



Wojewódzki Urząd Pracy
w Rzeszowie

BIERNI ZAWODOWO NA PODKARPACIU

CHARAKTERYSTYKA I MOŻLIWOŚCI AKTYWIZACJI

Rzeszów

2019

ZAMAWIAJĄCY

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

WYKONAWCA

– w części: ankietowanie, baza danych

Grupa BST Sp. z o.o., ul. Mieczyków 12, 40-748 Katowice

– w części: opracowanie założeń badania, raport z badania

Wioletta Pytko i Małgorzata Kawalec – Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

ISBN 978-83-949573-0-8

1. SPIS TREŚCI

1.	SPIS TREŚCI	2
2.	WSTĘP	3
3.	WNIOSKI	4
4.	METODYKA BADANIA I CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ	46
5.	WYNIKI BADANIA	50
5.1	Okres bierności zawodowej	50
5.2	Przyczyny bierności zawodowej	53
5.2.1	Bierność zawodowa z powodu opieki nad dzieckiem	55
5.2.2	Bierność zawodowa z powodu opieki nad inną niż dziecko osobą zależną	67
5.2.3	Bierność zawodowa z powodu zajmowania się gospodarstwem rolnym	68
5.2.4	Bierność zawodowa z powodu stanu zdrowia	75
5.2.5	Bierność zawodowa z powodu rezygnacji z poszukiwania zatrudnienia	80
5.2.6	Sytuacja życiowa a podjęcie pracy	85
5.3	Sytuacja finansowa osób biernych zawodowo	89
5.3.1	Źródła dochodów	89
5.3.2	Poziom dochodów	97
5.3.3	Oczekiwany poziom dochodów	106
5.3.4	Wydatki w gospodarstwach domowych	113
5.4	Przygotowanie do pracy osób biernych zawodowo	119
5.4.1	Doświadczenie zawodowe	119
5.4.2	Działalność gospodarcza	130
5.4.3	Kwalifikacje zawodowe	133
5.4.4	Posiadane cechy	146
5.5	Postawy osób biernych zawodowo względem pracy (dotychczasowe doświadczenia)	156
5.6	Postawy i oczekiwania wobec potencjalnego zatrudnienia	164
5.6.1	Bierność zawodowa – czy to problem?	164
5.6.2	Chęć do podjęcia pracy	175
5.6.3	Ocena rynku pracy	177
5.6.4	Oczekiwane warunki pracy	181
5.6.5	Oczekiwane wsparcie w aktywizacji zawodowej	189
5.7	Motywacja do pracy osób biernych zawodowo	193
5.7.1	Ocena wybranych aspektów życia	193
5.7.2	Powody, które mogłyby skłonić do podjęcia aktywności zawodowej	198
5.7.3	Obawy przed podjęciem pracy	202
	SPIS TABEL	209
	SPIS WYKRESÓW	214
	KWESTIONARIUSZ ANKIETY	218

2. WSTĘP

Współczesny rynek pracy charakteryzuje kilka czynników, które mają decydujące znaczenie w kształtowaniu poziomu i tempa rozwoju gospodarczego, zaś ich postać i skala wskazują na bardzo duże przeobrażenia w obszarze możliwego do zagospodarowania potencjału kadrowego. Na Podkarpaciu, podobnie jak w całym kraju, mamy do czynienia:

- z rosnącym zapotrzebowaniem na pracowników zgłaszanym przez pracodawców;
- ze zmniejszaniem się zasobów kadrowych, co w konsekwencji pogłębia problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników;
- z rosnącą potrzebą zmiany podejścia do aktywizowania osób niepracujących, wśród których dużą część stanowią osoby bierne zawodowo (ich aktywizowanie jest utrudnione z uwagi na ich postawę bierności zawodowej).



Osoby bierne zawodowo w wieku aktywności zawodowej (powyżej 15 lat) stanowią 1/3 mieszkańców Podkarpacia i jednocześnie ponad 3/4 liczby osób aktywnych zawodowo (pracujących i bezrobotnych)¹, dlatego potencjał zawodowy tej grupy jest nie do przecenienia. Jednak z uwagi na jej specyficzną strukturę i złożoną charakterystykę (zróżnicowane powody bierności) kwestia aktywizacji zawodowej tych osób to nie lada wyzwanie. Punktem wyjścia powinna być tutaj wiedza na temat potrzeb i sytuacji życiowej osób biernych zawodowo – wiedza, która dotychczas zarówno w skali województwa, jak i całego kraju, była znikoma.

Z uwagi na powyższe Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie podjął inicjatywę badawczą ukierunkowaną na rozpoznanie potrzeb i oczekiwań osób biernych zawodowo z terenu województwa podkarpackiego w kontekście możliwości i sposobów ich aktywizacji, i docelowo – powrotu na rynek pracy. W ramach badania przeanalizowano czynniki wpływające na aktywizację zawodową tych osób, które potencjalnie mogłyby pracować, co w konsekwencji posłuży bardziej adekwatnemu i efektywniejszemu projektowaniu i wdrażaniu wsparcia w zakresie wzmacniania zasobów kadrowych na rynku pracy, realizowanego przez powiatowe urzędy pracy z województwa podkarpackiego oraz w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020.

Główne zagadnienia badawcze koncentrowały się na rozpoznaniu i scharakteryzowaniu grupy osób biernych zawodowo w obszarach:

- 1) powodów bierności,
- 2) doświadczenia zawodowego i kwalifikacji zawodowych,
- 3) motywacji,
- 4) oceny rynku pracy i w jego kontekście – siebie samego,
- 5) postaw wobec potencjalnego zatrudnienia,
- 6) sytuacji ekonomicznej.

*Tomasz Czop
Dyrektor WUP w Rzeszowie*

¹ Dane GUS BAEL – średnioroczne za 2016 r. (najbardziej aktualne dostępne na dzień przygotowania założeń badania), zgodnie z którymi liczba osób biernych zawodowo na Podkarpaciu wynosiła 712 tysięcy – w stosunku do 837 tys. pracujących, 83 tys. bezrobotnych (wg badania BAEL) i 2 127,7 tys. mieszkańców ogółem.

3. WNIOSKI

Lp.	Wniosek	Uzasadnienie
I. Co kieruje wyborami osób biernych zawodowo?		
Kim są bierni zawodowo?		
1.	Stan bierności zawodowej jest stanem długotrwałym	Ponad połowa (54,9%) osób biernych zawodowo nie poszukuje pracy lub nie jest w stanie jej podjąć od czasu dłuższego niż rok. Średni czas dotychczasowego pozostawania w stanie bierności wynosi ok. 4,5 roku.
2.	Kobiety statystycznie krócej pozostają biernymi zawodowo	50,1% biernych zawodowo kobiet jest biernymi do roku czasu, podczas gdy w przypadku mężczyzn odsetek ten wynosi 40,0% (60,0% mężczyzn jest biernych dłużej niż rok, a częściej niż co czwarty – 26,6% – jest biernym dłużej niż 5 lat – w przypadku kobiet analogiczne odsetki to 49,8% oraz 20,5%). Średnia czasu pozostawania w stanie bierności wynosi 4,31 roku dla kobiet i 4,63 roku dla mężczyzn.
3.	Im wyższy poziom wykształcenia, tym krótszy okres pozostawania w stanie bierności zawodowej	62,6% osób z wykształceniem wyższym jest biernymi nie dłużej niż rok (w pozostałych grupach ten odsetek waha się od 43,0% do 38,6%).
4.	Absolwenci liceów ogólnokształcących są bierni zawodowo bardzo długo (w porównaniu do innych poziomów i typów wykształcenia) lub w ogóle nie podejmują zatrudnienia	Najwięcej osób biernych w najdłuższych okresach czasu (powyżej 5 lat) jest wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (łącznie 30,3%). Najwięcej osób bez doświadczenia zawodowego jest wśród biernych, którzy nie zdobyli zawodu (z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym – 71,7% oraz ze średnim ogólnokształcącym – 67,1% przy średnim udziale osób bez doświadczenia wśród biernych wynoszącym 48,2%).
5.	Źródła dochodu osób biernych zawodowo z wykształceniem średnim ogólnokształcącym wskazują na stabilną sytuację życiową	Sytuacja, w której w gospodarstwie domowym ktoś inny (poza ankietowaną osobą bierną zawodowo) pracuje jest częstsza w przypadku: kobiet, osób z grup wiekowych poniżej wieku 50+ oraz osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (ostatnie – o 7,3 p.p. więcej niż

		odsetek w odniesieniu do wszystkich biernych). Najrzadziej utrzymywanie się z oszczędności zgłaszają osoby w wieku 30-39 lat oraz osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (ostatnie – o 12,8 p.p. więcej niż odsetek w odniesieniu do wszystkich biernych). Osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym jest najwięcej wśród osób przekonanych o niemożności znalezienia pracy („nie mam szans na znalezienie pracy, choćbym chciał(a)”) – 29,0% ogółu. Dochody z wynajmu nieruchomości oraz operacji finansowych nieco częściej zgłaszają osoby bez zawodu – z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym oraz średnim ogólnokształcącym (ostatnie – o 4,4 p.p. więcej niż odsetek w odniesieniu do wszystkich biernych, przy czym średnia wynosi 7,4%). Najwyższy poziom dochodów osiągają gospodarstwa domowe osób biernych zawodowo z wykształceniem średnim zawodowym (najwyższe średnie w przeliczeniu na osobę: 1 303,23 zł przy średnim 1 137,56 zł, przesunięcie znacznej liczby osób do kategorii dochodów 1501-2000 zł w przeliczeniu na osobę).
6.	Oczekiwania finansowe osób biernych zawodowo z wykształceniem średnim ogólnokształcącym są wysokie	Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym podają najwyższą kwotę jako dochód wystarczający w przeliczeniu na osobę – jest to 116,7% wartości średniej. Tak samo jest w przypadku kwot uznawanych za satysfakcjonujące (110,3%).
Co charakteryzuje osoby bierne zawodowo opiekujące się dziećmi?		
7.	Wśród osób biernych z powodu opieki nad osobami zależnymi dominują kobiety	W próbie znalazło się 72,8% kobiet i 27,2% mężczyzn, co (dzięki reprezentatywności próby) odzwierciedla podział według płci w tej populacji. Zajmowanie się osobami zależnymi jest więc nadal domeną kobiet, jednak udział mężczyzn w tej grupie jest również znaczący – niemal 30-procentowy.
8.	Osoby opiekujące się osobami zależnym – opiekują się głównie dziećmi	W przypadku osób, których aktywność zawodowa została ograniczona z powodu konieczności lub chęci zajmowania się osobami zależnymi – w ogromnej większości dotyczy to opieki nad dziećmi (82,0% osób biernych zawodowo z tego powodu), natomiast opieka nad innymi osobami zależnymi dotyczy 22,5% osób. Łączenie opieki nad dziećmi i innymi osobami

		zależnymi dotyczy 4,4% biernych z tej grupy . Średni wiek dzieci pozostających pod opieką osób biernych wynosi 5,3 lat, przy czym najwięcej jest w tej grupie 2-latków. Wśród dzieci nieuczęszczających jeszcze do szkoły – średnia wartość czasu pozostającego do rozpoczęcia szkoły podstawowej to 3,2 lat.
9.	Opieka dotyczy w większości dzieci w wieku poniżej wieku szkolnego	Średni wiek dzieci pozostających pod opieką osób biernych wynosi 5,3 lat, przy czym najwięcej jest w tej grupie 2-latków. 67,0% spośród wszystkich jest w wieku poniżej wieku szkolnego. Wśród dzieci nieuczęszczających jeszcze do szkoły – średnia wartość czasu pozostającego do rozpoczęcia szkoły podstawowej to 3,2 lat.
10.	Aktywność zawodowa jest w części przypadków możliwa do pogodzenia z opieką nad dziećmi	17,1% dzieci, którymi opiekują się osoby bierne ma ponad 10 lat, a 4,2% – ponad 15. W tej grupie znalazły się też dzieci z niepełnosprawnościami, w tym takie, które wymagają stałej opieki (było ich w stosunku do wszystkich dzieci pozostających pod opieką osób biernych: 4,4% dzieci z niepełnosprawnościami w wieku ponad 10 lat, w tym 2,7% wymagających stałej opieki oraz 1,6% dzieci z niepełnosprawnościami w wieku ponad 15 lat, w tym 1,1% wymagających stałej opieki). 50,6% dzieci pozostających pod opieką osób biernych korzysta jednocześnie z opieki instytucjonalnej. Większość z nich (1/3 wszystkich, 2/3 objętych opieką) chodzi do szkoły, 12,0% dzieci – do przedszkola, a 5,5% korzysta ze żłobka. Przyjmując pewne umowne założenia dotyczące czasu pozostawiania dzieci pod opieką instytucjonalną, tj. przynajmniej 6-godzinny czas pracy przedszkoli i żłobków oraz możliwość skorzystania ze świetlicy szkolnej do godz. 16 – należy zauważyć, że 26,4% dzieci osób biernych zawodowo z powodu opieki – już teraz objętych jest opieką instytucjonalną, która pozwoliłaby rodzicowi na pewien zakres aktywności zawodowej.
11.	Osoby bierne zawodowo wychowujące dzieci zgadzają się, że wychowanie przedszkolne uczy współpracy z innymi dziećmi i pozwala nabywać umiejętności społeczne przydatne w późniejszej nauce i w życiu	70,0% osób biernych z powodu opieki nad dziećmi popiera opinię „Dziecko uczęszczające do przedszkola uczy się współpracy z innymi dziećmi i nabywa umiejętności społeczne przydatne w późniejszej nauce i w życiu”, opinia przeciwna – popierająca jak najdłuższe wychowywanie dziecka w domu ma w tej grupie biernych zawodowo najmniej zwolenników (19,9%). 14,8% ankietowanych przejawia opinie wewnętrznie sprzeczne: zgadza się z zaletami wychowania przedszkolnego, a jednocześnie uznaje wychowanie dzieci w domu za najlepsze.

12.	Opieka instytucjonalna nie daje opiekunom dzieci pełnej swobody w podejmowaniu aktywności zawodowej	Opieka instytucjonalna nad dziećmi jest ograniczona w czasie. Żłobki i przedszkola, z których korzystają respondenci badania, działają z reguły 5 godzin (dominanta odpowiedzi, 36,0% przypadków), natomiast w przypadku szkół – nie ma pełnej dostępności świetlic (co piąte dziecko w wieku szkolnym nie ma w ogóle możliwości skorzystania ze świetlicy, a spośród tych, które działają – blisko 70% zamykanych jest wcześniej niż o godz. 17, a 45,4% – przed godz. 16), co utrudnia organizację czasu pracy i dojazdów.
13.	Zapewnienie opieki nad dziećmi nie oznacza automatycznego powrotu do aktywności zawodowej opiekunów	Spośród osób biernych zawodowo z powodu opieki nad dziećmi, które nie korzystają z opieki instytucjonalnej – rzadziej niż co trzecia (29,5%) podjęłaby aktywność zawodową, gdyby zapewniono jej taką opiekę (oznacza to 14,8% wszystkich biernych z powodu opieki nad dziećmi). Osoby, które nie korzystają z opieki instytucjonalnej jako powody podają: – 70,0% - konieczność ponoszenia opłat („nie stać mnie na nią”), – 15,0% (2,2% wszystkich osób biernych zawodowo z powodu opieki nad dziećmi) – brak opieki dostępnej w ich miejscowości / w dostatecznie bliskiej okolicy, – 15,0% - własny wybór („nie chcę – wolę sam(a) opiekować się dzieckiem”). Spośród osób biernych zawodowo z powodu opieki nad dziećmi, które korzystają z opieki instytucjonalnej – 4,3% z nich (2,2% wszystkich osób biernych z powodu opieki nad dziećmi) twierdzy, że w razie zmiany w organizacji opieki, z której obecnie korzystają mogłyby znaleźć zatrudnienie. Warunki, jakie musiałyby spełniać opieka nad dziećmi (według osób, które w razie zapewnienia/rozszerzenia opieki nad dzieckiem rozważyłyby powrót na rynek pracy): – opieka bezpłatna (wybór 77,5% respondentów), – ośrodek zlokalizowany w miejscowości zamieszkania – tak, aby nie był konieczny dowóz dziecka (wybór 85,0% respondentów), – w przypadku osób korzystających z opieki – zwracano uwagę zasadniczo na konieczność wydłużenie godzin pracy i zniesienia opłat za opiekę, jednak ze względu na minimalną liczebność (6 respondentów) – nie można ich uogólniać. Łącznie odsetek osób opiekujących się dziećmi, które uzależniają podjęcie zatrudnienia od znalezienia odpowiedniej formy opieki lub zmiany sposobu organizacji opieki, z której już

		korzystają, wynosi łącznie 17,0%. Spośród osób opiekujących się dziećmi, które nie korzystają z opieki instytucjonalnej 37,4% ma zamiar poczekać z powrotem do pracy do czasu osiągnięcia przez dzieci wieku szkolnego. 33,1% osób niezależnie od takiej formy wsparcia – w ogóle nie zamierza podejmować aktywności zawodowej lub uzależnia to od zupełnie innych czynników. Jako przyczynę tej decyzji najczęściej podają koszty, a następnie przy 4-krotnie mniejszej ilości wskazań – chęć pełnego uczestnictwa w wychowaniu i rozwoju dzieci. Spośród osób biernych zawodowo z powodu opieki nad dziećmi, które to dzieci w tym momencie korzystają z opieki instytucjonalnej, 84,8% stwierdza, że ich ewentualny powrót na rynek pracy nie ma związku z opieką nad dzieckiem (choć podawanym przez nich powodem bierności zawodowej była konieczność / chęć zajmowania się dziećmi).
14.	Osoby bierne zawodowo z obszarów wiejskich częściej korzystają jednocześnie z opieki instytucjonalnej dla swoich dzieci	Dzieci w wieku do 3 roku życia objętych opieką żłobkową jest o 7,8 p.p. więcej na obszarach wiejskich niż miejskich. Dzieci osób w wieku od 3 do 5 lat korzystających z opieki przedszkolnej jest o 23,6 p.p. więcej na obszarach wiejskich niż miejskich. Dzieci w wieku szkolnym z dostępem do świetlicy szkolnej jest o 3,3 p.p. więcej na obszarach wiejskich niż miejskich, przy czym czas pracy tych świetlic jest krótszy – w efekcie nieco mniej z nich (o 0,6 p.p.) ma dostęp do świetlic działających co najmniej do godziny 16. Dzieci korzystających ze świetlicy szkolnej jest o 0,5 p.p. mniej na obszarach wiejskich niż miejskich – tj. na obszarach wiejskich następuje nieco mniejsze wykorzystanie dostępnej opieki świetlicowej: na obszarach wiejskich o 2,9 p.p. mniej dzieci posiadających dostęp do świetlicy korzysta z niej.
15.	Znaczny odsetek dzieci pozostających pod opieką osób biernych zawodowo to dzieci z niepełnosprawnościami	24,2% dzieci pozostających pod opieką osób biernych posiada niepełnosprawność, spośród nich ponad połowa (12,4% wszystkich, tj. co ósme dziecko) wymaga stałej opieki. 14,7% dzieci z niepełnosprawnościami (3,5% wszystkich pozostających pod opieką) wymaga uczęszczania do szkoły specjalnej, natomiast 12,8% (3,1% wszystkich pozostających pod opieką) – do ośrodka lub placówki specjalistycznej. Średnia wieku dzieci z niepełnosprawnościami nie odbiega od średniej wieku dzieci bez tego problemu (średnia wieku odpowiednio 5,2 oraz 5,3 roku). Starsze natomiast są dzieci, wobec których istnieje konieczność zapewnienia stałej opieki, uczęszczania do szkoły specjalnej i/lub ośrodka specjalistycznego (średnia wieku

		odpowiednio 6,1; 9,1 oraz 7,4 roku).
16.	Osoby bierne zawodowo wyrażają poparcie dla braku aktywności zawodowej matek opiekujących się dziećmi	Poparcie dla opinii, zgodnie z którą „matka powinna poświęcić się wychowaniu dziecka i na ten czas zrezygnować z pracy zawodowej” wyraziła ponad połowa (51,3%) osób biernych zawodowo z powodu opieki nad dzieckiem. Zwraca uwagę wyraźna tendencja wskazująca na malejące poparcie dla bierności zawodowej kobiet wraz z wiekiem respondentów – im starsza osoba bierna zawodowo, tym rzadsze poparcie dla opinii o zasadności poświęcenia aktywności zawodowej na rzecz wychowywania dzieci (od 88,9% w grupie wiekowej 18-24 lat do 28,1% w grupie wiekowej 50+).
17.	Bierni zawodowo nie są konsekwentni w swoich opiniach dot. aktywności zawodowej matek	Ponad połowa (51,3%) osób biernych zawodowo z powodu opieki nad dzieckiem utożsamia się z opinią, zgodnie z którą „matka powinna poświęcić się wychowaniu dziecka i na ten czas zrezygnować z pracy zawodowej”, ale jednocześnie ponad połowa (56,3%) z nich stwierdza, że „matka powinna być aktywna zawodowo, aby przekazywać dziecku taki sam wzorzec osoby aktywnej”. Blisko 1/3 osób biernych zawodowo z powodu opieki nad dziećmi (32,5%) zgadza się naraz z oboma ww. przeciwstawnymi stwierdzeniami dotyczącymi aktywności zawodowej matek.
Co charakteryzuje osoby bierne zawodowo opiekujące się innymi niż dzieci osobami zależnymi?		
18.	Osoby opiekujące się osobami zależnymi innymi niż dzieci pozostają w stanie bierności zawodowej dłużej niż osoby opiekujące się dziećmi	W przypadku osób biernych z powodu opieki nad osobami zależnymi – średni czas ich pozostawania w stanie bierności wynosi 3,9 lat, przy czym krótszy jest w przypadku opieki nad dziećmi (3,7 lat) niż w przypadku opieki nad innymi niż dzieci osobami zależnymi (4,8 lat).
19.	Opieka nad osobami zależnymi dotyczy najbliższej rodziny	22,5% osób biernych z powodu konieczności lub chęci sprawowania opieki nad osobą zależną opiekuje się osobą inną niż dziecko – są to rodzice lub teściowie osoby biernej zawodowo (42,9% przypadków) lub współmałżonek (22,1%), inny członek najbliższej rodziny (22,1%) lub osoby niespokrewnione (13,0%). Średni wiek osób pozostających pod opieką to 63 lata (rozpiętość wieku osób zależnych waha się od 20 do 98 lat, a odchylenie standardowe ich wieku wynosi 22,2; 28,6% tych osób zależnych nie osiągnęło 50. roku życia). Opieka nad osobami zależnymi innymi niż dzieci jest częstsza na obszarach wiejskich –

		dotyczy 27,0% osób biernych zawodowo z tych terenów, podczas gdy mieszkańcy miast są z tego powodu bierni niemal dwukrotnie rzadziej (14,3%).
20.	Zakres sprawowanej opieki nie jest bardzo szeroki	41,6% dorosłych osób zależnych wymaga stałej pielęgnacji, 33,8% – stałej obecności opiekuna, 26,0% – jedynie doraźnych czynności opiekuna. W 63,6% przypadków opieka jest konieczna na stałe, natomiast w 36,4% – ma charakter czasowy (przewidywano, że potrwa średnio 4,5 roku, choć w przeważającej większości przypadków mowa jest o roku, dwóch lub trzech – pojedyncze wyższe wartości zawyżają tę średnią).
21.	Opiekunowie osób zależnych z reguły mają w tej czynności pomoc	W 13,0% przypadków osoba zależna korzysta jedynie z opieki badanej osoby bierniej zawodowo, w 87,0% - również z pomocy innych osób lub instytucji (inne spokrewnione osoby – 41,6%, zatrudniony opiekun – 26,0%, ośrodki pomocy – dzienne lub całodobowe – 19,5%).
22.	Wśród osób opiekujących się innymi niż dzieci osobami zależnymi dominują kobiety	Dominacja kobiet w grupie biernych zawodowo z powodu opieki nad osobami zależnymi jest bezsporna. W odniesieniu do opieki nad osobami innymi niż własne dzieci udział mężczyzn podnosi się do 39,5%.
23.	Zapewnienie opieki nad innymi niż dzieci osobami zależnymi nie oznacza automatycznego powrotu opiekunów do aktywności zawodowej	Spośród osób, które nie korzystają z jakiegokolwiek pomocy w sprawowaniu opieki nad osobą zależną – większość (7 z 10 osób) twierdzi, że wróciłoby na rynek pracy w razie znalezienia odpowiedniej opieki (jednak jest to ogółem jedynie 9,2% spośród wszystkich biernych z powodu opieki nad osobami zależnymi innymi niż własne dzieci i jednocześnie 2,1% spośród wszystkich biernych z powodu opieki nad osobami zależnymi). Niewielkie jest tu przyzwolenie na opiekę instytucjonalną – taką formę bierze pod uwagę jedynie 1 respondent spośród tych, którzy obecnie sprawują taką opiekę. Pozostali zgodziliby się na przekazanie opieki innej osobie spokrewnionej lub znajomej albo zatrudnienie opiekuna. Spośród osób (a jest ich większość – 87,0%), które już korzystają z pomocy w opiece nad osobą zależną – żadna nie bierze pod uwagę powrotu na rynek pracy, niezależnie od tego, jak ta opieka będzie zorganizowana – wszystkie wskazały albo na decyzję o pozostaniu w stanie bierności, albo na to, że ich powrót do aktywności (lub jej podjęcie po raz pierwszy, jeżeli wcześniej nie pracowały) nie ma związku z opieką nad osobą zależną.

Co charakteryzuje osoby bierne zawodowo zajmujące się gospodarstwem rolnym na własny użytek?		
24.	Osoby prowadzące gospodarstwo rolne na własny użytek w ogromnej większości nie są zarejestrowani w PUP	92,9% rolników prowadzących gospodarstwo rolne na własny użytek nie jest zarejestrowanych w PUP, jest to więc odsetek znacznie wyższy niż narzucany przez ograniczenia formalne (52,1% rolników ubezpieczona jest w KRUS, 31,3% – w ZUS, co oznacza, że posiadają oni niewielkie gospodarstwa, poniżej 1 ha przeliczeniowego, ponieważ tylko w takim przypadku ubezpieczenie w ZUS jest formalnie możliwe, a 16,7% - nigdzie lub nie jest tego świadoma).
25.	Możliwe jest łączenie pracy w gospodarstwie z pracą zawodową	50,6% rolników na pracę w swoim gospodarstwie poświęca nie dłużej niż 5 godzin dziennie, w tym 14,0% – nie dłużej niż 2 godziny. 22,6% rolników deklaruje pracę powyżej 8 godzin dziennie. Średnia wynosi 5,8 godzin pracy w gospodarstwie dziennie. Mężczyźni poświęcają na pracę w gospodarstwie dziennie średnio kwadrans więcej niż kobiety (średnia dla mężczyzn: 6,03 godziny, średnia dla kobiety 5,76 godziny). Im starszy rolnik, tym więcej czasu poświęca na pracę w gospodarstwie. 22,3% rolników twierdzi, że ich sytuacja pozwala na podjęcie dodatkowej pracy (możliwe jest połączenie pracy w gospodarstwie rolnym z pracą zawodową), jedynie 31,2% zaprzecza takiej możliwości, a blisko połowa (46,4%) jest niezdecydowana.
26.	Prowadzenie pracy zawodowej w domu (poza zakładem pracy) nie przekonuje właścicieli gospodarstw rolnych	42,6% rolników twierdzi, że praca zawodowa w domu (poza zakładem pracy) nie jest dla nich dobrym rozwiązaniem, a kolejne 41,7% – nie ma zdania na ten temat. Jedynie 15,8% rolników potwierdziło, że taki sposób organizacji pracy byłby dobrym rozwiązaniem w ich sytuacji, co więcej – równie często twierdziły tak osoby, które wcześniej oceniały, że łączenie pracy w gospodarstwie z pracą jest możliwe, jak i te, które twierdziły, że nie jest to możliwe. Porównanie deklaracji rezygnacji z prowadzenia gospodarstwa rolnego lub ograniczenia jego zakresu z ocenami prowadzenia pracy zawodowej w domu (poza zakładem pracy) jako opcji podjęcia aktywności zawodowej pokazuje, że osoby, które nie chcą rezygnować ze statusu rolnika w większości nie wyobrażają sobie również pracy zawodowej prowadzonej w domu (jest to wybór blisko 60% osób z tej kategorii) – jedynie 15,4% rolników, którzy nie zrezygnowaliby z prowadzenia gospodarstwa bierze pod uwagę podjęcie takiej formy zatrudnienia. W przypadku osób, które są skłonne do rezygnacji lub ograniczenia działalności rolniczej – odsetek osób twierdzących, że praca w domu byłaby w ich sytuacji możliwa sięga

		23,7% (o 8,3 p.p. więcej niż w poprzedniej grupie).
27.	Większość rolników jest niechętna do odejścia z rolnictwa (nie wyobrażają sobie innego życia)	28,9% rolników twierdzi, że byłoby skłonnych zrezygnować z prowadzenia gospodarstwa rolnego lub ograniczyć jego zakres na rzecz pracy zawodowej (częściej kobiety i osoby młodsze), 36,3% jest w tej kwestii niezdecydowanych, 34,8% wyklucza takie rozwiązanie. Spośród tych, którzy nie są skłonni zrezygnować z prowadzenia gospodarstwa rolnego 52,1% respondentów stwierdziło, że nie wyobraża sobie życia bez prowadzenia gospodarstwa rolnego, a 45,3% - że nie może zrezygnować z gospodarstwa jako własnej spuścizny (szczególnie często podkreślają to mężczyźni). 37,6% twierdzi, że niechęć do rezygnacji z własnego gospodarstwa na rzecz pracy gdzie indziej to ich własny wybór (to również niemal 2-krotnie częstszy wybór mężczyzn). 32,5% osób podawała również pozytywny wybór, jakim była chęć zapewniania sobie zdrowego pożywienia. 10,3% rolników nie potrafi zrezygnować ze swojego zajęcia wskazując na przesłankę negatywną – „nie umiem robić nic innego”.
Co charakteryzuje osoby biernie zawodowo z powodu złego stanu zdrowia?		
28.	Nieznaczna większość przypadków niepełnosprawności wśród osób biernych zawodowo ma charakter przejściowy	Spośród osób, które nie podejmują aktywności zawodowej ze względu na stan zdrowia – 46,5% wskazań problem dotyczy zaburzeń zmysłów – wzroku, słuchu lub mowy, 20,7% - niepełnosprawności ruchowej (w tym łącznie 28,6%, tj. 5,9% wszystkich biernych z powodu stanu zdrowia zmuszonych jest do poruszania się jedynie na wózku lub nie ma możliwości samodzielnego poruszania się), 21,2% - przewlekłej choroby o charakterze fizycznym, 6,2% - przewlekłej choroby psychicznej, 2,4% - niepełnosprawności intelektualnej, 7,3% - uzależnienia 21,0% osób w stanie zdrowia niepozwalającym na podjęcie zatrudnienia ma przyznaną rentę ze względów zdrowotnych, w większości (73,1% przypadków) bezterminową. Dla 59,1% osób problemy ze stanem zdrowia uniemożliwiający aktywność zawodową są przejściowe, w tym z reguły (dla 60,6% spośród osób, których zły stan zdrowia jest przejściowy) okres czasu, po którym możliwa będzie praca wynosi nie więcej niż pół roku.
29.	Zakres niepełnosprawności osób biernych zawodowo z jej powodu w większości przypadków nie wyklucza całkowicie z możliwości podjęcia aktywności	8,3% osób w stanie zdrowia niepozwalającym na podjęcie zatrudnienia wymaga stałej pielęgnacji (np. pomocy w czynnościach życiowych w przypadku osób leżących), a 16,1% – przynajmniej stałej obecności opiekuna. Jednocześnie 75,5% osób biernych zawodowo z tego

	zawodowej	powodu nie wymaga stałej obecności opiekuna, ale korzystania z usług medycznych (np. rehabilitacji, dializ). Spośród osób, które nie wymaga stałej obecności opiekuna, ale korzystania z usług medycznych (np. rehabilitacji, dializ) (tj. 75,5% biernych zawodowo z powodu złego stanu zdrowia) 91,5% twierdzi, że nie potrzebuje w tych czynnościach pomocy. Najczęściej takie wymagane usługi medyczne odbywają się raz w tygodniu (32,7% przypadków) lub rzadziej (łącznie potrzeba skorzystania z usługi medycznej raz w tygodniu lub rzadziej dotyczy 71,9% tych osób). Przyjmując pewne założenia, tj. brak konieczności posiadania przez daną osobę stałej pielęgnacji i jednocześnie brak konieczności bycia pod stałą opieką ze względu na potrzeby życiowe lub bezpieczeństwo, a także czas potrzebny do korzystania z usług medycznych nie większy niż raz w tygodniu – 41,0% osób biernych zawodowo z powodu złego stanu zdrowia miałyby możliwość podjęcia aktywności zawodowej w pewnym zakresie (np. 4/5 etatu – tj. praca przez 4 na 5 dni roboczych).
30.	Akceptacja bycia aktywnym zawodowo w okresie choroby / niepełnosprawności jest niewielka	49,4% spośród wszystkich biernych z powodu złego stanu zdrowia zastrzega, że wróci do aktywności zawodowej dopiero po pełnym wyzdrowieniu, a 29,0% planuje takie działania wcześniej, w razie lub w okresie poprawy stanu zdrowia. 10,5% osób twierdzi, że jest to możliwe już teraz (pomimo, że aktualnie nie podejmuje aktywności zawodowej tłumacząc to złym stanem zdrowia), 11,1% - że nie będzie to możliwe nigdy. Jednocześnie osoby bierne z powodu złego stanu zdrowia najczęściej zgłaszają bariery w dostępie do rynku pracy – w ich przypadku 58,3% stwierdza, że ich sytuacja życiowa co najmniej utrudnia aktywność zawodową.
31.	Osoby bierne zawodowo z powodu złego stanu zdrowia preferują zatrudnienie poza otwartym rynkiem pracy	Większość osób biernych ze względu na zły stan zdrowia, biorących pod uwagę podjęcie aktywności zawodowej wskazuje na zakład pracy chronionej, jako oczekiwane miejsce pracy (70,1%). 25,7% osób wyobraża sobie zatrudnienie na otwartym rynku, a jedynie 1,4% – w ramach własnej działalności gospodarczej. Pracą w strukturach podmiotów ekonomii społecznej (np. spółdzielni) zainteresowanych jest jedynie 2,8% osób. Ponad połowa osób biernych, biorących pod uwagę podjęcie aktywności zawodowej nie będzie potrzebowała w jej organizacji żadnych udogodnień. Pozostali wskazują na konieczność skrócenia czasu pracy (niemal 1/3 wszystkich), lub (przy kilkuprocentowym

		odsetku wskazań) konieczność ułatwienia dostępności fizycznej miejsca pracy, zakupu specjalnego oprogramowania, zatrudnienia osoby asystującej, zapewnienia opieki medycznej lub dowozu albo wydłużenia czasu wolnego do 2 dni w tygodniu.
Co charakteryzuje osoby biernie zawodowo, które zrezygnowały z poszukiwania zatrudnienia?		
32.	Blisko połowa osób, które zrezygnowały z poszukiwania zatrudnienia zrobiło to z powodu niechęci do pracy	34,4% biernych zawodowo, którzy zrezygnowali z poszukiwania pracy w ogóle nie szukało jej przed okresem bierności – oznacza to, że osoby te zrezygnowały samodzielnie z idei podjęcia pracy lub tę pracę porzuciły. Najwięcej z nich (43,8%) po prostu nie chciało pracować, kolejne 5,1% (łącznie 48,9%) uznało, że podejmowanie pracy nie opłaca się w stosunku do podejmowanego wysiłku. 19,7% osób z tej grupy zrezygnowało z pracy lub jej nie podjęło, ze względu na decyzję o zajmowaniu się domem. 30,9% natomiast zrezygnowało z wykonywania pracy, ponieważ posiadało inne wystarczające źródło utrzymania. Niepodejmowanie pracy ze względu na oczekiwane świadczenia socjalne również się zdarza, ale dotyczy zaledwie 5,1% biernych zawodowo. Wśród innych powodów wymieniane było m.in. „mam inne zajęcie”, „przerwa w pracę”, „nie wierzę, że mógłbym znaleźć pracę”.
33.	Spośród osób rezygnujących z poszukiwania pracy największe trudności dotyczą osób wskazujących na brak szans na znalezienie pracy	Osoby rezygnujące z poszukiwania pracy (bierni z powodu przekonania o braku szans na znalezienie pracy pomimo chęci, braku chęci do podjęcia takiej pracy, jaka byłaby dostępna dla respondenta oraz tacy, którzy postanowili nie pracować z własnego wyboru) są bierni ok. 4,4 lat (średnia dla wszystkich biernych: 4,5), przy czym blisko połowa (46,6%) jest bierna nie dłużej niż rok. Ta kategoria jest jednak zróżnicowana wewnętrznie – w przypadku osób wskazujących, że nie mają szans na znalezienie pracy, choćby chciały (czyli zdemotywowanych, zniechęconych do poszukiwania) większe odsetki są biernie przez dłuższy okres czasu – tj. powyżej roku do 5 lat, natomiast osoby odrzucające zatrudnienie z własnego wyboru („takiej pracy, jaka byłaby dostępna dla mnie nie mam zamiaru podejmować”, „postanowiłem(am) nie pracować – to jest mój wybór”) – w większej liczbie są biernie krótko (do 6 m-cy – co może oznaczać falę nowych biernych, która się pojawiła w ostatnim roku) lub bardzo długo (nadwyżka we wszystkich kategoriach powyżej 5 lat bierności). W kategoriach osób przekonanych o niemożności znalezienia pracy („nie mam szans na znalezienie pracy, choćbym chciał(a)”) dominują mężczyźni (różnica o kilka p.p. w stosunku do udziału kobiet: jest wśród nich 47,9% kobiet i 52,1% mężczyzn) oraz osoby w wieku

		powyżej 30 roku życia – blisko 1/3 osób z tej kategorii biernych jest w wieku 30-39 lat, a łącznie ponad 70% – w wieku 30+.
34.	Sytuacja życiowa osób rezygnujących z poszukiwania pracy z własnego wyboru jest stabilna	Ponad połowa osób rezygnujących z poszukiwania pracy z powodu własnego wyboru lub braku satysfakcjonujących ofert pracy posiada dochody z pracy innego członka rodziny (odpowiednio 55,0% oraz 55,3%). Wśród osób rezygnujących z poszukiwania pracy z powodu braku wiary we własne siły i w powodzenie – odsetek ten spada do poziomu pozostałych grup, tj. biernych z powodu stanu zdrowia oraz z powodu prowadzenia gospodarstwa rolnego na własny użytek (pomiędzy 35,8 a 38,5%).
II. Czy osoby bierne zawodowo są przygotowane do pracy?		
Jakie doświadczenie zawodowo posiadają osoby bierne zawodowo?		
35.	Blisko połowa osób biernych zawodowo w województwie podkarpackim nie posiada doświadczenia zawodowego	Grupa osób biernych zawodowo w województwie podkarpackim w wieku aktywności zawodowej (18-65 lat) dzieli się mniej więcej na równo, jeśli chodzi o fakt posiadania doświadczenia zawodowego – 51,8% osób je posiada, natomiast 48,2% – nie posiada tego doświadczenia.
36.	Doświadczenie zawodowe rośnie wraz z wiekiem, jednak blisko 40% osób wśród najstarszych grup wiekowych nie posiada doświadczenia zawodowego	W najmłodszej grupie wiekowej (18-24 lata) osób z doświadczeniem zawodowym jest 37,8% a bez doświadczenia – 62,1%. W w najstarszej grupie wiekowej (50-64 lata) osób z doświadczeniem zawodowym jest 62,5%, a bez doświadczenia – 37,5%. W pozostałych kategoriach wiekowych proporcje rozkładają się mniej więcej po równo – w grupie z doświadczeniem zawodowym i w grupie bez doświadczenia zawodowego odsetki oscylują wokół 50%.
37.	Grupę osób z wykształceniem wyższym charakteryzuje najwyższy odsetek osób posiadających doświadczenie zawodowe – znacząco odróżnia tę grupę od pozostałych	Największy odsetek osób z doświadczeniem zawodowym jest wśród tych z wykształceniem wyższym – blisko 70% (w stosunku do kolejnej wartości – 55% wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym). Natomiast najwięcej osób bez doświadczenia zawodowego jest wśród tych, które nie zdobyły zawodu (z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym – 71,7% oraz ze średnim ogólnokształcącym – 67,1%).
38.	Im dłuższy okres bierności zawodowej, tym więcej	W kolejnych grupach, w których okres bierności zawodowej jest coraz dłuższy, znacząco wzrasta liczba osób bez doświadczenia zawodowego – od około 30% osób bez doświadczenia

	osób bez doświadczenia zawodowego	w grupie biernych nie dłużej niż 6 miesięcy, do blisko 95% osób bez doświadczenia w grupie biernych powyżej 20 lat.
39.	Brak pracy stanowi problem głównie dla osób posiadających doświadczenie zawodowe i to one zdecydowanie częściej biorą pod uwagę powrót na rynek pracy	Wśród osób, które fakt braku pracy określają jako problem, wyraźnie przeważają osoby z doświadczeniem zawodowym – 69,7%. Wśród osób, dla których brak pracy nie jest problemem, osób z doświadczeniem zawodowym jest 40,2%. Podjęcie pracy / powrót na rynek pracy zdecydowanie częściej biorą pod uwagę osoby z doświadczeniem zawodowym – 73,6%. Osoby bez doświadczenia zawodowego zdecydowanie przeważają w grupie osób, które nie biorą pod uwagę podjęcia pracy – 63,2%; przeważają również w grupie, która nie potrafi dookreślić swoich planów w tym zakresie – 61,4% odpowiedzi „trudno powiedzieć”.
40.	Duża część osób biernych zawodowo posiadających doświadczenie zawodowe dostrzega problem niedostosowania swoich kwalifikacji do potrzeb rynku pracy	Znaczący odsetek osób z doświadczeniem większym niż 5 lat jest w grupie tych, którzy uznają, że ich kwalifikacje nie pozwalają na powrót na rynek pracy (50,0%). Dodatkowo 57,6% osób w gronie tych, które chcą nabyć/zmodyfikować swoje kwalifikacje zawodowe – posiada doświadczenie zawodowe.
41.	Spory odsetek osób z doświadczeniem jest w grupach, które przed okresem bierności nie mogły znaleźć pracy z powodu niedostosowania kwalifikacji	Zestawiając powody braku powodzenia w znalezieniu pracy przed okresem bierności z faktem posiadania doświadczenia zawodowego należy zauważyć, że spory odsetek osób z doświadczeniem jest w grupach, które nie mogły znaleźć pracy z powodu niedostosowania kwalifikacji: – 46,2% osób z doświadczeniem zawodowym w grupie, której nie udało się znaleźć pracy z powodu braku przydatnego wykształcenia; – 57,7% – brak kwalifikacji zawodowych poszukiwanych na rynku; – 31,8% – brak doświadczenia, a pracodawcy go wymagają – w tym przypadku można przypuszczać, że posiadane doświadczenie było nieadekwatne do oczekiwanego przez pracodawców; – 40,5% – brak odpowiednich uprawnień (np. książeczki spawacza, prawa jazdy), a pracodawcy ich wymagają.
42.	Największa grupa osób biernych zawodowo z doświadczeniem zawodowym (blisko 40%) posiada	W grupie osób biernych zawodowo posiadających doświadczenie zawodowe 38,3% posiada doświadczenie nie dłuższe niż 5 lat – przy czym blisko 1/5 (18,4%) nie dłuższe niż 2-letnie.

	go w niewielkim wymiarze – nie więcej niż 5 lat	Powyżej 20-letnie doświadczenie deklaruje niewiele ponad 1/4 osób (27,2%).
43.	Znaczący jest fakt, że wśród osób ze starszych kategorii wiekowych spore odsetki odznaczają się małym doświadczeniem zawodowym (do 2 lat)	Wśród osób ze starszych kategorii wiekowych następujące odsetki odznaczają się doświadczeniem zawodowym do 2 lat – 24,4% osób w wieku 25-29 lat; 25,4% osób w wieku 30-39 lat; 11,6% osób w wieku 40-49 lat.
44.	Najwięcej osób z największym doświadczeniem zawodowym (powyżej 20-letnim) jest wśród osób z wykształceniem wyższym, natomiast doświadczenie zawodowe w każdej kategorii wiekowej od 2 do 20 lat charakteryzuje najmocniej grupę osób z wykształceniem średnim zawodowym	Doświadczenie zawodowe powyżej 20-letnie posiada 48,9% osób z wykształceniem wyższym, 28,2% z zasadniczym zawodowym; 21,8% z gimnazjalnym lub niższym; 10,9% ze średnim zawodowym oraz 6,7% ze średnim ogólnokształcącym. Natomiast doświadczenie zawodowe w każdej kategorii wiekowej od 2 do 20 lat charakteryzuje najmocniej grupę osób z wykształceniem średnim zawodowym 69,9% w stosunku do 57,4% z zasadniczym zawodowym; 55,3% z gimnazjalnym lub niższym; 48,0% ze średnim ogólnokształcącym; 40,3% z wyższym.
45.	Okresy zatrudnienia w przeszłości osób biernych zawodowo są relatywnie krótkie	Dla 40% osób biernych zawodowo posiadających doświadczenie zawodowe, najdłuższe zatrudnienie trwało nie więcej niż 2 lata (przy czym dla blisko 24% – nie więcej niż rok). Natomiast dla 60% – nie więcej niż 5 lat.
46.	W przypadku zdecydowanej większości osób biernych zawodowo okres bierności od ostatniego zatrudnienia / ukończenia ostatniego etapu edukacji (oddalenie od rynku pracy) to stosunkowo niedługa perspektywa czasowa	W przypadku blisko 90% osób biernych zawodowo, które posiadają doświadczenie zawodowe, od ostatniego zatrudnienia nie upłynęło więcej niż 5 lat (przy czym w przypadku 50% osób – nie więcej niż rok, a w przypadku 72% – nie więcej niż 2 lata). W przypadku osób nieposiadających doświadczenia zawodowego zweryfikowano czas, jaki upłynął od zakończenia ostatniego etapu edukacji. Dla ponad 1/3 z nich (36,0%) od momentu ukończenia ostatniego etapu edukacji upłynęło nie więcej niż 2 lata, w przypadku ponad połowy (54,9%) – nie więcej niż 5 lat. Dłuższy okres (powyżej 10 lat) dotyczy blisko 1/3 osób (27,7%), a co szósta osoba (15,8%) kształciła się powyżej 20 lat wstecz.
47.	Zwraca uwagę fakt dużej grupy osób młodych, które niedawno ukończyły edukację, a deklarują już stan bierności zawodowej, a z drugiej strony – znaczna grupa osób z najstarszych kategorii wiekowych, które co prawda dawno zakończyły edukację, ale w międzyczasie nie nabyły doświadczenia	W grupie najmłodszych osób biernych zawodowo (od 18 do 24 r.ż.) jest największy odsetek tych, którzy ukończyli edukację w okresie ostatnich 6 miesięcy (51,5% w stosunku do 23,0% osób w wieku 25-29 lat i kilkuprocentowych odsetków w przypadku pozostałych grup). Należy dodać, że 85,3% tej grupy wiekowej ukończyło edukację nie więcej niż 2 lata wstecz. W przypadku najstarszej grupy wiekowej osób biernych bez doświadczenia zawodowego (od

	zawodowego	50 do 64 r.ż.) znaczący odsetek ukończył edukację powyżej 20 lat wstecz (41,7%).
48.	Najszybciej pracę po zakończeniu edukacji podejmują osoby w grupach z wykształceniem średnim zawodowym oraz zasadniczym zawodowym	Najmniej osób biernych bez doświadczenia zawodowego, które ukończyły edukację nie więcej niż 6 miesięcy wstecz, jest wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym (9,6%) i zasadniczym zawodowym (10,0%), a najwięcej wśród osób z wykształceniem wyższym (27,7%). W odniesieniu do okresu ukończenia edukacji nie więcej niż 2 lata wstecz również najmniej jest osób z wykształceniem średnim zawodowym (31,1%) i zasadniczym zawodowym (27,4%), w stosunku do tych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (43,8%), wyższym (43,6%), gimnazjalnym lub niższym (40,3%).
Jakie doświadczenie w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej posiadają osoby bierne zawodowo?		
49.	Niewielki odsetek osób biernych zawodowo posiada doświadczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej	Niecałe 9% osób biernych zawodowo, które posiadają doświadczenie zawodowe (tj. 4,5% wszystkich osób biernych zawodowo), prowadziło kiedykolwiek własną działalność gospodarczą.
50.	Większość osób biernych, które posiadają doświadczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej, korzystało z dotacji na jej założenie	70,6% osób biernych, które prowadziły działalność gospodarczą, korzystały z dotacji na jej założenie (35,3% w powiatowym urzędzie pracy i 35,3% w innej instytucji).
51.	Zdecydowana większość osób biernych zawodowo, które posiadają doświadczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej – mają je stosunkowo niewielkie	76,5% osób biernych zawodowo prowadzących działalność gospodarczą – prowadziło ją maksymalnie 5 lat (przy czym 42,6% do 2 lat, a 20,6% do roku).
52.	Dla większości osób biernych zawodowo, które zamknęły prowadzoną przez siebie działalność gospodarczą, powodem tej decyzji były kwestie finansowe (brak oczekiwanych dochodów, straty finansowe)	2/3 osób biernych zawodowo (63,2%), które prowadziły działalność gospodarczą, zamknęły firmę z powodów finansowych (35,3% z powodu braku oczekiwanych dochodów, a 27,9% z powodu strat, jakie przynosiło jej prowadzenie). Dla niemal 1/4 osób (23,5%) czynnikiem decydującym o zaprzestaniu prowadzenia firmy, był stres związany z pracą na własny rachunek. Dla blisko co szóstej osoby fakt zamknięcia firmy wiązał się ze skończeniem okresu

		zobowiązania do prowadzenia firmy, wynikającego ze skorzystania z dotacji finansowej na jej uruchomienie (tj. dla 18,8% spośród osób, które uzyskały dotację na etapie otwierania działalności).
Jakie kwalifikacje zawodowe posiadają osoby biernie zawodowo?		
53.	Problem ze znalezieniem pracy przed okresem bierności w znacznej mierze dotyczył obszaru kwalifikacji (braków bądź niedopasowania w tym zakresie)	Przyczyny braku powodzenia w poszukiwaniu zatrudnienia przed okresem bierności (odsetek osób wskazujących daną przyczynę): – „nie mam doświadczenia, a pracodawcy go wymagają” – 25,1%, – „nie mam odpowiednich uprawnień – np. książeczki spawacza, prawa jazdy, a pracodawcy ich wymagają” – 24,8%, – „nie mam kwalifikacji zawodowych poszukiwanych na rynku” – 15,3%, – „nie mam przydatnego wykształcenia” – 11,5%. Przyczyny zaprzestania poszukiwań zatrudnienia przed okresem bierności: – „oferowano mi zatrudnienie, ale w zawodach/na stanowiskach, do których się nie nadaję (np. praca fizyczna)” (wybór 23,6% respondentów), – „oferowano mi zatrudnienie, ale niezgodne z moimi kwalifikacjami” (wybór 21,2% respondentów), – „oferowano mi zatrudnienie, ale pod warunkiem przekwalifikowania/uzupełnienia kwalifikacji, co mi nie odpowiada” (wybór 17,1%) respondentów. – łącznie powody dotyczące ofert nietrafionych pod tym kątem wskazało 54,6% całej grupy (uwzględniając wybór kilku możliwych odpowiedzi).
54.	Większość osób biernych ma poczucie braku przygotowania do powrotu na rynek pracy bądź ma wątpliwości dotyczące bycia do tego przygotowanym	40,5% osób biernych zawodowo uważa, że ich kwalifikacje zawodowe pozwalają na powrót na rynek pracy (przy czym 29,6% „raczej tak”, a 10,9% „tak”). Jednocześnie blisko 1/4 osób – 22,9% – jest odmiennego zdania (przy czym 10,4% „raczej nie”, a 12,5% „nie”), natomiast aż 1/3 osób (36,6%) nie potrafi tego ocenić. Okazuje się więc, że większość osób biernych (59,5%) ma poczucie braku przygotowania do powrotu na rynek pracy bądź ma wątpliwości dotyczące bycia do tego przygotowanym.
55.	Przekonanie, że posiadane kwalifikacje pozwalają na powrót na rynek pracy, jest częstsze wśród osób do	Wśród osób z młodszych kategorii wiekowych więcej jest opinii potwierdzających, że kwalifikacje zawodowe tych osób pozwalają na powrót na rynek pracy (47,9% osób w wieku

	29 roku życia oraz wśród osób z wykształceniem wyższym	18-24 lata; 46,8% – 25-29 lat – w stosunku do 36,0% – 30-39 lat; 37,1% – 40-49 lat; 40,0% – 50-64 lata). Wśród osób z wykształceniem wyższym jest najwyższy odsetek tych, które uznają, że ich kwalifikacje umożliwiają im powrót na rynek pracy (59,3%); jednocześnie aż 30,2% osób z wykształceniem wyższym nie potrafi tego określić. Wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym i zasadniczym zawodowym odsetki tych, które uznają swoje kwalifikacje za właściwe do powrotu na rynek pracy, oscylują wokół 40% (odpowiednio 46,1% i 40,3%); jednocześnie aż 29,2% osób z pierwszej grupy i 37,2% z drugiej nie potrafi tego określić. Najbardziej niezdecydowane względem zagadnienia adekwatności kwalifikacji do powrotu na rynek pracy są osoby bez wyuczonego zawodu: z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz z gimnazjalnym lub niższym (odpowiednio 52,2% i 42,8% nie potrafiło tego określić).
56.	Wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania w stanie bierności zawodowej respondenci coraz gorzej oceniają swoje kwalifikacje zawodowe w kontekście możliwości oparcia o nie powrotu na rynek pracy	O ile w grupach o krótszym okresie bierności (do roku) odsetek wyborów potwierdzających, że kwalifikacje pozwalają na powrót na rynek pracy oscyluje wokół 60%, o tyle w kolejnej grupie – biernych powyżej roku do 2 lat – spada do 39,4%, a w grupie powyżej 2 do 5 lat spada do 23,3%. Zwiększa się również odsetek ocen negatywnych (najwyższy w grupie najdłuższej biernych – powyżej 20 lat – sięga blisko połowy respondentów). Ocena ta wskazuje nie tylko na dezaktualizację kwalifikacji i umiejętności, ale również na pogłębiający się wraz z czasem pozostawania w stanie bierności brak wiary w ich posiadanie.
57.	Ponad połowa osób biernych zawodowo nie posiada wyuczonego zawodu	Wyuczonego zawodu nie posiada 51,6% osób biernych zawodowo.
58.	Spory odsetek osób z wykształceniem zawodowym: zasadniczym oraz średnim, deklaruje brak zawodu	Wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 49,2%, wśród tych ze średnim zawodowym – 40,0% deklaruje brak zawodu. Dodatkowo taką informację przekazuje również 16,8% osób z wykształceniem wyższym. Wynik ten może świadczyć o nieprzywiązywaniu wagi do zdobytego zawodu, przekonaniu o braku posiadania kwalifikacji przynależnych do danej profesji ze względu na np. upływ czasu, brak podjęcia pracy w zawodzie i nabycia doświadczenia, przeświadczenie o niewielkim zakresie wiedzy praktycznej i teoretycznej zdobytej w trakcie nauki niepozwalającym na utożsamianie się z zawodem itd.

59.	Osoby, które nie posiadają wyuczonego zawodu stanowią spory odsetek wśród tych, które nie chcą nabywać kwalifikacji oraz tych, które nigdy tego nie rozważały	Osoby, które nie posiadają wyuczonego zawodu stanowią 39,1% tych, które nie chcą nabywać kwalifikacji oraz 51,2% tych, które nigdy tego nie rozważały.
60.	Powody braku wyuczonego zawodu są zróżnicowane, jednak w większości wynikają z sytuacji życiowej, a nie z decyzji danej osoby bierniej zawodowo	W przypadku osób, które nie posiadają wyuczonego zawodu powody tego faktu są następujące: – 21,5% – brak dostępu do szkoły (11,0% – nie miało jej odpowiednio blisko miejsca zamieszkania; 10,5% - rodziny nie było stać na pokrycie kosztów postania dziecka do szkoły: kosztów dojazdu, internatu, pomocy szkolnych itp.); – 16,4% – brak możliwości chodzenia do szkoły ze względu na obowiązki w domu; – 16,4% – traktowanie braku kontynuacji nauki jako czegoś oczywistego (w czasach, gdy osoby te były młode nikogo nie dziwiło, że po szkole podstawowej/gimnazjum nie kontynuuje się nauki); – 15,7% – problemy osobiste (konflikty z prawem, ucieczki z domu itp.); – 14,7% – niepodejście do egzaminu na zakończenie nauki w szkole zawodowej; – 9,9% – niezdanie egzaminu zawodowego; – 7,2% – porzucenie szkoły z własnej woli; – 5,8% – inne, m.in. „skończyłam liceum ogólnokształcące”, „po zakończeniu edukacji zająłem się gospodarstwem”, „nie chciałem”, „nie dostałam się na wymarzone studia”, „ze względu na zdrowie”.
61.	Osób biernych zawodowo, które posiadają więcej niż 1 wyuczony zawód, jest znikomy odsetek	1,4% osób biernych zawodowo posiada 2 wyuczone zawody, natomiast 0,1% posiada takich zawodów 3. Żadna z osób biernych zawodowo nie potwierdziła posiadania więcej niż 3 wyuczonych zawodów.
62.	Niewielki odsetek osób biernych zawodowo, które posiadają wyuczony zawód, ma również dodatkowe kwalifikacje zawodowe	Jedynie niecałe 6% osób biernych zawodowo z wyuczonym zawodem zadeklarowało również posiadanie dodatkowych kwalifikacji zawodowych.
63.	Paradoksalnie osób, które posiadają dodatkowe kwalifikacje zawodowe, jest więcej wśród tych, którzy chcieliby nabyć/zmodyfikować kwalifikacje	Osób, które posiadają dodatkowe kwalifikacje zawodowe, jest 9,4% wśród tych, którzy chcieliby nabyć/zmodyfikować kwalifikacje zawodowe i 3,4% wśród tych, którzy nie chcieliby tego robić. Chęć podnoszenia kwalifikacji nie rodzi się więc wyłącznie z oceny własnych

	zawodowe , niż wśród tych, którzy nie chcieliby tego robić	kwalifikacji, ale wynika też z nastawienia danej osoby i jej doświadczeń – pozyskanie dodatkowych kwalifikacji powoduje pozytywne nastawienie do kolejnych takich planów lub jest wynikiem ogólnej aktywności danej osoby przejawiającej się w przychylności do podejmowania tego typu wyzwań.
64.	Wśród osób biernych zawodowo niewielki odsetek chciałoby nabyć / zmodyfikować swoje kwalifikacje	Postawy osób biernych zawodowo względem planów nabycia / zmodyfikowania kwalifikacji zawodowych wskazują, że: – 37,1% nie potrafi określić, czy chce nabyć/zmodyfikować kwalifikacje; – 34,6% deklaruje brak takich planów; – 28,3% chciałoby to zrobić.
65.	Częściej chęć nabycia / modyfikacji kwalifikacji zawodowych deklarują kobiety, natomiast dużo większy odsetek osób niezdecydowanych jest wśród mężczyzn	W grupie kobiet 32,3% deklaruje chęć nabycia / modyfikacji kwalifikacji zawodowych, natomiast 24,2% w grupie mężczyzn. Jednocześnie osób niepotrafiących określić, czy chciałyby to zrobić (odpowiedź „trudno powiedzieć”) jest 42,4% wśród mężczyzn i 31,9% wśród kobiet.
66.	Im wyższy wiek, tym mniej osób, które chciałyby nabyć / zmodyfikować swoje kwalifikacje zawodowe	Odsetek osób chcących nabyć / zmodyfikować kwalifikacje zawodowe maleje wraz ze zwiększaniem się wieku osób biernych zawodowo – od 57,1% w przypadku osób w wieku 18-24 lata, do 15,6% w przypadku osób w wieku 50-64 lata.
67.	Oczywiste wydaje się, że najwyższy odsetek osób chcących nabyć kwalifikacje zawodowe jest wśród osób bez zawodu – ciekawe jest jednak to, że również w tych grupach są najwyższe odsetki osób niepotrafiących określić, czy chciałyby to zrobić	Najwyższy odsetek osób chcących nabyć / zmodyfikować kwalifikacje zawodowe jest wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (34,2%), gimnazjalnym lub niższym (28,9%) – a więc w grupach osób nieposiadających zawodu oraz wśród osób z wykształceniem wyższym (32,3%). Najwyższe odsetki osób niezdecydowanych są również w grupach osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i gimnazjalnym lub niższym (odpowiednio 45,2% i 44,0%).
68.	Jedynie 1/3 osób biernych zawodowo rozważała kiedykolwiek udział w formach podnoszenia kwalifikacji	32,7% osób biernych zawodowo rozważała udział w formach podnoszenia kwalifikacji.
69.	Im wyższy wiek, tym mniej osób, które rozważały udział w formach podnoszenia kwalifikacji	Odsetek osób, które rozważały udział w formach podnoszenia kwalifikacji maleje wraz ze zwiększaniem się wieku osób biernych zawodowo – od 50,7% w przypadku osób w wieku

		18-24 lata, do 18,4% w przypadku osób w wieku 50-64 lata.
70.	Rozważanie udziału w podnoszeniu kwalifikacji przełożyło na rzeczywisty udział w szkoleniach niewiele ponad 40% osób	43,8% spośród osób, które rozważały kiedykolwiek udział w podnoszeniu kwalifikacji, ostatecznie uczestniczyło w wybranych formach szkoleniowych.
71.	Im wyższy wiek, tym mniej osób, które rozważały udział w formach podnoszenia kwalifikacji i rzeczywiście wzięły w nich udział	Odsetek osób, które rozważały udział w formach podnoszenia kwalifikacji i rzeczywiście wzięły w nich udział maleje wraz ze zwiększaniem się wieku osób biernych zawodowo – od 54,1% w przypadku osób w wieku 18-24 lata, do 43,8% w przypadku osób w wieku 50-64 lata.
III. Czy osoby biernie zawodowo chcą podjąć zatrudnienie?		
72.	Jedynie niecałe 40% osób biernych zawodowo wyraża chęć podjęcia pracy	38,7% osób jest skłonna podjąć pracę (choć odpowiedzi „raczej tak” przeważają nad „tak” – odpowiednio 21,9% i 16,8%). 20,3% osób biernych zawodowo nie bierze pod uwagę podjęcia zatrudnienia, a 41% nie ma zdania. Ta ostatnia postawa nie budzi optymizmu, bo choć nie wyklucza podjęcia zatrudnienia, to również nie wskazuje na jakiegokolwiek realne plany w tym zakresie.
73.	Kobiety częściej niż mężczyźni wyrażają chęć powrotu na rynek pracy	Możliwość powrotu na rynek pracy bierze pod uwagę 43,4% kobiet i 34,0% mężczyzn – 17,9% kobiet i 22,7% mężczyzn wyklucza taką możliwość.
74.	Im wyższy wiek i dłuższy okres bierności, tym mniej osób deklaruujących możliwość powrotu na rynek pracy	Odsetek osób deklaruujących powrót na rynek pracy maleje wraz z: – wiekiem – od 63,9% w grupie w wieku 18-24 lat do 31,9% w grupie w wieku 50-64 lata; – wydłużaniem się okresu bierności – od 68,2% w przypadku osób biernych do 6 miesięcy do 3,4% w przypadku osób biernych powyżej 20 lat. Jednocześnie zwiększa się odsetek osób odpowiadających „trudno powiedzieć” (poziom zdecydowania i motywacji na pewno niewystarczający do podjęcia wysiłku zmierzającego do podjęcia pracy) – od 26,1% w przypadku osób biernych do 6 miesięcy do 50,6% w przypadku osób biernych powyżej 20 lat.
75.	Im wyższy poziom wykształcenia, tym więcej osób deklaruujących możliwość powrotu na rynek pracy	Odsetek osób deklaruujących powrót na rynek pracy zwiększa się wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia – od 27,1% w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niżej do

		51,2% w przypadku osób z wykształceniem wyższym.
76.	Stan bierności zawodowej często (w 1/3 przypadków) jest wyborem danej osoby	34,4% osób biernych zawodowo w ogóle nie poszukiwało pracy przed obecnym okresem bierności zawodowej – spośród nich: 19,7% postanowiło zająć się domem, 30,9% miało inne wystarczające źródło utrzymania, 43,8% nie chciało pracować, 5,1% uznało, że podejmowanie pracy nie opłaca się w stosunku do podejmowanego wysiłku, 5,1% uznało, że podejmowanie pracy nie opłaca się w stosunku do możliwych do uzyskania świadczeń socjalnych. Kobiety częściej niż mężczyźni postanawiają zająć się domem (różnica o 9,3 p.p.) lub stwierdzają, że mają inne wystarczające źródło utrzymania (różnica o 9,8 p.p.). Mężczyźni częściej niż kobiety wskazywali na powody związane z niechęcią do podejmowania wysiłku: „podejmowanie pracy nie opłaca się w stosunku do podejmowanego wysiłku”, „podejmowanie pracy nie opłaca się w stosunku do możliwych do uzyskania świadczeń socjalnych” (różnica o 6,1 p.p.).
77.	Połowa osób biernych zawodowo przyznaje, że podjęcie przez nie pracy nie jest niemożliwe	46,3% osób biernych zawodowo przyznaje, że ich sytuacja życiowa nie wpływa na możliwość podjęcia przez nie pracy, a kolejne 12,7% nie potrafi tego. 6,2% osób stwierdza wręcz, że ich sytuacja życiowa ułatwia znalezienie pracy (a pomimo to pozostaje w stanie bierności zawodowej). Z drugiej strony łącznie 34,9% osób biernych uznaje, że ich sytuacja stanowi barierę w podjęciu zatrudnienia (w tym 4,8% – że je uniemożliwia). Kobiety czują się bardziej ograniczone swoją sytuacją niż mężczyźni – odsetek wskazań na sytuację utrudniającą lub wręcz uniemożliwiającą podjęcie aktywności zawodowej jest o ponad 8 p.p. wyższy niż w przypadku mężczyzn. Mężczyźni są za to częściej niezdecydowani (co siódmy wybiera odpowiedź „nie wiem” – podczas gdy dotyczy to co dziesiątej kobiety), co wskazuje na częstszy brak refleksji w tym temacie.
IV. Dlaczego osoby bierne zawodowo nie chcą pracować?		
Co jest motywatorem osób biernych zawodowo?		
78.	Wśród bezpośrednich powodów, które mogłyby skłonić osoby bierne zawodowo do podjęcia pracy, najbardziej motywujące okazują się czynniki	W grupie powodów, które według samych osób biernych zawodowo mogłyby skłonić je do podjęcia pracy, 70,4% wskazań dotyczy czynników ekonomicznych/materialnych (przy czym 36,5% dotyczy możliwości podniesienia standardu życia, a 33,9% – posiadania więcej

	ekonomiczne /materialne	pieniędzy niż obecnie dzięki zarobkom). Czynniki związane z motywacją opartą na „miękkich” korzyściach płynących z pracy zawodowej, to 34,8% wskazań (przy czym 17,5% dotyczy podjęcia pracy dającej możliwości rozwoju, a 17,3% – podjęcia pracy pozwalającej na realizację pasji, zainteresowań).
79.	Im dłuższy okres bierności, tym: – mniej osób wskazujących jakiekolwiek motywy, które mogłyby ich skłonić do podjęcia aktywności zawodowej; – rzadsza motywacja związana z zarobkami, a częstsza z samorealizacją	Pytanie dotyczące motywów, które mogłyby skłonić osobę bierną zawodowo do podjęcia zatrudnienia wraz z upływem czasu pozostawania w stanie bierności ma coraz mniej odpowiedzi. W przypadku motywu: – „gdybym mógł(mogła) podnieść standard życia” odsetek zmniejsza się od 53,2% w grupie osób biernych do 6 m-cy do 4,0% w grupie biernych powyżej 20 lat; – „gdybym dzięki zarobkom miał(a) więcej pieniędzy niż obecnie” odsetek zmniejsza się od 44,6% w grupie biernych do 6 m-cy do 7,2% w grupie biernych powyżej 20 lat. Wśród motywów, które zyskują na sile w grupach osób biernych od 2 do 5, ewentualnie od 5 do 10 lat (wybory rzędu 20%) są te związane z samorealizacją: „gdybym mógł(mogła) podjąć pracę dającą możliwość rozwoju”, „gdybym mógł(mogła) podjąć pracę pozwalającą na realizację pasji, zainteresowań”, „gdybym mógł(mogła) podjąć prestiżową pracę”, „gdybym mógł(mogła) oderwać się od mojej sytuacji życiowej”, „gdybym mógł(mogła) pracować na stanowisku kierowniczym”, „gdybym mógł(mogła) usamodzielnic się”.
80.	Osoby rezygnujące z poszukiwania pracy wyraźnie rzadziej niż rolnicy, osoby opiekujące się osobami zależnymi oraz osoby o złym stanie zdrowia, wskazują na motywacje związane z zarobkami, natomiast częściej – na motywy związane z samospełnieniem, rozwojem, prestiżem	Poszczególne grupy wyodrębnione ze względu na przyczynę bierności wskazują na następujące motywy, które mogłyby skłonić je do podjęcia pracy: – osoby rezygnujące z poszukiwania pracy – motywacje związane z zarobkami – 36,4% wskazań, motywacje związane z samospełnieniem – 46,8% wskazań; – rolnicy – motywacje związane z zarobkami – 55,6%, motywacje związane z samospełnieniem – 35,4%; – osoby opiekujące się osobami zależnymi – motywacje związane z zarobkami – 53,8%, motywacje związane z samospełnieniem – 30,1%; – osoby o złym stanie zdrowia – motywacje związane z zarobkami – 56,6%, motywacje związane z samospełnieniem – 29,0%.

