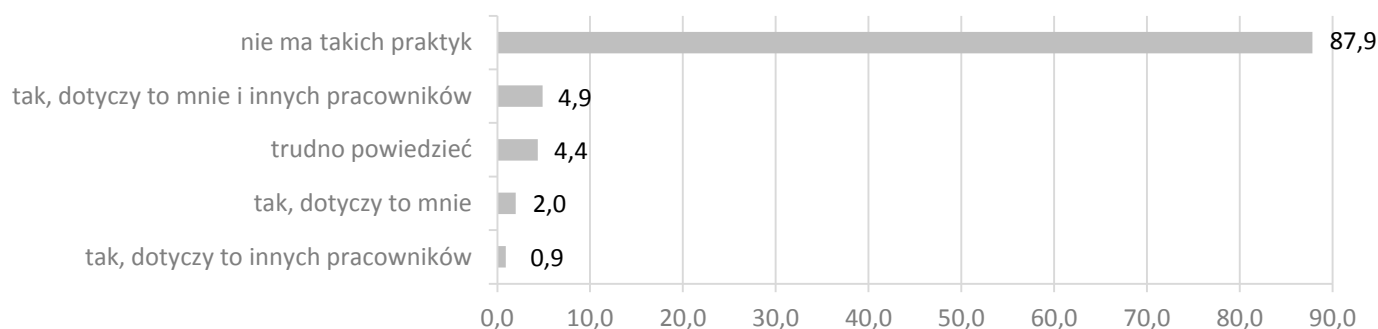
Jakich problemów doświadczył(a) Pan(i) z wypłatą wynagrodzenia u obecnego pracodawcy?

(w %; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%)



Wykres 22

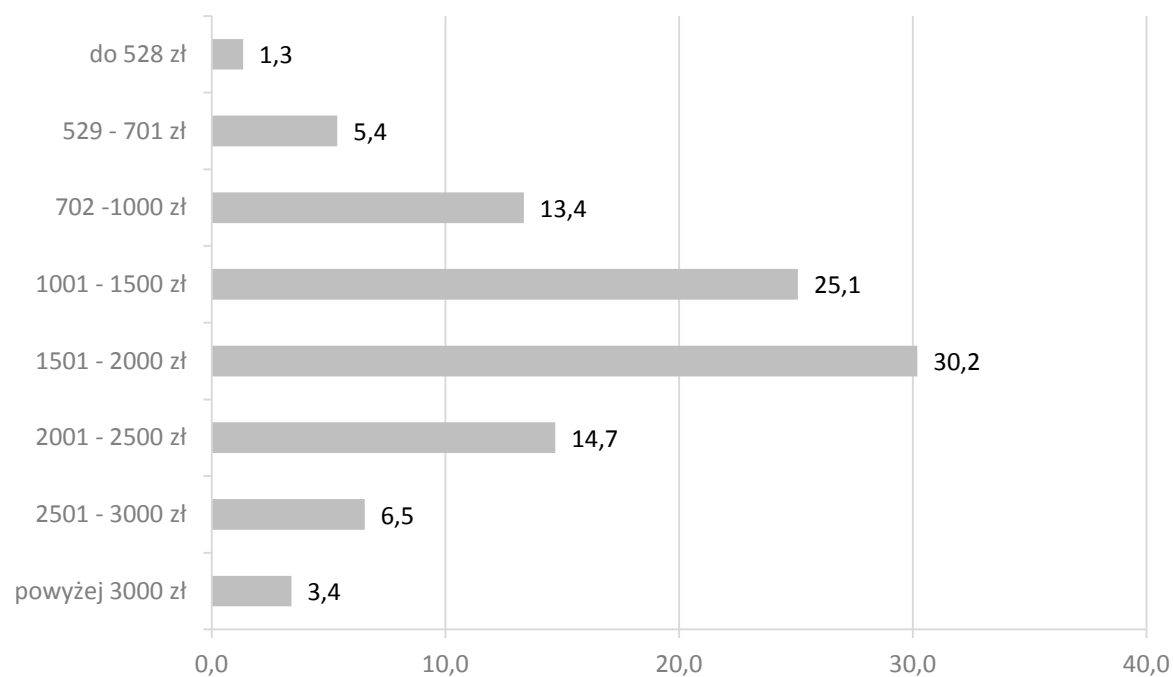
Czy u Pana(i) obecnego pracodawcy zdarza się wypłacanie części wynagrodzenia poza umową ("pod stołem")? (w %)



5. Dochody w rodzinie

5.1 Poziom dochodów

Wykres 23 Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka³ Pana(i) gospodarstwa domowego?⁴ (w %)



6,7%
dochód na osobę na poziomie do 701 zł

20,1%
dochód na osobę na poziomie do 1 000 zł

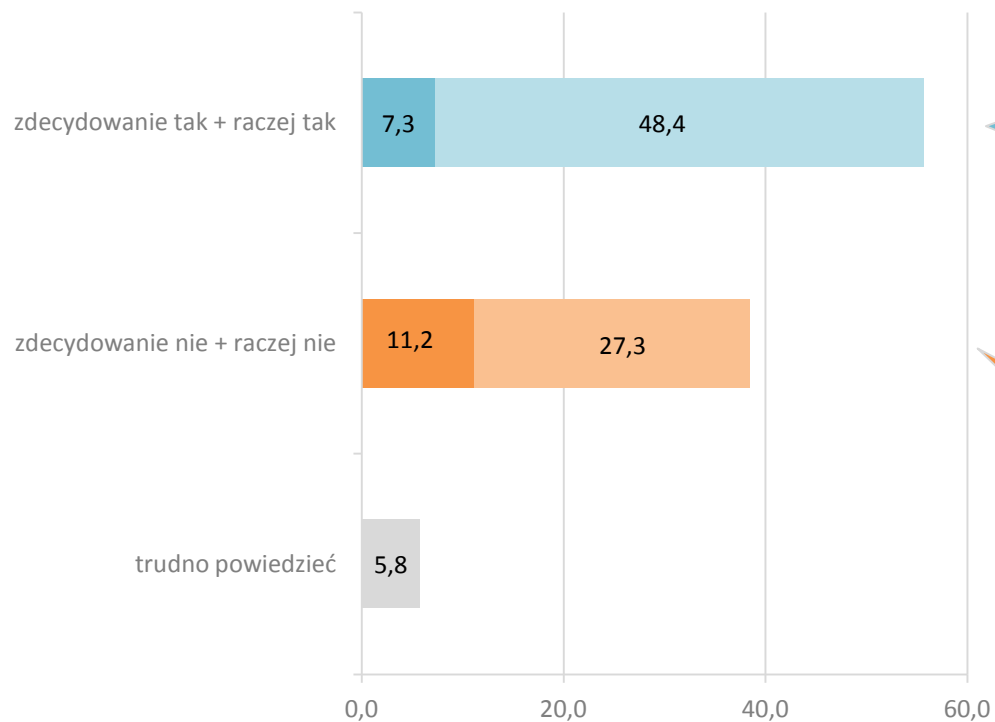
45,2%
dochód na osobę na poziomie do 1 500 zł

75,4%
dochód na osobę na poziomie do 2 000 zł

³ W grupie respondentów jest 8,6% osób, które samotnie prowadzą gospodarstwo domowe.

⁴ Pierwsze trzy progi średniego dochodu netto (do 528 zł, 529 – 701 zł, 702 – 1 000 zł) zostały określone przy uwzględnieniu kryteriów dochodowych z pomocy społecznej obowiązujących w momencie realizacji badania (dla osoby samotnie gospodarującej – 701 zł, dla osoby w rodzinie – 528 zł).

Wykres 24 Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka gospodarstwa jest wystarczający by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić istotne potrzeby)? (w %)



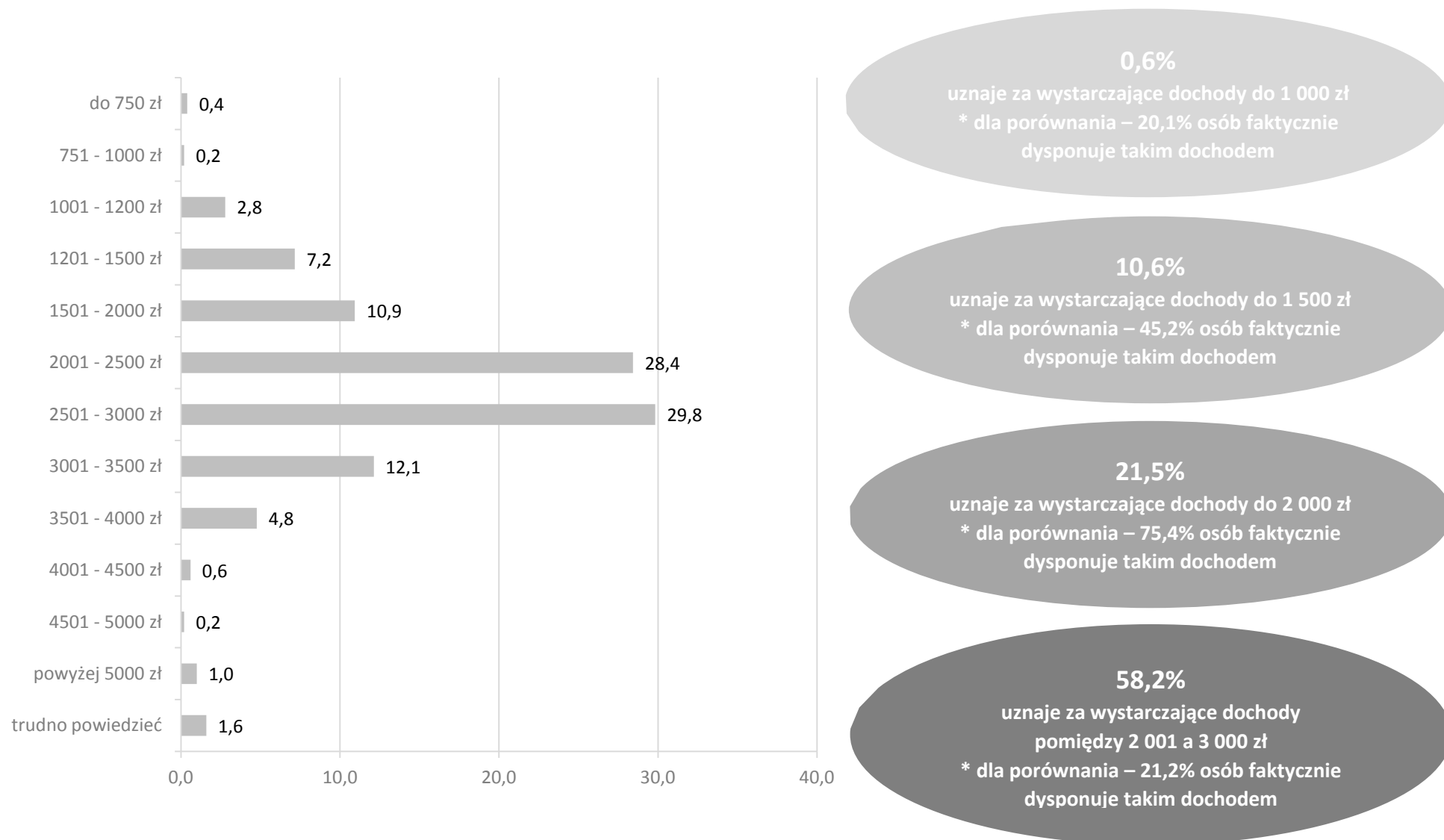
55,7%

ponad połowa osób potwierdza, że aktualny poziom dochodów na osobę w rodzinie **JEST** wystarczający do zaspokojenia istotnych potrzeb, chociaż 48,4% odpowiada zachowawczo – „raczej jest wystarczający”

38,5%

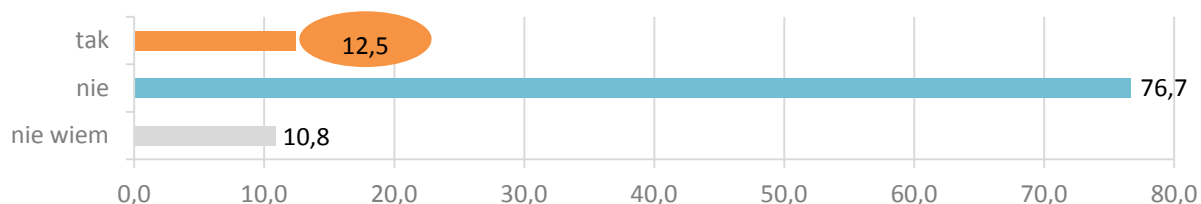
blisko 40% osób potwierdza, że poziom dochodów **NIE JEST** wystarczający do zaspokojenia istotnych potrzeb, w tym 11,2% (częściej niż co 10 osoba pracująca), że **ZDECYDOWANIE NIE JEST** wystarczający

Wykres 25 Jakie dochody przypadające na 1 członka gospodarstwa uzna(a)by Pan(i) za wystarczające dla utrzymania członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokojenia istotnych potrzeb)? (w %)



5.2 Poziom dochodów a świadczenia socjalne

Wykres 26 Czy poziom dochodów w Pana(i) gospodarstwie domowym uprawnia do korzystania ze świadczeń socjalnych? (w %)



12,5%

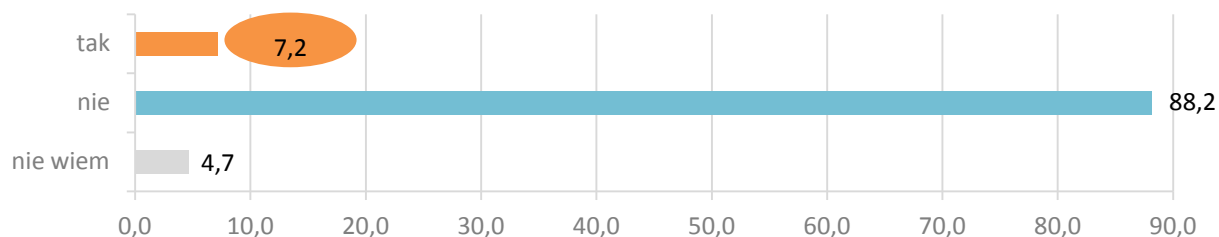
Co ósma osoba uważa, że poziom dochodów w jej gospodarstwie domowym uprawnia do korzystania ze świadczeń socjalnych.

7,2%

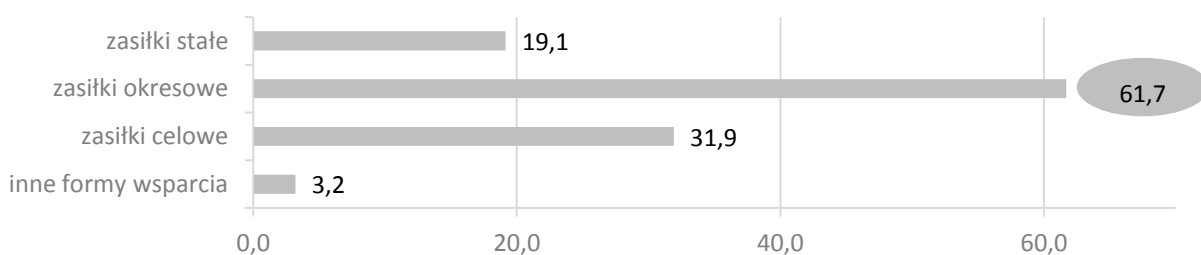
Co czternasta osoba potwierdza, że w przeciągu ostatnich 3 lat faktycznie korzystała ze świadczeń socjalnych.

Najwięcej (61,7%) osób korzystało z zasiłków okresowych.