81.	Osoby, które uznają dochód na osobę w rodzinie za wystarczający i/lub satysfakcjonujący nie widzą problemu w swojej bierności i nie biorą pod uwagę podjęcia aktywności zawodowej	Im wyższa kategoria w kontekście dochodu na osobę w gospodarstwie domowym, tym rzadsze stwierdzenie, że stan bierności zawodowej stanowi dla respondenta kwestię problematyczną. Zwraca uwagę, że największy dyskomfort mają jednak nie osoby z grupy o najniższym dochodzie na osobę, ale z kolejnej kategorii (501-750 zł w przeliczeniu na osobę). Odsetek odpowiedzi „nie jest to problemem” (łącznie – „raczej” i „zdecydowanie”) również rośnie, ale tylko do grupy osiągającej dochód 1001-1500 zł na osobę, a w kolejnych grupach wręcz nieznacznie maleje. W grupie o najlepszej sytuacji (powyżej 3000 zł w przeliczeniu na osobę) odsetek osób, które nie widzą problemu w swojej bierności zawodowej wyraźnie się podnosi – do blisko 60%. Wśród osób deklarujących, że osiągnąć poziom dochodów jest dla nich „zdecydowanie” wystarczający oraz „zdecydowanie” satysfakcjonujący widoczne jest zwiększenie się odsetka osób, dla których bierność zawodowa nie jest problemem. W pozostałych przypadkach (osób, których dochody są „raczej tak”, „raczej nie” oraz „zdecydowanie nie” zadowolające/satysfakcjonujące) – odsetki osób, dla których bierność zawodowa nie jest problemem są porównywalne. Wśród osób uznających swój dochód za „zdecydowanie” wystarczający i „zdecydowanie” satysfakcjonujący – odsetek osób, które nie biorą pod uwagę podjęcia aktywności zawodowej jest największy (odpowiednio 45,2% oraz 35,7%).
Na ile potrzeby finansowe osób biernych zawodowo są zaspokojone?		
82.	Większość osób biernych zawodowo posiada jedno źródło dochodu – najczęściej stanowią je zarobki innych pracujących członków gospodarstw domowych	63,6% osób biernych zawodowo wskazuje tylko 1 źródło dochodu dla swojego gospodarstwa domowego (najczęściej pracę innego członka rodziny lub życie z oszczędności). 47,5% osób biernych zawodowo czerpie dochody z pracy innego członka gospodarstwa domowego. Dochody te stanowią 39,7% budżetu gospodarstw domowych wszystkich osób biernych zawodowo, największy udział w przypadku osób opiekujących się osobami zależnymi – 54,9% (dochód z pracy innego członka rodziny posiada 64,2% osób opiekujących się osobą zależną). Osoby rezygnujące z poszukiwania pracy z własnego wyboru posiadają środki na utrzymanie w znacznej mierze z zarobków innej osoby pracującej (odpowiednio 51,3% oraz 48,6%). Gospodarstwa domowe, w których pracuje tylko 1 osoba stanowią 49,5% spośród

		gospodarstw, w których ktoś pracuje i jednocześnie 23,5% spośród wszystkich gospodarstw osób biernych zawodowo. Dla 4,3% osób biernych zawodowo jedynym dochodem są zasiłki socjalne, a dla 6,6% – łącznie zasiłki socjalne i/lub świadczenia z Programu Rodzina 500+.
83.	Dochody ze świadczeń socjalnych niwelują trudności związane z brakiem dochodów z pracy zarobkowej i stanowią znaczące źródła utrzymania osób biernych zawodowo	Wśród osób, dla których źródłem utrzymania są oszczędności – 56,7% stwierdza, że stan bierności zawodowej jest dla nich problemem. W przypadku osób, które oszczędności nie posiadają – odsetek ten jest dwukrotnie mniejszy (wynosi 27,3%). Odwrotna zależność, choć przy nieco mniejszej różnicy opinii, występuje wśród osób pobierających i niepobierających zasiłki socjalne oraz świadczenia z Programu Rodzina 500+ – osoby je pobierające rzadziej stwierdzają, że bierność zawodowa jest dla nich problemem. Dochody z instrumentów o charakterze socjalnym (zasiłki socjalne, zasiłki dla bezrobotnych, renty) stanowią 18,0% wartości budżetów gospodarstw domowych osób biernych zawodowo.
84.	Świadczenia socjalne pobierają głównie osoby długotrwale bierne zawodowo	Im dłuższy okres pozostawania w stanie bierności zawodowej, tym większy odsetek osób pobierających świadczenia socjalne (najwięcej – bo ok. 1/4 – pobiera zasiłki socjalne w grupie biernych powyżej 2 do 5 lat). Jednocześnie w grupie osób biernych powyżej 20 lat odsetek pobierających zasiłki socjalne spada (pobiera je co 10 osoba).
85.	Świadczenia z Programu Rodzina 500+ w odniesieniu do rodzin, do których jest dedykowany, stanowią istotne pod kątem wartości zabezpieczenie finansowe osób biernych zawodowo	Świadczenia z Programu Rodzina 500+ stanowią średnio 3,8% budżetu gospodarstw domowych osób biernych, jednak wśród osób, które swój stan bierności zawodowej tłumaczą koniecznością / chęcią opieki nad dziećmi, stanowią 11,6% wartości budżetów. Wśród osób, które pobierają środki pochodzące z Programu Rodzina 500+ – środki te stanowią już 42,5% wartości ich budżetów. W 82,8% gospodarstw, w których pobierane jest świadczenie z Programu Rodzina 500+ – jest ono przyznawane na wszystkie dzieci (łącznie z pierwszym, co oznacza nieprzekroczenie progu dochodowego rodziny 800 zł w przeliczeniu na osobę lub 1 200 zł, gdy przynajmniej jedno z dzieci jest osobą niepełnosprawną).
86.	Blisko połowa gospodarstw osób biernych zawodowo posiada dochód niewystarczający na zapewnienie minimum socjalnego	Dochód 28,6% gospodarstw domowych osób biernych zawodowo mieści się w przedziale 501-750 zł w przeliczeniu na osobę (bez uwzględnienia odpowiedzi „nie wiem” i odmów odpowiedzi). 48,2% – w przedziale dochodu pomiędzy 500 a 1000 zł w przeliczeniu na

		1 osobę. W najgorszej sytuacji są osoby bierne zawodowo z powodu stanu zdrowia (ich dochód w przeliczeniu na osobę wynosi średnio 957 zł, blisko połowa z tych osób dysponuje budżetem nie wyższym niż 750 zł na osobę w gospodarstwie domowym). Kwota minimum socjalnego w 2017 r. wyniosła od 889,32 zł do 1 134,46 zł w przeliczeniu na 1 osobę (w zależności od wielkości gospodarstwa domowego).
87.	Poziom życia gospodarstw domowych osób biernych zawodowo ogranicza się do zaspokajania potrzeb porównywalnych do minimum socjalnego	Opłaty stałe i na żywność, ubrania, leki i wizyty lekarskie to najważniejsze wydatki gospodarstw domowych osób biernych zawodowo, ponieważ w odniesieniu do kolejnych następuje skokowy spadek odsetka gospodarstw je ponoszących: w co czwartym zdarzają się wydatki związane z utrzymaniem domu, bieżącymi remontami, zakupem mebli itp., jedynie w co piątym – wydatki związane z posiadaniem samochodu. 13% gospodarstw domowych osób biernych zawodowo spłaca zadłużenie (raty kredytów, pożyczek).
88.	Osoby w dobrej sytuacji finansowej nie mają trudności związanych z brakiem pracy, ale też nie są skłonne przyznać, że brak aktywności nie jest dla nich problemem	Wśród biernych zawodowo o dochodach od 1 501 do 3 000 zł w przeliczeniu na 1 osobę sukcesywnie maleje odsetek osób, które stwierdzają, że stan bierności zawodowej nie jest dla nich problemem (nie dotyczy osób w najlepszej sytuacji, tj. powyżej 3 000 zł w przeliczeniu na osobę, gdzie odsetek osób nieodczuwających problemu z powodu bierności zawodowej jest najwyższy).
89.	Osoby bierne zawodowo uznają swoją sytuację finansową za satysfakcjonującą	Osoby bierne zawodowo w większości (ok. 2/3 – 66,0%) uznają dochód w swoim gospodarstwie domowym za wystarczający w celu zaspokojenia istotnych potrzeb domowników. Jednocześnie niemal taka sama część osób biernych (63,1%) uznaje, że dochód na osobę, jakim dysponują w gospodarstwie domowym jest satysfakcjonujący (pozwala na satysfakcjonujący standard życia członków gospodarstwa domowego). W 37,8% przypadków bierni zawodowo zgłaszali, że mają swobodę w wydatkowaniu środków i wystarcza im na wszystkie potrzeby.
90.	Poziomy dochodów „wystarczający na istotne potrzeby domowników” oraz „pozwalający na satysfakcjonujący standard życia domowników” są	Wraz ze wzrostem kwoty, którą osoby bierne dysponują w budżecie swojego gospodarstwa domowego w przeliczeniu na 1 osobę, rośnie odsetek osób, które deklarują, że osiągnęty dochód jest nie tylko wystarczający, ale też satysfakcjonujący. W przypadku pierwszej

	w opinii osób biernych bardzo bliskie sobie	kategorii (osób dysponujących kwotą do 500 zł w przeliczeniu na osobę) – odsetek osób, które uznają ten dochód za wystarczający na zaspokojenie istotnych potrzeb sięga (łącznie – opinie „zdecydowanie” i „raczej”) 25,3%, a usatysfakcjonowanych jest (paradoksalnie) więcej, tj. 30,4%. W przypadku osób z kolejnej grupy dochodów, tj. 501-750 zł – odsetek ten w obu przypadkach przekracza już 60%. W kolejnych grupach dochodów odsetek zadowolonych (uznających dochody za wystarczające) rośnie, ale z wahnięciem w dół w kategorii 751-1000 zł. Równolegle rośnie odsetek osób usatysfakcjonowanych dochodami – jednak ten rośnie wolniej i zrównuje się z odsetkiem osób zadowolonych dopiero w grupie osób o dochodach 2001-2500 zł. Średnia wartość dochodów, która usatysfakcjonowałaby osoby biernie zawodowo to 1 886,65 zł w przeliczeniu na 1 osobę w gospodarstwie domowym – o 226 zł więcej niż wartość wskazywana jako wystarczająca. Porównanie kwot uznawanych jako wystarczające i satysfakcjonujące z faktycznym dochodem zgłaszanym przez osoby biernie zawodowo pokazuje, że kwoty wskazywane jako wystarczające to jednocześnie kwoty mieszczące się (zaledwie) w kolejnej lub wręcz tej samej kategorii dochodów. W przypadku kwot wskazywanych jako satysfakcjonujące – mieszczą się one każdorazowo w co najwyżej 2 kolejnych kategoriach dochodów.
91.	Oczekiwania płacowe osób niepracujących z wyboru są wyższe niż w przypadku pozostałych grup	Osoby biernie zawodowo z powodu złego stanu zdrowia, rolnicy oraz bierni opiekujący się osobami zależnymi akceptują niższe poziomy dochodów jako wystarczające oraz satysfakcjonujące. Osoby niewierzące w możliwość znalezienia zatrudnienia częściej akceptują kwoty o średnich wysokościach, natomiast w przypadku osób niepracujących z wyboru – częściej wskazywane są kwoty z najwyższych zakresów. Osoby niepracujące z wyboru zgłaszają też najwyższy aktualny dochód – średnio ponad 1,6 tys. zł w przeliczeniu na osobę w gospodarstwie domowym.
Czy brak aktywności zawodowej jest dla osób biernych problemem?		
92.	Jedynie dla 1/3 osób biernych zawodowo fakt, że nie pracują stanowi problem	34,4% osób biernych zawodowo stwierdza, że fakt, że nie pracują jest dla nich problemem. 23,3% stwierdza, że sytuacja ta nie jest przez nie uznawana za problematyczną. Znaczna część respondentów (42,3%) zaznaczyła odpowiedź pośrednią „trudno powiedzieć”, jednak istotne wydaje się tutaj to, że (mimo, że nie zaprzeczyli pytaniu) nie uznali swojej sytuacji za

		problematyczną – a bez takiego poczucia trudno spodziewać się chęci jej zmiany.
93.	Najczęstszy powód traktowania stanu bierności zawodowej jako problemu to brak aktywności	Na kwestie związane z brakiem aktywności, jako problemami wynikającymi ze stanu bierności zawodowej, wskazało: – 54,7% osób – brak aktywności; – 17,7% – poczucie bycia bezużytecznym; – 12,9% – poczucie znudzenia. 46,3% osób wskazało na trudności natury ekonomicznej.
94.	Najwięcej osób, które nie widzą problemu w swoim stanie bierności stwierdza, że akceptuje własną sytuację	35,7% wskazań odnoszących się do podłoża tego, że osoby bierne w swoim stanie bierności nie widzą problemu dotyczy tego, że osoby te czują się dobrze w swojej sytuacji. Do tego dodać można odpowiedzi również wskazujące na akceptację własnej sytuacji: „mam inne, ciekawsze zajęcia” (19,5%) oraz „przyzwyczaiłem(am) się do niepracowania” (13,6%). Łącznie daje to 68,8% wskazań. Osobną kwestią są odpowiedzi wskazujące bezpośrednio na niechęć do podjęcia aktywności zawodowej: odpowiedzi „nie lubię pracować”, „praca nie daje mi satysfakcji” oraz „nie zależy mi na karierze zawodowej” zyskały łącznie 30,9% wskazań. 7,4% osób biernych stwierdza wprost, że umie poradzić sobie korzystając z pomocy społecznej lub innych benefitów – stąd brak postrzegania własnej sytuacji w kategoriach problemu. Dla co 4 osoby biernej zadowolonej ze swojej sytuacji – zadowolenie to wynika z braku potrzeby samodzielnego utrzymywania się („kto inny utrzymuje mnie/moją rodzinę”).
95.	Im wyższy wiek i dłuższy okres bierności, tym mniej osób, które swój stan bierności uznają jako problem	Wraz z wiekiem sukcesywnie zmniejsza się odsetek osób, które postrzegają swój stan bierności zawodowej jako problem – od 40,6% w grupie 18-24-latków po 29,7% w grupie najstarszej 50-64 lat. Fakt bierności zawodowej jest problemem dla około połowy osób biernych do roku, natomiast w kolejnych grupach wartość ta spada do: – ok. 1/3 w przypadku osób biernych powyżej roku do 2, – ok. 1/5 osób biernych powyżej 2 lat do 10,

		– ok. 1/10 w przypadku osób biernych powyżej 10 lat.
96.	Zdecydowanie częściej stan bierności jest problematyczny wśród osób posiadających wykształcenie dające zawód	Największy odsetek osób traktujących stan bierności zawodowej jako problem jest wśród osób z wykształceniem wyższym (41,0%), najmniejszy – wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (26,3%). Osoby z wykształceniem wyższym najczęściej wskazują na problem z brakiem aktywności (75,2%) – w pozostałych grupach wykształcenia odsetki są wyraźnie mniejsze (od 59,1% w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym do 26,7% wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym).
Jak osoby bierne zawodowo oceniają swoje życie?		
97.	Analiza opinii osób biernych na temat znaczenia, jakie mają dla nich poszczególne aspekty życia (10 aspektów), bardzo wyraźnie wskazuje na: – duże znaczenie każdego ze wskazanych aspektów życia – przeciętny poziom poczucia zaspokojenia poszczególnych aspektów życia – dużo niższy w stosunku do oceny ich znaczenia – duże znaczenie pracy zawodowej, jako czynnika, który pozwoliłby na zaspokojenie wskazanych aspektów życia	Osoby bierne zawodowo określiły znaczenie wskazanych aspektów w ich życiu – oceniały następujące aspekty: – spełnienie, satysfakcja; – możliwość realizacji swoich pasji, zainteresowań; – rozwój osobisty; – prestiż społeczny – bycie ważnym i szanowanym; – bycie aktywnym; – szerokie grono osób znajomych (kontakty społeczne); – zmiana środowiska („wyjście z domu”); – samodzielność; – poczucie bezpieczeństwa finansowego; – wygodne życie. Opinie osób biernych wskazują na: – znaczenie każdego ze wskazanych aspektów życia na poziomie od 4,14 do 4,41 (średnie na skali 5-stopniowej); – przeciętny poziom poczucia zaspokojenia poszczególnych aspektów życia na poziomie od 3,34 do 3,51; – znaczenie pracy zawodowej, jako czynnika, który pozwoliłby na zaspokojenie wskazanych aspektów życia na poziomie od 4,00 do 4,23.

98.	Aktywność zawodowa stanowi ważny czynnik, który pozwala zaspokajać poszczególne aspekty życia	Od 39,7% do 46,2% osób wskazało najwyższą ocenę możliwości zaspokojenia poszczególnych aspektów życia (ocena 5), jaką daje wykonywanie pracy zawodowej. Wśród osób, które biorą pod uwagę podjęcie pracy/powrót na rynek pracy: – znaczenie poszczególnych aspektów życia na maksymalnym poziomie wskazywało od 54,3% do 70,5%, natomiast wśród osób, które nie biorą tego pod uwagę – takie same oceny wystawiało od 34,9% do 52,8%; – poczucie zaspokojenia poszczególnych aspektów życia na maksymalnym poziomie wskazywało od 7,2% do 11,2%, natomiast wśród osób, które nie biorą tego pod uwagę – takie same oceny wystawiało od 17,9% do 25,4%; – ocenę możliwości zaspokojenia poszczególnych aspektów życia dzięki pracy zawodowej na maksymalnym poziomie wskazywało od 54,3% do 68,3%, natomiast wśród osób, które nie biorą pod uwagę podjęcia pracy/powrotu na rynek pracy – takie same oceny wystawiało od 23,5% do 36,8%.
99.	Osoby z wykształceniem wyższym: – najczęściej wskazują znaczenie poszczególnych aspektów życia na najwyższym poziomie; – najrzadziej odczuwają zaspokojenie poszczególnych aspektów życia na najwyższym poziomie; – najczęściej wskazują możliwość zaspokojenia poszczególnych aspektów życia dzięki pracy zawodowej na najwyższym poziomie	Znaczenie poszczególnych aspektów życia na poziomie 5 zdecydowanie najczęściej wskazują osoby z wykształceniem wyższym (od 65,0% do 78,7%), a w następnej kolejności osoby z wykształceniem średnim zawodowym (od 45,0% do 60,3%) oraz zasadniczym zawodowym (od 45,0% do 53,9%). Osoby z wykształceniem wyższym najrzadziej odczuwają zaspokojenie poszczególnych aspektów życia na najwyższym poziomie – od 8,1% do 13,5%. Dla porównania w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym odsetki te wynoszą od 13,3% do 19,9%, a w przypadku osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym od 15,4% do 21,5%. Osoby z wykształceniem wyższym najczęściej wskazują możliwość zaspokojenia poszczególnych aspektów życia dzięki pracy zawodowej na najwyższym poziomie – od 49,4% do 62,0%. Dla porównania w przypadku osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym odsetki te wynoszą od 25,0% do 33,3%, a w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym od 32,5% do 41,6%.
100.	Wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania w stanie bierności zawodowej średnia ocena:	Wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania w stanie bierności zawodowej średnia ocena: – ważności poszczególnych aspektów życia spada, co świadczyć może o wyzbywaniu się wraz z czasem ambicji i oczekiwań), przy czym w większości przypadków: spełnienie,

	– ważności poszczególnych aspektów życia spada; – poziomu zaspokojenia poszczególnych aspektów życia wzrasta; – możliwości zaspokojenia poszczególnych aspektów życia poprzez pracę zawodową spada	satysfakcja; rozwój osobisty; prestiż społeczny; potrzeba bycia aktywnym; potrzeba zmiany środowiska, „wyjścia z domu”; samodzielność; poczucie bezpieczeństwa finansowego; wygodne życie; spadek ten dotyczy kategorii okresu bierności do 10 lat, a w odniesieniu do osób najdłużej biernych (powyżej 10 lat) średnia ocena znów jest wyższa – pokazuje to, że pomimo przyzwyczajenia do swojej wieloletniej sytuacji – po dłuższym okresie czasu osoby bierne zawodowo ponownie przypisują tego typu cechom większe znaczenie, co być może wytłumaczalne jest pojawieniem się wraz z wiekiem poczucia mocniejszego doceniania wartości wybranych aspektów życia oraz pewnego niedosytu w ich zaspokojeniu (do którego osoby bierne się jednak nie przyznają, o czym świadczą oceny własnego zaspokojenia poszczególnych aspektów życia); – poziomu zaspokojenia poszczególnych aspektów życia wzrasta, co dowodzi zaakceptowania z czasem własnej sytuacji życiowej i czerpania z niej w pewnym stopniu satysfakcji (choć ocena zaspokojenia jest każdorazowo niższa niż ocena ważności poszczególnych aspektów – istotne jest to, że ocena ta rośnie wraz z upływem czasu, co sugeruje, że własna sytuacja jest oceniana coraz łagodniej); – możliwości zaspokojenia poszczególnych aspektów życia poprzez pracę zawodową spada, jakby wraz z upływem czasu od stanu zatrudnienia osoby „zapominały” o tym, jakie korzyści daje aktywność zawodowa.
Jak osoby bierne zawodowo oceniają siebie?		
101.	Większość osób biernych zawodowo wyraża zachowawczą postawę oceniając posiadanie cech ważnych z punktu widzenia przygotowania do pracy zawodowej	W odniesieniu do 32 cech ważnych z punktu widzenia przygotowania do pracy zawodowej odsetki osób biernych oceniających ich posiadanie na poszczególnych poziomach wynosiły: – na poziomie najwyższym (ocena 5) – od 36,1% (w przypadku kwalifikacji), do 57,1% (w przypadku kultury osobistej); – na poziomie oceny 4 – zazwyczaj około 1/3 osób (od 26,3% w przypadku doświadczenia zawodowego, do 31,6% w przypadku łatwości przyswajania informacji); – na poziomie 3 – od 11,7% w przypadku kultury osobistej, do 22,4% w przypadku kwalifikacji; – na poziomach 2 i 1 – zazwyczaj kilka procent.

		Ocenę najwyższą wybierało nie więcej niż 57,1% osób, co oznacza, że spora grupa osób nie ma pełnego przekonania względem tego, że posiada dane cechy na poziomie pełnym. Najmniej co ósma (11,7%), najwięcej co piąta osoba (22,4%) ocenia swoje cechy na poziomie 3, czyli przeciętnym.
102.	Wyraźna potrzeba ukierunkowywania działań w aktywizacji zawodowej osób biernych w pierwszej kolejności na sferę poszukiwania i wzmacniania ich motywacji do podjęcia aktywności	Zdecydowana większość ocenianych cech to kompetencje miękkie – wyniki pokazują zatem, w jaki sposób osoby bierne zawodowo postrzegają siebie, co ma ogromne znaczenie w kontekście podłoża ich motywacji do podjęcia aktywności zawodowej. Obraz, który się z tego wyłania jest kluczowy w aspekcie poszukiwania metod aktywizacji zawodowej tej grupy.
103.	Niższe oceny dotyczące postrzegania siebie zdecydowanie częściej charakteryzują osoby, które bardzo sceptycznie podchodzą do swoich szans na podjęcie pracy	W przypadku osób, które widzą możliwość szybkiego znalezienia pracy, odsetek osób oceniających poziom posiadanych cech na poziomie 5 jest blisko dwukrotnie, a nawet trzykrotnie wyższy, od odsetka osób oceniających poziom posiadanych cech na poziomie 5 wśród tych, którzy nie widzą możliwości szybkiego znalezienia pracy.
104.	Osoby, których bierność zawodowa ma bezpośredni związek z brakiem motywacji do podjęcia pracy, oceniają siebie niżej niż osoby bierne zawodowo z innych przyczyn	Osoby bierne z powodu konieczności sprawowania opieki nad osobami zależnymi oraz z powodu złego stanu zdrowia mają najlepszą spośród wszystkich biernych zawodowo samoocenę pod kątem cech przydatnych w pracy zawodowej (średnia ocena wszystkich cech na skali od 1 do 5 wynosi 4,3). Niewiele niższa (4,2) jest średnia ocena wśród rolników. Najniższe oceny wystawiały sobie osoby zdemotywowane („nie mam szans na znalezienie pracy, choćbym chciał(a)”) – średnio 3,7 oraz osoby niezadowolone z ofert pracy („takiej pracy, jaka byłaby dla mnie dostępna nie mam zamiaru podejmować”) – 3,9. Samoocena osób, które postanowiły nie pracować wynosi 4,0.
105.	Im dłuższy okres bierności zawodowej, tym niższe oceny cech ważnych z punktu widzenia przygotowania do zatrudnienia	Największy spadek samooceny (o od 1,04 do 0,74 punktu na skali 5-punktowej) pomiędzy oceną posiadanych cech wśród osób najkrócej a najdłużej biernych widać w ocenie cech: – chęć do nauki i rozwoju (o 1,04 – jest to największy spadek, który bez wyjątku powiększa się w każdej kolejnej kategorii osób biernych), – chęć do pracy (o 0,93), – łatwość przyswajania informacji (o 0,80), – umiejętność dostosowania się do wymogów i panujących warunków pracy (o 0,74), a więc w odniesieniu do cech, które faktycznie obiektywnie niezbędne są do podjęcia

		aktywności zawodowej. Najmniejszy spadek samooceny pomiędzy najkrócej a najdłużej biernymi zauważyć można w przypadku cech charakteru przydatnych w wielu aspektach życia, takich jak: – bezkonfliktowość (o 0,29), – lojalność (o 0,30), – rzetelność (o 0,30), – kultura osobista (o 0,35), – otwartość na innych (o 0,35).
Jakiego wsparcia w aktywizacji oczekują osoby bierne zawodowo?		
106.	Elementy wsparcia, których znaczna część osób biernych zawodowo <u>potrzebuje i jednocześnie przyjąłoby wsparcie w tym zakresie</u> to: (mowa tutaj o oczywistych kwestiach zbliżających do zatrudnienia) – przeszkolenie pod konkretne miejsce pracy, – przekwalifikowanie, – nabycie kwalifikacji zawodowych, – nabycie doświadczenia zawodowego, – wsparcie doradcy zawodowego	Odsetki osób, które w odniesieniu do konkretnych form wsparcia określają je jako <u>potrzebne i przyjąłoby w ich zakresie pomoc</u>: – przeszkolenie pod konkretne, czekające na daną osobę miejsce pracy – 89,3% i 83,1%; – przekwalifikowanie – 87,7% i 80,1%; – nabycie kwalifikacji zawodowych – 87,7% i 74,0%; – nabycie doświadczenia zawodowego – 88,3% i 82,5%; – wsparcie doradcy zawodowego – potrzebne dla 87,5%; przyjąłoby pomoc 79,9%.
107.	Elementy wsparcia, które najczęściej uznawane są przez osoby bierne zawodowo za <u>niepotrzebne, ale zostałyby przyjęte w razie potrzeby</u> to: – pomoc w wyjeździe poza miejsce zamieszkania, – ułatwienia w dojeździe do pracy, – aktualizacja posiadanej wiedzy i umiejętności zawodowych	Odsetki osób, które w odniesieniu do konkretnych form wsparcia określają je jako <u>niepotrzebne, ale zostałyby przyjęte w razie potrzeby</u>: – pomoc w wyjeździe poza miejsce zamieszkania – 3,8% i 81,1%; – ułatwienia w dojeździe do pracy – 4,8% i 81,7%; – aktualizacja posiadanej wiedzy i umiejętności zawodowych – 3,8% i 81,1%.
108.	Elementy wsparcia, których znaczna część osób	Odsetki osób, które w odniesieniu do konkretnych form wsparcia określają je jako

	biernych zawodowo potrzebuje, ale nie przyjąłaby w ich zakresie pomocy to: (chodzi tutaj o konkretne czynności niezbędne do znalezienia pracy, z którymi osoby oddalone od rynku mogą sobie nie poradzić) – rozeznanie w instrumentach pomocowych, – przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, – przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, – znalezienie oferty pracy, – wsparcie w okresie po podjęciu pracy, – przyjęcie dotacji na założenie działalności gospodarczej, – stałe wsparcie jednej, współpracującej osoby, która mogłaby służyć radą i pomocą	<u>potrzebne, ale nie przyjąłaby w ich zakresie pomocy:</u> – rozeznanie w instrumentach pomocowych – 79,1% i 7,6%; – przygotowanie dokumentów aplikacyjnych – 82,5% i 8,7%; – przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej – 81,3% i 5,8%; – znalezienie oferty pracy – 82,7% i 2,8%; – wsparcie w okresie po podjęciu pracy – 83,3% i 4,6%; – przyjęcie dotacji na założenie działalności gospodarczej – 80,9% i 4,8%; – stałe wsparcie jednej, współpracującej osoby, która mogłaby służyć radą i pomocą – 80,3% i 4,4%.
109.	Elementy wsparcia, które najczęściej uznawane są przez osoby bierne zawodowo za <u>niepotrzebne i nie przyjąłaby w ich zakresie pomocy to:</u> – wsparcie w radzeniu sobie z uzależnieniem (pomoc psychologa), – wsparcie w radzeniu sobie z innymi problemami osobistymi, – wsparcie (np. asystenta rodziny) w rozwiązywaniu problemów w rodzinie w związku z pójściem do pracy, – wsparcie w rozpoznaniu własnych predyspozycji zawodowych, – wsparcie w rozeznaniu osobistych przeszkód / barier w podjęciu pracy oraz sposobów ich przełamywania, – wsparcie w rozeznaniu możliwości znalezienia pracy na rynku,	<u>Odsetki osób, które w odniesieniu do konkretnych forma wsparcia określają je jako <u>niepotrzebne i nie przyjąłaby w ich zakresie pomocy:</u></u> – wsparcie w radzeniu sobie z uzależnieniem (pomoc psychologa) – 1,2% i 0,6%; – wsparcie w radzeniu sobie z innymi problemami osobistymi – 1,4% i 0,4%; – wsparcie (np. asystenta rodziny) w rozwiązywaniu problemów w rodzinie w związku z pójściem do pracy – 1,2% i 0,6%; – wsparcie w rozpoznaniu własnych predyspozycji zawodowych – 2,4% i 5,0%; – wsparcie w rozeznaniu osobistych przeszkód / barier w podjęciu pracy oraz sposobów ich przełamywania – 3,2% i 5,0%; – wsparcie w rozeznaniu możliwości znalezienia pracy na rynku – 3,6% i 5,6%; – zapewnienie opieki nad dziećmi / innymi osobami zależnymi – 1,2% i 5,0%. W przypadku wymienionych kwestii mamy do czynienia z niezwykle ważnymi problemami, które osoby bierne negują – nie uświadamiają sobie ich istnienia lub nie chcą się do niego przyznać, dodatkowo otwarcie odmawiają przyjęcia pomocy w tym zakresie (pomimo, że np. w odniesieniu do ogólnego stwierdzenia „wsparcie doradcy zawodowego” przyzwolenie na przyjęcie pomocy było wysokie).

	– zapewnienie opieki nad dziećmi / innymi osobami zależnymi																									
110.	Porównując grupy osób, które w ogóle nie rozważały udziału w szkoleniach i tych, które ten udział rozważały, ale ostatecznie nie wzięły w nich udziału – zwraca uwagę prawie dwukrotnie większy udział w pierwszej grupie osób niewierzących we własne siły i w powodzenie przedsięwzięcia, w drugiej natomiast większy udział osób, które nie wzięły udziału w szkoleniu z powodów finansowych	Powody braku zainteresowania („Dlaczego nie rozważała...?”) oraz braku uczestnictwa osób biernych zawodowo w szkoleniach: <table> <tr> <th></th><th>Powody braku zainteresowania uczestnictwem w szkoleniu (odsetek wskazań)</th><th>Powody braku uczestnictwa w szkoleniu pomimo wstępnego zainteresowania (odsetek wskazań)</th></tr> <tr> <td>Konieczność dojazdu</td><td>15,2%</td><td>15,2%</td></tr> <tr> <td>Brak możliwości organizacji czasu i obowiązków</td><td>6,8%</td><td>10,6%</td></tr> <tr> <td>Konieczność ponoszenia kosztów (pełnych i/lub wkładu własnego)</td><td>14,3%</td><td>23,0%</td></tr> <tr> <td>Negatywne nastawienie do podejmowania wysiłku</td><td>35,9%</td><td>43,3%</td></tr> <tr> <td>Brak wiary w sensowność szkolenia</td><td>12,3%</td><td>6,5%</td></tr> <tr> <td>Inne</td><td>0,4%</td><td>1,4%</td></tr> <tr> <td>Brak wiedzy o możliwości podnoszenia kwalifikacji</td><td>15,0%</td><td>-</td></tr> </table>		Powody braku zainteresowania uczestnictwem w szkoleniu (odsetek wskazań)	Powody braku uczestnictwa w szkoleniu pomimo wstępnego zainteresowania (odsetek wskazań)	Konieczność dojazdu	15,2%	15,2%	Brak możliwości organizacji czasu i obowiązków	6,8%	10,6%	Konieczność ponoszenia kosztów (pełnych i/lub wkładu własnego)	14,3%	23,0%	Negatywne nastawienie do podejmowania wysiłku	35,9%	43,3%	Brak wiary w sensowność szkolenia	12,3%	6,5%	Inne	0,4%	1,4%	Brak wiedzy o możliwości podnoszenia kwalifikacji	15,0%	-
	Powody braku zainteresowania uczestnictwem w szkoleniu (odsetek wskazań)	Powody braku uczestnictwa w szkoleniu pomimo wstępnego zainteresowania (odsetek wskazań)																								
Konieczność dojazdu	15,2%	15,2%																								
Brak możliwości organizacji czasu i obowiązków	6,8%	10,6%																								
Konieczność ponoszenia kosztów (pełnych i/lub wkładu własnego)	14,3%	23,0%																								
Negatywne nastawienie do podejmowania wysiłku	35,9%	43,3%																								
Brak wiary w sensowność szkolenia	12,3%	6,5%																								
Inne	0,4%	1,4%																								
Brak wiedzy o możliwości podnoszenia kwalifikacji	15,0%	-																								
Jak osoby bierne zawodowo oceniają rynek pracy?																										
111.	Wśród osób biernych, które biorą pod uwagę podjęcie pracy niewiele ponad 40% widzi możliwość szybkiego znalezienia pracy	43,8% osób biernych zawodowo, które biorą pod uwagę podjęcie pracy stwierdza, że widzi możliwość szybkiego znalezienia pracy (przy czym dominują odpowiedzi ostrożniejsze „raczej tak” – 34,8% nad zdecydowanymi „tak” – 9,0%). 44,3% nie potrafi tego określić.																								
112.	Kobiety częściej niż mężczyźni wyrażają pozytywne opinie na temat możliwości szybkiego znalezienia pracy	47,0% kobiet z tych, które biorą pod uwagę podjęcie pracy uznaje, że jest ona łatwo dostępna (analogiczna wartość dla mężczyzn: 39,5%). Natomiast 50,2% mężczyzn nie potrafi tego ocenić (w przypadku kobiet jest to 39,8%).																								

113.	Zdecydowana większość osób, które biorą pod uwagę podjęcie aktywności zawodowej, widzi możliwość zatrudnienia w zawodzie wyuczonym	76,7% osób, które biorą pod uwagę podjęcie aktywności zawodowej widzi możliwość zatrudnienia się w zawodzie wyuczonym. Jednocześnie co piąta osoba (19,1%) nie łączy planów podjęcia zatrudnienia z zawodem / kwalifikacjami, które posiada.
114.	Wraz z upływem czasu trwania bierności zawodowej (a tym samym okresem oddalenia od rynku pracy) – zmniejsza się optymizm odnośnie możliwości szybkiego znalezienia pracy	O ile 48,1% osób biernych nie dłużej niż pół roku widzi możliwość znalezienia na rynku szybko pracy, o tyle w każdej kolejnej grupie odsetek ten się zmniejsza – do 25,0% w grupie biernych powyżej 5 lat.
115.	Ocena sytuacji na rynku pracy i własnego potencjału pogarsza się wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania w stanie bierności zawodowej	Porównanie oceny rynku pracy oraz samooceny w kontekście łatwości podejmowania aktywności zawodowej w sytuacji respondenta oraz pod kątem możliwości poradzenia sobie w pracy w porównaniu z okresem pozostawania w stanie bierności zawodowej: – Poczucie ograniczenia możliwości podejmowania aktywności zawodowej („moja sytuacja życiowa uniemożliwia / utrudnia podjęcie pracy”) najczęstsze jest wśród osób o relatywnie krótkim okresie bierności. – Wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania w stanie bierności zawodowej zmniejsza się odsetek ocen pozytywnych sytuacji na rynku, wyraźnie też zwiększa się odsetek osób, które nie potrafią jej ocenić. – Wraz z wydłużaniem się czasu pozostawania w stanie bierności bardzo wyraźnie spada odsetek osób, które twierdzą, że poradziłyby sobie w pracy.
Czego osoby bierne zawodowo obawiają się w kontekście podejmowania zatrudnienia?		
116.	Osoby bierne zawodowo, które biorą pod uwagę podjęcie pracy wyrażają bardzo różne obawy związane z podjęciem pracy – najwięcej z nich obawia się nieuczciwości pracodawcy oraz stresu związanego z podjęciem aktywności zawodowej	Osoby bierne zawodowo, które biorą pod uwagę powrót do pracy/podjęcie pracy, określiły, czy posiadają w związku z tym jakieś obawy (odniosły się do 26 kategorii możliwych obaw) – wskazały następujące obawy: – 44,8% – przed nieuczciwością pracodawcy; – 29,3% – związaną ze stresem wynikającym z powrotem do pracy/podjęciem pracy; – od 23,2% do 25,6% – związane z czynnikami dotyczącymi bezpośrednio wykonywania pracy oraz zorganizowania swojej prywatnej i zawodowej aktywności (ograniczeniem wolnego czasu, zbyt szybkim tempem pracy, odpowiedzialnością za powierzone zadania, koniecznością przeorganizowania swojego życia, koniecznością uczenia się nowych

		rzeczy, zbyt dużą ilością powierzonych pracy, wymaganą przez pracodawcę dyspozycyjnością, koniecznością bycia samodzielnym); – od 19,3% do 21,6% – dotyczące swojego przygotowania do pracy i siebie w kontaktach z innymi ludźmi (konfliktów w pracy, poczucia nieaktualności fachowej wiedzy, konieczności nawiązywania kontaktów z klientami, braku umiejętności zaprezentowania siebie, wymaganej w pracy kreatywności, nieumiejętności poradenia sobie, bycia ocenianym, konieczności bycia punktualnym, konieczności współpracy z innymi); – 9,5% – negatywnej reakcji ze strony najbliższych.
117.	Wśród osób, które biorą pod uwagę podjęcie pracy – w przypadku prawie wszystkich możliwych obaw (23 na 26) opinie wskazujące na ich odczuwanie były częstsze w grupie kobiet niż w grupie mężczyzn	W przypadku prawie wszystkich możliwych obaw (23 na 26) częściej opinie wskazujące na ich odczuwanie wyrażały kobiety niż mężczyźni (różnice od 1,7 do 10,8 p.p.). Największe różnice punktów procentowych pomiędzy wskazaniami kobiet i mężczyzn (około 7 i więcej) dotyczyły obaw związanych z postrzeganiem siebie w kontaktach z innymi ludźmi (brakiem umiejętności zaprezentowania siebie, bycia ocenianym, oceną wyglądu, brakiem obycia w kontaktach z innymi, koniecznością nawiązywania kontaktów z przełożonymi, współpracownikami, czy klientami, koniecznością współpracy z innymi). Dotyczyły również sfery związanej z wykonywaniem zadań w pracy – ich stroną merytoryczną i przygotowaniem do nich (odpowiedzialnością za powierzone zadania, zbyt dużą ilością powierzonych pracy, koniecznością uczenia się nowych rzeczy, wymaganą kreatywnością). Dodatkowo w grupie kobiet dużo częściej niż w grupie mężczyzn obawy dotyczyły wymaganej przez pracodawcę dyspozycyjności.
118.	Osoby z najmłodszej grupy wiekowej (18-24 lata) charakteryzuje najwyższy poziom wyrażanych obaw	W odniesieniu do wieku najwyższe odsetki wskazań dotyczące zdecydowanej większości z możliwych obaw dotyczą najmłodszej grupy wiekowej (18-24 lata). Powyżej 30% wskazań związane było z obawami przed: brakiem umiejętności zaprezentowania siebie, byciem ocenianym, odpowiedzialnością za powierzone zadania, koniecznością przeorganizowania swojego życia, zbyt szybkim tempem pracy, ograniczeniem wolnego czasu, wymaganą przez pracodawcę dyspozycyjnością, stresem, tym, że wiedza fachowa osoby nie jest aktualna, tym, że osoba sobie nie poradzi, konfliktami w pracy, nieuczciwością pracodawcy. Jedynie w przypadku 4 wskazanych obaw najwyższe odsetki charakterystyczne były dla innej kategorii wiekowej – w przypadku osób w wieku 50-64 lata były to: nieuczciwość pracodawcy, konieczność uczenia się nowych rzeczy i konieczność bycia punktualnym,

		a w przypadku osób w wieku 25-29 lat była to konieczność bycia samodzielnym.
119.	Osoby bierne zawodowo, które nie biorą pod uwagę zatrudnienia wyrażają bardzo różne obawy związane z ewentualnym podjęciem pracy – najwięcej z nich obawia się tego, że sobie nie poradzi oraz stresu związanego z podjęciem aktywności zawodowej	Osoby bierne zawodowo, które nie biorą pod uwagę powrotu do pracy/podjęcia pracy, określili, czy posiadają w związku z tym jakieś obawy (odniosły się do 26 kategorii możliwych obaw) – wskazały następujące obawy: – 18,6% – przed tym, że sobie nie poradzą; – 18,2% – przed stresem; – od 13,9% do 17,6% – związane z: koniecznością przeorganizowania swojego życia, zbyt dużą ilością powierzonych pracy, zbyt szybkim tempem pracy, poczuciem nieaktualności fachowej wiedzy, wymaganą w pracy kreatywnością, ograniczeniem wolnego czasu, wymaganą przez pracodawcę dyspozycyjnością, nieuczciwością pracodawcy, koniecznością uczenia się nowych rzeczy, konfliktami w pracy, wypytywaniem i koniecznością rozmawiania o swoich osobistych sprawach, odpowiedzialnością za powierzone zadania, koniecznością bycia samodzielnym, koniecznością nawiązywania kontaktów z klientami; – 9,3% – negatywnej reakcji ze strony najbliższych.
120.	Wśród osób, które nie biorą pod uwagę podjęcia pracy – w przypadku prawie wszystkich możliwych obaw (20 na 26) opinie wskazujące na ich odczuwanie były częstsze w grupie kobiet niż w grupie mężczyzn	W przypadku zdecydowanej większości możliwych obaw (20 na 26) częściej opinie wskazujące na ich odczuwanie wyrażały kobiety niż w grupie mężczyzn (różnice od 0,8 do 5,5 p.p.). Największe różnice punktów procentowych pomiędzy wskazaniami kobiet i mężczyzn (około 3 i więcej) dotyczyły obaw związanych z: poczuciem, że osoba sobie nie poradzi, koniecznością przeorganizowania swojego życia, zbyt dużą ilością powierzonych pracy, ograniczeniem wolnego czasu, nieuczciwością pracodawcy, koniecznością uczenia się nowych rzeczy, koniecznością nawiązywania kontaktów z klientami, koniecznością nawiązywania kontaktów z przełożonymi, pracodawcą itp.
Jakie są postawy osób biernych względem pracy (na podstawie dotychczasowych doświadczeń)?		
121.	Doświadczenia zawodowe osób biernych pokazują, że utrzymanie pracy jest dla nich raczej łatwe	Zdecydowana większość osób biernych, które posiadają doświadczenie zawodowe uznaje, że utrzymanie pracy jest dla nich łatwe (84,6%) – z tym, że przeważają tutaj opinie wskazujące, że jest to dla nich „raczej łatwe” (65,0% w stosunku do 19,6% odpowiedzi „bardzo łatwe”).
122.	Wśród osób biernych z doświadczeniem zawodowym	Opinię wskazującą, że większość pracodawców jest uczciwa i oczekuje pracy na takich

	przeważa opinia, że większość pracodawców jest uczciwa i oczekuje pracy na takich warunkach, jak się umówiono	warunkach, jak się umówiono, potwierdza 70,3% osób biernych z doświadczeniem zawodowym. Natomiast 24,1% osób wyraziło opinię, że po przyjęciu do pracy warunki okazują się gorsze niż na początku ustalono, większość pracodawców zaczyna szukać oszczędności.
123.	Wśród osób biernych posiadających wykształcenie dające zawód przeważa opinia: – że większość pracodawców jest uczciwa i oczekuje pracy na takich warunkach, jak się umówiono; – o braku problemów z dopasowaniem się do oczekiwań pracodawców	Najwięcej opinii potwierdzających uczciwość pracodawców wyrażają osoby w grupie z wykształceniem wyższym (79,4%), zasadniczym zawodowym (73,8%) i średnim zawodowym (68,4%). Dla porównania wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym odsetek ten wynosi 42,7%, a wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym – 59,6%. Można postawić pytanie, czy niższy odsetek pozytywnych opinii o pracodawcach wśród osób bez zawodu ma związek z tym, że grupy te rzeczywiście częściej są traktowane gorzej. Osoby te wykonują zwykle pracę, do której nie potrzeba kwalifikacji, w związku z czym dużo łatwiej zastąpić je innymi – dlatego zdarza się, że pracodawcy przywiązują mniejszą wagę do ich warunków pracy. Najwyższy odsetek potwierdzający brak problemu z dopasowaniem się do oczekiwań pracodawców jest wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym (62,2%), zasadniczym zawodowym (57,4%) i wyższym (57,1%); natomiast zdecydowanie niższy – wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (44,0%) i gimnazjalnym lub niższym (36,2%). Najwyższy odsetek potwierdzający problemy w relacjach z pracodawcami jest wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (19,1%) oraz średnim ogólnokształcącym (18,7%) – natomiast zdecydowanie niższy – wśród osób z wykształceniem wyższym (6,9%), zasadniczym zawodowym (8,4%) i średnim zawodowym (13,0%).
124.	Im dłuższy okres poszukiwania pracy, a następnie okres bierności, tym większy odsetek osób: – które wyrażają pogląd, że pracodawcy wykorzystują swoich pracowników; – potwierdzających problemy w relacjach z pracodawcami	Im dłuższy okres poszukiwania pracy przed aktualnym okresem bierności, tym niższy odsetek osób potwierdzających uczciwość pracodawców (od 62,3% w przypadku okresu do 3 miesięcy, do 14,3% w przypadku okresu powyżej 12 do 24 miesięcy). Natomiast najwyższy jest w grupie osób, które w ogóle nie poszukiwały zatrudnienia – wynosi 66,7%. Im dłuższy okres poszukiwania pracy przed aktualnym okresem bierności, tym wyższy odsetek osób potwierdzających, że pracodawcy wykorzystują swoich pracowników (od 37,3% w przypadku okresu do 3 miesięcy, do 85,7% w przypadku okresu powyżej 12 do 24 miesięcy). W grupie osób, które w ogóle nie poszukiwały zatrudnienia, wynosi 33,3%. Im dłuższy okres poszukiwania pracy przed aktualnym okresem bierności, tym niższy odsetek

		osób potwierdzający brak problemu z dopasowaniem się do oczekiwań pracodawców (od 50,8% w przypadku okresu do 3 miesięcy, do 14,3% w przypadku okresu powyżej 12 do 24 miesięcy). Natomiast najwyższy jest w grupie osób, które w ogóle nie poszukiwały zatrudnienia – wynosi 60,3%. Im dłuższy okres poszukiwania pracy przed aktualnym okresem bierności, tym wyższy odsetek osób potwierdzających problemy w relacjach z pracodawcami (od 4,5% w przypadku okresu do 3 miesięcy, do 42,9% w przypadku okresu powyżej 12 do 24 miesięcy). W grupie osób, które w ogóle nie poszukiwały zatrudnienia, wynosi 17,5%.
125.	Większość osób potwierdza, że poradzi sobie z pracą zawodową, ale jedynie co szósta osoba robi to w sposób zdecydowany	Jedynie co szósta osoba (17,7%) w sposób zdecydowany potwierdziła, że poradzi sobie z pracą zawodową. 43,0% osób też przyjęło postawę pozytywną, ale bardziej zachowawczą, stwierdzając, że raczej poradzi sobie z pracą zawodową. Dla co siódmej osoby byłoby to trudne (14,1%), a jedynie 3,0% uznało, że w ogóle sobie z tym nie poradzi. Na uwagę zasługuje również fakt, że co piąta osoba nie była w stanie tego określić.
126.	Przekonanie o tym, że osoba poradzi sobie w pracy jest częstsze w grupie kobiet niż w grupie mężczyzn	Więcej postaw pozytywnych („poradzę sobie...” i „raczej poradzę sobie...”) jest charakterystyczne dla grupy kobiet – 65,7% w tej grupie, w stosunku do 55,6% w grupie mężczyzn. Postaw niezdecydowanych („nie wiem”) więcej jest w grupie mężczyzn – 26,4% w stosunku do 18,2% kobiet.
127.	Im wyższy wiek, tym mniej osób przekonanych względem tego, że poradzą sobie w pracy	Wraz ze wzrostem wieku maleje odsetek osób wyrażających pozytywną postawę względem tego, czy poradzą sobie w pracy („poradzę sobie...” i „raczej poradzę sobie...”) – od 71,2% w przypadku osób w wieku 18-24 lata, do 59,5% w przypadku osób w wieku 50-64 lata.
128.	Im wyższy poziom wykształcenia, tym mniej osób przekonanych względem tego, że nie poradzą sobie w pracy	Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia: – maleje odsetek osób wyrażających negatywną postawę względem tego, czy poradzą sobie w pracy – od 33,7% w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, do 10,2% w przypadku osób z wykształceniem wyższym; – maleje odsetek osób wyrażających postawę niezdecydowaną („nie wiem”) – od 31,3% w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, do 14,4% w przypadku osób z wykształceniem wyższym.

129.	Wśród osób, które uważają, że ich kwalifikacje pozwalają na powrót na rynek pracy, jest zdecydowanie więcej tych, którzy uznają, że poradzą sobie w pracy	W odniesieniu do faktu posiadania kwalifikacji pozwalających na powrót na rynek pracy: – blisko dwukrotnie wyższy odsetek osób wyrażających pozytywną postawę względem tego, czy poradzą sobie w pracy, jest w grupie tych, którzy uznają, że ich kwalifikacje pozwalają na powrót na rynek pracy (76,5) niż w grupie tych, którzy uznają, że ich kwalifikacje na taki powrót nie pozwalają (40,6%); – czterokrotnie wyższy odsetek osób niezdecydowanych względem tego, czy poradzą sobie w pracy, jest w grupie tych, którzy uznają, że ich kwalifikacje nie pozwalają na powrót na rynek pracy (38,0%), niż w grupie tych, którzy uznają, że ich kwalifikacje na taki powrót pozwalają (9,8%).
130.	Ponad połowa osób biernych negatywnie postrzega rynek pracy w kontekście możliwości znalezienia pracy bądź ma wątpliwości dotyczące tych możliwości	46,6% osób biernych zawodowo uważa, że obecnie na rynku pracy łatwo jest znaleźć pracę (przy czym 9,2% uznaje, że jest to bardzo łatwe). 28,9% wyraziło pogląd, że jest to trudne, natomiast 24,5% nie potrafiło tego określić.
V. Jakich warunków pracy oczekują osoby bierne zawodowo?		
131.	Poziom płac i warunki pracy w znacznej mierze zniechęcają do podejmowania zatrudnienia	Przyczyny zaprzestania poszukiwań zatrudnienia przed okresem bierności (odsetek osób wskazujących daną przyczynę): – „oferowano mi zatrudnienie, ale za zbyt niską płacę” – 24,5%, – „oferowano mi zatrudnienie, ale na czarno” i/lub „oferowano mi zatrudnienie, ale na niedogodnych umowach” – 24,5%.
132.	Preferowane jest zatrudnienie na podstawie umowy o pracę („na etat”), a oczekiwany wymiar czasu pracy to najczęściej pełny etat	79,4% osób preferuje zatrudnienie na podstawie umowy o pracę („na etat”). Najwięcej osób (47,5%) chciałoby pracować na pełny etat, jednak znaczący odsetek respondentów (33,5%) wskazał też na wymiar 3/4 etatu, a co ósmy (12,1%) – na 0,5 etatu.
133.	Niepełny wymiar czasu pracy częściej preferują kobiety	W kontekście preferencji dotyczących wymiaru czasu pracy 41,4% kobiet wybiera pełny etat, 38,9% – 3/4 etatu, 13,4% – 1/2 etatu (łącznie 53,6% wskazało na niepełny wymiar czasu pracy jako preferowany) – mężczyźni odpowiednio: 57,0%, 25,0% i 10,0% (łącznie 35,0% – niepełny wymiar czasu pracy).

134.	Niepełny wymiar czasu pracy najczęściej preferują osoby bierne z powodu stanu zdrowia oraz opieki nad osobą zależną	W przypadku osób opiekujących się osobami zależnymi oraz osób o złym stanie zdrowia na niepełny wymiar czasu pracy jako preferowany wskazała ponad połowa osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia (odpowiednio 55,8% i 50,5%), przy czym najczęściej wybieranym zakresem jest 3/4 etatu w każdej z tych grup (odpowiednio 37,2% i 47,3%). Rolnicy, jeżeli mieliby się decydować na zatrudnienie – to jednak najczęściej na pełny etat, a w przypadku osób rezygnujących z poszukiwania pracy wybory te rozkładają się na kilka opcji, ale najczęściej wybieraną jest pełny etat.
135.	Zdecydowana większość osób biernych deklaruje możliwość dojazdu do pracy od 30 do 60 minut	Konieczność dojazdu do pracy nie odstrasza od propozycji zatrudnienia – zwłaszcza w przypadku dojazdu nieprzekraczającego godziny – 81,3% osób biorących pod uwagę powrót na rynek pracy twierdzi, że w takiej sytuacji zdecydowałoby się na podjęcie pracy. W przypadku dojazdu trwającego ponad godzinę – odsetek ten spada do 57,2% (ale nadal jest to znacznie ponad połowa odpowiedzi).
136.	Niewiele osób biernych zmieniłoby miejsce zamieszkania w celu podjęcia pracy	Osoby bierne zawodowo są niechętnie do zmiany miejsca zamieszkania w celu podjęcia pracy – pomysł taki przekonuje od 18,7% do 9,3% osób biorących pod uwagę powrót na rynek pracy (w zależności od tego, jak daleko te osoby miałyby się wyprowadzić – im dalej, tym przyzwolenie mniejsze).
137.	Jedynie co piąta osoba uważa, że w jej sytuacji rozwiązaniem byłaby praca zawodowa w domu	19,8% osób biernych zawodowo uważa, że w ich sytuacji rozwiązaniem byłaby praca zawodowa w domu, 36,1% stwierdza wprost, że nie jest to dobre rozwiązanie, a 44,0% nie potrafi tego ocenić. Osoby, które akceptują takie rozwiązanie deklarują możliwość pracy w domu przez średnio 6 godzin dziennie, choć najczęściej wskazywaną wartością jest 5 godzin (27,2% osób). Osoby bierne wyobrażają sobie przede wszystkim, że mogłaby to być praca przy komputerze (63,5% wskazań), ewentualnie praca ręczna i / lub przy użyciu narzędzi (np. praca nakładcza, chałupnicza) (25,9%) lub praca przy telefonie (10,3%). Tylko 1 osoba wskazała inny rodzaj pracy, którą podjęłaby w domu – wskazała „pracę rolną”.
138.	Akceptacja pracy w domu jest szersza wśród młodszych osób biernych zawodowo – wraz	Najwyższy odsetek osób akceptujących pracę w domu jest wśród osób biernych w wieku 18-24 lata (26,0%) – w kolejnych grupach wiekowych spada. Natomiast wraz z wiekiem zwiększa

	z wiekiem odsetek osób uznających to za dobre rozwiązanie spada, a zwiększa się grono osób niezdecydowanych	się grono osób niezdecydowanych, wybierających odpowiedź „trudno powiedzieć” (od 36,1% wśród osób w wieku 18-24 lata).
139.	Praca w domu zyskuje poparcie w grupie osób, które uważają, że ich sytuacja życiowa utrudnia im podjęcie pracy	Dla 30,3% osób, które uznały, że ich sytuacja życiowa utrudnia im podjęcie pracy, dobrym rozwiązaniem byłaby praca w domu. Te osoby, które uznają, że ich sytuacja życiowa nie wpływa na możliwość podjęcia zatrudnienia lub wręcz ją ułatwia – najczęściej nie widzą w pracy w domu dobrej opcji (w grupie tej poparcie dla takiego rozwiązania maleje do 14%).
140.	Wraz z wydłużaniem się okresu bierności zawodowej spada odsetek osób, które uważają, że w ich sytuacji rozwiązaniem byłaby praca w domu	Odsetek osób, które uważają, że w ich sytuacji rozwiązaniem byłaby praca w domu maleje od 28,8% w przypadku osób, których okres bierności nie przekracza 6 miesięcy, do 9,2% w przypadku osób biernych powyżej 20 lat.
141.	Najczęściej pracę w domu odrzucają te osoby, które jednocześnie stwierdzają, że ich bierność zawodowa nie stanowi dla nich problemu	45,6% osób, które stwierdzają, że ich bierność zawodowa nie stanowi dla nich problemu, wyklucza możliwość podjęcia pracy w domu. W przypadku osób, które w swoim braku aktywności widzą problem – takie rozwiązanie jako dobre przyjmuje 30,9%.

4. METODYKA BADANIA I CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ

Badanie realizowane było metodą wystandaryzowanego wywiadu kwestionariuszowego. Wywiady przeprowadzono w drodze bezpośredniego bądź telefonicznego kontaktu ankierów z respondentami (metodami PAPI i CATI).

Badaniem objęto grupę osób biernych zawodowo – przez co rozumie się osoby, które w badanym tygodniu:

- nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały;
- nie pracowały, poszukiwały pracy, ale nie były gotowe do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym;
- nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie dłuższym niż 3 miesiące lub do 3 miesięcy, ale nie były gotowe tej pracy podjąć.

Nieistotny był w tym kontekście fakt zarejestrowania (lub nie) w powiatowym urzędzie pracy w charakterze osoby bezrobotnej.

Udział w badaniu osób posiadających gospodarstwo rolne uzależniony był od jego charakteru – jako osoby bierne zawodowo (podlegające badaniu) uznane mogły być jedynie osoby prowadzące gospodarstwo rolne na własny użytek, a nie zawodowo (produkcyjnie).

Należy zaznaczyć, że badanie zostało ukierunkowane na grupę osób biernych zawodowo, których aktywizacja zawodowa ma szansę wzmocnić potencjał kadrowy podkarpackiego rynku pracy. W związku z tym w badaniu wzięły udział osoby bierne zawodowo będące w wieku aktywności zawodowej (18-65 lat) – z wyłączeniem osób, których bierność zawodowa związana była z faktem korzystania z praw emerytalnych oraz z faktem kontynuacji nauki (uczniowie, studenci – okres ich aktywności zawodowej rozpocznie się w sposób naturalny po zakończeniu okresu nauki).

Ostatecznie w badaniu wzięły udział w przybliżeniu równoliczne grupy respondentów reprezentujących następujące kategorie osób:

- 1) opiekujące się dziećmi/osobą starszą/osobą chorą;**
- 2) prowadzące gospodarstwo rolne na własny użytek;**
- 3) których stan zdrowia nie pozwala na podjęcie pracy;**
- 4) rezygnujące za poszukiwania pracy:**
 - które uważają, że nie mają szansy na znalezienie pracy, choćby chciały;
 - które zdecydowały, że takiej pracy, jaka byłaby dla nich dostępna, nie mają zamiaru podejmować;
 - które postanowiły nie pracować – to jest ich wybór.

Zgodnie z danymi GUS BAEL dotyczącymi osób biernych zawodowo według przyczyn, w województwie podkarpackim liczba osób biernych zawodowo w 2016 r. sięgała 712 tys., a po odliczeniu osób, które nie stanowiły grupy badawczej, tj. emerytów oraz osób kontynuujących naukę i uzupełnianie kwalifikacji – 215 tys. osób.² Próba reprezentatywna dla osób w tej sytuacji z terenu

² Dane GUS BAEL – Średnioroczne za 2016 r. (najbardziej aktualne dostępne na dzień przygotowania dokumentacji), zgodnie z którymi liczba osób biernych zawodowo wg przyczyn przedstawiała się następująco:

- z powodu choroby, niepełnosprawności – 88 tys. mieszkańców,
- z powodu obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu – 101 tys. mieszkańców,
- z powodu wyczerpania wszystkich znanych możliwości poszukiwania pracy – 14 tys. mieszkańców,
- z powodu przekonania o niemożności znalezienia pracy – 12 tys. mieszkańców,
- z powodu emerytury – 348 tys. mieszkańców,
- z powodu nauki, uzupełniania kwalifikacji – 149 tys. mieszkańców.

województwa podkarpackiego została ustalona w liczbie 1 032³ respondentów. Ostatecznie, w wyniku uzgodnień na drodze wyłaniania Wykonawcy badania w części „ankietowanie, baza danych” oraz konieczności zapewnienia próby o wskazanych parametrach w samym procesie badawczym, **badanie zostało zrealizowane na próbie 1 515 respondentów.**

W grupie respondentów założono proporcję analogiczną do całej populacji, jeżeli chodzi o płeć, wiek, poziom wykształcenia i udział mieszkańców obszarów miejskich i wiejskich.

Dokonano także zróżnicowania miejsca zamieszkania pod względem wskaźnika przedsiębiorczości oraz stopy bezrobocia i na tej podstawie dobrano jednostki terytorialne o odmiennej specyfice. Spośród 25 jednostek (21 powiatów i 4 miast na prawach powiatu) wytypowano obszary cechujące się:

- niską stopą bezrobocia i wysokim wskaźnikiem przedsiębiorczości: miasto Rzeszów, powiat mielecki,
- wysoką stopą bezrobocia i niskim wskaźnikiem przedsiębiorczości: powiat brzozowski i strzyżowski (łącznie), powiat niżański,
- wysoką stopą bezrobocia i wysokim wskaźnikiem przedsiębiorczości: miasto Przemyśl, powiat bieszczadzki i powiat leski (łącznie),
- niską stopą bezrobocia i niskim wskaźnikiem przedsiębiorczości: powiat krośnieński, powiat dębicki,
- średnią stopą bezrobocia i średnim wskaźnikiem przedsiębiorczości: powiat lubaczowski i powiat jasielski.

W odniesieniu do powodów bierności założono podział próby badawczej na 4 grupy osób (zbliżone pod względem liczebności), których bierność wynikała z następujących powodów:

- opieki nad dziećmi / osobą starszą / osobą chorą,
- prowadzenia gospodarstwa rolnego na własny użytek,
- stanu zdrowia niepozwalającego na podjęcie pracy,
- poczucia braku szans na znalezienie pracy, mimo chęci jej podjęcia lub decyzji o niepodejmowaniu takiej pracy, jaka byłaby dostępna lub decyzji o niepodejmowaniu pracy w ogóle.

Kwestionariusz wywiadu uwzględniał również odniesienie do faktu zarejestrowania bądź braku zarejestrowania respondenta w powiatowym urzędzie pracy – w tym przypadku nie wskazywano proporcji koniecznej do osiągnięcia.

W tabelach od 1 do 8 przedstawiono charakterystykę respondentów z uwzględnieniem poszczególnych cech.

Tabela 1 Charakterystyka respondentów ze względu na płeć (N=1 515)

Kategoria	Liczba	%
kobieta	770	50,8
mężczyzna	745	49,2
ogółem	1515	100,0

³ Wielkość próby reprezentatywnej dla osób biernych zawodowo z wykluczeniem emerytów oraz osób kontynuujących naukę i uzupełnianie kwalifikacji w woj. podkarpackim, tj. 215 tys. osób (dane GUS BAEL na koniec 2016 r.) przy założeniach: poziom ufności: 0,99; błąd maksymalny: 4%. Próba wyliczona za pomocą narzędzia na stronie internetowej <http://www.naukowiec.org/dobor.html>.

Tabela 2 Charakterystyka respondentów ze względu na **wiek** (N=1 515)

Kategoria	Liczba	%
18-24 lata	219	14,5
25-29 lat	190	12,5
30-39 lat	353	23,3
40-49 lat	318	21,0
50-64 lata	435	28,7
ogółem	1515	100,0

Tabela 3 Charakterystyka respondentów ze względu na **wykształcenie** (N=1 515)

Kategoria	Liczba	%
gimnazjalne lub niżej	166	22,0
zasadnicze zawodowe	427	23,8
średnie ogólnokształcące	228	15,0
średnie zawodowe	360	28,2
wyższe	334	11,0
ogółem	1 515	100,0

Tabela 4 Charakterystyka respondentów ze względu na **miejsce zamieszkania – miasto/wieś** (N=1 515)

Kategoria	Liczba	%
wieś	883	58,3
miasto do 20 tys. mieszkańców	220	14,5
miasto powyżej 20 tys. mieszkańców do 50 tys. mieszkańców	145	9,6
miasto powyżej 50 tys. mieszkańców do 100 tys. mieszkańców	176	11,6
miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	91	6,0
ogółem	1 515	100,0

Tabela 5 Charakterystyka respondentów ze względu na **miejsce zamieszkania – powiat** (N=1 515)

Kategoria	Liczba	%
miasto Rzeszów	154	10,2
mielecki	150	9,9
brzozowski i strzyżowski	135	8,9
niżański	154	10,2
miasto Przemyśl	146	9,6
bieszczadzki i leski	156	10,3
krośnieński	168	11,1
dębicki	143	9,4
lubaczowski	162	10,7
jasielski	147	9,7
ogółem	1 515	100,0

Tabela 6 Charakterystyka respondentów ze względu na **powód bierności** (N=1 515)

Kategoria	Liczba	%
opieka nad dziećmi / osobą starszą / osobą chorą	338	22,3
prowadzenie gospodarstwa rolnego na własny użytek	336	22,2
stan zdrowia niepozwalający na podjęcie pracy	372	24,6
poczucie braku szans na znalezienie pracy, mimo chęci jej podjęcie lub decyzja o niepodjęciu takiej pracy, jaka byłaby dostępna lub decyzja o niepodjęciu pracy w ogóle	169	11,2
	159	10,5
	200	13,2
ogółem	1 574⁴	104,0

Tabela 7 Charakterystyka respondentów ze względu na **fakt zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy** (N=1 515)

Kategoria	Liczba	%
osoby zarejestrowane w PUP	198	13,1
osoby niezarejestrowane w PUP	1 317	86,9
ogółem	1 515	100,0

Tabela 8 Charakterystyka respondentów zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy ze względu na **długość zarejestrowania w PUP** (N=198)

Kategoria	Liczba	%
do 6 miesięcy	58	29,3
powyżej 6 miesięcy do 1 roku	45	22,7
powyżej 1 roku do 2 lat	48	24,2
powyżej 2 do 5 lat	32	16,2
powyżej 5 do 10 lat	12	6,1
powyżej 10 do 20 lat	3	1,5
powyżej 20 lat	0	0,0
ogółem	198	100,0

⁴ W odniesieniu do powodów bierności próba przekracza próbę badawczą, ponieważ respondenci mogli wskazywać więcej niż 1 powód bierności.

5. WYNIKI BADANIA

Zakres tematyczny badania „Bierni zawodowo na Podkarpaciu – charakterystyka i możliwości aktywizacji” jest bardzo obszerny – założenia badania zostały przygotowane w sposób pozwalający na zebranie informacji o wysokim stopniu szczegółowości.

Z uwagi na powyższe niniejszy raport zawiera podstawowe wyniki badania wraz z komentarzami i odniesieniami do znaczących zależności uchwyconych w trakcie pogłębionej analizy, natomiast zestawienia tabelaryczne obrazujące wszystkie zależności, zawarte zostały w odrębnym dokumencie, stanowiącym załącznik do raportu głównego.

Większość zestawień w raporcie zawiera wyłącznie dane procentowe, jednak każdorazowo w nagłówku tabeli/wykresu lub w jej/jego tytule zawarto informację o tym, ile osób udzieliło odpowiedzi na dane pytanie. W przypadku niektórych pytań mających formę oceny zjawisk, wyniki zaprezentowano w postaci średniej ocen.

5.1 Okres bierności zawodowej

Ponad połowa (54,9%) osób biernych zawodowo nie poszukuje pracy lub nie jest w stanie jej podjąć od czasu dłuższego niż rok, jednocześnie 1/3 – od czasu krótszego niż pół roku. Gdyby pokusić się o wyliczenie średniego czasu dotychczasowego pozostawania w stanie bierności – wyniesie on około 4,5 roku.⁵

Analiza zależności zmiennych⁶

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Kobiety statystycznie krócej pozostają biernymi zawodowo. 50,1% z nich jest biernymi do roku czasu, podczas gdy w przypadku mężczyzn odsetek ten wynosi 40,0% (60,0% mężczyzn jest biernych dłużej niż rok, a częściej niż co czwarty – 26,6% – jest biernym dłużej niż 5 lat – w przypadku kobiet analogiczne odsetki to 49,8% oraz 20,5%). Średnia czasu pozostawania w stanie bierności wynosi 4,31 roku dla kobiet i 4,63 roku dla mężczyzn⁵.

Z oczywistych względów im starszy wiek – tym dłuższy okres pozostawania osobą bierną zawodowo (w tym 54,0% osób biernych powyżej 20 lat to osoby w wieku 50+).

Im wyższy poziom wykształcenia, tym krótszy okres pozostawania w stanie bierności zawodowej: blisko 2/3 (62,6%) osób z wykształceniem wyższym jest biernymi nie dłużej niż rok (w pozostałych grupach ten odsetek waha się od 43,0% do 38,6%), a najwięcej osób biernych w najdłuższych okresach czasu (powyżej 5 lat) jest wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (łącznie 30,3%).

– W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU

„okres bierności zawodowej a powody bierności” (wykres 1)

Analizując okres pozostawania osobą bierną zawodowo pod kątem przyczyny tej bierności należy stwierdzić, że najdłużej biernymi zawodowo są osoby zajmujące się rolnictwem na własny użytek,

⁵ Średnia arytmetyczna obliczona dla środków przedziałów, z założeniem 30 lat w przypadku odpowiedzi „powyżej 20 lat” – co wynika z przyjęcia 40 lat jako górnej granicy przedziału.

⁶ Zestawienia odpowiedzi na poszczególne pytania w odniesieniu do danych tzw. metryczkowych oraz w odniesieniu do innych pytań zawartych w kwestionariuszu – dostępne w załączniku do raportu. Uwaga dotyczy całego raportu.

a najkrócej – osoby, których stan zdrowia nie pozwala na podjęcie pracy (średnio odpowiednio 6,9 oraz 3,4 roku⁵).

W przypadku osób rezygnujących z poszukiwania pracy (łącznie bierni z powodu przekonania o braku szans na znalezienie pracy pomimo chęci, braku chęci do podjęcia takiej pracy, jaka byłaby dostępna dla respondenta oraz tacy, którzy postanowili nie pracować z własnego wyboru) – blisko połowa (46,6%) jest bierna nie dłużej niż rok (średni okres pozostawania w stanie bierności – 4,4 lat⁵). Ta kategoria jest jednak zróżnicowana wewnętrznie – w przypadku osób wskazujących, że nie mają szans na znalezienie pracy, choćby chciały (czyli zdemotywowanych, zniechęconych do poszukiwania) większe odsetki są bierne przez dłuższy okres czasu – tj. powyżej roku do 5 lat, natomiast osoby odrzucające zatrudnienie z własnego wyboru („takiej pracy, jaka byłaby dostępna dla mnie nie mam zamiaru podejmować”, „postanowiłem(am) nie pracować – to jest mój wybór”) – w większej liczbie są bierne krótko (do 6 m-cy – co może oznaczać falę nowych biernych, która się pojawiła w ostatnim roku) lub bardzo długo (we wszystkich kategoriach powyżej 5 lat bierności).

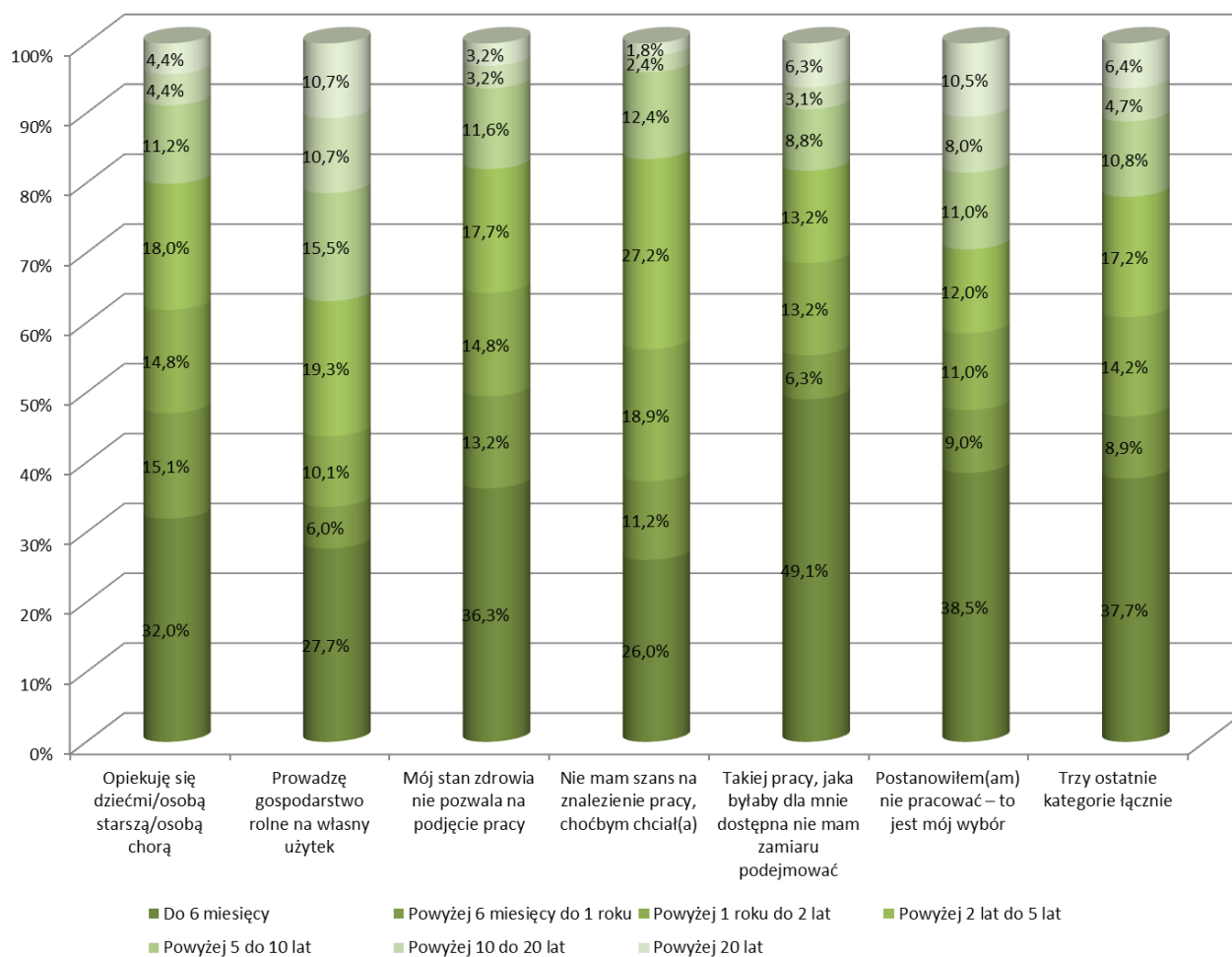
Okres trwania stanu bierności osób, które są bierne zawodowo z powodu złego stanu zdrowia zależy od tego, jakie problemy dotyczą danej osoby: w przypadku zaburzeń zmysłów (słuchu, wzroku, mowy) okres dotychczasowego pozostawania w stanie bierności zawodowej respondentów wynosił średnio⁵ 2,5 roku, w przypadku niepełnosprawności ruchowej – 4,4 lat, a w przypadku przewlekłej choroby fizycznej – 4,8 lat (w przypadku pozostałych kategorii liczebności były zbyt małe, aby porównywać na ich podstawie rozkład odpowiedzi).

W przypadku osób biernych z powodu opieki nad osobami zależnymi – średni czas ich pozostawania w stanie bierności wynosi 3,9 lat⁵, przy czym krótszy jest w przypadku opieki nad dziećmi (3,7 lat) niż w przypadku opieki nad innymi niż dzieci osobami zależnymi (4,8 lat).

Tabela 9 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Jak długo pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo (nie poszukuje pracy/nie jest w stanie jej podjąć)?** (N=1 515) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
do 6 miesięcy	34,2	37,7	30,6	67,6	53,7	24,4	18,6	28,3	33,1	27,2	31,6	29,7	50,3
powyżej 6 miesięcy do 1 roku	11,0	12,5	9,4	13,2	10,5	13,0	9,1	9,7	7,8	12,6	11,4	8,9	12,3
powyżej 1 roku do 2 lat	13,7	10,9	16,6	10,0	9,5	19,3	17,3	10,3	12,0	15,7	12,7	14,4	12,0
powyżej 2 lat do 5 lat	17,6	18,4	16,8	5,5	8,4	21,8	24,8	19,1	19,9	18,5	14,0	19,7	15,6
powyżej 5 do 10 lat	12,1	8,8	15,6	2,3	15,8	11,3	14,8	14,3	10,8	13,6	18,0	13,6	5,4
powyżej 10 do 20 lat	5,6	5,7	5,5	0,5	1,1	7,6	6,9	7,6	5,4	5,9	7,5	7,8	1,8
powyżej 20 lat	5,7	6,0	5,5	0,9	1,1	2,5	8,5	10,8	10,8	6,6	4,8	5,8	2,7
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Wykres 1 Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej w zależności od powodu bierności (N=1 515)



5.2 Przyczyny bierności zawodowej

W ramach badania z góry założono podział respondentów ze względu na powód pozostawania osobą bierną zawodowo na podstawie badania GUS BAEL, które w ramach powodów bierności wymienia:

- chorobę, niepełnosprawność,
- emeryturę,
- naukę, uzupełnianie kwalifikacji,
- obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu,
- wyczerpanie wszystkich znanych możliwości poszukiwania pracy,
- przekonanie o niemożności znalezienia pracy.

Badanie zostało ukierunkowane na grupę osób biernych zawodowo, których aktywizacja zawodowa ma szansę wzmocnić potencjał kadrowy podkarpackiego rynku pracy, dlatego założono udział w nim osób biernych zawodowo będących w wieku aktywności zawodowej (18-64 lata) oraz z wyłączeniem osób, których bierność zawodowa związana jest z faktem korzystania z praw emerytalnych (ponieważ tematyka aktywizacji zawodowej osób w okresie emerytalnym stanowi odrębne jakościowo zagadnienie) oraz z faktem kontynuacji nauki (uczniowie, studenci – ponieważ okres ich aktywności zawodowej rozpocznie się w sposób naturalny po zakończeniu okresu nauki).

Na podstawie doświadczeń pracowników urzędów pracy i biorąc pod uwagę cel badania, tj. chęć wypracowania argumentów przyczyniających się do niwelowania barier, które przeszkadzają w aktywizacji zawodowej – dwie ostatnie kategorie wskazane w BAEL zweryfikowano pod kątem możliwych do przewidzenia postaw osób biernych wobec zatrudnienia, jako przyczyn stanu bierności, które dopiero w konsekwencji ujawniają się jako wyczerpanie wszystkich znanych możliwości poszukiwania pracy i/lub przekonanie o niemożności jej znalezienia. Wyodrębniono w ten sposób 3 kategorie: osób, które nie wierzą w możliwość znalezienia przez siebie jakiegokolwiek pracy, osób, które mogłyby znaleźć pracę, ale ona ich nie zadowala i osób, które z założenia nie chcą pracować. Kategorie te w ramach analizy kilkakrotnie (w uzasadnionych przypadkach) potraktowane łącznie, jako „osoby rezygnujące z poszukiwania pracy”, co zostało każdorazowo opisane.

Dodatkowo na potrzeby badania wyodrębniono grupę osób biernych zawodowo, której nie uwzględnia podział BAEL. Biorąc pod uwagę specyfikę województwa podkarpackiego (najwyższy w kraju udział tradycyjnych indywidualnych gospodarstw rolnych) – spośród osób sprawujących obowiązki związane z prowadzeniem domu wyodrębniono rolników pracujących w gospodarstwie rolnym na własny użytek.

Podsumowując – w ramach badania przeankietowano w przybliżeniu równoliczne grupy respondentów reprezentujących następujące kategorie osób (przy czym 3 ostatnie zostały w kontekście liczebności próby potraktowane wspólnie):

- opiekujące się dziećmi/osobą starszą/osobą chorą;
- prowadzące gospodarstwo rolne na własny użytek;
- których stan zdrowia nie pozwala na podjęcie pracy;
- które uważają, że nie mają szansy na znalezienie pracy, choćby chciały;
- które zdecydowały, że takiej pracy, jaka byłaby dla nich dostępna, nie mają zamiaru podejmować;
- które postanowiły nie pracować – to jest ich wybór.

Podział respondentów według pozostałych cech (tj. płci, wieku, udziału w próbie mieszkańców obszarów wiejskich i miejskich oraz poziomu wykształcenia) przebiegał jedynie w odniesieniu do całości badania, a nie do poszczególnych kategorii wyodrębnionych ze względu na przyczyny bierności. Efektem tego jest wynik badania, które pozwala w sposób reprezentatywny odnieść się do opinii i postaw przedstawicieli poszczególnych wyodrębnionych kategorii osób, jednak nie odzwierciedla w najmniejszym stopniu rozkładu osób biernych zawodowo w województwie

podkarpackim według przyczyn, ponieważ (jak opisano wyżej) udział równolicznych przedstawicieli ww. grup w badaniu został ogólnie założony. Takie dane dostępne są jedynie w ramach badania GUS BAEL lub ewentualnie w ramach pojedynczych badań innych stowarzyszeń lub instytucji (na chwilę obecną autorki raportu nie posiadają wiedzy o istnieniu wyników takich badań).

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Domeną kobiet biernych zawodowo jest opieka nad osobami zależnymi – w grupie opiekujących się osobami zależnymi stanowią blisko 3/4 osób. Stanowią też większość wśród osób niezadowolonych z dostępnych ofert („takiej pracy, jaka byłaby dla mnie dostępna nie mam zamiaru podejmować” – udział kobiet w tej grupie jest o niemal 20 p.p. wyższy niż mężczyzn). Mężczyźni za to wyraźnie częściej zajmują się rolnictwem (udział mężczyzn w tej grupie jest o niemal 40 p.p. wyższy niż kobiet). Dominują też (różnica o kilka p.p. w stosunku do udziału kobiet) w kategoriach osób biernych z powodu złego stanu zdrowia oraz osób przekonanych o niemożności znalezienia pracy („nie mam szans na znalezienie pracy, choćbym chciał(a)”). W przypadku osób odpowiadających „postanowiłem(am) nie pracować – to jest mój wybór” – udział kobiet i mężczyzn jest porównywalny.

Podział poszczególnych kategorii osób biernych według wieku odzwierciedla aktywność życiową – najwięcej biernych z powodu opieki nad osobami zależnymi jest wśród 30-latków, osoby z najstarszych grup wiekowych dominują wśród osób biernych z powodu złego stanu zdrowia, a najbardziej ambitne i bezkompromisowe są osoby młode – najwięcej osób, które nie chcą podejmować pracy dostępnej dla nich, ale niezadowalającej, jest wśród najmłodszej kategorii wiekowej – 18-24-latków. Dotyczy to również osób biernych „z wyboru” – blisko co trzeci z nich nie przekroczył 24 roku życia. Najbardziej zniechęcone („nie mam szans na znalezienie pracy, choćbym chciał(a)”) są osoby w wieku powyżej 30 roku życia – blisko 1/3 osób z tej kategorii biernych jest w wieku 30-39 lat, a łącznie ponad 70% – w wieku 30+.

Wśród rolników indywidualnych najwięcej jest osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, wśród osób niezadowolonych z dostępnych ofert pracy („takiej pracy, jaka byłaby dla mnie dostępna nie mam zamiaru podejmować”) – najwięcej jest osób z wykształceniem wyższym, wśród przekonanych o niemożności znalezienia pracy („nie mam szans na znalezienie pracy, choćbym chciał(a)”) – najwięcej jest osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, czyli bez wyuczonego zawodu.

Tabela 10 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Z jakiego powodu pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo?** – rozkład w kategoriach przyczyn bierności (N=1 515) – w %

Kategoria	Płeć			Wiek						Wykształcenie					
	kobieta	mężczyzna	ogółem	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	ogółem	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe	ogółem
opiekuję się dziećmi/osobą starszą/osobą chorą	72,8	27,2	100	14,5	13,6	34,3	22,2	15,4	100	6,8	29,9	13,9	28,1	21,3	100
prowadzę gospodarstwo rolne na własny użytek	31,0	69,0	100	7,1	16,4	17,0	24,7	34,8	100	15,2	38,4	9,8	25,0	11,6	100

mój stan zdrowia nie pozwala na podjęcie pracy	46,8	53,2	100	3,5	8,1	16,7	20,2	51,6	100	8,3	32,0	9,7	15,6	34,4	100
nie mam szans na znalezienie pracy, choćbym chciał(a)	47,9	52,1	100	19,5	9,5	27,8	20,1	23,1	100	14,2	24,9	29,0	23,7	8,3	100
takiej pracy, jaka byłaby dla mnie dostępna nie mam zamiaru podejmować	59,7	40,3	100	27,0	17,0	22,6	19,5	13,8	100	11,3	22,0	22,0	19,5	25,2	100
postanowiłem(am) nie pracować – to jest mój wybór	50,5	49,5	100	31,5	12,0	24,0	16,5	16,0	100	15,5	10,5	20,0	29,5	24,5	100

5.2.1 Bierność zawodowa z powodu opieki nad dzieckiem

W przypadku osób, których aktywność zawodowa została ograniczona z powodu konieczności lub chęci zajmowania się osobami zależnymi – w ogromnej większości dotyczy to opieki nad dziećmi (dotyczy to 4 na 5 osób biernych zawodowo z tego powodu), natomiast opieka nad innymi osobami zależnymi dotyczy ponad 20% osób. Łączenie opieki nad dziećmi i innymi osobami zależnymi dotyczy rzadziej niż co dwudziestej osoby w tej sytuacji (4,4%).

Średni wiek dzieci pozostających pod opieką osób biernych wynosi 5,3 lat, przy czym najwięcej jest w tej grupie 2-latków (wykres 2). 2/3 z nich (67,0%) jest w wieku poniżej wieku szkolnego. Wśród dzieci nieuczęszczających jeszcze do szkoły – średnia wartość czasu pozostającego do rozpoczęcia szkoły podstawowej to 3,2 lat.

17,1% dzieci, którymi opiekują się osoby bierne ma ponad 10 lat (11 i więcej), a 4,2% – ponad 15 (16 i więcej). W tej grupie znalazły się też dzieci z niepełnosprawnościami, w tym takie, które wymagają stałej opieki (było ich w stosunku do wszystkich dzieci pozostających pod opieką osób biernych: 4,4% dzieci z niepełnosprawnościami w wieku ponad 10 lat, w tym 2,7% wymagających stałej opieki oraz 1,6% dzieci z niepełnosprawnościami w wieku ponad 15 lat, w tym 1,1% wymagających stałej opieki) (tabela 13). Oznacza to, że 12,7% dzieci, którymi opiekują się osoby bierne to dzieci w wieku powyżej 10 lat, które nie posiadają niepełnosprawności, a 2,6% - dzieci zdrowe powyżej 15 roku życia.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

W próbie znalazło się 72,8% kobiet i 27,2% mężczyzn, co odzwierciedla podział według płci w tej populacji.⁷ Zajmowanie się osobami zależnymi jest więc nadal domeną kobiet, jednak udział mężczyzn w tej grupie jest również znaczący – niemal 30-procentowy.

Miejsce zamieszkania w niewielkim stopniu determinuje charakter opieki nad dziećmi: wiek dzieci, którymi opiekują się osoby bierne na obszarach wiejskich jest nieco niższy (średnia 5,1 lat, analogicznie na obszarach miejskich – 5,6 lat)⁸, a liczba dzieci pozostających pod opieką tych osób jest porównywalna (średnio 1,65 na obszarach wiejskich i 1,59 na obszarach miejskich).

⁷ Z poziomem reprezentatywności niższym niż w odniesieniu do ogółu wyników badania. Parametry przyjęte dla badania zdeterminowały dobranie grupy reprezentatywnej w odniesieniu do ogółu osób biernych zawodowo. Założona liczebność próby została podzielona na 4 równe części w odniesieniu do powodów bierności (przy zastrzeżeniu losowego doboru respondentów). W przypadku osób opiekujących się osobami zależnymi było to 338 respondentów. Biorąc pod uwagę liczebność osób biernych zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu, tj. 101 tys. osób w regionie (Dane GUS BAEL – średnioroczne za 2016 r. – najbardziej aktualne dostępne na dzień przygotowania dokumentacji) – próba 338 respondentów jest dla tej kategorii reprezentatywna przy założeniach: poziom ufności: 0,95; błąd maksymalny: 5% (wyliczone za pomocą narzędzia na stronie internetowej <http://www.naukowiec.org/dobor.html>).

⁸ Brak możliwości porównania klas wielkości miast ze względu na zbyt małe liczebności respondentów.

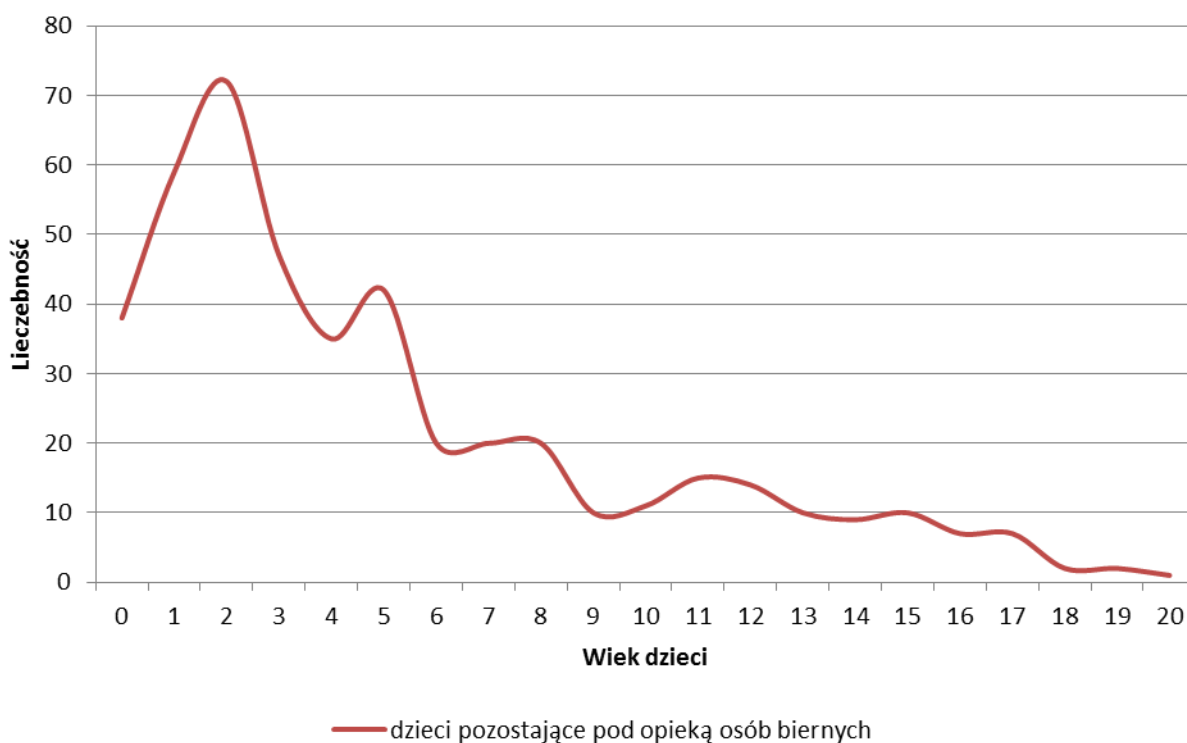
Tabela 11

Rozkład odpowiedzi na pytanie: Kim się Pan(i) opiekuje? (N=338) – w %

Kategoria	Ogółem w odniesieniu do osób biernych z powodu opieki nad osobami zależnymi	Płeć			Wiek						Wykształcenie					
		Kobieta	mężczyzna	Ogółem - % w odniesieniu do kategorii	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	Ogółem - % w odniesieniu do kategorii	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe	Ogółem - % w odniesieniu do kategorii
opieka nad 1 dzieckiem	43,8	71,6	28,4	100,0	16,2	17,6	41,9	10,8	13,5	100,0	8,1	23,6	17,6	25,7	25,0	100,0
opieka nad 2 dziećmi	28,4	82,3	17,7	100,0	17,7	14,6	33,3	27,1	7,3	100,0	4,2	32,3	12,5	34,4	16,7	100,0
opieka nad 3 dziećmi	6,2	76,2	23,8	100,0	9,5	14,3	38,1	28,6	9,5	100,0	9,5	38,1	14,3	14,3	23,8	100,0
opieka nad 4 dziećmi	3,6	58,3	41,7	100,0	16,7	8,3	16,7	33,3	25,0	100,0	16,7	41,7	8,3	8,3	25,0	100,0
ogółem opieka nad dziećmi	82,0	75,1	24,9	100,0	16,2	15,9	38,5	18,8	11,6	100,0	7,2	28,5	15,2	27,1	22,0	100,0
średni wiek dzieci pozostających pod opieką [w latach]	5,27	4,92	6,35	5,27	2,13	4,09	5,02	6,85	8,85	5,27	4,97	6,20	5,56	3,74	5,71	5,27
opieka nad 1 osobą zależną	22,2	61,3	38,7	100,0	6,7	5,3	21,3	32,0	34,7	100,0	5,3	36,0	9,3	33,3	16,0	100,0
opieka nad 2 osobami zależnymi	0,3	0,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
ogółem opieka nad osobami zależnymi innymi niż dzieci	22,5	60,5	39,5	100,0	7,9	5,3	21,1	31,6	34,2	100,0	5,3	36,8	8,2	32,9	15,8	100,0

Wykres 2

Wiek dzieci pozostających pod opieką osób biernych zawodowo (N=451)



Połowa (50,6%) dzieci pozostających pod opieką osób biernych korzysta jednocześnie z opieki instytucjonalnej. Większość z nich (1/3 wszystkich, 2/3 objętych opieką) chodzi do szkoły, co ósme (12,0%) dziecko – do przedszkola (tj. 43,5% dzieci w wieku 3-5 lat), a 5,5% korzysta ze żłobka⁹ (tj. 14,8% dzieci w wieku do 3 roku życia, tj. 0-2). Objęcie dzieci opieką nie daje ich opiekunom pełnej swobody w podejmowaniu aktywności zawodowej, ponieważ jest ona ograniczona w czasie. Żłobki i przedszkola, z których korzystają respondenci badania, działają z reguły 5 godzin (dominanta odpowiedzi, 36,0% przypadków), natomiast w przypadku szkół – nie ma pełnej dostępności świetlic (co piąte dziecko w wieku szkolnym nie ma w ogóle możliwości skorzystania ze świetlicy), a spośród tych, które działają – blisko 70% zamykanych jest wcześniej niż o godz. 17, a 45,4% – przed godz. 16, co utrudnia organizację czasu pracy i dojazdów. Oznacza to, że ponad połowa (56,4%) dzieci osób biernych zawodowo w wieku szkolnym nie ma zapewnionej opieki, która pozwoliłaby ich rodzicom/opiekunom na aktywność zawodową (20,1% wszystkich stanowią dzieci uczące się w szkołach niedysponujących świetlicą, a dalsze 36,3% – dzieci uczące się w szkołach, w których świetlice zamykane są przed godz. 16).

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Poziom upowszechnienia opieki instytucjonalnej wśród dzieci osób biernych zawodowo z obszarów wiejskich jest wyższy niż na obszarach miejskich (jedynie w odniesieniu do odsetka świetlic szkolnych czynnych do godz. 17 lub później wskaźnik jest nieznacznie mniej korzystny w odniesieniu do obszarów wiejskich):

- 17,6% dzieci osób biernych zawodowo z obszarów wiejskich w wieku do 3 roku życia korzysta z opieki żłobkowej (14,8% ogółem; 9,8% na obszarach miejskich).
- 50,6% dzieci osób biernych zawodowo z obszarów wiejskich w wieku od 3 do 5 roku życia korzysta z opieki przedszkolnej (43,5% ogółem; 27,0% na obszarach miejskich).
- 81,1% dzieci osób biernych zawodowo z obszarów wiejskich w wieku szkolnym ma dostęp do świetlicy szkolnej (79,9% ogółem, 77,8% na obszarach miejskich), przy czym czas pracy tych świetlic jest krótszy – w efekcie nieco mniej dzieci w wieku szkolnym z terenów wiejskich ma dostęp do świetlic działających co najmniej do godziny 16 (45,8 ogółem, 46,2% na obszarach miejskich, 45,6% na obszarach wiejskich).
- 42,1% dzieci osób biernych zawodowo z obszarów wiejskich korzysta ze świetlicy szkolnej (42,3% ogółem; 42,6% na obszarach miejskich) – tj. na obszarach wiejskich następuje nieco mniejsze wykorzystanie dostępnej opieki świetlicowej: korzysta z niej 51,9% dzieci wiejskich, które uczą się w szkołach dysponujących świetlicą (52,9% ogółem, 54,8% na obszarach miejskich).

⁹ Przez opiekę żłobkową i przedszkolną rozumie się również inne alternatywne formy zorganizowanej opieki dla dzieci w tym wieku – takie jak kluby dziecięce, punkty przedszkolne itp. Uwaga dotyczy całości raportu.

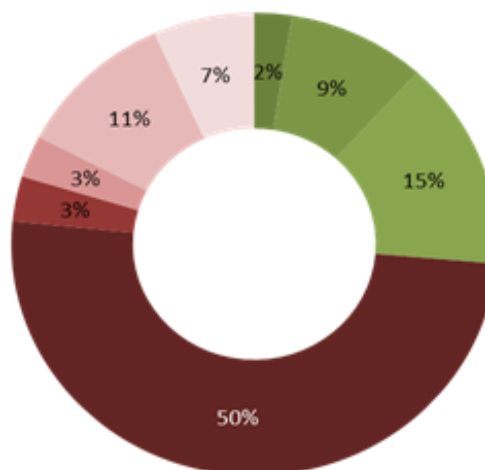
Tabela 12 Opieka instytucjonalna nad dziećmi pozostającymi pod opieką osób biernych zawodowo (N=451)

Kategoria	liczebność	%	Uwagi
nie objęte opieką instytucjonalną	223	49,4	
objęte opieką żłobkową	25	5,5	– Średni czas dostępności żłobka: 5,7 godziny – Dominanta czasu dostępności żłobka (najczęściej występujący zakres): 5 godzin
objęte opieką przedszkolną	54	12,0	– Średni czas dostępności opieki przedszkolnej: 6,2 godziny – Dominanta czasu dostępności opieki przedszkolnej (najczęściej występujący zakres): 6 godzin
uczęszczające do szkoły	145	32,9	– Odsetek dzieci szkolnych bez dostępu do świetlicy szkolnej: 20,1% – Odsetek dzieci szkolnych z dostępem do świetlicy szkolnej: 79,9% – Standardowy czas pracy świetlicy do godz. 16 lub później: 54,6% istniejących świetlic (tj. dla 43,6% dzieci szkolnych) – Standardowy czas pracy świetlicy do godz. 17 lub później: 31,1% istniejących świetlic (tj. dla 24,8% dzieci szkolnych) – Odsetek dzieci szkolnych korzystających z dostępu do świetlicy szkolnej: 42,3% (tj. 52,9% spośród posiadających dostęp) – Odsetek dzieci szkolnych niekorzystających ze świetlicy szkolnej: 57,7% (jednocześnie 47,1% spośród posiadających dostęp)
ogółem	451	100,0	

Przyjmując pewne umowne założenia dotyczące czasu pozostawiania dzieci pod opieką instytucjonalną, tj. przynajmniej 6-godzinny czas pracy przedszkoli i żłobków oraz możliwość skorzystania ze świetlicy szkolnej do godz. 16 – należy zauważyć, że 26,4% dzieci osób biernych zawodowo z powodu opieki – już teraz objętych jest opieką instytucjonalną, która pozwoliłaby rodzicowi na pewien zakres aktywności zawodowej (wykres 3).

Wykres 3 Odsetek dzieci objętych opieką instytucjonalną pozwalającą / niepozwalającą na aktywność zawodową rodzica (N=444)

- dzieci objęte opieką żłobkową 6 godzin i więcej
- dzieci objęte opieką przedszkolną 6 godzin i więcej
- dzieci szkolne z dostępem do świetlicy do godz. 16 lub dłużej
- dzieci nie objęte opieką instytucjonalną
- dzieci objęte opieką żłobkową poniżej 6 godzin
- dzieci objęte opieką przedszkolną poniżej 6 godzin
- dzieci szkolne z dostępem do świetlicy krócej niż do godz. 16
- dzieci szkolne bez dostępu do świetlicy



1/4 (24,2%) dzieci pozostających pod opieką osób biernych posiada niepełnosprawność, spośród nich ponad połowa (12,4% wszystkich, tj. co ósme dziecko) wymaga stałej opieki – co obiektywnie uzasadnia bierność zawodową rodzica. 14,7% dzieci z niepełnosprawnościami (3,5% wszystkich pozostających pod opieką) wymaga uczęszczania do szkoły specjalnej, natomiast 12,8% (3,1% wszystkich pozostających pod opieką) – do ośrodka lub placówki specjalistycznej.

Średnia wieku dzieci z niepełnosprawnościami nie odbiega od średniej wieku dzieci bez tego problemu (średnia wieku odpowiednio 5,2 oraz 5,3 roku). Starsze natomiast są dzieci, wobec których istnieje konieczność uczęszczania do szkoły specjalnej i/lub ośrodka specjalistycznego.

Wykres 4 Odsetek dzieci z niepełnosprawnością objętych opieką osób biernych zawodowo (N=451)

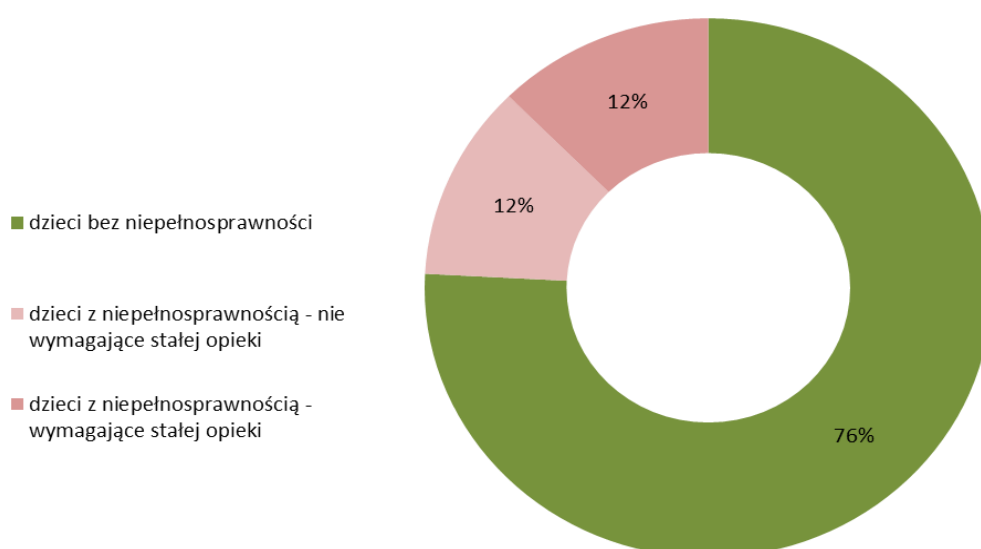


Tabela 13 Wiek dzieci pozostających pod opieką osób biernych z tego powodu a niepełnosprawność (N=451 – liczba dzieci pozostających pod opieką 277 respondentów)

wiek (w latach)	liczba dzieci ogółem	liczba dzieci bez niepełno- sprawności	liczba dzieci z niepełnosprawnościami			
			ogółem	wymagające stałej opieki	wymagające uczęszczania do szkoły specjalnej	wymagające uczęszczania do ośrodka / placówki specjalistycznej
0	38	27	11	3	1	1
1	58	47	11	3	1	2
2	73	50	23	11	1	2
3	47	33	14	6	0	0
4	35	29	6	4	0	1
5	42	34	8	5	2	1
6	20	16	4	3	1	1
7	20	16	4	3	0	0
8	20	16	4	2	1	0
9	10	8	2	2	0	0
10	11	9	2	2	1	1
11	15	10	5	5	2	2

12	14	14	0	0	0	0
13	10	7	3	2	2	0
14	9	6	3	0	1	0
15	10	8	2	0	0	0
16	7	4	3	2	1	1
17	7	4	3	2	2	2
18	2	2	0	0	0	0
19	2	1	1	1	0	0
20	1	0	0	0	0	0
łącznie	451	342	109	56	16	14
średnia wieku	5,27	5,29	5,22	6,13	9,31	7,36

Osoby zajmujące się dziećmi zostały poproszone o odniesienie się do stwierdzeń, które prezentują skrajne opinie dotyczące zasadności długotrwałego przerywania aktywności zawodowej na rzecz wychowania dzieci oraz obejmowania dzieci wychowaniem przedszkolnym. Wyniki pokazują, że wielokrotnie osoby biernie zawodowo zaprzeczają sobie w kolejnych opiniach. Większość stwierdzeń uzyskała poparcie: ponad połowa (51,3%) osób biernych zawodowo z powodu opieki nad dzieckiem utożsamia się z opinią, zgodnie z którą „matka powinna poświęcić się wychowaniu dziecka i na ten czas zrezygnować z pracy zawodowej”. Jednocześnie ponad połowa (56,3%) z nich stwierdza, że „matka powinna być aktywna zawodowo, aby przekazywać dziecku taki sam wzorzec osoby aktywnej”. Osoby biernie zawodowo nie są więc konsekwentne w swoich opiniach (wykres 5) – blisko 1/3 z nich (32,5%) zgadza się z oboma przeciwstawnymi stwierdzeniami dotyczącymi aktywności zawodowej matek (jednocześnie uważają, że powinny zrezygnować z aktywności na rzecz wychowania dzieci, jak i powinny być aktywne zawodowo, aby przekazywać dziecku taki sam wzorzec osoby aktywnej).

Opinia „dziecko uczęszczające do przedszkola uczy się współpracy z innymi dziećmi i nabywa umiejętności społeczne przydatne w późniejszej nauce i w życiu” zyskała poparcie 70,0% osób biernych z powodu opieki nad dziećmi, a opinia przeciwstawna – popierająca jak najdłuższe wychowywanie dziecka w domu ma w tej grupie biernych zawodowo najmniej zwolenników (19,9%) – mimo wszystko dotyczy to co piątej osoby, a więc dość znacznego odsetka. W odniesieniu do opieki przedszkolnej opinie są bardziej spójne (wykres 6): największy odsetek tych osób – 43,0% zgadza się z tym, że wychowanie przedszkolne uczy współpracy z innymi dziećmi i pozwala nabywać umiejętności społeczne przydatne w późniejszej nauce i w życiu, a jednocześnie nie zgadza się z opinią, wg której wychowywanie dziecka jak najdłużej w domu jest dla niego najlepszym rozwiązaniem (jednak co siódma osoba – 14,8% przejawia opinie wewnętrznie sprzeczne: zgadza się z zaletami wychowania przedszkolnego, a jednocześnie uznaje wychowanie dzieci w domu za najlepsze). Pokazuje to brak refleksji osób biernych zawodowo nad motywami dokonywanych wyborów życiowych.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Zgodnie z wynikami badań, kobiety w znacznie większym stopniu popierają opinie dotyczące zasadności poświęcania aktywności zawodowej kobiet na rzecz wychowania dzieci (mężczyźni utożsamiają się z tym poglądem dwukrotnie rzadziej), jednak należy podkreślić, że pytanie było zadawane osobom biernym z powodu opieki nad dziećmi – a więc wyłącznie tym mężczyznom, którzy zrezygnowali z pracy zawodowej ze względu na opiekę nad dziećmi. Stwierdzenie, do którego się odnosili dotyczyło natomiast wyłącznie kobiet (sformułowane tak w kwestionariuszu ankiety ze

względu na wyraźnie dominującą tendencję do bierności kobiet ze względu na opiekę nad osobami zależnymi, zwłaszcza dziećmi). Są to więc opinie mężczyzn, którzy mogli się zdecydować na rolę opiekuna dzieci właśnie ze względu na swoje przekonania. Pytanie ograniczono do tej grupy, ponieważ jego celem nie było zebranie opinii o aktywności zawodowej matek w ogóle, ale poznanie postaw i motywacji do rezygnacji z aktywności zawodowej osób, które zdecydowały się na pozostanie z dziećmi w domu.

Z drugiej strony – w odniesieniu do stwierdzenia oceniającego pozytywnie aktywność zawodową matek ze względu na promowanie aktywnych postaw – poparcie mężczyzn nie jest już tak wysokie.

W obu przypadkach (obu przeciwstawnych stwierdzeń dotyczących aktywności zawodowej matek) mężczyźni znacznie częściej prezentowali postawy niezdecydowane (wybór odpowiedzi „trudno powiedzieć”).

Zwraca uwagę wyraźna tendencja wskazująca na malejące poparcie dla bierności zawodowej kobiet wraz z wiekiem respondentów (wykres 7) – im starsza osoba bierna zawodowo, tym rzadsze poparcie dla opinii o zasadności poświęcenia aktywności zawodowej na rzecz wychowywania dzieci (od 88,9% w grupie wiekowej 18-24 lat do 28,1% w grupie wiekowej 50+). Co ciekawe – wraz z wiekiem wcale nie rośnie poparcie dla opinii przeciwstawnej (popierającej aktywność zawodową matek) – wręcz odwrotnie: również spada (co jest zgodne z opisaną wyżej tendencją do prezentowania postaw przeciwstawnych sobie – jest to niezależne od wieku).

Osoby z wyższym poziomem wykształcenia częściej popierają opinie proaktywne, choć są to opinie niekonsekwentne:

- najmniejsze poparcie dla opinii o zasadności poświęcenia aktywności zawodowej matek na rzecz wychowania dzieci jest wśród osób z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym (odpowiednio o 8,4 oraz 5,4 p.p. mniej od średniej), największe – wśród osób bez wykształcenia (o 8,7 p.p. więcej niż średnio);
- największe poparcie dla opinii o potrzebie zachowania aktywności zawodowej matek ze względu na promowanie aktywnej postawy u dzieci jest wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym (o 11,7 p.p. więcej od średniej), najmniejsze – paradoksalnie wśród osób z wykształceniem wyższym (o 10,4 p.p. mniej niż średnio); wśród osób z wykształceniem wyższym jest również największa nadwyżka osób niezgadających się z tym stwierdzeniem (o 5,4 p.p. więcej niż średnio);
- z opinią „wychowywanie dziecka jak najdłużej w domu jest dla niego najlepszym rozwiązaniem” znacznie częściej zgadzają się osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym (odpowiednio o 8,0 i 11,1 p.p. więcej niż średnio).

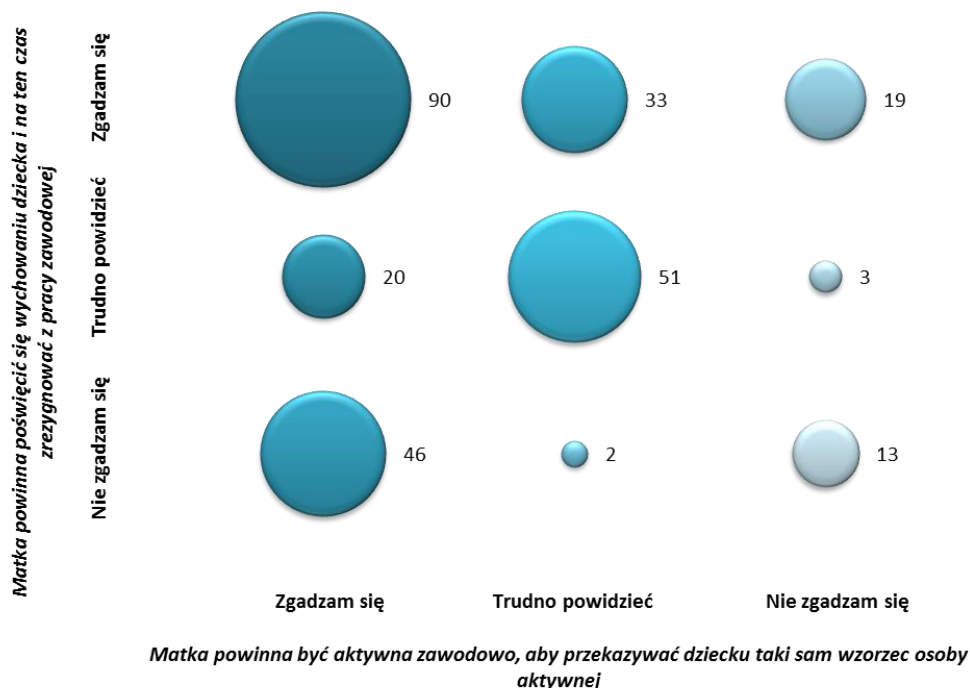
Tabela 14

Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Proszę powiedzieć na ile zgadza się Pan(i) z następującymi zdaniami...** (N=277) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
Matka powinna poświęcić się wychowaniu dziecka i na ten czas zrezygnować z pracy zawodowej													
zdecydowanie się zgadzam	28,5	32,7	15,9	75,6	36,4	22,1	9,6	3,1	40,0	26,6	21,4	38,7	19,7
raczej się zgadzam	22,7	24,0	18,8	13,3	15,9	23,1	34,6	25,0	20,0	26,6	21,4	17,3	26,2
trudno powiedzieć	26,7	21,6	42,0	4,4	38,6	26,9	26,9	40,6	20,0	29,1	26,2	22,7	31,1
raczej się nie zgadzam	10,8	10,6	11,6	2,2	4,5	11,5	17,3	18,8	15,0	7,6	9,5	9,3	16,4
zdecydowanie się nie zgadzam	11,2	11,1	11,6	4,4	4,5	16,3	11,5	12,5	5,0	10,1	21,4	12,0	6,6
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Matka powinna być aktywna zawodowo, aby przekazywać dziecku taki sam wzorec osoby aktywnej													
zdecydowanie się zgadzam	32,1	36,1	20,3	73,3	34,1	28,8	13,5	12,5	35,0	25,3	38,1	42,7	23,0
raczej się zgadzam	24,2	23,1	27,5	8,9	11,4	27,9	28,8	43,8	15,0	27,8	21,4	25,3	23,0
trudno powiedzieć	31,0	26,4	44,9	13,3	47,7	30,8	30,8	34,4	50,0	32,9	31,0	20,0	36,1
raczej się nie zgadzam	10,1	12,0	4,3	0,0	6,8	8,7	26,9	6,3	0,0	12,7	7,1	9,3	13,1
zdecydowanie się nie zgadzam	2,5	2,4	2,9	4,4	0,0	3,8	0,0	3,1	0,0	1,3	2,4	2,7	4,9
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Dziecko uczęszczające do przedszkola uczy się współpracy z innymi dziećmi i nabywa umiejętności społeczne przydatne w późniejszej nauce i w życiu													
zdecydowanie się zgadzam	49,1	54,8	31,9	80,0	50,0	51,9	38,5	12,5	65,0	43,0	42,9	56,0	47,5
raczej się zgadzam	20,9	18,8	27,5	4,4	11,4	26,9	17,3	43,8	15,0	29,1	21,4	14,7	19,7
trudno powiedzieć	21,3	18,8	29,0	6,7	31,8	17,3	30,8	25,0	15,0	17,7	26,2	20,0	26,2
raczej się nie zgadzam	6,9	6,7	7,2	6,7	4,5	2,9	13,5	12,5	5,0	8,9	4,8	8,0	4,9
zdecydowanie się nie zgadzam	1,8	1,0	4,3	2,2	2,3	1,0	0,0	6,3	0,0	1,3	4,8	1,3	1,6
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Wychowywanie dziecka jak najdłużej w domu jest dla niego najlepszym rozwiązaniem													
zdecydowanie się zgadzam	3,6	1,9	8,7	0,0	6,8	3,8	3,8	3,1	0,0	3,8	9,5	1,3	3,3
raczej się zgadzam	16,2	15,4	18,8	11,1	6,8	15,4	25,0	25,0	10,0	24,1	21,4	9,3	13,1
trudno powiedzieć	30,7	25,0	47,8	8,9	31,8	34,6	32,7	43,8	40,0	31,6	33,3	25,3	31,1
raczej się nie zgadzam	21,7	25,5	10,1	6,7	22,7	26,0	26,9	18,8	15,0	20,3	21,4	22,7	24,6
zdecydowanie się nie zgadzam	27,8	32,2	14,5	73,3	31,8	20,2	11,5	9,4	35,0	20,3	14,3	41,3	27,9
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

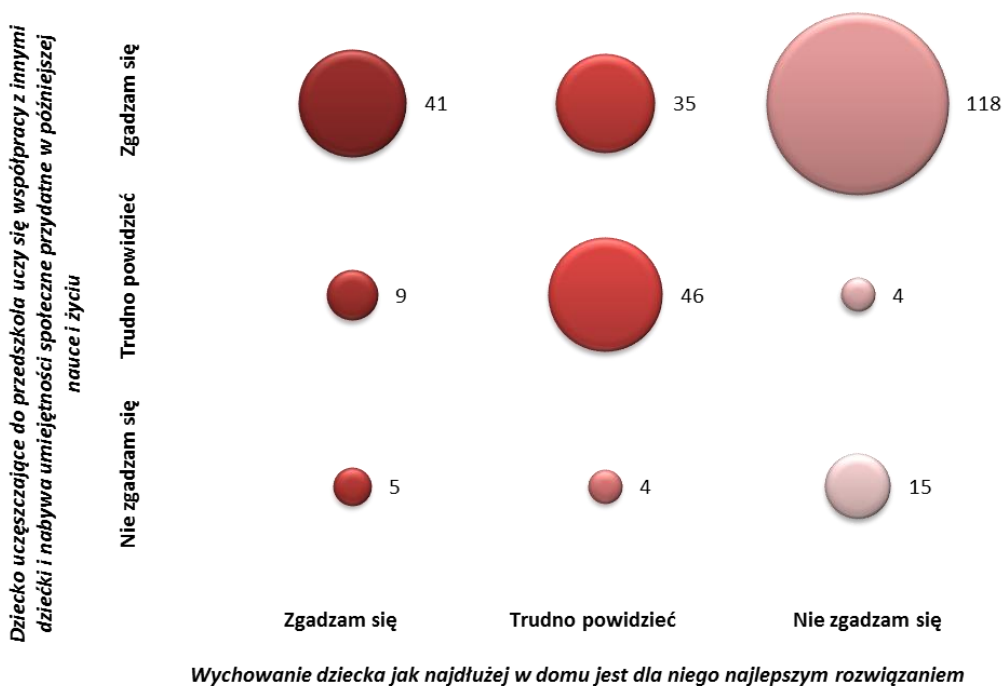
Wykres 5

Odpowiedź na pytanie: **Proszę powiedzieć na ile zgadza się Pan(i) z następującymi zdaniami:**
Matka powinna poświęcić się wychowaniu dziecka i na ten czas zrezygnować z pracy zawodowej oraz Matka powinna być aktywna zawodowo, aby przekazywać dziecku taki sam wzorzec osoby aktywnej – zestawienie (skumulowane „zgadzam się” i skumulowane „nie zgadzam się”) (N=277)



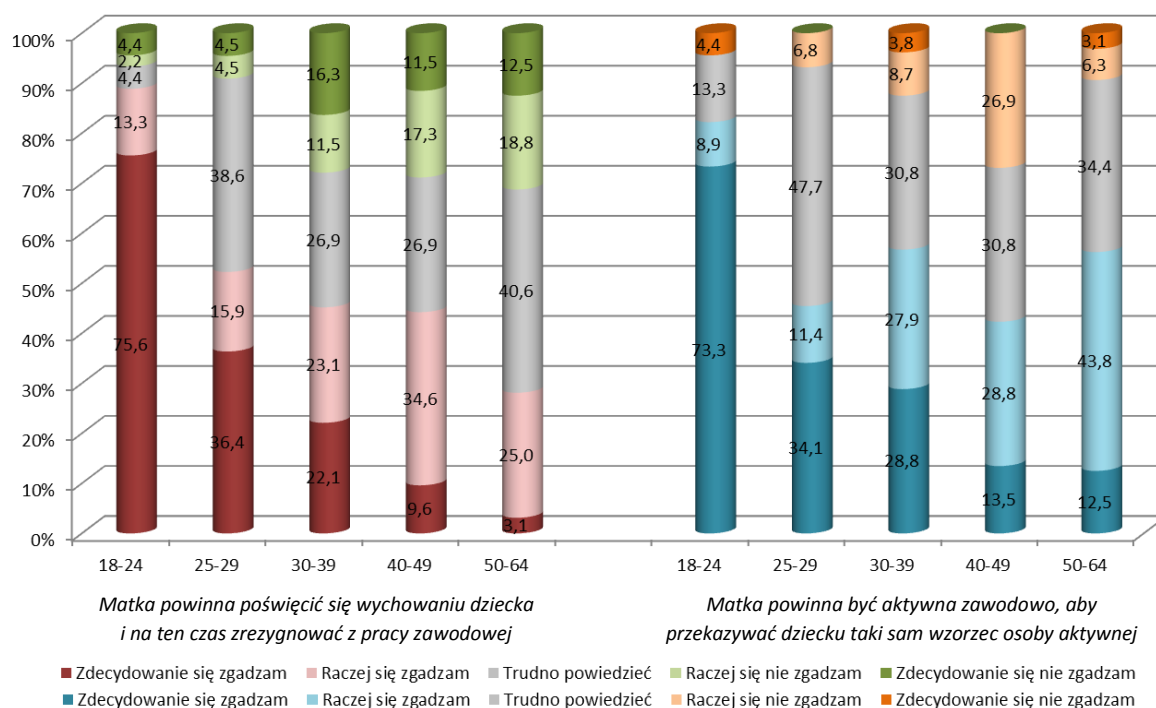
Wykres 6

Odpowiedź na pytanie: **Proszę powiedzieć na ile zgadza się Pan(i) z następującymi zdaniami:**
Dziecko uczęszczające do przedszkola uczy się współpracy z innymi dziećmi i nabywa umiejętności społeczne przydatne w późniejszej nauce i w życiu oraz Wychowywanie dziecka jak najdłużej w domu jest dla niego najlepszym rozwiązaniem – zestawienie (skumulowane „zgadzam się” i skumulowane „nie zgadzam się”) (N=277)



Wykres 7

Odpowiedź na pytanie: **Proszę powiedzieć na ile zgadza się Pan(i) z następującymi zdaniami: Matka powinna poświęcić się wychowaniu dziecka i na ten czas zrezygnować z pracy zawodowej oraz Matka powinna być aktywna zawodowo, aby przekazywać dziecku taki sam wzorzec osoby aktywnej** wg wieku respondenta (N=277)



Spośród osób biernych zawodowo z powodu opieki nad dziećmi, które nie korzystają z opieki instytucjonalnej (49,8% wszystkich – 50,2% rodziców korzysta z opieki instytucjonalnej) – rzadziej niż co trzecia (29,5%) podjęłaby aktywność zawodową, gdyby zapewniono jej taką opiekę (oznacza to 14,8% wszystkich biernych z powodu opieki nad dziećmi – tylko tyle z nich podjęłoby pracę, gdyby zapewniono im opiekę nad dziećmi, a dotychczas z niej nie korzystali). Największa część (blisko 40% z nich) ma zamiar poczekać z powrotem do pracy do czasu osiągnięcia przez dzieci wieku szkolnego. Co trzecia osoba (33,1%) niezależnie od takiej formy wsparcia – w ogóle nie zamierza podejmować aktywności zawodowej lub uzależnia to od zupełnie innych czynników (jako przyczynę tej decyzji najczęściej podają koszty, a następnie przy 4-krotnie mniejszej ilości wskazań – chęć pełnego uczestnictwa w wychowaniu i rozwoju dzieci; pozostałe przyczyny miały pojedyncze wskazania – m.in. możliwość opieki nad drugim dzieckiem, brak opłacalności zatrudnienia przy konieczności ponoszenia kosztów opieki; odpowiedź „Nie opłaca się pracować, skoro mogę uzyskać dochód w postaci różnego rodzaju świadczeń – w tym z Programu 500+” wybrał 1 respondent).

Osoby, które w razie zapewnienia opieki nad dzieckiem rozważyłyby powrót na rynek pracy (należy zastrzec niewielką liczebność respondentów) zostały poproszone o określenie warunków, jakie musiałaby spełniać ta opieka – według nich konieczne jest, aby była:

- bezpłatna (wybór 77,5% respondentów) – jedynie co piąta osoba liczy się z ponoszeniem kosztów wg standardowych stawek, a jedna osoba zgodziłaby się na ponoszenie części kosztów (osoba ta wskazała kwotę 350 zł miesięcznie jako możliwą do przeznaczenia na ten cel);
- zlokalizowana w miejscowości zamieszkania – tak, aby nie był konieczny dowóz dziecka (wybór 85,0% respondentów) – pozostali respondenci dopuszczają większe oddalenie, ale przy zapewnieniu dowozu dzieci (nikt nie wybrał opcji „W mojej miejscowości lub najbliższej okolicy – tak, abym mógł(a) sam(a) dowozić dziecko”).

Osoby te zapytane o formę opieki, jaką biorą pod uwagę, w większości (60,0%) wskazały opiekę osoby spokrewnionej / znajomej – np. babci dziecka, co trzecia (32,5%) – opiekę instytucjonalną: żłobek, przedszkole lub świetlicę szkolną, a 7,5% – zatrudnienie niani. Wiąże się to zapewne z ograniczeniem własnych wyborów do rozwiązań realnie dostępnych dla danej osoby (choć pytanie dotyczyło wszystkich form opieki przy zapewnieniu określonych przez respondenta warunków).

Jednocześnie osoby te zostały zapytane, dlaczego dotychczas nie korzystały z jakiejś formy opieki nad dziećmi – 70,0% wskazało konieczność ponoszenia opłat („nie stać mnie na nią”). Jedynie 15,0% (2,2% wszystkich osób biernych zawodowo z powodu opieki nad dziećmi) stwierdziło, że problemem jest to, że opieka „nie jest dostępna w ich miejscowości / w dostatecznie bliskiej okolicy”. Co siódma osoba (15,0%) stwierdziła wprost, że nie chciała korzystać z dostępnej opieki, ponieważ woli sama opiekować się dzieckiem.

Osobną kategorią są osoby bierne zawodowo z powodu opieki nad dziećmi, które to dzieci w tym momencie korzystają z opieki instytucjonalnej. Znamienne jest, że ogromna większość z nich (84,8%) stwierdza, że ich ewentualny powrót na rynek pracy nie ma związku z opieką nad dzieckiem (choć podawanym przez nich powodem bierności zawodowej była konieczność / chęć zajmowania się dziećmi). Jedynie 4,3% z nich (2,2% wszystkich osób biernych z powodu opieki nad dziećmi – niezależnie, czy są one obecnie objęte opieką instytucjonalną, czy nie) twierdzi, że w razie zmiany w organizacji opieki, z której obecnie korzystają mogłyby znaleźć zatrudnienie. Osoby te pytane były o charakter wymaganych zmian, a ich odpowiedzi dotyczyły zasadniczo wydłużenia godzin pracy i zniesienia opłat za opiekę, jednak ze względu na minimalną liczebność (6 respondentów) – nie można ich uogólniać.

Powyższe dane pokazują więc, że problem dostępności miejsc opieki instytucjonalnej (żłobkowej, przedszkolnej, świetlicowej) nie ma wpływu na większość przypadków bierności zawodowej z powodu opieki nad dziećmi. Odsetek osób opiekujących się dziećmi, które uzależniają podjęcie zatrudnienia od znalezienia odpowiedniej formy opieki lub zmiany sposobu organizacji opieki, z której już korzystają, wynosi łącznie 17,0%.

Tabela 15 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Od czego, przy konieczności opieki nad dzieckiem, zależy Pana(i) powrót do aktywności zawodowej? – w odniesieniu do osób, które nie korzystają z jakiejkolwiek formy opieki nad dziećmi (N=139) – w %**

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
od zapewnienia innej formy opieki nad dziećmi / najmłodszym dzieckiem	29,5	33,0	14,8	45,0	26,7	20,0	28,6	20,0	41,7	22,2	10,0	42,2	26,9
od uzyskania przez dzieci / najmłodsze dziecko wieku szkolnego	37,4	38,4	33,3	45,0	43,3	38,0	14,3	0,0	41,7	47,2	10,0	42,2	34,6
nie zamierzam wracać do /	24,5	20,5	40,7	5,0	26,7	32,0	42,9	40,0	8,3	25,0	60,0	6,7	34,6

podejmować aktywności zawodowej													
mój powrót do aktywności zawodowej / podjęcie aktywności zawodowej nie ma związku z opieką nad dzieckiem	8,6	8,0	11,1	5,0	3,3	10,0	14,3	40,0	8,3	5,6	20,0	8,9	3,8
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabela 16 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Od czego, przy konieczności opieki nad dzieckiem, zależy Pana(i) powrót do aktywności zawodowej? – w odniesieniu do osób, które korzystają z opieki nad dziećmi (N=138) – w %**

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
od zmian w organizacji opieki nad dziećmi / najmłodszym dzieckiem	4,3	5,2	2,4	0,0	7,1	2,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	8,6
od uzyskania przez dzieci / najmłodszego dziecko wieku szkolnego	10,1	13,5	2,4	20,0	0,0	18,5	7,9	0,0	12,5	7,0	13,6	6,7	14,3
nie zamierzam wracać do / podejmować aktywności zawodowej	0,7	1,0	0,0	0,0	0,0	1,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,3	0,0
mój powrót do aktywności zawodowej / podjęcie aktywności zawodowej nie ma związku z opieką nad dzieckiem	84,8	80,2	95,2	80,0	92,9	72,2	89,5	100,0	87,5	93,0	86,4	80,0	77,1
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

5.2.2 Bierność zawodowa z powodu opieki nad inną niż dziecko osobą zależną

22,5% osób biernych z powodu konieczności lub chęci sprawowania opieki nad osobą zależną opiekuje się osobą inną niż własne dziecko. Co do zasady dotyczy to jednego podopiecznego (jedynie w jednym przypadku respondent opiekował się dwoma osobami zależnymi). Najczęściej są to rodzice lub teściowie osoby biernej zawodowo (w 42,9% przypadków) lub współmałżonek (22,1% przypadków), co piąta osoba, którą zajmują się osoby bierne (22,1%) to inny członek najbliższej rodziny. Opieka nad osobami niespokrewnionymi również się zdarza – dotyczy to co siódmego przypadku (13,0%).

Średni wiek osób pozostających pod opieką to 63 lata (63,04), jednak jest to wartość mocno zróżnicowana (rozpiętość wieku osób zależnych waha się od 20 do 98 lat, a odchylenie standardowe¹⁰ ich wieku wynosi 22,2; 28,6% tych osób zależnych nie osiągnęło 50. roku życia).

40% dorosłych osób zależnych wymaga stałej pielęgnacji, 1/3 – stałej obecności opiekuna, natomiast ponad 1/4 (26,0%) – jedynie doraźnych czynności opiekuna. Jednocześnie opiekunowie ci najczęściej nie są osamotnieni w sprawowaniu opieki – 87,0% z nich ma pomoc (co oznacza jednocześnie, że w 13,0% przypadków osoba zależna korzysta jedynie z opieki badanej osoby biernej zawodowo). Najczęściej w opiece wspierają inne spokrewnione osoby (41,6%), ale często zatrudniony opiekun (26,0%). Co piąta osoba (19,5%) ma też wsparcie różnego typu ośrodków pomocy – dziennych lub całodobowych.

W 2/3 przypadków (63,6%) opieka jest konieczna na stałe, natomiast w 1/3 – ma charakter czasowy (przewidywano, że potrwa średnio 4,5 roku, choć w przeważającej większości przypadków mowa jest o roku, dwóch lub trzech – pojedyncze wyższe wartości zawyżają tę średnią).

Spośród osób, które nie korzystają z jakiegokolwiek pomocy w sprawowaniu opieki nad osobą zależną – większość (7 z 10 osób) twierdzi, że wróciłoby na rynek pracy w razie znalezienia odpowiedniej opieki (jednak jest to ogółem jedynie co dziesiąty (9,2%) spośród wszystkich biernych z powodu opieki nad osobami zależnymi innymi niż własne dzieci i jednocześnie co pięćdziesiąty (2,1%) spośród wszystkich biernych z powodu opieki nad osobami zależnymi). Niewielkie jest tu przyzwolenie na opiekę instytucjonalną – taką formę bierze pod uwagę jedynie 1 respondent spośród tych, którzy obecnie sprawują taką opiekę. Pozostali zgodziliby się na przekazanie opieki innej osobie spokrewnionej lub znajomej albo zatrudnienie opiekuna. Spośród osób (a jest ich większość – 87,0%), które już korzystają z pomocy w opiece nad osobą zależną – żadna nie bierze pod uwagę powrotu na rynek pracy, niezależnie od tego, jak ta opieka będzie zorganizowana – wszystkie wskazały albo na decyzję o pozostaniu w stanie bierności, albo na to, że ich powrót do aktywności (lub jej podjęcie po raz pierwszy, jeżeli wcześniej nie pracowały) nie ma związku z opieką nad osobą zależną – choć w ramach badania jako powód braku aktywności zawodowej podawały właśnie konieczność / chęć sprawowania opieki nad osobą zależną.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Pomimo dominacji kobiet w grupie biernych zawodowo z powodu opieki nad osobami zależnymi – w odniesieniu do opieki nad osobami innymi niż własne dzieci udział mężczyzn podnosi się do 40%.

Opieka nad osobami zależnymi innymi niż dzieci jest częstsza na obszarach wiejskich – dotyczy 27,0% osób biernych zawodowo z tych terenów, podczas gdy mieszkańcy miast są z tego powodu bierni niemal dwukrotnie rzadziej (14,3%).

¹⁰ Odchylenie standardowe mówi, jak szeroko wartości danej wielkości są rozrzucone wokół jej średniej. Im mniejsza wartość odchylenia tym obserwacje są bardziej skupione wokół średniej.

Tabela 17 Osoby zależne (inne niż własne dzieci) pozostające pod opieką osób biernych zawodowo – charakterystyka (N=77)

	Kategoria	liczba	%
wiek	Średnia	63,04	-
	Rozpiętość	20-98 lat	-
	Odchylenie standardowe	22,2	-
stosunek wobec osoby biernej zawodowo	Rodzic / teść(ciowa)	33	42,9
	Współmałżonek	17	22,1
	Inny członek rodziny	17	22,1
	Osoba niespokrewniona	10	13,0
wymagana opieka	Stała pielęgnacja	31	41,6
	Stała obecność opiekuna	26	33,8
	Doraźne czynności opiekuńcze	20	26,0
opieka, z której osoba zależna dodatkowo korzysta, poza opieką respondenta	Opieka innej osoby spokrewnionej / niespokrewnionej (za darmo)	32	41,6
	Zatrudniony opiekun	20	26,0
	Dzienny ośrodek opieki	12	15,6
	Całodobowy ośrodek opieki	3	3,9
	Brak (wyłącznie opieka respondenta)	10	13,0
wymagana opieka – charakter czasowy lub stały	Czasowo	28	36,4
	Na stałe	49	63,6
w przypadku opieki czasowej – długość okresu wymaganej opieki (w latach) (N=26)	Średnia	4,5	-
	Rozpiętość	1-17 lat	-
	Odchylenie standardowe	4,2	-

5.2.3 Bierność zawodowa z powodu zajmowania się gospodarstwem rolnym

W badaniu założono udział osób biernych zawodowo, więc w odniesieniu do rolników do próby weszły jedynie osoby prowadzące gospodarstwo rolne na własny użytek – takich dotyczą poniższe dane (wielokrotnie w uproszczeniu nazywane ogólnie „rolnikami”). Natomiast prowadzenie gospodarstwa rolnego o charakterze produkcyjnym uznawane było za aktywność zawodową, więc osoby je prowadzące były traktowane jako osoby pracujące.

Większość rolników ubezpieczona jest w KRUS (Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego) – 52,1%, ale niemal 1/3 – w ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych), co oznacza, że posiadają oni niewielkie gospodarstwa, poniżej 1 ha przeliczeniowego (bez produkcji w działach specjalnych), ponieważ tylko w takim przypadku ubezpieczenie w ZUS jest formalnie możliwe. Jest to równoznaczne z możliwością zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy w charakterze osoby bezrobotnej (możliwości tej pozbawiona jest więc ponad połowa rolników prowadzących gospodarstwa na własny użytek). 92,9% rolników nie jest zarejestrowanych w PUP, jest to więc odsetek znacznie wyższy niż narzucany przez ograniczenia formalne.

Należy zauważyć, że co szósta osoba spośród rolników utrzymujących się ze swojego gospodarstwa nie jest nigdzie ubezpieczona lub nie wie, jaki jest jej status.

Analiza zależności zmiennych

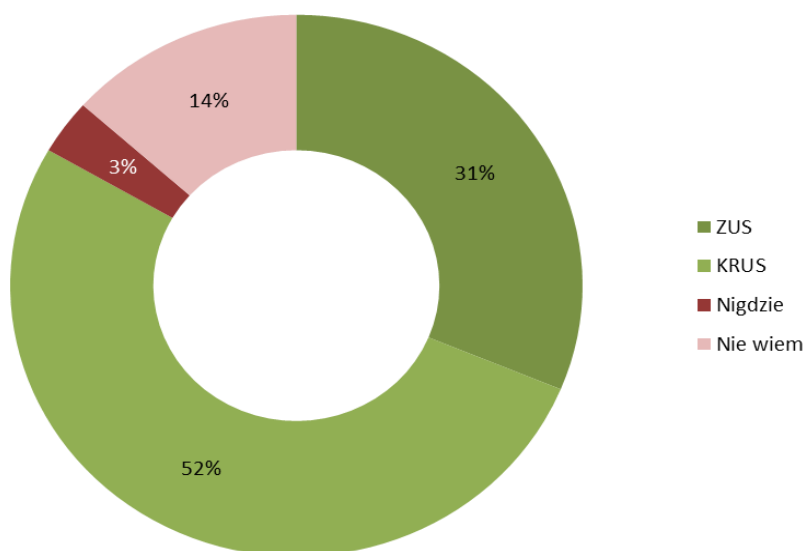
– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Ubezpieczenie w KRUS jest częstsze w przypadku osób starszych (widoczną granicę tworzy wiek 30 lat – osoby młodsze ubezpieczają się w KRUS w 29-33%; natomiast w grupie wiekowej 30-39 lat w KRUS ubezpieczonych jest już ponad połowa rolników, w grupie 40-49 – 61,5%, a w grupie 50-64 lat – 60,7% rolników) oraz osób o niższym wykształceniu (62,8% w przypadku osób o wykształceniu gimnazjalnym lub poniżej; najmniejszy odsetek – 44,1% dotyczy osób z wykształceniem średnim zawodowym, w tej grupie jest też największy odsetek rolników ubezpieczonych w ZUS).

Tabela 18 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Gdzie jest Pan(i) ubezpieczony(a) (ubezpieczenie społeczne)?** (N=336) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
w ZUS	31,3	31,7	31,0	50,0	56,4	28,1	30,1	18,0	17,7	29,5	21,2	44,1	35,9
w KRUS	52,1	53,9	51,3	33,3	29,1	50,9	61,5	60,7	62,8	54,3	54,6	44,1	46,2
nigdzie	3,3	3,9	3,0	8,3	3,6	7,0	0,0	2,6	7,8	3,1	0,0	3,6	0,0
nie wiem	13,4	10,6	14,7	8,3	10,9	14,0	8,4	18,8	11,8	13,2	24,2	8,3	18,0
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Wykres 8 Miejsce ubezpieczenia społecznego rolników (N=336)



Połowa rolników na pracę w swoim gospodarstwie poświęca nie dłużej niż 5 godzin dziennie, w tym 14% – nie dłużej niż 2 godziny. Oznacza to zasób czasu i energii możliwy do wykorzystania w innej formie aktywności zawodowej. W pozostałych przypadkach ten czas jest dłuższy. Blisko 1/4 rolników deklaruje pracę powyżej 8 godzin dziennie. Średnia wynosi 5,8 godzin pracy w gospodarstwie dziennie.¹¹

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Im starszy rolnik, tym więcej czasu poświęca na pracę w gospodarstwie¹¹:

- 3,5 godz. dla grupy wiekowej 18-24 lata;
- 5,0 godz. dla grupy wiekowej 25-29 lat;
- 6,0 godz. dla grupy wiekowej 30-39 lat;
- 5,9 godz. dla grupy wiekowej 40-49 lat (niewielkie odstępstwo w dół od ogólnej tendencji);
- 6,4 godz. dla grupy wiekowej 50-64 lat.

Mężczyźni poświęcają na pracę w gospodarstwie dziennie średnio kwadrans więcej niż kobiety (średnia dla mężczyzn: 6,03 godziny, średnia dla kobiety 5,76 godziny).

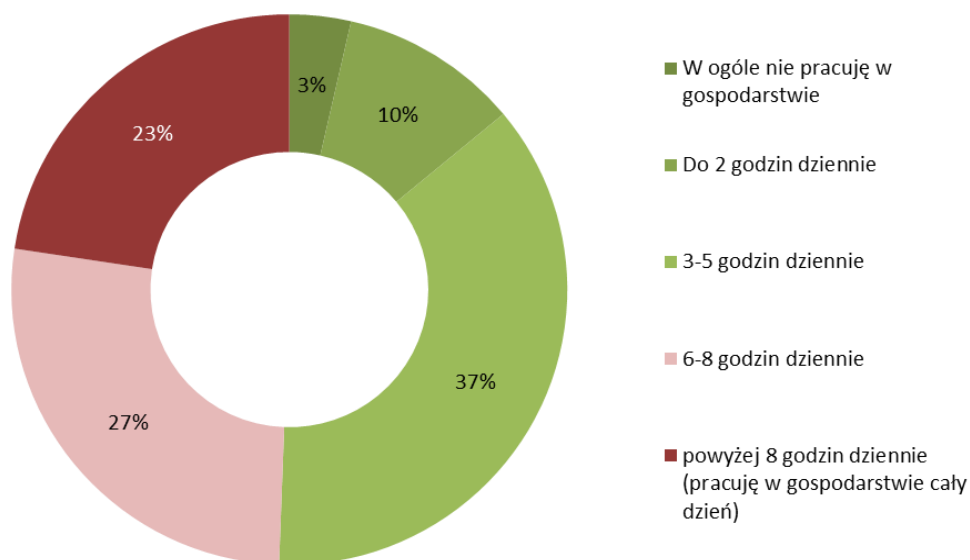
Tabela 19 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Ile godzin dziennie zajmuje Panu(i) praca w gospodarstwie?** (N=336) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
w ogóle nie pracuję w gospodarstwie	3,6	6,7	2,2	8,3	1,8	1,8	7,2	1,7	0,0	2,3	3,0	3,6	12,8
do 2 godzin	10,4	12,5	9,5	12,5	25,6	5,3	6,0	8,6	7,8	3,9	21,2	15,5	15,4
3-5 godzin	36,6	39,4	35,4	75,0	40,0	40,4	33,7	27,4	33,3	41,9	39,4	38,1	18,0
6-8 godzin	26,8	25,0	27,6	4,2	9,1	31,6	28,9	35,9	19,6	31,0	12,1	25,0	38,5
powyżej 8 godzin (pracuję w gospodarstwie cały dzień)	22,6	16,4	25,4	0,0	23,6	21,1	24,1	26,5	39,2	20,9	24,2	17,9	15,4
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¹¹ Średnia arytmetyczna obliczona dla środków przedziałów, z założeniem 10 godzin w przypadku odpowiedzi „powyżej 8 godzin dziennie (pracuję w gospodarstwie cały dzień)” – co wynika z przyjęcia 12 godzin (długości dnia) jako górnej granicy przedziału.

Wykres 9

Czas poświęcany na pracę w gospodarstwie rolnym (N=336)



W gospodarstwach rolnych zasadniczo pracują sami respondenci oraz ich współmałżonkowie. Rzadziej niż co trzecia osoba wskazywana jako zajmująca się gospodarstwem rolnym to osoba spoza tych kategorii. Ważne jest też to, że w blisko 1/3 przypadków respondenci wskazali, że są jedynymi osobami wykonującymi pracę w gospodarstwie (bez pomocy kogokolwiek).

Tabela 20

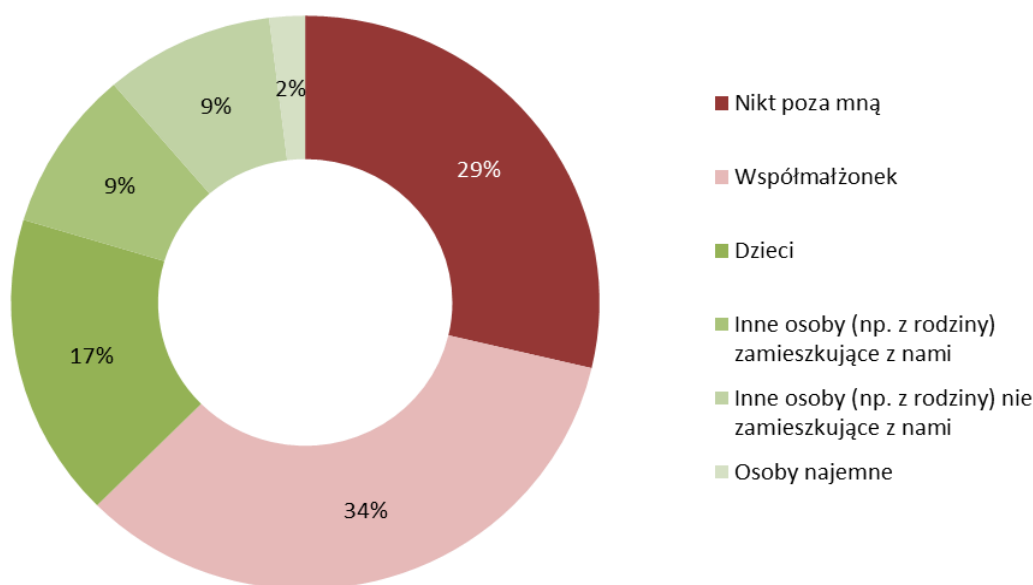
Rozkład odpowiedzi na pytanie: Kto inny wykonuje pracę w prowadzonym przez Pana(ią) gospodarstwie rolnym? (N=336) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
nikt poza mną	34,8	23,1	40,1	58,3	38,2	22,8	33,7	35,0	41,2	36,4	18,2	36,9	30,8
współmałżonek	41,1	49,0	37,5	4,2	25,5	56,1	44,6	46,2	45,1	44,2	45,5	31,0	43,6
dzieci	20,8	22,1	20,3	0,0	16,4	21,1	21,7	26,5	21,6	17,8	48,5	9,5	30,8
inne osoby (np. z rodziny) zamieszkujące z nami	11,0	9,6	11,6	33,3	5,5	10,5	13,3	7,7	9,8	8,5	18,2	15,5	5,1
inne osoby (np. z rodziny) niezamieszkujące z nami	11,3	7,7	12,9	4,2	36,4	7,0	6,0	6,8	11,8	6,2	12,1	16,7	15,4
osoby najemne	2,4	3,9	1,7	0,0	3,6	5,3	1,2	1,7	2,0	1,6	0,0	6,0	0,0

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi

Wykres 10

Osoby wykonujące pracę w gospodarstwie rolnym (N=336)



W kontekście możliwości podjęcia pracy zawodowej osoby prowadzące gospodarstwo rolne na własny użytek poproszono o ocenę tej możliwości w dwóch aspektach:

- czy w ich opinii możliwe jest połączenie pracy w gospodarstwie z pracą zawodową oraz
- czy w swojej sytuacji byliby skłonni zrezygnować z prowadzenia gospodarstwa rolnego (lub ograniczyć jego zakres) na rzecz pracy zawodowej.

22,3% rolników twierdzi, że ich sytuacja pozwala na podjęcie dodatkowej pracy (możliwe jest połączenie pracy w gospodarstwie rolnym z pracą zawodową), jedynie 1/3 zaprzecza takiej możliwości, a blisko połowa (46,4%) jest niezdecydowana – co oznacza, że pomimo braku takich planów, odpowiadając na pytanie respondent nie wykluczył, że jest to sytuacja możliwa do pogodzenia.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Częstotliwość deklaracji dotyczących możliwości pogodzenia pracy w gospodarstwie z aktywnością zawodową spada wraz z wiekiem, ale należy przypomnieć, że wraz z wiekiem podnosi się ilość czasu poświęcana na tę pracę – jest to więc obiektywna przesłanka mówiąca o ograniczaniu możliwości zaangażowania się w dodatkowe zajęcie.

Najmniej skłonne do łączenia prowadzenia gospodarstwa z pracą zawodową są osoby z wykształceniem wyższym, ale też one są znacznie częściej niezdecydowane i jednocześnie wyraźnie rzadziej wykluczają taką możliwość.

– W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU

„prowadzenie gospodarstwa rolnego na własny użytek a ocena prowadzenia pracy zawodowej w domu, jako opcji pracy zawodowej”

Respondenci zostali zapytani o ocenę prowadzenia pracy zawodowej w domu (poza zakładem pracy), jako opcji podjęcia aktywności zawodowej. Rozwiązanie to raczej nie przekonuje właścicieli gospodarstw rolnych – 42,6% z nich twierdzi, że nie jest to dobre rozwiązanie, a kolejne 41,7% – nie ma zdania na ten temat. Jedynie 15,8% rolników potwierdziło, że taki sposób organizacji pracy byłby dobrym rozwiązaniem w ich sytuacji, co więcej – równie często twierdziły tak osoby, które wcześniej oceniały, że łączenie pracy w gospodarstwie z pracą jest możliwe, jak i te, które twierdziły, że nie jest to możliwe.

Tabela 21 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy możliwe jest połączenie pracy w gospodarstwie z pracą zawodową?** (N=336) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
tak	1,8	2,9	1,3	4,2	1,8	3,5	2,4	0,0	0,0	0,8	9,1	0,0	5,1
raczej tak	20,5	19,2	21,1	54,2	40,0	17,5	16,9	8,5	21,6	19,4	15,2	27,4	12,8
trudno powiedzieć	46,4	47,1	46,1	29,2	27,3	49,1	43,4	59,8	41,2	46,5	45,5	42,9	61,5
raczej nie	24,4	22,1	25,4	12,5	30,9	28,1	25,3	21,4	23,5	27,9	27,3	21,4	17,9
nie	6,8	8,7	6,0	0,0	0,0	1,8	12,0	10,3	13,7	5,4	3,0	8,3	2,6
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

28,9% rolników twierdzi, że byłoby skłonnych zrezygnować z prowadzenia gospodarstwa rolnego lub ograniczyć jego zakres na rzecz pracy zawodowej, 36,3% jest w tej kwestii niezdecydowanych, a ponad 1/3 (34,8%) wyklucza takie rozwiązanie.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Bardziej skłonne do zrezygnowania z prowadzenia gospodarstwa rolnego lub ograniczenia jego zakresu są kobiety (różnica o 4,1 p.p. w stosunku do mężczyzn) i osoby młodsze (łącznie 57,0% chętnych do takiego rozwiązania w grupie wiekowej 18-29 lat).

Najmniej skłonne do zrezygnowania z prowadzenia gospodarstwa rolnego lub ograniczenia jego zakresu są osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym oraz osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – zapewne z uwagi na brak wyuczonego zawodu, który pozwoliłby na podjęcie pracy poza rolnictwem.

– W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU

„deklaracje rezygnacji z prowadzenia gospodarstwa rolnego lub ograniczenia jego zakresu a ocena prowadzenia pracy zawodowej w domu, jako opcji pracy zawodowej”

Porównanie deklaracji rezygnacji z prowadzenia gospodarstwa rolnego lub ograniczenia jego zakresu

z ocenami prowadzenia pracy zawodowej w domu (poza zakładem pracy) jako opcji podjęcia aktywności zawodowej pokazuje, że osoby, które nie chcą rezygnować ze statusu rolnika w większości nie wyobrażają sobie również pracy zawodowej prowadzonej w domu (jest to wybór blisko 60% osób z tej kategorii) – jedynie 15,4% rolników, którzy nie zrezygnowaliby z prowadzenia gospodarstwa bierze pod uwagę podjęcie takiej formy zatrudnienia. W przypadku osób, które są skłonne do rezygnacji lub ograniczenia działalności rolniczej – odsetek osób twierdzących, że praca w domu byłaby w ich sytuacji możliwa sięga 23,7% (o 8,3 p.p. więcej niż w poprzedniej grupie). Istotne jest tu zwłaszcza to pierwsze porównanie, ze względu na poszukiwanie form aktywności zawodowej osób biernych, które nie są gotowe do porzucenia pracy we własnym gospodarstwie rolnym – praca w domu byłaby dla nich alternatywą, a jednak w większości przypadków odrzucają taką opcję zarobkowania. W przypadku drugiej grupy – osób skłonnych do rezygnacji z prowadzenia gospodarstwa rolnego – możliwe do zaproponowania formy aktywności zawodowej nie są tak ograniczone, a nastawienie osoby biernej nie narzuca konieczności pracy w domu (paradoksalnie są bardziej skłonne ją podjąć – wynika to zapewne z większej skłonności do aktywności poza rolnictwem w ogóle).

Tabela 22 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy byłby(aby) Pan(i) skłonny(a) zrezygnować z prowadzenia gospodarstwa rolnego (lub ograniczyć jego zakres) na rzecz pracy zawodowej? (N=336) – w %**

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
tak	18,2	22,1	16,4	37,5	27,3	17,5	20,5	8,5	9,8	20,9	6,1	19,0	28,2
raczej tak	10,7	9,6	11,2	25,0	27,3	5,3	7,2	5,1	7,8	9,3	15,2	16,7	2,6
trudno powiedzieć	36,3	44,2	32,8	29,2	16,4	52,6	38,6	37,6	41,2	31,8	54,5	32,1	38,5
raczej nie	23,2	16,3	26,3	8,3	25,5	17,5	18,1	31,6	23,5	27,1	15,2	21,4	20,5
nie	11,6	7,7	13,4	0,0	3,6	7,0	15,7	17,1	17,6	10,9	9,1	10,7	10,3
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Najczęstsze przyczyny braku chęci do rezygnacji z rolnictwa mają charakter mentalny. Ponad połowa respondentów stwierdziła, że nie wyobraża sobie życia bez prowadzenia gospodarstwa rolnego, a blisko połowa wybrała odpowiedź wręcz nacechowaną emocjonalnie, zgodnie z którą nie może zrezygnować z gospodarstwa jako własnej spuścizny (szczególnie często podkreślają to mężczyźni). Jednocześnie niewiele mniej, bo blisko 40% twierdzi, że niechęć do rezygnacji z własnego gospodarstwa na rzecz pracy gdzie indziej to ich własny wybór (to również niemal 2-krotnie częstszy wybór mężczyzn). 1/3 osób podawała również pozytywny wybór, jakim była chęć zapewniania sobie zdrowego pożywienia. Jedynie co 10 rolnik nie potrafi zrezygnować ze swojego zajęcia wskazując na przesłankę negatywną – „nie umiem robić nic innego”. Należy zaznaczyć, że pytanie było doprecyzowaniem powodów niechęci nie tyle do podjęcia zatrudnienia, co niechęci do rezygnacji z prowadzenia gospodarstwa rolnego – stąd brak w kafeerii odniesienia do sytuacji na rynku pracy, własnych kwalifikacji itp. Jednocześnie żaden z respondentów nie wybrał odpowiedzi „inne – jakie?”.

gdzie mógł wskazać na inne motywacje – np. brak wiary w znalezienie zatrudnienia i wynikającą z tego decyzję o kontynuacji pracy we własnym gospodarstwie.

Tabela 23 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Dlaczego nie byłby(aby) Pan(i) skłonny(a) zrezygnować z prowadzenia gospodarstwa rolnego (lub ograniczyć jego zakresu) na rzecz pracy zawodowej? (N=117) – w %**

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
nie wyobrażam sobie życia bez prowadzenia gospodarstwa rolnego	52,1	52,0	52,2	50,0	68,8	57,1	46,4	49,1	38,1	67,3	50,0	48,1	25,0
gospodarstwo rolne jest moją spuścizną, nie mogę z niego zrezygnować	45,3	20,0	52,2	50,0	81,3	35,7	42,9	38,6	61,9	40,8	50,0	40,7	41,7
taki jest mój wybór – nie chcę pracować na innych, wolę pracować na sobie	37,6	24,0	41,3	50,0	68,8	42,9	28,6	31,6	28,6	40,8	62,5	29,6	41,7
dzięki gospodarstwu zapewniam sobie dobre, zdrowe pożywienie	32,5	28,0	33,7	0,0	81,3	35,7	28,6	21,1	47,6	30,6	62,5	22,2	16,7
nie umiem robić nic innego	10,3	12,0	9,8	50,0	6,3	7,1	17,9	7,0	28,6	8,2	0,0	3,7	8,3

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi

5.2.4 Bierność zawodowa z powodu stanu zdrowia

Spośród osób, które nie podejmują aktywności zawodowej ze względu na stan zdrowia – najczęściej (46,5% wskazań) problem dotyczy zaburzeń zmysłów – wzroku, słuchu lub mowy. Co piąta osoba posiada niepełnosprawność ruchową (w ogromnej większości chodzi tutaj o stałe ograniczenia fizyczne takie jak poruszanie się o kulach czy brak możliwości długotrwałego utrzymania stałej pozycji ciała – stanowi to 71,4% takich przypadków, jednak częściej niż co 10 osoba (10,4%) zmuszona jest do poruszania się jedynie na wózku, natomiast blisko 1/5 (18,2%) osób biernych z powodu niepełnosprawności ruchowej – nie ma możliwości samodzielnego poruszania się), również co piąta cierpi na przewlekłą chorobę o charakterze fizycznym. Co 16 osoba cierpi na przewlekłą chorobę psychiczną. Odsetek osób z niepełnosprawnością intelektualną wyniósł 2,4%, przy czym (pomimo losowego, reprezentatywnego charakteru próby badawczej) – udział osób w badaniu mógł być ograniczony zdolnościami intelektualnymi potencjalnych respondentów. Niemal co 14 osoba jest bierna z powodu uzależnienia. Wśród innych przyczyn bierności w tym obszarze wymieniano zaawansowaną ciążę.

Jednocześnie trzeba zauważyć, że w 3/4 (75,5%) przypadków osób w stanie zdrowia niepozwalającym na podjęcie zatrudnienia – ich sytuacja nie wymaga stałej obecności opiekuna, ale korzystania z usług medycznych (np. rehabilitacji, dializ). Dodatkowo 9 na 10 z nich (91,5%) twierdzi, że nie potrzebuje w tych czynnościach pomocy opiekuna np. do przewożenia. Najczęściej takie wymagane usługi

medyczne odbywają się raz w tygodniu (32,7% przypadków) lub rzadziej (łącznie potrzeba skorzystania z usługi medycznej raz w tygodniu lub rzadziej dotyczy 71,9% tych osób); 20,6% – 2-3 razy w tygodniu, natomiast w 7,5% przypadków codziennie (w tym 3,2% poświęca na tego typu usługi zdrowotne codziennie powyżej godziny).

Co 12 osoba w stanie zdrowia niepozwalającym na podjęcie zatrudnienia wymaga stałej pielęgnacji (np. pomocy w czynnościach życiowych w przypadku osób leżących), a co 6 – przynajmniej stałej obecności opiekuna ze względu na potrzebną pomoc w zaspokojeniu potrzeb życiowych czy konieczność zapewnienia bezpieczeństwa (wykres 11).

Przyjmując pewne założenia, tj. brak konieczności posiadania przez daną osobę stałej pielęgnacji i jednocześnie brak konieczności bycia pod stałą opieką ze względu na potrzeby życiowe lub bezpieczeństwo, a także czas potrzebny do korzystania z usług medycznych nie większy niż raz w tygodniu – 41,0% osób biernych zawodowo z powodu złego stanu zdrowia miałyby możliwość podjęcia aktywności zawodowej w pewnym zakresie (np. 4/5 etatu – tj. praca przez 4 na 5 dni roboczych).

Jedynie 29,3% osób w stanie zdrowia niepozwalającym na podjęcie zatrudnienia posiada orzeczenie o niepełnosprawności, w większości (70,6% przypadków) wydane bezterminowo. 39,4% orzeczeń osób biernych zawodowo dotyczy lekkiego stopnia niepełnosprawności, 43,1% – umiarkowanego, a 17,4% - znacznego.

Jedynie co piąta osoba (21,0%) w stanie zdrowia niepozwalającym na podjęcie zatrudnienia ma przyznaną rentę ze względów zdrowotnych, w większości (73,1% przypadków) bezterminową.

4 na 10 osób biernych z powodu złego stanu zdrowia twierdzi, że sytuacja ta się nie poprawi, jednak dla nieznacznej większości osób (59,1%) problemy ze stanem zdrowia uniemożliwiające aktywność zawodową są przejściowe, w tym z reguły (dla 60,6% spośród osób, których zły stan zdrowia jest przejściowy) okres czasu, po którym możliwa będzie praca wynosi nie więcej niż pół roku. Co szósta osoba w tej sytuacji wskazuje jednak, że potrzebuje więcej niż roku na poprawę stanu zdrowia pozwalającą na podjęcie pracy (w tym pojawiają się odpowiedzi sięgające nawet okresu 10 lat), a co trzynasta nie potrafi określić tego czasu.

Spośród osób, które zadeklarowały, że biorą pod uwagę powrót do aktywności zawodowej lub jej podjęcie (jeżeli wcześniej w ogóle nie pracowały) – ponad połowa (55,6%, tj. 49,4% spośród wszystkich biernych z powodu złego stanu zdrowia) zastrzega, że robi to dopiero po pełnym wyzdrowieniu, a 1/3 (32,6%, tj. 29,0% spośród wszystkich biernych z powodu złego stanu zdrowia) – planuje takie działania wcześniej, w razie lub w okresie poprawy stanu zdrowia. Co 10 osoba twierdzi, że jest to możliwe już teraz (pomimo, że aktualnie nie podejmuje aktywności zawodowej tłumacząc to złym stanem zdrowia).