Wykres 27 Czy w przeciągu ostatnich 3 lat w Pana(i) gospodarstwie domowym korzystano ze świadczeń socjalnych? (w %)



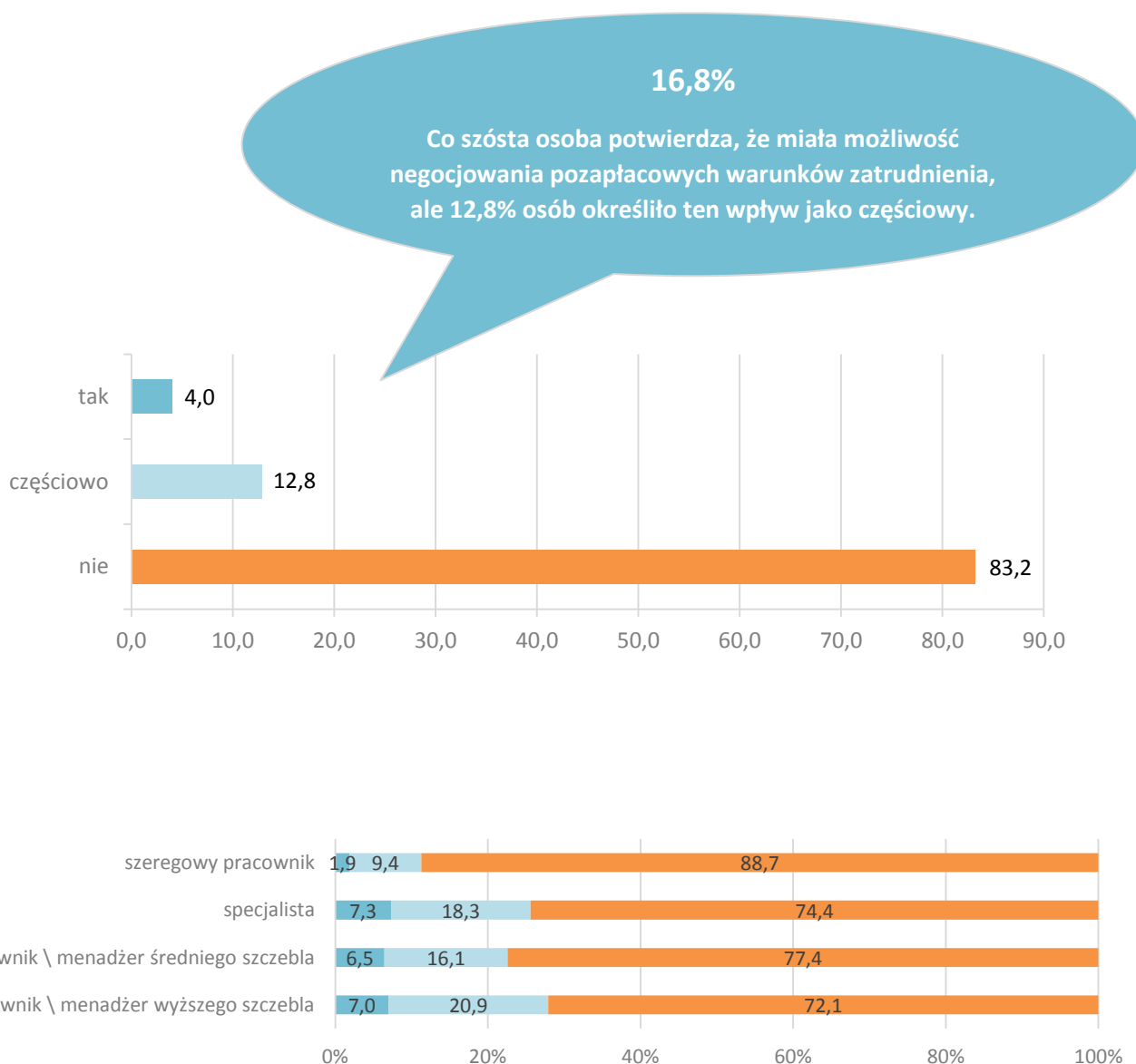
Wykres 28 Z jakich świadczeń socjalnych korzystano w ciągu ostatnich 3 lat w Pana(i) gospodarstwie domowym? (w %; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%)



6. Pozapłacowe warunki zatrudnienia

6.1 Wpływ pracownika na pozapłacowe warunki zatrudnienia

Wykres 29 Czy w obecnym miejscu pracy miał(a) Pan(i) możliwość negocjowania warunków zatrudnienia (poza wynagrodzeniem)? (w %)

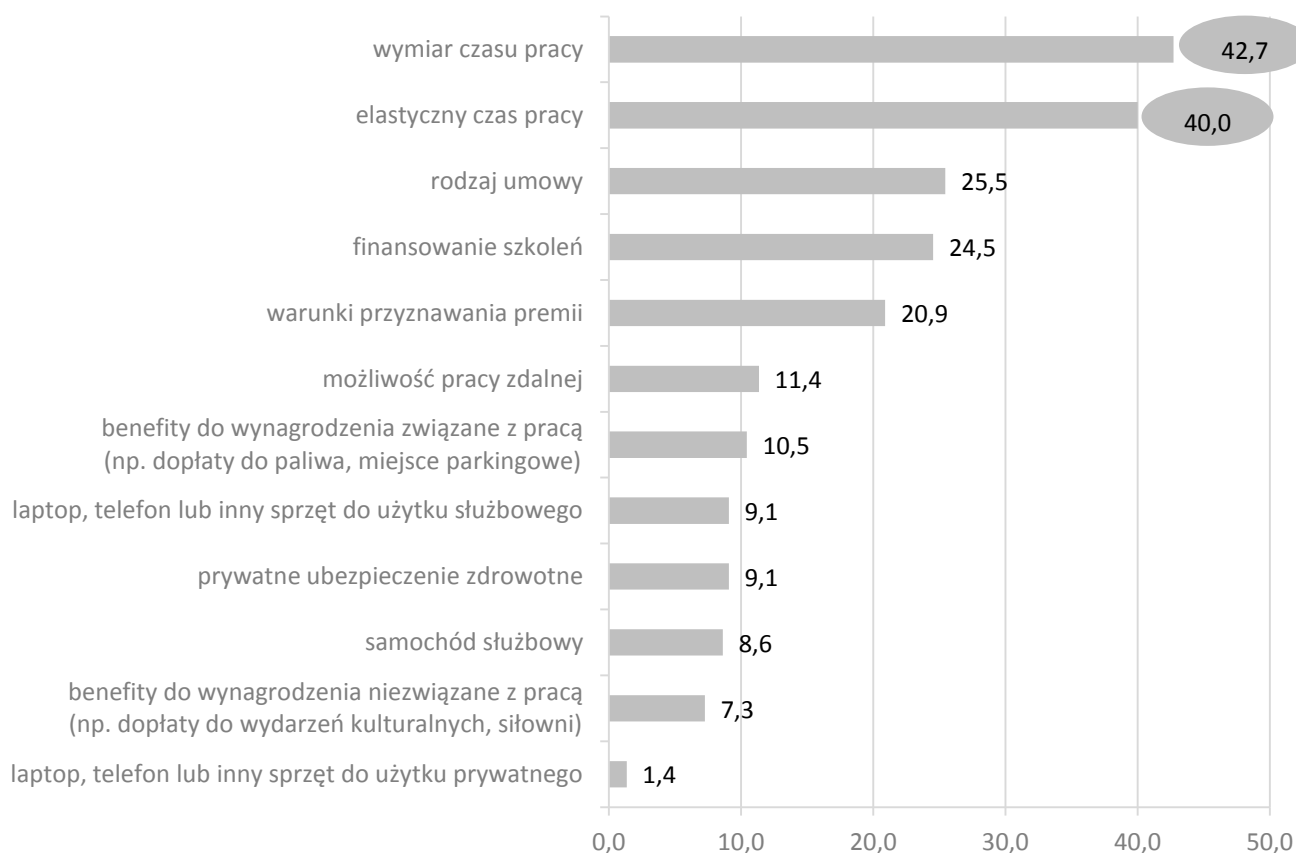


Spośród specyficznych cech osób pracujących jedynie stanowisko pracy różnicuje sposób oceny wpływu pracownika na pozapłacowe warunki zatrudnienia – wyróżnia się tutaj grupa osób pracujących na stanowiskach szeregowych pracowników – jest w niej co najmniej o połowę mniejszy odsetek osób (11,3%), które potwierdziły taki wpływ, niż w każdej z pozostałych grup (powyżej 22% w każdej).

Wykres 30

Na jakie warunki zatrudnienia – inne niż wynagrodzenie – miał(a) Pan(i) wpływ?

(w %; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%; na pytanie odpowiadały osoby, które potwierdziły, że w obecnym miejscu pracy miały bądź częściowo miały możliwość negocjowania warunków zatrudnienia – wykres 29)



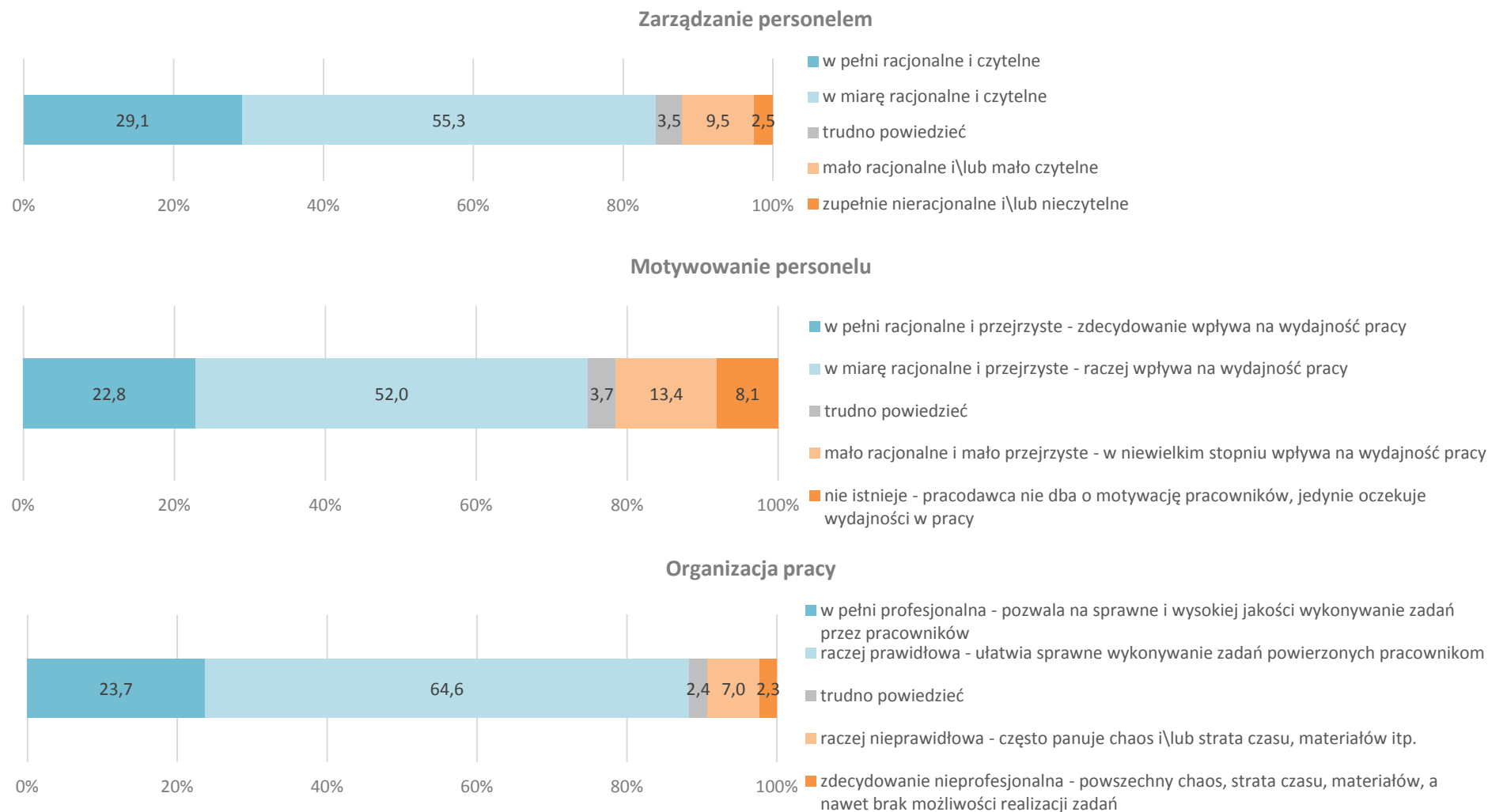
Czas pracy



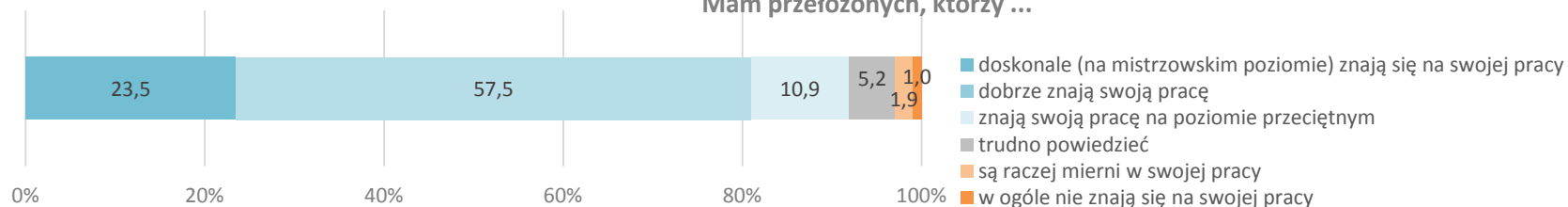
**Przy negocjacji pozapłacowych warunków zatrudnienia
najwięcej osób miało wpływ na wymiar czasu pracy oraz na jego elastyczność
(odpowiednio 42,7% i 40,0%).**

6.2 Ocena warunków pracy

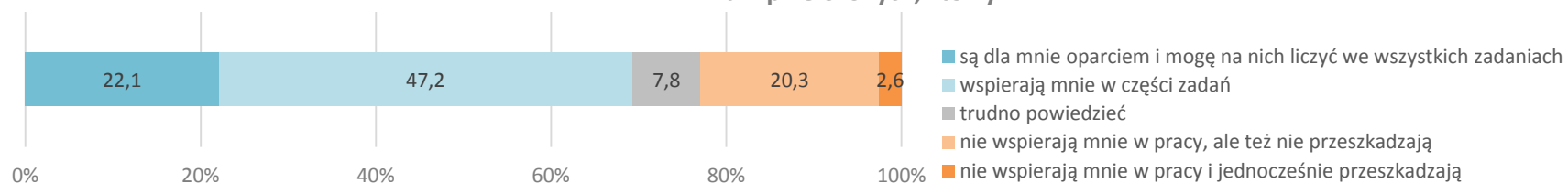
Wykres 31 Jak ocenia Pan(i) warunki pracy u obecnego pracodawcy w następujących aspektach:



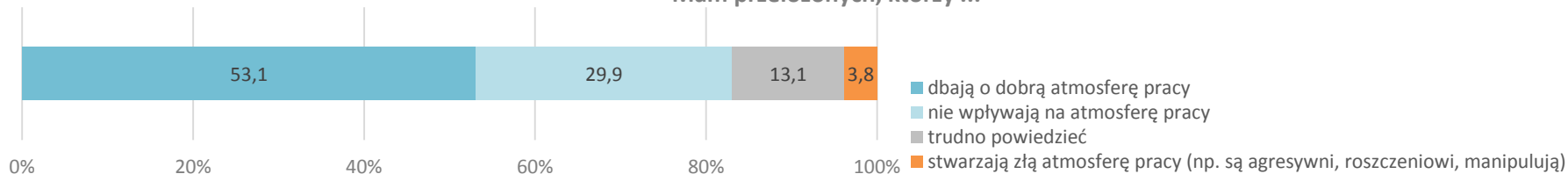
Mam przełożonych, którzy ...



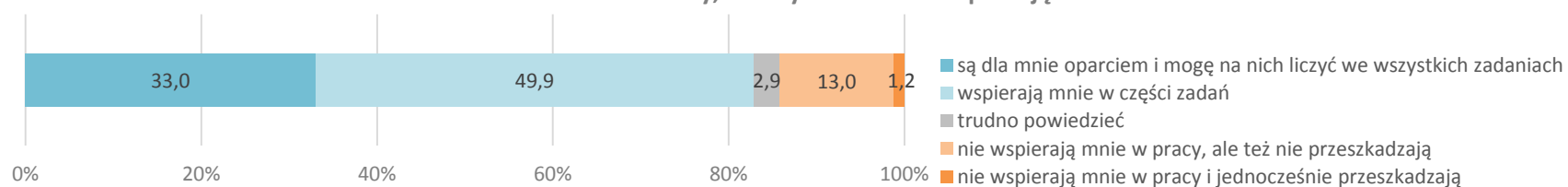
Mam przełożonych, którzy ...



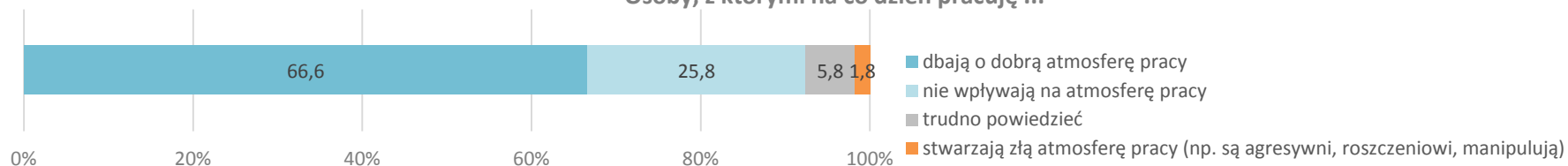
Mam przełożonych, którzy ...



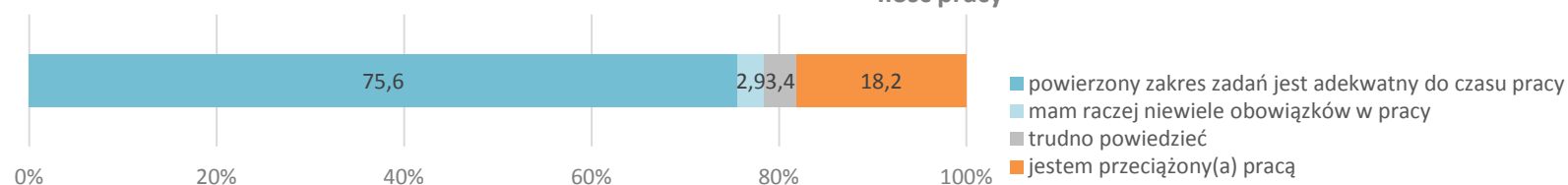
Osoby, z którymi na co dzień pracuję ...



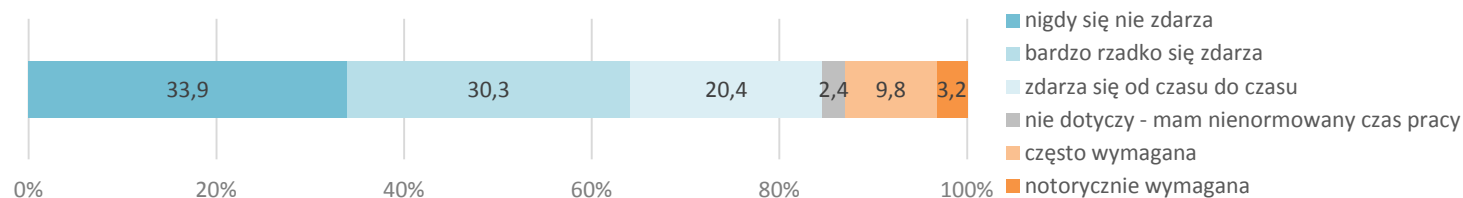
Osoby, z którymi na co dzień pracuję ...