Większość osób biernych ze względu na zły stan zdrowia, biorących pod uwagę podjęcie aktywności zawodowej wskazuje na zakład pracy chronionej, jako oczekiwane miejsce pracy (70,1%). Częściej niż co 4 osoba (25,7%) wyobraża sobie zatrudnienie na otwartym rynku, a jedynie 1,4% – w ramach własnej działalności gospodarczej. Pracą w strukturach podmiotów ekonomii społecznej (np. spółdzielni) zainteresowanych jest jedynie 2,8% osób w tej sytuacji, choć jest to forma dedykowana osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym (m.in. osobom z niepełnosprawnościami). (wykres 12)

Ponad połowa osób biernych, biorących pod uwagę podjęcie aktywności zawodowej nie będzie potrzebowała w jej organizacji żadnych udogodnień. Pozostali wskazują na konieczność skrócenia czasu pracy (niemal 1/3 wszystkich), lub (przy kilkuprocentowym odsetku wskazań) konieczność ułatwienia dostępności fizycznej miejsca pracy, zakupu specjalnego oprogramowania, zatrudnienia osoby asystującej, zapewnienia opieki medycznej lub dowozu albo wydłużenia czasu wolnego do 2 dni urlopu w tygodniu (co rozwiązać można zmniejszeniem zakresu czasu pracy do 3/5 standardowego etatu). (wykres 12)

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU

„osoby bierne z powodu stanu zdrowia uwzględniające powrót do pracy a ocena możliwości szybkiego znalezienia pracy”

Osoby bierne zawodowo z powodu stanu zdrowia uwzględniające możliwość powrotu na rynek pracy zostały zapytane o ocenę możliwości szybkiego znalezienia pracy. Ogółem – blisko 60% z nich spodziewa się, że istnieje możliwość szybkiego znalezienia pracy (1/3 nie potrafi tego ocenić, a poniżej 10% spodziewa się, że nie jest to szybko możliwe). W przypadku osób z zaburzeniami wzroku, słuchu i mowy oraz osób z niepełnosprawnością ruchową – opinie były bardziej optymistyczne (taką możliwość potwierdziło odpowiednio 69,0% oraz 53,4% respondentów z tych grup). W przypadku osób z przewlekłymi chorobami fizycznymi – dominowała postawa wycofania – niemal połowa z nich stwierdziła, że kwestia ta jest trudna do oceny. W pozostałych przypadkach liczebności respondentów są zbyt małe, aby pokusić się o uogólnienie wyników.

„osoby bierne z powodu stanu zdrowia uwzględniające powrót do pracy a gotowość do pracy w domu (poza zakładem pracy)”

Nie widać w tej grupie szczególnego poparcia do organizowania pracy w domu, choć w programach społecznych jest to rozwiązanie wręcz dedykowane osobom z niepełnosprawnościami. Jedynie co piąta osoba bierna zawodowo z powodu stanu zdrowia, która uwzględnia możliwość podjęcia zatrudnienia (22,8%) uważa, że byłoby to dla niej dobre rozwiązanie, natomiast 39,0% osób w tej sytuacji stwierdza wprost, że praca w domu nie byłaby w ich sytuacji dobrym rozwiązaniem. Dalsze 38,2% nie ma na ten temat zdania.

Tabela 24 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Jakie problemy ze zdrowiem Pana(i) dotyczą?** (N=372) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niższe	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
zaburzenia wzroku, słuchu lub mowy	46,5	47,7	45,5	38,5	36,7	30,6	37,3	57,3	29,0	37,0	27,8	34,5	70,3
niepełnosprawność ruchowa	20,7	22,4	19,2	23,1	16,7	27,4	17,3	20,3	41,9	17,6	13,9	27,6	17,2
przewlekła choroba fizyczna	21,2	19,5	22,7	15,4	26,7	32,3	18,7	18,2	25,8	31,9	33,3	17,2	8,6
przewlekła choroba psychiczna	6,2	6,9	5,6	0,0	6,7	6,5	14,7	3,1	3,2	5,9	19,4	6,9	3,1
niepełnosprawność intelektualna	2,4	2,3	2,5	7,7	3,3	0,0	4,0	2,1	6,5	1,7	2,8	3,4	1,6
nałóg	7,3	4,6	9,6	0,0	10,0	9,7	10,7	5,2	6,5	9,2	5,6	12,1	3,9
inne	0,8	0,6	1,0	15,4	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,8	5,6	0,0	0,0

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi

Wykres 11 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Jakie specyficzne potrzeby wynikają z Pana(i) złego stanu zdrowia?** (N=372)

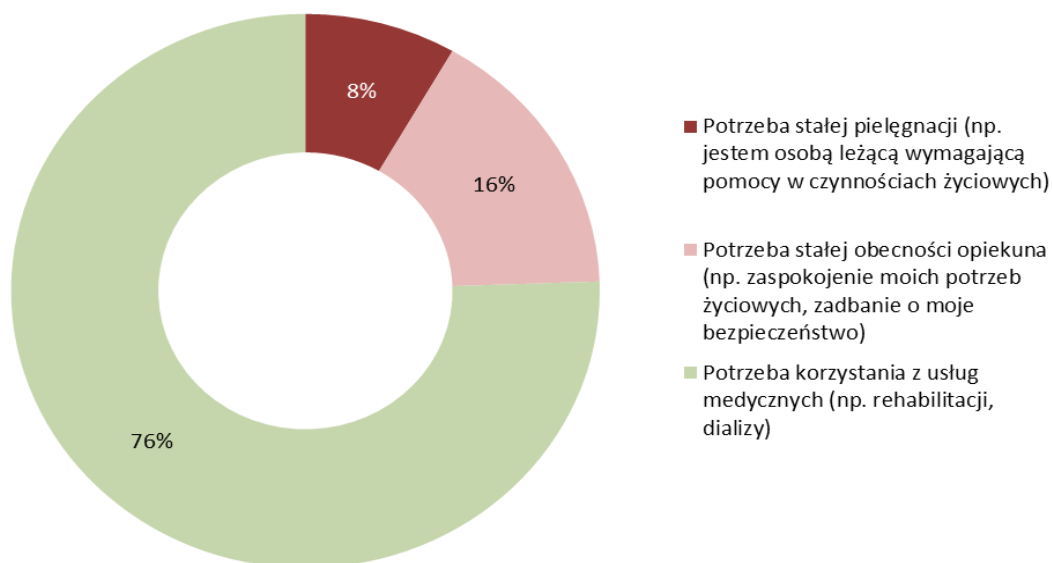


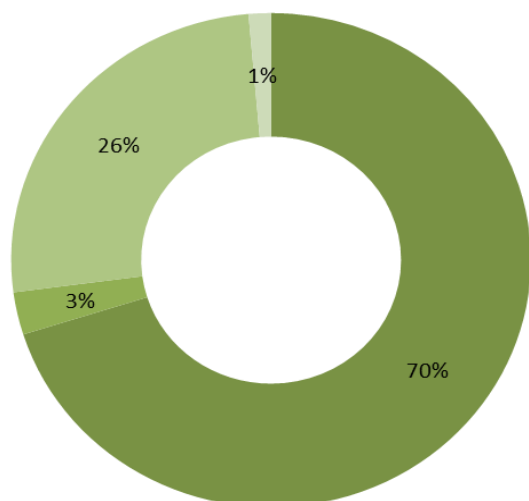
Tabela 25 Sytuacja osób biernych z powodu stanu zdrowia – charakterystyka (N=372) – w %

	Kategoria										
Jakie specyficzne potrzeby wynikają z Pana(i) złego stanu zdrowia?	Potrzeba stałej pielęgnacji (np. jestem osobą leżącą wymagającą pomocy w czynnościach życiowych)								8,3%		
	Potrzeba stałej obecności opiekuna (np. zaspokojenie moich potrzeb życiowych, zadbanie o moje bezpieczeństwo)								16,1%		
	Potrzeba korzystania z usług medycznych (np. rehabilitacji, dializy)	75,5%	Czy potrzebna jest pomoc opiekuna (np. przewóz)?	tak	6,5%	Ile czasu zajmują te czynności?	Codziennie powyżej godziny		2,4%		
							Codziennie do godziny		3,2%		
							2-3 razy w tygodniu		15,6%		
				nie	69,1%		Raz w tygodniu		24,7%		
							Kilka razy w miesiącu		9,9%		
							Raz w miesiącu		7,3%		
							Rzadziej niż raz w miesiącu		12,4%		
Czy posiada Pan(i) orzeczenie o niepełnosprawności?	Nie								70,7%		
	Tak	29,3%	Na jaki okres?	Bezterminowe		20,7%	Jaki stopień niepełnosprawności orzeczono?	Lekki		11,6%	
				Czasowe				8,6%	Umiarkowany		12,6%
						Znaczny			5,1%		
				Czy ma Pan(i) przyznaną rentę ze względów zdrowotnych?	Nie						
Tak		21,0%	Na jaki okres?			Bezterminową		15,3%			
						Czasową		5,6%			

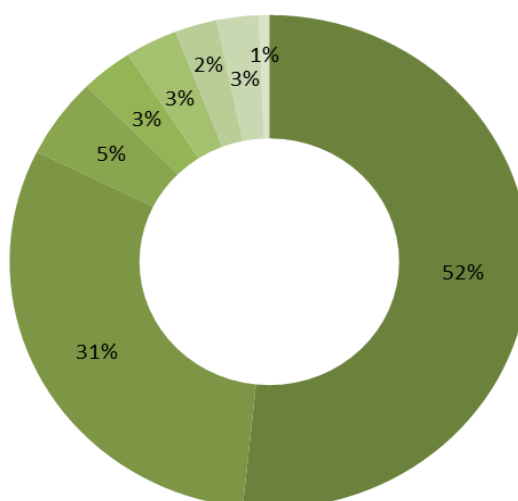
Czy Pana(i) stan zdrowia uniemożliwiający podjęcie pracy jest:	Stały				40,9%
	Czasowy	59,1%	W jakiej perspektywie czasowej możliwe i przewidywalne jest wyzdrowienie w stopniu umożliwiającym podjęcie / powrót do pracy? (w m-cach)	0,5-3 m-ce	11,6%
				4-6 m-cy	24,2%
				7-12 m-cy	8,3%
				13-24 m-cy	5,9%
				Pow. 24 m-cy	4,6%
				Trudno powiedzieć	4,6%
Kiedy będzie Pan(i) gotów(owa) na podjęcie aktywności zawodowej? ¹²	Już teraz				10,5%
	W razie / w okresie poprawy stanu zdrowia				29,0%
	Dopiero po pełnym wyzdrowieniu				49,4%
	Nigdy ¹³				11,1%

Wykres 12 Dopuszczalne miejsce zatrudnienia oraz konieczne udogodnienia w pracy (N=144)

Miejsce pracy



Wymagane udogodnienia



- W zakładzie pracy chronionej
- W spółdzielni socjalnej / innym podmiocie ekonomii społecznej
- Na otwartym rynku
- W ramach własnej działalności gospodarczej

- Żadne
- Skrócony dzień pracy
- Ułatwienie dostępności fizycznej (np. podjazd, specjalna organizacja stanowiska pracy)
- Specjalne oprogramowanie (np. ułatwiające czytanie, pisanie)
- Transport do zakładu pracy
- Osoba asystująca w pracy
- Opieka medyczna w pracy
- Dwa dni urlopu w miesiącu

¹² N=162 – pytanie kierowane do osób biernych zawodowo z powodu stanu zdrowia, które zadeklarowały, że biorą pod uwagę powrót do / podjęcie aktywności zawodowej.

¹³ Odpowiedź wykluczająca się z założeniem (pytanie filtrujące: „Czy bierze Pan(i) pod uwagę podjęcie pracy / powrót na rynek pracy” – uwzględniano jedynie osoby, które odpowiedziały „tak” lub „raczej tak”).

5.2.5 Bierność zawodowa z powodu rezygnacji z poszukiwania zatrudnienia

W ramach przygotowania badania zakładano, że bierność zawodowa wielokrotnie wynika z przedłużającego się okresu bezrobocia – po dłuższym okresie bezskutecznego poszukiwania zatrudnienia osoba poruszająca się po rynku pracy nabiera przekonania o niemożności znalezienia pracy w ogóle lub traci wiarę we własne siły albo też przyzwyczajają się do życia bez pracy. Wszystkie te powody (i wiele innych) mogą też współistnieć i się potęgować. W ramach badania zapytano więc biernych, jak wyglądał w ich przypadku okres życia toczący się przed momentem, kiedy przeszli w stan bierności zawodowej, przy czym należy brać pod uwagę, że wypowiedzi te dotyczą wspomnień i oceny zamkniętego etapu w życiu, należy więc wziąć pod uwagę subiektywny charakter tych ocen i wspomnień.

Wypowiedzi respondentów badania nieco burzą obiegowe opinie. Przede wszystkim zauważyć należy, że ponad 1/3 osób biernych zawodowo w ogóle nie szukała pracy przed okresem bierności – oznacza to, że zrezygnowała samodzielnie z idei podjęcia pracy lub tę pracę porzuciła. Kolejne 40% poszukiwało pracy nie dłużej niż rok. Co czwarta osoba poszukiwała pracy dłużej niż rok – w świetle doświadczeń osób pracujących w instytucjach rynku pracy tak długi okres niepowodzenia w poszukiwaniu pracy najczęściej skutkuje przechodzeniem w stan bierności.

Sposoby poszukiwania pracy są tradycyjne (tabela 27): 2/3 osób wykazywało aktywność wysyłając CV i reagując na ogłoszenia o wolnych miejscach pracy, 1/4 poszukiwała wsparcia w rodzinie i wśród znajomych, 1/5 poszukiwała pracy poprzez PUP.

Spośród osób, które nie poszukiwały pracy przed okresem bierności zawodowej największa część tłumaczyła to niechęcią do podjęcia zatrudnienia – dotyczy to blisko połowy osób, które przeszły taką ścieżkę:

- 44% stwierdziło, że po prostu nie chciało pracować,
- kolejne 5% uznało, że podejmowanie pracy nie opłaca się w stosunku do podejmowania wysiłku.

Co piąta osoba z tej grupy zrezygnowała z pracy lub jej nie podjęła, ponieważ postanowiła zająć się domem. Ponad 30% natomiast zrezygnowało z wykonywania pracy, ponieważ posiadało inne wystarczające źródło utrzymania. Niepodejmowanie pracy ze względu na oczekiwane świadczenia socjalne również się zdarza, ale dotyczy zaledwie 5,1% biernych zawodowo. Wśród innych powodów wymieniane było m.in. „mam inne zajęcie”, „przerwa w pracy”, „nie wierzę, że mógłbym znaleźć pracę”. (tabela 28)

Te osoby, które poszukiwały zatrudnienia przed okresem bierności zostały zapytane dlaczego nie udało im się znaleźć odpowiedniej dla siebie pracy (tabela 30). Dwie najczęściej wybierane odpowiedzi mają związek z przygotowaniem do pracy:

- „nie mam doświadczenia, a pracodawcy go wymagają” – 25,1%;
- „nie mam odpowiednich uprawnień – np. książeczki spawacza, prawa jazdy, a pracodawcy ich wymagają” – 24,8%.

Jeśli do najczęściej wybieranych odpowiedzi dołączymy te wskazujące na „nie mam kwalifikacji zawodowych poszukiwanych na rynku” (15,3%) oraz „nie mam przydatnego wykształcenia” (11,5%), to zasadny okaże się wniosek wskazujący, że w przypadku 3/4 osób (76,7%) problem ze znalezieniem pracy dotyczył obszaru kwalifikacji (braków bądź niedopasowania w tym zakresie).

Dla podkreślenia faktu świadomego zaprzestania poszukiwań pracy osoby bierne zawodowo zostały zapytane, co sprawiło, że zaprzestały tych poszukiwań i przeszły w stan bierności (tabela 29). Najczęściej wybieraną odpowiedzią (przez 1/4 respondentów) było: „oferowano mi zatrudnienie, ale za zbyt niską płacę”.

Często odnoszono się też do ofert pracy niezgodnych z preferencjami lub kwalifikacjami:

- „oferowano mi zatrudnienie, ale w zawodach/na stanowiskach, do których się nie nadaję (np. praca fizyczna)” (wybór 23,6% respondentów),
- „oferowano mi zatrudnienie, ale niezgodne z moimi kwalifikacjami” (wybór 21,2% respondentów),
- „oferowano mi zatrudnienie, ale pod warunkiem przekwalifikowania/uzupełnienia kwalifikacji, co mi nie odpowiada” (wybór 17,1%) respondentów.

Łącznie powody dotyczące ofert nietrafionych pod tym kątem wskazało 54,6% całej grupy (uwzględniając wybór kilku możliwych odpowiedzi).

Powody dotyczące braku możliwości znalezienia pracy legalnej („oferowano mi zatrudnienie, ale na czarno”) i/lub ze względu na niedogodne umowy podała łącznie (uwzględniając wybór kilku możliwych odpowiedzi) 1/4 respondentów (24,5%). 17,7% (łącznie, uwzględniając wybór kilku możliwych odpowiedzi) podało powody zaniechania poszukiwania pracy dotyczące ich oceny warunków pracy i/lub konieczności dojazdu. Co ósmej osobie (12,4% respondentów) w ogóle nie oferowano możliwości zatrudnienia pomimo poszukiwań.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Różnica w płci osób, które w ogóle nie szukały pracy przed okresem bierności jest bardzo nieznaczna – dotyczy to 35,6% kobiet i 33,2% mężczyzn. Inne są natomiast powody takiego zachowania: kobiety częściej postanawiają zająć się domem (różnica o 9,3 p.p. w stosunku do odsetka wyborów mężczyzn) lub stwierdzają, że mają inne wystarczające źródło utrzymania (różnica o 9,8 p.p. w stosunku do odsetka wyborów mężczyzn). Mężczyźni nieco częściej wskazywali na powody związane z niechęcią do podejmowania wysiłku: „podejmowanie pracy nie opłaca się w stosunku do podejmowanego wysiłku”, „podejmowanie pracy nie opłaca się w stosunku do możliwych do uzyskania świadczeń socjalnych” – łącznie jest to wybór 13,4% mężczyzn, czyli 6,1 p.p. więcej niż kobiet.

Tabela 26 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Jak długo szukał(a) Pan(i) pracy (przed aktualnym okresem bierności)?** (N=517) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
w ogóle nie szukałem(am) pracy	34,4	35,6	33,2	47,8	53,0	20,8	30,9	23,6	45,7	21,5	31,1	23,3	56,3
do 3 miesięcy	20,7	23,7	17,4	31,2	21,2	23,8	16,0	4,5	15,7	26,9	18,0	21,7	20,4
powyżej 3, do 6 miesięcy	18,2	17,8	18,6	13,8	13,6	15,4	24,5	25,8	17,1	24,7	23,8	12,4	13,6
powyżej 6, do 12 miesięcy	17,0	13,0	21,5	3,6	9,1	25,4	17,0	31,5	10,0	21,5	18,0	26,4	4,9
powyżej 12, do 24 miesięcy	7,9	8,5	7,3	2,2	0,0	12,3	10,6	13,5	7,1	3,2	7,4	14,7	4,9

powyżej 24 miesięcy	1,7	1,5	2,0	1,4	3,0	2,3	1,1	1,1	4,3	2,2	1,6	1,6	0,0
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabela 27 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Jak szukał(a) Pan(i) pracy?** (N=339) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
przy pomocy powiatowego urzędu pracy	20,1	24,1	15,8	23,6	32,3	9,7	20,0	26,5	21,1	23,3	15,5	18,2	26,7
zgłosiłem(am) się do projektu (szkolenia, staże itp.)	16,2	15,5	17,0	11,1	19,4	11,7	20,0	23,5	21,1	23,3	19,0	9,1	11,1
rozesłałem(am) CV, chodziłem(am) na rozmowy kwalifikacyjne, dzwoniłem(am) w odpowiedzi na ogłoszenia	66,4	70,7	61,8	72,2	67,7	66,0	61,5	64,7	63,2	60,3	71,4	64,6	73,3
przy pomocy znajomych, rodziny itp.	25,1	22,4	27,9	22,2	19,4	31,1	27,7	19,1	31,6	19,2	20,2	29,3	28,9
inaczej	0,3	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	2,6	0,0	0,0	0,0	0,0
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi

Tabela 28 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Dlaczego w ogóle nie szukał(a) Pan(i) pracy?** (N=178) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
postanowiłem(am) zająć się domem	19,7	9,1	20,0	33,3	20,7	33,3	9,1	20,0	21,9	45,0	26,3	13,3	8,6
mam inne wystarczające źródło utrzymania	30,9	33,3	37,1	25,9	31,0	19,0	33,3	37,1	34,4	20,0	28,9	33,3	32,8

nie chcę pracować	43,8	48,5	34,3	25,9	51,7	57,1	48,5	34,3	40,6	40,0	47,4	33,3	50,0
podejmowanie pracy nie opłaca się w stosunku do podejmowanego wysiłku	5,1	1,5	8,6	3,7	13,8	0,0	1,5	8,6	0,0	10,0	5,3	6,7	5,2
podejmowanie pracy nie opłaca się w stosunku do możliwych do uzyskania świadczeń socjalnych	5,1	3,0	0,0	11,1	6,9	9,5	3,0	0,0	9,4	0,0	2,6	13,3	1,7
z innego powodu	6,7	7,6	14,3	7,4	0,0	0,0	7,6	14,3	9,4	0,0	5,3	10,0	6,9
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi

Tabela 29 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Co sprawiło, że zaprzestał(a) Pan(i) dalszego szukania pracy?** (N=339) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
oferowano mi zatrudnienie, ale za zbyt niską płacę	24,5	27,0	21,8	31,9	16,1	19,4	26,2	26,5	23,7	32,9	20,2	22,2	24,4
oferowano mi zatrudnienie, ale w zawodach/na stanowiskach, do których się nie nadaję (np. praca fizyczna)	23,6	23,6	23,6	25,0	35,5	21,4	23,1	20,6	13,2	21,9	31,0	21,2	26,7
oferowano mi zatrudnienie, ale niezgodne z moimi kwalifikacjami	21,2	20,7	21,8	11,1	22,6	21,4	21,5	30,9	15,8	28,8	21,4	16,2	24,4
oferowano mi zatrudnienie, ale pod warunkiem przekwalifikowania/u uzupełnienia kwalifikacji, co mi nie odpowiada	17,1	14,9	19,4	6,9	16,1	19,4	13,8	27,9	13,2	11,0	16,7	24,2	15,6
oferowano mi zatrudnienie, ale na czarno	13,9	14,4	13,3	16,7	16,1	14,6	16,9	5,9	15,8	20,5	15,5	11,1	4,4
oferowano mi zatrudnienie, ale na niedogodnych umowach	13,0	13,2	12,7	13,9	9,7	12,6	13,8	13,2	7,9	12,3	19,0	13,1	6,7
w ogóle nie	12,4	13,2	11,5	20,8	19,4	4,9	12,3	11,8	28,9	13,7	9,5	7,1	13,3

oferowano mi możliwości zatrudnienia													
nie podobały mi się oferowane warunki pracy	11,5	11,5	11,5	19,4	16,1	12,6	7,7	2,9	21,1	6,8	10,7	10,1	15,6
oferowano mi zatrudnienie, ale zbyt daleko od domu	10,3	10,9	9,7	13,9	16,1	10,7	7,7	5,9	15,8	6,8	7,1	9,1	20,0
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi

Tabela 30 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Dlaczego nie udało się Panu(i) znaleźć odpowiedniej dla siebie pracy?** (N=339) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
nie mam przydatnego wykształcenia	11,5	10,3	12,7	23,6	19,4	6,8	7,7	5,9	39,5	11,0	8,3	4,0	11,1
nie mam kwalifikacji zawodowych poszukiwanych na rynku	15,3	19,5	10,9	15,3	16,1	13,6	15,4	17,6	10,5	17,8	16,7	11,1	22,2
nie mam doświadczenia, a pracodawcy go wymagają	25,1	26,4	23,6	37,5	16,1	17,5	21,5	30,9	15,8	30,1	32,1	21,2	20,0
nie mam odpowiednich uprawnień – np. książeczki spawacza, prawa jazdy, a pracodawcy ich wymagają	24,8	22,4	27,3	12,5	25,8	31,1	23,1	29,4	13,2	20,5	28,6	32,3	17,8
nikt mnie nie zatrudni, bo mam przeszłość kryminalną / przebywałem(am) w zakładzie karnym	9,1	7,5	10,9	4,2	3,2	15,5	9,2	7,4	7,9	11,0	7,1	9,1	11,1
zdarzało mi się znaleźć pracę, ale nie udało się jej utrzymać / za każdym razem ją traciłem(am)	10,6	9,8	11,5	2,8	16,1	12,6	18,5	5,9	10,5	9,6	6,0	16,2	8,9
z innego powodu	3,5	4,0	3,0	4,2	3,2	2,9	4,6	2,9	2,6	0,0	1,2	6,1	8,9
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi

5.2.6 Sytuacja życiowa a podjęcie pracy

Obiektywna sytuacja, która dotknęła osoby bierne i podawana jest jako przyczyna braku zatrudnienia niekoniecznie jest faktyczną przeszkodą w aktywności zawodowej – przyznają to same osoby bierne. Blisko połowa z nich stwierdza, że ich sytuacja życiowa nie wpływa na możliwość podjęcia przez nie pracy, a kolejne 13% (łącznie blisko 60% respondentów) nie potrafi tego ocenić – a więc nie wskazuje, że jest to przeszkoda. Co 16 osoba stwierdza wręcz, że jej sytuacja życiowa ułatwia jej znalezienie pracy (a pomimo to pozostaje w stanie bierności zawodowej). Z drugiej strony łącznie ponad 1/3 osób biernych uznaje, że ich sytuacja stanowi barierę w podjęciu zatrudnienia, w tym co 20 osoba bierna twierdzi, że jej sytuacja uniemożliwia aktywność zawodową. Biorąc pod uwagę definicję osób biernych zawodowo jako niezdolnych do podjęcia zatrudnienia – odsetek ten wydaje się niewielki.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Kobiety czują się bardziej ograniczone swoją sytuacją niż mężczyźni – odsetek wskazań na sytuację utrudniającą lub wręcz uniemożliwiającą podjęcie aktywności zawodowej jest o ponad 8 p.p. wyższy niż w przypadku mężczyzn. Mężczyźni są za to częściej niezdecydowani (co siódmy wybiera odpowiedź „nie wiem” – podczas gdy dotyczy to co dziesiątej kobiety), co wskazuje na częstszy brak refleksji w tym temacie.

O ile odsetek osób wskazujących na to, że sytuacja życiowa uniemożliwia lub utrudnia im aktywność zawodową jest porównywalny w większości grup według wykształcenia – o tyle wyróżnia się wśród osób z wykształceniem wyższym (więcej niż przeciętnie, bo 41,3% biernych z tej grupy wykształcenia stwierdza, że faktycznie ma barierę w podjęciu zatrudnienia).

W przypadku osób z wykształceniem średnim zawodowym odsetek osób wskazujących, że ich sytuacja życiowa ułatwia im podjęcie zatrudnienia, jest wyższy niż w pozostałych grupach wykształcenia – taką odpowiedź wybrało ponad 10% osób biernych z tym typem i poziomem wykształcenia.

– W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU

„przyczyna bierności zawodowej a ocena własnej sytuacji życiowej” (wykres 13)

Największe bariery w dostępie do rynku pracy odczuwają osoby bierne z powodu złego stanu zdrowia – w ich przypadku ponad połowa stwierdza, że ich sytuacja życiowa co najmniej utrudnia aktywność zawodową. Dotyczy to również znacznej części osób opiekujących się osobą zależną (45,6%). W pozostałych grupach – rolników oraz osób rezygnujących z poszukiwania pracy (z powodu przekonania o całkowitym braku ofert pracy, o braku atrakcyjnych dla nich ofert pracy lub niechętnych w ogóle do podjęcia pracy) – blisko 2/3 stwierdza, że ich sytuacja życiowa nie stanowi bariery w podejmowaniu pracy (w tej ostatniej grupie największy jest też odsetek tych, którzy oceniają wręcz swoją sytuację życiową jako ułatwiającą zatrudnienie).

„okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a ocena sytuacji życiowej, ocena rynku pracy, samoocena możliwości poradzenia sobie w pracy”

Analizując ocenę rynku pracy oraz samoocenę w kontekście łatwości podejmowania aktywności zawodowej w sytuacji respondenta oraz (przede wszystkim) samoocenę pod kątem możliwości poradzenia sobie w pracy w porównaniu z okresem pozostawania w stanie bierności zawodowej (wykres 14, 15, 16) należy zauważyć, że:

- **Poczucie ograniczenia możliwości podejmowania aktywności zawodowej („moja sytuacja życiowa uniemożliwia / utrudnia podjęcie pracy”) najczęstsze jest wśród osób o relatywnie krótkim okresie bierności – do 2 lat (łącznie dla kategorii do 2 lat – 39,8%) oraz powyżej 5 do 10**

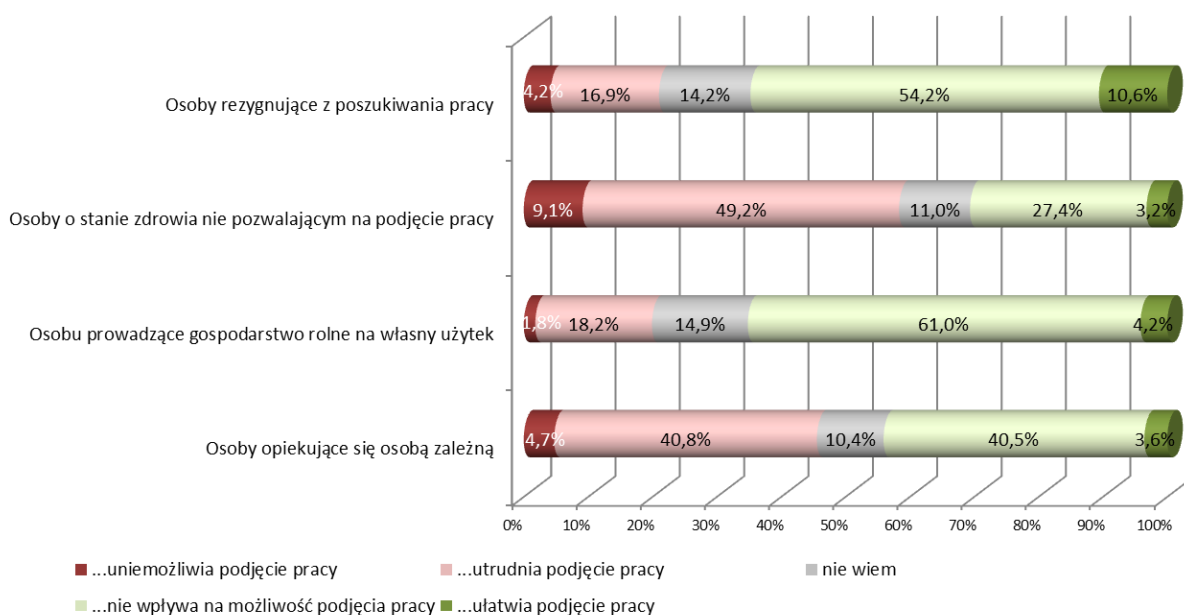
lat (33,7%). Może to być związane z faktycznymi obiektywnymi przyczynami (np. decyzją o wychowywaniu dzieci). W przypadku osób z kategorii powyżej 10, do 20 lat okresu bierności – 17,6% osób biernych (co szósta) przyznaje, że ich sytuacja życiowa stanowi przeszkodę w podejmowaniu aktywności zawodowej.

- **Ocena sytuacji na rynku pracy pogarsza się wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania w stanie bierności zawodowej (przede wszystkim zmniejsza się odsetek ocen pozytywnych), wyraźnie też zwiększa się odsetek osób, które nie potrafią tej sytuacji ocenić** – w kategoriach osób biernych powyżej 10 lat połowa osób biernych nie potrafi ocenić, czy na rynku łatwo czy trudno jest znaleźć pracę.
- **Wraz z wydłużaniem się czasu pozostawania w stanie bierności bardzo wyraźnie spada odsetek osób, które twierdzą, że poradziłyby sobie w pracy:** od blisko 80% w przypadku osób, które są bierne nie dłużej niż pół roku, do 34,5% w przypadku osób najdłużej biernych. Jednocześnie znacznie rozszerza się odsetek osób, które nie potrafią tego ocenić (jakby nie zastanawiały się nad tym). Częstotliwość wskazywania ocen negatywnych („w ogóle sobie nie poradzę z pracą zawodową”, „trudno mi będzie poradzić sobie z pracą zawodową”) również się zwiększa, największe odsetki wyborów dotyczą osób biernych powyżej 2 do 20 lat, jednak nawet w tych kategoriach oscylują wokół 1/5 respondentów, co należy uznać za niewielki odsetek w kontekście znacznego oddalenia od aktywności zawodowej.

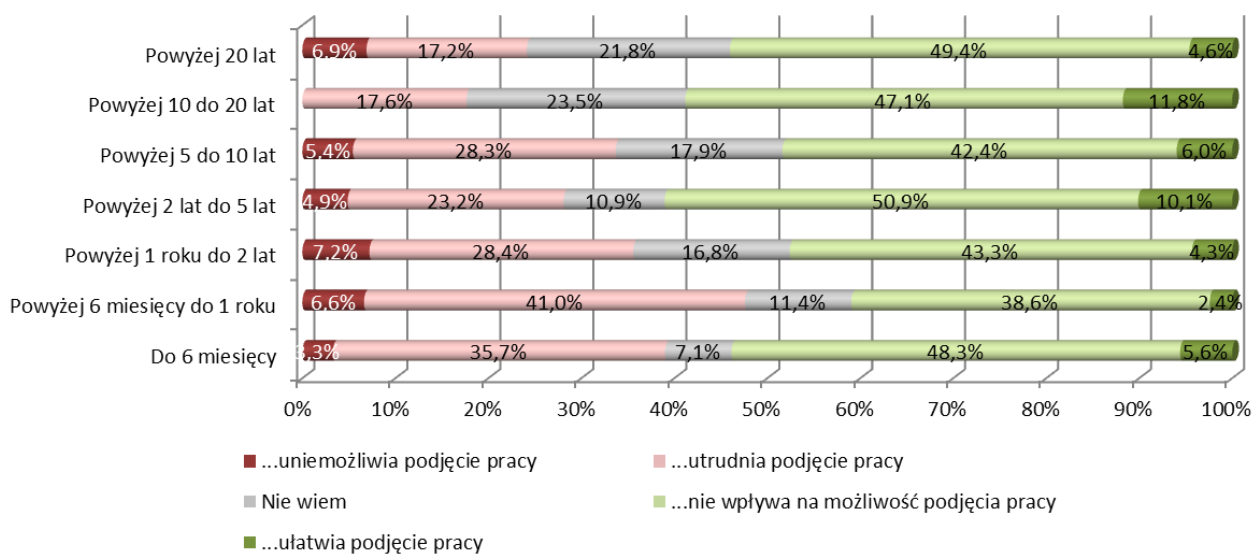
Tabela 31 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Proszę wybrać dokończenie zdania zgodnie z własną opinią: moja sytuacja życiowa... (N=1 515) – w %**

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
...uniemożliwia podjęcie pracy	4,8	5,2	4,3	3,7	2,6	7,1	3,5	5,3	7,2	5,2	4,8	3,9	3,9
...utrudnia podjęcie pracy	30,1	33,6	26,4	32,0	26,3	29,2	26,1	34,5	25,3	29,5	24,1	30,0	37,4
...nie wpływa na możliwość podjęcia pracy	46,3	43,9	48,7	42,0	50,5	44,5	51,6	44,1	44,0	47,3	47,4	45,0	46,7
...ułatwia podjęcie pracy	6,2	6,8	5,6	6,8	6,8	7,6	6,3	4,4	2,4	4,4	7,5	10,6	4,8
nie wiem	12,7	10,5	14,9	15,5	13,7	11,6	12,6	11,7	21,1	13,6	16,2	10,6	7,2
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

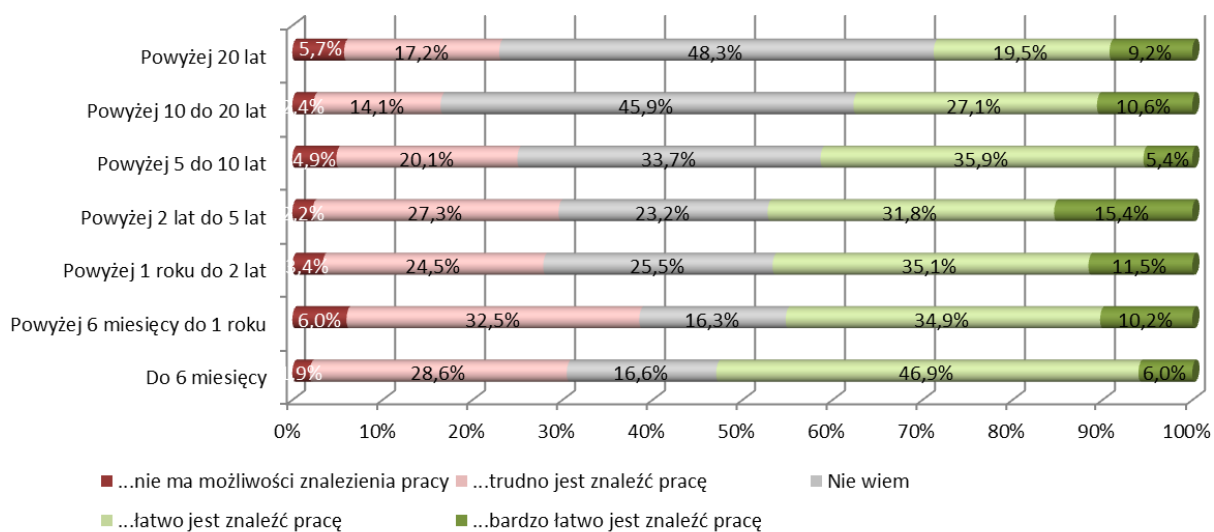
Wykres 13 Przyczyna bierności zawodowej a ocena sytuacji życiowej (N=1 515)



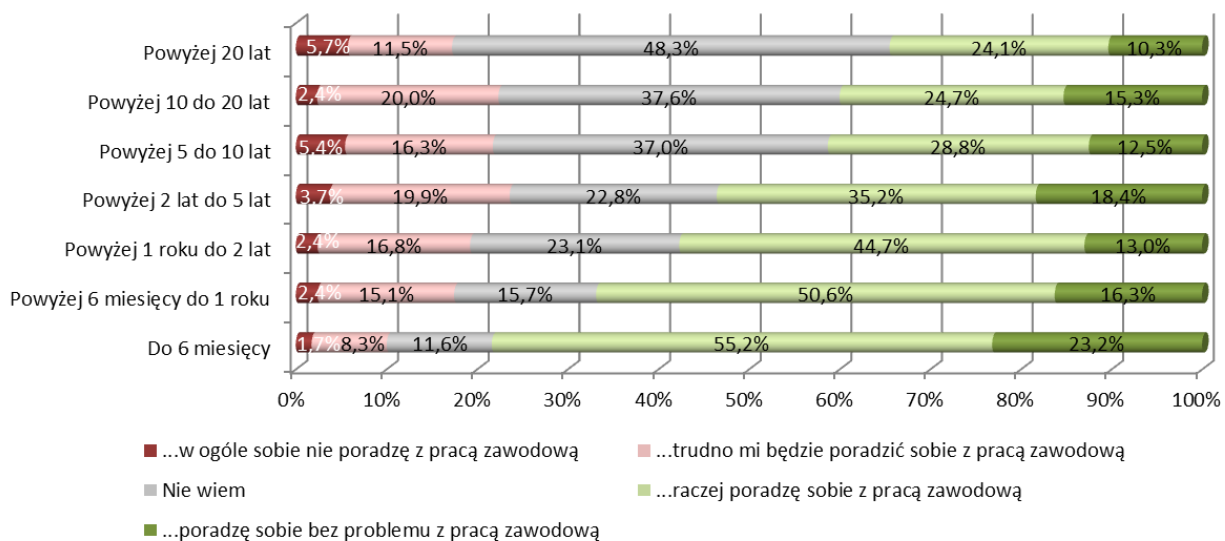
Wykres 14 Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a ocena sytuacji życiowej (N=1 515)



Wykres 15 Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a ocena rynku pracy (N=1 515)



Wykres 16 Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a samoocena (N=1 515)



5.3 Sytuacja finansowa osób biernych zawodowo

5.3.1 Źródła dochodów

Blisko połowa osób biernych zawodowo (47,5%) czerpie dochody z pracy innego członka gospodarstwa domowego, co oznacza, że ponad połowa jest pozbawiona takiego stałego dochodu pochodzącego z pracy zarobkowej w swoim gospodarstwie domowym. Co czwarta osoba bierna zawodowo utrzymuje się z oszczędności, co szósta – z dochodów z gospodarstwa rolnego. 1/3 osób biernych zawodowo zgłasza dochody z co najmniej 2 źródeł, ale 63,6% osób biernych zawodowo wskazuje tylko 1 źródło dochodu dla swojego gospodarstwa domowego (najczęściej pracę innego członka rodziny lub życie z oszczędności). Dla 4,3% osób biernych zawodowo jedynym dochodem są zasiłki socjalne, a dla 6,6% – łącznie zasiłki socjalne i/lub świadczenia z Programu Rodzina 500+.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Sytuacja, w której w gospodarstwie domowym ktoś inny (poza ankietowaną osobą bierną zawodowo) pracuje jest częstsza w przypadku: kobiet (o 12,3 p.p. częściej niż w przypadku mężczyzn), osób z grup wiekowych poniżej wieku 50+ oraz osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

Najrzadziej utrzymywanie się z oszczędności zgłaszają osoby w wieku 30-39 lat oraz osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

Dochody z gospodarstwa rolnego częściej zgłaszają mężczyźni i osoby powyżej 40 roku życia, a najrzadziej – osoby z wykształceniem wyższym (jest to zgodne z charakterystyką demo-społeczną osób zajmujących się gospodarstwem rolnym na własny użytek).

Dochody z wynajmu nieruchomości oraz operacji finansowych nieco częściej zgłaszają osoby bez zawodu – z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym oraz średnim ogólnokształcącym.

– W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU

„źródła utrzymania gospodarstw domowych osób biernych zawodowo a okres pozostawania w stanie bierności zawodowej” (tabela 34)

- W kolejnych grupach wyodrębnionych według wzrastającego okresu pozostawania w stanie bierności zawodowej odsetek osób pobierających świadczenia socjalne rośnie (najwięcej – bo ok. 1/4 osób biernych powyżej 2, do 5 lat pobiera zasiłki socjalne), a następnie ponownie spada (pobiera je co 10 osoba bierna dłużej niż 20 lat).
- Dochody z gospodarstwa rolnego są coraz wyższe w kolejnych grupach (co koresponduje też z wiekiem), z niewielkim obniżeniem w grupie najdłużej biernych.
- Odsetek osób żyjących z oszczędności niemal bez wyjątku sukcesywnie spada w kolejnych grupach (w przypadku osób biernych nie dłużej niż pół roku – źródło takie zgłasza ponad 40%).

„źródła utrzymania gospodarstw domowych osób biernych zawodowo a przyczyna pozostawania w stanie bierności zawodowej” (tabela 35)

- 2/3 osób opiekujących się osobą zależną posiada dochody z pracy innego członka rodziny.
- Ponad połowa osób rezygnujących z poszukiwania pracy z powodu własnego wyboru lub braku satysfakcjonujących ofert pracy posiada dochody z pracy innego członka rodziny. Wśród osób rezygnujących z poszukiwania pracy z powodu braku wiary we własne siły i w powodzenie –

odsetek ten spada do poziomu pozostałych grup, tj. biernych z powodu stanu zdrowia oraz z powodu prowadzenia gospodarstwa rolnego na własny użytek.

- Tylko 18% osób biernych z powodu złego stanu zdrowia wskazuje, że ma dochód z renty; najczęściej osoby te utrzymują się z oszczędności (39%) oraz z pracy innego członka rodziny (36%).

„źródła utrzymania gospodarstw domowych osób biernych zawodowo a ocena, czy brak pracy jest problemem”

W grupach posiadających i nieposiadających poszczególnych źródeł dochodu porównano odpowiedzi na pytanie „Czy problemem jest dla Pana(i) fakt, że Pan(i) nie pracuje?” (wykres 17). Największą różnicę widać wśród osób posiadających oszczędności – w ich przypadku 56,7% osób biernych stwierdza, że problemem jest dla nich stan bierności zawodowej. W przypadku osób, które oszczędności nie posiadają – paradoksalnie odsetek ten jest dwukrotnie mniejszy (wynosi 27,3%). Odwrotna zależność, choć przy nieco mniejszej różnicy opinii występuje wśród osób pobierających i niepobierających zasiłki socjalne oraz świadczenia z Programu Rodzina 500+ (osoby je pobierające rzadziej stwierdzają, że bierność zawodowa jest dla nich problemem). Podobnie przedstawia się to w przypadku wszystkich pozostałych grup, przy czym największa różnica występuje wśród osób prowadzących gospodarstwa rolne na własny użytek (wśród posiadających ten dochód odsetek uznających bierność zawodową za problem jest o 15,2 p.p. mniejszy niż wśród nieposiadających), żyjących z emerytury (o 11,2 p.p.) oraz pobierających zasiłki dla bezrobotnych (o 9,6 p.p.).

„źródła utrzymania gospodarstw domowych osób biernych zawodowo a plany podjęcia pracy / powrotu na rynek pracy”

Osoby bierne zawodowo żyjące z oszczędności są najbardziej zdecydowane w kwestii powrotu na rynek pracy lub podjęcia aktywności zawodowej (jeśli wcześniej nie pracowały). W pozostałych przypadkach – odsetek zdecydowanych na taką aktywność w przyszłości nie przekracza połowy. Najmniejszy jest wśród osób, w których gospodarstwach domowych istnieje dochód z renty, emerytury oraz wśród osób prowadzących gospodarstwo rolne na własny użytek (wykres 18).

Tabela 32 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Z czego utrzymuje się Pana(i) gospodarstwo domowe?** (N=1 515) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
dochody z pracy innego członka (innych członków) gospodarstwa domowego	47,5	53,5	41,2	53,0	54,2	53,8	54,4	31,5	40,4	44,5	54,8	47,2	50,0
oszczędności	24,2	24,0	24,4	27,4	30,0	13,9	20,4	31,3	18,1	22,2	11,4	20,0	43,1
dochody z gospodarstwa rolnego	17,2	11,7	23,0	5,0	10,0	17,6	22,0	22,8	24,1	23,2	12,3	18,9	7,8
zasiłki socjalne	15,5	14,8	16,2	14,6	16,3	17,6	17,0	12,9	20,5	20,6	7,0	18,6	9,0
zasiłki dla bezrobotnych	12,2	9,4	15,2	3,7	9,5	17,0	14,5	12,2	13,9	14,8	9,2	14,7	7,5
Renta	9,3	9,6	9,0	5,9	6,3	5,7	10,1	14,7	12,0	13,6	7,0	7,2	6,3

Świadczenie z Programu Rodzina 500+	8,8	12,1	5,5	11,0	10,0	15,9	7,9	2,3	9,0	10,5	8,3	11,1	4,5
dochody z wynajmu nieruchomości	7,4	6,2	8,6	5,9	4,2	8,8	8,2	7,8	10,2	7,7	11,8	6,1	3,9
emerytura ¹⁴	5,3	4,8	5,8	3,7	1,6	3,4	4,7	9,7	9,0	6,8	3,1	5,0	3,3
dochody z operacji finansowych (giełda, lokaty itp.)	3,8	3,0	4,6	2,7	1,1	6,5	5,0	2,3	5,4	3,3	5,3	2,8	3,6
Inne	0,4	0,4	0,4	0,9	0,0	0,3	0,6	0,2	0,6	0,0	0,4	0,6	0,6
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi.

Tabela 33 Szczegóły dotyczące poszczególnych źródeł dochodu w gospodarstwach osób biernych zawodowo (N=1 515) – w %

Kategoria		%	Uwagi
Dochody z pracy innego członka (innych członków) gospodarstwa domowego, N=719			
Ile osób w Pana(i) gospodarstwie domowym pracuje zawodowo?	1	49,5	Średnia liczba osób pracujących w gospodarstwach domowych: 1,7 Średnia liczba członków gospodarstw domowych: 3,97 Stosunek liczby osób pracujących do liczby osób w gospodarstwach domowych: 0,42 Gospodarstwa domowe, w których pracuje tylko 1 osoba: 356 , tj.: – 49,5% spośród gospodarstw, w których ktoś pracuje, – 23,5% spośród wszystkich gospodarstw osób biernych zawodowo. Gospodarstwa domowe 2-osobowe, w których pracuje 1 osoba: 107 , tj.: – 14,9% spośród gospodarstw, w których ktoś pracuje, – 7,1% spośród wszystkich gospodarstw osób biernych zawodowo. 47,5% osób biernych zawodowo posiada dochody z tego źródła. Odsetek gospodarstw osób biernych zawodowo utrzymujących się wyłącznie z tego źródła: 25,2% .
	2	35,6	
	3	12,5	
	4	1,9	
	5	0,4	
Kto w Pana(i) gospodarstwie domowym jest osobą pracującą?*	Współmałżonek	72,2	
	Rodzice / teściowie	37,6	
	Dzieci	11,1	
	Dziadkowie	2,9	
	Inna osoba (<i>rodzeństwo, kuzynostwo, wujostwo, synowa, ciocia</i>)	2,5	
Dochody z renty, N=141			
Jaka renta jest dochodem?	Z tytułu niezdolności do pracy	48,9	9,3% osób biernych zawodowo posiada dochody z tego źródła. Odsetek gospodarstw osób biernych zawodowo utrzymujących się wyłącznie z tego źródła: 2,0% .
	Socjalna	27,7	
	Rodzinna	23,4	
Czyja renta jest dochodem?	Moja	58,9	
	Rodziców / teściów	17,7	
	Współmałżonka	11,3	
	Dziadków	8,5	
	Dzieci	2,8	
	Inne (<i>kuzyna</i>)	0,7	

¹⁴ Z grupy badawczej wykluczeni zostali emeryci, w związku z czym dochód z emerytury dotyczy innego członka gospodarstwa domowego (szczegóły w tabeli 33).

Dochody z emerytury, N=80			
Czyja emerytura jest dochodem?	Współmałżonka	41,3	5,3% osób biernych zawodowo posiada dochody z tego źródła. Odsetek gospodarstw osób biernych zawodowo utrzymujących się wyłącznie z tego źródła: 1,3% .
	Rodziców / teściów	26,3	
	Dziadków	21,3	
	Odmowa odpowiedzi	11,3	
Dochody z zasiłków socjalnych, N=235			
Jakie zasiłki są dochodem?	Okresowe	60,4	15,5% osób biernych zawodowo posiada dochody z tego źródła. Odsetek gospodarstw osób biernych zawodowo utrzymujących się wyłącznie z tego źródła: 4,3% . Odsetek gospodarstw osób biernych zawodowo utrzymujących się wyłącznie z zasiłków socjalnych i/lub świadczeń z Programu Rodzina 500+: 6,6% .
	Stałe	27,2	
	Celowe	12,3	
Świadczenie z Programu Rodzina 500+, N=134			
Na ile dzieci pobiera Pan(i) świadczenie z Programu Rodzina 500+?	1	28,4	Gospodarstwa, w których świadczenie z Programu Rodzina 500+ jest przyznawane na wszystkie dzieci (łącznie z pierwszym): 111 , tj.: – 82,8% gospodarstw pobierających to świadczenie, – 7,3% gospodarstw wszystkich osób biernych zawodowo. 8,8% osób biernych zawodowo posiada dochody z tego źródła. Odsetek gospodarstw osób biernych zawodowo utrzymujących się wyłącznie z tego źródła: 1,2% . Odsetek gospodarstw osób biernych zawodowo utrzymujących się wyłącznie z zasiłków socjalnych i/lub świadczeń z Programu Rodzina 500+: 6,6% .
	2	49,3	
	3	16,4	
	4	3,7	
	5	2,2	
Zasiłek dla bezrobotnych, N=185			12,2% osób biernych zawodowo posiada dochody z tego źródła. Odsetek gospodarstw osób biernych zawodowo utrzymujących się wyłącznie z tego źródła: 3,3% .
Dochody z gospodarstwa rolnego, N=261			17,2% osób biernych zawodowo posiada dochody z tego źródła. Odsetek gospodarstw osób biernych zawodowo utrzymujących się wyłącznie z tego źródła: 7,5% .
Dochody z wynajmu nieruchomości, N=112			7,4% osób biernych zawodowo posiada dochody z tego źródła. Odsetek gospodarstw osób biernych zawodowo utrzymujących się wyłącznie z tego źródła: 3,4% .
Dochody z operacji finansowych (giełda, lokaty itp.), N=57			3,8% osób biernych zawodowo posiada dochody z tego źródła. Odsetek gospodarstw osób biernych zawodowo utrzymujących się wyłącznie z tego źródła: 1,0% .
Oszczędności, N=367			24,2% osób biernych zawodowo posiada dochody z tego źródła. Odsetek gospodarstw osób biernych zawodowo utrzymujących się wyłącznie z tego źródła: 14,4% .

* Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi

Tabela 34 Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a odpowiedź na pytanie: **Z czego utrzymuje się Pana(i) gospodarstwo domowe?** (N=1 515) – w %

Kategoria	Do 6 miesięcy	Powyżej 6 miesięcy do 1 roku	Powyżej 1 roku do 2 lat	Powyżej 2 lat do 5 lat	Powyżej 5 do 10 lat	Powyżej 10 do 20 lat	Powyżej 20 lat	Do 6 miesięcy
dochody z pracy innego członka (innych członków) gospodarstwa domowego	45,0	51,2	49,0	53,6	41,3	40,0	52,9	45,0
renta	4,2	6,0	11,5	15,0	13,0	11,8	12,6	4,2
emerytura	2,9	3,6	7,2	9,4	5,4	5,9	4,6	2,9

zasiłki socjalne	11,4	16,3	17,8	23,6	16,3	11,8	10,3	11,4
świadczenie z Programu Rodzina 500+	7,9	13,3	10,6	11,2	5,4	5,9	4,6	7,9
zasiłek dla bezrobotnych	4,8	7,2	21,2	18,7	21,7	10,6	5,7	4,8
dochody z gospodarstwa rolnego	7,5	13,3	16,3	19,9	24,5	42,4	36,8	7,5
dochody z wynajmu nieruchomości	4,4	4,8	11,5	9,0	8,2	4,7	16,1	4,4
dochody z operacji finansowych (giełda, lokaty itp.)	1,7	6,0	8,2	3,0	3,8	3,5	3,4	1,7
oszczędności	43,6	27,1	16,3	10,9	12,0	5,9	6,9	43,6

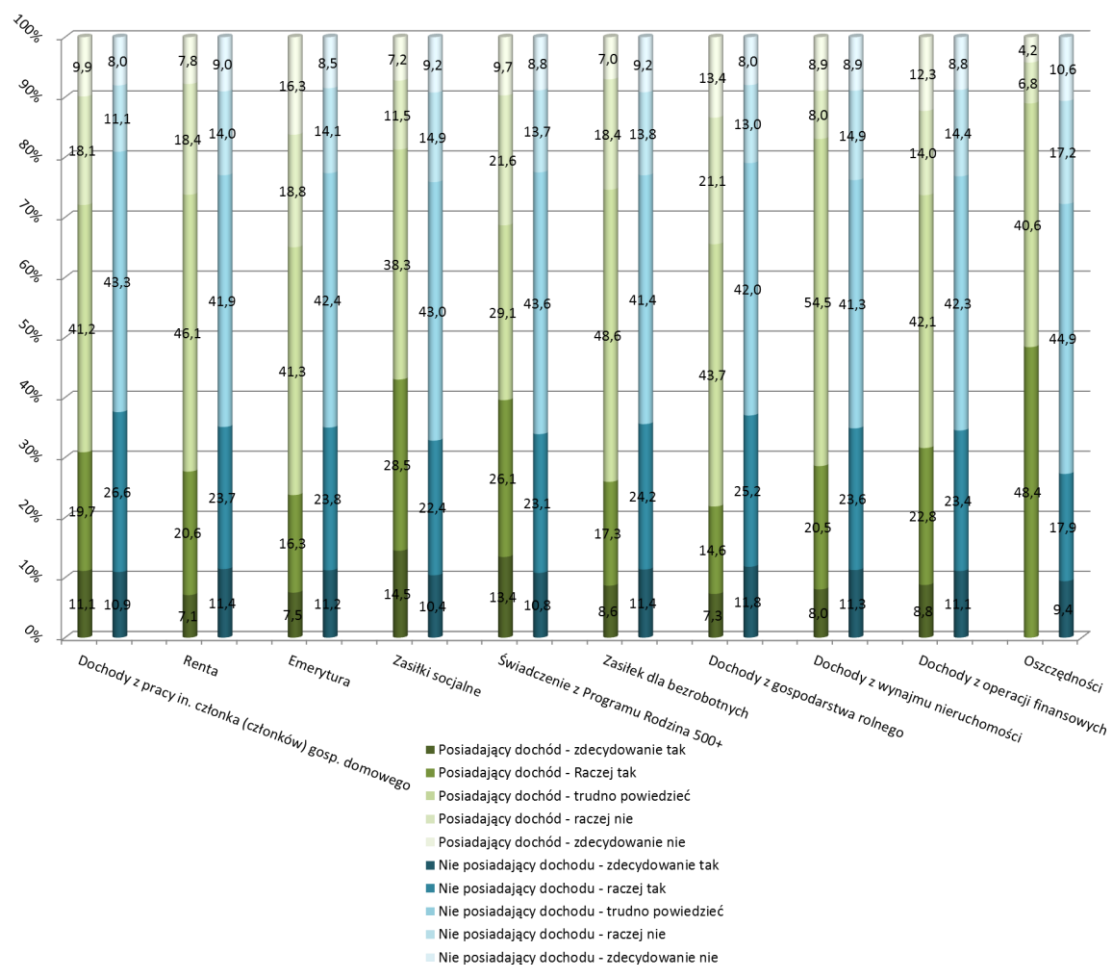
Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi

Tabela 35 Powód pozostawania w stanie bierności zawodowej a odpowiedź na pytanie: **Z czego utrzymuje się Pana(i) gospodarstwo domowe? (N=1 515) – w %**

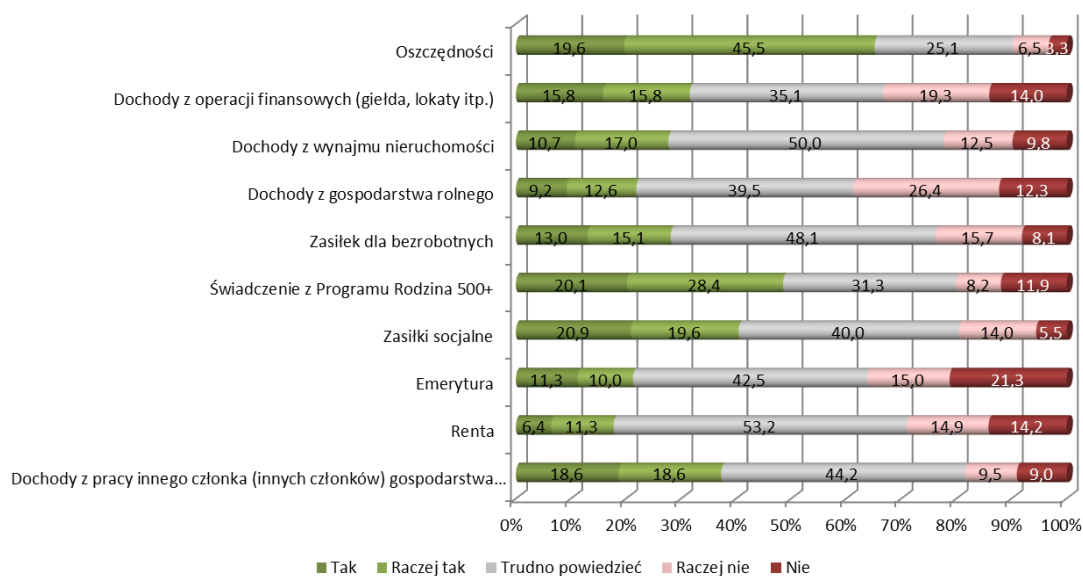
Kategoria	Opiekuję się dziećmi/osobą starszą/osobą chorą	Prowadzę gospodarstwo rolne na własny użytek	Mój stan zdrowia nie pozwala na podjęcie pracy	Nie mam szans na znalezienie pracy, choćbym chciał(a)	Takiej pracy, jaka byłaby dla mnie dostępna nie mam zamiaru	Postanowiłem(am) nie pracować – to jest mój wybór
dochody z pracy innego członka (innych członków) gospodarstwa domowego	64,2	37,8	35,8	38,5	55,3	55,0
renta	7,7	8,6	18,0	7,1	6,3	4,0
emerytura	5,6	4,2	6,2	4,7	3,8	5,5
zasiłki socjalne	21,9	13,4	18,8	13,6	10,1	8,0
świadczenie z Programu Rodzina 500+	21,6	6,3	3,2	7,7	9,4	4,5
zasiłek dla bezrobotnych	10,9	9,8	15,1	17,2	9,4	11,0
dochody z gospodarstwa rolnego	4,7	55,1	5,6	14,8	10,7	5,0
dochody z wynajmu nieruchomości	5,0	3,0	5,9	14,2	16,4	11,5
dochody z operacji finansowych (giełda, lokaty itp.)	2,7	4,2	2,4	7,7	4,4	5,0
oszczędności	19,2	25,3	39,2	16,6	20,8	11,5

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi

Wykres 17 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy problemem jest dla Pana(i) fakt, że Pan(i) nie pracuje? W grupach posiadających i nieposiadających poszczególnych źródeł dochodu (N=1 515)**



Wykres 18 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy bierze Pan(i) pod uwagę podjęcie pracy / powrót na rynek pracy? a źródła utrzymania gospodarstw domowych osób biernych zawodowo (N=1 515)**



Osoby biernie zawodowo zostały poproszone nie tylko o wskazanie źródeł dochodu, ale też o oszacowanie, jaka część dochodu ich gospodarstwa domowego pochodzi z poszczególnych źródeł (wykres 19). Blisko 40% budżetu gospodarstw domowych osób biernych zawodowo pochodzi z pracy innych członków rodziny, blisko 20% – z oszczędności, a ponad 10% – z gospodarstwa rolnego. Świadczenia z Programu Rodzina 500+ stanowią tylko 3,8% budżetu gospodarstw domowych osób biernych, a pozostałe instrumenty o charakterze socjalnym (zasiłki socjalne, zasiłki dla bezrobotnych, renty) – 18,0%. Dochody ze źródeł niezarobkowych (z wynajmu nieruchomości, z operacji finansowych) to łącznie 6,7% budżetów gospodarstw osób biernych zawodowo.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU

„rozkład dochodu z poszczególnych źródeł a przyczyny bierności zawodowej”

Analiza rozkładu dochodu z poszczególnych źródeł w odniesieniu do przyczyn bierności zawodowej (wykres 20) pokazuje, że dochody z pracy pozostałych członków gospodarstwa domowego stanowią zasadniczą część (ponad połowę) budżetu gospodarstw domowych osób opiekujących się osobami zależnymi, jednocześnie w tej grupie jest też największy udział dochodów z Programu Rodzina 500+ (sięgający 10% budżetu gospodarstw).

Porównując udział dochodów z różnych źródeł wśród osób, które swój stan bierności zawodowej tłumaczą koniecznością / chęcią opieki nad dziećmi (wyodrębnionymi spośród osób opiekujących się osobami zależnymi) a pozostałymi (tabela 36) – zauważyć można, że udział środków pochodzących z Programu Rodzina 500+ podnosi się do 11,6% wartości budżetów. Po wyodrębnieniu natomiast spośród wszystkich osób biernych (również tych, które jako przyczynę swojej bierności zawodowej podawały inne powody niż opieka nad dziećmi) tych osób, które pobierają środki pochodzące z Programu Rodzina 500+ - okazuje się, że środki te stanowią już ponad 40% wartości ich budżetów (42,5%) (wysoki jest również udział w ich budżetach dochodów z pracy innych członków rodziny, niższy natomiast niż przeciętnie udział oszczędności). Pokazuje to, że pomimo niewielkiego udziału tych środków w ogólnym rozrachunku źródeł dochodu osób biernych zawodowo – w odniesieniu do rodzin, do których jest dedykowany stanowi istotne pod kątem wartości zabezpieczenie finansowe.

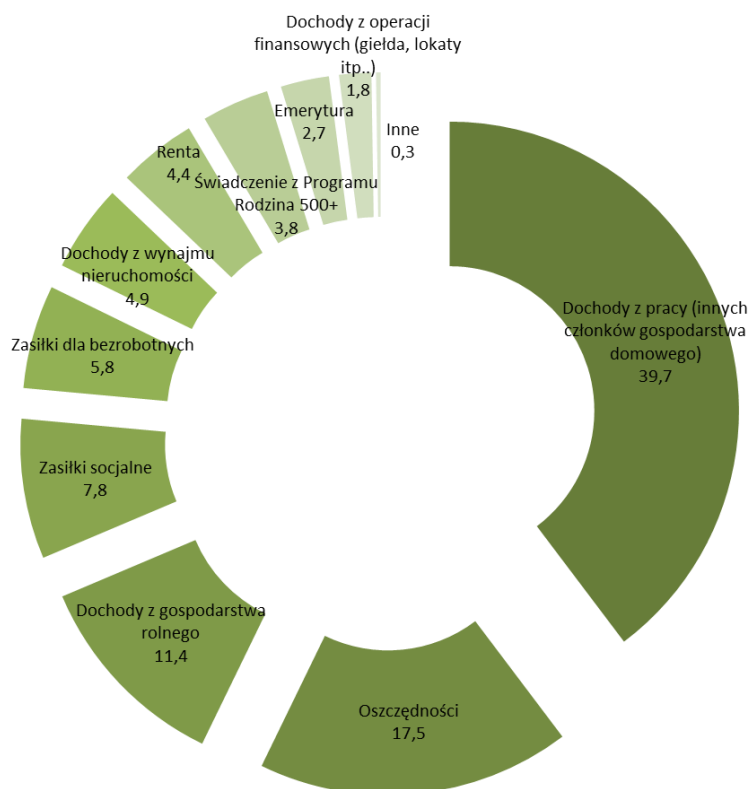
Podobnie osoby rezygnujące z poszukiwania pracy z własnego wyboru (które postanowiły nie pracować oraz których nie satysfakcjonują dostępne oferty pracy) posiadają środki na utrzymanie w znacznej mierze z zarobków innej osoby pracującej (ok. połowa budżetu gospodarstwa domowego). W ich przypadku znaczny jest też udział w dochodzie środków pochodzących ze źródeł niezarobkowych: z wynajmu nieruchomości i operacji finansowych – rzędu 13% (dotyczy to też osób rezygnujących z poszukiwania pracy z powodu braku wiary we własne siły i w powodzenie).

W przypadku osób o złym stanie zdrowia, niepozwalającym na podjęcie pracy – ok. 1/3 budżetu ich gospodarstw domowych stanowią oszczędności, a 1/4 – dochody innych osób pracujących.

W przypadku rolników – dochody z gospodarstwa stanowią ok. 1/3 budżetu ich gospodarstw domowych.

Wykres 19

Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Jaką część dochodów stanowią środki z poszczególnych źródeł?** (N=1 515)



Wykres 20

Przyczyna bierności zawodowej a rozkład odpowiedzi na pytanie: **Jaką część dochodów stanowią środki z poszczególnych źródeł?** (N=1 515)

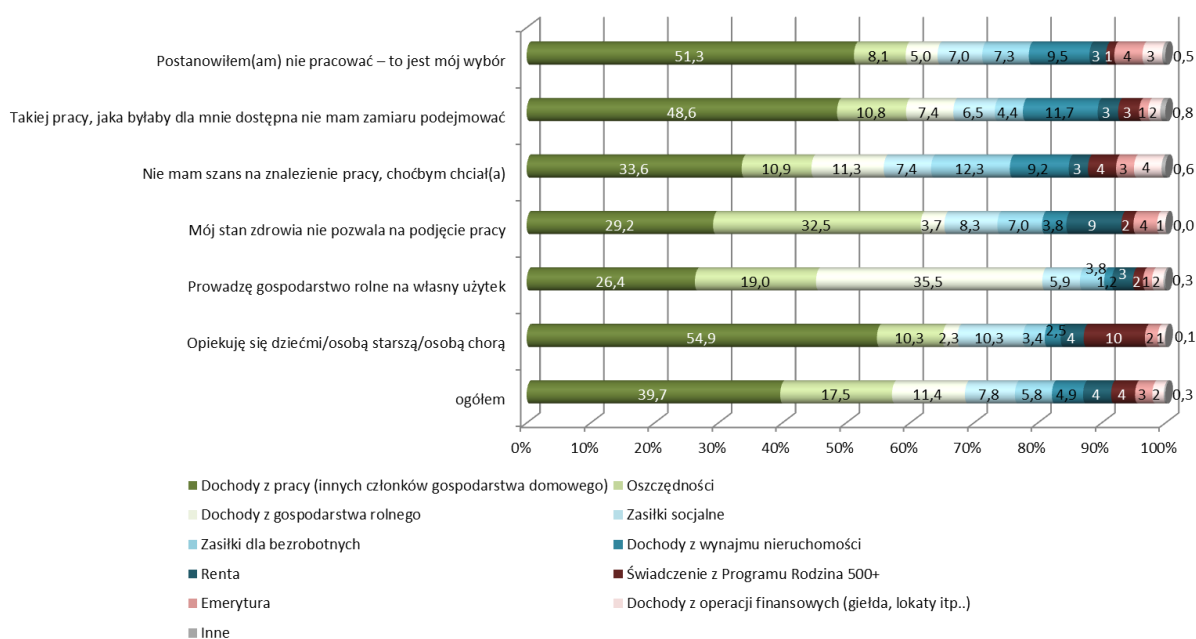


Tabela 36 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Jaką część dochodów stanowią środki z poszczególnych źródeł?** w grupach posiadających i nieposiadających dochodu ze świadczenia w ramach Programu Rodzina 500+ oraz biernych z powodu opieki nad dzieckiem/dziećmi lub z innych powodów (N=1 515)

Kategoria	posiadający dochody w ramach świadczenia z Programu Rodzina 500+	nie posiadający dochodów w ramach świadczenia z Programu Rodzina 500+	bierni z powodu opieki nad dzieckiem /dziećmi*	bierni z powodów innych niż opieka nad dzieckiem /dziećmi	ogółem
dochody z pracy (innych członków gospodarstwa domowego)	28,3	40,8	54,0	36,5	39,7
renta	1,6	4,6	2,7	4,7	4,4
emerytura	1,2	2,8	0,9	3,1	2,7
zasiłki socjalne	8,9	7,7	10,1	7,3	7,8
świadczenie z Programu Rodzina 500+	42,5	0,0	11,6	2,0	3,8
zasiłki dla bezrobotnych	2,9	6,1	2,9	6,4	5,8
dochody z gospodarstwa rolnego	5,0	12,0	2,4	13,4	11,4
dochody z wynajmu nieruchomości	2,6	5,1	2,4	5,4	4,9
dochody z operacji finansowych (giełda, lokaty itp.)	0,8	1,9	1,2	1,9	1,8
oszczędności	6,3	18,6	11,8	18,8	17,5
inne	0,0	0,3	0,0	0,3	0,3
łącznie	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*) Spośród osób opiekujących się osobami zależnymi (bez uwzględniania osób opiekujących się innymi niż dzieci osobami zależnymi)

5.3.2 Poziom dochodów

Osoby biernie zawodowo, ponieważ nie mogą odnieść się do wysokości własnego dochodu (nie osiągają go), zostały poproszone o oszacowanie dochodów całego gospodarstwa domowego w przeliczeniu na 1 osobę w gospodarstwie. Najczęściej wskazywaną odpowiedzią jest przedział 501-750 zł na osobę (1/5 wszystkich przypadków; jednocześnie 28,6% bez uwzględnienia odpowiedzi „nie wiem” i odmów odpowiedzi). Łącznie 37,1% osób biernych (bez uwzględnienia odpowiedzi „nie wiem” i odmów odpowiedzi niemal połowa – 48,2%) mieści się w przedziale dochodu pomiędzy 500 a 1000 zł w przeliczeniu na 1 osobę.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Poziom dochodu w przeliczeniu na osobę w gospodarstwie domowym nie różni się znacząco w odniesieniu do płci respondentów (różnica wartości średniej¹⁵ – o 9,50 zł).

Najlepszy poziom dochodów osiągają gospodarstwa domowe osób biernych zawodowo z grup wiekowych 40-49 lat (najwyższe średnie wynagrodzenie¹⁵, przesunięcie znacznej liczby osób do kategorii dochodów 1501-2000 zł).

Najlepszy poziom dochodów osiągają gospodarstwa domowe osób biernych zawodowo z wykształceniem średnim zawodowym (najwyższe średnie wynagrodzenie¹⁵, przesunięcie znacznej

¹⁵ Średnie wynagrodzenie – średnia arytmetyczna wyliczona na podstawie środków przedziałów, w przypadku przedziału „ponad 3000 zł” – ze względu na brak możliwości oszacowania górnej granicy przedziału oraz nieuzasadnione zawyżanie wyniku w razie przyjęcia wartości przypadkowej – przyjęto jako wartość średnią dolną granicę przedziału, tj. 3000 zł; oznacza to, że wynik obciążony jest błędem zaniżającym wartość uznawaną za średnią.

liczby osób do kategorii dochodów 1501-2000 zł).

– W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU

„dochód w przeliczeniu na 1 osobę w gospodarstwie domowym a okres bierności zawodowej”

Paradoksalnie, im dłuższy czas pozostawania w stanie bierności zawodowej, tym większy dochód na osobę w gospodarstwie domowym osoby biernej (wykres 21). Wyraźnie widać też, że zmniejszają się udziały osób dysponujących najniższymi kwotami, a zwiększa udział osób dysponujących kwotą 751-1000 zł na osobę. Zwraca też uwagę, że wraz z wydłużaniem się czasu pozostawania w stanie bierności zawodowej zwiększa się udział osób odmawiających odpowiedzi na pytanie dot. posiadanego dochodu na osobę w gospodarstwie domowym:

- do 6 m-cy: 6,2%;
- powyżej 6 do 12 m-cy: 10,2%;
- powyżej 1 do 2 lat: 11,1%;
- powyżej 2 do 5 lat: 10,9%;
- powyżej 5 do 10 lat: 14,7%;
- powyżej 10 do 20 lat: 21,2%;
- powyżej 20 lat: 36,8%.

Najwyższy dochód zgłaszają osoby nie pracujące z wyboru – średnio¹⁵ ponad 1,6 tys. zł w przeliczeniu na osobę w gospodarstwie domowym (jest to prawdopodobnie przyczyna ich decyzji – brak konieczności zarabiania na życie). W najgorszej sytuacji są osoby bierne zawodowo z powodu stanu zdrowia (ich dochód w przeliczeniu na osobę wynosi średnio¹⁵ 957 zł, blisko połowa z tych osób dysponuje budżetem nie wyższym niż 750 zł na osobę w gospodarstwie domowym) (wykres 22).

„dochód w przeliczeniu na 1 osobę w gospodarstwie domowym a ocena, czy brak pracy jest problemem”

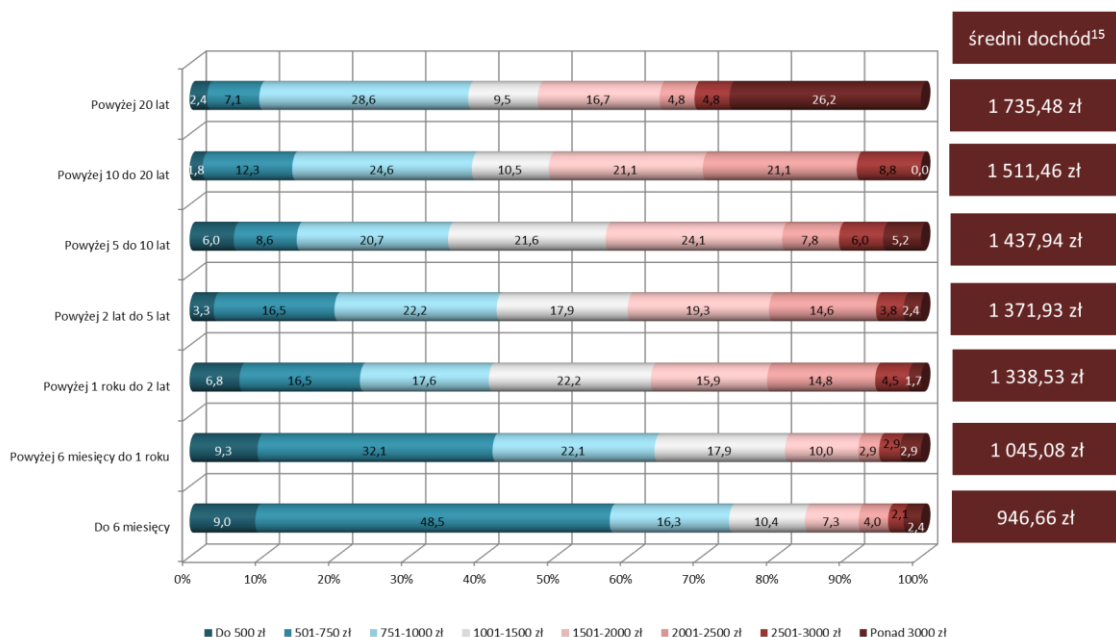
Im wyższa kategoria w kontekście dochodu na osobę w gospodarstwie domowym, tym rzadsze stwierdzenie, że stan bierności zawodowej stanowi dla respondenta kwestię problematyczną, co pokazuje, że głównym motywatorem podejmowania zatrudnienia jest zapewnienie dochodu rodzinie, a przy niwelowaniu tej potrzeby – spada potrzeba aktywności zawodowej. Zwraca uwagę, że największy dyskomfort mają jednak nie osoby z grupy o najniższym dochodzie na osobę, ale z kolejnej (choć również o niskich dochodach – niewystarczających na zapewnienie minimum socjalnego¹⁶) kategorii (501-750 zł w przeliczeniu na osobę). Odsetek odpowiedzi „nie jest to problemem” (łącznie – „raczej” i „zdecydowanie”) również rośnie, ale tylko do grupy osiągającej dochód 1001-1500 zł na osobę, a w kolejnych grupach z powrotem sukcesywnie maleje (są to osoby o dobrej sytuacji finansowej, które co prawda nie mają trudności związanych z brakiem pracy, ale też nie są skłonne przyznać, że brak aktywności nie jest dla nich problemem). W grupie o najlepszej sytuacji (powyżej 3000 zł w przeliczeniu na osobę) odsetek osób, które nie widzą problemu w swojej bierności zawodowej wyraźnie się podnosi – do blisko 60% (przy czym zastrzec należy niskie liczebności respondentów).

¹⁶ Kwota minimum socjalnego opublikowana przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (w 2017 r., na podstawie danych średniorocznych) wynosi w gospodarstwie pracowniczym (nie emeryckim) od 889,32 zł do 1 134,46 zł w przeliczeniu na 1 osobę (w zależności od wielkości gospodarstwa domowego); źródło: Informacja o poziomie minimum socjalnego w 2017 r. (na podstawie danych średniorocznych) z dnia 13 kwietnia 2018 r., dostępny w Internecie (dostęp 3 stycznia 2019 r.): <https://www.ipiss.com.pl/?zaklady=minimum-socjalne>.

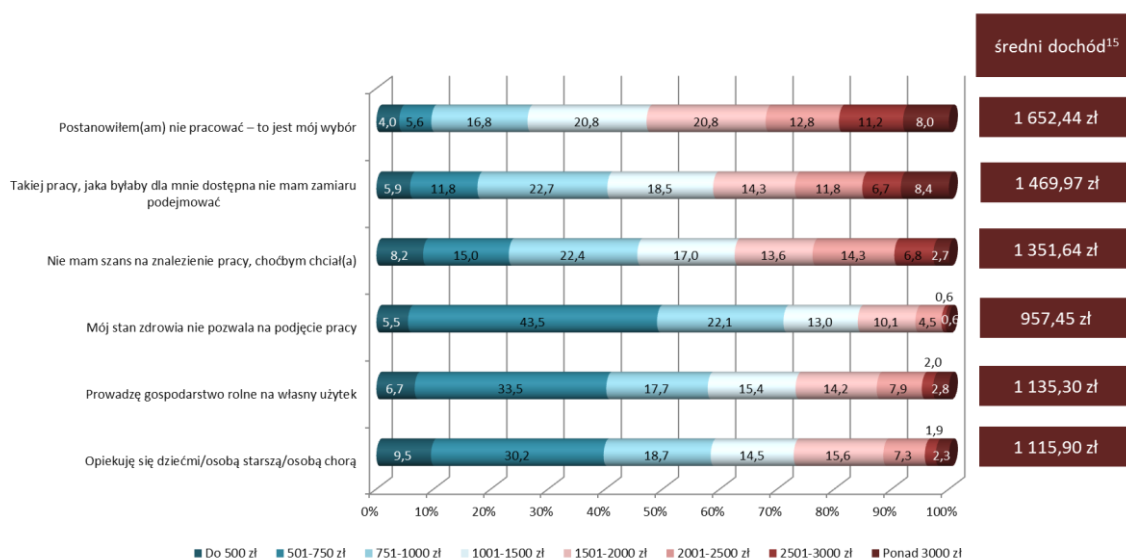
Tabela 37 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego?** (N=1 515) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
do 500 zł	5,2	5,7	4,7	11,4	6,8	4,2	5,0	2,3	11,4	7,7	4,4	3,6	1,2
501-750 zł	22,0	23,1	20,9	24,7	24,7	16,7	15,1	29,0	23,5	24,8	10,1	20,0	28,1
751-1000 zł	15,0	15,8	14,2	12,8	11,6	18,7	11,9	17,0	17,5	15,9	14,0	14,4	14,1
1001-1500 zł	11,9	10,3	13,7	8,7	7,4	15,9	11,3	12,9	19,9	11,0	14,0	11,1	8,7
1501-2000 zł	10,6	11,7	9,5	8,2	7,9	13,3	14,2	8,3	8,4	8,0	14,0	12,5	10,8
2001-2500 zł	6,7	7,3	6,0	5,9	1,6	8,5	10,7	4,8	1,8	5,9	7,9	9,4	6,3
2501-3000 zł	2,8	2,7	3,0	1,8	2,1	3,1	3,1	3,2	1,2	2,3	3,1	4,4	2,4
ponad 3000 zł	2,6	3,0	2,1	2,3	1,6	1,1	4,7	2,8	3,0	2,3	1,3	3,6	2,4
nie wiem	11,3	8,6	14,1	16,0	24,7	6,2	8,5	9,2	3,6	10,3	17,5	6,7	17,1
odmowa odpowiedzi	11,7	11,8	11,7	8,2	11,6	12,2	15,4	10,6	9,6	11,7	13,6	14,2	9,0
średnie wynagrodzenie ¹⁵	1 137,56 zł	1 134,36 zł	1 141,06 zł	994,21 zł	961,25 zł	1 227,15 zł	1 300,02 zł	1 082,83 zł	953,67 zł	1 040,70 zł	1 303,23 zł	1 261,51 zł	1 127,58 zł
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

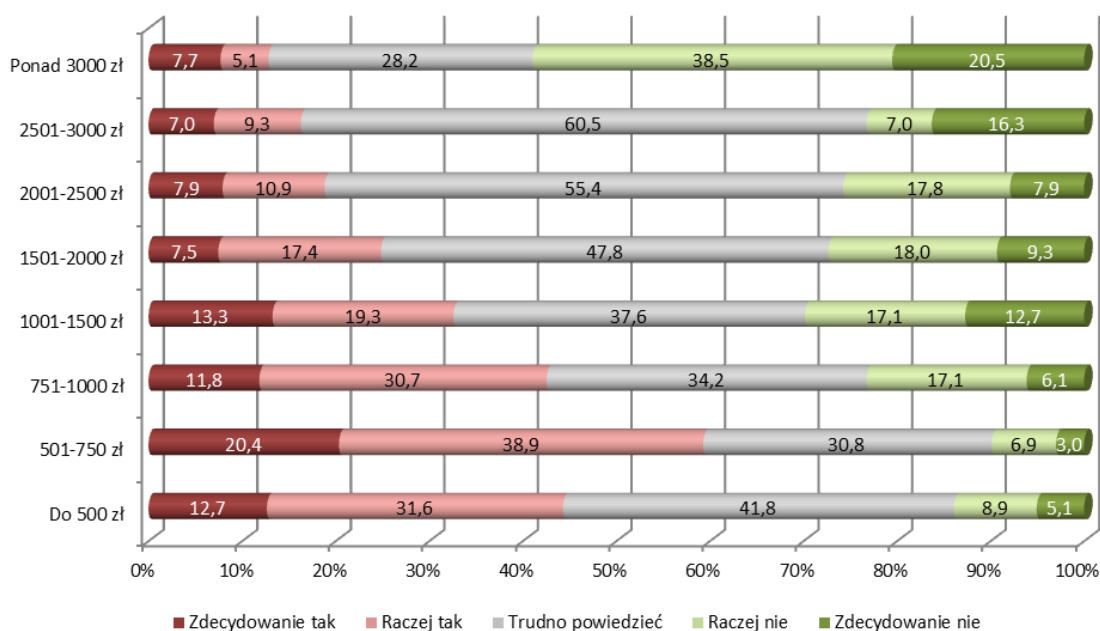
Wykres 21 Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a rozkład odpowiedzi na pytanie: **Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego?** (N=1 166)



Wykres 22 Przyczyna bierności zawodowej a rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego? (N=1 166)



Wykres 23 Średni dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego osoby biernej a rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy problemem jest dla Pana(i) fakt, że Pan(i) nie pracuje? (N=1 166)



Osoby bierne zawodowo w większości (ok. 2/3 – 66,0%) uznają dochód w swoim gospodarstwie domowym za wystarczający w celu zaspokojenia istotnych potrzeb domowników. Jednocześnie niemal taka sama część osób biernych (63,1%) uznaje, że dochód na osobę, jakim dysponują w gospodarstwie domowym jest satysfakcjonujący (pozwala na satysfakcjonujący standard życia członków gospodarstwa domowego). Poziomy „wystarczający na istotne potrzeby domowników” oraz „pozwalający na satysfakcjonujący standard życia domowników” są więc w opinii osób biernych bardzo bliskie sobie. Takiego zrównania opinii nie można tłumaczyć faktyczną możliwością pozwolenia sobie na wszystkie wydatki (kiedy dochody byłyby satysfakcjonujące, a jednocześnie uznawane za wystarczające) – przeczą temu podawane przez osoby bierne zawodowo wartości dochodu, które w porównaniu do kwoty minimum socjalnego publikowanego przez Instytut Pracy

i Spraw Socjalnych wielokrotnie nie pozwalają na jego zapewnienie w odniesieniu do respondentów badania.¹⁷

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Odstępstwa w dół od średniego odsetka osób **zadowolonych** z dochodu na osobę w gospodarstwie domowym (uznających, że jest wystarczający na istotne potrzeby) widać w przypadku:

- osób w wieku 30-39 lat (o 8,5 p.p. mniej zadowolonych z dochodu);
- osób mieszkających w miastach do 20 tys. mieszkańców (o 11,0 p.p. mniej zadowolonych z dochodu);
- osób mieszkających w Rzeszowie (o 16,5 p.p. mniej zadowolonych z dochodu);
- osób zarejestrowanych w PUP w okresie do 1 roku (w przypadku:
 - zarejestrowanych do 6 m-cy – o 14,3 p.p. mniej zadowolonych z dochodu,
 - pow. 6 do 12 m-cy – 26,0 p.p. mniej zadowolonych z dochodu).

Natomiast odstępstwa od średniej w górę wśród:

- osób z wykształceniem wyższym (o 16,3 p.p. więcej zadowolonych z dochodu);
- osób mieszkających w miastach od 50 do 100 tys. mieszkańców (o 15,8 p.p. więcej zadowolonych z dochodu).

Odstępstwa w dół od średniego odsetka osób **usatysfakcjonowanych** z dochodu na osobę w gospodarstwie domowym (uznających, że pozwala na satysfakcjonujący poziom życia) widać w przypadku:

- osób w wieku 30-39 lat (o 9,0 p.p. mniej usatysfakcjonowanych z dochodu);
- osób mieszkających w miastach do 20 tys. mieszkańców (o 11,7 p.p. mniej usatysfakcjonowanych z dochodu);
- osób mieszkających w Rzeszowie (o 16,9 p.p. mniej usatysfakcjonowanych z dochodu).

Natomiast odstępstwa od średniej w górę wśród:

- osób w wieku 25-29 lat (o 10,1 p.p. więcej usatysfakcjonowanych z dochodu);
- osób mieszkających w miastach od 20 do 50 tys. mieszkańców (o 12,1 p.p. więcej usatysfakcjonowanych z dochodu);
- osób mieszkających w miastach od 50 do 100 tys. mieszkańców (o 10,8 p.p. więcej usatysfakcjonowanych z dochodu).

– W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU

„ocena dochodu na 1 członka gospodarstwa domowego w kategoriach *wystarczający* i *satysfakcjonujący* a średni dochód na 1 członka gospodarstwa domowego”

Wraz ze wzrostem kwoty, którą osoby biernie dysponują w budżecie swojego gospodarstwa domowego w przeliczeniu na 1 osobę (wykres 24), rośnie odsetek osób, które deklarują, że osiągnęty dochód jest nie tylko wystarczający, ale też satysfakcjonujący. W przypadku pierwszej kategorii (osób dysponujących kwotą do 500 zł w przeliczeniu na osobę) – odsetek osób, które uznają ten dochód za wystarczający na zaspokojenie istotnych potrzeb sięga (łącznie – opinie „zdecydowanie” i „raczej”) 25,3%, a usatysfakcjonowanych jest (paradoksalnie) więcej, tj. 30,4%. W przypadku osób z kolejnej grupy dochodów, tj. 501-750 zł w przeliczeniu na 1 osobę – odsetek ten w obu przypadkach

¹⁷ Kwota minimum socjalnego opublikowana przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (w 2017 r., na podstawie danych średniorocznych) wynosi w gospodarstwie pracowniczym (nie emeryckim) od 889,32 zł do 1 134,46 zł w przeliczeniu na 1 osobę (w zależności od wielkości gospodarstwa domowego); źródło: Informacja o poziomie minimum socjalnego w 2017 r. (na podstawie danych średniorocznych) z dnia 13 kwietnia 2018 r., dostępny w Internecie (dostęp 3 stycznia 2019 r.): <https://www.ipiss.com.pl/?zaklady=minimum-socjalne>.

przekracza już 60%. W kolejnych grupach dochodów odsetek zadowolonych (uznających dochody za wystarczające) rośnie, ale z wahnięciem w dół w kategorii 751-1000 zł (co pokazuje subiektywne podejście do oceny własnej sytuacji – osoby o dochodach 501-750 zł na osobę oceniają swoją sytuację lepiej niż wynikałoby to z trendu). Równolegle rośnie odsetek osób usatysfakcjonowanych dochodami – jednak ten rośnie wolniej i zrównuje się z odsetkiem osób zadowolonych dopiero w grupie osób o dochodach 2001-2500 zł w przeliczeniu na 1 osobę. Wśród osób, które nie potrafią określić swojego dochodu lub odmawiają odpowiedzi – odsetki te również są wysokie.

„ocena dochodu na 1 członka gospodarstwa domowego w kategoriach wystarczający i satysfakcjonujący a okres pozostawania w stanie bierności zawodowej”

Sukcesywnie spada odsetek tak zadowolonych (uznających dochód za wystarczający), jak i usatysfakcjonowanych z dochodu w kolejnych grupach o coraz dłuższym okresie pozostawania w stanie bierności zawodowej (wykres 25):

od odsetków w grupie biernych nie dłużej niż 6 m-cy:

- 75,1% zadowolonych,
- 71,4% usatysfakcjonowanych;

do odsetków w grupie biernych pow. 10 do 20 lat:

- 52,9 % zadowolonych,
- 57,6% usatysfakcjonowanych.

Należy zwrócić uwagę, że nawet w przypadku tej ostatniej grupy – odsetki tak zadowolonych, jak i usatysfakcjonowanych z dochodu w przeliczeniu na osobę w gospodarstwie domowym są wysokie (ponad połowa respondentów). W grupie o najdłuższym okresie pozostawania w stanie bierności zawodowej (powyżej 20 lat) – odsetki te znów wzrastają do poziomu powyżej 70%.

„ocena dochodu na 1 członka gospodarstwa domowego w kategoriach wystarczający i satysfakcjonujący a ocena, czy brak pracy jest problemem”

Jedynie wśród osób deklarujących, że osiągnęły poziom dochodów jest dla nich „zdecydowanie” wystarczający oraz „zdecydowanie” satysfakcjonujący widoczne jest zwiększenie się odsetka osób, dla których bierność zawodowa nie jest problemem. W pozostałych przypadkach (osób, których dochody są „raczej tak”, „raczej nie” oraz „zdecydowanie nie” zadowolające/satysfakcjonujące) – odsetki osób, dla których bierność zawodowa nie jest problemem są porównywalne (wykres 26).

„ocena dochodu na 1 członka gospodarstwa domowego w kategoriach wystarczający i satysfakcjonujący a plany powrotu do / podjęcia aktywności zawodowej”

Wśród osób uznających swój dochód za „zdecydowanie” wystarczający i „zdecydowanie” satysfakcjonujący – odsetek osób, które nie biorą pod uwagę podjęcia aktywności zawodowej jest największy (odpowiednio 45,2% oraz 35,7%). Najwięcej osób, które deklarują plan powrotu w przyszłości na rynek pracy jest wśród osób, które swój obecny dochód uznają za „raczej niewystarczający” oraz „raczej niesatysfakcjonujący” (odpowiednio 38,2% oraz 44,0%), natomiast wśród osób, które tę opinię wyrażają w sposób jeszcze bardziej zdecydowany („zdecydowanie niewystarczający”, „zdecydowanie niesatysfakcjonujący”) – paradoksalnie osób deklarujących w przyszłości aktywność zawodową jest nieco mniej (odpowiednio 35,1% oraz 37,8%) (wykres 27).

Tabela 38

Rozkład odpowiedzi na pytania:

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

oraz

Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego jest satysfakcjonujący (pozwala na satysfakcjonujący standard życia członków Pana(i) gospodarstwa domowego)?

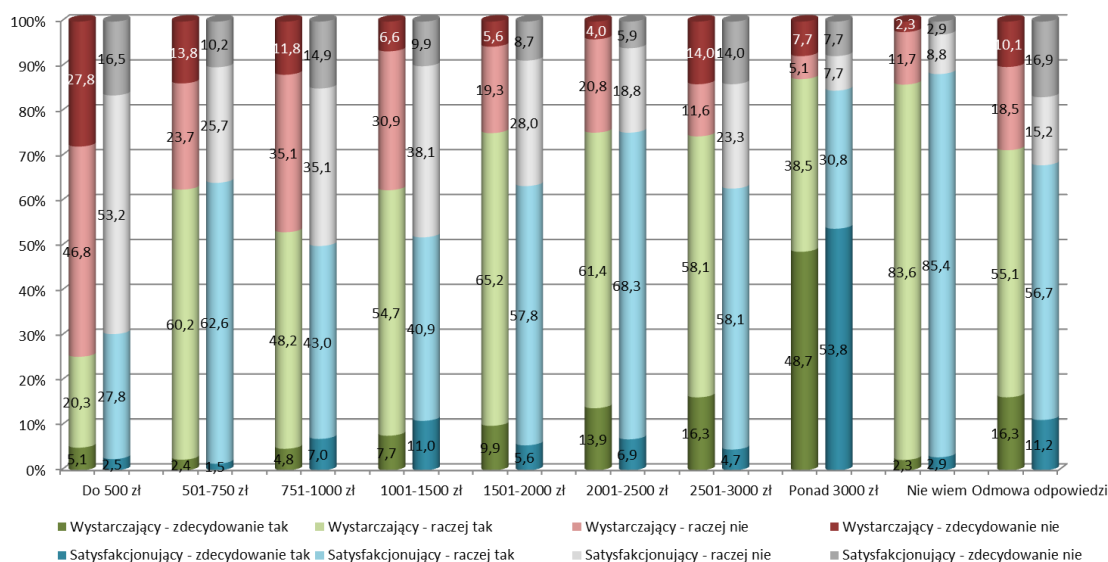
(N=1 515) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego jest wystarczający , by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)?													
zdecydowanie tak	8,3	9,1	7,5	8,7	6,8	7,9	10,1	7,8	9,0	6,3	9,6	7,5	10,5
raczej tak	57,7	56,0	59,5	56,6	65,8	49,6	60,4	59,3	51,2	55,7	53,5	52,5	71,9
raczej nie	24,0	25,8	22,1	27,9	20,5	30,0	19,5	22,1	28,9	26,2	30,3	25,0	13,5
zdecydowanie nie	10,0	9,1	10,9	6,8	6,8	12,5	10,1	10,8	10,8	11,7	6,6	15,0	4,2
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego jest satysfakcjonujący (pozwala na satysfakcjonujący standard życia członków Pana(i) gospodarstwa domowego)?													
zdecydowanie tak	7,1	8,4	5,6	9,1	2,1	6,8	8,2	7,6	7,8	5,9	10,5	4,2	9,0
raczej tak	56,0	55,7	56,4	51,6	71,1	47,3	57,2	57,9	48,8	54,8	47,8	52,2	71,0
raczej nie	26,1	26,1	26,2	31,5	19,5	33,4	23,0	22,8	28,3	28,8	31,1	28,3	15,9
zdecydowanie nie	10,8	9,7	11,8	7,8	7,4	12,5	11,6	11,7	15,1	10,5	10,5	15,3	4,2
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Wykres 24

Średni dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego osoby biernej a rozkład odpowiedzi na pytania: Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego jest wystarczający, by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)? oraz

Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego jest satysfakcjonujący (pozwala na satysfakcjonujący standard życia członków Pana(i) gospodarstwa domowego)? (N=1 515) – w %

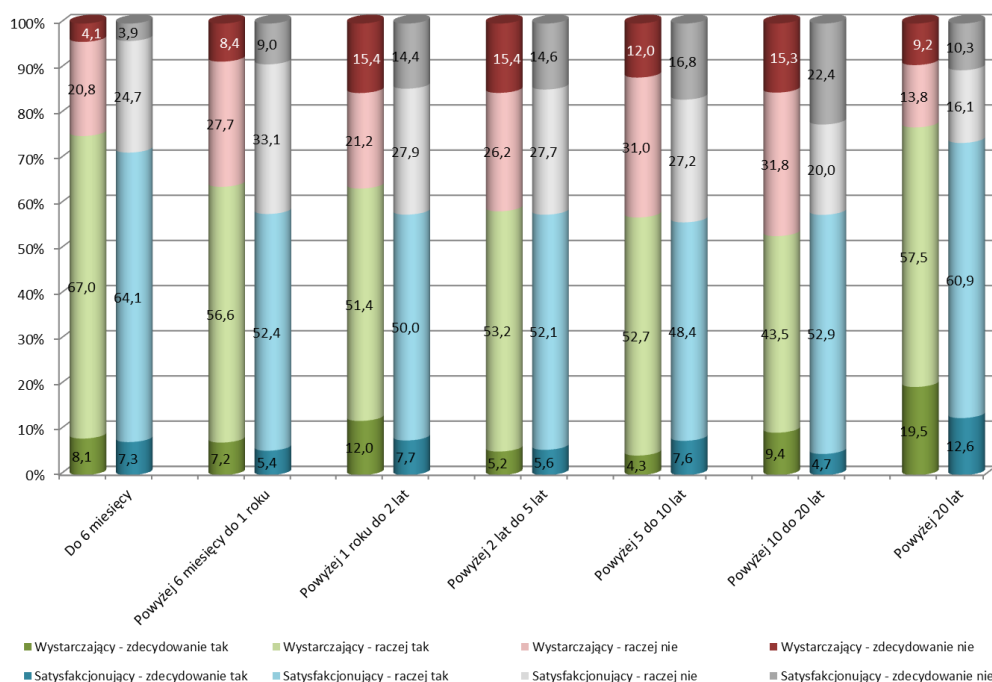


Wykres 25

Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a rozkład odpowiedzi na pytania:

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

Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego jest satysfakcjonujący (pozwala na satysfakcjonujący standard życia członków Pana(i) gospodarstwa domowego)? (N=1 515) – w %



Wykres 26

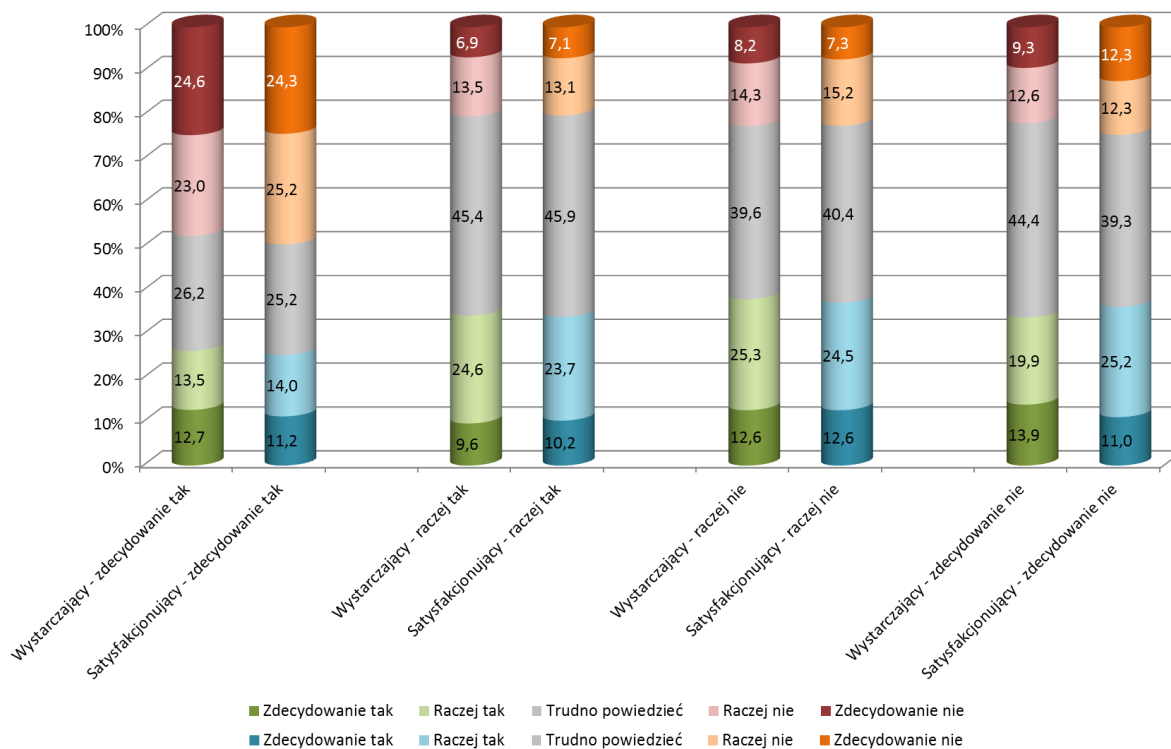
Rozkład odpowiedzi na pytania:

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

Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego jest satysfakcjonujący (pozwala na satysfakcjonujący standard życia członków Pana(i) gospodarstwa domowego)? a rozkład odpowiedzi na pytanie:

Czy problemem jest dla Pana(i) fakt, że Pan(i) nie pracuje?

(N=1 515) – w %



Wykres 27

Rozkład odpowiedzi na pytania:

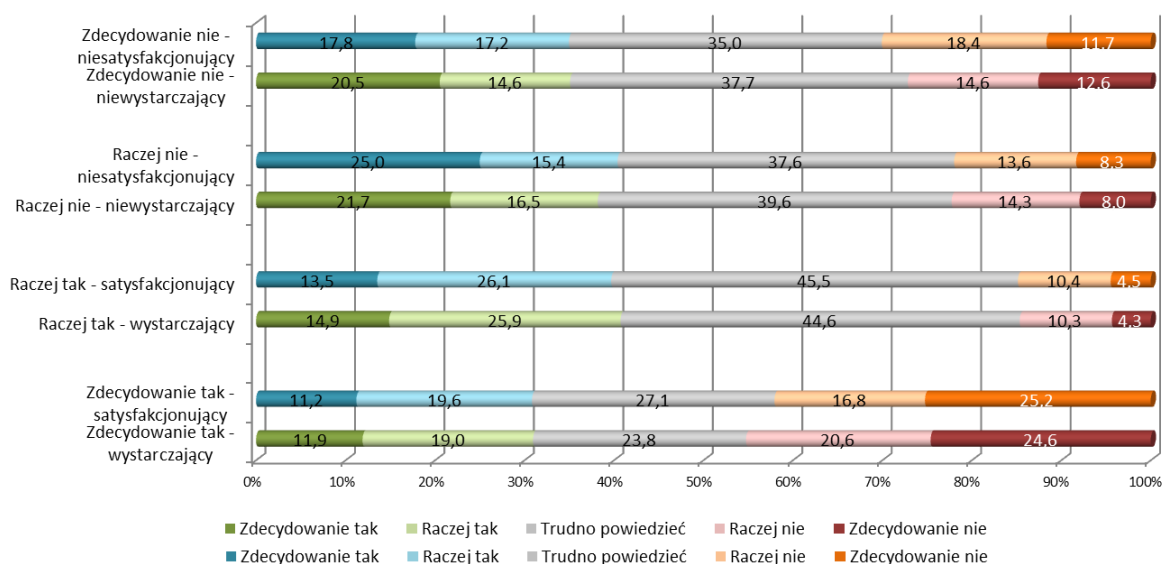
Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego jest wystarczający, by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)? oraz

Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego jest satysfakcjonujący (pozwala na satysfakcjonujący standard życia członków Pana(i) gospodarstwa domowego)?

a rozkład odpowiedzi na pytanie:

Czy bierze Pan(i) pod uwagę podjęcie pracy / powrót na rynek pracy?

(N=1 515) – w %



5.3.3 Oczekiwany poziom dochodów

Osoby biernie zawodowo zostały zapytane, jaki dochód (w przeliczeniu na 1 osobę w gospodarstwie domowym) uznałyby za wystarczający (pozwalający na zaspokojenie istotnych potrzeb domowników) i za satysfakcjonujący (pozwalający na satysfakcjonujący standard życia).

Średnie kwoty wskazywane jako wystarczające¹⁸ oscylują wokół 1,6 tys. zł na osobę i są dość wyrównane w grupach wyodrębnionych pod kątem płci, wieku i wykształcenia (maksymalna różnica o 16,7 p.p. w stosunku do wartości średniej). Wskazywana oczekiwana wartość dochodu jest o ponad 460 zł wyższa od średniej kwoty stanowiącej aktualnie faktyczny dochód osób biernych zawodowo, pomimo że w większości przypadków osoby biernie uznawały swój dochód za wystarczający (oczekiwany wystarczający dochód jest jednak znacząco wyższy).

Osiągane dochody, ich ocenę i dochód wskazywany jako oczekiwany porównano w tabeli 41. Najczęściej wskazywaną wartością odnośnie dochodu uznawanego za wystarczający był zakres 1501-2000 zł, choć zwraca uwagę również znaczny odsetek kategorii sąsiednich (1001-1500 zł; 2001-2500 zł) oraz kategorii 501-750 zł, co pokazuje subiektywne podejście do poziomu życia i poziomu dochodów uznawanego za wystarczający.

Kwota wskazywana najczęściej jako satysfakcjonująca (pozwalająca na satysfakcjonujący standard życia) to 2001-2500 zł w przeliczeniu na 1 osobę w gospodarstwie domowym. W dalszej kolejności –

¹⁸ Średnia – średnia arytmetyczna wyliczona na podstawie środków przedziałów, w przypadku przedziału „ponad 3000 zł” – ze względu na brak możliwości oszacowania górnej granicy przedziału oraz nieuzasadnione zawyżanie wyniku w razie przyjęcia wartości przypadkowej – przyjęto jako wartość średnią dolną granicę przedziału, tj. 3000 zł; oznacza to, że wynik obarczony jest błędem zaniżającym wartość uznawaną za średnią.

zakres 1501-2000 zł oraz (ponownie częstszy wybór niż wynikałoby to z narastającego trendu) 751-1000 zł. Średnia wartość¹⁸ dochodów, która usatysfakcjonowałaby osoby bierne zawodowo to 1 886,65 zł w przeliczeniu na osobę w gospodarstwie domowym – o 226 zł więcej niż wartość wskazywana jako wystarczająca (różnica pomiędzy wartością uznawaną za wystarczającą na istotne potrzeby a wartością pozwalającą na satysfakcjonujący standard życia jest więc niewielka).

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Dochód, który osoby bierne uznałyby za wystarczający rośnie wraz z wiekiem (średnia wartość¹⁸, przesunięcie liczebności do wyższych kategorii), przy czym w najstarszej grupie wiekowej (50+) z powrotem spada. W przypadku kwot uznawanych za satysfakcjonujące – widać wyraźną różnicę pomiędzy osobami najmłodszymi (w wieku 18-24 lat) a 30- i 40-latkami – w przypadku tych dwóch ostatnich grup kwota jest zbliżona do siebie (ok. 2 tys. zł), ale wyższa o ponad 300 zł od wskazań osób najmłodszych. Osoby powyżej 50 roku życia ponownie wskazują nieco niższą kwotę (ok. 1,8 tys. zł) jako satysfakcjonującą.

Różnica pomiędzy oczekiwaniami kobiet i mężczyzn jest niewielka (wartość uznawana przez mężczyzn za wystarczającą na zaspokojenie istotnych potrzeb domowników jest o niecałe 50 zł wyższa niż uznawana przez kobiety). Również kwoty wskazywane jako satysfakcjonujące są zbliżone – różnica wynosi 34 zł (przy wyższym wskazaniu ze strony mężczyzn).

Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym podają najwyższą kwotę jako dochód wystarczający w przeliczeniu na osobę – jest to 116,7% wartości średniej. Tak samo jest w przypadku kwot uznawanych za satysfakcjonujące (110,3%).

– W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU

„ocena dochodu na 1 członka gospodarstwa domowego w kategoriach wystarczający i satysfakcjonujący a faktyczny średni dochód na 1 członka gospodarstwa domowego”

Skonfrontowano kwoty uznawane jako wystarczające i satysfakcjonujące z faktycznym dochodem zgłaszanym przez osoby bierne zawodowo (tabela 41). Wraz z osiąganym dochodem rośnie tak kwota wskazywana jako wystarczająca:

- od 807,27 zł w przypadku osób osiągających dochód nie wyższy niż 500 zł w przeliczeniu na 1 osobę w gospodarstwie domowym,
- do 2 570,73 zł w przypadku osób osiągających dochód ponad 3 000 zł w przeliczeniu na 1 osobę w gospodarstwie domowym,

jak i kwota uznawana za satysfakcjonującą:

- od 957,73 zł w przypadku osób osiągających dochód nie wyższy niż 500 zł w przeliczeniu na 1 osobę w gospodarstwie domowym,
- do 2 580,32 zł w przypadku osób osiągających dochód ponad 3 000 zł w przeliczeniu na 1 osobę w gospodarstwie domowym.

Kwoty wskazywane jako wystarczające to jednocześnie kwoty mieszczące się (zaledwie) w kolejnej lub wręcz tej samej kategorii dochodów. W przypadku kwot wskazywanych jako satysfakcjonujące - mieszczą się one każdorazowo w co najwyżej 2 kolejnych kategoriach dochodów. W przypadku osób osiągających dochód ponad 3000 zł na osobę – wręcz w niższym zakresie (w obu aspektach). Kwoty oczekiwane nie odbiegają więc zbytnio od obecnie uzyskiwanych. Pokazuje to relatywne podejście do poziomu dochodów i standardu życia – osoby nawykłe do swojego aktualnego budżetu i stanu posiadania oraz stopy życiowej, jako oczekiwany wskazują poziom nieodbiegający zasadniczo od tego, do którego są przyzwyczajone.

Osoby odpowiadające na pytanie o dochód gospodarstwa domowego „nie wiem” lub odmawiające odpowiedzi wskazują na kwoty wystarczające w sposób zbliżony do osób osiągających dochód w wysokości 2001-2500 zł w przeliczeniu na 1 osobę, natomiast w odniesieniu do kwot satysfakcjonujących – w sposób zbliżony do osób osiągających dochód w wysokości 2501-3000 zł.

Co do zasady osoby, które uznają swój obecny dochód za wystarczający / satysfakcjonujący podają jako oczekiwane niższe kwoty od kwot podawanych przez osoby, których obecny dochód nie zadowala (wyjątkiem są osoby osiągające dochód do 500 zł nieusatisfakcjonowane nim, dla których dochód, który byłby satysfakcjonujący jest średnio niższy niż ten wskazywany przez osoby usatisfakcjonowane obecnym dochodem). Dzieje się tak jednak tylko w przypadku osób z dolnych i średnich przedziałów dochodów. W przypadku osób, które zgłosiły najwyższe dochody (kategorie: 2001-2500 zł; 2501-3000 zł; ponad 3000 zł) – sytuacja jest (paradoksalnie) odwrotna: osoby, które swoje dochody uznają za niewystarczające lub niesatisfakcjonujące – jako oczekiwane wskazują dochody niższe od grupy osób zadowolonych/usatisfakcjonowanych (wręcz podają dochody z niższych przedziałów niż te, do których się zaliczają). Wskazuje to na przypadkowość ich odpowiedzi, a to z kolei – brak dokładnego rozeznania we własnych dochodach i refleksji na temat oczekiwań, co wynikać może z braku konieczności dokładnego weryfikowania własnych wydatków przy tak wysokim dochodzie.

„ocena dochodu na 1 członka gospodarstwa domowego w kategoriach wystarczający i satysfakcjonujący a okres pozostawania w stanie bierności zawodowej”

Im krótszy okres pozostawania osobą bierną zawodowo, tym niższa kwota na utrzymanie 1 osoby w gospodarstwie domowym uznawana za wystarczającą i satysfakcjonującą (wykres 28 – podane są na nim również kwoty średnie). Widoczne jest to w układzie wyborów oraz średniej wartości¹⁸ – w obu aspektach kwoty niemal bez wyjątku wzrastają wraz z kolejnymi kategoriami długości pozostawania w stanie bierności zawodowej. Należy zauważyć, że skoro przy tak wysokich oczekiwaniach odnośnie dochodu osoby bierne tak długo pozostają w stanie bierności – ich sytuacja jest stabilna, a oczekiwania te albo są spełnione albo nie motywują osób biernych na tyle, aby skłonić do podniesienia poziomu własnego dochodu w drodze pracy zawodowej.

Osoby bierne zawodowo z powodu złego stanu zdrowia, rolnicy oraz bierni opiekujący się osobami zależnymi akceptują niższe poziomy dochodów jako wystarczające oraz satysfakcjonujące (wykres 29 – podane są na nim również kwoty średnie¹⁸). Osoby niewierzące w możliwość znalezienia zatrudnienia częściej akceptują kwoty o średnich wysokościach, natomiast w przypadku osób niepracujących z wyboru – częściej wskazywane są kwoty z najwyższych zakresów.

Tabela 39

Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Jakie dochody przypadające na 1 członka gospodarstwa domowego uznały(aby) Pan(i) za wystarczające na utrzymanie członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokojenie ich istotnych potrzeb)?** (N=1 515) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
do 500 zł	2,9	3,9	1,9	10,0	2,6	2,0	2,5	0,5	1,8	5,4	1,8	3,9	0,0
501-750 zł	14,8	16,0	13,6	17,8	22,6	5,9	6,9	22,8	12,7	14,1	4,8	11,7	26,9
751-1000 zł	8,1	6,8	9,4	10,0	7,4	7,4	5,7	9,7	10,2	8,4	6,6	7,5	8,1
1001-1500 zł	17,4	15,7	19,1	20,1	12,6	23,8	17,6	12,6	26,5	18,3	21,1	17,2	9,3
1501-2000 zł	23,3	23,4	23,2	11,4	16,3	29,5	29,6	22,8	24,1	26,7	18,4	24,4	20,7
2001-2500 zł	16,7	19,9	13,4	15,1	11,6	16,7	20,1	17,2	11,4	16,2	18,9	19,2	15,9
2501-3000 zł	6,8	6,6	7,0	7,3	6,3	7,1	8,2	5,5	1,8	4,7	7,5	8,3	9,9
ponad 3000 zł	10,1	7,8	12,5	8,2	20,5	7,6	9,4	9,0	11,4	6,3	21,1	7,8	9,3
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Średnia ¹⁸	1 661,00 zł	1 637,62 zł	1 685,16 zł	1 462,17 zł	1 706,31 zł	1 720,35 zł	1 797,61 zł	1 593,27 zł	1 577,24 zł	1 553,14 zł	1 938,98 zł	1 685,51 zł	1 624,33 zł

Tabela 40

Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Jakie dochody przypadające na 1 członka gospodarstwa domowego uznały(aby) Pan(i) za satysfakcjonujące (pozwalające na satysfakcjonujący standard życia członków Pana(i) gospodarstwa domowego)?** (N=1 515) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
do 500 zł	0,8	0,9	0,7	1,8	0,5	0,8	0,3	0,7	2,4	0,5	1,3	0,6	0,3
501-750 zł	2,8	2,6	3,1	5,0	2,6	2,0	3,5	2,1	4,2	4,7	1,3	2,8	0,9
751-1000 zł	19,3	20,1	18,4	24,7	30,0	9,3	10,1	26,7	18,1	21,3	6,6	15,8	29,6
1001-1500 zł	11,2	9,6	12,8	17,4	6,8	11,9	10,4	9,9	16,9	11,5	13,6	10,6	6,9
1501-2000 zł	18,3	19,4	17,2	15,1	8,4	22,7	19,5	19,8	19,3	19,7	24,1	17,8	12,6
2001-2500 zł	20,7	22,5	18,9	13,7	12,1	23,8	29,6	19,1	18,1	21,1	18,9	24,4	18,9
2501-3000 zł	14,3	15,1	13,6	10,0	15,3	17,8	16,4	11,7	6,6	12,9	12,3	17,2	18,3

ponad 3000 zł	12,6	9,9	15,4	12,3	24,2	11,6	10,4	10,1	14,5	8,4	21,9	10,8	12,6
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Średnia ¹⁸	1 886,65 zł	1 869,76 zł	1 904,11 zł	1 687,07 zł	1 931,96 zł	2 016,73 zł	2 007,92 zł	1 773,15 zł	1 761,71 zł	1 786,46 zł	2 081,52 zł	1 949,40 zł	1 876,18 zł

Tabela 41 Osiągany dochód a rozkład odpowiedzi na pytanie: **Jakie dochody przypadające na 1 członka gospodarstwa domowego uznałby(aby) Pan(i) za satysfakcjonujące (pozwalające na satysfakcjonujący standard życia członków Pana(i) gospodarstwa domowego)?** (N=1 515)

Osiągany dochód (w przeliczeniu na 1 osobę w gospodarstwie domowym)	Czy dochód jest wystarczający na utrzymanie członków gospodarstwa domowego (zaspokojenie ich istotnych potrzeb)?			Średni oczekiwany dochód, który byłby uznany za wystarczający ¹⁸	Czy dochód jest satysfakcjonujący (pozwala na satysfakcjonujący standard życia członków gospodarstwa domowego)?			Średni oczekiwany dochód, który byłby uznany za satysfakcjonujący ¹⁸
	kategoria	%	dominanta*		kategoria	%	dominanta*	
do 500 zł	Skum. tak	25,3	501-750 751-1000	725,40	Skum. tak	30,4	751-1000	974,38
	Skum. nie	74,7	Do 500	835,03	Skum. nie	69,6	751-1000	950,47
	Ogółem	100,0	Do 500	807,27	Ogółem	100,0	751-1000	957,73
501-750 zł	Skum. tak	62,6	501-750	690,07	Skum. tak	64,1	751-1000	943,25
	Skum. nie	37,4	1001-1500	1 194,48	Skum. nie	35,9	1001-1500	1 430,70
	Ogółem	100,0	501-750	878,85	Ogółem	100,0	751-1000	1 118,38
751-1000 zł	Skum. tak	53,1	1001-1500 1501-2000	1 416,82	Skum. tak	50,0	1501-2000	1 672,64
	Skum. nie	46,9	1501-2000	1 513,35	Skum. nie	50,0	1501-2000	1 822,86
	Ogółem	100,0	1501-2000	1 462,12	Ogółem	100,0	1501-2000	1 747,75
1001-1500 zł	Skum. tak	62,4	1501-2000	1 692,96	Skum. tak	51,9	2001-2500	2 117,49
	Skum. nie	37,6	1501-2000	1 862,63	Skum. nie	48,1	2001-2500	2 210,25
	Ogółem	100,0	1501-2000	1 756,70	Ogółem	100,0	2001-2500	2 162,08
1501-2000 zł	Skum. tak	75,2	1501-2000	1 915,78	Skum. tak	63,4	2001-2500	2 107,10
	Skum. nie	24,8	1501-2000	2 034,83	Skum. nie	36,6	2501-3000	2 366,93
	Ogółem	100,0	1501-2000	1 945,35	Ogółem	100,0	2001-2500	2 202,32
2001-2500 zł	Skum. tak	75,2	2001-2500	2 238,96	Skum. tak	75,2	2001-2500	2 293,22
	Skum. nie	24,8	2001-2500	1 880,50	Skum. nie	24,8	1501-2000 2001-2500	1 865,44
	Ogółem	100,0	2001-2500	2 150,23	Ogółem	100,0	2001-2500	2 187,34
2501-3000 zł	Skum. tak	74,4	2501-3000	2 555,11	Skum. tak	62,8	2501-3000	2 694,80
	Skum. nie	25,6	Pow. 3000	2 273,09	Skum. nie	37,2	Pow. 3000	2 289,38
	Ogółem	100,0	2501-3000	2 482,97	Ogółem	100,0	2501-3000	2 543,94
ponad 3000 zł	Skum. tak	87,2	Pow. 3000	2 581,07	Skum. tak	84,6	Pow. 3000	2 663,03
	Skum. nie	12,8	2501-3000	2 500,40	Skum. nie	15,4	1501-2000	2 125,42
	Ogółem	100,0	Pow. 3000	2 570,73	Ogółem	100,0	Pow. 3000	2 580,32
nie wiem	Skum. tak	86,0	2001-2500 Pow. 3000	2 301,38	Skum. tak	88,3	Pow. 3000	2 442,38
	Skum. nie	14,0	Pow. 3000	2 219,08	Skum. nie	11,7	2501-3000	2 300,40
	Ogółem	100,0	Pow. 3000	2 289,83	Ogółem	100,0	Pow. 3000	2 425,77
odmowa odpowiedzi	Skum. tak	71,3	Pow. 3000	2 233,59	Skum. tak	68,0	Pow. 3000	2 506,50
	Skum. nie	28,7	1001-1500	1 865,58	Skum. nie	32,0	1501-2000	2 028,92
	Ogółem	100,0	Pow. 3000	2 128,15	Ogółem	100,0	Pow. 3000	2 353,57
ogółem	Skum. tak	66,0	1501-2000	1 714,93	Skum. tak	63,1	751-1000	1 921,44
	Skum. nie	34,0	1501-2000	1 556,27	Skum. nie	36,9	1501-2000	1 827,16
	Ogółem	100,0	1501-2000	1 661,00	Ogółem	100,0	2001-2500	1 886,65

* dominanta – wartość dominująca (najczęściej występująca)

Wykres 28

Rozkład odpowiedzi na pytania:

Jakie dochody przypadające na 1 członka gospodarstwa domowego uznałby(aby) Pan(i) za wystarczające na utrzymanie członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokojenie ich istotnych potrzeb)?

oraz

Jakie dochody przypadające na 1 członka gospodarstwa domowego uznałby(aby) Pan(i) za satysfakcjonujące (pozwalające na satysfakcjonujący standard życia członków Pana(i) gospodarstwa domowego)?

a rozkład odpowiedzi na pytanie:

Jak długo pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo (nie poszukuje pracy/nie jest w stanie jej podjąć)?

(N=1 515)

Średnia kwota¹⁸ uznawana za wystarczającą (adekwatnie do kategorii okresu bierności zawodowej):

1 321.39 zł

1 500.46 zł

1 715.61 zł

1 767.80 zł

2 014.65 zł

2 063,64 zł

2 389,66 zł

Średnia kwota¹⁸ uznawana za satysfakcjonującą (adekwatnie do kategorii okresu bierności zawodowej):

1 564.40 zł

1 729.39 zł

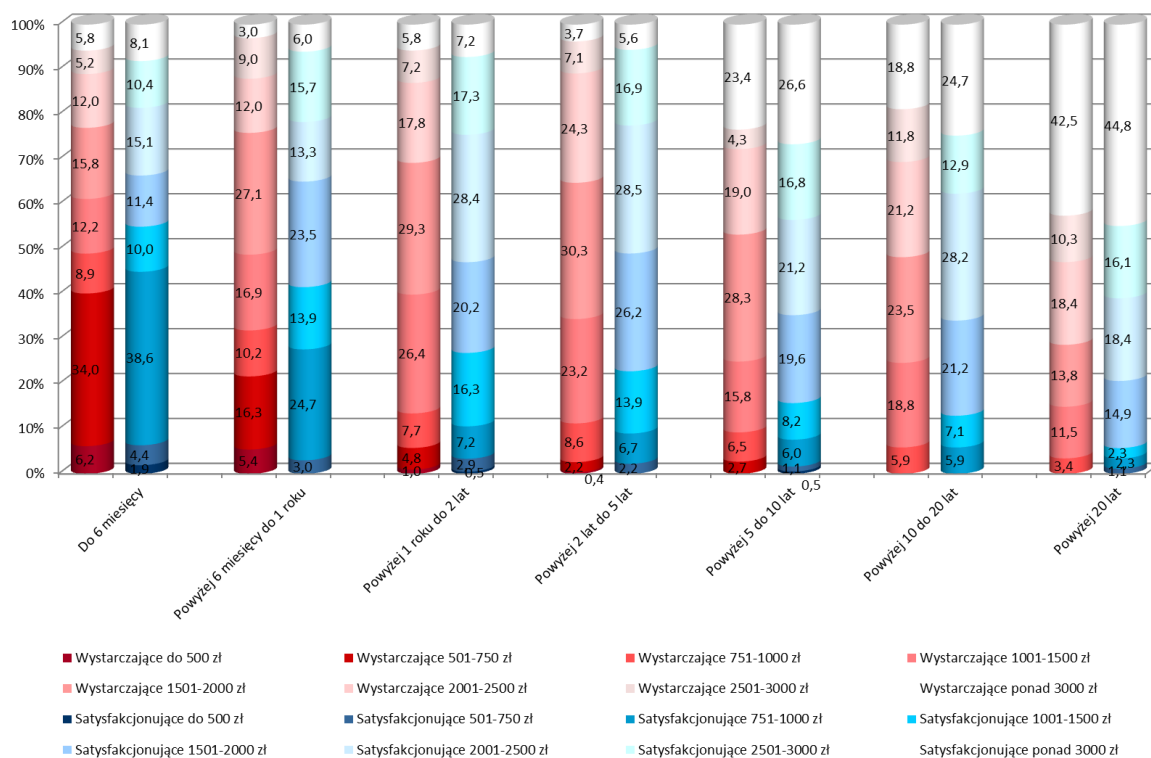
1 971.01 zł

1 978.00 zł

2 244.25 zł

2 243,02 zł

2 518,95 zł



Wykres 29

Rozkład odpowiedzi na pytania:

Jakie dochody przypadające na 1 członka gospodarstwa domowego uznały(aby) Pan(i) za wystarczające na utrzymanie członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokojenie ich istotnych potrzeb)?

oraz

Jakie dochody przypadające na 1 członka gospodarstwa domowego uznały(aby) Pan(i) za satysfakcjonujące (pozwalające na satysfakcjonujący standard życia członków Pana(i) gospodarstwa domowego)?

a rozkład odpowiedzi na pytanie:

Z jakiego powodu pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo?

(N=1 515)

Średnia kwota¹⁸ uznawana za wystarczającą (adekwatnie do kategorii powodu bierności zawodowej):

1 625,06 zł

1 648,49 zł

1 338,83 zł

1 695,00 zł

1 898,99 zł

2 099,15 zł

Średnia kwota¹⁸ uznawana za satysfakcjonującą (adekwatnie do kategorii powodu bierności zawodowej):

1 892,46 zł

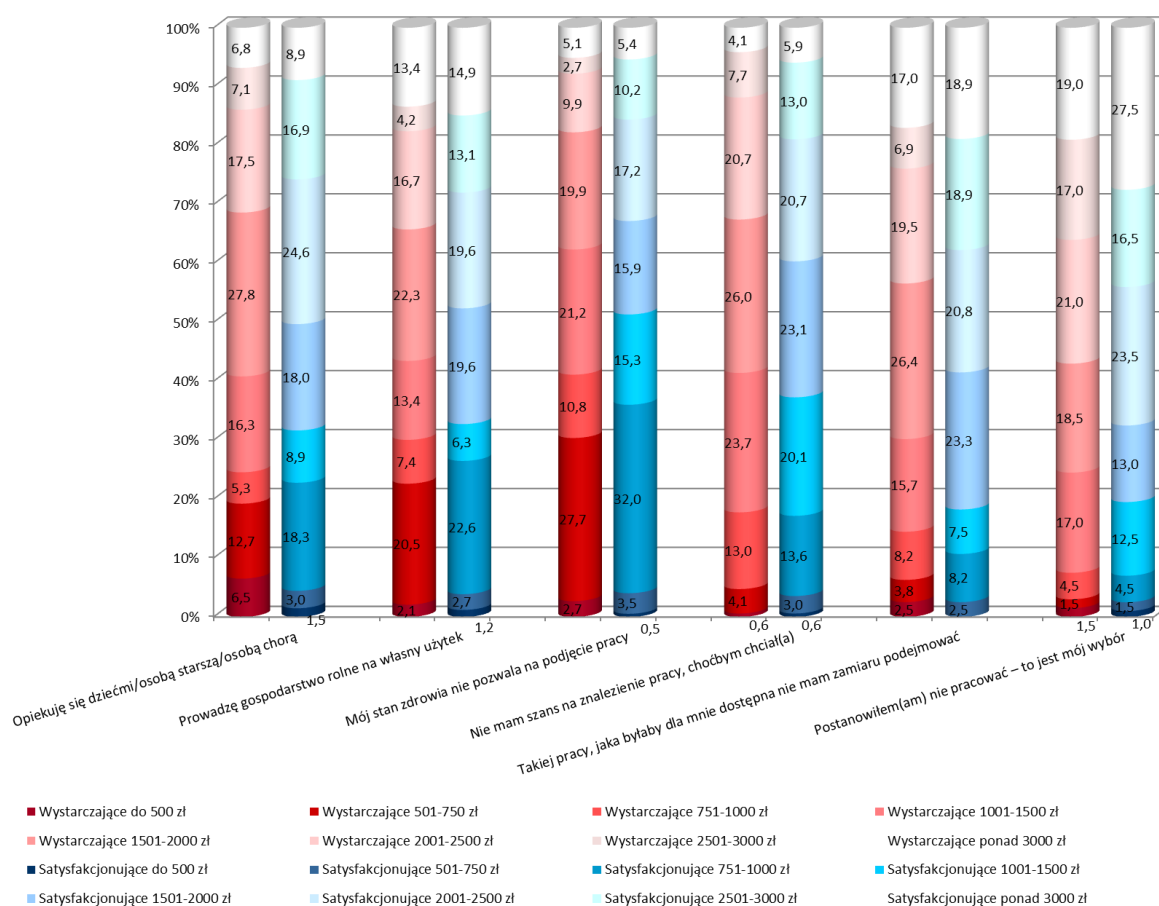
1 888,44 zł

1 601,95 zł

1 796,33 zł

2 141,13 zł

2 242,86 zł



5.3.4 Wydatki w gospodarstwach domowych

W niemal wszystkich gospodarstwach domowych osób biernych zawodowo ponosi się wydatki na opłaty stałe i na żywność, co jest dość oczywiste, jednak na ubrania, leki i wizyty lekarskie już tylko w nieco ponad 2/3 gospodarstw (wykres 30). Są to najważniejsze wydatki, ponieważ w odniesieniu do kolejnych następuje skokowy spadek odsetka gospodarstw je ponoszących: w co czwartym zdarzają się wydatki związane z utrzymaniem domu, bieżącymi remontami, zakupem mebli itp., jedynie w co piątym – wydatki związane z posiadaniem samochodu. 13% gospodarstw domowych osób biernych zawodowo spłaca zadłużenie (raty kredytów, pożyczek). W co dwunastym zdarzają się wydatki na rozrywki i przyjemności. Wydatki na używki (np. papierosy) zgłoszono w co piętnastym gospodarstwie domowym osób biernych zawodowo (6,5%). Oszczędności odkłada rzadziej niż co dwudziesty bierny zawodowo (4,6%).

Z drugiej strony w blisko 40% przypadków bierni zawodowo zgłaszali, że mają swobodę w wydatkowaniu środków i wystarcza im na wszystkie potrzeby. Co czwarty twierdzi, że nie może sobie pozwolić na oszczędności (odłożenie jakiejś kwoty) oraz na rozrywki i przyjemności. W odniesieniu do pozostałych wydatków – odsetek osób biernych, które twierdzą, że nie mogą sobie na nie pozwolić wynosi ok. 10% lub mniej (wykres 31).

Osoby biernie zawodowo zostały poproszone w ramach pytania o wydatki ponoszone w ich gospodarstwach o ułożenie ich według wysokości (rangi od 1 do 5 oznaczają angażowanie na dany wydatek środków od największych do najmniejszych). Zestawienie określonych w ten sposób środków (wartość średnia przyznanych rang) pozwala na stworzenie listy wydatków, na które angażowane są największe środki (w nawiasie podano średnią wartość przyznanych rang):

– opłaty stałe	(2,036),
– żywność	(2,459),
– leki	(2,981),
– wizyty lekarskie	(3,270),
– koszty utrzymania domu, bieżących remontów, mebli itp.	(3,376),
– opłaty za żłobek, przedszkole, szkołę dzieci (czesne, bilety miesięczne itp.)	(3,512),
– opłaty za opiekę nad osobą zależną (opiekun, ośrodek opieki dziennej itp.)	(3,597),
– ubrania	(3,603),
– raty kredytów, pożyczek	(3,645),
– rozrywki i przyjemności	(3,667),
– paliwo i koszty utrzymania samochodu (w tym ubezpieczenie)	(3,733),
– kosmetyki, środki czystości	(3,804),
– bilety (autobus, pociąg)	(3,825),
– oszczędności	(4,159),
– używki (np. papierosy)	(4,232).

Jest to zestawienie zbliżone do listy wydatków, na które pozwolić sobie mogą największe odsetki gospodarstw domowych osób biernych zawodowo. Podobnie analiza zestawienia wydatków według rang (wykres 32) – potwierdza powyższe zestawienie ważności i jednocześnie wysokości wydatków w budżetach domowych osób biernych zawodowo (im wyższa pozycja na liście wydatków ponoszonych w większej liczbie gospodarstw, tym większy odsetek pierwszych wyborów oznaczających największą kwotę w budżecie poświęcaną na ten cel itd. – bez znaczących odstępstw od trendu).

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Nie są widoczne znaczące różnice we wskazaniach kobiet i mężczyzn odnośnie ponoszonych

wydatków, co zapewne wynika z tego, że pytanie dotyczyło całego gospodarstwa domowego i tym samym wszystkich domowników.

Roczniki najmłodsze (18-24) rzadziej ponoszą w swoich gospodarstwach domowych wydatki na żywność – zapewne wynika to z łączenia źródeł utrzymania np. z gospodarstwem domowym rodziców lub z braku dbałości o spożywane posiłki.

Osoby w wieku 50+ częściej mają koszty związane z zakupem leków oraz z wizytami lekarskimi – o ok. 20 p.p. częściej niż osoby z niższych roczników (w odniesieniu do kategorii 18-24 lata – nawet o 40 p.p.).

W gospodarstwach domowych osób z najmłodszych roczników (18-24) częściej wydaje się na kosmetyki i środki czystości, na używki, jak również ponosi się wydatki związane z utrzymaniem samochodu (w tym ostatnim przypadku widoczny jest też znaczny spadek odsetka osób ponoszących te wydatki wśród osób w wieku 50+).

Co ciekawe, osoby z najmłodszych roczników (18-24) najczęściej (niemal dwukrotnie częściej od przedstawicieli pozostałych kategorii wiekowych) odkładają oszczędności (jest to obciążenie 9,6% gospodarstw domowych osób biernych z tej kategorii wiekowej).

Mieszkańcy obszarów wiejskich rzadziej wydają pieniądze na leki i wizyty lekarskie (odsetek osób ponoszących te wydatki jest mniejszy o ok. 10 p.p. od wartości średniej w przypadku obu tych kategorii wydatków). Jeszcze większa różnica widoczna jest w przypadku mieszkańców miast 20-50 tys. mieszkańców (odpowiednio 17 i 12 p.p.), a największa – w przypadku mieszkańców miast o wielkości 50-100 tys. mieszkańców (odpowiednio 35 i 34 p.p.).

Osoby bierne zawodowo mieszkające w średnich miastach (o wielkości 50-100 tys. mieszkańców) częściej wydają pieniądze na:

- utrzymanie samochodu (odsetek osób ponoszących te wydatki jest większy o 16 p.p. w stosunku do wartości średniej),
- kosmetyki i środki czystości (14 p.p.),
- raty kredytów i pożyczek (14 p.p.),
- rozrywki i przyjemności (11 p.p.).

Wskazania dotyczące tego, na co nie można sobie pozwolić w gospodarstwie domowym osób biernych są najczęstsze wśród: kobiet (mimo że odsetek kobiet, które stwierdzają, że nie mają ograniczeń w wydatkach jest porównywalny do mężczyzn), osób z kategorii wiekowej 30-39 lat, osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz mieszkańców małych miast (do 20 tys. mieszkańców) – ich sytuacja ekonomiczna jest więc subiektywnie odczuwana jako najgorsza (wskazują najwięcej ograniczeń w wydatkach). Świadczą o tym również najmniejsze w tych grupach odsetki osób, które stwierdzają, że nie mają ograniczeń w wydatkach.

Tabela 42

Rozkład odpowiedzi na pytanie: Proszę wskazać, na które z poniższych grup wydatków wydaje Pan(i) co miesiąc w swoim budżecie domowym? (odsetek osób wybierających daną kategorię – niezależnie od rangowania odpowiedzi przez respondenta) (N=1 515)

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie					Miejsce zamieszkania				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe	Wieś	Miasto do 20 tys. mieszkańców	Miasto powyżej 20 tys. do 50 tys. mieszkańców	Miasto powyżej 50 tys. do 100 tys. mieszkańców	Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców
opłaty stałe	92,4	92,2	92,6	83,6	94,7	92,9	93,7	94,5	86,7	93,7	87,3	91,7	97,9	94,8	91,8	86,9	88,1	87,9
żywność	89,8	91,9	87,5	91,8	91,1	85,3	89,0	92,4	89,8	87,8	83,3	91,4	94,9	93,2	85,0	82,8	86,9	84,6
ubrania	69,3	70,6	67,9	68,5	74,7	64,3	66,4	73,6	63,3	67,7	64,5	70,8	76,0	71,5	72,3	60,7	65,3	62,6
leki	67,0	66,6	67,4	47,9	64,2	58,9	68,2	83,4	68,1	69,3	54,8	71,7	66,8	76,8	68,2	50,3	31,8	63,7
wizyty lekarskie	64,0	62,5	65,5	37,4	60,0	61,8	62,9	81,6	62,0	67,7	56,1	66,1	63,2	73,6	61,8	51,7	30,1	60,4
koszty utrzymania domu, bieżących remontów, mebli itp.	26,3	24,7	28,1	30,6	26,3	29,5	24,5	23,0	25,9	28,3	26,3	29,7	20,4	24,6	27,3	33,1	27,8	27,5
paliwo i koszty utrzymania samochodu (w tym ubezpieczenie)	20,3	22,5	18,0	31,1	20,0	24,1	21,7	10,8	16,3	19,2	26,3	19,7	20,1	17,7	14,1	24,1	35,8	24,2
kosmetyki, środki czystości	15,5	16,1	14,9	22,8	12,1	19,5	14,5	10,8	17,5	15,0	23,2	15,0	10,5	10,5	17,7	24,1	29,5	17,6
raty kredytów, pożyczek	13,2	12,3	14,1	19,2	16,8	12,7	13,5	8,7	12,0	15,2	15,8	6,9	16,2	9,5	17,7	13,8	26,7	11,0
bilety (autobus, pociąg)	9,0	9,4	8,7	16,4	10,5	10,5	8,8	3,7	16,9	6,6	14,5	5,3	8,7	5,2	10,9	20,7	16,5	8,8
rozrywki i przyjemności	8,5	8,7	8,3	19,2	10,0	7,6	8,2	3,4	15,1	4,7	13,2	8,1	7,5	4,8	10,5	11,7	19,3	14,3
opłaty za żłobek, przedszkole, szkołę dzieci (czesne, bilety miesięczne itp.)	8,4	8,1	8,7	5,0	6,8	14,2	9,7	5,1	6,0	9,4	13,6	6,9	6,3	6,5	9,5	11,7	11,4	13,2
użytki (np. papierosy)	6,5	5,5	7,7	11,4	4,2	7,1	7,9	3,7	15,1	5,6	8,3	5,0	3,9	5,0	4,5	11,0	10,8	11,0
opłaty za opiekę nad osobą zależną (opiekun, ośrodek opieki dziennej itp.)	5,1	4,8	5,4	5,0	3,2	6,5	7,9	2,8	1,2	5,6	7,0	6,9	3,0	3,6	4,1	9,7	9,7	5,5
oszczędności	4,6	4,2	5,0	9,6	5,3	4,8	3,1	2,5	4,2	4,2	5,3	4,4	4,8	2,8	4,5	6,9	9,7	7,7
ogółem	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi

Tabela 43

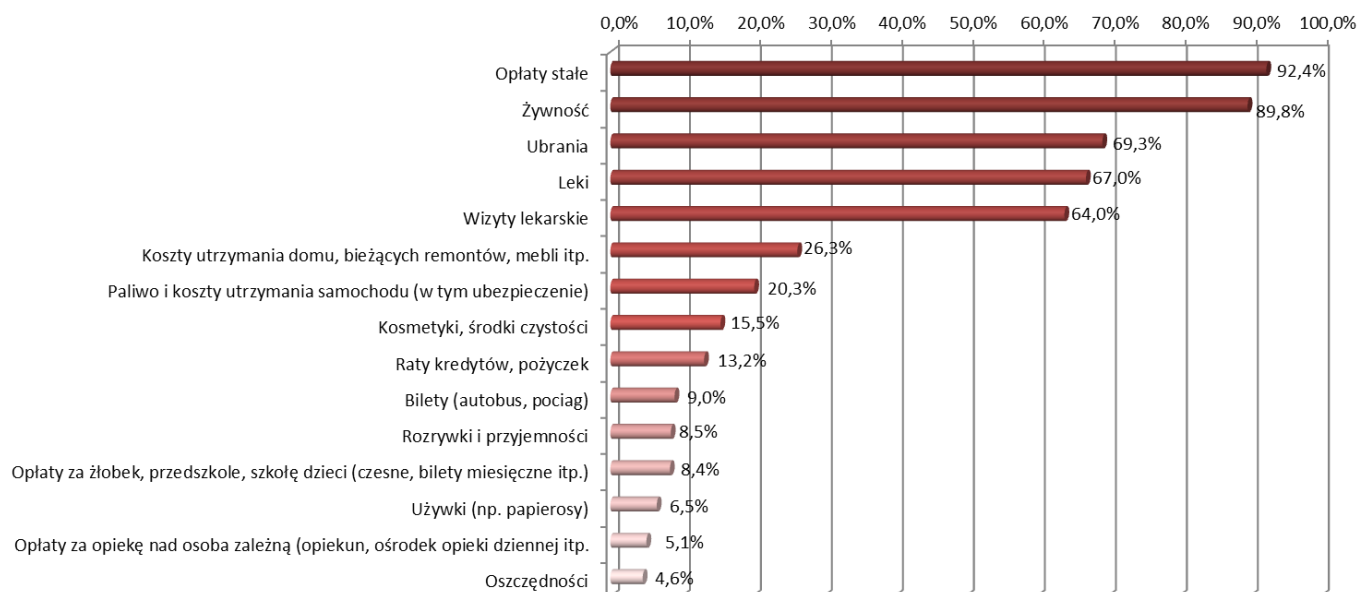
Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Na co w Pana(i) miesięcznym budżecie gospodarstwa domowego nie wystarcza?** (N=1 515)

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie					Miejsce zamieszkania				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe	Wieś	Miasto do 20 tys. mieszkańców	Miasto powyżej 20 tys. do 50 tys. mieszkańców	Miasto powyżej 50 tys. do 100 tys. mieszkańców	Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców
nie ma takich wydatków – mam swobodę w wydawaniu środków i wystarcza mi na wszystkie potrzeby	37,8	38,1	37,4	45,7	46,3	30,6	37,7	35,9	34,3	26,5	28,1	41,4	56,6	39,0	29,5	32,4	46,0	38,5
oszczędności (możliwość odłożenia jakiejś kwoty)	25,3	24,0	26,7	18,3	23,7	25,5	25,5	29,4	25,3	30,2	30,3	20,8	20,7	26,8	28,6	20,7	25,0	11,0
rozrywki i przyjemności	24,2	26,6	21,6	21,5	18,4	27,5	23,6	25,7	27,7	28,6	25,9	20,3	19,8	26,6	23,2	20,7	21,6	13,2
użytki (np. papierosy)	11,2	10,6	11,7	7,8	8,4	14,2	12,9	10,3	11,4	9,8	14,5	11,9	9,6	12,1	9,1	13,1	9,7	6,6
ubrania	11,0	11,3	10,6	14,6	8,9	13,0	11,0	8,3	9,6	16,6	9,6	10,3	6,0	10,9	17,7	10,3	5,7	6,6
koszty utrzymania domu, bieżących remontów, mebli itp.	10,8	11,9	9,5	10,5	8,9	14,4	11,9	7,8	14,5	14,3	10,1	10,6	5,1	9,7	14,5	11,0	10,2	12,1
paliwo i koszty utrzymania samochodu (w tym ubezpieczenie)	9,8	9,7	9,9	12,3	7,9	11,3	7,9	9,7	10,2	13,1	9,2	11,1	4,5	11,6	9,5	9,0	4,5	5,5
kosmetyki, środki czystości	9,4	10,1	8,7	10,0	3,2	12,5	10,1	9,0	11,4	12,2	7,9	11,7	3,6	10,0	10,5	7,6	9,7	4,4
leki	9,2	9,1	9,4	12,8	7,9	9,3	7,2	9,4	15,1	13,6	5,7	9,7	2,7	9,7	14,1	6,2	5,1	5,5
wizyty lekarskie	8,1	9,0	7,1	9,1	6,3	8,8	6,6	8,7	9,0	12,9	8,3	6,9	2,4	7,8	13,6	5,5	6,8	3,3
żywność	7,9	8,1	7,7	12,3	8,9	6,2	8,8	5,7	9,6	11,2	6,1	8,3	3,3	8,2	11,4	6,2	3,4	7,7
opłaty stałe (prąd, gaz, woda, czynsz itp.)	7,2	7,1	7,2	10,5	5,3	7,9	8,2	5,1	4,2	11,5	3,9	8,3	4,2	7,8	11,8	6,2	1,7	2,2
raty kredytów, pożyczek	6,5	7,1	5,9	3,2	7,4	7,6	7,9	6,0	5,4	8,2	7,9	6,9	3,6	6,2	7,3	6,2	5,1	11,0
bilety (autobus, pociąg)	5,7	6,1	5,4	3,7	3,2	6,5	6,0	7,1	2,4	9,4	4,8	7,2	1,8	7,1	2,3	5,5	5,1	2,2
opłaty za przedszkole, szkołę dzieci (czesne, bilet miesięczny itp.)	3,4	4,2	2,6	1,8	3,7	4,5	6,0	1,1	3,6	2,8	6,1	3,6	1,8	2,4	5,0	4,8	2,8	7,7
opłaty za opiekę nad osobą zależną (opiekun, ośrodek opieki dziennej itp.)	2,9	3,0	2,8	1,8	3,7	2,8	3,1	3,0	1,8	3,5	2,2	3,9	2,1	2,4	3,2	3,4	4,5	3,3
ogółem	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi

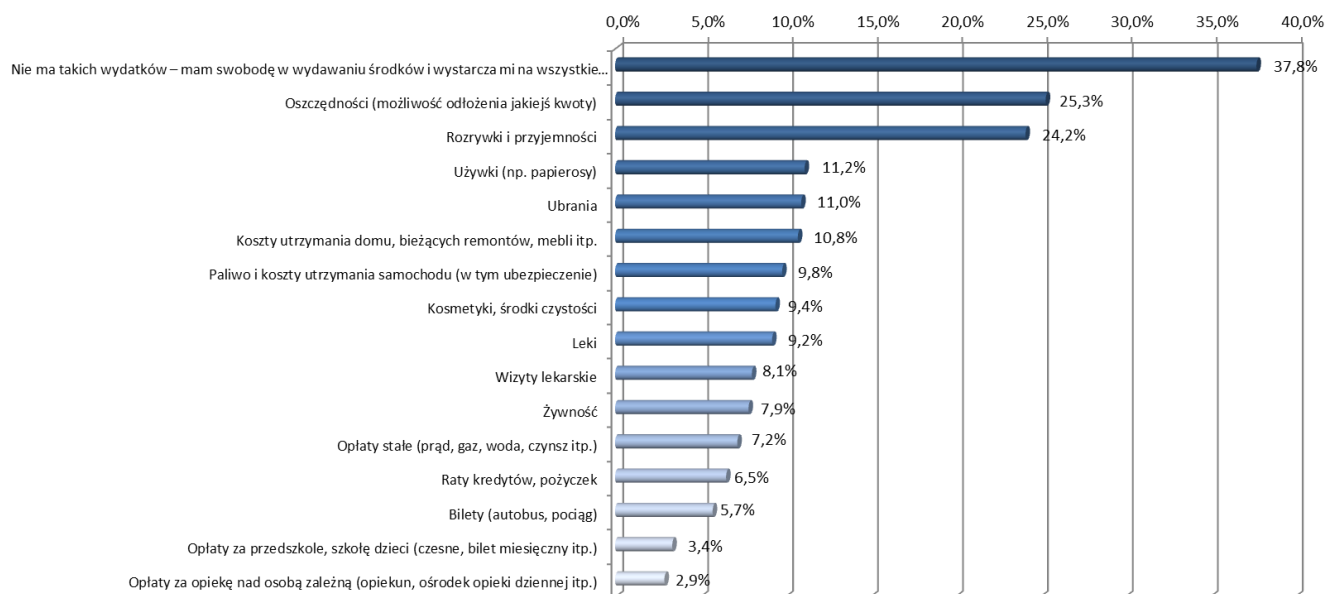
Wykres 30

Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Proszę wskazać, na które z poniższych grup wydatków wydaje Pan(i) co miesiąc w swoim budżecie domowym?** (odsetek osób wybierających daną kategorię – niezależnie od rangowania odpowiedzi przez respondenta) (N=1 515)



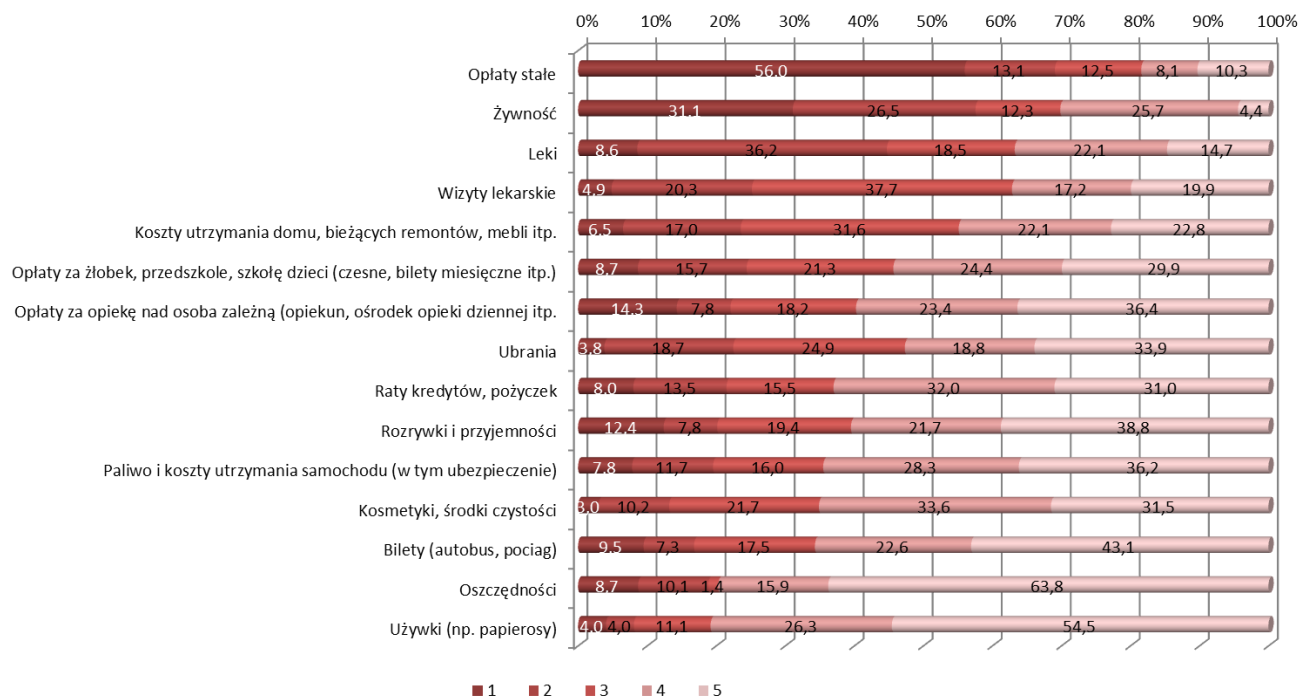
Wykres 31

Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Na co w Pana(i) miesięcznym budżecie gospodarstwa domowego nie wystarcza?** (N=1 515)



Wykres 32

Odpowiedzi na pytanie: **Proszę wskazać, na które z poniższych grup wydatków wydaje Pan(i) co miesiąc w swoim budżecie domowym?** – rozkład według przyznanych rang (przy czym 1 oznacza angażowanie największych środków, a 5 – najmniejszych) (N=1 515)



5.4 Przygotowanie do pracy osób biernych zawodowo

5.4.1 Doświadczenie zawodowe

Grupa osób biernych zawodowo na Podkarpaciu w wieku aktywności zawodowej (18-65 lat) dzieli się mniej więcej na równo, jeśli chodzi o fakt posiadania doświadczenia zawodowego – 51,8% osób je posiada, natomiast 48,2% – nie posiada tego doświadczenia.

Należy podkreślić, że w badaniu wzięły udział osoby bierne zawodowo, których aktywizacja zawodowa ma szansę wzmocnić potencjał kadrowy podkarpackiego rynku pracy – czyli osoby w wieku aktywności zawodowej. Z badania wyłączono osoby, których bierność zawodowa związana była z faktem korzystania z praw emerytalnych oraz z faktem kontynuacji nauki (uczniowie, studenci – okres ich aktywności zawodowej rozpocznie się w sposób naturalny po zakończeniu okresu nauki).

Na uwagę zatem zasługuje fakt, że blisko połowa osób, które teoretycznie mogłyby wesprzeć potencjał kadrowy podkarpackiego rynku pracy, nigdy nie podjęła aktywności zawodowej, a tym samym nie posiada odpowiedniego przygotowania do jej podjęcia w postaci doświadczenia zawodowego.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Wśród biernych zawodowo kobiet przeważają te, które posiadają doświadczenie zawodowe, a różnica w stosunku do tych bez doświadczenia zawodowego jest znacząca, ponieważ wynosi blisko 10 p.p. (odpowiednio 54,8% i 45,2%). W przypadku mężczyzn sytuacja jest odwrotna – przeważają ci bez doświadczenia zawodowego, choć odsetki w obu grupach są bardziej wyrównane – różnica 2,6 p.p. (odpowiednio 48,7% i 51,3%).