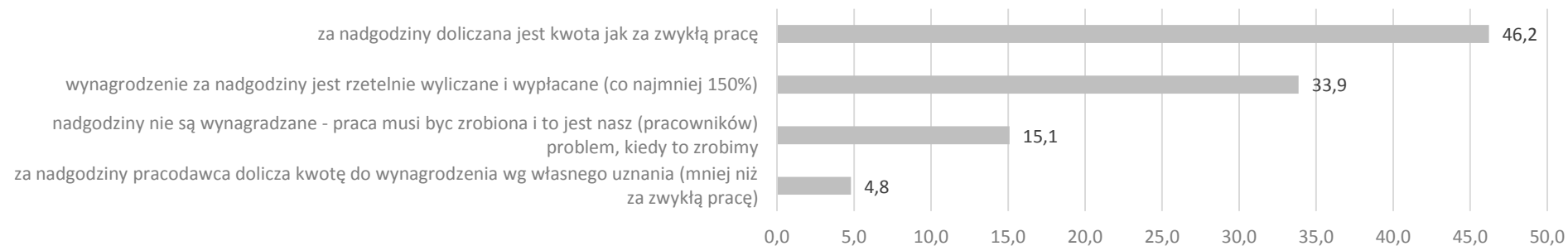
Ilość pracy



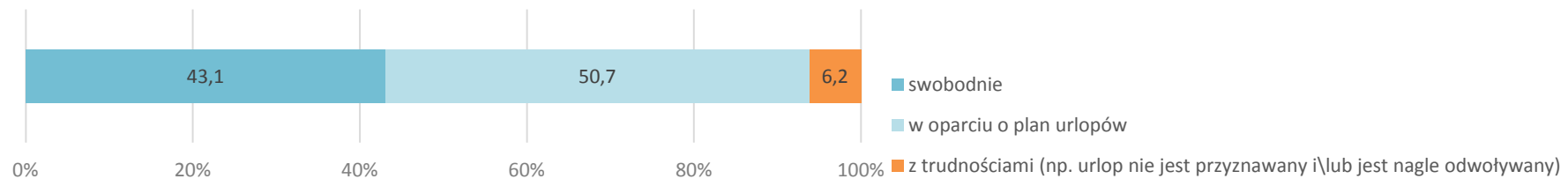
Praca w nadgodzinach



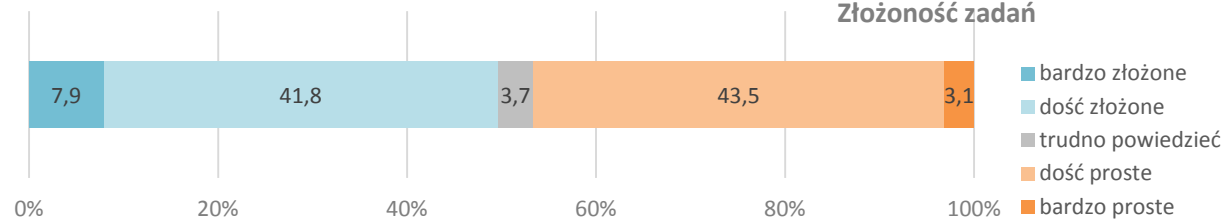
Jak najczęściej wygląda wynagradzanie pracy w nadgodzinach?



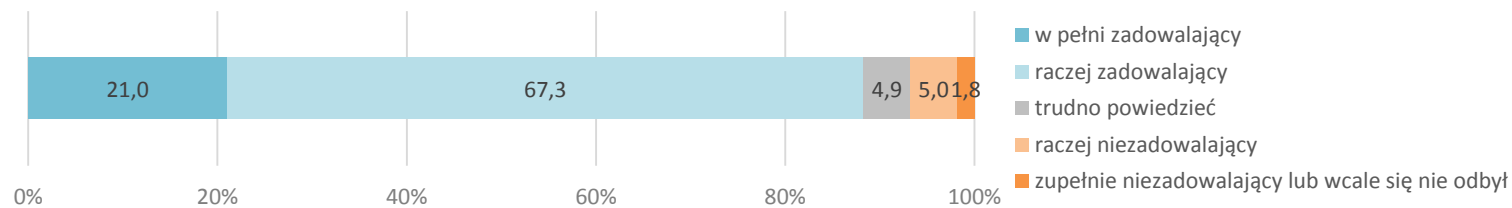
Możliwość dysponowania urlopem



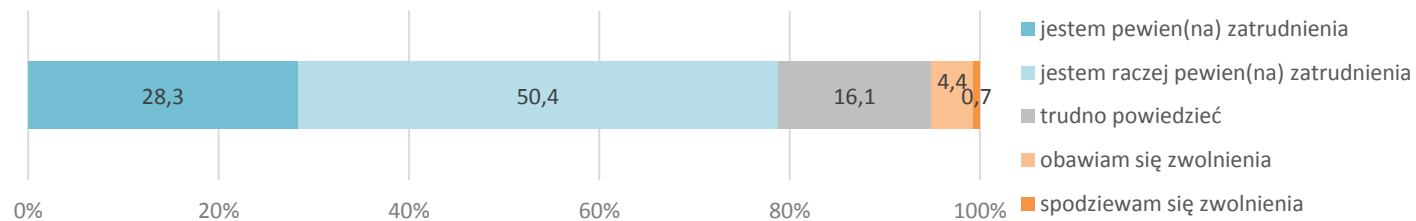
Złożoność zadań



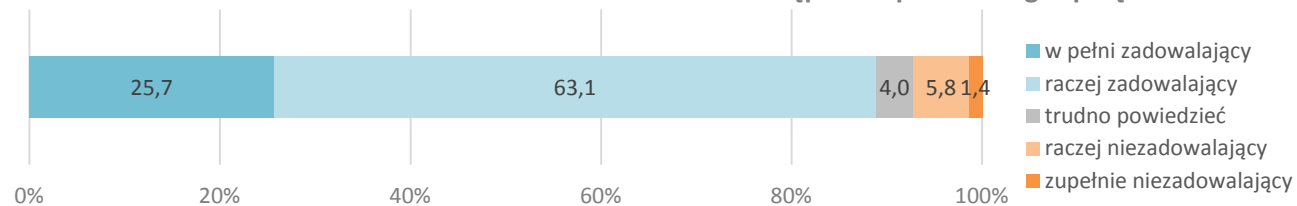
Przeszkolenie / instruktaż do wykonywania zadań



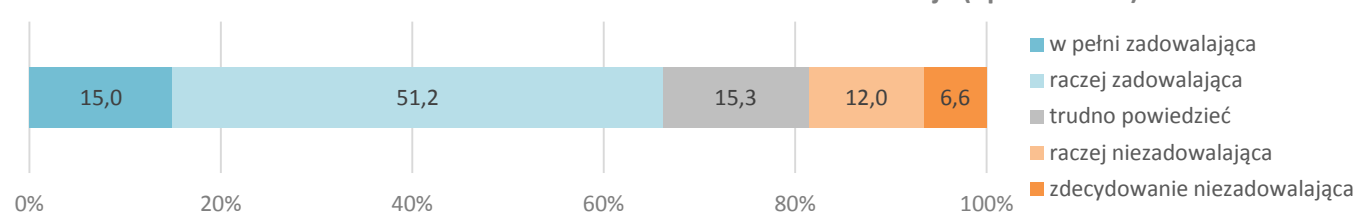
Stabilność zatrudnienia



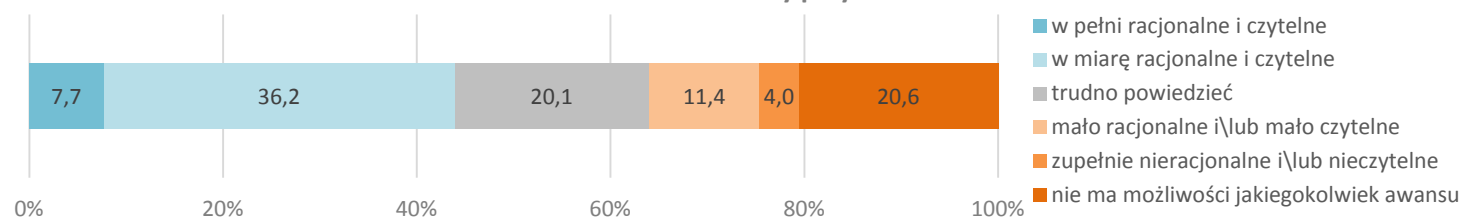
Dostęp do odpowiedniego sprzętu



Możliwość rozwoju (np. szkolenia)

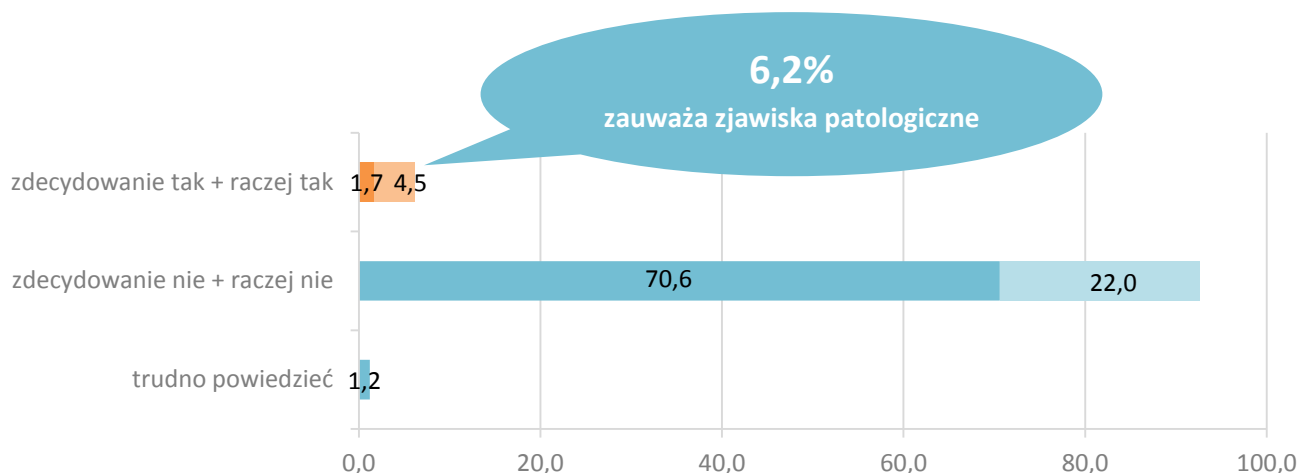


Zasady przyznawania awansu



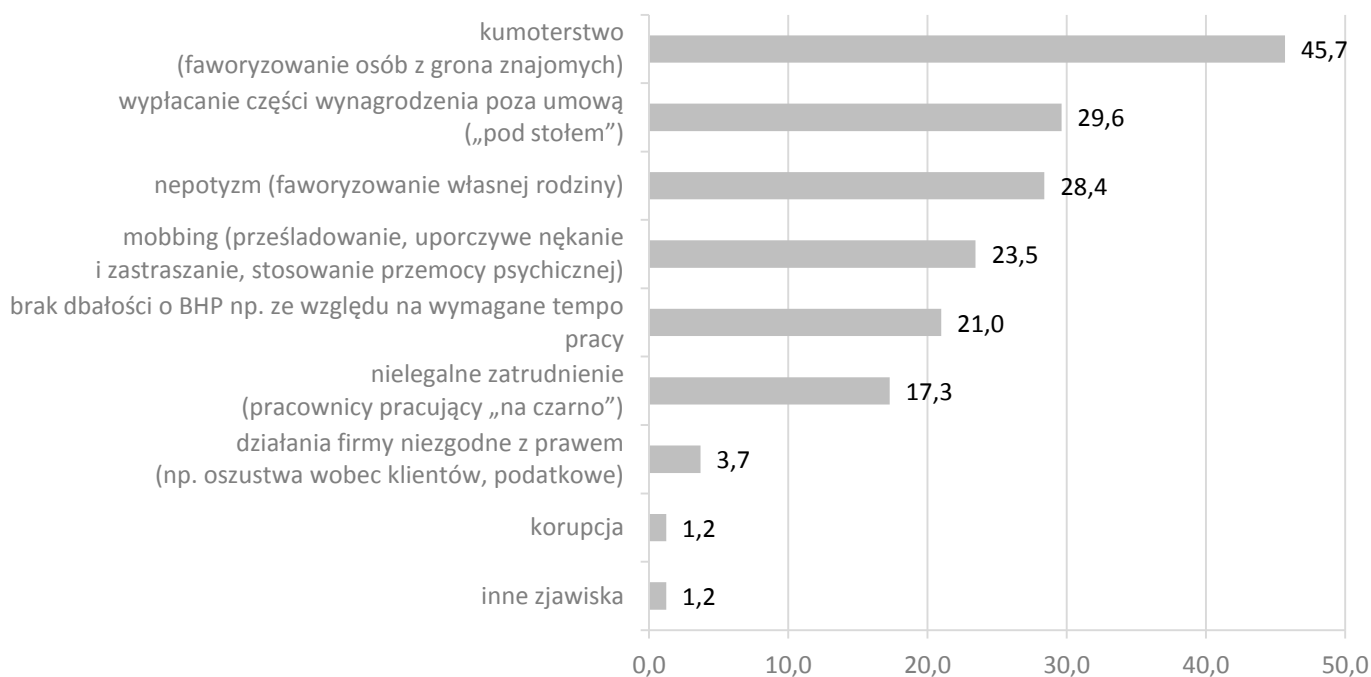
7. Zjawiska patologiczne w środowisku pracy

Wykres 32 Czy u obecnego pracodawcy zauważył(a) Pan(i) jakieś zjawiska patologiczne? (w %)

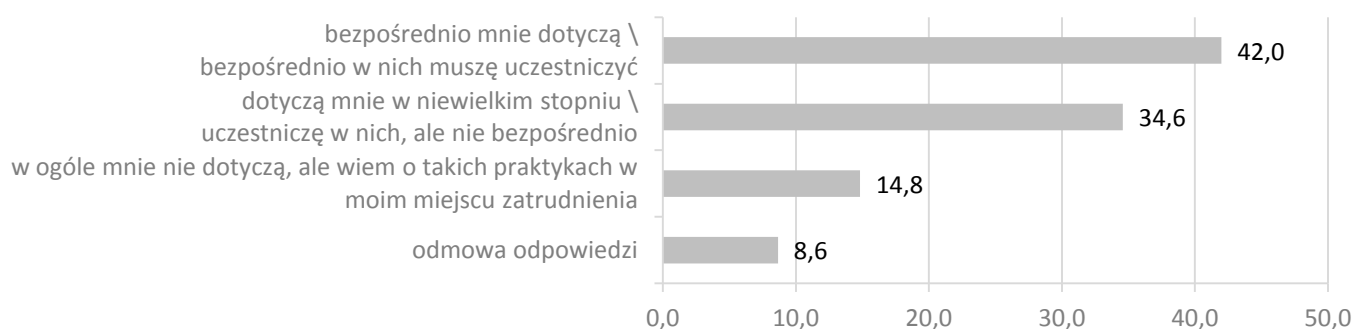


Wykres 33 Jakie zjawiska patologiczne zauważył(a) Pan(i) u swojego pracodawcy?

(w %; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%)

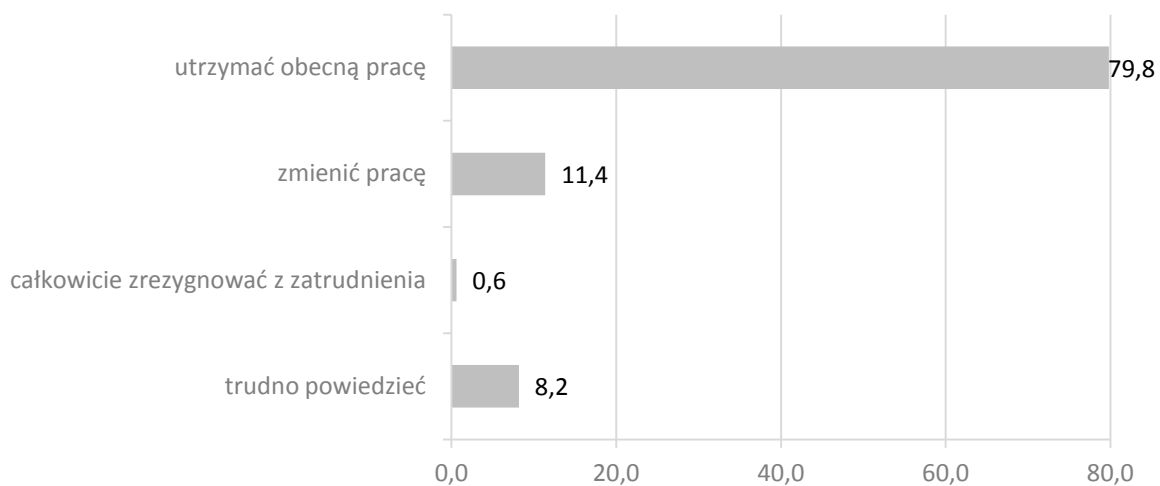


Wykres 34 Na ile zjawiska te dotyczyły / dotyczą Pana(ią) bezpośrednio? (w %)



8. Plany zmiany zatrudnienia

Wykres 35 Czy w ciągu najbliższego roku chciał(a)by Pan(i): (w %)

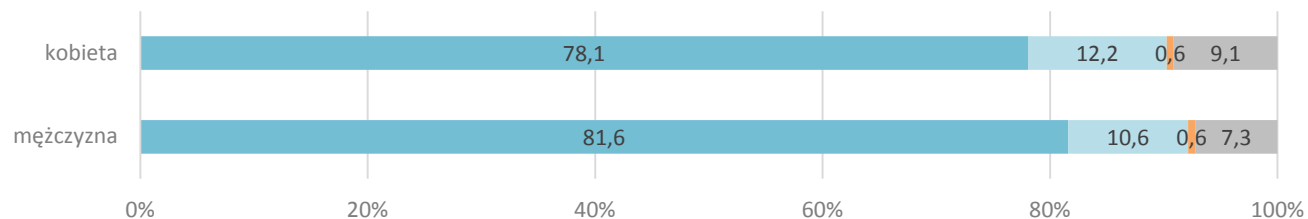


79,8%



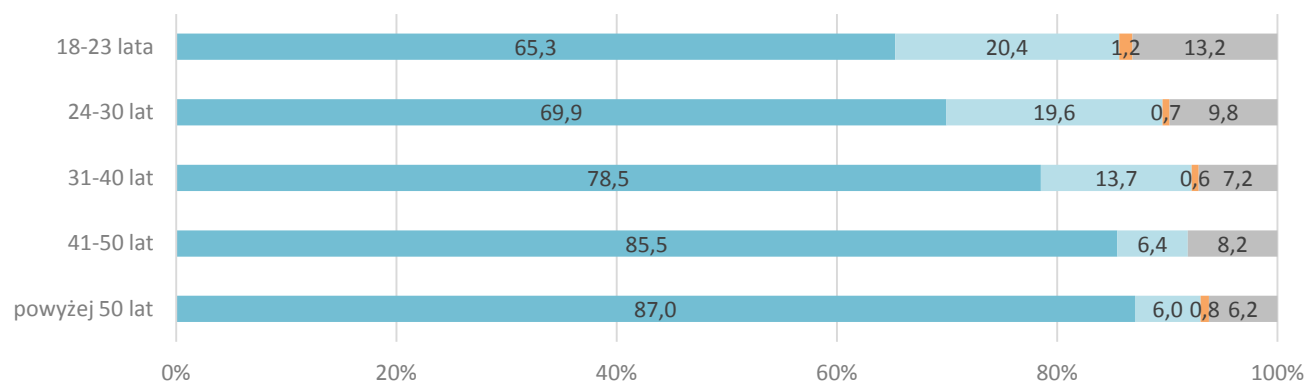
**Odnosząc się do najbliższego roku
zdecydowana większość osób chciałby utrzymać obecną pracę.**

Różnice w planach dotyczących utrzymania/zmiany pracy są widoczne w odniesieniu do specyficznych cech osób pracujących – zależności przedstawiono na poniższych wykresach.