Analiza zarówno wieku, jak i poziomu wykształcenia mieszkańców, potwierdza ogólne tendencje:

- najmniej osób z doświadczeniem zawodowym jest w najmłodszej grupie wiekowej (18-24 lata – 37,8% z doświadczeniem w stosunku do 62,1% bez doświadczenia), natomiast najwięcej w najstarszej (50-64 lata – 62,5% z doświadczeniem w stosunku do 37,5% bez doświadczenia). W pozostałych kategoriach wiekowych proporcje rozkładają się mniej więcej po równo – w grupie z doświadczeniem zawodowym i w grupie bez doświadczenia zawodowego odsetki oscylują wokół 50%;
- najwięcej osób bez doświadczenia zawodowego jest wśród tych, które nie zdobyły zawodu (z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym – 71,7% oraz ze średnim ogólnokształcącym – 67,1%); jednocześnie na uwagę zasługuje fakt, że największy odsetek osób z doświadczeniem zawodowym jest wśród tych z wykształceniem wyższym i znacząco odróżnia tę grupę od pozostałych osób z doświadczeniem zawodowym – blisko 70% w stosunku do kolejnej wartości – 55% wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym).

Najmniej osób biernych z doświadczeniem zawodowym jest w mieście Rzeszowie (35,2%), a następnie w miastach do 20 tys. mieszkańców (44,1%).

Wśród osób biernych zawodowo zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy zdecydowanie przeważają te z doświadczeniem zawodowym – stanowią 67,7% – choć im dłuższy okres rejestracji, tym mniej osób z doświadczeniem (od 72,4% w przypadku osób zarejestrowanych do 6 miesięcy, do 33,3% w przypadku osób zarejestrowanych powyżej 10 lat). Wśród osób niezarejestrowanych w PUP połowa osób (49,4%) ma doświadczenie zawodowe.

– **W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU**

„posiadanie doświadczenia zawodowego a okres pozostawania w stanie bierności zawodowej”

W kolejnych grupach, w których okres bierności zawodowej jest coraz dłuższy, znacząco wzrasta liczba osób bez doświadczenia zawodowego – od około 30% osób bez doświadczenia w grupie biernych nie dłużej niż 6 miesięcy, do blisko 95% osób bez doświadczenia w grupie biernych powyżej 20 lat.

„posiadanie doświadczenia zawodowego a ocena, czy brak pracy jest problemem”

Wśród osób, które fakt braku pracy określają jako problem (łącznie „zdecydowanie tak” i „raczej tak”), wyraźnie przeważają osoby z doświadczeniem zawodowym – 69,7% odpowiedzi. Wśród osób, dla których brak pracy nie jest problemem (łącznie „zdecydowanie nie” i „raczej nie”), osób z doświadczeniem zawodowym jest 40,2%.

„posiadanie doświadczenia zawodowego a plany podjęcia pracy / powrotu na rynek pracy”

Podjęcie pracy / powrót na rynek pracy zdecydowanie częściej biorą pod uwagę osoby z doświadczeniem zawodowym – 73,6% (łącznie „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). Osoby bez doświadczenia zawodowego zdecydowanie przeważają w grupie osób, które nie biorą pod uwagę podjęcia pracy – 63,2% (łącznie „zdecydowanie nie” i „raczej nie”) – przeważają również w grupie, która nie potrafi dookreślić swoich planów w tym zakresie – 61,4% odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

„posiadanie doświadczenia zawodowego a powody, które mogłyby skłonić do podjęcia / powrotu do aktywności zawodowej”

W odniesieniu do powodów, które mogłyby skłonić do podjęcia / powrotu do aktywności zawodowej, ciekawy jest rozkład opinii dotyczący motywacji związanej z:

- możliwością pracy na kierowniczym stanowisku – wśród osób, które wybrały taką odpowiedź (blisko 12%), 62% stanowią osoby bez doświadczenia zawodowego;
- możliwością podjęcia prestiżowej pracy – wśród osób, które wybrały taką odpowiedź (blisko 13%), 61% stanowią osoby bez doświadczenia zawodowego.

„posiadanie doświadczenia zawodowego a ocena własnych możliwości znalezienia zatrudnienia”

W odniesieniu do oceny własnych możliwości znalezienia zatrudnienia – w grupie osób, które widzą możliwość szybkiego znalezienia pracy – 85,6% posiada doświadczenie zawodowe. Jednocześnie w gronie osób, które takiej możliwości nie widzą, również przeważają te z doświadczeniem zawodowym – stanowią w niej 51,4%.

„posiadanie doświadczenia zawodowego a ocena, czy kwalifikacje zawodowe pozwalają na powrót na rynek pracy”

Wśród osób, które uważają, że ich kwalifikacje zawodowe pozwalają na powrót na rynek pracy, 80,3% stanowią te z doświadczeniem zawodowym. W gronie tych, które uznały, że ich kwalifikacje zawodowe nie pozwalają na powrót na rynek pracy – odsetek osób z doświadczeniem zawodowym jest dużo niższy – niemniej jednak stanowi ponad 1/5 tej grupy (21,9%).

„posiadanie doświadczenia zawodowego a ocena chęci nabycia/zmodyfikowania kwalifikacji zawodowych”

57,6% osób w gronie tych, które chcą nabyć/zmodyfikować swoje kwalifikacje zawodowe – posiada doświadczenie zawodowe. W grupie tych, którzy nie zamierzają nabywać/modyfikować swoich kwalifikacji, doświadczenie zawodowe posiada 60,7%, a 39,3% go nie posiada. Można więc stwierdzić, że posiadanie doświadczenia zawodowego nie wpływa znacząco na chęci podnoszenia kwalifikacji.

„posiadanie doświadczenia zawodowego a powody braku powodzenia w znalezieniu pracy”

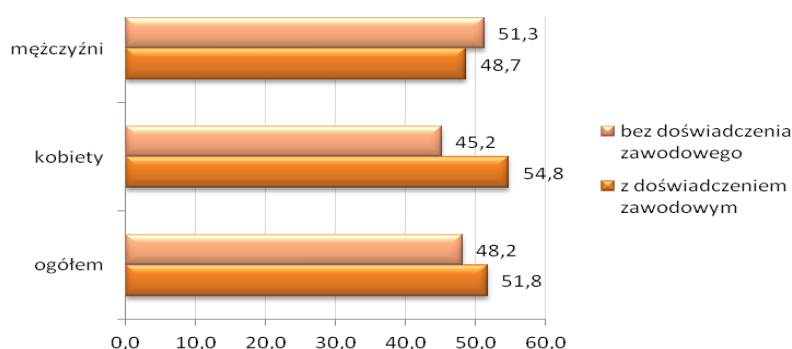
Zestawiając powody braku powodzenia w znalezieniu pracy przed okresem bierności z faktem posiadania doświadczenia zawodowego należy zauważyć, że spory odsetek osób z doświadczeniem jest w grupach, które nie mogły znaleźć pracy z powodu niedostosowania kwalifikacji:

- 46,2% osób z doświadczeniem zawodowym w grupie, której nie udało się znaleźć pracy z powodu braku przydatnego wykształcenia;
- 57,7% – brak kwalifikacji zawodowych poszukiwanych na rynku;
- 31,8% – brak doświadczenia, a pracodawcy go wymagają – w tym przypadku można przypuszczać, że posiadane doświadczenie było nieadekwatne do oczekiwanego przez pracodawców;
- 40,5% – brak odpowiednich uprawnień (np. książeczki spawacza, prawa jazdy), a pracodawcy ich wymagają.

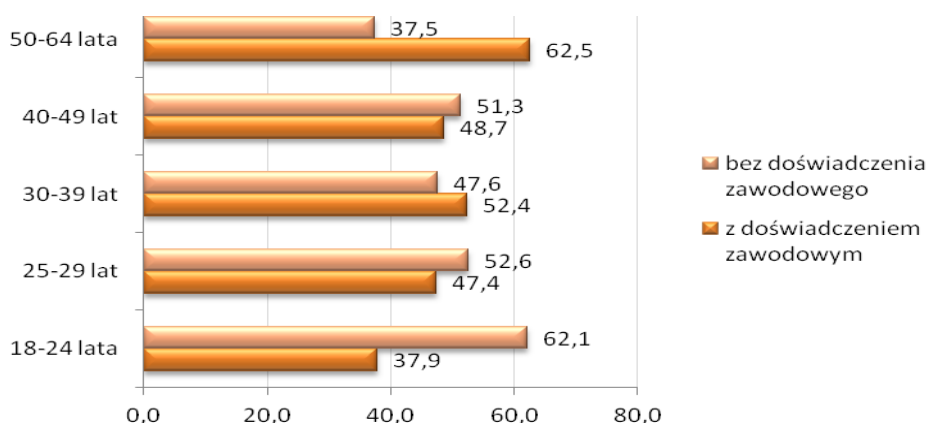
Tabela 44 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy posiada Pan(i) doświadczenie zawodowe?** (N=1 515) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
tak	51,8	54,8	48,7	37,9	47,4	52,4	48,7	62,5	28,3	55,5	32,9	53,6	69,8
nie	48,2	45,2	51,3	62,1	52,6	47,6	51,3	37,5	71,7	44,5	67,1	46,4	30,2
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

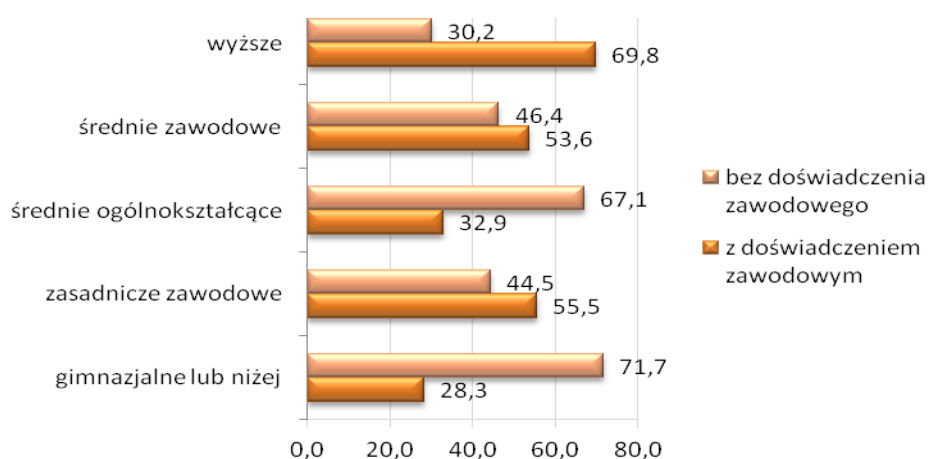
Wykres 33 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy posiada Pan(i) doświadczenie zawodowe?** (N=1 515) – ogółem i wg płci – w %



Wykres 34 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy posiada Pan(i) doświadczenie zawodowe?** (N=1 515) – wg wieku – w %



Wykres 35 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy posiada Pan(i) doświadczenie zawodowe?** (N=1 515) – wg wykształcenia – w %



W grupie osób biernych zawodowo posiadających doświadczenie zawodowe, spora grupa (38,3%) posiada doświadczenie nie dłuższe niż 5 lat – przy czym blisko 1/5 (18,4%) nie dłuższe niż 2-letnie. Powyżej 20-letnie doświadczenie deklaruje niewiele ponad 1/4 osób (27,18%).

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

W grupie osób posiadających doświadczenie zawodowe najmniejsze doświadczenie (do 2 lat) dotyczy:

- kobiet – 23,5% (w stosunku do 12,7% w grupie mężczyzn);
- osób najmłodszych (18-24 lata) – 55,4% w tej grupie (w porównaniu do kolejnego odsetka 24,4% osób w wieku 25-29 lat);
- osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (45,33%) oraz gimnazjalnym i niższym – 31,9% (w porównaniu do kolejnego odsetka 19,2% osób z wykształceniem średnim zawodowym).

Znaczący jest fakt, że wśród osób ze starszych kategorii wiekowych spore odsetki odznaczają się małym doświadczeniem zawodowym (do 2 lat) – 24,4% osób w wieku 25-29 lat; 25,4% osób w wieku 30-39 lat; 11,6% osób w wieku 40-49 lat.

W kontekście wykształcenia najwięcej osób z największym doświadczeniem zawodowym (powyżej 20-letnim) jest wśród osób z wykształceniem wyższym (48,9% w stosunku do 28,2% z zasadniczym zawodowym; 21,8% z gimnazjalnym lub niższym; 10,9% ze średnim zawodowym oraz 6,7% ze średnim ogólnokształcącym). Natomiast doświadczenie zawodowe od 2 do 20 lat charakteryzuje najmocniej grupę osób z wykształceniem średnim zawodowym (69,9% w stosunku do 57,4% z zasadniczym zawodowym; 55,3% z gimnazjalnym lub niższym; 48,0% ze średnim ogólnokształcącym; 40,3% z wyższym).

W odniesieniu do miejsca zamieszkania najwięcej osób z największym doświadczeniem zawodowym (powyżej 20-letnim) jest wśród mieszkańców wsi (33,7%) – w przypadku mieszkańców miast w żadnej z kategorii adekwatny do tego odsetek nie przekracza 20%. Najmniej osób z najmniejszym doświadczeniem zawodowym (do 2 lat) jest również wśród mieszkańców wsi (15,5%) – w przypadku mieszkańców miast w poszczególnych kategoriach wynosi ok. 20% lub więcej.

Najwięcej osób z największym doświadczeniem zawodowym (powyżej 20-letnim) jest wśród osób niezarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy (29,0% w stosunku do 17,9% wśród zarejestrowanych).

– W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU

„okres doświadczenia zawodowego a ocena możliwości utrzymania pracy”

Mimo potwierdzenia tendencji wskazującej na to, że osobom z większym doświadczeniem zawodowym łatwiej jest utrzymać pracę, to i tak na uwagę zasługuje fakt, że wśród osób, które uznają to za bardzo trudne, 50% stanowią osoby posiadające doświadczenie dłuższe niż 5-letnie.

„okres doświadczenia zawodowego a ocena rynku pracy”

Ciekawe jest to, że w kontekście możliwości znalezienia pracy spory odsetek osób z doświadczeniem zawodowym dłuższym niż 5-letnim jest zarówno wśród tych, które uznają to za trudne (57,9%), jak również wśród tych, które uznają to za łatwe (66,1%). Jednocześnie aż 66,1% osób, które nie potrafią tego określić, również posiada spore doświadczenie zawodowe (powyżej 5-letnie). Dane te wskazują, że sam fakt posiadania doświadczenia zawodowego nie jest decydującym czynnikiem, który dawałby osobom biernym zawodowo przekonanie o łatwości znalezienia pracy.

„okres doświadczenia zawodowego a ocena, czy kwalifikacje zawodowe pozwalają na powrót na rynek pracy”

Wśród osób, które uważają, że ich kwalifikacje pozwalają na powrót na rynek pracy, przeważają te z doświadczeniem zawodowym powyżej 5 lat (64,4%). Na uwagę zasługuje fakt, że znaczący odsetek osób z doświadczeniem większym niż 5 lat jest również w grupie tych, którzy uznają, że ich kwalifikacje nie pozwalają na powrót na rynek pracy (50,0%).

„okres doświadczenia zawodowego a ocena własnych możliwości znalezienia zatrudnienia”

W odniesieniu do oceny własnych możliwości znalezienia zatrudnienia – w grupie osób, które widzą możliwość szybkiego znalezienia pracy – 65,9% posiada doświadczenie zawodowe powyżej 5 lat. Jednocześnie w gronie osób, które takiej możliwości nie widzą, te z doświadczeniem zawodowym powyżej 5 lat stanowią 36,1%.

„okres doświadczenia zawodowego a powody braku powodzenia w znalezieniu pracy”

Zestawiając powody braku powodzenia w znalezieniu pracy przed okresem bierności z faktem posiadania doświadczenia zawodowego powyżej 5 lat należy zauważyć, że spory odsetek osób

z takim doświadczeniem jest w grupach, które nie mogły znaleźć pracy z powodu niedostosowania kwalifikacji:

22,2% osób z doświadczeniem zawodowym w grupie, której nie udało się znaleźć pracy z powodu braku przydatnego wykształcenia;

56,7% – z powodu braku kwalifikacji zawodowych poszukiwanych na rynku;

33,3% – z powodu braku doświadczenia, którego pracodawcy wymagają – w tym przypadku można przypuszczać, że posiadane doświadczenie było nieadekwatne do oczekiwanego przez pracodawców;

44,1% – z powodu braku odpowiednich uprawnień (np. książeczki spawacza, prawa jazdy), których pracodawcy wymagają.

Tabela 45 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Ile lat doświadczenia zawodowego Pan(i) posiada? (N=785) – w %**

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
do 6 miesięcy	5,7	7,3	3,9	20,5	5,6	7,6	4,5	0,7	8,5	5,1	17,3	3,6	3,9
powyżej 6 miesięcy do 1 roku	4,3	6,4	1,9	16,9	4,4	5,9	1,9	0,7	6,4	2,1	12,0	6,2	2,1
powyżej 1 roku do 2 lat	8,4	9,7	6,9	18,1	14,4	11,9	5,2	2,9	17,0	7,2	16,0	9,3	4,7
powyżej 2 lat o 5 lat	19,9	20,9	18,7	33,7	33,3	27,6	16,1	8,1	17,0	18,1	24,0	28,5	13,7
powyżej 5 do 10 lat	19,7	17,8	22,0	9,6	40,0	28,6	20,0	9,9	10,6	18,1	16,0	27,5	18,0
powyżej 10 o 20 lat	14,8	12,3	17,6	0,0	2,2	17,3	21,3	18,0	27,7	21,1	8,0	14,0	8,6
powyżej 20 lat	27,1	25,6	28,9	1,2	0,0	1,1	31,0	59,6	12,8	28,3	6,7	10,9	48,9
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Wśród osób biernych zawodowo posiadających doświadczenie zawodowe, największy odsetek stanowią ci, którzy pracowali łącznie w 3 do 5 miejscach pracy (38,6%), natomiast drugi w kolejności odsetek to osoby, które pracowały w 2 miejscach pracy (29,7%). Jednocześnie zdecydowana większość osób (86,5%) pracowała w nie więcej niż 5 miejscach pracy.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Płeć nie różnicuje osób biernych zawodowo w kontekście ilości dotychczasowych miejsc pracy – proporcje zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn są zbliżone dla tendencji „ogółem”.

Najwyższy odsetek osób (znacząco odbiegający od pozostałych), które pracowały w 3 do 5 miejscach, jest wśród osób:

- w najstarszej grupie wiekowej – 50-64 lata (57,4%);
- z wykształceniem wyższym (52,4%);
- mieszkających na wsi (46,2%).

– **W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU**

„ilość miejsc pracy a ocena możliwości utrzymania pracy”

Zwraca uwagę fakt, że wśród osób, którym łatwo jest utrzymać pracę, wyższy odsetek pracował w kilku miejscach (do 5-iu) niż wśród tych, którzy mają trudności z utrzymaniem pracy – odpowiednio:

- 83,8% wśród tych, którym bardzo łatwo jest utrzymać pracę;
- 90,6% wśród tych, dla których jest to dość łatwe;

a

- 74,8% wśród tych, którym dość trudno jest utrzymać pracę;
- 61,1% wśród tych, dla których jest to bardzo trudne.

„ilość miejsc pracy a ocena możliwości przystosowania się do miejsca pracy”

Dodatkowo wśród osób, które „łatwo” / „w miarę łatwo” przystosowują się do miejsca pracy, jest wyższy odsetek tych, którzy pracowali w kilku miejscach pracy (do 5-iu) niż wśród tych, którzy mają trudności z dopasowaniem się do miejsca pracy – odpowiednio:

- 91,1% wśród tych, którzy utożsamili się ze zdaniem, wg którego „nie mają problemu z dopasowaniem się do oczekiwań, sprawdzają się i zostają w zakładzie tak długo, jak jest praca”;
- 85,1% wśród tych, którzy utożsamili się ze zdaniem, wg którego „zdarzają się trudności w dogadaniu się z pracodawcą, ale jeżeli jest uczciwy, to dochodzą do porozumienia”;

a

- 67,2% wśród tych, którzy utożsamili się ze zdaniem, wg którego „trudno dogadywać się z pracodawcą, zaczynają się problemy i często muszą rezygnować z pracy”;
- 65,4% wśród tych, którzy utożsamili się ze zdaniem, wg którego „zawsze mają problemy z pracodawcą, oczekiwania są inne niż się spodziewali i nie widzą sensu tego ciągnąć”.

Tabela 46

Rozkład odpowiedzi na pytanie: **W ilu miejscach pracy Pan(i) pracował(a)?** (N=785) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
w 1 miejscu pracy	18,2	19,4	16,8	30,1	21,1	18,9	18,7	12,9	27,7	18,1	21,3	20,2	13,7
w 2 miejscach pracy	29,7	28,9	30,6	43,4	34,4	37,3	36,8	14,7	31,9	34,2	30,7	35,2	19,7
W 3-5 miejscach pracy	38,6	37,4	39,9	18,1	37,8	27,0	31,0	57,4	29,8	34,6	28,0	33,2	52,4
w 6-10 miejscach pracy	8,3	9,5	6,9	1,2	2,2	9,7	9,7	10,7	8,5	9,7	10,7	6,7	7,3
w 11-20 miejscach pracy	2,5	2,6	2,5	1,2	1,1	4,9	1,9	2,2	2,1	0,4	6,7	3,1	3,0
w powyżej 20 miejscach pracy	2,7	2,1	3,3	6,0	3,3	2,2	1,9	2,2	0,0	3,0	2,7	1,6	3,9
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Dla 40% osób biernych zawodowo posiadających doświadczenie zawodowe, najdłuższe zatrudnienie trwało nie więcej niż 2 lata (dla blisko 24% – nie więcej niż rok). Natomiast dla 60% – nie więcej niż 5 lat.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Okres trwania najdłuższego zatrudnienia wynoszący nie więcej niż 2 lata, zdecydowanie różnicuje kobiety i mężczyzn – dotyczy 45,5% kobiet i 34,4% mężczyzn. W przypadku zatrudnienia trwającego dłużej niż 10 lat, proporcje te odwracają się – odsetki wynoszą: 45,7% w przypadku mężczyzn i 33,6% w przypadku kobiet. Oznacza to, że kobiety zatrudniane są lub zatrudniają się na krótsze okresy czasu (być może związane jest to z częstszymi przerwami w aktywności zawodowej lub z preferencjami pracodawców).

Wraz ze wzrostem wieku maleje liczba osób, dla których najdłuższe zatrudnienie wynosiło nie więcej niż 2 lata:

- 90,4% w przypadku osób w wieku 18-24 lata;
- 68,9% w przypadku osób w wieku 25-29 lat;
- 52,4% w przypadku osób w wieku 30-39 lat;
- 24,5% w przypadku osób w wieku 40-49 lat;
- 16,5% w przypadku osób w wieku 50-64 lata.

Okres trwania najdłuższego zatrudnienia wynoszący nie więcej niż 2 lata charakteryzuje głównie grupy osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (dotyczy aż 66,7% osób w tej grupie) i z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (61,7%). Dla porównania – w grupie osób z wykształceniem wyższym odsetek ten wynosi 23,6%; z zasadniczym zawodowym – 35,4%; ze średnim zawodowym – 51,3%.

Najdłuższe zatrudnienie trwające od 10 do 20 lat dotyczy:

- osób z wykształceniem wyższym (37,8% w stosunku do 22,8% z zasadniczym zawodowym; 14,9% z gimnazjalnym lub niższym; 10,9% ze średnim zawodowym; 2,7% ze średnim ogólnokształcącym);
- mieszkańców wsi (29,1% w stosunku do 14,4% mieszkańców miast do 20 tys.; 13,1% mieszkańców miast pow. 20 do 50 tys.; 6,4% mieszkańców miast pow. 50 do 100 tys.; 6,3% mieszkańców Rzeszowa).

Tabela 47 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Ile trwało najdłuższe Pana(i) zatrudnienie?** (N=785) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niższe	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
1-6 miesięcy	11,0	12,8	8,8	39,8	8,9	14,1	3,9	4,8	19,1	10,5	26,7	9,8	5,6
7-12 miesięcy	12,9	15,9	9,4	30,1	14,4	21,1	6,5	5,1	19,1	7,2	16,0	22,3	8,6
13-24 miesięcy	16,6	16,8	16,3	20,5	45,6	17,3	14,2	6,6	23,4	17,7	24,0	19,2	9,4
25-60 miesięcy	20,4	20,9	19,8	9,6	23,3	28,6	28,4	12,5	17,0	18,6	25,3	22,8	19,3
61-120 miesięcy	13,5	10,7	16,8	0,0	6,7	13,0	18,7	17,3	6,4	16,5	4,0	13,0	15,5
121-240 miesięcy	21,9	19,0	25,3	0,0	1,1	5,9	21,9	46,3	14,9	22,8	2,7	10,9	37,8
241 i więcej miesięcy	3,8	4,0	3,6	0,0	0,0	0,0	6,5	7,4	0,0	6,8	1,3	2,1	3,9
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

W przypadku blisko 90% osób biernych zawodowo, które posiadają doświadczenie zawodowe, od ostatniego zatrudnienia nie upłynęło więcej niż 5 lat (przy czym w przypadku 50% osób – nie więcej niż rok, a w przypadku 72% – nie więcej niż 2 lata).

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Porównanie kobiet i mężczyzn w odniesieniu do okresu, jaki upłynął od ostatniego zatrudnienia, wskazuje, że najkrótszy okres (do 6 miesięcy) dotyczy większej liczby kobiet niż mężczyzn (32,0% kobiet w stosunku do 19,8% mężczyzn). W przypadku okresów powyżej 1 roku w każdej kategorii przeważają mężczyźni:

- powyżej 1 roku do 2 lat – 23,7% mężczyzn w stosunku do 20,6% kobiet;
- powyżej 2 do 5 lat – 18,5% mężczyzn w stosunku do 15,4% kobiet;
- powyżej 5 do 10 lat – 10,2% mężczyzn w stosunku do 5,0% kobiet.

Największa grupa osób w okresie bierności od 5 do 10 lat – blisko 1/5 – jest wśród mieszkańców Rzeszowa (18,8% w stosunku do 11,9% mieszkańców miast pow. 20 do 50 tys.; 6,7% mieszkańców wsi; 5,3% mieszkańców miast pow. 50 do 100 tys.; 5,2% mieszkańców miast do 20 tys.).

Tabela 48

Rozkład odpowiedzi na pytanie: Ile czasu upłynęło od zakończenia Pana(i) ostatniego zatrudnienia? (N=785) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
do 6 miesięcy	26,4	32,0	19,8	63,9	38,9	31,9	23,9	8,5	63,9	23,4	25,7	41,3	32,1
powyżej 6 miesięcy do 1 roku	23,9	24,6	23,1	24,1	45,6	21,6	25,2	17,6	24,1	21,3	26,2	21,3	24,9
powyżej 1 roku do 2 lat	22,0	20,6	23,7	9,6	7,8	18,4	14,2	37,5	9,6	17,0	14,8	10,7	13,5
powyżej 2 do 5 lat	16,8	15,4	18,5	2,4	5,6	21,1	21,9	19,1	2,4	29,8	18,6	14,7	17,6
powyżej 5 do 10 lat	7,4	5,0	10,2	0,0	2,2	4,9	10,3	11,4	0,0	6,4	9,3	10,7	8,3
powyżej 10 do 20 lat	1,5	1,2	1,9	0,0	0,0	1,6	0,6	2,9	0,0	2,1	2,5	1,3	1,6
powyżej 20 lat	1,9	1,2	2,8	0,0	0,0	0,5	3,9	2,9	0,0	0,0	3,0	0,0	2,1
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Wśród osób biernych zawodowo, które nie posiadają doświadczenia zawodowego, dokonano rozeznania, ile czasu upłynęło od ukończenia przez te osoby ostatniego etapu edukacji, a więc momentu, kiedy według standardowej ścieżki powinni rozpocząć karierę zawodową.

W przypadku ponad 1/3 osób (36,0%) od tego momentu upłynęło nie więcej niż 2 lata, w przypadku ponad połowy (54,9%) – nie więcej niż 5 lat. Dłuższy okres (powyżej 10 lat) dotyczy blisko 1/3 osób (27,7%), a co szósta osoba (15,8%) kształciła się powyżej 20 lat wstecz.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Płeć w sposób istotny różnicuje osoby w odniesieniu do:

- okresu od 5 do 10 lat od ukończenia ostatniego etapu edukacji – w tym przypadku większy jest odsetek w grupie mężczyzn (21,0% w stosunku do 13,5% kobiet);
- okresu powyżej 10 lat od ukończenia ostatniego etapu edukacji – w tym przypadku większy jest odsetek w grupie kobiet (30,7% w stosunku do 24,9% mężczyzn).

W grupie osób najmłodszych (od 18 do 24 r.ż.) jest największy odsetek tych, którzy ukończyli edukację w okresie ostatnich 6 miesięcy (51,5% w stosunku do 23,0% osób w wieku 25-29 lat i kilkuprocentowych odsetków w przypadku pozostałych grup). Zwraca uwagę fakt stosunkowo dużej grupy osób młodych, które niedawno ukończyły edukację, a deklarują już stan bierności zawodowej. Należy dodać, że 85,3% tej grupy wiekowej ukończyło edukację nie więcej niż 2 lata wstecz.

W przypadku najstarszej grupy wiekowej osób biernych bez doświadczenia zawodowego (od 50 do 64 r.ż.) znaczący odsetek ukończył edukację powyżej 20 lat wstecz (41,7%).

Analiza wykształcenia mieszkańców wskazuje, że:

- najmniej osób biernych bez doświadczenia zawodowego, które ukończyły edukację nie więcej niż 6 miesięcy wstecz, jest wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym (9,6%) i zasadniczym zawodowym (10,0%), a najwięcej wśród osób z wykształceniem wyższym (27,7%);
- w odniesieniu do okresu ukończenia edukacji nie więcej niż 2 lata wstecz również najmniej jest osób z wykształceniem średnim zawodowym (31,1%) i zasadniczym zawodowym (27,4%), w stosunku do tych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (43,8%), wyższym (43,6%), gimnazjalnym lub niższym (40,3%).

W kontekście miejsca zamieszkania, najwięcej osób biernych bez doświadczenia zawodowego, które ukończyły edukację stosunkowo niedawno, jest wśród mieszkańców miast powyżej 50 do 100 tys. mieszkańców – dotyczy to:

- okresu do 6 miesięcy – 50,0% w stosunku do kilkunastoprocentowych odsetków w pozostałych kategoriach miejsca zamieszkania;
- okresu do 2 lat – 72,0% w stosunku do 49,2% mieszkańców miast pow. 20 do 50 tys.; 36,5% mieszkańców Rzeszowa; 32,5% mieszkańców miast do 20 tys.; 27,9% mieszkańców wsi.

Tabela 49 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Ile czasu upłynęło od ukończenia ostatniego etapu Pana(i) edukacji?** (N=730) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niższe	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
do 6 miesięcy	16,2	17,0	15,4	51,5	23,0	6,5	3,7	4,9	15,1	10,0	24,2	9,6	27,7
powyżej 6 miesięcy do 1 roku	6,0	7,2	5,0	13,2	7,0	3,6	4,9	3,1	5,0	4,2	5,9	7,8	7,9
powyżej 1 roku do 2 lat	13,8	13,2	14,4	20,6	17,0	14,3	9,8	9,8	20,2	13,2	13,7	13,8	7,9
powyżej 2 do 5 lat	18,9	18,4	19,4	11,0	18,0	23,2	23,3	17,2	10,9	23,7	12,4	22,8	22,8
powyżej 5 do 10 lat	17,4	13,5	20,9	2,2	32,0	25,0	17,8	12,9	16,8	15,3	22,2	15,6	17,8
powyżej 10 do 20 lat	11,9	13,5	10,5	0,0	3,0	22,0	18,4	10,4	9,2	12,1	9,8	19,2	5,9
powyżej 20 lat	15,8	17,2	14,4	1,5	0,0	5,4	22,1	41,7	22,7	21,6	11,8	11,4	9,9
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

5.4.2 Działalność gospodarcza

Niecałe 9% osób biernych zawodowo, które posiadają doświadczenie zawodowe (tj. 4,5% wszystkich osób biernych zawodowo), prowadziło kiedykolwiek własną działalność gospodarczą.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Płeć różnicuje osoby bierne zawodowo w kontekście doświadczenia związanego z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej – posiada je więcej mężczyzn niż kobiet (10,2% w grupie mężczyzn i 7,3% w grupie kobiet).

W kategoriach wiekowych do 39 lat wzrasta odsetek osób, które prowadziły działalność gospodarczą (od 2,4% w przypadku osób w wieku 18-24 lata, do 14,6% w przypadku osób w wieku 30-39 lat). W kolejnych kategoriach wiekowych spada (od 12,3% w przypadku osób w wieku 40-49 lat, do 5,9% w przypadku osób w wieku 50-54 lata).

Analiza wykształcenia pokazuje, że największy odsetek osób, które prowadziły działalność gospodarczą, jest wśród tych z wykształceniem wyższym (11,6%) oraz średnim ogólnokształcącym (10,7%).

Osoby bierne będące mieszkańcami Rzeszowa, to grupa osób posiadających największe doświadczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej (37,5%), a mieszkańcy wsi – najmniejsze (5,6%).

Wśród osób biernych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jest dwukrotnie więcej takich, które prowadziły działalność gospodarczą, niż wśród osób niezarejestrowanych w PUP (odpowiednio 14,9% i 7,3%).

– W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU

„prowadzenie działalności gospodarczej a ocena, czy brak pracy jest problemem”

Osób biernych zawodowo, które prowadziły działalność gospodarczą, jest zdecydowanie mniej wśród tych, którzy brak pracy postrzegają jako problem, niż wśród tych, dla których nie jest to problemem (odpowiednio 5,0% łącznie „zdecydowanie tak” i „raczej tak” oraz 14,8% łącznie „zdecydowanie nie” i „raczej nie”).

„prowadzenie działalności gospodarczej a plany podjęcia pracy / powrotu na rynek pracy”

Osób biernych zawodowo, które prowadziły działalność gospodarczą, jest zdecydowanie mniej wśród tych, którzy planują powrót na rynek pracy, niż wśród tych, którzy tego nie planują (odpowiednio 5,6% łącznie „tak” i „raczej tak” oraz 15,9% łącznie „nie” i „raczej nie”).

Tabela 50

Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy prowadził(a) Pan(i) kiedykolwiek własną działalność gospodarczą?** (N=785) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
tak	8,7	7,3	10,2	2,4	4,4	14,6	12,3	5,9	4,3	6,3	10,7	8,3	11,6
nie	91,3	92,7	89,8	97,6	95,6	85,4	87,7	94,1	95,7	93,7	89,3	91,7	88,4
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

70,6% osób biernych, które prowadziły działalność gospodarczą, korzystały z dotacji na jej założenie (35,3% w powiatowym urzędzie pracy i 35,3% w innej instytucji).

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Zdecydowanie częściej z dotacji korzystały kobiety (80,6% w stosunku do 62,2% mężczyzn), szczególnie z tych oferowanych przez powiatowe urzędy pracy (41,9% w stosunku do 29,7% mężczyzn).

Tabela 51

Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy zakładając działalność gospodarczą korzystał(a) Pan(i) z dotacji na ten cel?** (N=68) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
tak, z powiatowego urzędu pracy	35,3	41,9	29,7	50,0	25,0	33,3	42,1	31,3	50,0	6,7	25,0	43,8	48,1
tak, w innej instytucji	35,3	38,7	32,4	0,0	25,0	33,3	36,8	43,8	50,0	53,3	12,5	43,8	25,9
nie	29,4	19,4	37,8	50,0	50,0	33,3	21,1	25,0	0,0	40,0	62,5	12,5	25,9
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Zdecydowana większość (76,5%) osób biernych zawodowo prowadzących działalność gospodarczą – prowadziła ją maksymalnie 5 lat (przy czym 42,6% do 2 lat, a 20,6% do roku).

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Dłuższy okres prowadzenia działalności (powyżej 2 do 10 lat) jest charakterystyczny dla większego odsetka mężczyzn w stosunku do odsetka kobiet (adekwatnie 54,1% i 41,9%).

Tabela 52 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Jak długo prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą? (N=68) – w %**

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
do 1 roku	20,6	19,4	21,6	50,0	50,0	29,6	5,3	12,5	0,0	26,7	25,0	25,0	14,8
powyżej 1 roku do 2 lat	22,1	25,8	18,9	50,0	0,0	18,5	42,1	6,3	100,0	20,0	25,0	25,0	14,8
powyżej 2 do 5 lat	33,8	32,3	35,1	0,0	50,0	33,3	31,6	37,5	0,0	20,0	25,0	43,8	40,7
powyżej 5 do 10 lat	14,7	9,7	18,9	0,0	0,0	14,8	10,5	25,0	0,0	13,3	25,0	6,3	18,5
powyżej 10 do 20 lat	4,4	6,5	2,7	0,0	0,0	3,7	0,0	12,5	0,0	13,3	0,0	0,0	3,7
powyżej 20 lat	4,4	6,5	2,7	0,0	0,0	0,0	10,5	6,3	0,0	6,7	0,0	0,0	7,4
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

2/3 osób biernych zawodowo (63,2%), które prowadziły działalność gospodarczą, zamknęły firmę z powodów finansowych (35,3% z powodu braku oczekiwanych dochodów, a 27,9% z powodu strat, jakie przynosiło jej prowadzenie). Dla niemal 1/4 osób (23,5%) czynnikiem decydującym o zaprzestaniu prowadzenia firmy, był stres związany z pracą na własny rachunek. Istotną informacją jest również to, że dla blisko co szóstej osoby fakt zamknięcia firmy wiązał się ze skończeniem okresu zobowiązania do prowadzenia firmy, wynikającego ze skorzystania z dotacji finansowej na jej uruchomienie (tj. dla 18,8% spośród osób, które uzyskały dotację na etapie otwierania działalności).

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Mężczyźni, częściej niż kobiety, jako powód zamknięcia firmy wskazywali:

- czynnik finansowy związany ze stratami wynikającymi z prowadzenia firmy (32,4% w grupie mężczyzn i 22,6% w grupie kobiet);
- stres związany z pracą na własny rachunek (odpowiednio 27,0% i 19,4%).

Kobiety, częściej niż mężczyźni, jako powód zamknięcia firmy wskazywały:

- okres zobowiązania do prowadzenia firmy, wynikający ze skorzystania z dotacji finansowej na jej uruchomienie (odpowiednio 25,8% i 10,8%) – przy czym kobiety częściej niż mężczyźni zgłaszały otrzymanie dotacji na etapie otwierania działalności.

Tabela 53

Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Dlaczego zamkną(ęła) Pan(i) ostatnio prowadzoną działalność gospodarczą?** (N=68) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
firma nie przynosiła oczekiwanych zysków	35,3	35,5	35,1	100,0	25,0	33,3	36,8	31,3	50,0	40,0	37,5	37,5	29,6
firma przynosiła straty	27,9	22,6	32,4	50,0	0,0	25,9	31,6	31,3	50,0	26,7	50,0	25,0	22,2
praca na własny rachunek jest nie dla mnie ze względu na stres, ilość pracy itp.	23,5	19,4	27,0	50,0	50,0	14,8	15,8	37,5	0,0	26,7	25,0	18,8	25,9
skończył się okres prowadzenia firmy wymagany przez instytucję udzielającą dotacji na jej założenie	17,6	25,8	10,8	0,0	25,0	22,2	15,8	12,5	0,0	13,3	12,5	25,0	18,5
inne	4,4	6,5	2,7	0,0	0,0	7,4	5,3	0,0	0,0	0,0	12,5	0,0	7,4
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

5.4.3 Kwalifikacje zawodowe

40,5% osób biernych zawodowo uważa, że ich kwalifikacje zawodowe pozwalają na powrót na rynek pracy (przy czym 29,6% „raczej tak”, a 10,9% „tak”). Jednocześnie blisko 1/4 osób (22,9%, przy czym 10,4% „raczej nie”, a 12,5% „nie”) jest odmiennego zdania, natomiast aż 1/3 osób (36,6%) nie potrafi tego ocenić. Okazuje się więc, że większość osób biernych (59,5%) ma poczucie braku przygotowania do powrotu na rynek pracy bądź ma co najmniej wątpliwości dotyczące bycia do tego przygotowanym.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Większy odsetek wśród kobiet niż wśród mężczyzn jest zdania, że ich kwalifikacje zawodowe pozwalają na powrót na rynek pracy (wśród kobiet 43,8%, przy czym 32,2% „raczej tak”, a wśród mężczyzn 37,0%, przy czym 26,8% „raczej tak”). Natomiast więcej mężczyzn niż kobiet nie potrafi tego ocenić (odpowiednio 39,7% i 33,6%).

Wśród osób z młodszych kategorii wiekowych więcej jest opinii potwierdzających, że kwalifikacje zawodowe tych osób pozwalają na powrót na rynek pracy (47,9% osób w wieku 18-24 lata; 46,8% – 25-29 lat – w stosunku do 36,0% – 30-39 lat; 37,1% – 40-49 lat; 40,0% – 50-64 lata).

Odniesienie do poziomu wykształcenia wskazuje, że:

- wśród osób z wykształceniem wyższym jest najwyższy odsetek tych, które uznają, że ich kwalifikacje umożliwiają im powrót na rynek pracy (59,3%); jednocześnie aż 30,2% osób z wykształceniem wyższym nie potrafi tego określić;
- wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym i zasadniczym zawodowym odsetki tych, które uznają swoje kwalifikacje za właściwe do powrotu na rynek pracy, oscylują wokół 40% (odpowiednio 46,1% i 40,3%); jednocześnie aż 29,2% osób z pierwszej grupy i 37,2% z drugiej nie potrafi tego określić;
- najbardziej niezdecydowane względem zagadnienia adekwatności kwalifikacji do powrotu na rynek pracy są osoby bez wyuczonego zawodu: z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz z gimnazjalnym lub niższym (odpowiednio 52,2% i 42,8% nie potrafiło tego określić).

Miejsce zamieszkania w zasadzie nie różnicuje osób biernych zawodowo w temacie kwalifikacji – poza jednym wyjątkiem dotyczącym odpowiedzi twierdzących (potwierdzających przydatność kwalifikacji do powrotu na rynek pracy) – wśród mieszkańców Rzeszowa odsetek takich odpowiedzi był niższy (31,9%) niż w pozostałych miejscach zamieszkania (co najmniej 40% w każdym z nich).

Wśród osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jest zdecydowanie więcej odpowiedzi potwierdzających adekwatność kwalifikacji do możliwości powrotu na rynek pracy (57,1% w stosunku do 38,0% w przypadku osób niezarejestrowanych w PUP). Jednocześnie postawę niezdecydowaną (odpowiedź „trudno powiedzieć”) wyraziła większa grupa osób niezarejestrowanych w PUP w stosunku do zarejestrowanych (odpowiednio 38,4% i 24,7%).

– W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU

„ocena, czy kwalifikacje zawodowe pozwalają na powrót na rynek pracy a ocena chęci nabycia/zmodyfikowania kwalifikacji zawodowych”

Odniesienie do chęci nabycia / zmodyfikowania swoich kwalifikacji wskazuje, że wśród tych, którzy zamierzają to zrobić i wśród tych, którzy nie biorą tego pod uwagę, porównywalne są odsetki osób uważających, że ich kwalifikacje zawodowe pozwalają na powrót na rynek pracy (odpowiednio 51,5% i 50,8%).

Jednocześnie wśród osób, które nie chcą nabywać / modyfikować swoich kwalifikacji, sporo jest takich, które nie potrafią określić, czy ich kwalifikacje pozwalają im na powrót na rynek pracy (23,1%) oraz takich, które uważają, że ich kwalifikacje im na to nie pozwalają (26,1%).

Wśród osób, które widzą możliwość szybkiego znalezienia pracy 83,3% uważa, że ich kwalifikacje zawodowe pozwalają na powrót na rynek pracy. Na uwagę zasługuje fakt, że również wśród osób, które nie widzą takiej możliwości, spory odsetek uważa, że ich kwalifikacje pozwalają na powrót na rynek pracy (52,9%).

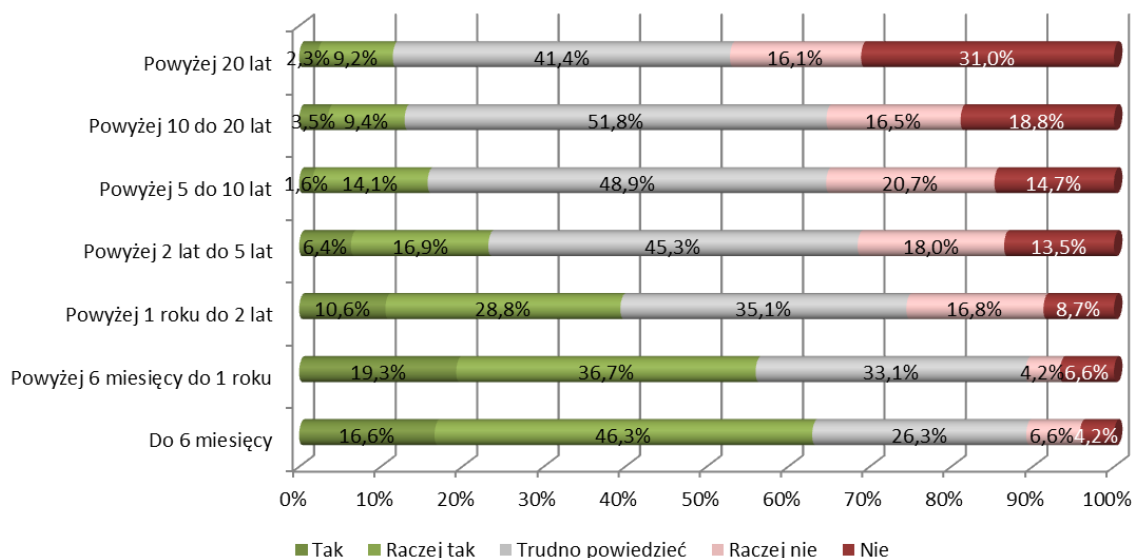
„ocena, czy kwalifikacje zawodowe pozwalają na powrót na rynek pracy a okres pozostawania w stanie bierności zawodowej” (wykres 36)

Wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania w stanie bierności zawodowej respondenci coraz gorzej oceniają swoje kwalifikacje zawodowe w kontekście możliwości oparcia o nie powrotu na rynek pracy. Wyraźną granicę widać zwłaszcza po roku okresu bierności (o ile w grupach o krótszym okresie bierności odsetek wyborów ocen pozytywnych oscyluje wokół 60%, o tyle w kolejnej grupie – biernych powyżej roku do 2 lat – spada o 20 p.p.) oraz po 2 latach (analogiczny odsetek w kolejnej grupie, tj. biernych powyżej 2 do 5 lat spada o kolejne 16 p.p.). Zwiększa się również odsetek ocen negatywnych (najwyższy w grupie najdłużej biernych – sięga blisko połowy respondentów). Ocena ta wskazuje nie tylko na dezaktualizację kwalifikacji i umiejętności, ale również na pogłębiający się wraz z czasem pozostawania w stanie bierności brak wiary w ich posiadanie.

Tabela 54 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy Pana(i) kwalifikacje zawodowe pozwalają na powrót na rynek pracy?** (N=1 515) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
tak	10,9	11,6	10,2	16,0	12,1	10,8	11,9	7,1	2,4	8,9	6,6	9,7	21,9
raczej tak	29,6	32,2	26,8	32,0	34,7	25,2	25,2	32,9	10,8	31,4	17,5	36,4	37,4
trudno powiedzieć	36,6	33,6	39,7	32,9	34,7	39,7	36,8	36,8	42,8	37,2	52,2	29,2	30,24
nie	12,5	13,4	11,7	12,8	10,0	15,3	13,5	10,6	20,5	12,9	13,6	15,0	4,8
raczej nie	10,4	9,2	11,5	6,4	8,4	9,1	12,6	12,6	23,5	9,6	10,1	9,7	5,7
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Wykres 36 Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a odpowiedź na pytanie: **Czy Pana(i) kwalifikacje zawodowe pozwalają na powrót na rynek pracy?** (N=1 515)



Szczególnie istotna informacja płynąca z badania jest taka, że ponad połowa osób biernych zawodowo (51,6%) nie posiada wyuczonego zawodu.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Wyuczonego zawodu nie posiada niewiele więcej mężczyzn niż kobiet (odpowiednio 54,1% i 49,1%). Jednocześnie w grupie kobiet występuje bardzo zbliżony odsetek tych, które posiadają wyuczony zawód, a tych bez zawodu (różnica 1,8 p.p. na rzecz kobiet z zawodem). Natomiast w grupie

mężczyzn taka różnica jest zdecydowanie większa (8,2 p.p. na rzecz mężczyzn bez zawodu).

Ciekawe jest to, że wśród osób z wykształceniem zawodowym: zasadniczym oraz średnim, spore odsetki osób deklarują brak zawodu (odpowiednio 49,2% i 40,0%) – taką informację przekazuje również co szósta osoba z wykształceniem wyższym (16,8%). W kontekście tych informacji nasuwa się pytanie dotyczące tego, w jaki sposób osoby te postrzegają zawód, który nabyły w drodze formalnej edukacji, jaką rangę mu nadają bądź jak oceniają nabyte w toku uczenia się kwalifikacje. Wynik ten może bowiem świadczyć o nieprzywiązywaniu wagi do zdobytego zawodu, przekonaniu o braku posiadania kwalifikacji przynależnych do danej profesji ze względu na np. upływ czasu, brak podjęcia pracy w zawodzie i nabycia doświadczenia, przeświadczenie o niewielkim zakresie wiedzy praktycznej i teoretycznej zdobytej w trakcie nauki niepozwalającym na utożsamianie się z zawodem itd.

Największy odsetek osób deklarujących brak zawodu, występuje wśród mieszkańców Rzeszowa (aż 73,6% – różnica w stosunku do kolejnego odsetka to aż 13,6 p.p. - w odniesieniu do mieszkańców miast do 20 tys. – w grupie tej wynosi 60,0%).

– W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU

„posiadanie wyuczonego zawodu a plany nabycia/zmodyfikowania kwalifikacji zawodowych, rozważanie nabycia/zmodyfikowania kwalifikacji zawodowych w przeszłości, ocena rynku pracy”

Osoby, które nie posiadają wyuczonego zawodu stanowią spory odsetek wśród tych, które:

- nie chcą nabywać kwalifikacji (39,1%);
- nigdy tego nie rozważały (51,2%);
- nie widzą możliwości szybkiego znalezienia pracy (57,1%).

Tabela 55 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy posiada Pan(i) wyuczony zawód?** (N=1 515) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
tak	48,4	50,9	45,9	43,8	50,0	43,9	48,7	53,6	2,4	50,8	8,3	60,0	83,2
nie	51,6	49,1	54,1	56,2	50,0	56,1	51,3	46,4	97,6	49,2	91,7	40,0	16,8
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Na sytuację osób biernych składa się wiele czynników – również związanych z trudnościami w dostępie do edukacji i swobodnego kształtowania ścieżki edukacyjno-zawodowej, co może stanowić pierwotną barierę dostępu do rynku pracy. Zweryfikowano więc, dlaczego osoby te nie ukończyły kształcenia w żadnym zawodzie.

Co szósta osoba nie mogła chodzić do szkoły ze względu na obowiązki w domu, tyle samo stwierdziło, że „w czasach, kiedy byłem(am) młody(a) nikogo nie dziwiło, że nie idzie się dalej do szkoły (po podstawowej/gimnazjum)”. W przypadku niemal 16% osób biernych – brak posiadania wyuczonego

zawodu wynika z ich problemów osobistych (konfliktów z prawem, ucieczek z domu itp.), a kolejne 7,2% porzuciło szkołę z własnej woli. 14,7% osób biernych chodziło do szkoły zawodowej, ale nie podeszło do egzaminu, stąd brak potwierdzenia posiadanych kwalifikacji, a dodatkowo 9,9% takiego egzaminu nie zdało. Dla 21,5% osób biernych pierwotnym problemem był brak dostępu do szkoły – stwierdzają oni, że nie było jej odpowiednio blisko miejsca zamieszkania (11,0% respondentów) lub rodziny nie było stać na pokrycie kosztów posłania dziecka do szkoły: kosztów dojazdu, internatu, pomocy szkolnych itp. (10,5% respondentów). Wśród innych powodów (wybór 5,8% respondentów) wymieniano m.in. „skończyłam liceum ogólnokształcące”, „po zakończeniu edukacji zająłem się gospodarstwem”, „nie chciałem”, „nie dostałam się na wymarzone studia”, „ze względu na zdrowie” – jednak odpowiedzi te nie wykazują żadnej uchwytnej prawidłowości.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

W przypadku powodu związanego z brakiem możliwości chodzenia do szkoły z uwagi na konieczność pomagania w domu, większa liczba wskazań dotyczyła:

- mężczyzn (18,4% w stosunku do 14,3% kobiet);
- osób w wieku 50-64 lata (20,8%) oraz w wieku 30-39 lat (19,7%) – dla porównania w przypadku osób w wieku 18-24 lata to tylko 6,5% wskazań;
- osób z wykształceniem zawodowym¹⁹: zasadniczym (20,0%) i średnim (19,4%) – dla porównania w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym to tylko 9,3% wskazań;
- mieszkańców Rzeszowa (25,4%) i mieszkańców wsi (18,2%) – dla porównania w przypadku miast powyżej 50 do 100 tys. to tylko 4,6% wskazań.

W przypadku powodu związanego z „czasami, w których nikogo nie dziwiło kończenie edukacji po szkole podstawowej/gimnazjum”, większa liczba wskazań dotyczyła:

- osób w wieku 50-64 lata (29,2%) – kolejny co do wielkości odsetek wskazań był w grupie osób w wieku 40-49 lat (17,2%);
- osób z wykształceniem zawodowym¹⁹: średnim (22,2%), zasadniczym (19,5%) i gimnazjalnym lub niższym (17,9%);
- mieszkańców miast powyżej 20 do 50 tys. mieszkańców (23,2%) oraz mieszkańców Rzeszowa (19,4%).

W przypadku powodu związanego z nieukończeniem szkoły ze względu na osobiste problemy (konflikty z prawem, ucieczka z domu itp.), większa liczba wskazań dotyczyła:

- mężczyzn (16,6% w stosunku do 14,8% kobiet);
- osób w wieku 40-49 lat (19,0%), 30-39 lat (17,7%), 50-64 lata (17,3%);
- osób z wykształceniem zawodowym¹⁹: średnim (22,9%) i zasadniczym (17,6%);
- mieszkańców miast powyżej 50 do 100 tys. mieszkańców (20,7%), mieszkańców miast powyżej 20 do 50 tys. mieszkańców (20,7%) oraz mieszkańców miast do 20 tys. mieszkańców (19,7%).

W przypadku powodu związanego z niepodejściem do egzaminu zawodowego, większa liczba wskazań dotyczyła:

- kobiet (18,9% w stosunku do 10,9% mężczyzn);
- osób w wieku 18-24 lata (21,1% – dla porównania w przypadku osób w wieku 50-64 lata to tylko 7,4% wskazań);
- osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (19,6%) oraz gimnazjalnym lub niższym (16,7%) – zauważalna jest niezgodność odpowiedzi z typem wykształcenia wskazywanym przez respondenta, co jednak jest wytłumaczalne: odpowiedzi mogły pochodzić od osób, które błędnie

¹⁹ Wśród osób z wykształceniem zawodowym: zasadniczym oraz średnim, odpowiednio 49,2% i 40,0% osób deklaruje brak wyuczonego zawodu – wynikać to może z postrzegania zawodu nabytego w drodze formalnej edukacji: nadanej mu rangi, oceny kwalifikacji nabytych w toku uczenia się, braku doświadczeń związanych z jego wykonywaniem itd.

je zinterpretowały (brak podejścia do egzaminu ze względu na brak egzaminu kończącego typ szkoły przez nie wybrany), osób, które wykształcenie średnie ogólnokształcące nabyły później w toku kształcenia ustawicznego lub w drodze zdanej matury w ramach nauki w technikum, osób, które nie ukończyły danego poziomu szkoły – stąd wskazują jako posiadany ostatni zakończony poziom kształcenia formalnego (gimnazjalne);

- mieszkańców miast powyżej 50 do 100 tys. mieszkańców (21,8%).

Jednocześnie warto dodać, że w przypadku odpowiedzi dotyczącej niezdania egzaminu zawodowego, najwyższy odsetek dotyczy osób w najmłodszej grupie wiekowej – 18-24 lata (19,5%). Dodatkowo odsetek ten maleje wraz z wiekiem osób – do 5,4% w przypadku osób w wieku 50-64 lata.

Tabela 56

Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Dlaczego nie posiada Pan(i) wyuczonego zawodu?** (N=781) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie					Miejsce zamieszkania				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe	Wieś	Miasto do 20 tys. mieszkańców	Miasto powyżej 20 tys. do 50 tys. mieszkańców	Miasto powyżej 50 tys. do 100 tys. mieszkańców	Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców
w mojej miejscowości i najbliższej okolicy nie ma szkoły na poziomie ponadgimnazjalnym	11,0	9,5	12,4	8,1	14,0	14,0	14,0	14,0	11,1	15,7	8,6	9,0	7,1	14,0	8,3	9,8	5,7	6,0
mojej rodziny nie stać było na wysłanie mnie do szkoły (dojazdy, internat, pomoce szkolne itp.)	10,5	8,7	12,2	4,9	9,7	9,7	9,7	9,7	11,1	11,9	9,6	10,4	7,1	9,7	15,2	9,8	8,0	10,4
nie mogłem(am) chodzić do szkoły, bo musiałem(am) pomagać w domu	16,4	14,3	18,4	6,5	18,2	18,2	18,2	18,2	9,3	20,0	16,3	19,4	16,1	18,2	15,2	14,6	4,6	25,4
nie udało mi się skończyć szkoły ze względu na osobiste problemy (konflikty z prawem, ucieczka z domu itp.)	15,7	14,8	16,6	10,6	12,8	12,8	12,8	12,8	10,5	17,6	14,4	22,9	10,7	12,8	19,7	20,7	20,7	13,4
w czasach, kiedy byłem(am) młody(a), nikogo nie dziwiło, że nie idzie się dalej do szkoły (po podstawowej /gimnazjum)	16,4	16,1	16,6	4,9	15,3	15,3	15,3	15,3	17,9	19,5	9,6	22,2	10,7	15,3	16,7	23,2	12,6	19,4
porzuciłem(am) szkołę – nie widziałem(am) sensu poświęcania czasu na chodzenie do szkoły	7,2	6,1	8,2	8,9	6,1	6,1	6,1	6,1	7,4	6,7	7,7	6,9	7,1	6,1	6,1	8,5	11,5	9,0
nie podszedłem (podeszłam) do egzaminu zawodowego	14,7	18,8	10,9	21,1	13,8	13,8	13,8	13,8	16,7	11,4	19,6	10,4	14,3	13,8	12,9	13,4	21,8	16,4
nie zdałem(am) egzaminu zawodowego	9,9	11,9	7,9	19,5	10,2	10,2	10,2	10,2	16,7	10,0	8,1	4,2	10,7	10,2	11,4	6,1	13,8	4,5
z innego powodu	5,8	6,1	5,5	19,5	6,3	6,3	6,3	6,3	3,1	1,4	11,5	1,4	19,6	6,3	5,3	4,9	8,0	1,5
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Osoby bierne zawodowo posiadające wyuczony zawód, zostały poproszone o jego wskazanie. Należy zaznaczyć, że co szósta osoba odmówiła podania tej informacji (15,7%). Wśród tych, którzy go podali, łącznie wskazano 111 zawodów, więc najwyższe odsetki przy zawodach powtarzających się, były kilkuprocentowe. Dane dotyczące zawodów zamieszczono w tabeli nr 55.

Warto dodać, że osób biernych zawodowo, które posiadają więcej niż 1 wyuczony zawód, jest znikomy odsetek – 1,4% osób z 2 zawodami, 0,1% osób z 3 zawodami.

Tabela 57 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Jaki zawód wyuczony Pan(i) posiada?** (N=734) – w %; dane dotyczą pierwszego wskazywanego zawodu

Lp.	Zawód	% wskazań	Lp.	Zawód	% wskazań	Lp.	Zawód	% wskazań	Lp.	Zawód	% wskazań
1	odmowa odpowiedzi	15,7	29	kosmetolog	0,7	57	ślusarz	0,4	85	kolejarz	0,1
2	mechanik samochodowy	7,4	30	pedagog	0,7	58	technik kucharz	0,4	86	lekarz	0,1
3	fryzjer	6,9	31	piekarz	0,7	59	technik ogrodnictwa	0,4	87	licencjat	0,1
4	księgowa	4,5	32	pracownik administracji biurowej	0,7	60	barmanka	0,3	88	mgr finansów	0,1
5	kucharz	3,5	33	pracownik biurowy	0,7	61	dekarz	0,3	89	mgr leśnictwa	0,1
6	pielęgniarka	3,4	34	spawacz	0,7	62	florystka	0,3	90	mechanik	0,1
7	informatyk	3,1	35	dziennikarz	0,5	63	inżynier	0,3	91	mgr bezpieczeństwa wewn.	0,1
8	logistyk	3,1	36	fizjoterapeuta	0,5	64	magazynier	0,3	92	mgr stosunków międzynarodowych	0,1
9	ekonomista	2,9	37	kierowca	0,5	65	optyk	0,3	93	obsługa turystyki	0,1
10	elektryk	2,7	38	masażysta	0,5	66	szewc	0,3	94	odlewnik	0,1
11	krawcowa	2,6	39	rzeźnik	0,5	67	technik elektryk	0,3	95	opiekunka	0,1
12	sprzedawca	2,6	40	spedytor	0,5	68	technik kelner	0,3	96	pracownik banku/kasjer	0,1
13	nauczyciel	1,9	41	technik żywienia	0,5	69	animator czasu wolnego i pracy z dziećmi	0,1	97	pracownik produkcji	0,1
14	rolnik	1,9	42	tynkarz	0,5	70	automatyk	0,1	98	redaktor	0,1
15	kosmetyczka	1,5	43	analityk	0,4	71	celnik	0,1	99	reumatolog	0,1
16	geodeta	1,4	44	blacharz	0,4	72	dekorator wnętrz	0,1	100	robotnik budowlany	0,1
17	architekt	1,2	45	cukiernik	0,4	73	doradca biznesowy	0,1	101	stewardessa	0,1
18	kelner	1,2	46	dentysta	0,4	74	dziewiarz	0,1	102	strażak	0,1
19	psycholog	1,1	47	hydraulik	0,4	75	elektromechanik	0,1	103	technik drogowego	0,1
20	murarz	1,0	48	inż. budownictwa	0,4	76	filologia	0,1	104	technik elektronik	0,1
21	policjant	1,0	49	kasjer	0,4	77	geolog	0,1	105	technik elektryk	0,1
22	stolarz	1,0	50	lakiernik	0,4	78	grafik	0,1	106	technik hotelarstwa	0,1
23	budowlaniec	0,8	51	malarz	0,4	79	higienistka dentystyczna	0,1	107	technik ochrony środowiska	0,1
24	handlowiec	0,8	52	marketing	0,4	80	hotelarstwo	0,1	108	technik pszczelarz	0,1
25	ogrodnik	0,8	53	matematyka	0,4	81	hotelarz	0,1	109	technik turystyk	0,1
26	weterynarz	0,8	54	prawnik	0,4	82	inżynier produkcji	0,1	110	technolog żywności	0,1
27	dietetyk	0,7	55	ratownik medyczny	0,4	83	inżynier środowiska	0,1	111	wizażystka	0,1
28	grafik komputerowy	0,7	56	stomatolog	0,4	84	język obcy	0,1	112	zarządzanie	0,1

Jedynie niecałe 6% osób biernych zawodowo, które posiadają wyuczony zawód, ma również dodatkowe kwalifikacje zawodowe.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Dodatkowe kwalifikacje zawodowe posiadają częściej kobiety niż mężczyźni (odpowiednio 6,9% i 4,4%).

Odsetek osób z dodatkowymi kwalifikacjami zawodowymi maleje wraz ze zwiększaniem się wieku osób biernych zawodowo – od 7,3% w przypadku osób najmłodszych (18-24 lata) do 3,9% w przypadku osób najstarszych (50-64 lata).

W kontekście wykształcenia najwyższy²⁰ odsetek jest wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym (9,7%).

– W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU

„posiadanie dodatkowych kwalifikacji zawodowych a plany nabycia/zmodyfikowania kwalifikacji zawodowych”

Paradoksalnie osób, które posiadają dodatkowe kwalifikacje zawodowe, jest więcej wśród tych, którzy chcieliby nabyć/zmodyfikować kwalifikacje zawodowe (9,4%), niż wśród tych, którzy nie chcieliby tego robić (3,4%). Chęć podnoszenia kwalifikacji nie rodzi się więc wyłącznie z oceny własnych kwalifikacji, ale wynika też z nastawienia danej osoby i jej doświadczeń – pozyskanie dodatkowych kwalifikacji powoduje pozytywne nastawienie do kolejnych takich planów lub jest wynikiem ogólnej aktywności danej osoby przejawiającej się w przychylności do podejmowania tego typu wyzwań.

Tabela 58 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy posiada Pan(i) dodatkowe kwalifikacje zawodowe?** (N=734) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
tak	5,7	6,9	4,4	7,3	6,3	6,5	6,5	3,9	25,0	3,2	0,0	9,7	4,7
nie	94,3	93,1	95,6	92,7	93,7	93,5	93,5	96,1	75,0	96,8	100,0	90,3	95,3
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

²⁰ Odsetek 25,0% w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym nie został uwzględniony z uwagi na minimalną liczebność tej grupy (4 osoby) – dotyczy 1 osoby.

Postawy osób biernych zawodowo względem chęci nabycia / zmiany / uzupełnienia / podniesienia kwalifikacji zawodowych wskazują, że:

- największa grupa nie potrafi określić, czy chce nabyć/zmodyfikować kwalifikacje – 37,1%;
- 34,6% osób deklaruje brak takich chęci/planów;
- najmniejszy jest odsetek tych, którzy chcieliby to zrobić – 28,3%.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Częściej chęć nabycia / modyfikacji kwalifikacji zawodowych deklarują kobiety (32,3% w stosunku do 24,2% mężczyzn). Natomiast dużo większy odsetek osób niezdecydowanych (odpowiedź „trudno powiedzieć”) jest wśród mężczyzn (42,4% w stosunku do 31,9% kobiet).

Odsetek osób chcących nabyć / zmodyfikować kwalifikacje zawodowe maleje wraz ze zwiększaniem się wieku osób biernych zawodowo – od 57,1% w przypadku osób w wieku 18-24 lata, do 15,6% w przypadku osób w wieku 50-64 lata. Najmniej osób niezdecydowanych jest w grupie najmłodszej (23,3%), natomiast w pozostałych grupach kategorii wiekowych odsetek takich odpowiedzi to przedział od 37,0% do 43,4%.

Najwyższy odsetek osób chcących nabyć / zmodyfikować kwalifikacje zawodowe jest wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (34,2%), gimnazjalnym lub niższym (28,9%) – a więc w grupach osób nieposiadających zawodu oraz wśród osób z wykształceniem wyższym (32,3%). Ciekawe jest to, że najwyższe odsetki osób niezdecydowanych są również w grupach osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i gimnazjalnym lub niższym (odpowiednio 45,2% i 44,0%).

W kontekście miejsca zamieszkania odsetek osób chcących nabyć / zmodyfikować kwalifikacje zawodowe rośnie w miastach wraz ze wzrostem liczby mieszkańców – od 29,1% w miastach do 20 tys. mieszkańców, do 45,5% w miastach powyżej 50 do 100 tys. mieszkańców. Jednocześnie najniższy jest wśród mieszkańców Rzeszowa (17,6%) oraz wśród mieszkańców wsi (25,0%).

Tabela 59 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy chce Pan(i) nabyć / zmienić / uzupełnić / podnieść swoje kwalifikacje zawodowe? (N=1 515) – w %**

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niższe	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
tak	11,4	13,2	9,4	25,1	14,2	9,1	9,7	6,2	9,0	6,6	18,9	6,7	18,6
raczej tak	17,0	19,1	14,8	32,0	21,6	19,0	11,9	9,4	19,9	16,9	15,4	19,7	13,8
trudno powiedzieć	37,1	31,9	42,4	23,3	41,6	37,7	43,4	37,0	44,0	40,3	45,2	30,0	31,7
raczej nie	18,7	19,9	17,6	10,5	18,4	18,4	16,4	25,1	11,4	16,6	9,6	26,1	23,4
nie	15,8	15,8	15,8	9,1	4,2	15,9	18,6	22,3	15,7	19,7	11,0	17,5	12,6
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Jedynie 1/3 osób biernych zawodowo (32,7%) rozważała kiedykolwiek udział w formach podnoszenia kwalifikacji.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Częściej udział w formach podnoszenia kwalifikacji rozważały kobiety (36,1% w stosunku do 29,3% mężczyzn).

Odsetek osób, które rozważały udział w formach podnoszenia kwalifikacji maleje wraz ze zwiększaniem się wieku osób biernych zawodowo – od 50,7% w przypadku osób w wieku 18-24 lata, do 18,4% w przypadku osób w wieku 50-64 lata.

W odniesieniu do wykształcenia – najczęściej udział taki rozważały osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (42,1%), a najrzadziej osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (23,5%).

W kontekście miejsca zamieszkania najniższy odsetek osób, które kiedykolwiek rozważały udział w formach podnoszenia kwalifikacji, jest wśród mieszkańców wsi (25,8%), a najwyższy wśród mieszkańców miast powyżej 50 do 100 tys. mieszkańców (58,5%).

Tabela 60 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy rozważał(a) Pan(i) kiedykolwiek udział w formach podnoszenia kwalifikacji (np. szkoleniach, kursach – w PUP, w projektach) – z własnej inicjatywy lub w odpowiedzi na czyjąś propozycję?** (N=1 515) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niższe	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
tak	32,7	36,1	29,3	50,7	35,8	37,4	33,0	18,4	23,5	30,2	42,1	32,2	34,7
nie	67,3	63,9	70,7	49,3	64,2	62,6	67,0	81,6	76,5	69,8	57,9	67,8	65,3
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Spośród osób, które rozważały kiedykolwiek udział w podnoszeniu kwalifikacji – 43,8% ostatecznie uczestniczyło w wybranych formach szkoleniowych (tabela 59). Osoby te poproszono o ich ocenę w 6 aspektach – średnia ocen w każdym z nich jest bliska 4 (na skali 5-stopniowej) (tabela 60).

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Większy odsetek mężczyzn niż kobiet spośród osób, które rozważały udział w formach podnoszenia kwalifikacji, ostatecznie wzięło w nich uczestniczyć (odpowiednio 47,2% i 41,0%). Warto w tym miejscu przypomnieć, że to kobiety częściej rozważały udział w formach podnoszenia kwalifikacji (36,1% w stosunku do 29,3% mężczyzn).

Najczęściej w formach podnoszenia kwalifikacji brały udział:

- osoby w wieku 18-24 lata (54,1%), 30-39 lat (43,9%), 50-64 lata (43,8%);
- osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (66,7%), średnim ogólnokształcącym (49,0%), zasadniczym zawodowym (48,8%);
- mieszkańcy Rzeszowa (64,3%).

Tabela 61 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy wziął(ęła) Pan(i) w nich udział?** (N=496) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
tak	43,8	41,0	47,2	54,1	38,2	43,9	36,2	43,8	66,7	48,8	49,0	41,4	28,4
nie	56,3	59,0	52,8	45,9	61,8	56,1	63,8	56,3	33,3	51,2	51,0	58,6	71,6
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabela 62 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Jak je Pan(i) ocenia?** (N=279) – w %

Kategoria*	% odpowiedzi przy poszczególnych ocenach skali (skala 5-stopniowa: 1 – niska/niewielka, 5 – wysoka/duża)						średnia ocen
	1	2	3	4	5	ogółem	
jakość szkolenia	4,7	4,3	22,2	39,1	29,7	100,0	3,85
szansa na poradenie sobie w pracy dzięki odbytemu szkoleniu	1,4	7,9	25,1	35,1	30,5	100,0	3,85
zgodność zakresu szkolenia z predyspozycjami, zainteresowaniami, zdolnościami osoby	2,2	7,5	26,2	31,2	33,0	100,0	3,85
organizacja szkolenia	2,2	9,3	25,4	35,8	27,2	100,0	3,77
przydatność – możliwość znalezienia dobrej pracy po odbyciu szkolenia	2,2	7,2	31,9	29,7	29,0	100,0	3,76
możliwość nabycia konkretnych praktycznych umiejętności w trakcie szkolenia	2,9	6,8	28,7	36,6	25,1	100,0	3,74

*kolejność kategorii ułożona według średniej (od najwyższej do najniższej)

5.4.4 Posiadane cechy

Osoby biernie zawodowo poproszono o ocenę własnego przygotowania do pracy zawodowej pod względem posiadania określonych cech. Wśród 32 wskazanych cech najniższa ocena wynosiła 3,78 a najwyższa 4,37 (na skali 5-stopniowej, gdzie 1 oznacza „zupełnie nie posiadam”, a 5 – „posiadam na bardzo wysokim poziomie”).

Najniższe oceny dotyczyły posiadanych: doświadczenia zawodowego (3,78) oraz kwalifikacji (3,83).

Co ciekawe, posiadanie poszczególnych cech wskazywało:

- na poziomie najwyższym (ocena 5) – od 36,1% (w przypadku kwalifikacji), do 57,1% (w przypadku kultury osobistej);
- na poziomie oceny 4 – zazwyczaj około 1/3 osób (od 26,3% w przypadku doświadczenia zawodowego, do 31,6% w przypadku łatwości przyswajania informacji);
- na poziomie 3 – od 11,7% w przypadku kultury osobistej, do 22,4% w przypadku kwalifikacji;
- na poziomach 2 i 1 – zazwyczaj kilka procent.

Wskazane oceny są zastanawiające z uwagi na wyraźną postawę zachowawczą przy określaniu poziomu posiadania danej cechy. Ocenę najwyższą wybierało nie więcej niż 57,1% osób, co oznacza, że spora grupa osób nie ma pełnego przekonania względem tego, że posiada dane cechy na poziomie najwyższym (pełnym). Najmniej co ósma (11,7%), najwięcej co piąta osoba (22,4%), ocenia swoje cechy na poziomie 3, czyli przeciętnym.

Zdecydowana większość ocenianych cech to kompetencje miękkie – wyniki pokazują zatem, w jaki sposób osoby biernie zawodowo postrzegają siebie, co ma ogromne znaczenie w kontekście podłoża ich motywacji do podjęcia aktywności zawodowej. Obraz, który się z tego wyłania jest kluczowy w aspekcie poszukiwania metod aktywizacji zawodowej tej grupy, bowiem wskazuje wyraźnie na potrzebę ukierunkowywania działań w pierwszej kolejności na sferę poszukiwania i wzmacniania motywacji osób biernych zawodowo do podjęcia aktywności.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Odniesienie do płci w zakresie oceny posiadanych cech wskazuje, że w przypadku każdej wskazanej cechy:

- wyższy odsetek kobiet niż mężczyzn wybierał ocenę najwyższą (5) – różnice do 11,0 p.p.;
- wyższy odsetek mężczyzn niż kobiet wybierał ocenę na poziomie 4 – różnice do 10,5 p.p.

– W ODNIESIENIU DO INNYCH PYTAŃ W KWESTIONARIUSZU

„posiadanie poszczególnych cech a ocena własnych możliwości znalezienia zatrudnienia”

W przypadku osób, które widzą możliwość szybkiego znalezienia pracy, odsetek osób oceniających poziom posiadanych cech na poziomie 5 jest blisko dwukrotnie, a nawet w niektórych przypadkach trzykrotnie wyższy, od odsetka osób oceniających poziom posiadanych cech na poziomie 5 wśród tych, którzy nie widzą możliwości szybkiego znalezienia pracy (tabela 62). Ta dysproporcja zwraca wyraźnie uwagę na to, że niższe oceny dotyczące postrzegania siebie zdecydowanie częściej charakteryzują osoby, które bardzo sceptycznie podchodzą do swoich szans na podjęcie pracy.

„posiadanie poszczególnych cech a przyczyna bierności zawodowej”

Osoby biernie z powodu konieczności sprawowania opieki nad osobami zależnymi oraz z powodu złego stanu zdrowia mają najlepszą spośród wszystkich biernych zawodowo samoocenę pod kątem cech przydatnych w pracy zawodowej (średnia ocena wszystkich cech na skali od 1 do 5 wynosi 4,3)

(tabela 63). Niewiele niższa (4,2) jest średnia ocena wszystkich analizowanych cech wśród rolników. Najniższe oceny wystawiały sobie osoby zdemotywowane („nie mam szans na znalezienie pracy, choćbym chciał(a)”) – średnio 3,7 oraz (co zaskakujące) osoby niezadowolone z ofert pracy („takiej pracy, jaka byłaby dla mnie dostępna nie mam zamiaru podejmować”) – 3,9. Samoocena osób, które postanowiły nie pracować wynosi 4,0 na 5-punktowej skali.

Osoby opiekujące się dziećmi i innymi osobami zależnymi mają też najwyższe średnie oceny w odniesieniu do poszczególnych cech, w tym przypadku takich jak: kultura osobista (tutaj też wysoka samoocena osób o złym stanie zdrowia oraz rolników), uczciwość, rzetelność, lojalność, sumienność (te cechy wskazują również rolnicy) oraz empatia, bezkonfliktowość, komunikatywność. Najniższe oceny wystawiły sobie osoby, które nie wierzą, że mają szanse na znalezienie jakiegokolwiek pracy – zwłaszcza w odniesieniu do doświadczenia zawodowego i kwalifikacji – 3,4 (tutaj również niskie oceny osób, które deklarują, że „takiej pracy, jaka byłaby dla mnie dostępna nie mam zamiaru podejmować”), ale również w odniesieniu do cech osobowości związanych z radzeniem sobie w pracy z innymi ludźmi oraz podejmowaniem wyzwań: umiejętność współpracy w grupie, umiejętność negocjowania, odporność na stres, otwartość na podejmowanie wyzwań, kreatywność, analityczne myślenie. Jedną z najniższych była też ocena zaufania do osób i instytucji (3,6).

„posiadanie poszczególnych cech a okres pozostawania w stanie bierności zawodowej” (tabela 66)

Porównując średnie oceny cech istotnych z punktu widzenia potencjalnego zatrudnienia z okresem pozostawania w stanie bierności zawodowej zauważyć można, że:

- Oceny te co do zasady spadają wraz z wydłużaniem się okresu bierności zawodowej.
- W przypadku części cech zauważyć można odstępstwa od tego ogólnego trendu, polegające przede wszystkim na polepszaniu się średniej ocen w przypadku osób biernych łącznie w 3 kategoriach obejmujących osoby bierne powyżej 2 do 20 lat, w tym największe wahnięcie dotyczy z reguły biernych przez okres powyżej 10 do 20 lat. Każdorazowo w ostatniej kategorii (biernych zawodowo powyżej 20 lat) następuje jednak ponowny spadek do oceny poniżej oceny traktowanej jako wyjściowa do porównań, tj. charakterystycznej dla osób biernych przez okres maksymalnie pół roku – charakterystycznej dla osób, które są na samym początku okresu bierności zawodowej.
- Największą różnicę (o od 1,04 do 0,74 punktu na skali 5-punktowej) pomiędzy oceną wśród osób najkrócej a najdłużej biernych widać w ocenie cech:
 - chęć do nauki i rozwoju (o 1,04 – jest to największy spadek, który bez wyjątku powiększa się w każdej kolejnej kategorii osób biernych),
 - chęć do pracy (o 0,93 – drugi co do intensywności sukcesywny spadek, z lekkim wahnięciem w górę w przedostatniej kategorii okresu bierności),
 - łatwość przyswajania informacji (o 0,80),
 - umiejętność dostosowania się do wymogów i panujących warunków pracy (o 0,74)
- a więc w odniesieniu do cech, które faktycznie obiektywnie niezbędne są do podjęcia aktywności zawodowej.
- Najmniejsze różnice w ocenie pomiędzy najkrócej a najdłużej biernymi (a więc najmniejszy spadek samooceny pod tym kątem) zauważyć można w przypadku cech charakteru przydatnych w wielu aspektach życia, takich jak:
 - bezkonfliktowość (różnica o 0,29 punktu na skali 5-punktowej),
 - lojalność (o 0,30),
 - rzetelność (o 0,30),
 - kultura osobista (o 0,35),
 - otwartość na innych (o 0,35).

W ich przypadku tendencja średniej ocen również jest spadkowa, ale w poszczególnych kategoriach okresu bierności widoczne są odstępstwa od tego trendu.

Tabela 63 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Proszę ocenić, na ile Pan(i) posiada ... (N=1 515) – w %**

Kategoria*	% odpowiedzi przy poszczególnych ocenach skali (skala 5-stopniowa: 1 – niska/niewielka, 5 – wysoka/duża)						średnia ocen
	1	2	3	4	5	ogółem	
kultura osobista	1,0	2,7	11,7	27,5	57,1	100,0	4,37
uczciwość	1,0	2,4	12,4	28,4	55,8	100,0	4,36
lojalność	0,9	3,0	13,2	28,6	54,3	100,0	4,32
sumienność	1,3	3,2	12,6	29,1	53,8	100,0	4,31
rzetelność	1,2	4,0	13,2	27,9	53,7	100,0	4,29
punktualność	1,1	4,8	14,7	27,5	51,9	100,0	4,24
komunikatywność	1,3	3,7	14,9	29,4	50,7	100,0	4,24
empatia (współodczuwanie)	1,1	3,4	16,4	28,8	50,3	100,0	4,24
bezkonfliktowość	1,1	4,2	16,0	28,9	49,8	100,0	4,22
otwartość na innych	1,3	4,0	15,2	30,6	48,9	100,0	4,22
dobra organizacja pracy	1,4	4,2	15,7	28,2	50,5	100,0	4,22
samodzielność	1,5	4,7	15,6	29,2	49,1	100,0	4,20
energiczność	1,7	4,5	15,6	28,1	50,1	100,0	4,20
inicjatywność	1,5	4,8	16,6	27,7	49,4	100,0	4,19
elastyczność	1,6	5,1	16,2	28,5	48,5	100,0	4,17
umiejętność współpracy w grupie	1,7	4,8	16,8	28,8	48,0	100,0	4,17
zaangażowanie	1,8	5,0	15,6	31,4	46,1	100,0	4,15
cierpliwość	1,7	4,8	17,7	28,4	47,5	100,0	4,15
dyspozycyjność	1,7	5,6	17,7	27,5	47,5	100,0	4,14
otwartość na podejmowanie wyzwań	1,4	5,6	17,9	29,6	45,5	100,0	4,12
analityczne myślenie	2,4	5,7	17,9	26,5	47,6	100,0	4,11
odporność na stres	1,8	6,7	17,8	26,9	46,8	100,0	4,10
umiejętność negocjowania	1,7	6,1	17,8	29,2	45,3	100,0	4,10
kreatywność	2,3	5,3	17,7	30,0	44,7	100,0	4,09
umiejętność dostosowania się do wymogów i panujących warunków pracy	1,9	5,6	18,9	30,2	43,4	100,0	4,08
mobilność (możliwość dostosowania dojazdów do potrzeb pracodawcy)	3,4	5,9	17,5	27,4	45,9	100,0	4,07
zaufanie do osób i instytucji	2,0	7,2	20,7	28,4	41,7	100,0	4,01
łatwość przyswajania informacji	2,2	6,9	19,5	31,6	39,8	100,0	4,00

chęć do pracy	4,0	5,4	19,3	31,0	40,3	100,0	3,98
chęć do nauki	3,2	7,6	19,5	29,8	39,9	100,0	3,96
kwalifikacje	4,6	8,7	22,4	28,3	36,1	100,0	3,83
doświadczenie zawodowe	6,7	9,4	20,4	26,3	37,2	100,0	3,78

*kolejność kategorii ułożona według średniej (od najwyższej do najniższej)

Tabela 64

Rozkład odpowiedzi na pytania: Proszę ocenić, na ile Pan(i) posiada... oraz Czy widzi Pan(i) możliwość szybkiego znalezienia pracy? (N=1 515) – w %

Proszę ocenić, na ile Pan(i) posiada...	Czy widzi Pan(i) możliwość szybkiego znalezienia pracy?	% odpowiedzi przy poszczególnych ocenach skali (skala 5-stopniowa: 1 – niska/niewielka, 5 – wysoka/duża)					Proszę ocenić, na ile Pan(i) zosiada...	Czy widzi Pan(i) możliwość szybkiego znalezienia pracy?	% odpowiedzi przy poszczególnych ocenach skali (skala 5-stopniowa: 1 – niska/niewielka, 5 – wysoka/duża)				
		1	2	3	4	5			1	2	3	4	5
chęć do pracy	tak*	0,4	1,6	6,6	20,2	71,2	chęć do nauki i rozwoju	tak	0,0	1,9	6,2	19,5	72,4
	nie*	1,4	7,1	22,9	32,9	35,7		nie	1,4	7,1	32,9	34,3	24,3
łatwość przyswajania informacji	tak	0,0	1,9	11,7	20,6	65,8	umiejętność dostosowania się do wymogów i panujących warunków pracy	tak	0,0	2,3	10,5	21,4	65,8
	nie	1,4	7,1	38,6	27,1	25,7		nie	1,4	8,6	30,0	28,6	31,4
zaangażowanie	tak	0,8	1,2	6,2	21,8	70,0	kreatywność	tak	0,8	0,4	8,2	21,8	68,9
	nie	1,4	0,0	32,9	31,4	34,3		nie	1,4	7,1	25,7	28,6	37,1
otwartość na podejmowanie wyzwań	tak	0,0	0,8	6,6	20,6	72,0	samodzielność	tak	0,0	2,3	8,9	18,3	70,4
	nie	0,0	8,6	24,3	38,6	28,6		nie	1,4	2,9	18,6	40,0	37,1
uczciwość	tak	0,0	0,4	5,4	16,7	77,4	dobra organizacja pracy	tak	0,4	0,8	8,6	18,7	71,6
	nie	0,0	2,9	17,1	31,4	48,6		nie	1,4	2,9	31,4	31,4	32,9
rzetelność	tak	0,0	2,3	7,0	17,9	72,8	sumienność	tak	0,8	2,3	6,2	17,5	73,2
	nie	0,0	4,3	18,6	27,1	50,0		nie	1,4	0,0	18,6	28,6	51,4
punktualność	tak	0,4	2,7	9,7	17,1	70,0	dyspozycyjność	tak	0,0	1,6	10,1	21,0	67,3
	nie	0,0	1,4	18,6	32,9	47,1		nie	1,4	8,6	20,0	30,0	40,0
mobilność (możliwość dostosowania dojazdów do potrzeb pracodawcy)	tak	1,2	1,2	10,1	20,6	66,9	lojalność	tak	0,4	1,2	6,6	16,3	75,5
	nie	1,4	7,1	30,0	28,6	32,9		nie	0,0	5,7	22,9	28,6	42,9
kultura osobista	tak	0,4	1,6	7,0	13,6	77,4	odporność na stres	tak	0,4	2,7	10,9	19,5	66,5
	nie	0,0	1,4	14,3	28,6	55,7		nie	2,9	7,1	27,1	28,6	34,3
cierpliwość	tak	0,4	3,9	8,9	20,6	66,1	inicjatywność	tak	0,8	2,7	8,2	18,7	69,6
	nie	1,4	5,7	25,7	25,7	41,4		nie	2,9	7,1	27,1	24,3	38,6
energiczność	tak	0,8	0,4	10,5	19,5	68,9	elastyczność	tak	0,0	3,5	9,7	19,1	67,7
	nie	1,4	8,6	21,4	27,1	41,4		nie	1,4	5,7	24,3	32,9	35,7
analityczne myślenie	tak	0,0	2,7	11,7	14,4	71,2	umiejętność współpracy w grupie	tak	0,4	1,6	10,5	17,5	70,0
	nie	0,0	8,6	31,4	28,6	31,4		nie	0,0	1,4	30,0	31,4	37,1

komunikatywność	tak	0,4	1,2	7,0	22,6	68,9	bezkonfliktowość	tak	0,4	1,9	10,5	17,9	69,3
	nie	0,0	7,1	18,6	25,7	48,6		nie	0,0	2,9	21,4	34,3	41,4
otwartość na innych	tak	1,6	3,1	8,2	21,4	65,8	empatia (współodczuwanie)	tak	0,0	2,3	6,6	17,9	73,2
	nie	1,4	0,0	17,1	37,1	44,3		nie	1,4	4,3	22,9	27,1	44,3
umiejętność negocjowania	tak	0,8	2,3	11,3	21,8	63,8	zaufanie do osób i instytucji	tak	0,8	1,6	17,1	20,6	59,9
	nie	0,0	4,3	32,9	25,7	37,1		nie	1,4	11,4	32,9	27,1	27,1
kwalifikacje	tak	0,8	3,9	19,8	26,8	48,6	doświadczenie zawodowe	tak	2,7	5,4	21,0	19,8	51,0
	nie	5,7	15,7	34,3	28,6	15,7		nie	18,6	20,0	22,9	20,0	18,6

*"tak" oznacza zsumowane odpowiedzi „tak” i „raczej tak”; „nie” oznacza zsumowane odpowiedzi „nie” i „raczej nie”

Tabela 65 **Przyczyna pozostawania w stanie bierności zawodowej a średnia ocena posiadanych cech**
(na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zupełnie nie posiadam”, a 5 oznacza „posiadam na bardzo wysokim poziomie”) (N=1 515)

Oceniana cecha	Opiekuję się dziećmi/osobą starszą/osobą chorą	Prowadzę gospodarstwo rolne na własny użytek	Mój stan zdrowia nie pozwala na podjęcie pracy	Nie mam szans na znalezienie pracy, choćbym chciał(a)	Takiej pracy, jaka byłaby dla mnie dostępna nie mam zamiaru podejmować	Postanowiłem(am) nie pracować – to jest mój wybór
chęć do pracy	4,08	4,12	4,13	3,79	3,70	3,61
chęć do nauki i rozwoju	4,11	3,94	4,13	3,67	3,65	3,83
łatwość przyswajania informacji	4,17	4,04	4,14	3,52	3,73	3,92
umiejętność dostosowania się do wymogów i panujących warunków pracy	4,25	4,15	4,22	3,63	3,81	3,92
zaangażowanie	4,33	4,31	4,26	3,67	3,83	3,97
kreatywność	4,29	4,13	4,22	3,66	3,81	4,04
otwartość na podejmowanie wyzwań	4,33	4,20	4,21	3,64	3,87	4,04
samodzielność	4,38	4,32	4,21	3,77	3,88	4,24
uczciwość	4,47	4,44	4,40	4,01	4,17	4,36
dobra organizacja pracy	4,37	4,36	4,29	3,75	3,92	4,21
rzetelność	4,45	4,45	4,36	3,86	3,99	4,22
sumienność	4,44	4,42	4,40	3,95	4,09	4,22
punktualność	4,34	4,29	4,40	3,77	4,04	4,26
dyspozycyjność	4,20	4,20	4,25	3,74	3,97	4,14
mobilność (możliwość dostosowania dojazdów do potrzeb pracodawcy)	4,15	4,18	4,16	3,72	3,74	4,04
lojalność	4,44	4,40	4,38	4,02	4,10	4,25
kultura osobista	4,53	4,43	4,44	3,96	4,15	4,33
odporność na stres	4,25	4,21	4,26	3,63	3,81	4,01
cierpliwość	4,35	4,19	4,31	3,70	3,82	4,01
inicjatywność	4,35	4,22	4,37	3,75	3,86	4,11
energiczność	4,36	4,38	4,27	3,78	3,87	4,10
elastyczność	4,27	4,31	4,31	3,77	3,82	4,08
analityczne myślenie	4,26	4,11	4,24	3,66	3,91	4,13
umiejętność współpracy w grupie	4,38	4,21	4,31	3,63	3,88	4,06
komunikatywność	4,40	4,29	4,37	3,81	4,04	4,15
bezkonfliktowość	4,42	4,28	4,34	3,84	3,86	4,12
otwartość na innych	4,39	4,27	4,34	3,85	3,91	4,14
empatia (współodczuwanie)	4,46	4,32	4,30	3,86	3,98	4,13
umiejętność negocjowania	4,28	4,15	4,23	3,63	3,79	4,05
zaufanie do osób i instytucji	4,20	3,98	4,12	3,62	3,74	3,97
kwalifikacje	3,93	3,74	4,08	3,40	3,69	3,77
doświadczenie zawodowe	3,83	3,71	4,09	3,36	3,52	3,72
ogółem – średnia ocen wszystkich aspektów	4,30	4,21	4,27	3,73	3,87	4,06

Tabela 66

Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a średnia ocena posiadanych cech (na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zupełnie nie posiadam”, a 5 oznacza „posiadam na bardzo wysokim poziomie”) (N=1 515)

Oceniana cecha	Do 6 miesięcy	Powyżej 6 miesięcy do 1 roku	Powyżej 1 roku do 2 lat	Powyżej 2 lat do 5 lat	Powyżej 5 do 10 lat	Powyżej 10 do 20 lat	Powyżej 20 lat
chęć do pracy	4,35	4,02	3,74	3,78	3,78	3,92	3,41
chęć do nauki i rozwoju	4,36	3,96	3,73	3,81	3,70	3,69	3,32
łatwość przyswajania informacji	4,35	3,98	3,74	3,87	3,74	3,93	3,55
umiejętność dostosowania się do wymogów i panujących warunków pracy	4,41	4,13	3,80	3,97	3,80	3,94	3,67
zaangażowanie	4,45	4,22	3,85	4,05	3,90	4,06	3,85
kreatywność	4,35	4,20	3,87	3,99	3,87	4,02	3,78
otwartość na podejmowanie wyzwań	4,38	4,17	3,95	4,00	3,92	4,08	3,77
samodzielność	4,43	4,29	3,93	4,16	3,96	4,15	3,93
uczciwość	4,61	4,33	4,15	4,27	4,11	4,33	4,23
dobra organizacja pracy	4,47	4,23	4,02	4,13	3,98	4,24	3,98
rzetelność	4,52	4,34	4,01	4,19	4,07	4,34	4,22
sumienność	4,53	4,27	4,08	4,22	4,18	4,28	4,17
punktualność	4,46	4,30	3,98	4,17	4,09	4,18	4,09
dyspozycyjność	4,36	4,15	3,89	4,08	3,97	4,14	3,92
mobilność (możliwość dostosowania dojazdów do potrzeb pracodawcy)	4,26	4,05	3,87	3,93	4,04	4,18	3,74
lojalność	4,53	4,33	4,02	4,26	4,21	4,38	4,23
kultura osobista	4,58	4,37	4,22	4,26	4,18	4,36	4,23
odporność na stres	4,29	4,14	3,88	4,04	3,97	4,25	3,77
cierpliwość	4,36	4,11	3,89	4,10	4,11	4,18	3,86
inicjatywność	4,43	4,10	4,04	4,09	4,04	4,14	3,91
energiczność	4,46	4,14	4,01	4,09	4,04	4,33	3,85
elastyczność	4,42	4,11	4,00	4,08	3,98	4,27	3,84
analityczne myślenie	4,39	4,14	3,88	3,99	3,92	4,08	3,78
umiejętność współpracy w grupie	4,39	4,27	3,95	4,07	3,96	4,20	3,84
komunikatywność	4,48	4,25	4,02	4,14	4,06	4,26	4,03
bezkonfliktowość	4,42	4,28	3,96	4,16	4,07	4,15	4,13
otwartość na innych	4,43	4,22	4,07	4,10	4,03	4,20	4,08
empatia (współodczuwanie)	4,46	4,27	3,97	4,17	4,07	4,28	4,02
umiejętność negocjowania	4,32	4,13	3,88	4,09	3,92	4,05	3,79
zaufanie do osób i instytucji	4,22	3,93	3,88	3,96	3,85	3,95	3,71
kwalifikacje	4,00	3,81	3,71	3,77	3,73	3,86	3,43
doświadczenie zawodowe	3,93	3,85	3,72	3,78	3,60	3,65	3,38

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU

Porównując średnie oceny cech istotnych z punktu widzenia potencjalnego zatrudnienia (średnia arytmetyczna ocen na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zupełnie nie posiadam”, a 5 oznacza „posiadam na bardzo wysokim poziomie”) z okresem pozostawania w stanie bierności zawodowej zauważyć można, że:

- Oceny te co do zasady spadają wraz z wydłużaniem się okresu bierności zawodowej.
- W przypadku części cech zauważyć można odstępstwa od tego ogólnego trendu, polegające przede wszystkim na polepszaniu się średniej ocen w przypadku osób biernych w 3 kategoriach obejmujących osoby bierne powyżej 2, do 20 lat, w tym największe wahnięcie dotyczy z reguły biernych przez okres powyżej 10, do 20 lat. Każdorazowo w ostatniej kategorii (biernych zawodowo powyżej 20 lat) następuje jednak ponowny spadek do oceny poniżej oceny traktowanej jako wyjściowa do porównań, tj. charakterystycznej dla osób biernych przez okres maksymalnie pół roku.
- Największą różnicę (o od 1,04 do 0,74 punktu na skali 5-punktowej) pomiędzy oceną wśród osób najkrócej a najdłużej biernych widać w ocenie cech:
 - chęć do nauki i rozwoju (o 1,04 – jest to największy spadek, który bez wyjątku powiększa się w każdej kolejnej kategorii osób biernych),
 - chęć do pracy (o 0,93 – drugi co do intensywności sukcesywny spadek, z lekkim wahnięciem w górę w przedostatniej kategorii okresu bierności),
 - łatwość przyswajania informacji (o 0,80),
 - umiejętność dostosowania się do wymogów i panujących warunków pracy (o 0,74)
- a więc w odniesieniu do cech, które faktycznie obiektywnie niezbędne są do podjęcia aktywności zawodowej.
- Najmniejsze różnice w ocenie pomiędzy najkrócej a najdłużej biernymi (a więc najmniejszy spadek samooceny pod tym kątem) zauważyć można w przypadku cech charakteru przydatnych w wielu aspektach życia, takich jak:
 - bezkonfliktowość (różnica o 0,29 punktu na skali 5-punktowej),
 - lojalność (o 0,30),
 - rzetelność (o 0,30),
 - kultura osobista (o 0,35),
 - otwartość na innych (o 0,35).

W ich przypadku tendencja średniej ocen również jest spadkowa, ale w poszczególnych kategoriach okresu bierności widoczne są odstępstwa od tego trendu.

Tabela 67 **Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a średnia ocena posiadanych cech (na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zupełnie nie posiadam”, a 5 oznacza „posiadam na bardzo wysokim poziomie”) (N=1 515)**

Oceniana cecha	Do 6 miesięcy	Powyżej 6 miesięcy do 1 roku	Powyżej 1 roku do 2 lat	Powyżej 2 lat do 5 lat	Powyżej 5 do 10 lat	Powyżej 10 do 20 lat	Powyżej 20 lat
chęć do pracy	4,35	4,02	3,74	3,78	3,78	3,92	3,41
chęć do nauki i rozwoju	4,36	3,96	3,73	3,81	3,70	3,69	3,32
łatwość przyswajania informacji	4,35	3,98	3,74	3,87	3,74	3,93	3,55
umiejętność dostosowania się do wymogów i panujących warunków pracy	4,41	4,13	3,80	3,97	3,80	3,94	3,67
zaangażowanie	4,45	4,22	3,85	4,05	3,90	4,06	3,85
kreatywność	4,35	4,20	3,87	3,99	3,87	4,02	3,78
otwartość na podejmowanie wyzwań	4,38	4,17	3,95	4,00	3,92	4,08	3,77
samodzielność	4,43	4,29	3,93	4,16	3,96	4,15	3,93
uczciwość	4,61	4,33	4,15	4,27	4,11	4,33	4,23
dobra organizacja pracy	4,47	4,23	4,02	4,13	3,98	4,24	3,98
rzetelność	4,52	4,34	4,01	4,19	4,07	4,34	4,22
sumienność	4,53	4,27	4,08	4,22	4,18	4,28	4,17
punktualność	4,46	4,30	3,98	4,17	4,09	4,18	4,09
dyspozycyjność	4,36	4,15	3,89	4,08	3,97	4,14	3,92
mobilność (możliwość dostosowania dojazdów do potrzeb pracodawcy)	4,26	4,05	3,87	3,93	4,04	4,18	3,74
lojalność	4,53	4,33	4,02	4,26	4,21	4,38	4,23
kultura osobista	4,58	4,37	4,22	4,26	4,18	4,36	4,23
odporność na stres	4,29	4,14	3,88	4,04	3,97	4,25	3,77
cierpliwość	4,36	4,11	3,89	4,10	4,11	4,18	3,86
inicjatywność	4,43	4,10	4,04	4,09	4,04	4,14	3,91
energiczność	4,46	4,14	4,01	4,09	4,04	4,33	3,85
elastyczność	4,42	4,11	4,00	4,08	3,98	4,27	3,84
analityczne myślenie	4,39	4,14	3,88	3,99	3,92	4,08	3,78
umiejętność współpracy w grupie	4,39	4,27	3,95	4,07	3,96	4,20	3,84
komunikatywność	4,48	4,25	4,02	4,14	4,06	4,26	4,03
bezkonfliktowość	4,42	4,28	3,96	4,16	4,07	4,15	4,13
otwartość na innych	4,43	4,22	4,07	4,10	4,03	4,20	4,08
empatia (współodczuwanie)	4,46	4,27	3,97	4,17	4,07	4,28	4,02
umiejętność negocjowania	4,32	4,13	3,88	4,09	3,92	4,05	3,79
zaufanie do osób i instytucji	4,22	3,93	3,88	3,96	3,85	3,95	3,71
kwalifikacje	4,00	3,81	3,71	3,77	3,73	3,86	3,43
doświadczenie zawodowe	3,93	3,85	3,72	3,78	3,60	3,65	3,38

5.5 Postawy osób biernych zawodowo względem pracy (dotychczasowe doświadczenia)

Osoby bierne zawodowo, które posiadają doświadczenie zawodowe, zostały poproszone o opinię dotyczącą tego czy łatwo, czy trudno jest im utrzymać pracę. Zdecydowana większość z nich uznała to za łatwe (84,6%) – z tym, że przeważają tutaj opinie wskazujące, że jest to dla nich „raczej łatwe” (65,0% w stosunku do 19,6% odpowiedzi „bardzo łatwe”).

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Płeć w zasadzie nie różnicuje osób biernych zawodowo w wyrażaniu opinii dotyczącej faktu utrzymania pracy.

Utrzymanie pracy jako łatwe zdecydowanie najczęściej określają:

- osoby młode (92,8% osób w grupie wieku 18-24 lata; 93,3% w grupie wieku 25-29 lat); w przypadku pozostałych kategorii wiekowych odsetki również są znaczące, choć różnią się od tych najwyższych od około 10 do 20 p.p. – najniższy dotyczy osób w grupie wieku 30-39 lat – wynosi 74,6%;
- osoby w grupach z wykształceniem wyższym (89,3%) i zasadniczym zawodowym (88,6%) – w stosunku do 78,8% ze średnim zawodowym; 78,7% ze średnim ogólnokształcącym i 74,5% z gimnazjalnym lub niższym.

Utrzymanie pracy jako łatwe zdecydowanie najrzadziej oceniają mieszkańcy Rzeszowa (59,4% w tej grupie) – różnica względem kolejnej wartości to blisko 20 p.p. (78,7% w przypadku mieszkańców miast powyżej 50 do 100 tys. mieszkańców).

– W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU

„ocena możliwości utrzymania pracy a ocena zachowania pracodawców po przyjęciu osoby do pracy”

W kontekście oceny zachowania pracodawców po przyjęciu danej osoby do pracy – wśród osób, które były zdania, że:

- większość pracodawców jest uczciwa, oczekuje pracy na takich warunkach, jak się umówiono – 94,7% uznało utrzymanie pracy za łatwe;
- warunki okazują się gorsze niż na początku ustalono, a większość pracodawców zaczyna szukać oszczędności – odsetek osób uznających utrzymanie pracy za łatwe był dużo niższy, wyniósł 66,1%.

„ocena możliwości utrzymania pracy a ocena przystosowania się do pracy po jej podjęciu”

Odniesienie do oceny poziomu przystosowania się do pracy po jej podjęciu wskazuje, że wśród osób, które:

- wyraziły opinię, że nie miały problemu z dopasowaniem się do oczekiwań, sprawdzają się i zostają w zakładzie tak długo, jak jest praca – 95,2% uznało utrzymanie pracy za łatwe;
- wyraziły opinię, że zdarzają się trudności w dogadaniu się z pracodawcą, ale jeżeli jest uczciwy, to dochodzą do porozumienia – 82,1% uznało utrzymanie pracy za łatwe.

„ocena możliwości utrzymania pracy a ocena, czy brak pracy jest problemem”

Analiza zagadnienia dotyczącego wskazania, czy fakt pozostawania bez pracy jest problemem

wskazuje, że wśród osób, które:

- uznają to za problem – 91,2% uznało utrzymanie pracy za łatwe;
- nie uznają tego za problem – 74,6% uznało utrzymanie pracy za łatwe.

Tabela 68 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy z reguły łatwo, czy trudno jest Panu(i) utrzymać pracę, którą Pan(i) znajdzie?** (N=785) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
bardzo łatwo	19,6	20,1	19,0	55	21,7	21,1	16,2	20,6	17,0	21,9	21,3	17,6	18,9
dość łatwo	65,0	63,5	66,7	180	71,1	72,2	58,4	63,2	57,4	66,7	57,3	61,1	70,4
dość trudno	13,1	14,2	11,8	32	6,0	5,6	20,0	15,5	21,3	10,5	17,3	18,1	8,6
bardzo trudno	2,3	2,1	2,5	5	1,2	1,1	5,4	0,6	4,3	0,8	4,0	3,1	2,1
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Osoby biernie zawodowo, które posiadają doświadczenie zawodowe, poproszono o ocenę tego, jak pracodawcy zachowywali się po przyjęciu ich do pracy. 70,3% osób uznało, że większość pracodawców jest uczciwa, oczekują pracy na takich warunkach, jak się umówiono, natomiast 24,1% osób wyraziło opinię, że po przyjęciu do pracy warunki okazują się gorsze niż na początku ustalono, większość pracodawców zaczyna szukać oszczędności.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Płeć nie różnicuje opinii osób biernych zawodowo względem oceny zachowania pracodawców po przyjęciu osób do pracy.

W odniesieniu do poziomu wykształcenia najwięcej opinii potwierdzających uczciwość pracodawców wyrażają osoby w grupie z wykształceniem wyższym (79,4%), zasadniczym zawodowym (73,8%) i średnim zawodowym (68,4%) – dla porównania wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym odsetek ten wynosi 42,7%, a wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym – 59,6%. Można postawić pytanie, czy niższy odsetek pozytywnych opinii o pracodawcach wśród osób bez zawodu ma związek z tym, że grupy te rzeczywiście częściej są traktowane gorzej. Osoby te wykonują zwykle pracę, do której nie potrzeba kwalifikacji, w związku z czym dużo łatwiej zastąpić je innymi – dlatego zdarza się, że pracodawcy przywiązują mniejszą wagę do ich warunków pracy.

W kontekście miejsca zamieszkania najwięcej opinii potwierdzających uczciwość pracodawców wyrażają mieszkańcy wsi (77,8%) – dla porównania wśród mieszkańców Rzeszowa odsetek ten wynosi 34,4%.

– W ODNIESIENIU DO INNYCH PYTAŃ W KWESTIONARIUSZU

„ocena zachowania pracodawców po przyjęciu osoby do pracy a okres poszukiwania pracy przed aktualnym okresem bierności”

Im dłuższy okres poszukiwania pracy przed aktualnym okresem bierności, tym niższy odsetek osób potwierdzających uczciwość pracodawców (od 62,3% w przypadku okresu do 3 miesięcy, do 14,3% w przypadku okresu powyżej 12 do 24 miesięcy). Natomiast najwyższy jest w grupie osób, które w ogóle nie poszukiwały zatrudnienia – wynosi 66,7%.

Im dłuższy okres poszukiwania pracy przed aktualnym okresem bierności, tym wyższy odsetek osób potwierdzających, że pracodawcy wykorzystują swoich pracowników (od 37,3% w przypadku okresu do 3 miesięcy, do 85,7% w przypadku okresu powyżej 12 do 24 miesięcy). W grupie osób, które w ogóle nie poszukiwały zatrudnienia, wynosi 33,3%.

Tabela 69 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Proszę ocenić, jak pracodawcy zachowują się z reguły po przyjęciu Pana(i) do pracy (N=785) – w %**

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
większość pracodawców jest uczciwa, oczekują pracy na takich warunkach, jak się umówiliśmy	70,3	71,3	69,1	69,9	77,8	57,8	69,7	76,8	59,6	73,8	42,7	68,4	79,4
warunki okazują się gorsze niż na początku ustalono – większość pracodawców zaczyna szukać oszczędności	24,1	23,0	25,3	28,9	18,9	31,9	25,2	18,4	31,9	20,7	45,3	25,9	17,6
większość pracodawców wykorzystuje pracowników i po jakimś czasie sytuacja jest nie do zniesienia	5,6	5,7	5,5	1,2	3,3	10,3	5,2	4,8	8,5	5,5	12,0	5,7	3,0
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Osoby bierne zawodowo, które posiadają doświadczenie zawodowe, poproszono o ocenę tego, na ile przystosowują się do pracy po jej podjęciu. Osób, które nie mają problemu z dopasowaniem się do oczekiwań, sprawdzają się i zostają w zakładzie tak długo, jak jest praca, jest 55,9%. 1/3 osób (33,4%) potwierdza, że zdarzają się trudności w dogadaniu się z pracodawcą, ale jeżeli jest uczciwy, to

dochodzą do porozumienia. Łącznie co dziesiąta osoba (10,7%) zgłasza problemy w relacjach z pracodawcami, które niejednokrotnie skutkują odejściem z pracy.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Płeć nie różnicuje opinii osób biernych zawodowo względem oceny własnego przystosowania się do pracy po jej podjęciu.

Czynnikiem, który wskazuje na różnice w opiniach względem omawianego zagadnienia, jest wykształcenie:

- najwyższy odsetek potwierdzający brak problemu z dopasowaniem się do oczekiwań pracodawców, jest wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym (62,2%) – zbliżony do niego jest wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (57,4%) i wyższym (57,1%); natomiast zdecydowanie niższy – wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (44,0%) i gimnazjalnym lub niższym (36,2%);
- najwyższy odsetek potwierdzający problemy w relacjach z pracodawcami, jest wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (19,1%) oraz średnim ogólnokształcącym (18,7%) – natomiast zdecydowanie niższy – wśród osób z wykształceniem wyższym (6,9%), zasadniczym zawodowym (8,4%) i średnim zawodowym (13,0%).

Najwięcej opinii potwierdzających brak problemu z dopasowaniem się do oczekiwań pracodawców, jest wśród mieszkańców wsi (61,3%) – dla porównania wśród mieszkańców Rzeszowa odsetek ten wynosi 34,4%.

– W ODNIESIENIU DO INNYCH PYTAŃ W KWESTIONARIUSZU

„ocena możliwości przystosowania się do pracy po jej podjęciu a powody pozostawiania osobą bierną zawodowo”

W grupach osób wskazujących poszczególne powody pozostawiania osobą bierną zawodowo – w 5 na 6 z nich przeważają opinie potwierdzające brak problemu z dopasowaniem się do oczekiwań pracodawców:

- opiekuję się dziećmi/osobą starszą/osobą chorą – 64,0% wskazuje na brak problemu z dopasowaniem się do oczekiwań pracodawców;
- prowadzę gospodarstwo rolne na własny użytek – 59,7%;
- postanowiłem(am) nie pracować – to jest mój wybór – 52,5%;
- takiej pracy, jaka byłaby dla mnie dostępna nie mam zamiaru podejmować – 52,3%;
- mój stan zdrowia nie pozwala na podjęcie pracy – 51,0%.

Jedynie w przypadku powodu „nie mam szans na znalezienie pracy, choćbym chciał(a)” odsetek jest dużo niższy – wynosi 35,4%.

„ocena możliwości przystosowania się do pracy po jej podjęciu a okres poszukiwania pracy przed aktualnym okresem bierności”

Im dłuższy okres poszukiwania pracy przed aktualnym okresem bierności, tym niższy odsetek osób potwierdzający brak problemu z dopasowaniem się do oczekiwań pracodawców (od 50,8% w przypadku okresu do 3 miesięcy, do 14,3% w przypadku okresu powyżej 12 do 24 miesięcy). Natomiast najwyższy jest w grupie osób, które w ogóle nie poszukiwały zatrudnienia – wynosi 60,3%.

Im dłuższy okres poszukiwania pracy przed aktualnym okresem bierności, tym wyższy odsetek osób potwierdzających problemy w relacjach z pracodawcami (od 4,5% w przypadku okresu do

3 miesięcy, do 42,9% w przypadku okresu powyżej 12 do 24 miesięcy). W grupie osób, które w ogóle nie poszukiwały zatrudnienia, wynosi 17,5%.

Tabela 70 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Proszę ocenić, na ile przystosowuje się Pan(i) do pracy po jej podjęciu (N=785) – w %**

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
nie mam problemu z dopasowaniem się do oczekiwań, sprawdzam się i zostaję w zakładzie tak długo, jak jest praca	55,9	58,5	52,9	67,5	61,1	48,1	59,4	54,0	36,2	57,4	44,0	62,2	57,1
zdarzają się trudności w dogadaniu się z pracodawcą, ale jeżeli jest uczciwy, to dojdziemy do porozumienia	33,4	31,5	35,5	28,9	30,0	33,5	32,3	36,4	44,7	34,2	37,3	24,9	36,1
trudno mi się dogadywać z pracodawcą, zaczynają się problemy i często muszę rezygnować z pracy	7,4	6,6	8,3	2,4	4,4	13,0	7,1	6,3	8,5	6,8	12,0	10,4	3,9
zawsze mam problemy z pracodawcą, oczekiwania są inne niż się spodziewałem(am) i nie widzę sensu tego ciągnąć (/kontynuować)	3,3	3,3	3,3	1,2	4,4	5,4	1,3	3,3	10,6	1,7	6,7	2,6	3,0
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Osoby bierne zawodowo określiły swoje odczucia względem tego, czy poradzą sobie z pracą zawodową. Jedynie co szósta osoba (17,7%) wyraziła zdecydowaną twierdzącą opinię dotyczącą tego faktu – uznając, że bez problemu poradzi sobie z pracą zawodową. 43,0% osób też przyjęło postawę pozytywną, ale bardziej zachowawczą, stwierdzając, że raczej poradzi sobie z pracą zawodową. Dla co siódmej osoby byłoby to trudne (14,1%), a jedynie 3,0% uznało, że w ogóle sobie z tym nie poradzi. Na uwagę zasługuje również fakt, że co piąta osoba nie była w stanie tego określić.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Więcej postaw pozytywnych (łącznie poradzę sobie..." i „raczej poradzę sobie...”) jest charakterystyczne dla grupy kobiet – 65,7% w tej grupie, w stosunku do 55,6% w grupie mężczyzn. Dodatkowo więcej wśród kobiet jest postaw zdecydowanych („poradzę sobie...”) – 20,4% w stosunku do 14,9% mężczyzn. Postaw niezdecydowanych („nie wiem”) więcej jest w grupie mężczyzn – 26,4% w stosunku do 18,2% kobiet.

Wraz ze wzrostem wieku maleje odsetek osób wyrażających pozytywną postawę względem tego, czy poradzą sobie w pracy („poradzę sobie..." i „raczej poradzę sobie...”) – od 71,2% w przypadku osób w wieku 18-24 lata, do 59,5% w przypadku osób w wieku 50-64 lata.

Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia:

- maleje odsetek osób wyrażających negatywną postawę względem tego, czy poradzą sobie w pracy („trudno mi będzie..." i „w ogóle sobie nie poradzę ...”) – od 33,7% w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, do 10,2% w przypadku osób z wykształceniem wyższym;
- maleje odsetek osób wyrażających postawę niezdecydowaną („nie wiem”) – od 31,3% w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym, do 14,4% w przypadku osób z wykształceniem wyższym.

– W ODNIESIENIU DO INNYCH PYTAŃ W KWESTIONARIUSZU

„ocena możliwości poradzenia sobie z pracą zawodową a ocena, czy kwalifikacje zawodowe pozwalają na powrót na rynek pracy”

W odniesieniu do faktu posiadania kwalifikacji pozwalających na powrót na rynek pracy:

- blisko dwukrotnie wyższy odsetek osób wyrażających pozytywną postawę względem tego, czy poradzą sobie w pracy, jest w grupie tych, którzy uznają, że ich kwalifikacje pozwalają na powrót na rynek pracy (76,5% – przy czym 55,5% to odpowiedzi „raczej poradzę sobie...”), niż w grupie tych, którzy uznają, że ich kwalifikacje na taki powrót nie pozwalają (40,6% – przy czym 25,9% to odpowiedzi „raczej poradzę sobie...”);
- czterokrotnie wyższy odsetek osób niezdecydowanych względem tego, czy poradzą sobie w pracy, jest w grupie tych, którzy uznają, że ich kwalifikacje nie pozwalają na powrót na rynek pracy (38,0%), niż w grupie tych, którzy uznają, że ich kwalifikacje na taki powrót pozwalają (9,8%).

„ocena możliwości poradzenia sobie z pracą zawodową a ocena możliwości znalezienia pracy”

W odniesieniu do oceny możliwości szybkiego znalezienia pracy:

- zdecydowanie wyższy odsetek osób wyrażających pozytywną postawę względem tego, czy poradzą sobie w pracy, jest w grupie tych, którzy widzą możliwość szybkiego znalezienia pracy (91,4% – przy czym 71,2% to odpowiedzi „raczej poradzę sobie...”), niż w grupie tych, którzy takiej możliwości nie widzą (55,7% – przy czym 38,6% to odpowiedzi „raczej poradzę sobie...”);
- sześciokrotnie wyższy odsetek osób wyrażających negatywną postawę względem tego, czy poradzą sobie w pracy, jest w grupie tych, którzy nie widzą możliwości szybkiego znalezienia pracy (30,0% – przy czym 24,3% to odpowiedzi „trudno mi będzie poradzić sobie...", a 5,7% – „w ogóle sobie nie poradzę”), niż w grupie tych, którzy taką możliwość widzą (4,7% – przy czym 3,1% to odpowiedzi „trudno mi będzie poradzić sobie...", a 1,6% – „w ogóle sobie nie poradzę”).

Tabela 71

Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Proszę wybrać dokończenie zdania zgodnie z własną opinią: Jestem przekonany(a), że... (N=1 515) – w %**

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
...w ogóle sobie nie poradzę z pracą zawodową	3,0	2,9	3,1	0,9	3,2	3,4	2,8	3,7	6,6	3,3	1,8	2,8	1,8
...trudno mi będzie poradzić sobie z pracą zawodową	14,1	13,2	14,9	11,4	10,5	17,8	15,4	12,9	27,1	15,5	12,7	12,5	8,4
...raczej poradzę sobie z pracą zawodową	43,0	45,3	40,7	48,9	42,6	39,9	37,4	46,9	27,1	44,5	37,7	46,1	49,4
...poradzę sobie bez problemu z pracą zawodową	17,7	20,4	14,9	22,4	19,5	18,7	19,2	12,6	7,8	11,9	21,1	19,2	26,0
nie wiem	22,2	18,2	26,4	16,4	24,2	20,1	25,2	23,9	31,3	24,8	26,8	19,4	14,4
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

46,6% osób biernych zawodowo uważa, że obecnie na rynku pracy łatwo jest znaleźć pracę (przy czym 9,2% uznaje, że jest to bardzo łatwe). 28,9% wyraziło pogląd, że jest to trudne, natomiast 24,5% nie potrafiło tego określić. Okazuje się więc, że ponad połowa osób biernych (53,4%) negatywnie postrzega rynek pracy w kontekście możliwości znalezienia pracy bądź ma wątpliwości dotyczące tych możliwości.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Płeć w znaczący sposób różnicuje osoby bierne zawodowo w poglądach na temat oceny rynku pracy jedynie w przypadku postaw niezdecydowanych („nie wiem” jak jest obecnie na rynku pracy) – więcej postaw niezdecydowanych jest w grupie mężczyzn (27,2% w stosunku do 21,8% kobiet).

Najwięcej osób uważających, że obecnie na rynku łatwo jest znaleźć pracę („łatwo” i „bardzo łatwo”), jest w grupach osób z wykształceniem wyższym (57,8%) i średnim zawodowym (50,0%) – w stosunku do 36,4% osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym; 36,7% z gimnazjalnym lub niższym; 44,0% z zasadniczym zawodowym.

W kontekście miejsca zamieszkania – najwyższy odsetek osób uważających, że obecnie na rynku pracy łatwo jest znaleźć pracę („łatwo” i „bardzo łatwo”), jest wśród mieszkańców Rzeszowa (67,0%) – w żadnej z innych kategorii miejsca zamieszkania adekwatny odsetek nie przekracza 47%.

– **W ODNIESIENIU DO INNYCH PYTAŃ W KWESTIONARIUSZU**

„ocena rynku pracy a ocena, czy kwalifikacje zawodowe pozwalają na powrót na rynek pracy”

W odniesieniu do faktu posiadania kwalifikacji pozwalających na powrót na rynek pracy:

- wyższy odsetek osób uważających, że obecnie na rynku łatwo jest znaleźć pracę („łatwo” i „bardzo łatwo”), jest w grupie tych, którzy uznają, że ich kwalifikacje pozwalają na powrót na rynek pracy (54,2% – przy czym 45,8% to odpowiedzi „raczej łatwo...”), niż w grupie tych, którzy uznają, że ich kwalifikacje na taki powrót nie pozwalają (42,9% – przy czym 28,5% to odpowiedzi „raczej łatwo...”);
- dwukrotnie wyższy odsetek osób niezdecydowanych względem tego, czy obecnie na rynku łatwo jest znaleźć pracę, jest w grupie tych, którzy uznają, że ich kwalifikacje nie pozwalają na powrót na rynek pracy (31,7%), niż w grupie tych, którzy uznają, że ich kwalifikacje na taki powrót pozwalają (14,8%).

„ocena rynku pracy a ocena możliwości znalezienia pracy”

W odniesieniu do oceny możliwości szybkiego znalezienia pracy:

- ponad dwukrotnie wyższy odsetek osób uważających, że obecnie na rynku łatwo jest znaleźć pracę („łatwo” i „bardzo łatwo”), jest w grupie tych, którzy widzą możliwość szybkiego znalezienia pracy (70,8% – przy czym 65,8% to odpowiedzi „raczej łatwo...”), niż w grupie tych, którzy takiej możliwości nie widzą (31,4% – przy czym 17,1% to odpowiedzi „raczej łatwo...”);
- ponad dwukrotnie wyższy odsetek osób uważających, że obecnie a rynku trudno jest znaleźć pracę („trudno...” i „nie ma możliwości...”), jest w grupie tych, którzy nie widzą możliwości szybkiego znalezienia pracy (54,3% – przy czym 47,1% to odpowiedzi „trudno jest znaleźć pracę, a 7,1% – „nie ma możliwości znalezienia pracy”), niż w grupie tych, którzy taką możliwość widzą (23,3% – przy czym 22,2% to odpowiedzi „trudno jest znaleźć pracę”, a 1,2% – „nie ma możliwości znalezienia pracy”).

Tabela 72

Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Proszę wybrać dokończenie zdania zgodnie z własną opinią: Obecnie na rynku pracy... (N=1 515) – w %**

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
...nie ma możliwości znalezienia pracy	3,2	2,7	3,8	4,6	2,6	3,7	1,9	3,4	4,8	3,7	4,8	2,2	1,8
...trudno jest znaleźć pracę	25,7	27,7	23,8	30,1	24,2	26,9	23,9	24,6	30,1	29,0	26,8	25,8	18,6
...łatwo jest znaleźć pracę	37,3	38,3	36,2	34,7	32,1	34,8	41,8	39,5	31,9	35,4	29,8	37,8	47,0
...bardzo łatwo jest znaleźć pracę	9,2	9,5	9,0	6,8	9,5	12,7	8,8	7,8	4,8	8,7	6,6	12,2	10,8
nie wiem	24,5	21,8	27,2	23,7	31,6	21,8	23,6	24,6	28,3	23,2	32,0	21,9	21,9
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

5.6 Postawy i oczekiwania wobec potencjalnego zatrudnienia

5.6.1 Bierność zawodowa – czy to problem?

Zmiana sytuacji życiowej osób biernych zawodowo polegająca na podjęciu aktywności możliwa jest jedynie przy zaangażowaniu samej osoby zainteresowanej. Tymczasem tylko 1/3 osób biernych zawodowo stwierdza, że fakt, że nie pracują jest dla nich problemem. Niemal 1/4 osób biernych mówi odwrotnie: że sytuacja ta nie jest przez nie uznawana za problematyczną. Znaczna część respondentów (ponad 40%) zaznaczyła odpowiedź pośrednią „trudno powiedzieć”, jednak istotne wydaje się tutaj to, że (mimo, że nie zaprzeczyli pytaniu) nie uznali swojej sytuacji za problematyczną – a bez takiego poczucia trudno spodziewać się chęci jej zmiany.

Najczęściej podawanym powodem traktowania stanu bierności zawodowej jako problemu nie jest wcale kwestia finansowa, ale brak aktywności – na odpowiedź tę wskazała ponad połowa osób oceniających swoją sytuację za problematyczną. Dodatkowo grupa blisko 18% „czuje się bezużyteczna”, a 12,9% „nudzi się, nie ma co ze sobą zrobić” (łącznie 47,6% wskazań; odpowiedzi te dotyczą łącznie – biorąc pod uwagę powtarzające się odpowiedzi u części osób – 364 respondentów, tj. 69,9% spośród uznających bierność zawodową za problem). 29,1% wskazań dotyczy jednak trudności natury ekonomicznej: trudnej sytuacji finansowej (46,3% respondentów) oraz obniżenia standardu życia („stać mnie tylko na przeżycie, a chciał(a)bym pozwolić sobie na coś więcej – np. wakacje dla rodziny, zajęcia dla dzieci” – 5,8% respondentów).

Osoby, które w swoim stanie bierności nie widzą problemu, zostały poproszone o odniesienie się do przyczyn takiej postawy. Ponad 1/3 z nich stwierdza po prostu, że czuje się dobrze w swojej sytuacji. Do tego dodać można odpowiedzi wskazujące na akceptację własnej sytuacji: „mam inne, ciekawsze zajęcia” (wybór 19,5%) oraz „przyzwyczałem(am) się do niepracowania” (13,6%) – łącznie daje to 68,8% wskazań, których udzieliło (biorąc pod uwagę powtarzające się odpowiedzi u części osób) 58,4% osób. Osobną kwestią są odpowiedzi wskazujące bezpośrednio na niechęć do podjęcia aktywności zawodowej: odpowiedzi „nie lubię pracować”, „praca nie daje mi satysfakcji” oraz „nie zależy mi na karierze zawodowej” zyskały łącznie 30,9% wskazań, które pojawiły się (biorąc pod uwagę powtarzające się odpowiedzi u części osób) u 28,9% osób. 7,4% osób biernych stwierdza wprost, że umie poradzić sobie korzystając z pomocy społecznej lub innych benefitów – stąd brak postrzegania własnej sytuacji w kategoriach problemu. Dla co 4 osoby biernej, zadowolonej ze swojej sytuacji – zadowolenie to wynika z braku potrzeby samodzielnego utrzymywania się („kto inny utrzymuje mnie / moją rodzinę”).

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Kobiety częściej nie akceptują swojej sytuacji – nie tylko więcej z nich (o 7,2 p.p.) wskazuje, że stan bierności zawodowej traktują jako problem, ale też są to oceny bardziej radykalne (więcej wyborów „zdecydowanie tak”). Z drugiej strony – odsetek osób, które nie widzą w swojej sytuacji problemu jest porównywalny pomiędzy płciami (wśród kobiet niewiele wyższy – o 1,4 p.p.). Wyraźnie więcej mężczyzn (o 8,7 p.p.) wybiera odpowiedź pośrednią „trudno powiedzieć”.

Wraz z wiekiem sukcesywnie zmniejsza się odsetek osób, które postrzegają swój stan bierności zawodowej jako problem (od 40,6% w grupie 18-24-latków po 29,7% w grupie najstarszej 50-64 lat). W coraz starszych grupach wiekowych nie przybywa jednak tych, którzy stwierdzają, że swojej sytuacji nie uznają za problematyczną, ale osób wybierających odpowiedź „trudno powiedzieć” – jakby swojej sytuacji nie potrafili ocenić w kontekście rynku pracy.

Największy odsetek osób traktujących stan bierności zawodowej jako problem jest wśród osób z wykształceniem wyższym (41,0%), najmniejszy – wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (26,3%).

Kwestie finansowe wysuwają się jako problem na pierwszy plan wśród najmłodszych biernych [bierność zawodowa jest problemem ze względu na trudną sytuację finansową], a wraz z postępem wieku – tracą na znaczeniu: odsetek wyborów sukcesywnie zmniejsza się od 71,9% w grupie 18-24-latków do 26,4% w grupie najstarszej (50-64 lata).

Osoby z wykształceniem wyższym najczęściej wskazują na problem z brakiem aktywności (75,2% osób wskazuje ten problem) – w pozostałych grupach wykształcenia odsetki są wyraźnie mniejsze (od 59,1% w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym do 26,7% wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym).

– W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU

„ocena, czy brak pracy jest problemem a przyczyny bierności zawodowej”

Analizując postawę wyrażoną w ocenie sytuacji bierności zawodowej jako problemu pod kątem przyczyn owej bierności rzuca się w oczy znacząca różnica (wykres 37): największe odsetki osób traktujących swoją sytuację życiową jako problem są wśród osób o złym stanie zdrowia (sięgające 45% osób z tej grupy) oraz osób opiekujących się osobami zależnymi (blisko 42%), natomiast najmniejsze – wśród osób, które zrezygnowały z poszukiwania pracy (nie wierzą w jej znalezienie lub nie chcą jej znaleźć) (26%). Jednocześnie w tej ostatniej grupie najwięcej jest osób, które przyznają, że ich sytuacja nie wydaje im się problematyczna (33,0%).

„ocena, czy brak pracy jest problemem a okres pozostawania w stanie bierności zawodowej”

Okres pozostawania osobą bierną zawodowo również wpływa na postrzeganie braku zatrudnienia jako problemu (wykres 38). O ile fakt ten jest problemem dla około połowy osób biernych do roku (w tym zdecydowanie jest problemem dla 1/5 osób biernych w okresie do pół roku i dla 1/10 osób biernych powyżej pół roku, a nie dłużej niż rok), o tyle w kolejnych grupach wartość ta spada do:

- ok. 1/3 w przypadku osób biernych powyżej roku do 2,
- ok. 1/5 osób biernych powyżej 2 lat do 10,
- ok. 1/10 w przypadku osób biernych powyżej 10 lat.

„problemy wynikające z faktu bierności zawodowej a okres pozostawania w stanie bierności zawodowej”

Wraz z wydłużaniem się okresu pozostawiania w stanie bierności zawodowej, poza zmniejszającym się odsetkiem osób zgłaszających postrzeganie tego faktu jako problemu, w pewnym stopniu zmienia się również jego charakter (wykres 41). Najczęściej zgłaszaną trudnością jest poczucie braku aktywności, jednak dotyczy ono głównie osób, które są bierne zawodowo nie dłużej niż rok (35,9% zgłaszających ten problem w kategorii osób biernych do 6 m-cy, 24,1% w kategorii osób biernych powyżej 6 do 12 m-cy), w przypadku osób biernych powyżej roku do 2 lat – dotyczy to co 8 osoby, a w kolejnych kategoriach jeszcze rzadziej. Podobnie jest z poczuciem trudnej sytuacji finansowej – odczuwa ją niemal 1/3 osób biernych najkrócej (do 6 m-cy), 1/5 osób z kategorii biernych powyżej 6 do 12 m-cy, a w kolejnych kategoriach odsetki spadają. Podobnie jest też w przypadku innych problemów: poczucia bezużyteczności, świadomości, że im dłuższy okres braku zatrudnienia, tym trudniejszy powrót do pracy.

Odpowiedź „boję się o przyszłość, nie wiem, czy sobie poradzę” wybierana była bardzo rzadko, co dziwi w przypadku osób o nieuregulowanej kwestii dochodów, jednak należy zwrócić uwagę, że wybory te dotyczyły osób o najkrótszym okresie pozostawania w stanie bierności. W przypadku osób biernych powyżej 10 lat – nikt nie wskazał na ten problem, co wskazuje na „oswojenie” sytuacji

i brak obaw dotyczących źródeł utrzymania, które mogłyby motywować do pracy zarobkowej.

Wśród osób dłużej biernych zawodowo dość wysokie (relatywnie) są wskazania na problemy związane z trudnościami z zachowaniem satysfakcjonującego standardu życia („stać mnie tylko na przeżycie, a chciał(a)bym pozwolić sobie na coś – np. wakacje dla rodziny, zajęcia dla dzieci”), w przypadku których odsetki wyborów są porównywalne w kategoriach dłuższych i krótszych okresów bierności.

W niewielkim stopniu, ale wzrastały w kolejnych kategoriach odsetki odpowiedzi wskazujących na problemy z wyobcowaniem: „coraz bardziej zamykam się w sobie, stronię od ludzi”, „inni źle mnie oceniają z tego powodu [bierności]”, „nudzę się, nie mam co ze sobą zrobić”. Znamienne jest również to, że wśród osób o najdłuższym okresie pozostawania w stanie bierności – te problemy znów nie są wskazywane.

Są też odpowiedzi specyficzne, w których nie widać prawidłowości w odniesieniu do okresu bierności – np. „boję się, że wpadnę w uzależnienie”, „boję się, że moje dzieci uczą się ode mnie bierności”.

„przyczyna bierności zawodowej a problemy wynikające z faktu bierności zawodowej” (wykres 39)

Osoby bierne z powodu opieki nad osobą zależną oraz rolnicy wskazują częściej na problemy natury finansowej (na wykresie odcienie koloru czerwonego) – odsetki wskazań sięgają tutaj 1/3. W przypadku osób o złym stanie zdrowia wyraźnie częściej wskazywane są problemy związane z brakiem aktywności (na wykresie odcienie koloru niebieskiego). Problemy związane z postrzeganiem osoby biernej przez innych (na wykresie odcienie koloru pomarańczowego) najczęściej są wskazywane przez rolników oraz osoby, które zrezygnowały z poszukiwania pracy (w tym ostatnim przypadku również najwięcej wskazań dotyczących problemów związanych z wyobcowaniem – na wykresie odcienie koloru szarego).

„okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a przyczyny niepostrzegania bierności zawodowej jako problemu” (wykres 42)

Osoby, dla których stan bierności zawodowej nie stanowi kwestii problematycznej zostały również poproszone o wskazanie przyczyn takiej postawy.

Wraz z wydłużającym się okresem pozostawania w stanie bierności najbardziej widoczny wzrost wskazań dotyczy odpowiedzi dotyczących niechęci do podjęcia pracy: „nie lubię pracować”, „praca nie daje mi satysfakcji” oraz „mam inne ciekawsze zajęcia” i „nie zależy mi na karierze zawodowej” – choć w tych dwóch ostatnich przypadkach są nieznaczne odstępstwa od tego trendu. Podobna zależność widoczna jest w przypadku wyboru odpowiedzi „przyzwyczaiałem(am) się do niepracowania” – im dłuższy okres bierności, tym częstszy jest to wybór (w przypadku osób w kategoriach powyżej 10 lat – odpowiedź taką wskazuje częściej niż co 8 osoba).

Odsetek osób wskazujących „umiem poradzić sobie korzystając z pomocy społecznej i innych benefitów” rośnie w kolejnych grupach charakteryzujących się coraz dłuższym okresem pozostawania w stanie bierności zawodowej (z nieznacznym wahaniami w dół od trendu w przypadku osób biernych powyżej 2 do 5 lat), jednak należy zaznaczyć, że jest to odpowiedź bardzo rzadko wybierana (najrzadziej spośród wszystkich w kafeterii). Wydaje się, że osoby bierne nie chcą się przyznać w ramach badania (lub przed sobą) do takiej postawy zastępując to np. stwierdzeniem „czuję się dobrze w mojej obecnej sytuacji” (jest to wybór najczęstszy – w przypadku osób biernych zawodowo przez okres od 5 do 20 lat dotyczy ponad 15% respondentów; należy zauważyć, że w ostatniej grupie – osób biernych zawodowo przez okres dłuższy niż 20 lat – odsetek spada o 3 p.p.).

W przypadku osób o najkrótszym okresie pozostawania w stanie bierności – traktowanie tego stanu jako kwestii nieproblematycznej najczęściej (jednak jest to zaledwie kilkuprocentowy odsetek wskazań) tłumaczone jest przez respondentów tym, że kto inny utrzymuje ich / ich rodzinę i stąd

brak potrzeby pracowania. Ilość wyborów tego wytłumaczenia maleje wraz z okresem pozostawania biernym aż do kategorii osób biernych powyżej 5 do lat (gdzie odpowiedź tę wybrało jedynie 3,3% osób), by w ostatnich dwóch kategoriach znów się podnieść do odpowiednio 10,6% oraz 18,4% (w tym ostatnim przypadku jest to najczęściej wybierana przyczyna wśród osób biernych powyżej 20 lat).

„przyczyna bierności zawodowej a przyczyny niepostrzegania bierności zawodowej jako problemu”

W poszczególnych grupach wyodrębnionych pod kątem przyczyn bierności (wykres 40) podobny jest udział osób, które nie traktują swojej sytuacji w kategoriach problemowych, ponieważ nie czują kłopotów finansowych (na wykresie odcienie koloru zielonego): kto inny je utrzymuje lub radzą sobie przy pomocy wsparcia socjalnego (tutaj nieco większy odsetek wyborów wśród osób rezygnujących z poszukiwania pracy – czy to ze względu na przekonanie o niemożności jej znalezienia w ogóle lub satysfakcjonującej dla siebie, czy to ze względu na niechęć do podjęcia pracy). Nieco większy niż w pozostałych grupach jest odsetek wskazań na argumenty związane z niechęcią do pracy (na wykresie odcienie koloru niebieskiego) wśród osób rezygnujących z poszukiwania pracy, a wśród osób opiekujących się osobami zależnymi i rolników – na argumenty związane z akceptacją własnej sytuacji (na wykresie odcienie koloru czerwonego).

„ocena, czy brak pracy jest problemem a ocena istotnych aspektów życia”

Postrzeganie stanu bierności zawodowej wiąże się z oceną istotnych aspektów życia, na które wpływ ma aktywność zawodowa. Porównanie tych ocen (tabela 76) pozwala na następujące wnioski:

- niemal bez wyjątku zwiększaniu się poczucia zaspokojenia poszczególnych aspektów życia (coraz wyższa średnia ocena na skali 5-punktowej) towarzyszy spadek poczucia, że sytuacja bierności zawodowej jest problemem;
- niemal bez wyjątku zmniejszaniu się poczucia, że sytuacja bierności zawodowej jest problemem towarzyszy spadek przekonania, że praca zawodowa pozwoliłaby na zaspokojenie poszczególnych aspektów życia (coraz niższa średnia ocena na skali 5-punktowej).

„ocena, czy brak pracy jest problemem a plany podjęcia pracy / powrotu na rynek pracy”

Oczywiste jest, że osoby, które postrzegają swoją sytuację jako problematyczną częściej biorą pod uwagę podjęcie pracy. Zwraca jednak uwagę (wykres 43) znaczna różnica w sile przekonania do podejmowania aktywności – jedynie w przypadku odpowiedzi „zdecydowanie tak” w odniesieniu do pytania „Czy problemem jest dla Pana(i) fakt, że Pan(i) nie pracuje?” odsetek osób planujących powrót lub w ogóle podjęcie pracy jest wysoki – przekracza 4/5 (86,8%), w tym odpowiedź zdecydowaną „tak” (w odróżnieniu od „raczej tak”) zaznaczyło prawie 60% osób. W przypadku biernych, którzy swoją sytuację „raczej” uznali za problem – odsetki te już spadają do odpowiednio 66,7% oraz 22,6% (odsetek odpowiedzi wskazujących jednoznaczny plan podjęcia zatrudnienia). Dość znaczny jest też odsetek (we wszystkich grupach) osób wybierających odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Tabela 73 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy problemem jest dla Pana(i) fakt, że Pan(i) nie pracuje?**
(N=1 515) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
zdecydowanie tak	11,0	13,1	8,9	14,2	12,6	15,6	9,7	6,0	4,2	10,5	10,1	14,7	11,7
raczej tak	23,4	24,8	21,9	26,5	27,4	21,8	20,1	23,7	22,3	25,5	16,2	20,3	29,3
trudno powiedzieć	42,3	38,1	46,7	32,0	42,6	38,2	46,5	47,6	47,6	42,9	47,4	36,9	41,3
raczej nie	14,4	15,6	13,2	16,4	12,1	16,4	13,2	13,6	16,3	13,1	18,0	15,3	11,7
zdecydowanie nie	8,9	8,4	9,4	11,0	5,3	7,9	10,4	9,2	9,6	8,0	8,3	12,8	6,0
ogółem	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabela 74 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Dlaczego jest to [fakt pozostawania w stanie bierności zawodowej] problemem?** (N=521) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
brakuje mi aktywności	54,7	55,8	53,3	53,9	57,9	45,5	50,5	65,9	45,5	59,1	26,7	43,7	75,2
ze względu na trudną sytuację finansową	46,3	47,9	44,1	71,9	51,3	49,2	41,1	26,4	59,1	50,0	48,3	54,8	29,2
czuję się bezużyteczny(a)	17,7	18,2	17,0	12,4	18,4	20,5	21,1	15,5	34,1	16,2	16,7	16,7	15,3
nudzę się, nie mam co ze sobą zrobić	12,9	13,4	12,2	19,1	14,5	12,1	8,4	11,6	11,4	11,7	18,3	7,9	16,8
inni źle mnie oceniają z tego powodu	11,3	10,6	12,2	10,1	7,9	12,1	16,8	9,3	11,4	15,6	6,7	11,1	8,8
coraz bardziej zamykam się w sobie, stronię od ludzi	8,8	8,9	8,7	7,9	2,6	11,4	11,6	8,5	2,3	10,4	11,7	7,9	8,8
im dłużej nie pracuję, tym trudniej będzie mi wrócić do pracy	8,4	10,3	6,1	4,5	6,6	11,4	9,5	8,5	9,1	6,5	10,0	8,7	9,5
stać mnie tylko na przeżycie, a chciał(a)bym pozwolić sobie na coś więcej – np. wakacje dla rodziny, zajęcia dla dzieci	5,8	5,8	5,7	5,6	5,3	6,8	5,3	5,4	0,0	5,8	11,7	5,6	5,1
boję się o przyszłość, nie wiem czy sobie poradzę	5,4	3,4	7,9	9,0	5,3	4,5	4,2	4,7	11,4	3,9	6,7	6,3	3,6
boję się, że wpadnę w uzależnienie	3,8	3,4	4,4	1,1	5,3	3,8	5,3	3,9	4,5	4,5	8,3	4,0	0,7

boję się, że moje dzieci uczą się ode mnie bierności	3,8	4,5	3,1	2,2	1,3	6,8	4,2	3,1	4,5	3,9	3,3	4,0	3,6
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

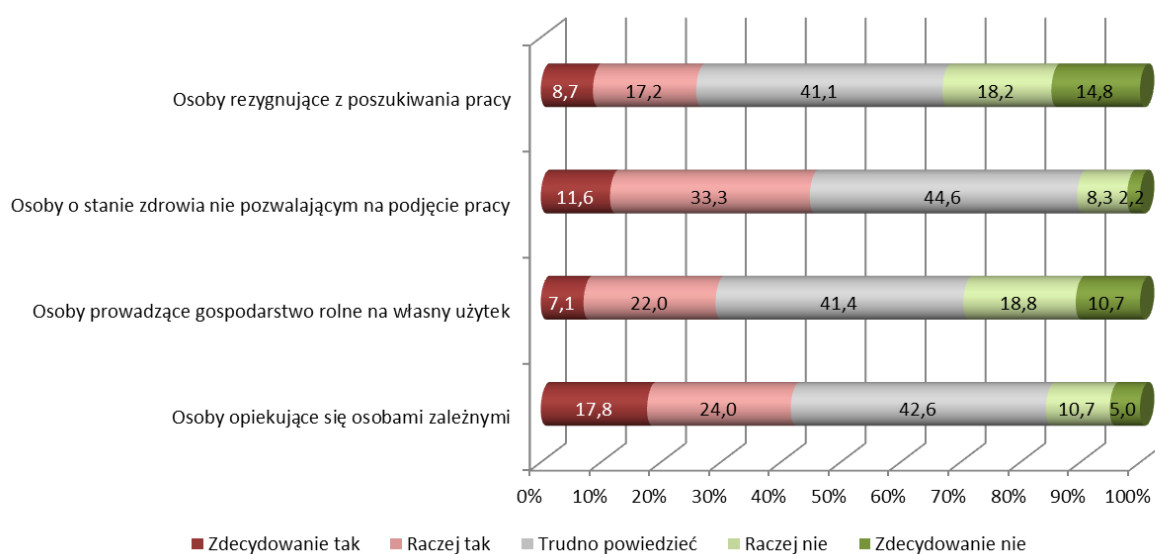
Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi

Tabela 75 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Dlaczego nie jest to [fakt pozostawania w stanie bierności zawodowej] problemem?** (N=353) – w %

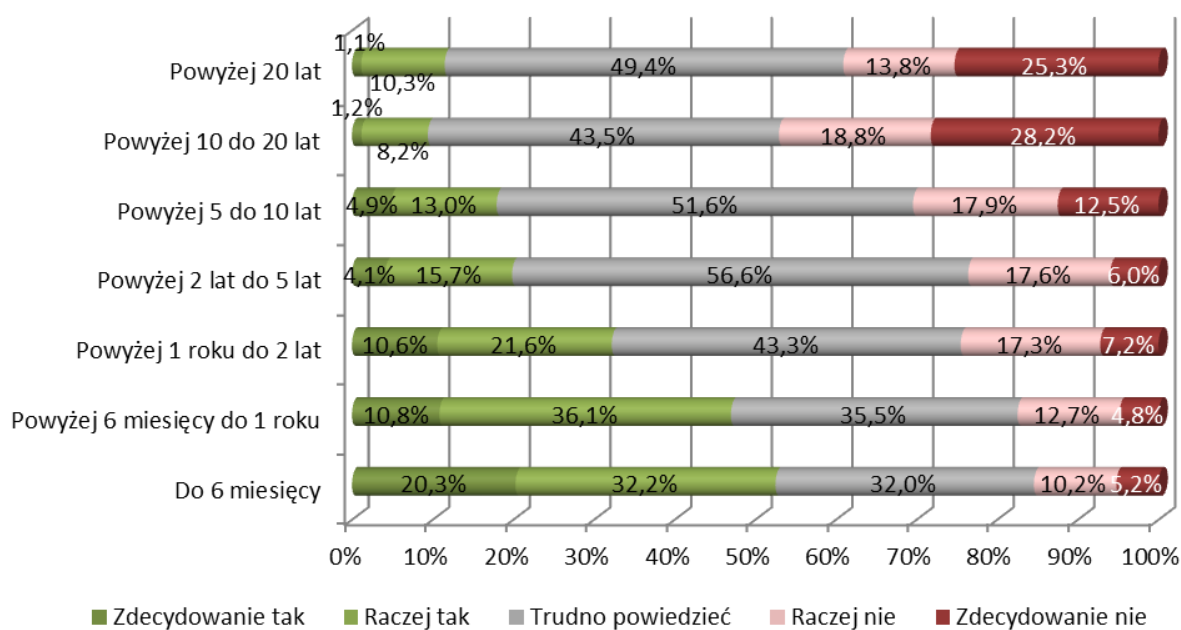
Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
czuję się dobrze w mojej obecnej sytuacji	35,7	29,7	42,3	21,7	21,2	34,9	40,0	46,5	39,5	44,4	23,3	35,6	32,2
nie potrzebuję pracować – kto inny utrzymuje mnie / moją rodzinę	25,5	33,5	16,7	38,3	42,4	20,9	25,3	16,2	30,2	22,2	38,3	17,8	27,1
mam inne, ciekawsze zajęcia	19,5	16,8	22,6	28,3	18,2	18,6	26,7	10,1	27,9	18,9	16,7	11,9	30,5
przyzwyczałem(am) się do niepracowania	13,6	15,7	11,3	8,3	9,1	12,8	13,3	19,2	18,6	21,1	10,0	10,9	6,8
nie zależy mi na karierze zawodowej	11,6	9,7	13,7	10,0	6,1	8,1	9,3	19,2	9,3	12,2	6,7	16,8	8,5
praca nie daje mi satysfakcji	11,0	13,0	8,9	8,3	6,1	10,5	8,0	17,2	4,7	12,2	10,0	14,9	8,5
nie lubię pracować	8,2	8,6	7,7	5,0	9,1	7,0	12,0	8,1	11,6	7,8	15,0	4,0	6,8
umiem poradzić sobie korzystając z pomocy społecznej i innych benefitów	7,4	6,5	8,3	1,7	0,0	14,0	6,7	8,1	2,3	5,6	3,3	14,9	5,1
inne	2,5	3,8	1,2	3,3	6,1	3,5	1,3	1,0	0,0	2,2	1,7	3,0	5,1
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi

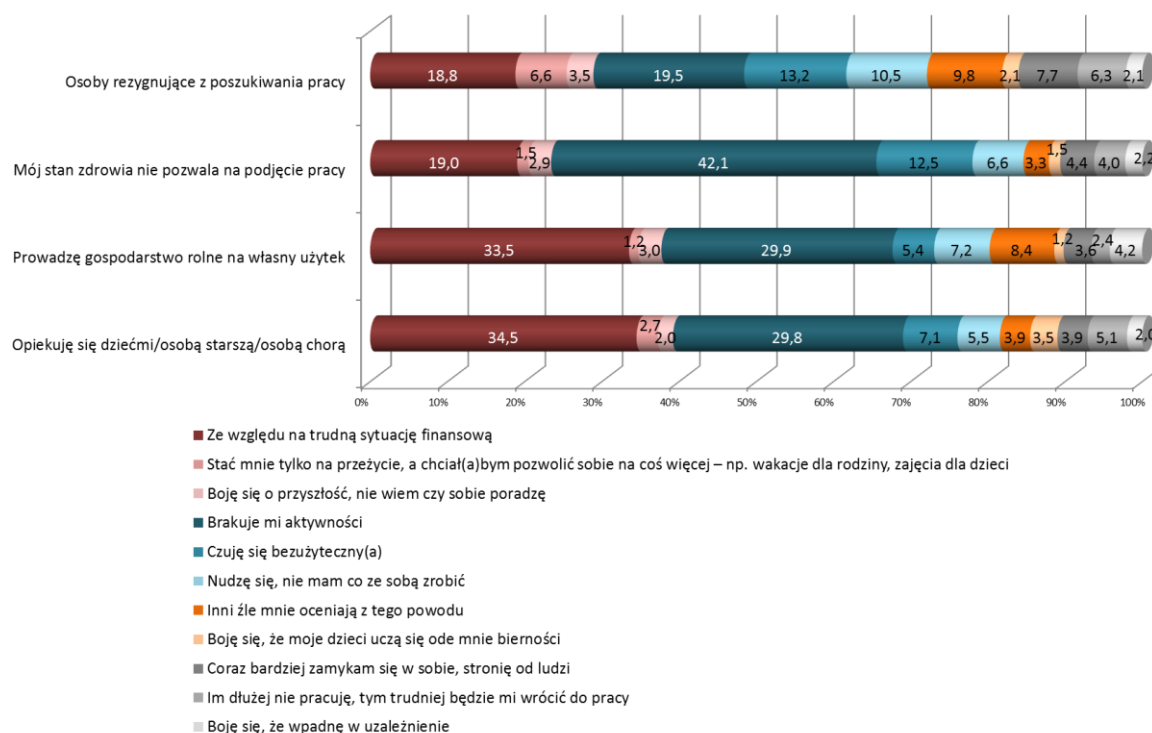
Wykres 37 Przyczyna bierności zawodowej a postrzeganie braku zatrudnienia jako problemu (N=1 515)



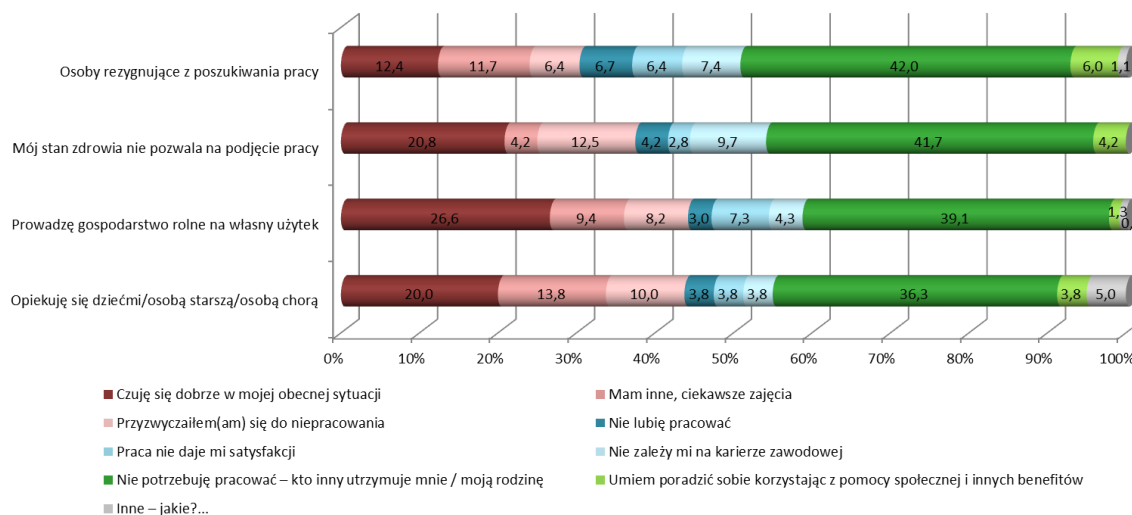
Wykres 38 Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a postrzeganie braku zatrudnienia jako problemu (N=1 515)



Wykres 39 Przyczyna bierności zawodowej a zgłaszane problemy wynikające z tego stanu (odsetek wskazań) (N=541)

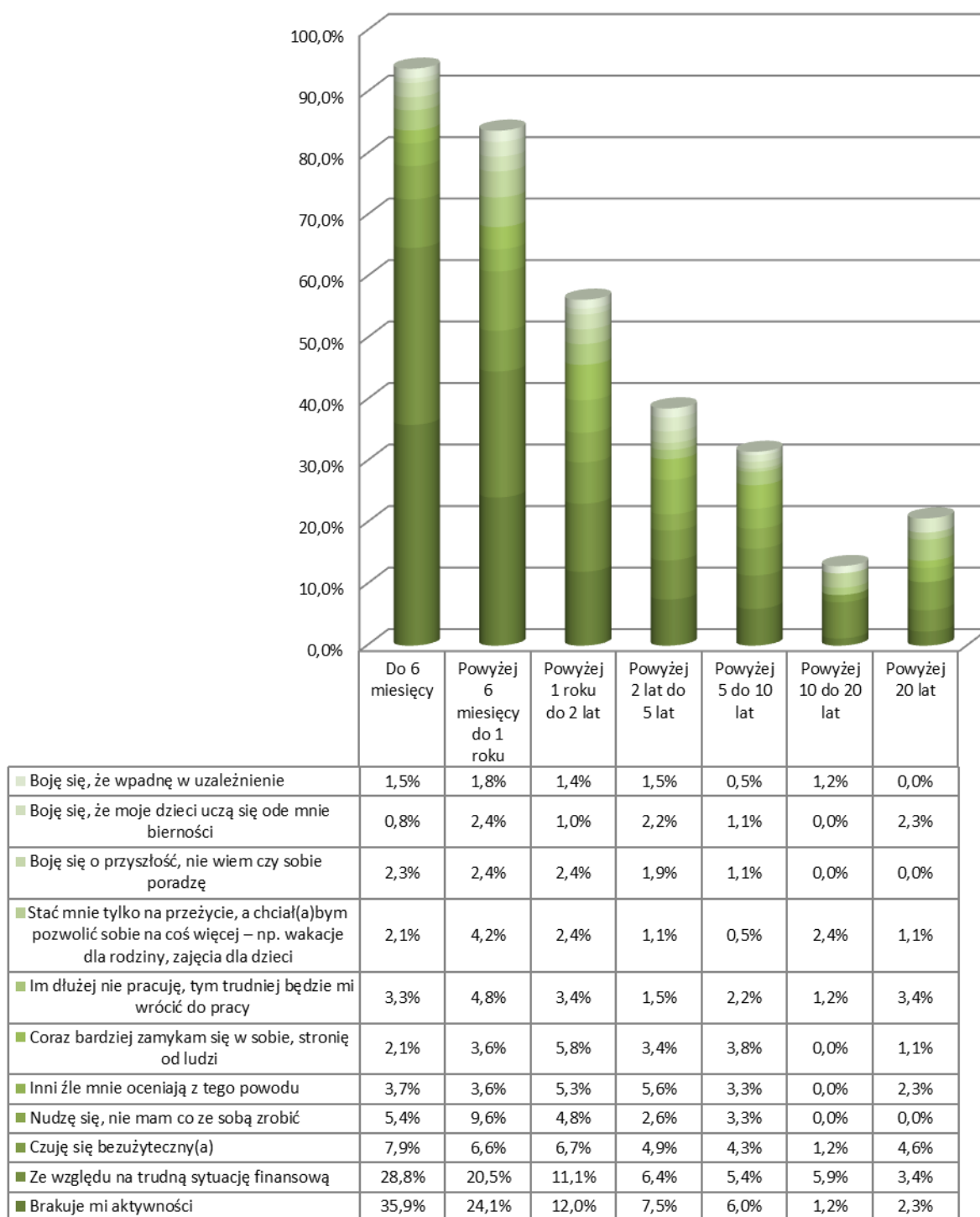


Wykres 40 Przyczyna bierności zawodowej a przyczyny braku postrzegania bierności zawodowej jako problemu (N=353)