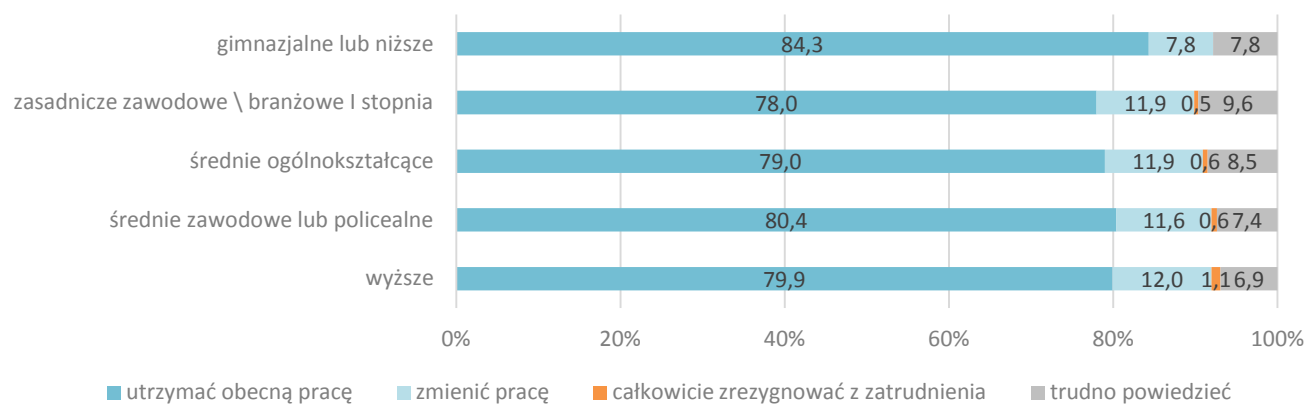
Płeć

Nieznacznie więcej mężczyzn potwierdza chęć utrzymania obecnej pracy (81,6% w stosunku do 78,1% wśród kobiet).



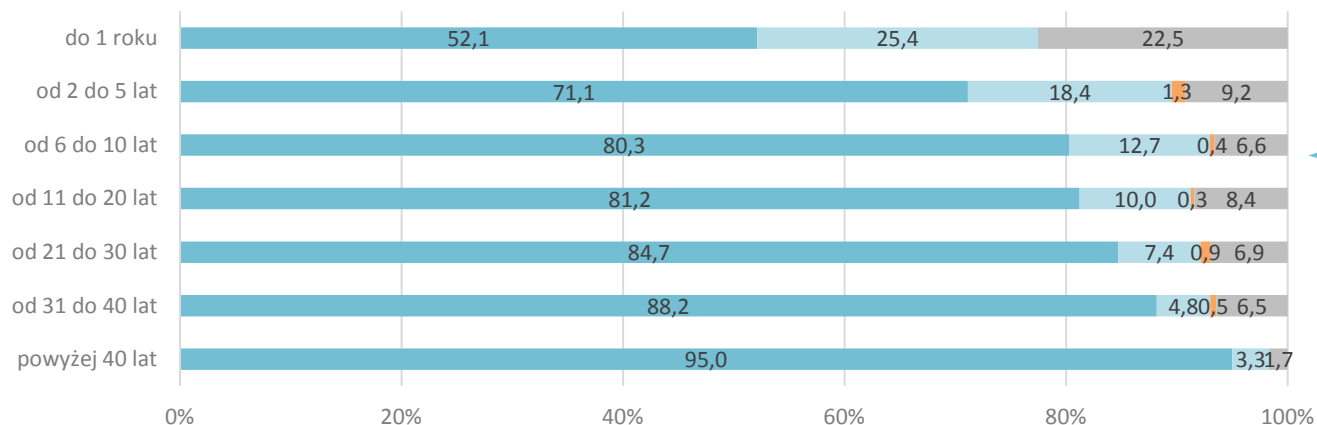
Wiek

Im wyższy wiek, tym więcej osób, które potwierdzają chęć utrzymania pracy (od 65,3% wśród najmłodszych – pomiędzy 18 a 23 rokiem życia do 87,0% wśród najstarszych – powyżej 50-go roku życia).



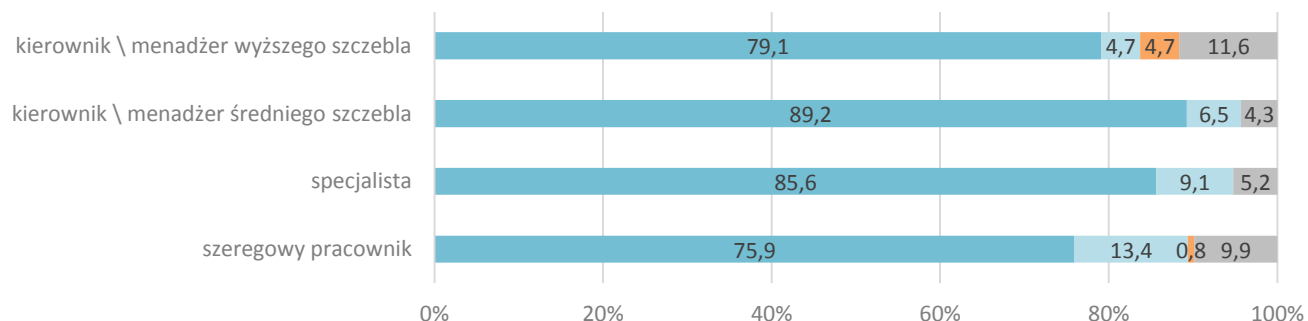
Wykształcenie

Poziom wykształcenia w zasadzie nie różnicuje osób w kontekście planów utrzymania/zmiany pracy – zbliżony odsetek osób (ok. 80%) w każdej z grup chciałby utrzymać



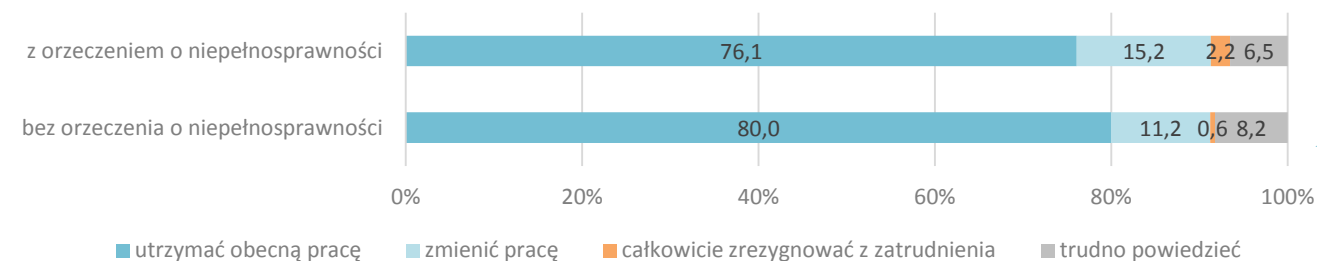
Staż pracy

Im dłuższy staż pracy, tym więcej osób, które potwierdzają chęć utrzymania pracy (od 52,1% w grupie osób z najmniejszym stażem – do 1 roku do 95,0% wśród osób z najdłuższym stażem – powyżej 40 lat).



Stanowisko

Wśród osób na wyższych bądź specjalistycznych stanowiskach jest większy odsetek tych, które deklarują chęć utrzymania pracy. Najrzadziej chęć utrzymania pracy wskazują szeregowi pracownicy (75,9%), a najczęściej kierownicy/menedżerowie średniego szczebla (89,2%).

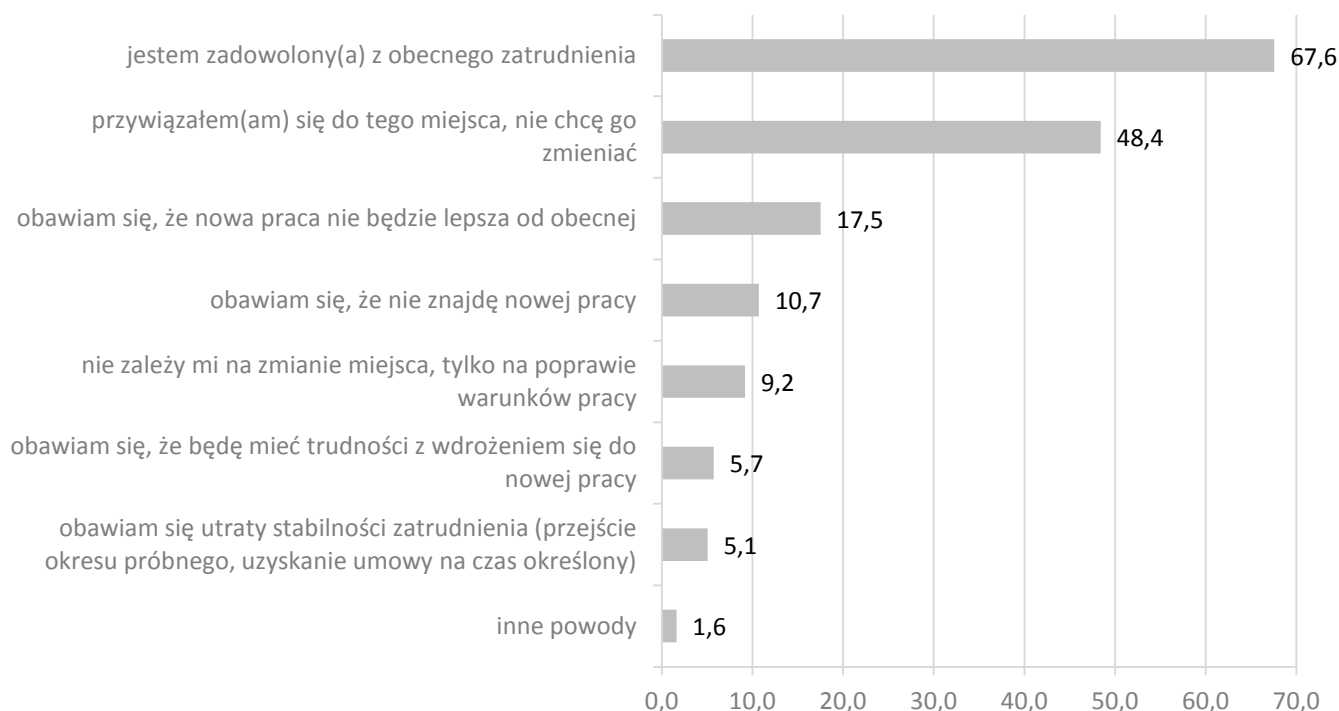


Orzeczenie o niepełnosprawności

Chęć utrzymania pracy nieznacznie częściej deklarują osoby nieposiadające orzeczenia o niepełnosprawności (80,0% w stosunku do 76,1% wśród osób posiadających takie orzeczenie).

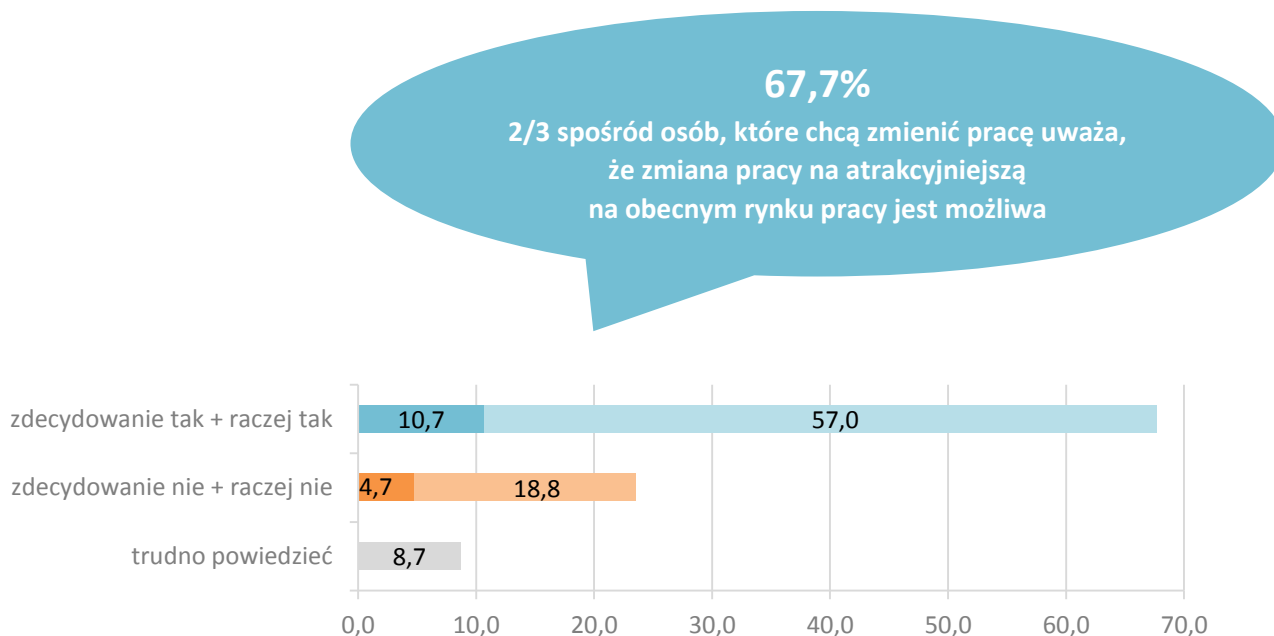
Wykres 36 Z jakiego powodu nie chciał(a)by Pan(i) zmienić pracy?

(w %; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%; na pytanie odpowiadały osoby, które potwierdziły, że nie chciałyby zmienić pracy – wykres 35)

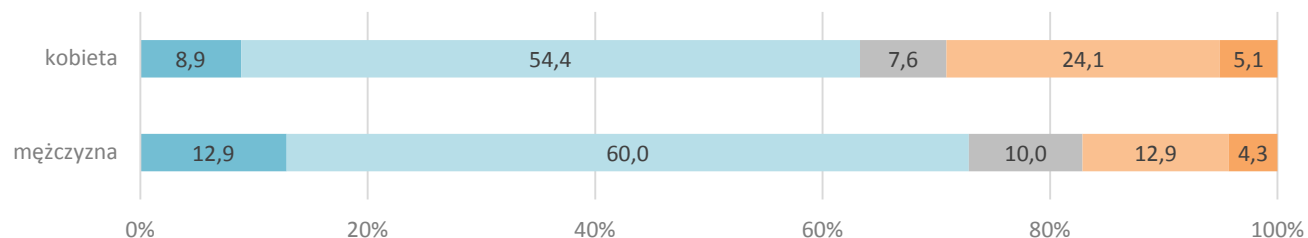


Wykres 37 Czy uważa Pan(i), że zmiana pracy na atrakcyjniejszą na obecnym rynku pracy jest możliwa?

(w %)

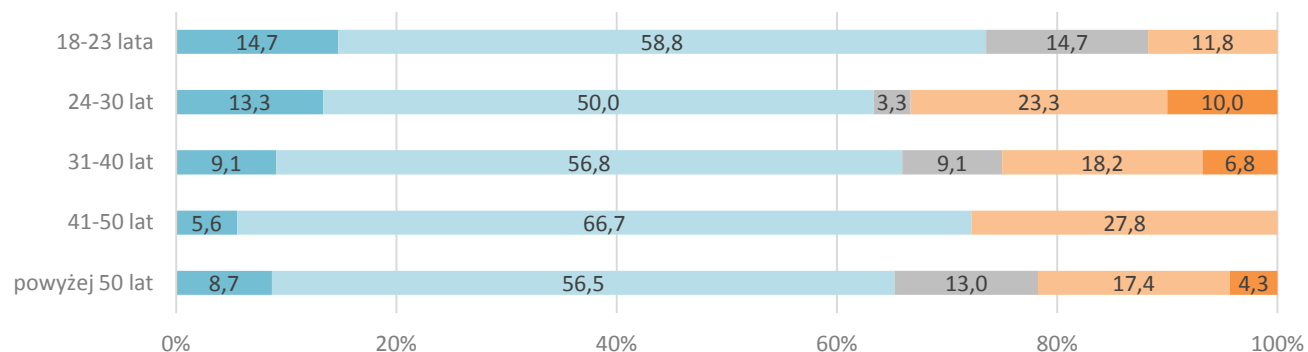


Różnice w ocenie możliwości zmiany pracy na atrakcyjniejszą na obecnym rynku pracy są widoczne w odniesieniu do specyficznych cech osób pracujących – zależności przedstawiono na poniższych wykresach.



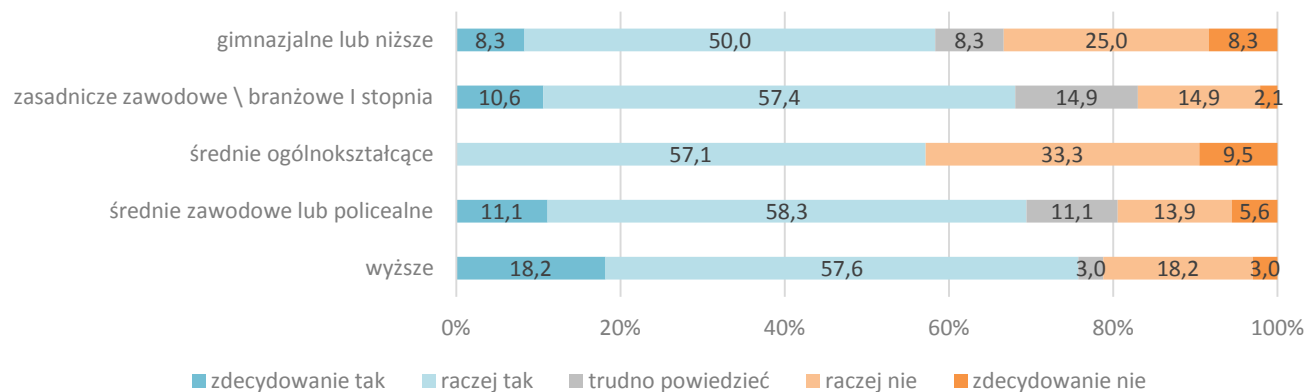
Płeć

Więcej mężczyzn niż kobiet uważa, że zmiana pracy na atrakcyjniejszą na obecnym rynku pracy jest możliwa (72,9% w stosunku do 63,3% w grupie kobiet).



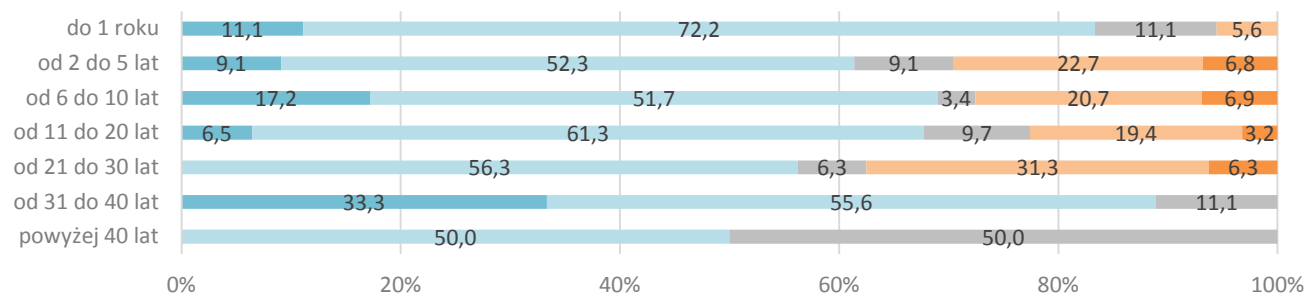
Wiek

Najwięcej osób przekonanych o tym, że zmiana pracy na atrakcyjniejszą na obecnym rynku pracy jest możliwa, jest wśród osób najmłodszych – w wieku pomiędzy 18 a 23 rokiem życia (73,5%) oraz tych w wieku pomiędzy 41 a 50 rokiem życia (72,3%). W pozostałych grupach odsetek ten wynosi około 65%.



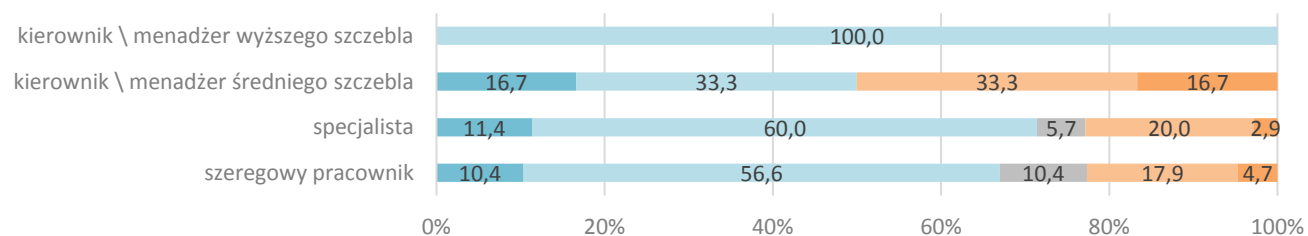
Wykształcenie

Najwięcej osób przekonanych o tym, że zmiana pracy na atrakcyjniejszą na obecnym rynku pracy jest możliwa, jest wśród osób posiadających zawód – z wykształceniem wyższym (75,8%), średnim zawodowym lub policealnym (69,4%) oraz zasadniczym zawodowym/branżowym I stopnia (68,0%). W pozostałych grupach – wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym oraz średnim ogólnokształcącym – odsetek ten nie przekracza 60%.



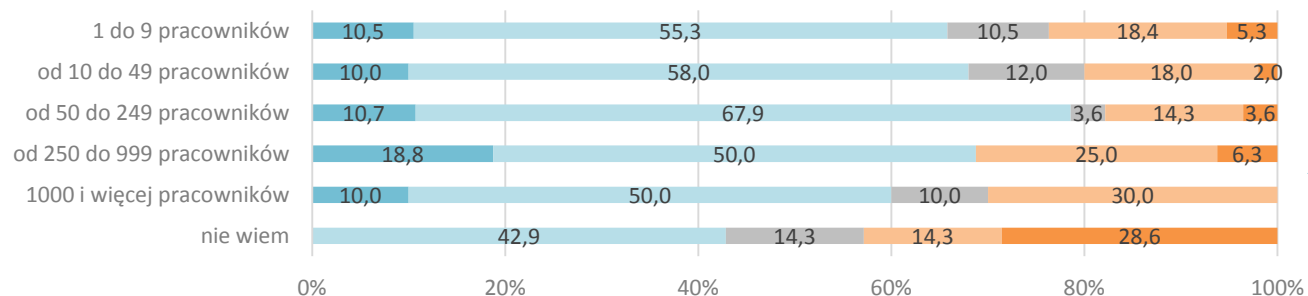
Staż pracy

Najwięcej osób przekonanych o tym, że zmiana pracy na atrakcyjniejszą na obecnym rynku pracy jest możliwa, jest wśród osób z najkrótszym stażem – do 1 roku (83,3%) oraz tych ze stażem od 31 do 40 lat (88,9%). Natomiast najmniej takich osób jest wśród tych z największym stażem (50,0%).



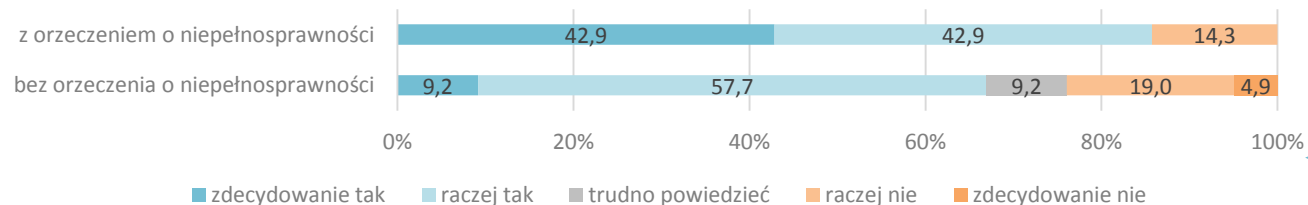
Stanowisko

Najwięcej osób przekonanych o tym, że zmiana pracy na atrakcyjniejszą na obecnym rynku pracy jest możliwa, jest wśród kierowników/menedżerów wyższego szczebla (100,0%).



Wielkość zakładu pracy

Odsetek osób przekonanych o tym, że zmiana pracy na atrakcyjniejszą na obecnym rynku pracy jest możliwa, rośnie wraz ze wzrostem wielkości firmy, ale jedynie do firm średnich – w kolejnych grupach wielkości firm trend się odwraca i odsetek spada.

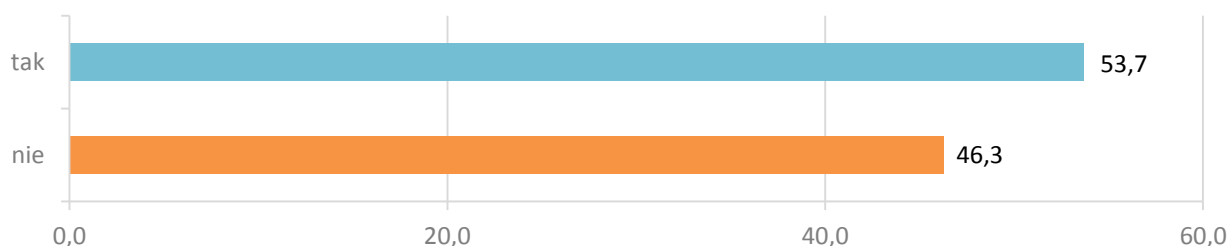


Orzeczenie o niepełnosprawności

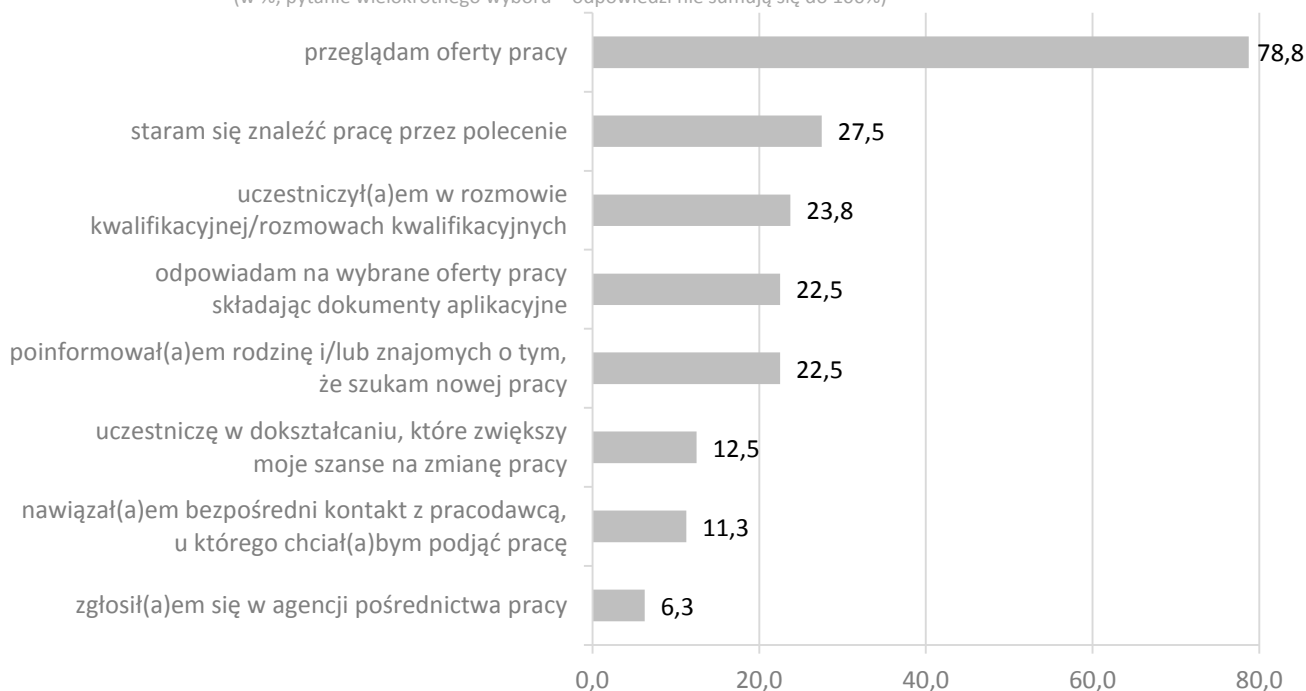
Zdecydowanie częściej osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności uważają, że zmiana pracy na atrakcyjniejszą na obecnym rynku pracy jest możliwa (85,8% w stosunku do 66,9% wśród osób nieposiadających takiego orzeczenia).

Wykres 38 Z jakiego powodu chciał(a)by Pan(i) zmienić pracę?

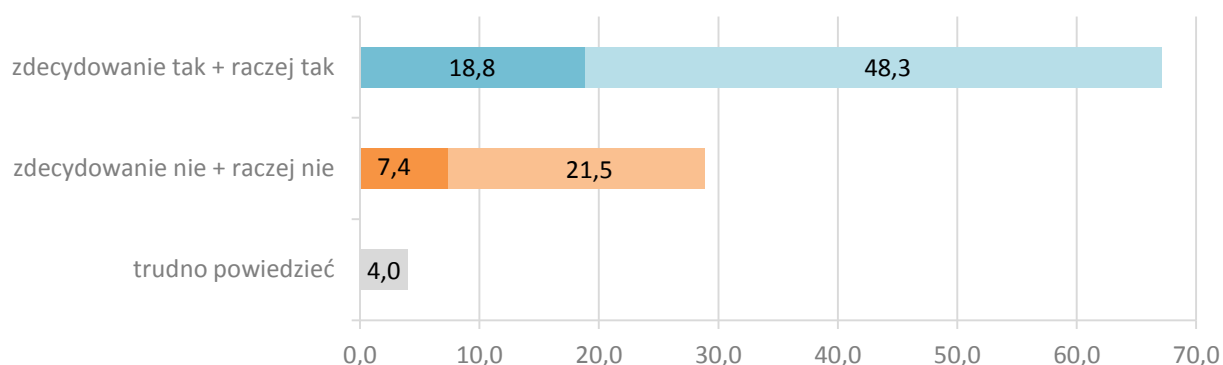
(w %; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%; na pytanie odpowiadały osoby, które potwierdziły, że chciałyby zmienić pracę – wykres 35)

**Wykres 39 Czy podjął(ęła) Pan(i) jakieś działania by zmienić pracę? (w %; na pytanie odpowiadały osoby, które potwierdziły, że chciałyby zmienić pracę – wykres 35)****Wykres 40 Jakie działania podjął(ęła) Pan(i) by zmienić pracę?**

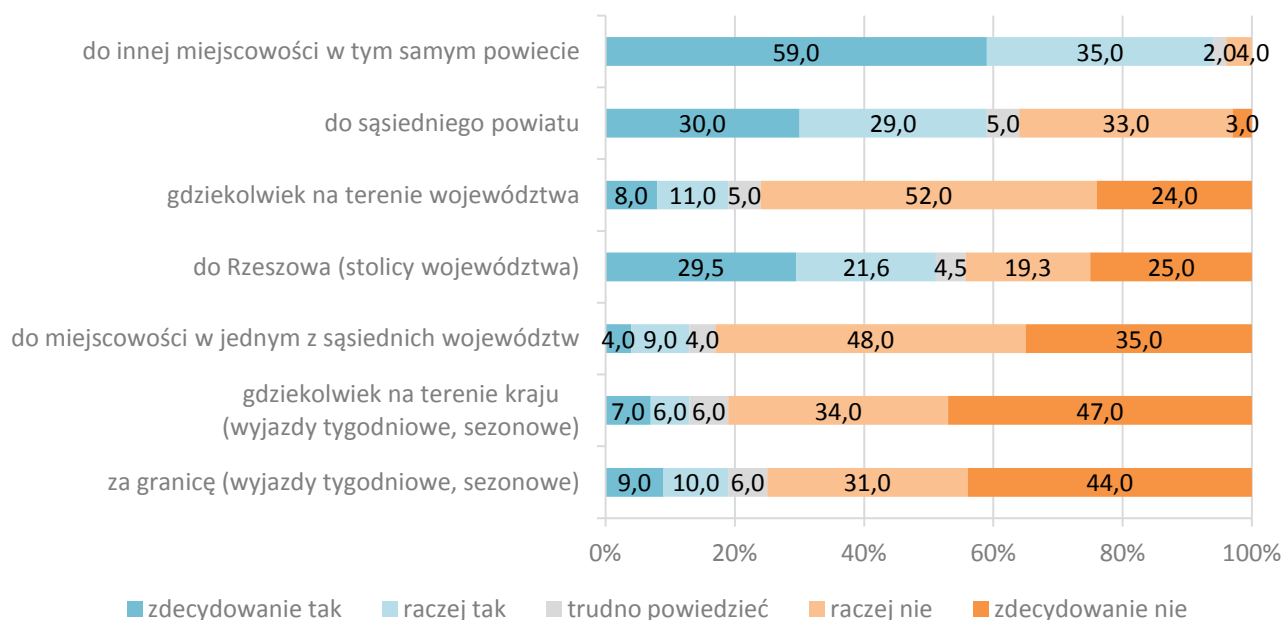
(w %; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%)



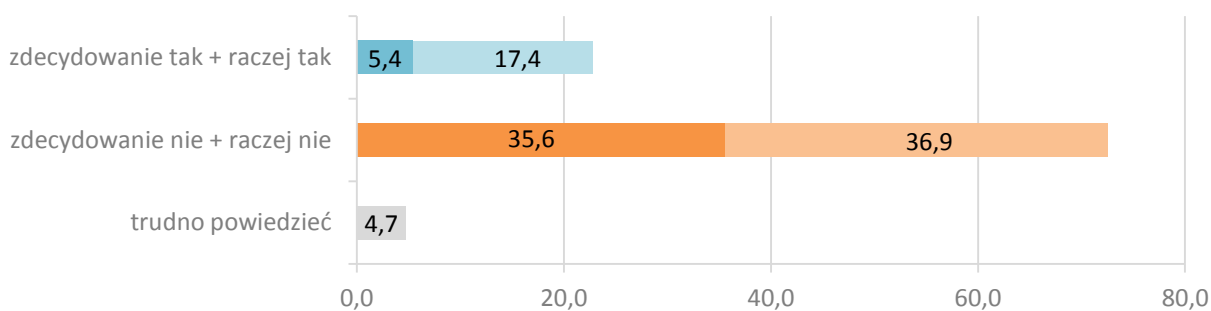
Wykres 41 Czy w celu zmiany miejsca pracy był(a)by Pan(i) skłonny(a) dojeżdżać do pracy? (w %)



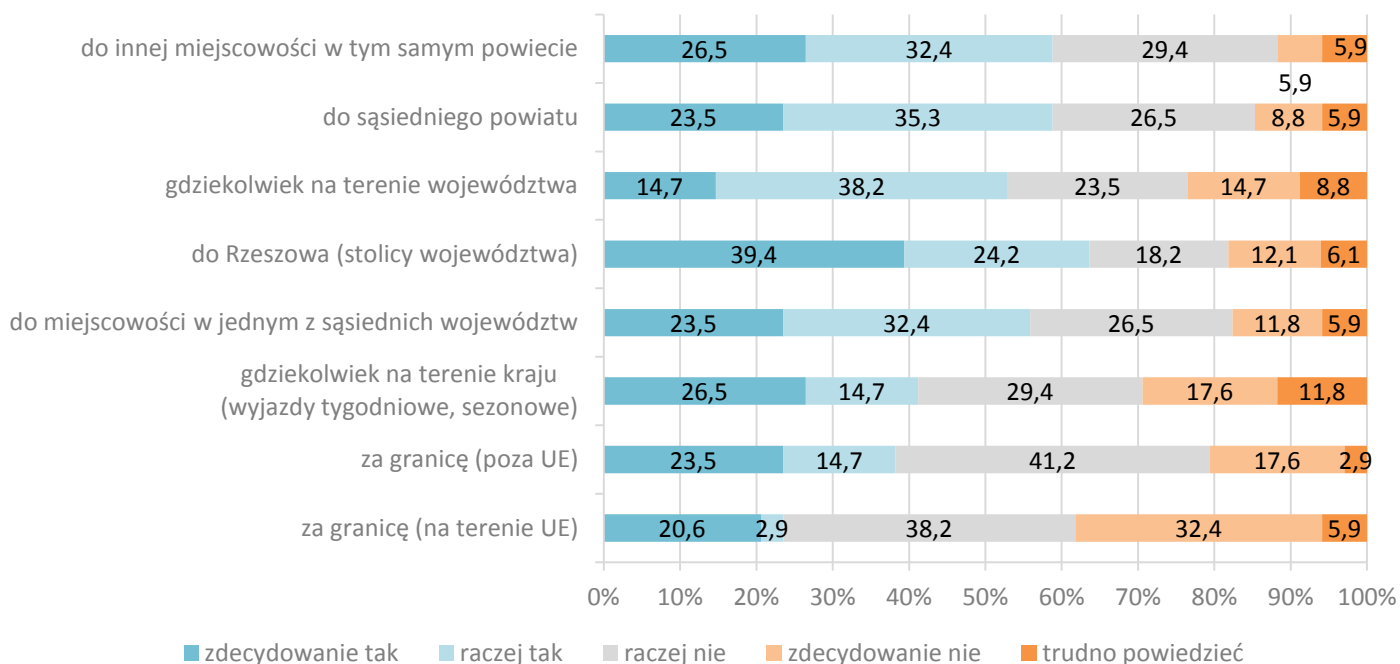
Wykres 42 Jak daleko był(a)by Pan(i) w stanie dojeżdżać? (w %)



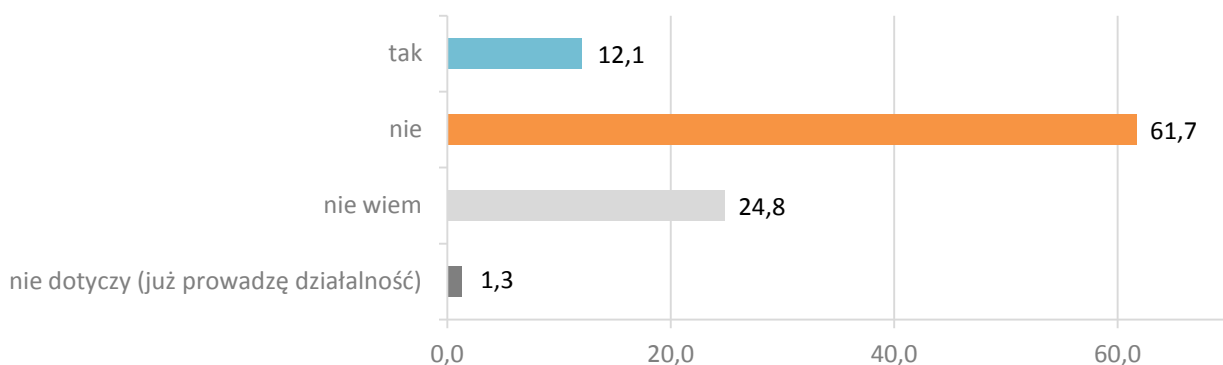
Wykres 43 Czy w celu zmiany pracy był(a)by Pan(i) skłonny(a) zmienić miejsce zamieszkania? (w %)



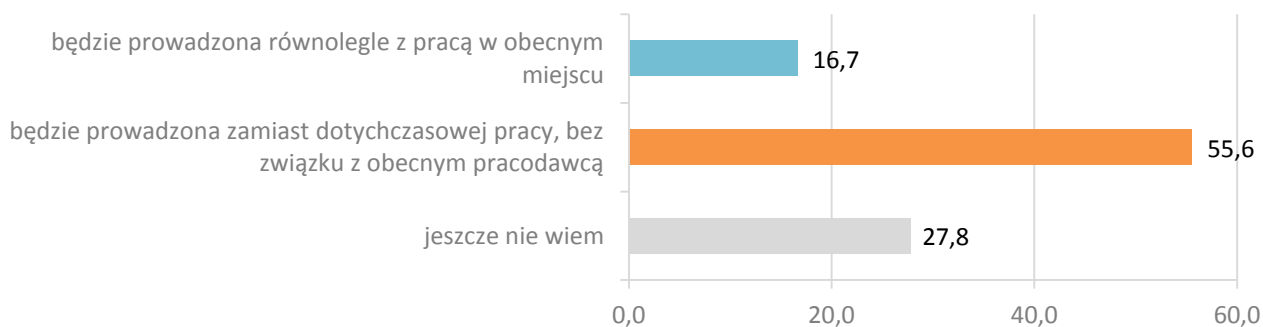
Wykres 44 Gdzie zdecydował(a)by się Pan(i) przeprowadzić? (w %)



Wykres 45 Czy rozważa Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? (w %)

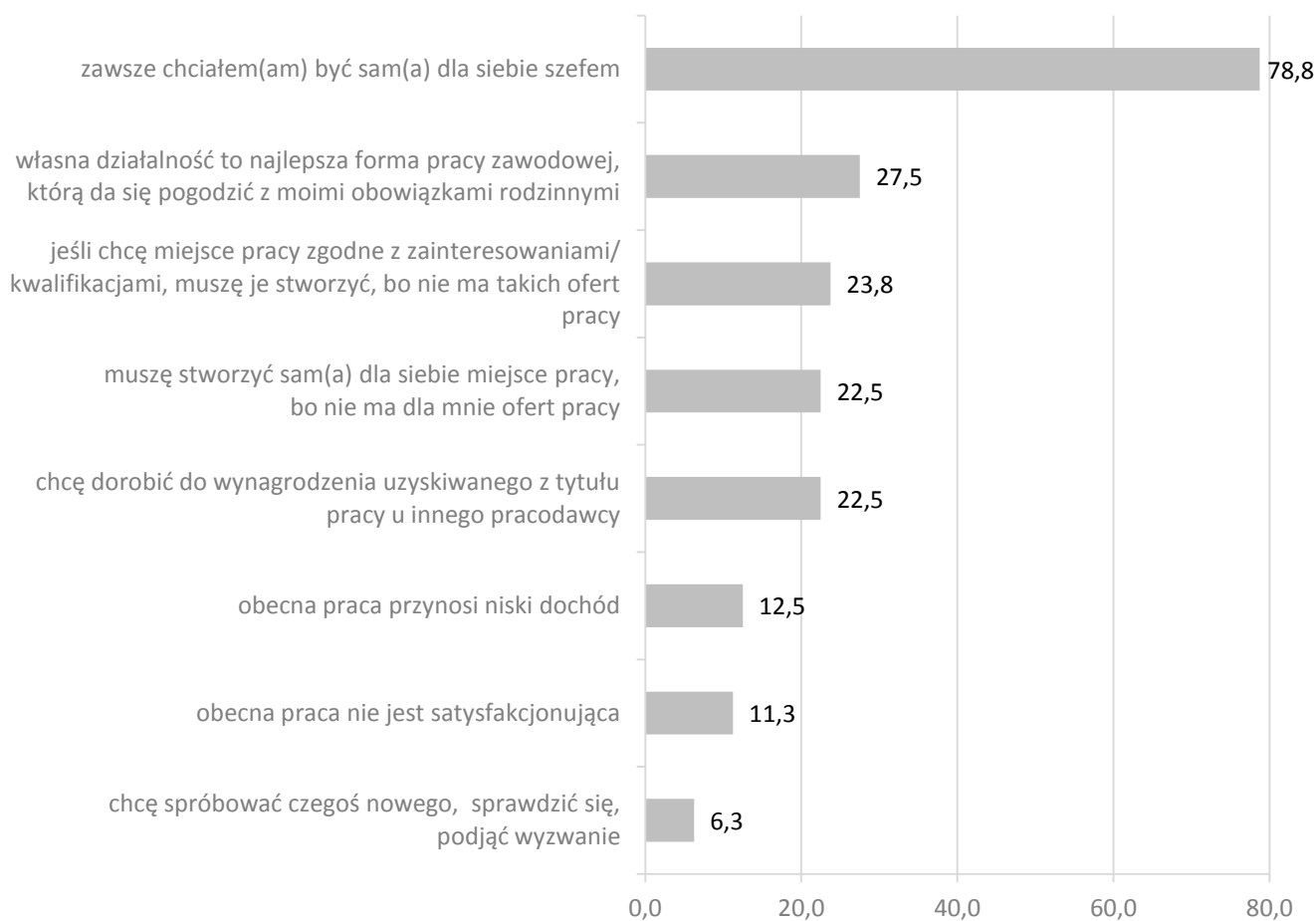


Wykres 46 Czy własna działalność: (w %)



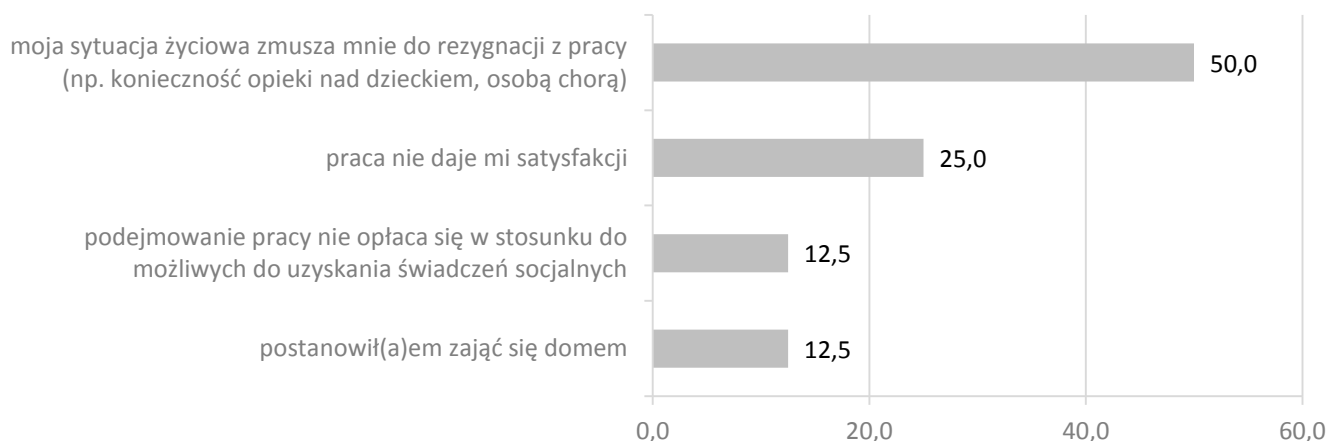
Wykres 47 Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej?

(w %; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%)



Wykres 48 Dlaczego w ciągu najbliższego roku chce Pan(i) zrezygnować z zatrudnienia?

(w %; pytanie wielokrotnego wyboru – odpowiedzi nie sumują się do 100%)



9. Podstawowe informacje o badaniu

Zleceniodawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

Wykonawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie (założenia badania, raporty)
Wioletta Pytko i Małgorzata Kawalec

Iwona Żuk IPSYLON z Sanoka (ankietowanie, baza danych)

Okres wrzesień - październik 2019 rok

Obszar województwo podkarpackie

Cele

- diagnoza rynku pracy pod kątem warunków oferowanych pracownikom na Podkarpaciu
- określenie poziomu zadowolenia pracowników z ich sytuacji i stabilności tej sytuacji
- zweryfikowanie zakresu występowania zjawisk patologicznych w miejscach pracy
- określenie postaw osób pracujących wobec aktualnego zatrudnienia w kontekście zmiany pracy, założenia działalności gospodarczej, odejścia od zatrudnienia lub pozostania w obecnym miejscu pracy
- określenie postaw osób pracujących wobec rozwiązań z obszaru harmonizowania życia zawodowego z prywatnym – ich oceny oraz potencjalnego wpływu na decyzje dotyczące wyboru miejsca zatrudnienia

10. Założenia metodologiczne badania

Badanie zrealizowano zgodnie z założeniami metodologicznymi opracowanymi przez pracowników Wydziału Informacji Statystycznej i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie – w oparciu o ilościowe metody pozyskiwania danych: bezpośrednie indywidualne wywiady kwestionariuszowe (technika PAPI).

W ramach ilościowego badania wykonano **1 309 wywiadów** z osobami pracującymi z 12 powiatów województwa podkarpackiego (o zróżnicowanej charakterystyce gospodarczej i demospołecznej – tak, aby możliwe było wyciągnięcie wniosków w odniesieniu do całego województwa) – w oparciu o przygotowany kwestionariusz ankiety. Ze względu na chęć zachowania reprezentatywności odpowiedzi w odniesieniu do całego województwa i warunków pracy panujących u różnych pracodawców, respondenci uczestniczący w badaniu reprezentowali różne środowiska pracy, a ich ewentualne odniesienie do tego samego pracodawcy było jedynie przypadkowe. Próba badawcza dobrana została w sposób warstwowo-losowy według płci, wieku, miejsca zamieszkania, poziomu wykształcenia oraz udziału mieszkańców obszarów wiejskich i miejskich.

Wielkość próby reprezentatywnej dla osób pracujących w województwie podkarpackim została ustalona przy uwzględnieniu poziomu ufności 95% oraz maksymalnego błędu oszacowania na poziomie 1%.

Rozkład próby przedstawia się następująco:

Tabela 1 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do płci respondentów

Płeć	Zrealizowana próba badawcza	%
kobieta	647	49,4
mężczyzna	662	50,6
województwo podkarpackie	1309	100,0

Tabela 2 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wieku respondentów

Wiek	Zrealizowana próba badawcza	%
18-23 lata	167	12,8
24-30 lat	153	11,7
31-40 lat	321	24,5
41-50 lat	282	21,5
powyżej 50 lat	386	29,5
województwo podkarpackie	1309	100,0

Tabela 3 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wykształcenia respondentów

Wykształcenie	Zrealizowana próba badawcza	%
gimnazjalne lub niższe	153	11,7
zasadnicze zawodowe \ branżowe I stopnia	395	30,2
średnie ogólnokształcące	176	13,4
średnie zawodowe lub policealne	311	23,8
wyższe	274	20,9
województwo podkarpackie	1309	100,0

Tabela 4 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do miejsca zamieszkania respondentów

Powiat	Zrealizowana próba badawcza	%
brzozowski	109	8,3
dębicki	111	8,5
jarosławski	111	8,5
jasielski	109	8,3
leski	102	7,8
miasto Krosno	113	8,6
miasto Rzeszów	113	8,6
mielecki	109	8,3
niżański	101	7,7
przemyski	109	8,3
rzeszowski	113	8,6
stalowowolski	109	8,3
województwo podkarpackie	1309	100,0

Tabela 5

Rozkład próby badawczej w odniesieniu do udziału mieszkańców obszarów wiejskich i miejskich

Miejsce zamieszkania	Zrealizowana próba badawcza	%
wieś	770	58,8
miasto do 20 tys. mieszkańców	87	6,6
miasto pow. 20 do 50 tys. mieszkańców	230	17,6
miasto pow. 50 do 100 tys. mieszkańców	109	8,3
miasto pow. 100 tys. mieszkańców	113	8,6
województwo podkarpackie	1309	100,0

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1	Jak długo jest Pan(i) zatrudniony(a) u obecnego pracodawcy?(w %)	4
Wykres 2	W jaki sposób zdobył(a) Pan(i) pracę, którą obecnie wykonuje?(w %)	4
Wykres 3	Czy znalezienie tej pracy było dla Pana(i):	5
Wykres 4	Jaka jest forma Pana(i) obecnego zatrudnienia? (w %)	9
Wykres 5	Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z formy obecnego zatrudnienia? (w %)	9
Wykres 6	Czy chciał(a)by Pan(i) zmienić formę zatrudnienia u obecnego pracodawcy na inną?(w %)	12
Wykres 7	Na jaką formę zatrudnienia chciał(a)by Pan(i) zmienić obecną formę? (w %)	15
Wykres 8	Czy wg Pana(i) zmiana formy zatrudnienia u obecnego pracodawcy jest możliwa? (w %)	15
Wykres 9	Jaki czas poświęca Pan(i) obecnie wykonywanej pracy (przeliczając na pełen etat)? (w %)	18
Wykres 10	Czy praca, którą obecnie Pan(i) wykonuje jest zgodna z Pana(i) kwalifikacjami/ kompetencjami? (w %)	19
Wykres 11	W jakim stopniu wykorzystuje Pan(i) własny potencjał w wykonywanej przez siebie pracy? (w %)	23
Wykres 12	Czy lubi Pani(i) swoją pracę? (w%)	27
Wykres 13	Jakie są przyczyny Pana(i) niskich zarobków? (w %)	38
Wykres 14	Czy miał(a) Pan(i) wpływ na wysokość wynagrodzenia w momencie podejmowania obecnego zatrudnienia? (w %)	39
Wykres 15	Czy obecnie ma Pan(i) wpływ na wysokość wynagrodzenia? (w %)	39
Wykres 16	Od czego zależy możliwość podniesienia Pana(i) wynagrodzenia? (w %)	40
Wykres 17	Czy w okresie zatrudnienia u obecnego pracodawcy otrzymał(a) Pan(i) podwyżkę? (w %)	40
Wykres 18	Kiedy otrzymał(a) Pan(i) ostatnią podwyżkę? (w %)	43
Wykres 19	Czy czuje się Pan(i) wynagradzany(a) adekwatnie do wykonywanych zadań? (w %)	43
Wykres 20	Czy Pana(i) pracodawca rzetelnie i regularnie wypłaca Panu(i) należne wynagrodzenie? (w %)...	47
Wykres 21	Jakich problemów doświadczył(a) Pan(i) z wypłatą wynagrodzenia u obecnego pracodawcy? (w %)	47
Wykres 22	Czy u Pana(i) obecnego pracodawcy zdarza się wypłacanie części wynagrodzenia poza umową ("pod stołem")? (w %)	47
Wykres 23	Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego? (w %)	48
Wykres 24	Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka gospodarstwa jest wystarczający by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić istotne potrzeby)? (w %)	49
Wykres 25	Jakie dochody przypadające na 1 członka gospodarstwa uznał(a)by Pan(i) za wystarczające dla utrzymania członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokojenia istotnych potrzeb)? (w %)	50
Wykres 26	Czy poziom dochodów w Pana(i) gospodarstwie domowym uprawnia do korzystania ze świadczeń socjalnych? (w %)	51
Wykres 27	Czy w przeciągu ostatnich 3 lat w Pana(i) gospodarstwie domowym korzystano ze świadczeń socjalnych? (w %)	51
Wykres 28	Z jakich świadczeń socjalnych korzystano w ciągu ostatnich 3 lat w Pana(i) gospodarstwie domowym? (w %)	51
Wykres 29	Czy w obecnym miejscu pracy miał(a) Pan(i) możliwość negocjowania warunków zatrudnienia (poza wynagrodzeniem)? (w %)	52
Wykres 30	<i>Na jakie warunki zatrudnienia – inne niż wynagrodzenie – miał(a) Pan(i) wpływ? (w %)</i>	<i>53</i>
Wykres 31	Jak ocenia Pan(i) warunki pracy u obecnego pracodawcy w następujących aspektach:	54
Wykres 32	Czy u obecnego pracodawcy zauważył(a) Pan(i) jakieś zjawiska patologiczne? (w %)	59
Wykres 33	Jakie zjawiska patologiczne zauważył(a) Pan(i) u swojego pracodawcy? (w %)	59
Wykres 34	Na ile zjawiska te dotyczyły / dotyczą Pana(i) bezpośrednio? (w %)	59
Wykres 35	Czy w ciągu najbliższego roku chciał(a)by Pan(i): (w %)	60
Wykres 36	Z jakiego powodu nie chciał(a)by Pan(i) zmienić pracy? (w %)	63
Wykres 37	Czy uważa Pan(i), że zmiana pracy na atrakcyjniejszą na obecnym rynku pracy jest możliwa? (w %)	63
Wykres 38	Z jakiego powodu chciał(a)by Pan(i) zmienić pracę? (w %)	66
Wykres 39	Czy podjął(ęła) Pan(i) jakieś działania by zmienić pracę? (w %)	66
Wykres 40	Jakie działania podjął(ęła) Pan(i) by zmienić pracę? (w %)	66
Wykres 41	Czy w celu zmiany miejsca pracy był(a)by Pan(i) skłonny(a) dojeżdżać do pracy? (w %)	67

Wykres 42	Jak daleko był(a)by Pan(i) w stanie dojeżdżać? (w %)	67
Wykres 43	Czy w celu zmiany pracy był(a)by Pan(i) skłonny(a) zmienić miejsce zamieszkania? (w %)	67
Wykres 44	Gdzie zdecydował(a)by się Pan(i) przeprowadzić? (w %)	68
Wykres 45	Czy rozważa Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? (w %).....	68
Wykres 46	Czy własna działalność: (w %).....	68
Wykres 47	Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej? (w %).....	69
Wykres 48	Dlaczego w ciągu najbliższego roku chce Pan(i) zrezygnować z zatrudnienia? (w %)	69

SPIS TABEL

Tabela 1	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do płci respondentów	71
Tabela 2	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wieku respondentów	71
Tabela 3	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wykształcenia respondentów	72
Tabela 4	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do miejsca zamieszkania respondentów	72
Tabela 5	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do udziału mieszkańców obszarów wiejskich i miejskich	73

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

Załącznik 1	Kwestionariusz ankiety	76
-------------	------------------------------	----

1. Jak długo jest Pan(i) zatrudniony(a) u obecnego pracodawcy?					
1) poniżej 3 m-cy	2) od 3 do 12 m-cy	3) pow. roku do 2 lat	4) pow. 2 do 5 lat	5) pow. 5 do 10 lat	6) pow. 10 lat

2. W jaki sposób zdobył(a) Pan(i) pracę, którą obecnie wykonuje?
1) w odpowiedzi na ofertę zamieszczoną w PUP
2) w odpowiedzi na ofertę zamieszczoną na portalach internetowych pośrednictwa pracy
3) w odpowiedzi na ofertę zamieszczoną na stronie www pracodawcy
4) w odpowiedzi na ofertę zamieszczoną w prasie
5) w wyniku rekrutacji prowadzonej przez agencję zatrudnienia
6) w wyniku rekrutacji prowadzonej podczas targów pracy
7) po złożeniu dokumentów bezpośrednio u pracodawcy
8) w wyniku polecenia
9) w odpowiedzi na propozycję pracy, którą otrzymał(a)em
10) inny – jaki?

3.Czy znalezienie tej pracy było dla Pana(i):				
1) bardzo łatwe	2) raczej łatwe	3) raczej trudne	4) bardzo trudne	5) trudno powiedzieć

4. Jaka jest forma Pana(i) obecnego zatrudnienia?
1) umowa o pracę na okres próbny
2) umowa o pracę na czas określony
3) umowa na czas wykonania danej pracy (np. praca sezonowa)
4) umowa o pracę na czas nieokreślony
5) umowa zlecenia/umowa o dzieło
6) praca kontraktowa
7) praca bez umowy

5. Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z formy obecnego zatrudnienia?				
1) zdecydowanie tak	2) raczej tak	3) raczej nie	4) zdecydowanie nie	5) trudno powiedzieć

6. Czy chciał(a)by Pan(i) zmienić <u>formę</u> zatrudnienia u obecnego pracodawcy na inną?				
1) zdecydowanie tak	2) raczej tak	3) raczej nie (pominąć pyt. 7-8)	4) zdecydowanie nie (pominąć pyt. 7-8)	5) trudno powiedzieć (pominąć pyt. 7-8)

7. Na jaką formę?	
(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 6 wybrały odp. 1 lub 2)	
1)	umowa o pracę na okres próbny
2)	umowa o pracę na czas określony
3)	umowa na czas wykonania danej pracy (np. praca sezonowa)
4)	umowa o pracę na czas nieokreślony
5)	umowa zlecenia/umowa o dzieło
6)	praca kontraktowa
7)	praca bez umowy
8)	nie wiem

8. Czy wg Pana(i) zmiana <u>formy</u> zatrudnienia u obecnego pracodawcy jest możliwa? (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 6 wybrały odp. 1 lub 2)				
1) zdecydowanie tak	2) raczej tak	3) raczej nie	4) zdecydowanie nie	5) trudno powiedzieć

9. Jaki czas poświęca Pan(i) obecnie wykonywanej pracy (przeliczając na pełen etat)?					
1) więcej niż etat	2) pełny etat	3) 3/4 etatu	4) 1/2 etatu	5) 1/4 etatu	6) inny – jaki?

10. Czy praca, którą obecnie Pan(i) wykonuje jest zgodna z Pana(i) kwalifikacjami/kompetencjami?				
1) zdecydowanie tak	2) raczej tak	3) raczej nie	4) zdecydowanie nie	5) trudno powiedzieć

11. W jakim stopniu wykorzystuje Pan(i) własny potencjał w wykonywanej przez siebie pracy? (ocena na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w minimalnym stopniu”, a 5 oznacza „w maksymalnym stopniu”)	
1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5	6) trudno powiedzieć

12. Czy lubi Pan(i) swoją pracę?				
1) zdecydowanie tak	2) raczej tak	3) raczej nie	4) zdecydowanie nie	5) trudno powiedzieć

13. Jaki jest aktualny poziom Pana(i) zarobków? (miesięczna kwota netto – „na rękę”)		
1) do 1530 zł	4) 2501 – do 3000 zł (pominąć pyt. 14)	7) 4001 – do 4500 zł (pominąć pyt. 14)
2) 1531 – do 2000 zł	5) 3001 – do 3500 zł (pominąć pyt. 14)	8) 4501 – do 5000 zł (pominąć pyt. 14)
3) 2001 – do 2500 zł (pominąć pyt. 14)	6) 3501 – do 4000 zł (pominąć pyt. 14)	9) powyżej 5000 zł (pominąć pyt. 14)

14. Podany przez Pana(ią) poziom zarobków można uznać za niski. Jakie są wg Pana(i) przyczyny takiego stanu? (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 13 wybrały odp. 1 lub 2)	
1) nie mam zawodu i tylko nisko płatne oferty są dla mnie dostępne 2) mam niskie kwalifikacje i tylko nisko płatne oferty są dla mnie dostępne 3) na okolicznym rynku wszyscy tyle zarabiają, to jest pewien standard 4) lepiej płatna praca nie jest dostępna w mojej okolicy, a nie mogę dojeżdżać ze względu na brak czasu, obowiązki domowe itp. 5) lepiej płatna praca nie jest dostępna w mojej okolicy, a nie mam jak/czym dojeżdżać (np. złe połączenia komunikacyjne, brak własnego samochodu, zły stan zdrowia) 6) lepiej płatna praca nie jest dostępna w mojej okolicy, a nie opłaca mi się dojeżdżać (kalkulując środki i czas) 7) lepiej płatna praca nie jest dostępna w mojej okolicy, a nie chcę się stąd wyprowadzać (zmieniać miejsca zamieszkania) 8) lepiej płatna praca nie jest dostępna w mojej okolicy, a nie mogę się stąd wyprowadzić (zmienić miejsca zamieszkania) 9) pewnie istnieją na okolicznym rynku lepiej płatne oferty pracy, ale nie wiem, jak się zabrać za szukanie pracy 10) pewnie istnieją na okolicznym rynku lepiej płatne oferty pracy, ale boję się rzucać pracę, którą mam (odp. od 11 do 14 należy przeczytać osobom, które w pyt. 9 wybrały odp. 3 lub 4 lub 5) 11) niskie zarobki wynikają z niepełnego wymiaru czasu pracy, ale mój pracodawca nie potrzebuje mnie na więcej godzin / w większym wymiarze czasu pracy 12) niskie zarobki wynikają z niepełnego wymiaru czasu pracy, a nie mogę więcej czasu poświęcać na pracę ze względu na obowiązki domowe 13) niskie zarobki wynikają z niepełnego wymiaru czasu pracy, a nie mogę więcej czasu poświęcać na pracę ze względu na stan zdrowia 14) niskie zarobki wynikają z niepełnego wymiaru czasu pracy, a nie chcę więcej czasu poświęcać na pracę 15) inne – jakie? 16) trudno powiedzieć	

15. Czy miał(a) Pan(i) wpływ na wysokość wynagrodzenia w momencie podejmowania obecnego zatrudnienia?			
1) zdecydowanie miał(a)em wpływ	2) częściowo miał(a)em wpływ	3) w ogóle nie miał(a)em wpływu	4) trudno powiedzieć

16. Czy obecnie ma Pan(i) wpływ na wysokość wynagrodzenia?			
1) zdecydowanie mam wpływ	2) częściowo mam wpływ	3) w ogóle nie mam wpływu (pominąć pyt. 17)	4) trudno powiedzieć (pominąć pyt. 17)

17. Od czego zależy możliwość podniesienia Pana(i) wynagrodzenia?

(pytanie wielokrotnego wyboru – po wybraniu danej odpowiedzi respondent określa, czy jest to wpływ automatyczny (regulaminowy) czy uznaniowy (a osiągnięcie danego kryterium jedynie sprzyja decyzji przełożonego)

(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 16 wybrały odp. 1 lub 2)

	automatycznie	uznaniowo
1) od stażu pracy		
2) od posiadanych kwalifikacji (np. zdobycia nowych uprawnień, certyfikatu)		
3) od awansu zawodowego lub zmiany stanowiska pracy		
4) od wyników pracy (założonych i osiągniętych rezultatów)		
5) od specjalnych osiągnięć zawodowych		
6) od sympatii ze strony przełożonych		
7) inne – jakie?		

18. Czy w okresie zatrudnienia u obecnego pracodawcy otrzymał(a) Pan(i) podwyżkę?

1) tak	2) nie (pominąć pyt. 19)
--------	--------------------------

19. Kiedy otrzymał(a) Pan(i) ostatnią podwyżkę?

(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 18 wybrały odp. 1)

1) w ciągu ostatnich 3 m-cy	2) pow. 3 do 6 m-cy	3) pow. 6 m-cy do roku	4) pow. roku do 2 lat	5) pow. 2 do 5 lat	6) pow. 5 lat
-----------------------------	---------------------	------------------------	-----------------------	--------------------	---------------

20. Czy czuje się Pan(i) wynagradzany(a) adekwatnie do wykonywanych zadań?

1) zdecydowanie tak	2) raczej tak	3) raczej nie	4) zdecydowanie nie	5) trudno powiedzieć
---------------------	---------------	---------------	---------------------	----------------------

21. Czy Pana(i) pracodawca rzetelnie i regularnie wypłaca Panu(i) należne wynagrodzenie?

1) zdecydowanie tak (pominąć pyt. 22)	2) raczej tak (pominąć pyt. 22)	3) raczej nie	4) zdecydowanie nie	5) trudno powiedzieć (pominąć pyt. 22)
---------------------------------------	---------------------------------	---------------	---------------------	--

22. Jakich problemów doświadczył(a) Pan(i) z wypłatą wynagrodzenia u obecnego pracodawcy?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 21 wybrały odp. 3 lub 4)

1) czasem wypłacane jest z opóźnieniem	2) zawsze wypłacane jest z opóźnieniem	3) wypłacane jest nie w pełnej wysokości, a pracodawca dopłaca kolejne części później niż powinien	4) wypłacane jest nie w pełnej wysokości i pracodawca ma zaległości wobec mnie	5) są problemy z wypłatą należnych (wypracowanych) premii, prowizji itp.	6) są problemy z odprowadzaniem należnych składek ZUS	7) inne, jakie?
--	--	--	--	--	---	-----------------------

23. Czy u Pana(i) obecnego pracodawcy zdarza się wypłacanie części wynagrodzenia poza umową („pod stołem”)?

1) tak – dotyczy to mnie	2) tak – dotyczy to mnie i innych pracowników	3) tak – dotyczy to innych pracowników	4) nie ma takich praktyk	5) trudno powiedzieć
--------------------------	---	--	--------------------------	----------------------

24. Czy jest Pan(i) osobą samotnie prowadzącą gospodarstwo domowe?

1) tak	2) nie
--------	--------

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

W przypadku osób samotnie gospodarujących – Jaki jest Pana(i) dochód?

(miesięczna kwota netto na osobę = suma wszystkich dochodów w gospodarstwie z pracy, dochodów niezarobkowych – jak wynajem nieruchomości, zwroty z inwestycji itp. dzielona przez liczbę osób;

UWAGA! kwota nie powinna uwzględniać transferów socjalnych – zasiłków socjalnych, środków z Programu Rodzina 500+ itp.)

1) do 528 zł	3) 702 -1000 zł	5) 1501 – 2000 zł	7) 2501 – 3000 zł
2) 529 – 701 zł	4) 1001 – 1500 zł	6) 2001 – 2500 zł	8) powyżej 3000 zł

26. Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka gospodarstwa jest wystarczający by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić istotne potrzeby)?

W przypadku osób samotnie gospodarujących – Czy aktualny poziom Pana(i) dochodów jest wystarczający by się utrzymać (zaspokoić istotne potrzeby)?

1) zdecydowanie tak (pominąć pyt. 27)	2) raczej tak (pominąć pyt. 27)	3) raczej nie	4) zdecydowanie nie	5) trudno powiedzieć (pominąć pyt. 27)
--	------------------------------------	---------------	---------------------	--

27. Jakie dochody przypadające na 1 członka gospodarstwa uznał(a)by Pan(i) za wystarczające dla utrzymania członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokojenia istotnych potrzeb)?

W przypadku osób samotnie gospodarujących – Jakie dochody uznał(a)by Pan(i) za wystarczające, aby się utrzymać (zaspokoić istotne potrzeby)?

(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 26 wybrały odp. 3 lub 4)

1) do 750 zł	4) 1201 – 1500 zł	7) 2501 – do 3000 zł	10) 4001 – do 4500 zł
2) 751 – 1000 zł	5) 1501 – do 2000 zł	8) 3001 – do 3500 zł	11) 4501 – do 5000 zł
3) 1001 – 1200 zł	6) 2001 – do 2500 zł	9) 3501 – do 4000 zł	12) powyżej 5000 zł

28. Czy poziom dochodów w Pana(i) gospodarstwie domowym uprawnia do korzystania ze świadczeń socjalnych?

1) tak	2) nie	3) nie wiem
--------	--------	-------------

29. Czy w przeciągu ostatnich 3 lat w Pana(i) gospodarstwie domowym korzystano ze świadczeń socjalnych?

1) tak	2) nie (pominąć pyt. 30)	3) nie wiem (pominąć pyt. 30)
--------	-----------------------------	----------------------------------

30. Z jakich świadczeń socjalnych korzystano w ciągu ostatnich 3 lat w Pana(i) gospodarstwie domowym?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 29 wybrały odp. 1)

1) zasiłki stałe
2) zasiłki okresowe
3) zasiłki celowe
4) inne – jakie?

31. Czy w obecnym miejscu pracy miał(a) Pan(i) możliwość negocjowania warunków zatrudnienia (poza wynagrodzeniem)?

1) tak	2) częściowo	3) nie (pominąć pyt. 32)
--------	--------------	--------------------------

32. Na jakie warunki zatrudnienia miał(a) Pan(i) wpływ (poza wynagrodzeniem)?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 31 wybrały odp. 1 lub 2)

1) wymiar czasu pracy
2) elastyczny czas pracy
3) możliwość pracy zdalnej
4) rodzaj umowy
5) finansowanie szkoleń
6) warunki przyznawania premii
7) benefity do wynagrodzenia związane z pracą (np. dopłaty do paliwa, miejsce parkingowe)
8) benefity do wynagrodzenia niezwiązane z pracą (np. dopłaty do wydarzeń kulturalnych, siłowni)

- 9) samochód służbowy
 10) laptop, telefon lub inny sprzęt do użytku służbowego
 11) laptop, telefon lub inny sprzęt do użytku prywatnego
 12) prywatne ubezpieczenie zdrowotne
 13) inne – jakie?

33. Jak ocenia Pan(i) warunki pracy u obecnego pracodawcy w następujących aspektach:
 (proszę wybrać określenie najbliższe swojej sytuacji)

Kategorie odpowiedzi		1	2	3	4	5
33.1.	Zarządzanie personelem	w pełni racjonalne i czytelne	w miarę racjonalne i czytelne	mało racjonalne i/lub mało czytelne	zupełnie nieracjonalne i/lub nieczytelne	trudno powiedzieć
33.2.	Motywowanie personelu	w pełni racjonalne i przejrzyste – zdecydowanie wpływa na wydajność pracy	w miarę racjonalne i przejrzyste – raczej wpływa na wydajność pracy	mało racjonalne i mało przejrzyste – w niewielkim stopniu wpływa na wydajność pracy	nie istnieje – pracodawca nie dba o motywację pracowników, jedynie oczekuje wydajności w pracy	trudno powiedzieć
33.3.	Organizacja pracy	w pełni profesjonalna – pozwala na sprawne i wysokiej jakości wykonywanie zadań przez pracowników	raczej prawidłowa – ułatwia sprawne wykonywanie zadań powierzonych pracownikom	raczej nieprawidłowa – często panuje chaos i/lub strata czasu, materiałów itp.	zdecydowanie nieprofesjonalna – powszechny jest chaos i/lub strata czasu, materiałów, a nawet brak możliwości realizacji powierzonych zadań itp.	trudno powiedzieć
33.4.	Relacje z przełożonymi	Mam przełożonych, którzy:				
		...doskonale (na mistrzowskim poziomie) znają się na swojej pracy	...dobrze znają swoją pracę	...znają swoją pracę na poziomie przeciętnym	...są raczej mierni w swojej pracy	...w ogóle nie znają się na swojej pracy
		...są dla mnie oparciem i mogę na nich liczyć we wszystkich zadaniach	...wspierają mnie w części zadań	...nie wspierają mnie w pracy, ale też nie przeszkadzają	...nie wspierają mnie w pracy i jednocześnie przeszkadzają	trudno powiedzieć
		...dbają o dobrą atmosferę pracy	...nie wpływają na atmosferę pracy	...stwarzają złą atmosferę pracy – np. są agresywni, roszczeniowi, czy celowo manipulują złymi	trudno powiedzieć	

					emocjami w grupie pracowniczej		
33.5.	Relacje ze współpracownikami	nie dotyczy – pracuję sam(a)	Osoby, z którymi na co dzień pracuję:				
			...są dla mnie oparciem i mogę na nich liczyć we wszystkich zadaniach	...wspierają mnie w części zadań	...nie wspierają mnie w pracy, ale też nie przeszkadz a-ją	...nie wspierają mnie w pracy i jednocześn ie przeszkadz a-ją	trudno powiedzieć
			...dbają o dobrą atmosferę pracy	...nie wpływają na atmosferę pracy	...stwarzają złą atmosferę pracy – np. są agresywni, roszczeniowi, czy celowo manipulują złymi emocjami w grupie pracowniczej	trudno powiedzieć	
33.6.	Ilość pracy	jestem przeciążony(a) pracą	powierzony zakres zadań jest adekwatny do czasu pracy	mam raczej niewiele obowiązków w pracy	trudno powiedzieć		
33.7.	Praca w nadgodzinach	notorycznie wymagana	często wymagana	zdarza się od czasu do czasu	bardzo rzadko się zdarza	nigdy się nie zdarza	
		33.7.1 Jak wygląda wynagradzanie pracy w nadgodzinach? a) wynagrodzenie za nadgodziny jest rzetelnie wyliczane i wypłacane (co najmniej 150% wartości wynagrodzenia) b) za nadgodziny doliczana jest kwota jak za zwykłą pracę c) za nadgodziny pracodawca dolicza kwotę do wynagrodzenia wg własnego uznania (mniej niż za zwykłą pracę) d) nadgodziny nie są wynagradzane – praca musi być zrobiona i to jest nasz (pracowników) problem, kiedy to zrobimy					
33.8.	Możliwość dysponowania urlopem	swobodnie		w oparciu o plan urlopów			z trudnościami np. urlop nie jest przyznawany i/lub jest nagle odwoływany
33.9.	Złożoność zadań	bardzo złożone	dość złożone	dość proste	bardzo proste	trudno powiedzieć	
33.10	Przeszkolenie / instruktaż do wykonywania zadań	w pełni zadowalający	raczej zadowalający	raczej niezadowalaj ący	zupełnie niezadowala ną-cy lub wcale się nie odbył	trudno powiedzieć	

33.11	Stabilność zatrudnienia	jestem pewien(na) zatrudnienia	jestem raczej pewien(na) zatrudnienia	obawiam się zwolnienia	spodziewam się zwolnienia	trudno powiedzieć
33.12	Dostęp do odpowiedniego sprzętu	w pełni zadowolający	raczej zadowolający	raczej niezadowolający	zdecydowanie niezadowolający	trudno powiedzieć
33.13	Możliwość rozwoju (np. szkolenia)	w pełni zadowolająca	raczej zadowolająca	raczej niezadowolająca	zdecydowanie niezadowolająca	trudno powiedzieć
33.14	Zasady przyznawania awansu	w pełni racjonalne i czytelne	w miarę racjonalne i czytelne	mało racjonalne i/lub mało czytelne	zupełnie nieracjonalne i/lub nieczytelne	trudno powiedzieć

34. Czy u obecnego pracodawcy zauważył(a) Pan(i) jakieś zjawiska patologiczne?

1) tak	2) raczej tak	3) raczej nie (pominąć pyt. 35-36)	4) nie (pominąć pyt. 35-36)	5) trudno powiedzieć (pominąć pyt. 35-36)
--------	---------------	------------------------------------	-----------------------------	---

35. Jakie to były zjawiska?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 34 wybrały odp. 1 lub 2)

- 1) mobbing (prześladowanie, uporczywe nękanie i zastraszanie, stosowanie przemocy psychicznej wobec podwładnego lub współpracownika w miejscu pracy)
- 2) molestowanie seksualne
- 3) nepotyzm (faworyzowanie własnej rodziny)
- 4) kumoterstwo (faworyzowanie osób z grona znajomych)
- 5) korupcja
- 6) działania firmy niezgodne z prawem (np. oszustwa wobec klientów, podatkowe, nielegalne usuwanie nieczystości)
- 7) nielegalne zatrudnienie (pracownicy pracujący „na czarno”)
- 8) wypłacanie części wynagrodzenia poza umową („pod stołem”)
- 9) brak dbałości o BHP np. ze względu na wymagane tempo pracy
- 10) inne – jakie?

36. Na ile zjawiska te dotyczyły / dotyczą Pana(ią) bezpośrednio?

(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 34 wybrały odp. 1 lub 2)

- 1) bezpośrednio mnie dotyczy / bezpośrednio w nich muszę uczestniczyć
- 2) dotyczą mnie w niewielkim stopniu / uczestniczę w nich, ale nie bezpośrednio
- 3) w ogóle mnie nie dotyczą, ale wiem o takich praktykach w moim miejscu zatrudnienia

37. Czy w ciągu najbliższego roku chciał(a)by Pan(i):

- 1) utrzymać obecną pracę (prześć do pyt. 38 a potem do 51)
- 2) zmienić pracę (prześć do pyt. 39 a potem do pytań 40-49, 51)
- 3) całkowicie zrezygnować z zatrudnienia (prześć do pyt. 50 a potem do 51)
- 4) trudno powiedzieć (prześć do pyt. 51)

38. Z jakiego powodu nie chciał(a)by Pan(i) zmienić pracy?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 37 wybrały odp. 1)

- 1) jestem zadowolony(a) z obecnego zatrudnienia
- 2) przywiązałem(am) się do tego miejsca, nie chcę go zmieniać
- 3) nie zależy mi na zmianie miejsca, tylko na poprawie warunków pracy
- 4) obawiam się, że nie znajdę nowej pracy

- 5) obawiam się utraty stabilności zatrudnienia (konieczności przejścia przez okres próbny, uzyskania umowy na czas określony)
- 6) obawiam się, że nowa praca nie będzie lepsza od obecnej
- 7) obawiam się, że będę mieć trudności z wdrożeniem się do nowej pracy
- 8) inne – jakie?

39. Czy uważa Pan(i), że zmiana pracy na atrakcyjniejszą na obecnym rynku pracy jest możliwa?

(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 37 wybrały odp. 2)

- | | | | | |
|---------------------|---------------|---------------|---------------------|----------------------|
| 1) zdecydowanie tak | 2) raczej tak | 3) raczej nie | 4) zdecydowanie nie | 5) trudno powiedzieć |
|---------------------|---------------|---------------|---------------------|----------------------|

40. Z jakiego powodu chciał(a)by Pan(i) zmienić pracę?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 37 wybrały odp. 2)

- 1) aby zwiększyć poziom zarobków
- 2) aby zapewnić sobie bardziej atrakcyjne warunki pracy
- 3) aby uzyskać awans zawodowy
- 4) aby uzyskać bardziej dogodny czas pracy
- 5) aby praca była zgodna z moimi zainteresowaniami
- 6) aby praca była zgodna z moimi kwalifikacjami
- 7) aby praca umożliwiała mi rozwój
- 8) aby skrócić czas dojazdu do pracy
- 9) aby uwolnić się od atmosfery panującej w obecnym miejscu pracy
- 10) aby zmienić coś w życiu, poszukać nowych doświadczeń
- 11) aby zmienić zakres obowiązków (nie lubię tego, co robię w obecnym miejscu pracy)
- 12) inne – jakie?

41. Czy podjął(ęła) Pan(i) jakieś działania by zmienić pracę?

(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 37 wybrały odp. 2)

- | | |
|--------|-----------------------------|
| 1) tak | 2) nie
(pominąć pyt. 42) |
|--------|-----------------------------|

42. Jakie działania podjął(ęła) Pan(i) by zmienić pracę?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 41 wybrały odp. 1)

- 1) przeglądam oferty pracy
- 2) odpowiadam na wybrane oferty pracy składając dokumenty aplikacyjne
- 3) uczestniczył(a)em w rozmowie kwalifikacyjnej/rozmowach kwalifikacyjnych
- 4) nawiązał(a)em bezpośredni kontakt z pracodawcą, u którego chciał(a)bym podjąć pracę
- 5) staram się znaleźć pracę przez polecenie
- 6) uczestniczę w doksztalcaniu, które zwiększy moje szanse na zmianę pracy
- 7) poinformowałem(a)em rodzinę i/lub znajomych o tym, że szukam nowej pracy
- 8) zgłosił(a)em się w agencji pośrednictwa pracy
- 9) inne – jakie?

43. Czy w celu zmiany miejsca pracy był(a)by Pan(i) skłonny(a) dojeżdżać do pracy?

(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 37 wybrały odp. 2)

- | | | | | |
|---------------------|---------------|------------------------------------|--|---|
| 1) zdecydowanie tak | 2) raczej tak | 3) raczej nie
(pominąć pyt. 44) | 4) zdecydowanie nie
(pominąć pyt. 44) | 5) trudno powiedzieć
(pominąć pyt. 44) |
|---------------------|---------------|------------------------------------|--|---|

44. Jak daleko był(a)by Pan(i) w stanie dojeżdżać?

(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 43 wybrały odp. 1 lub 2)

Kategorie odpowiedzi		zdecydowanie nie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie nie	trudno powiedzieć
1	do innej miejscowości w tym samym powiecie					
2	do sąsiedniego powiatu					
3	gdziekolwiek na terenie					

	województwa					
4	do Rzeszowa (stolicy województwa)					
5	do miejscowości w jednym z sąsiednich województw					
6	gdziekolwiek na terenie kraju (wyjazdy tygodniowe, sezonowe)					
7	za granicę (wyjazdy tygodniowe, sezonowe)					

45. Czy w celu zmiany pracy był(a)by Pan(i) skłonny(a) zmienić miejsce zamieszkania?

(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 37 wybrały odp. 2)

1) zdecydowanie tak	2) raczej tak	3) raczej nie (pominąć pyt. 46)	4) zdecydowanie nie (pominąć pyt. 46)	5) trudno powiedzieć (pominąć pyt. 46)
---------------------	---------------	---------------------------------	---------------------------------------	--

46. Gdzie zdecydował(a)by się Pan(i) przeprowadzić?

(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 45 wybrały odp. 1 lub 2)

Kategorie odpowiedzi	zdecydowa nie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowa nie nie	trudno powiedzieć
1 do innej miejscowości w tym samym powiecie					
2 do sąsiedniego powiatu					
3 gdziekolwiek na terenie województwa					
4 do Rzeszowa (stolicy województwa)					
4 do jednego z sąsiednich województw					
5 gdziekolwiek na terenie kraju					
6 za granicę (na terenie UE)					
7 za granicę (poza UE)					

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

(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 37 wybrały odp. 2)

1) tak	2) nie (pominąć pyt. 48-49)	3) trudno powiedzieć (pominąć pyt. 48-49)	4) nie dotyczy (już prowadzę działalność) (pominąć pyt. 48-49)
--------	-----------------------------	---	--

48. Czy własna działalność:

(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 47 wybrały odp. 1)

1) będzie prowadzona równolegle z pracą w obecnym miejscu
2) będzie realizowana dla dotychczasowego pracodawcy zamiast umowy o pracę
3) będzie prowadzona zamiast dotychczasowej pracy, bez związku z obecnym pracodawcą

49. Dlaczego planuje Pan(i) założenie własnej działalności gospodarczej?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 47 wybrały odp. 1)

1) zawsze chciałem(am) być sam(a) dla siebie szefem
2) własna działalność to najlepsza forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moimi obowiązkami rodzinnymi
3) własna działalność to najlepsza forma pracy zawodowej, którą da się pogodzić z moim stanem zdrowia
4) jeśli chcę miejsce pracy zgodne z moimi zainteresowaniami i kwalifikacjami, muszę je stworzyć sam(a), bo nie ma ofert pracy tego typu
5) muszę stworzyć sam(a) dla siebie miejsce pracy, bo nie ma dla mnie ofert pracy
6) chcę dorobić do wynagrodzenia uzyskiwanego z tytułu pracy u innego pracodawcy
7) obecna praca przynosi niski dochód

- 8) obecna praca nie jest satysfakcjonująca
- 9) chcę spróbować czegoś nowego, sprawdzić się, podjąć wyzwanie
- 10) inny powód – jaki?

50. Dlaczego w ciągu najbliższego roku chce Pan(i) zrezygnować z zatrudnienia?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 37 wybrały odp. 3)

- 1) nie potrzebuję pracować – kto inny utrzymuje mnie/moją rodzinę
- 2) podejmowanie pracy nie opłaca się w stosunku do podejmowanego wysiłku
- 3) podejmowanie pracy nie opłaca się w stosunku do możliwych do uzyskania świadczeń socjalnych
- 4) postanowił(a)em zająć się domem
- 5) moja sytuacja życiowa zmusza mnie do rezygnacji z pracy (np. konieczność opieki nad dzieckiem, osobą chorą)
- 6) praca nie daje mi satysfakcji
- 7) nie lubię pracować
- 8) nie zależy mi na karierze zawodowej
- 9) potrzebuję odpocząć od pracy
- 10) inny powód – jaki?

METRYCZKA

M.1. Płeć:	
1) kobieta	2) mężczyzna

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

M.3. Miejsce zamieszkania:				
1) wieś	2) miasto do 20 tys. mieszkańców	3) miasto pow. 20 do 50 tys. mieszkańców	3) miasto pow. 50 do 100 tys. mieszkańców	4) miasto pow. 100 tys. mieszkańców

M.4. Miejscowość, w której zlokalizowany jest Pana(i) zakład pracy:				
1) wieś	2) miasto do 20 tys. mieszkańców	3) miasto pow. 20 do 50 tys. mieszkańców	3) miasto pow. 50 do 100 tys. mieszkańców	4) miasto pow. 100 tys. mieszkańców

M.5. Przeważający charakter działalności Pana(i) zakładu pracy:			
1) produkcyjny	2) usługowy	3) handlowy	4) inny – jaki?

M.6. Wielkość zakładu pracy:					
1) 1 do 9 pracowników	2) od 10 do 49 pracowników	3) od 50 do 249 pracowników	4) od 250 do 999 pracowników	5) 1000 i więcej pracowników	6) nie wiem

M.7. Stanowisko pracy:			
1) kierownik / menedżer wyższego szczebla	2) kierownik / menedżer średniego szczebla	3) specjalista	4) szeregowy pracownik

M.8. Wykształcenie:				
1) gimnazjalne i podstawowe ukończone oraz nieukończone i bez wykształcenia szkolnego	2) zasadnicze zawodowe / branżowe I stopnia	3) średnie i policealne – średnie ogólnokształcące	4) średnie i policealne – średnie zawodowe	5) wyższe

M.9. Staż pracy:			
1) do 1 roku	3) od 6 do 10 lat	5) od 21 do 30 lat	7) powyżej 40 lat
2) od 2 do 5 lat	4) od 11 do 20 lat	6) od 31 do 40 lat	

M.10. Czy posiada Pan(i) orzeczenie o niepełnosprawności?	
1) tak	2) nie