Wykres 41

Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a zgłaszane problemy wynikające z tego stanu (w pełnej grupie osób biernych, tj. N=1 515 – wśród nich są też osoby niezgłaszające żadnych problemów)



Wykres 42

Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a przyczyny braku postrzegania bierności zawodowej jako problemu (w pełnej grupie osób biernych, tj. N=1 515 – wśród nich są też osoby zgłaszające problemy)

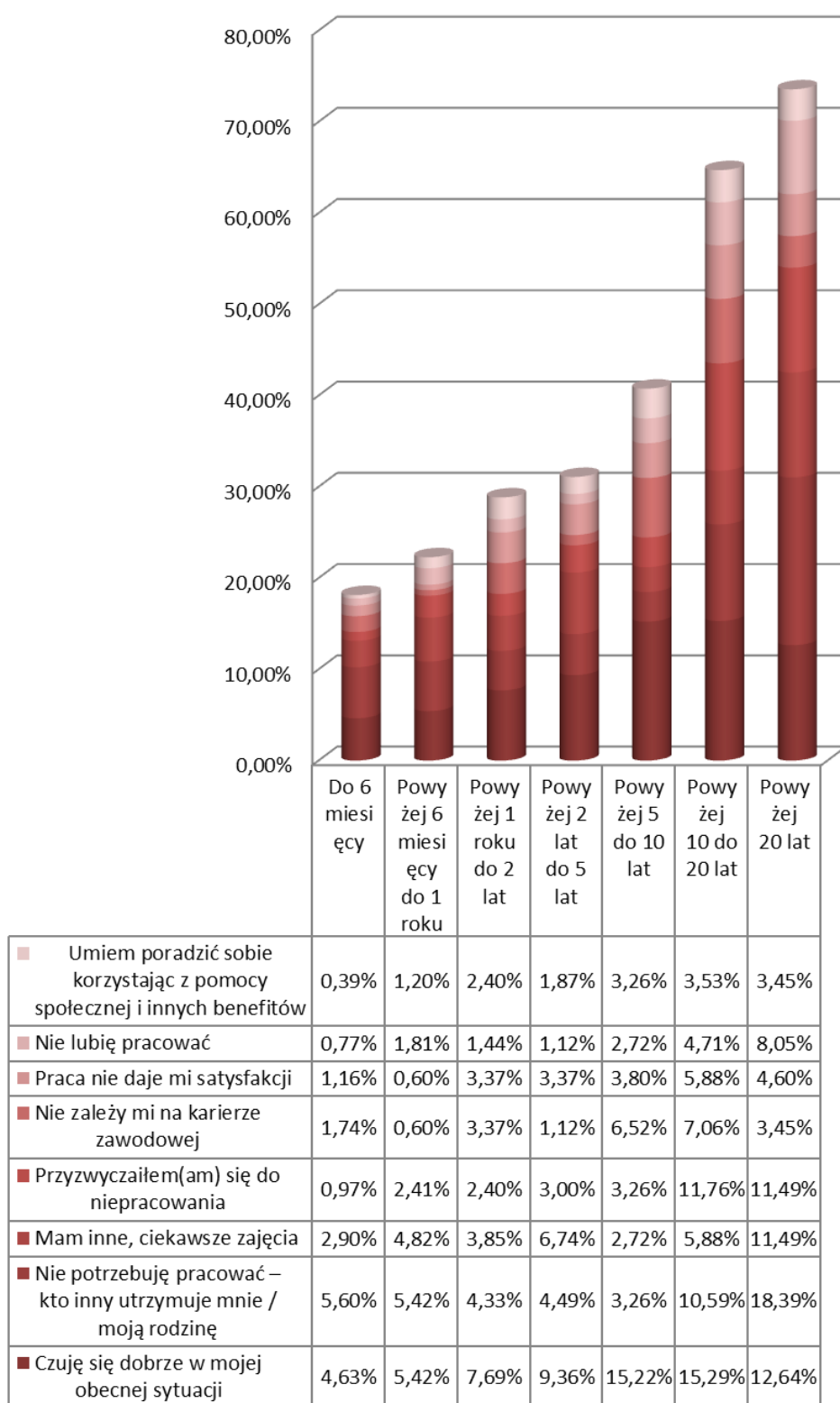
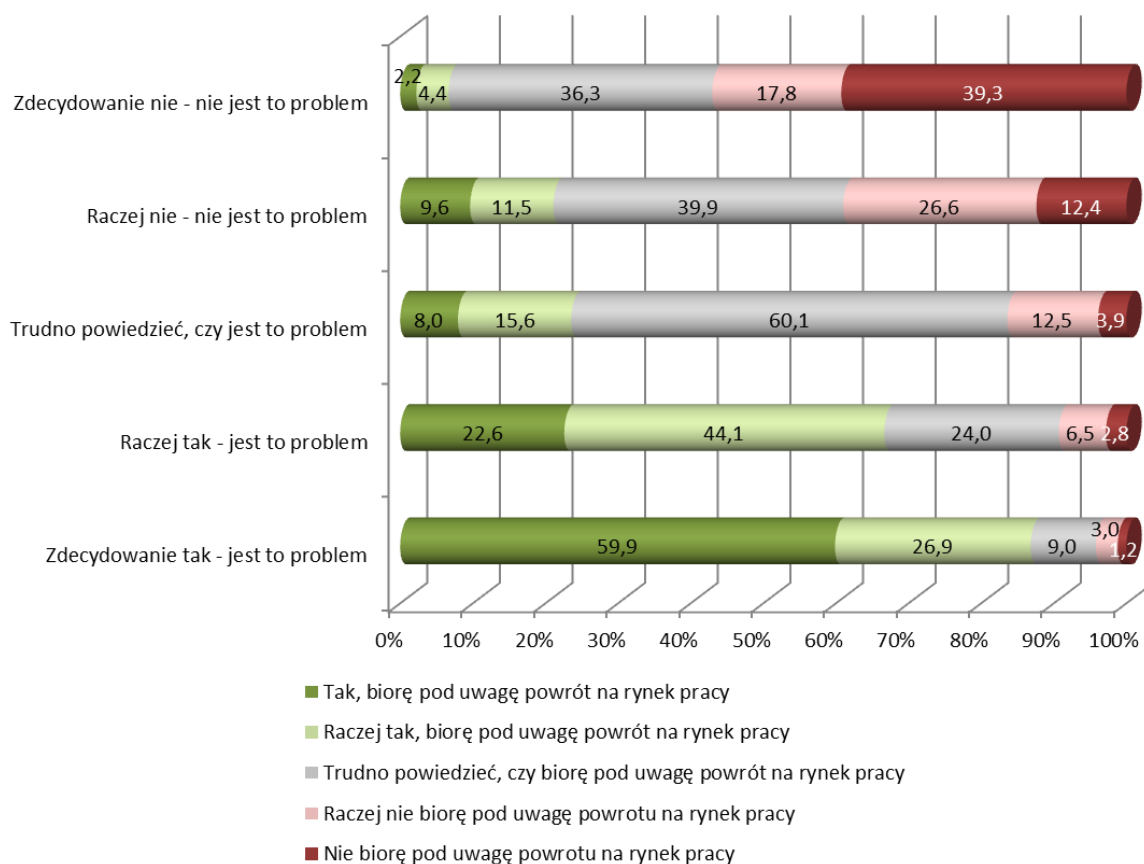


Tabela 76

Średnia ocena wybranych aspektów życia (na skali 1-5, gdzie 1 oznacza „zupełnie nieważne”, a 5 – „maksymalnie ważne”) a odpowiedź na pytanie: **Czy problemem jest dla Pana(i) fakt, że Pan(i) nie pracuje?** (N=1 515)

Wartość	Aspekt oceny	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
spełnienie, satysfakcja	Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?	4,54	4,40	4,23	4,09	4,23
	W jakim stopniu Pan(i) odczuwa zaspokojenie następujących aspektów życia?	2,93	3,10	3,55	3,78	3,98
	W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?	4,41	4,32	3,98	3,62	3,64
możliwość realizacji swoich pasji, zainteresowań	Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?	4,43	4,39	4,19	3,96	4,08
	W jakim stopniu Pan(i) odczuwa zaspokojenie następujących aspektów życia?	2,92	2,99	3,46	3,68	3,75
	W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?	4,40	4,32	3,96	3,60	3,49
rozwój osobisty	Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?	4,41	4,32	4,20	3,92	4,03
	W jakim stopniu Pan(i) odczuwa zaspokojenie następujących aspektów życia?	2,95	2,99	3,47	3,50	3,86
	W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?	4,44	4,43	4,05	3,74	3,70
prestż społeczny – bycie ważnym i szanowanym	Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?	4,28	4,31	4,17	3,92	4,09
	W jakim stopniu Pan(i) odczuwa zaspokojenie następujących aspektów życia?	2,94	3,02	3,48	3,70	3,95
	W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?	4,26	4,27	3,96	3,86	3,78
bycie aktywnym	Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?	4,32	4,28	4,18	3,96	4,08
	W jakim stopniu Pan(i) odczuwa zaspokojenie następujących aspektów życia?	2,95	3,09	3,51	3,70	3,89
	W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?	4,38	4,33	4,01	3,69	3,65
szerokie grono osób znajomych (kontakty społeczne)	Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?	4,33	4,22	4,15	4,01	4,06
	W jakim stopniu Pan(i) odczuwa zaspokojenie następujących aspektów życia?	3,20	3,14	3,47	3,66	3,86
	W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?	4,33	4,28	3,98	3,78	3,73
zmiana środowiska („wyjście z domu”)	Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?	4,31	4,25	4,14	3,89	4,04
	W jakim stopniu Pan(i) odczuwa zaspokojenie następujących aspektów życia?	3,11	3,10	3,47	3,64	3,76
	W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?	4,35	4,32	4,01	3,74	3,77
samodzielność	Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?	4,52	4,45	4,29	4,12	4,24
	W jakim stopniu Pan(i) odczuwa zaspokojenie następujących aspektów życia?	3,07	3,28	3,59	3,78	3,90
	W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?	4,47	4,40	4,08	3,90	3,83
poczucie bezpieczeństwa finansowego	Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?	4,59	4,55	4,33	4,23	4,46
	W jakim stopniu Pan(i) odczuwa zaspokojenie następujących aspektów życia?	2,89	3,08	3,51	3,82	3,89
	W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?	4,50	4,54	4,13	3,97	4,02
wygodne życie	Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?	4,52	4,45	4,23	4,18	4,43
	W jakim stopniu Pan(i) odczuwa zaspokojenie następujących aspektów życia?	2,90	3,06	3,47	3,73	3,87
	W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?	4,45	4,44	4,05	3,87	3,96

Wykres 43 Odpowiedź na pytanie: **Czy problemem jest dla Pana(i) fakt, że Pan(i) nie pracuje?** a odpowiedź na pytanie: **Czy bierze Pan(i) pod uwagę podjęcie pracy / powrót na rynek pracy?** (N=1 515)



5.6.2 Chęć do podjęcia pracy

Co piąta osoba bierna zawodowo nie bierze pod uwagę podjęcia zatrudnienia. Pozostali w połowie (39%) są skłonni podjąć pracę (choć odpowiedzi „raczej tak” przeważają nad odpowiedziami bardziej zdecydowanymi „tak”), a w połowie (41%) – nie mają zdania. Ta ostatnia postawa nie budzi optymizmu, bo choć nie wyklucza podjęcia zatrudnienia, to również nie wskazuje na jakiegokolwiek realne plany w tym zakresie.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Mężczyźni są mniej skłonni do powrotu na rynek pracy – wyklucza taką możliwość 22,7% mężczyzn (17,9% kobiet), a bierze ją pod uwagę 34,0% mężczyzn (43,4% kobiet).

Odsetek osób deklarujących planowany powrót na rynek pracy maleje wraz z wiekiem (choć w najstarszej grupie wiekowej następuje lekkie odbicie w górę od tego trendu) i na odwrót – rośnie odsetek osób zdecydowanych takiej aktywności nie podejmować.

Im wyższy poziom wykształcenia, tym większy odsetek osób biorących pod uwagę powrót na rynek pracy (od 27,1% w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym do 51,2% w przypadku osób z wykształceniem wyższym). W kolejnych grupach wyodrębnionych pod kątem poziomu wykształcenia widać również spadek odsetka tych, którzy wykluczają taką możliwość (do 9,9%

w przypadku osób z wykształceniem wyższym).

– **W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU**

„plany podjęcia pracy / powrotu na rynek pracy a przyczyny bierności zawodowej”

Uwzględniając wysokie odsetki osób, które nie potrafiły odpowiedzieć na pytanie o planowane w przyszłości podjęcie zatrudnienia – najwięcej osób zdecydowanych wrócić kiedyś na rynek pracy jest wśród osób opiekujących się osobami zależnymi (blisko połowa – 48,5%) oraz osób o stanie zdrowia niepozwalającym na podjęcie zatrudnienia (43,5%). Kategoria osób rezygnujących z poszukiwania pracy okazała się pod tym względem niejednorodna – zwraca uwagę dość wysoki odsetek (47,2%) osób składających taką deklarację wśród tych, którzy „takiej pracy, jaka byłaby dla nich dostępna nie mają zamiaru podejmować” (wykres 44). Najwięcej zdecydowanych na to, aby w przyszłości nie podejmować zatrudnienia jest wśród rolników (taką deklarację złożyło 29,5% respondentów z tej grupy) oraz wśród osób biernych z wyboru („postanowiłem(am) nie pracować” – 30,5%).

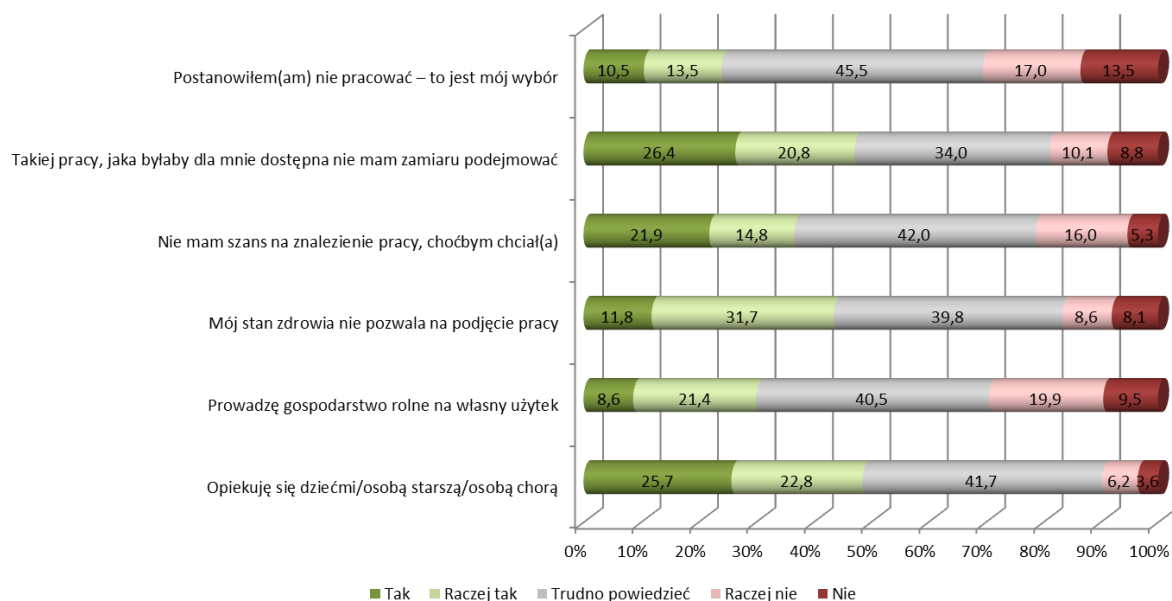
„plany podjęcia pracy / powrotu na rynek pracy a okres pozostawania w stanie bierności zawodowej” (wykres 45)

Wraz z wydłużaniem okresu stanu bierności zawodowej – bardzo wyraźnie zmniejsza się odsetek osób, które biorą pod uwagę podjęcie pracy (w kontekście osób, które nigdy nie pracowały) lub powrót na rynek pracy (w kontekście osób, które wcześniej pracowały). Jednocześnie rozszerza się też odsetek osób odpowiadających „trudno powiedzieć” – a jest to poziom zdecydowania i motywacji na pewno niewystarczający do podjęcia wysiłku zmierzającego do podjęcia pracy.

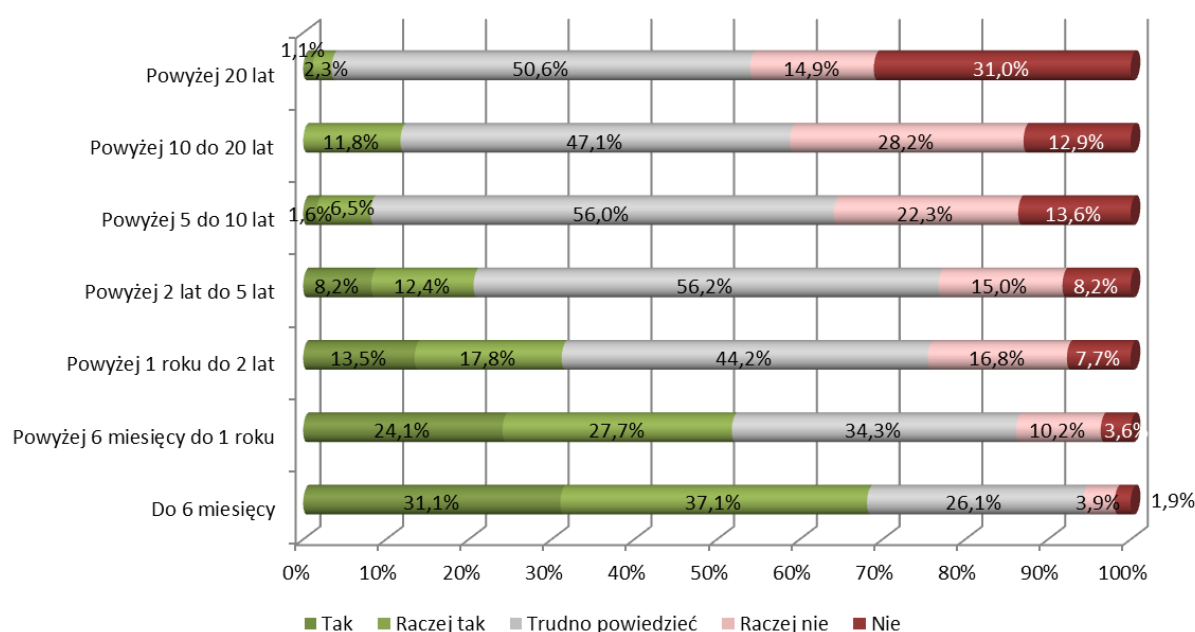
Tabela 77 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy bierze Pan(i) pod uwagę podjęcie pracy / powrót na rynek pracy? (N=1 515) – w %**

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niższe	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
tak	16,8	19,7	13,8	35,6	18,4	17,6	15,4	7,1	9,6	15,5	18,4	18,9	18,9
raczej tak	21,9	23,6	20,1	28,3	27,9	19,8	13,5	23,9	17,5	18,3	18,0	21,1	32,3
trudno powiedzieć	41,0	38,7	43,4	26,5	40,0	43,1	50,6	40,0	44,0	42,9	46,1	36,1	38,9
raczej nie	12,5	10,1	15,0	5,0	10,5	14,7	12,6	15,4	14,5	14,5	11,0	15,8	6,6
nie	7,7	7,8	7,7	4,6	3,2	4,8	7,9	13,6	14,5	8,9	6,6	8,1	3,3
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Wykres 44 Przyczyny bierności zawodowej a odpowiedź na pytanie: **Czy bierze Pan(i) pod uwagę podjęcie pracy / powrót na rynek pracy?** (N=1 515)



Wykres 45 Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a odpowiedź na pytanie: **Czy bierze Pan(i) pod uwagę podjęcie pracy / powrót na rynek pracy?** (N=1 515)



5.6.3 Ocena rynku pracy

Ponad 40% osób biernych zawodowo, które biorą pod uwagę powrót na rynek pracy lub w ogóle podjęcie aktywności zawodowej (w przypadku osób, które nigdy nie pracowały) stwierdza, że widzi możliwość szybkiego znalezienia pracy (przy czym dominują odpowiedzi ostrożniejsze „raczej tak” nad zdecydowanymi „tak”). Osoby, które takiej możliwości nie uwzględniają nie były pytane o ocenę

rynku, ponieważ odpowiedzi mogłyby być przypadkowe ze względu na brak zainteresowania sytuacją na rynku pracy.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Kobiety mają bardziej optymistyczne poglądy od mężczyzn – blisko połowa (47,0%) z tych, które biorą pod uwagę powrót / wejście na rynek pracy uznaje, że praca jest łatwo dostępna (analogiczna wartość dla mężczyzn: 39,5%). Znacznie więcej mężczyzn jest niezdecydowanych (ponad połowa nie potrafi tego ocenić – w przypadku kobiet jest to 39,8%). Sugeruje to mniejsze zainteresowanie możliwościami podjęcia pracy, co stawia pod znakiem zapytania ich deklarację dotyczącą uwzględniania planów podjęcia takiej aktywności.

Wraz z wiekiem sukcesywnie podnosi się odsetek osób, które uznają, że na rynku istnieje możliwość szybkiego znalezienia pracy (od 32,9% przekonanych w grupie wiekowej 18-24 lat, po 60,0% w grupie wiekowej 50+), a jednocześnie spada odsetek osób, które tego rynku nie potrafią ocenić (od 55,0% w grupie wiekowej 18-24 lat, po 28,9% w grupie wiekowej 50+). Odsetki pesymistów pod tym względem wahają się nieznacznie (od 8,7% do 14,4% – o 5,7 p.p.).

Analizując ocenę możliwości szybkiego znalezienia pracy pod kątem wykształcenia respondentów – zwracają uwagę wyraźne wartości skrajne: w przypadku osób bez wykształcenia (gimnazjalne lub poniżej) – jedynie co siódma (13,3%) widzi taką możliwość, a w przypadku osób z wykształceniem wyższym – częściej niż co druga (58,5%). W pozostałych przypadkach wartości te wahają się od 36,1% do 42,4%. Wraz ze wzrostem wykształcenia sukcesywnie maleje też odsetek osób niezdecydowanych, które oceniając możliwość szybkiego znalezienia pracy odpowiadają „trudno powiedzieć” (od 66,7% w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym do 34,5% w przypadku osób z wykształceniem wyższym).

Zwraca uwagę ocena rynku pracy w przełożeniu na miejsce zamieszkania, a przede wszystkim różnica pomiędzy wyborami osób mieszkających na wsiach i w miasteczkach do 20 tys. mieszkańców a większymi miastami: w tym pierwszym przypadku możliwość szybkiego znalezienia pracy widzi blisko co drugi respondent (49,2% w przypadku mieszkańców wsi, 45,2% w przypadku mieszkańców miast do 20 tys.), a w pozostałych odsetek tych ocen waha się od 1/4 do 1/3:

- miasta pow. 20 do 50 tys. mieszkańców: 25,0%,
- miasta pow. 50 do 100 tys. mieszkańców: 31,0%,
- miasto pow. 100 tys. mieszkańców: 30,4%.

Wraz ze wzrostem miejsca zamieszkania rośnie też wyraźnie odsetek osób, które nie potrafią ocenić rynku: od 39,9% w przypadku mieszkańców wsi, do 60,9% w przypadku mieszkańców Rzeszowa, co pokazuje, że zwiększa się oddalenie od rynku. Mieszkańcy wsi oceniają więc rynek lepiej, więcej z nich liczy na szybkie znalezienie zatrudnienia w momencie decyzji o powrocie do aktywności i obserwuje rynek pracy na tyle, aby móc się o nim wypowiedzieć (2/3 biernych mieszkańców Rzeszowa – nawet spośród tych, którzy biorą pod uwagę powrót do pracy – nie wie, co się dzieje na rynku). Zwraca też uwagę układ ocen negatywnych („raczej nie” lub „nie” – „nie widzę możliwości szybkiego znalezienia pracy”): we wszystkich grupach odsetki osób wybierających tę odpowiedź są zbliżone (od 8,6% do 10,9%), natomiast w przypadku mieszkańców miast pow. 20 do 50 tys. mieszkańców – odsetek ten rośnie do 26,8%.

– W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU

„ocena rynku pracy a przyczyny bierności zawodowej”

Wśród osób, które uwzględniają możliwość podjęcia aktywności zawodowej – najbardziej optymistyczne pod kątem szybkiego znalezienia pracy są osoby bierne z powodu złego stanu

zdrowia, a najmniej (najmniej ocen pozytywnych, najwięcej ocen negatywnych) – osoby rezygnujące z zatrudnienia, są one też najbardziej oddalone od rynku (najwięcej ocen wskazujących na brak umiejętności oceny rynku: „trudno powiedzieć”) (wykres 46).

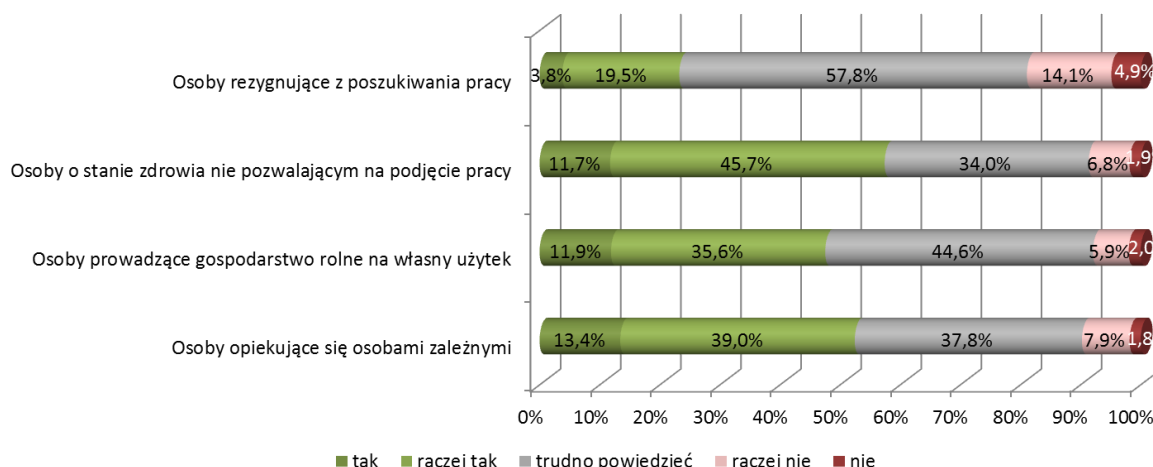
„ocena rynku pracy a okres pozostawania w stanie bierności zawodowej”

Wraz z upływem czasu trwania bierności zawodowej (a tym samym okresem oddalenia od rynku pracy) – zmniejsza się optymizm odnośnie możliwości szybkiego znalezienia pracy (wykres 47). O ile blisko połowa osób biernych nie dłużej niż pół roku widzi możliwość znalezienia na rynku szybko pracy, o tyle w każdej kolejnej grupie odsetek ten się zmniejsza. Pytanie było zadawane osobom, które biorą pod uwagę powrót na rynek pracy, ale ponad 40% z nich nie potrafi ocenić rynku. Ten odsetek zasadniczo się nie zmienia, dopiero w grupie osób biernych dłużej niż 5 lat (wszystkie wyższe kategorie połączono w jedną, ze względu na niewielkie liczebności osób, które uwzględniają w swoich planach powrót do aktywności zawodowej w każdej kolejnej grupie wyodrębnionej ze względu na długość pozostawania w stanie bierności zawodowej) spada do ok. 1/3. Zwiększa się natomiast udział osób wybierających oceny negatywne.

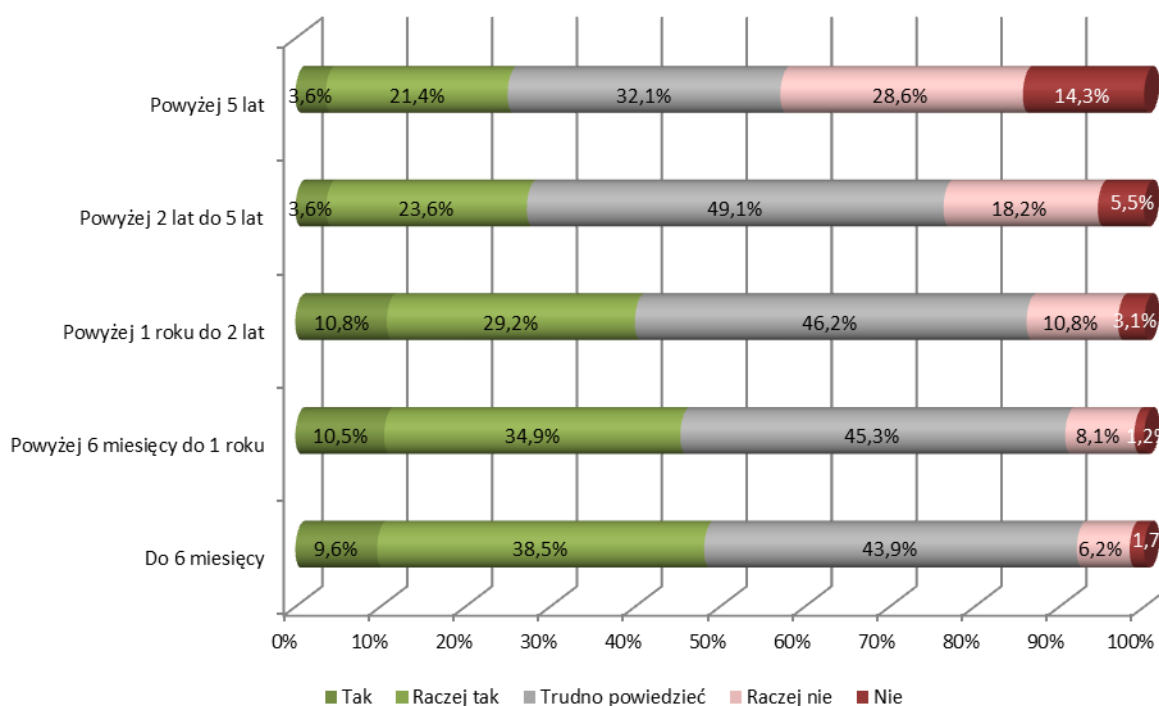
Tabela 78 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy widzi Pan(i) możliwość szybkiego znalezienia pracy?** (N=587) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
tak	9,0	9,6	8,3	9,3	8,0	10,6	10,9	6,7	2,2	10,4	9,6	6,3	11,7
raczej tak	34,8	37,4	31,2	23,6	33,0	32,6	29,3	53,3	11,1	31,9	26,5	35,4	46,8
trudno powiedzieć	44,3	39,8	50,2	55,0	46,6	42,4	51,1	28,9	66,7	48,6	49,4	41,7	34,5
raczej nie	9,2	10,2	7,9	10,0	10,2	11,4	4,3	8,9	11,1	6,9	12,0	13,2	5,8
nie	2,7	3,0	2,4	2,1	2,3	3,0	4,3	2,2	8,9	2,1	2,4	3,5	1,2
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Wykres 46 Przyczyny bierności zawodowej a odpowiedź na pytanie: **Czy widzi Pan(i) możliwość szybkiego znalezienia pracy?** (N=587)



Wykres 47 Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a odpowiedź na pytanie: **Czy widzi Pan(i) możliwość szybkiego znalezienia pracy?** (N=587)



Osoby, które biorą pod uwagę powrót na rynek pracy lub w ogóle podjęcie aktywności zawodowej zapytano o to, w jakim zawodzie bądź przy użyciu jakich kwalifikacji widzą możliwość zatrudnienia się. Zdecydowana większość – 3/4 osób (76,7%) – wskazuje na zawód wyuczony. Jednocześnie warto zwrócić uwagę, że co piąta osoba (19,1%) nie łączy planów podjęcia zatrudnienia z zawodem / kwalifikacjami, które posiada.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Płeć nie różnicuje w znaczący sposób opinii dotyczących tego w jakim zawodzie / przy użyciu jakich kwalifikacji osoby biorą pod uwagę możliwość zatrudnienia się.

Różnice widać jednak w kontekście wieku respondentów. Wraz z wiekiem:

- rośnie odsetek osób, które podjęcie zatrudnienia wiążą z posiadanymi kwalifikacjami – od 60,9% w przypadku osób w wieku od 18 do 24 lat, do 91,4% w przypadku osób w wieku od 50 do 64 lat;
- spada odsetek osób, które podjęcia zatrudnienia nie wiążą z posiadanymi kwalifikacjami – od 34,8% w przypadku osób w wieku od 18 do 24 lat, do 6,2% w przypadku osób w wieku od 50 do 64 lat.

Tabela 79 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **W jakim zawodzie / przy użyciu jakich kwalifikacji widzi Pan(i) możliwość zatrudnienia się?** (N=257) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
w zawodzie wyuczonym	76,7	78,3	74,0	60,9	75,0	64,9	83,8	91,4	16,7	83,6	23,3	78,3	91,0
w kwalifikacjach wynikających z przyuczenia	3,5	3,2	4,0	2,2	2,8	7,0	2,7	2,5	16,7	3,3	6,7	3,3	2,0
w kwalifikacjach wynikających z odbytych kursów szkoleń	3,9	5,7	1,0	6,5	0,0	5,3	8,1	1,2	16,7	3,3	13,3	3,3	1,0
w żadnym z posiadanych zawodów / w żadnej z posiadanych kwalifikacji	19,1	17,8	21,0	34,8	22,2	26,3	13,5	6,2	66,7	13,1	60,0	18,3	8,0
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

5.6.4 Oczekiwane warunki pracy

Osoby bierne zawodowo, które biorą pod uwagę podjęcie zatrudnienia (ponowne lub po raz pierwszy), a jednocześnie oceniają, że na rynku istnieje możliwość szybkiego znalezienia pracy zostały poproszone o określenie warunków, które musiałaby ta praca spełniać. Osoby, które nie widzą możliwości szybkiego znalezienia pracy zostały z tych pytań wyłączone, ponieważ mogłyby się czuć zdezorientowane złymi (w ich opinii) warunkami na rynku i udzielać przypadkowych odpowiedzi, a intencją pytania było określenie oczekiwań co do przewidywanego zatrudnienia. Zestawienie odpowiedzi osób biernych zawiera tabela 78.

Co do zasady preferowane jest zatrudnienie na podstawie umowy o pracę („na etat”). Oczekiwany wymiar czasu pracy to najczęściej pełny etat (blisko połowa wyborów), jednak znaczący odsetek respondentów (ok. 1/3) wskazał też na wymiar 3/4 etatu, a co ósmy (12%) – na 0,5 etatu.

Konieczność dojazdu do pracy (wykres 49) nie odstrasza od propozycji zatrudnienia – zwłaszcza w przypadku dojazdu nieprzekraczającego godziny – 81,3% osób biorących pod uwagę powrót na rynek pracy twierdzi, że w takiej sytuacji zdecydowałoby się na podjęcie pracy. W przypadku dojazdu trwającego ponad godzinę – odsetek ten spada do 57,2% (ale nadal jest to znacznie ponad połowa odpowiedzi). Osoby biernie zawodowo są natomiast niechętnie do zmiany miejsca zamieszkania w celu podjęcia pracy – pomysł taki przekonuje od 18,7% do 9,3% osób biernych (biorących pod uwagę powrót na rynek pracy) – w zależności, jak daleko te osoby miałyby się wyprowadzić (im dalej, tym przyzwolenie mniejsze). Jednocześnie rośnie bardzo znacząco odsetek osób, które zdecydowanie wykluczają taką możliwość (w przypadku konieczności wyjazdu za granicę w celu podjęcia pracy – 67,7% zdecydowanie twierdzi, że tego nie robi, a kolejne 11,7% - odpowiada „raczej nie”).

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Preferowane jest zatrudnienie w formie umowy o pracę – jedynie wśród 30- i 40-latków znalazł się znaczny odsetek (ok. 1/5) osób wskazujących na umowy cywilno-prawne (umowa zlecenia, umowa o dzieło). Osoby bez wykształcenia (gimnazjalne lub poniżej) oraz osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym rzadziej zastanawiają się nad tą kwestią i częściej wskazują odpowiedź „nie wiem”.

Możliwość zatrudnienia na niepełny wymiar czasu pracy częściej wskazują kobiety (niemal tyle samo – ok. 40% wyborów dla pełnego etatu i dla 3/4 etatu, dodatkowo 13% wskazujących na 0,5 etatu – łącznie 55,3% wskazało na niepełny wymiar czasu pracy jako preferowany).

3/4 etatu to również coraz częstszy wybór w kolejnych grupach wiekowych, jak również (wahnięcie w górę) osób z najmłodszej grupy wiekowej (do 24 roku życia). W kategoriach 25-29 oraz 30-39 lat byłoby to dobre rozwiązanie dla odpowiednio 13,9 oraz 28,1% osób biernych.

Wśród osób do 30 roku życia ok. 1/4 respondentów wskazuje jako preferowany wymiar 0,5 etatu. W kolejnych grupach udział osób wybierających tę odpowiedź spada: do 14% wśród 30-latków, a następnie zanika niemal zupełnie.

Podsumowując: preferowany czas pracy to pełen etat (choć odsetek osób wybierających niepełny wymiar czasu pracy jest znaczny). Wybory pomniejszych zakresów wymiaru czasu pracy układają się w ten sposób, że najmłodsze roczniki osób biernych chciałyby częściej pracować w wymiarze 3/4 (a więc nieco skrócić wymiar czasu pracy), następnie od wieku ok. 25 lat częściej preferują 0,5 etatu (być może ze względu na wychowywanie dzieci i zajmowanie się domem), aby w grupie wiekowej 40+ odejść od tego rozwiązania i coraz częściej wybierać ponownie 3/4 etatu (być może ze względu na stan zdrowia i brak możliwości poświęcenia całego dnia / tygodnia na pracę zawodową).

Ponownie najwięcej niezdecydowanych w kwestii oczekiwanego wymiaru czasu pracy jest wśród osób z najniższym poziomem wykształcenia (gimnazjalne lub poniżej – tutaj sięga 1/3 respondentów) oraz z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (13,3%). 3/4 wymiaru czasu pracy najczęściej wybierają osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (45,9% – jest to ich najczęstszy wybór – preferowany zakres zatrudnienia).

Mężczyźni są mniej niechętni dojazdowi do pracy na dalsze odległości – w każdym przypadku odsetek osób akceptujących takie rozwiązanie jest wyższy w przypadku mężczyzn, z wyjątkiem dojazdów najkrótszych (od 30 do 60 minut) – tutaj kobiety częściej byłyby skłonne przyjąć pracę wymagającą krótkiego dojazdu (83,4% kobiet akceptuje to rozwiązanie, analogiczna wartość dla mężczyzn: 78,0%).

– W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ W KWESTIONARIUSZU

„preferencje względem wymiaru czasu możliwego zatrudnienia a przyczyna bierności ”

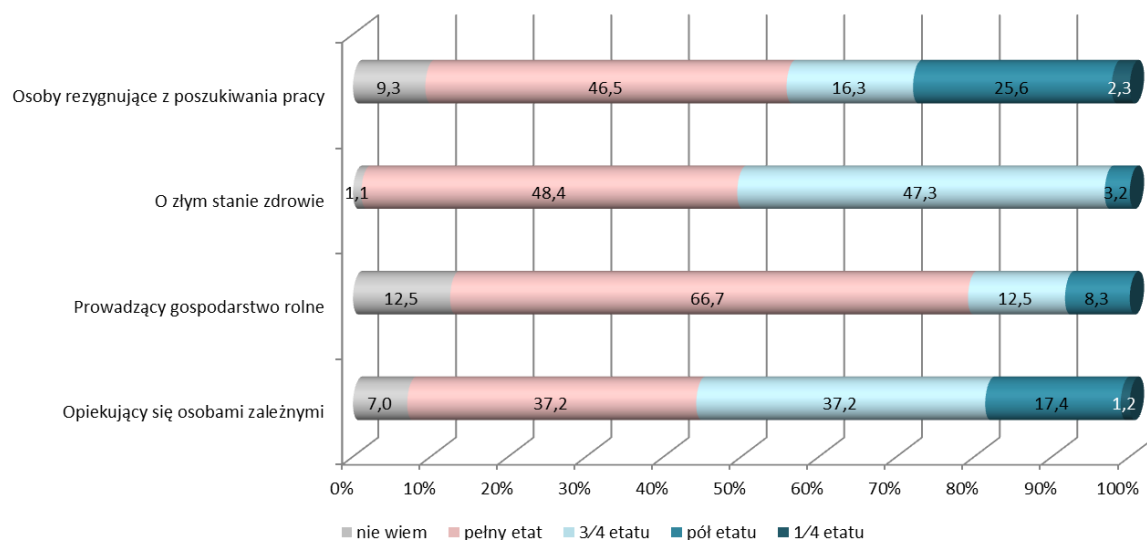
Osoby bierne, które biorą pod uwagę powrót na rynek pracy zostały poproszone o odniesienie się do wymiaru czasu pracy, jaki odpowiadałby im w ich sytuacji (wykres 48). Zwraca uwagę częstotliwość wyborów niepełnego wymiaru czasu pracy – w przypadku osób opiekujących się osobami zależnymi oraz osób o złym stanie zdrowia na takie rozwiązanie wskazała ponad połowa osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia (odpowiednio 55,8% i 50,5%), przy czym najczęściej wybieranym zakresem jest 3/4 etatu w każdej z tych grup (odpowiednio 37,2% i 47,3%). Rolnicy, jeżeli mieliby się decydować na zatrudnienie – to jednak najczęściej na pełny etat, a w przypadku osób rezygnujących z poszukiwania pracy (nie wierzących w możliwość jej znalezienia, odrzucających oferty dla nich dostępne lub z góry zakładających niechęć do podjęcia zatrudnienia) wybory te rozkładają się na kilka opcji, ale najczęściej wybieraną jest pełny etat (należy zastrzec niewielką liczebność respondentów w tej grupie – 43 osoby).

Tabela 80 Rozkład odpowiedzi na pytania dotyczące **formy i wymiaru czasu możliwego zatrudnienia** (N=257) – w %

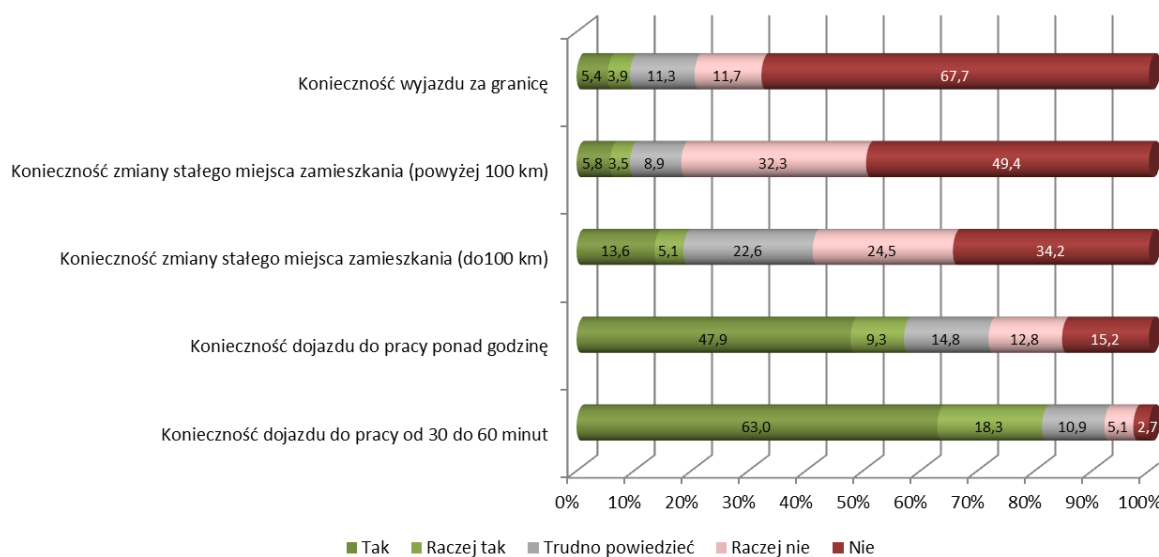
Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
W jakiej formie widzi Pan(i) możliwość zatrudnienia?													
na etat	79,4	80,3	78,0	78,3	77,8	63,2	75,7	93,8	50,0	78,7	50,0	83,3	88,0
na umowę zlecenie / umowę o dzieło	13,2	14,0	12,0	15,2	16,7	22,8	18,9	1,2	16,7	14,8	23,3	13,3	9,0
bez umowy	2,3	1,9	3,0	0,0	2,8	1,8	2,7	3,7	0,0	3,3	10,0	0,0	1,0
założenie własnej działalności gospodarczej	0,8	0,6	1,0	0,0	0,0	3,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
nie wiem	4,3	3,2	6,0	6,5	2,8	8,8	2,7	1,2	33,3	3,3	16,7	3,3	0,0
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
W jakim wymiarze czasu pracy wyobraża sobie Pan(i) podjęcie zatrudnienia?													
pełny etat	47,5	41,4	57,0	30,4	55,6	50,9	48,6	50,6	16,7	39,3	36,7	46,7	58,0
3/4 etatu	33,5	38,9	25,0	37,0	13,9	28,1	37,8	42,0	16,7	45,9	23,3	28,3	33,0
pół etatu	12,1	13,4	10,0	26,1	25,0	14,0	0,0	2,5	33,3	6,6	23,3	20,0	6,0
1/4 etatu	0,8	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7	1,2	0,0	0,0	3,3	0,0	1,0
nie wiem	6,2	5,1	8,0	6,5	5,6	7,0	10,8	3,7	33,3	8,2	13,3	5,0	2,0
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi

Wykres 48 Przyczyna bierności zawodowej a odpowiedź na pytanie: W jakim wymiarze czasu pracy wyobraża sobie Pan(i) podjęcie zatrudnienia? (N=270)



Wykres 49 Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy zdecydowałby(aby) się Pan(i) na podjęcie pracy w następujących sytuacjach... (N=257)



Jedynie co piąta osoba bierna zawodowo uważa, że w jej sytuacji rozwiązaniem byłaby praca zawodowa w domu (poza zakładem pracy), co trzecia stwierdza wprost, że nie jest to dobre rozwiązanie, a blisko połowa nie potrafi tego ocenić. Osoby, które akceptują takie rozwiązanie deklarują możliwość pracy w domu przez średnio 6 godzin dziennie, przy czym rozpiętość tej wartości jest znaczna: od 2 godzin do 12 (20% – do 4 godzin, 70% – pow. 4, do 8 godzin, 10% – pow. 8 godzin). Najczęściej wskazywaną wartością (przez 27% respondentów) jest wartość 5 godzin. Osoby bierne wyobrażają sobie przede wszystkim, że mogłaby to być praca przy komputerze (2/3 wskazań), ewentualnie praca ręczna i / lub przy użyciu narzędzi (np. praca nakładczą, chałupniczą) (1/4 wskazań) lub (10% wskazań) praca przy telefonie. Tylko 1 osoba wskazała inny rodzaj pracy, którą podjęłaby w domu – wskazała „pracę rolną”.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Akceptacja pracy w domu jest szersza wśród młodszych osób biernych zawodowo – wraz z wiekiem odsetek osób uznających to za dobre rozwiązanie spada, a zwiększa się grono osób niezdecydowanych, wybierających odpowiedź „trudno powiedzieć” (z niewielkim wahnięciem opinii pozytywnych w górę, a neutralnych w dół wśród osób najstarszych, tj. w wieku 50+ – w tej kategorii wiekowej praca w domu osiąga 19,5% poparcia).

Najbardziej niezdecydowane pod kątem rozwiązań organizacyjnych przyszłej pracy są osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – ponad połowa z nich nie wie, czy praca w domu byłaby rozwiązaniem w ich sytuacji.

Wśród osób, które akceptują pracę w domu – więcej czasu mogą na nią poświęcić mężczyźni niż kobiety (choć różnica jest niewielka – średnio 5,97 godziny w przypadku kobiet i 6,20 w przypadku mężczyzn).

Grupy wiekowe, które mogą najwięcej czasu poświęcić dziennie na pracę w domu to 25-29-latki (średnio 6,47 godziny) i 40-49-latki (średnio 6,42 godziny), a najmniej – osoby w wieku 50+ (średnio 5,69 godziny).

Najwięcej czasu możliwego do poświęcenia na pracę w domu deklarują osoby z wykształceniem wyższym (średnio 6,49 godziny dziennie).

Domeną osób z wyższym wykształceniem byłaby praca w domu przy komputerze (ponad 90% wskazań), w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym – częstsze są wybory pracy ręcznej i / lub przy użyciu narzędzi (blisko połowa wyborów).

– W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU

„ocena, czy rozwiązaniem byłaby praca w domu a ocena sytuacji życiowej pod kątem możliwości podjęcia pracy”

Opcja pracy w domu (poza zakładem pracy) nie zyskuje w grupie osób biernych zawodowo szczególnego poparcia, nawet pomimo znacznego odsetka osób oceniających, że ich sytuacja życiowa utrudnia lub wręcz uniemożliwia aktywność zawodową (wykres 50) – tylko 19,9% osób biernych stwierdza, że byłoby to dobre rozwiązanie, przy czym najczęściej właśnie wśród osób, które oceniają swoją sytuację najbardziej niekorzystnie pod tym kątem (30,3%). Te osoby, które uznają, że ich sytuacja życiowa nie wpływa na możliwość podjęcia zatrudnienia lub wręcz ją ułatwia – najczęściej nie widzą w pracy w domu dobrej opcji (poparcie dla takiego rozwiązania maleje do 14%).

„ocena, czy rozwiązaniem byłaby praca w domu a okres bierności zawodowej”

Wraz z wydłużaniem się okresu bierności zawodowej – sukcesywnie spada odsetek osób, które uważają, że w ich sytuacji rozwiązaniem byłaby praca w domu. Odsetek osób, które uważają, że w ich sytuacji rozwiązaniem byłaby praca w domu maleje od 28,8% w przypadku osób, których okres bierności nie przekracza 6 miesięcy, do 9,2% w przypadku osób biernych powyżej 20 lat (wykres 51).

„ocena, czy rozwiązaniem byłaby praca w domu a postrzeganie bierności zawodowej jako problemu”

Najczęściej pracę w domu odrzucają te osoby, które jednocześnie stwierdzają, że ich bierność zawodowa nie stanowi dla nich problemu (wykres 52) – 45,6% z nich wyklucza możliwość podjęcia pracy w domu (łączny wynik dla tych, dla których bierność „zdecydowanie” i „raczej” nie jest problemem). Jednocześnie jest wśród nich najmniej osób, które takie rozwiązanie akceptują

(analogiczna wartość: 15,0%). W przypadku osób, które w swoim braku aktywności widzą problem – sytuacja się odwraca, ale jedynie w kwestii akceptacji tej formy organizacji pracy – za dobre rozwiązanie przyjmuje je 30,9% osób, które swoją bierność zawodową uznają za problematyczną (dwukrotnie więcej niż w grupie poprzednio omówionej). Jednocześnie, paradoksalnie i podobnie jak w poprzedniej grupie – wiele z tych osób wyklucza pracę w domu (łącznie 39,7%).

Tabela 81 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy w Pana(i) sytuacji rozwiązaniem byłaby praca zawodowa w domu (poza zakładem pracy)?** (N=1 515) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niższe	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
tak	6,1	8,3	3,9	9,1	5,3	6,8	5,3	5,1	5,4	7,0	5,3	6,1	6,0
raczej tak	13,7	17,5	9,8	16,9	19,5	12,7	8,2	14,5	14,5	10,8	17,5	11,7	16,8
trudno powiedzieć	44,0	42,1	46,0	36,1	41,6	49,3	49,7	40,7	39,8	48,9	53,5	40,8	36,8
raczej nie	15,5	13,0	18,1	15,5	15,8	17,0	16,0	13,8	12,7	13,3	13,6	20,6	15,6
nie	20,6	19,1	22,1	22,4	17,9	14,2	20,8	26,0	27,7	19,9	10,1	20,8	24,9
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

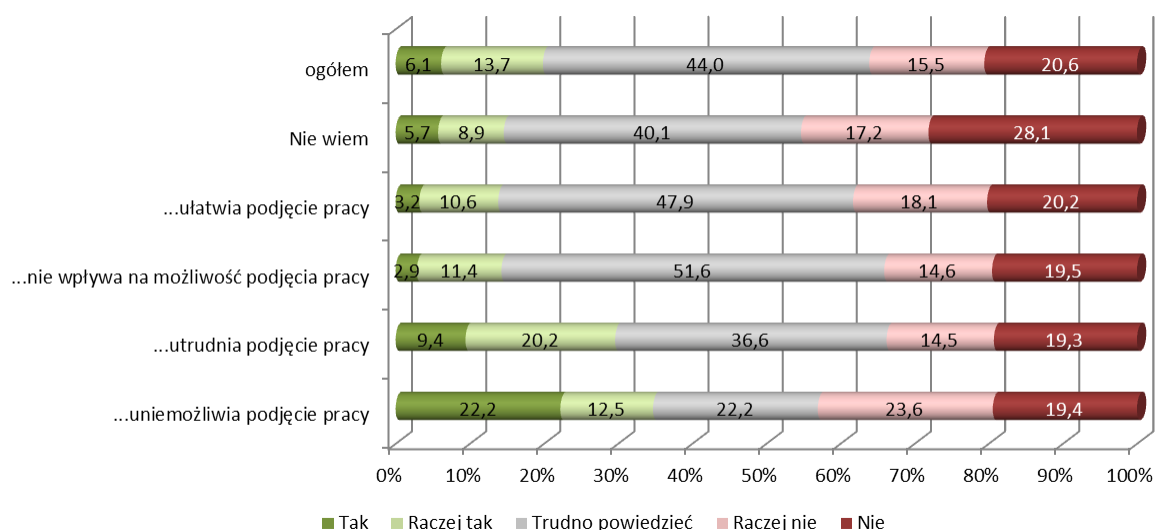
Tabela 82 Rozkład odpowiedzi na pytania dotyczące **czasu możliwego do poświęcenia na pracę w domu i charakteru tej pracy** (N=301) – w %

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
Ile godzin dziennie może poświęcać Pan(i) na pracę zawodową w domu?													
2	3,3	1,5	6,9	0,0	2,1	2,9	2,3	7,1	3,0	6,6	5,8	1,6	0,0
2,5	0,3	0,5	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9	0,0	0,0
3	5,0	4,0	6,9	5,3	4,3	5,8	2,3	5,9	0,0	5,3	7,7	7,8	2,6
4	11,0	13,1	6,9	15,8	2,1	11,6	16,3	9,4	15,2	14,5	5,8	12,5	7,9
4,5	0,3	0,5	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0
5	27,2	32,2	17,6	33,3	34,0	27,5	20,9	22,4	33,3	31,6	25,0	29,7	19,7
6	18,3	17,6	19,6	14,0	21,3	14,5	9,3	27,1	18,2	15,8	7,7	15,6	30,3
7	6,3	4,0	10,8	5,3	2,1	1,4	11,6	10,6	3,0	6,6	3,8	3,1	11,8

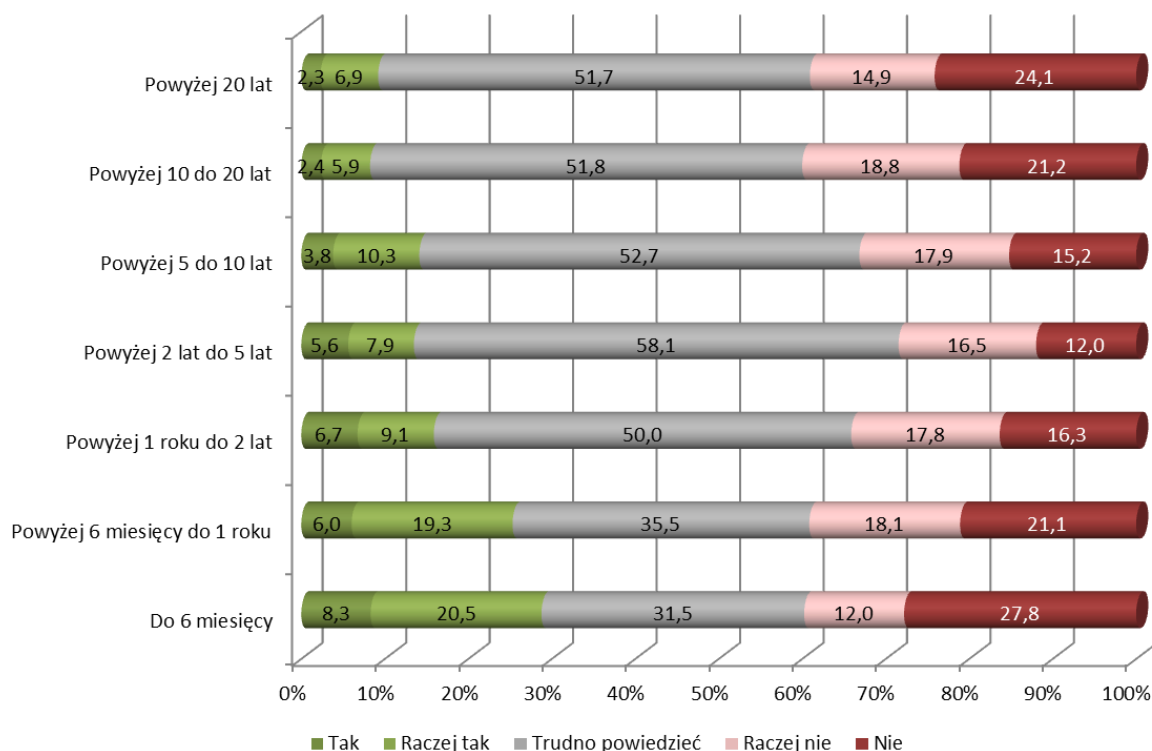
8	17,9	17,1	19,6	14,0	17,0	24,6	23,3	12,9	15,2	11,8	28,8	21,9	14,5
9	3,3	4,0	2,0	1,8	6,4	2,9	7,0	1,2	6,1	1,3	5,8	1,6	3,9
10	5,0	3,5	7,8	10,5	6,4	2,9	4,7	2,4	3,0	3,9	3,8	4,7	7,9
12	2,0	2,0	2,0	0,0	4,3	2,9	2,3	1,2	0,0	2,6	3,8	1,6	1,3
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
średni zadeklarowany czas możliwy do poświęcenia na pracę w domu (w h)	6,05	5,97	6,20	6,00	6,47	6,01	6,42	5,69	5,83	5,63	6,28	5,95	6,49
Jaka to mogłaby być praca?													
przez telefon	10,3	11,1	8,8	10,5	2,1	21,7	14,0	3,5	15,2	13,2	11,5	14,1	1,3
przy komputerze	63,5	60,8	68,6	70,2	78,7	59,4	55,8	57,6	69,7	39,5	69,2	51,6	90,8
praca ręczna i / lub przy użyciu narzędzi	25,9	27,6	22,5	19,3	19,1	18,8	30,2	37,6	15,2	47,4	17,3	34,4	7,9
inna: <i>rolna</i>	0,3	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0	1,9	0,0	0,0
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi

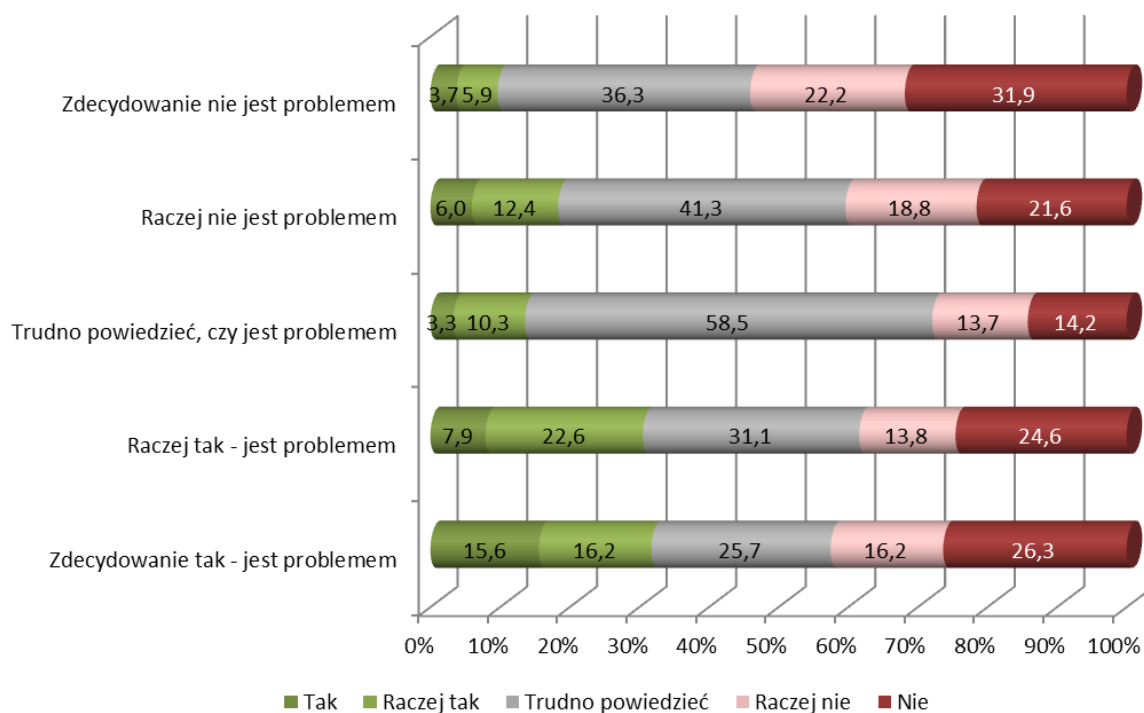
Wykres 50 Ocena sytuacji życiowej a odpowiedź na pytanie: Czy w Pana(i) sytuacji rozwiązaniem byłaby praca zawodowa w domu (poza zakładem pracy)? (N=1 515)



Wykres 51 Okres pozostawiania w stanie bierności zawodowej a odpowiedź na pytanie: **Czy w Pana(i) sytuacji rozwiązaniem byłaby praca zawodowa w domu (poza zakładem pracy)?** (N=1 515)



Wykres 52 Odpowiedź na pytanie: **Czy problemem jest dla Pana(i) fakt, że Pan(i) nie pracuje?** a odpowiedź na pytanie: **Czy w Pana(i) sytuacji rozwiązaniem byłaby praca zawodowa w domu (poza zakładem pracy)?** (N=1 515)



5.6.5 Oczekiwane wsparcie w aktywizacji zawodowej

Osobom biernym zawodowo, które biorą pod uwagę powrót na rynek pracy (jeżeli wcześniej kiedykolwiek pracowały) lub wejście na rynek pracy (jeżeli wcześniej nie pracowały) zadano pytania dotyczące tego, jakiego wsparcia potrzebują w procesie poszukiwania zatrudnienia i czy przyjąłby pomoc w tym zakresie.

Spośród wybranych odpowiedzi wyłaniają się pewne prawidłowości (wykres 53):

- **elementy wsparcia, które znaczna część osób biernych zawodowo potrzebuje i jednocześnie przyjąłaby wsparcie w tym zakresie** – mowa tutaj o oczywistych kwestiach zbliżających do zatrudnienia: przeszkoleniu pod konkretne, czekające na daną osobę miejsce pracy, przekwalifikowaniu, nabyciu kwalifikacji zawodowych oraz doświadczenia zawodowego; jako potrzebne, a jednocześnie pożądane określone też zostało wsparcie doradcy zawodowego;
- **elementy wsparcia, które najczęściej uznawane są w sytuacji osób biernych zawodowo za niepotrzebne, ale zostałyby przyjęte w razie potrzeby:** pomoc w wyjeździe poza miejsce zamieszkania, ułatwienia w dojeździe do pracy, jak również aktualizacja posiadanej wiedzy i umiejętności zawodowych; jest to zgodne też z pozostałymi wskazaniami osób biernych odnośnie oczekiwanych warunków pracy, które pokazały brak poparcia dla wyprowadzania się poza miejsce zamieszkania oraz brak problemów z dojazdami do pracy;
- istotne z punktu widzenia aktywizacji są te elementy tego procesu, których osoby bierne sobie nie życzą: w odniesieniu do części elementów **osoby bierne wskazywały brak chęci do przyjęcia pomocy w tym zakresie, pomimo że zdawały sobie sprawę z własnych potrzeb w tym zakresie** – chodzi tutaj o konkretne czynności niezbędne do znalezienia pracy, z którymi osoby oddalone od rynku mogą sobie nie poradzić: rozeznanie w instrumentach pomocowych, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, znalezienie oferty pracy, wsparcie w okresie po podjęciu pracy (radzenie sobie z problemami w miejscu pracy, pomoc w zmianie miejsca pracy na lepsze), a nawet przyjęcie dotacji na założenie działalności gospodarczej; w ślad za tym niewielkie poparcie było dla rozwiązania w postaci stałego wsparcia jednej, współpracującej osoby, która mogłaby służyć radą i pomocą; wskazania te są o tyle zaskakujące, że w większości przypadków nie ingerują w intymną sferę danej osoby, a jednocześnie bierni wskazywali wysokie poparcie dla wsparcia ze strony doradcy zawodowego;
- w odniesieniu do części elementów osoby bierne **nie tylko nie życzą sobie wsparcia, ale nie uznają też potrzeby zmiany** – są to: wsparcie (w ramach propozycji wsparcia mowa była w tym zakresie o pomocy psychologa) w radzeniu sobie z uzależnieniem (w tym przypadku wynikać to może z marginalnego odsetka osób, które wskazują na problem z uzależnieniami) lub innymi problemami osobistymi oraz wsparcie (np. asystenta rodziny) w rozwiązywaniu problemów w rodzinie w związku z pójściem do pracy (trzy ww. miały absolutnie najmniejsze odsetki wskazań czy to w kontekście potrzeb, czy to w kontekście zgody na przyjęcie wsparcia w tym zakresie); w ten sam sposób odnoszono się do elementów związanych z osobistym przygotowaniem się do podjęcia aktywności: wsparcia (zgodnie z opisem propozycji wsparcia w ramach kafeterii odpowiedzi – oferowanego przez doradcę zawodowego) w rozpoznaniu własnych predyspozycji zawodowych, w rozeznaniu osobistych przeszkód / barier w podjęciu pracy oraz sposobów ich przełamywania, jak również w rozeznaniu możliwości znalezienia pracy na rynku; są to więc niezwykle ważne problemy, które osoby bierne negują – nie uświadamiają sobie ich istnienia lub nie chcą się do niego przyznać, dodatkowo otwarcie odmawiają przyjęcia pomocy w tym zakresie (pomimo, że w odniesieniu do ogólnego stwierdzenia „wsparcie doradcy zawodowego” przyzwolenie na przyjęcie pomocy było wysokie); w podobny sposób odnoszono się do wsparcia w postaci zapewnienia opieki nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi (nie jest to traktowane jako problem, w zakresie którego konieczna byłaby pomoc w celu aktywizacji – przynajmniej wśród osób, które biorą pod uwagę podjęcie aktywności zawodowej).

Wykres 53

Rozkład odpowiedzi na pytania: **Czego potrzebuje Pan(i) w podjęciu pracy / powrocie na rynek pracy w kontekście zawodowym?** oraz **Czy przyjąłby(ęła)by Pan(i) pomoc w tym zakresie?** (N=587)



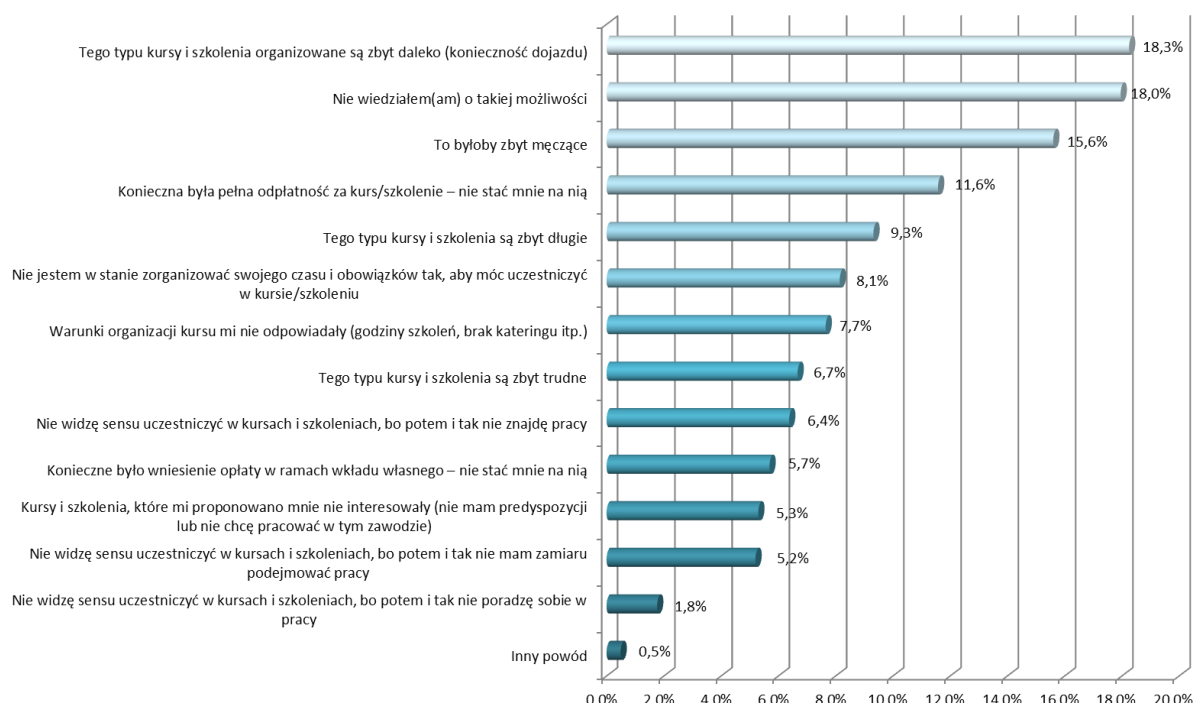
Wsparcie w aktywizacji wielokrotnie dotyczy podnoszenia lub zmiany kwalifikacji, które wymagają zaangażowania samej osoby aktywizowanej. Sprawdzono więc dotychczasowe podejście osób biernych do propozycji szkoleń – chęć i ewentualny udział w tego typu aktywnościach. 1/3 z nich rozważała udział, ale mniej niż połowa z nich ostatecznie uczestniczyła w jakiegokolwiek formie podnoszenia kwalifikacji (18,4% ogółu biernych zawodowo).

Brak zainteresowania wsparciem w tym zakresie (a więc odrzucanie przyjęcia form pomocy w celu aktywizacji zawodowej) najczęściej wyjaśniane jest kwestiami technicznymi organizacji szkoleń (wykres 54) – osoby bierne tłumaczą się **koniecznością dojazdu** (15,2% wskazań – tj. wybór 18,3% biernych, przy uwzględnieniu możliwości wskazania więcej niż jednej odpowiedzi) – choć oznacza to prawdopodobnie niechęć względem podejmowania takiego rodzaju wysiłku, to powody niechęci mogą być różne. Kolejne 6,8% wyborów wskazuje, że osoby bierne zawodowo nie są w stanie tak **zorganizować swojego czasu i obowiązków**, aby móc uczestniczyć w kursie / szkoleniu. Znaczny odsetek powołuje się też na **kwestie finansowe** – konieczność ponoszenia pełnych kosztów szkolenia (9,6%) lub wkładu własnego (4,7%). W następnej kolejności wskazują jednak na powody związane z ich **negatywnym nastawieniem do podejmowania wysiłku**: ocena, że „[szkolenie] byłoby zbyt męczące”, niedogodne warunki organizacji kursu (godziny szkoleń, brak cateringu itp.), zbyt długi czas trwania, brak zainteresowania proponowanymi szkoleniami, czy stwierdzenie „nie widzę sensu uczestniczyć w kursach i szkoleniach, bo potem i tak nie mam zamiaru podejmować pracy” – łącznie daje to 35,9% wskazań (przy uwzględnieniu możliwości wskazania więcej niż jednej odpowiedzi). Niewielki odsetek osób biernych, które w ogóle nie rozważały udziału w formach podnoszenia kwalifikacji wskazuje na powody takiej **postawy związane z brakiem wiary we własne siły i w powodzenie** tej formy wsparcia: „tego typu kursy i szkolenia są zbyt trudne”, „nie widzę sensu uczestniczyć w kursach i szkoleniach, bo potem i tak nie znajdę pracy”, „nie widzę sensu uczestniczyć w kursach i szkoleniach, bo potem i tak nie poradzę sobie w pracy” (łącznie odpowiedzi te to 12,3% wskazań, dotyczą one 14,3% osób biernych z tej grupy, tj. co siódmej osoby nierozważającej w ogóle udziału w proponowanych formach wsparcia – z uwzględnieniem możliwości wybrania więcej niż 1 odpowiedzi). 18% osób biernych twierdzi, że **w ogóle nie wiedziało o możliwości** udziału w formach podnoszenia kwalifikacji (15,0% wskazań).

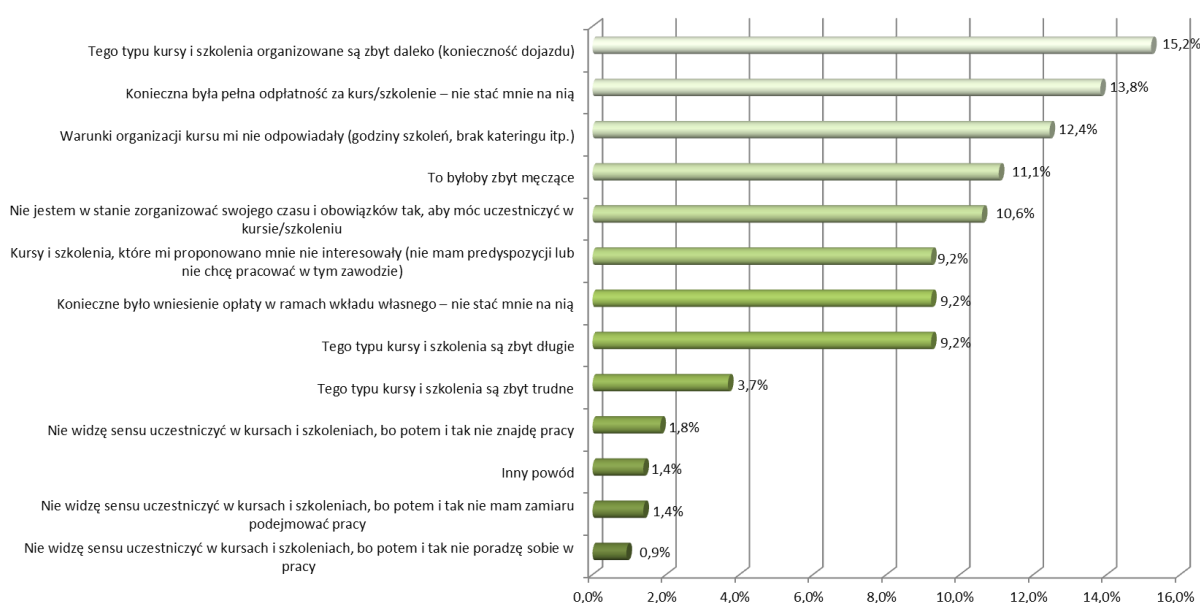
Osoby, które rozważały udział w kursach / szkoleniach, ale ostatecznie nie wzięły udziału w żadnej formie podnoszenia kwalifikacji również zostały zapytane o przyczynę takiego postępowania (wykres 55), co wskazywać może na nastawienie do oferowanych form pomocowych. Układ odpowiedzi jest porównywalny do tych udzielanych przez osoby, które w ogóle nie rozważały wzięcia udziału w kursach / szkoleniach, jednak odsetki wyborów są nieco inne. Najwięcej wskazań dotyczy konieczności dojazdu na szkolenie (15,2% wskazań). Co dziesiąty (10,6%) dotyczył braku możliwości organizacji czasu i obowiązków w sposób, który umożliwiłby udział w szkoleniu. Kwestie odpłatności (pełnej lub wkładu własnego) zniechęciły 23% osób biernych z tej grupy. Wymieniane wcześniej powody wskazujące na niechęć do podnoszenia kwalifikacji to łącznie 43,3% wyborów, a powody związane z brakiem wiary w sensowność szkolenia – 6,5%.

Porównując obie grupy (osoby które w ogóle nie rozważały udziału w kursach / szkoleniach i osoby, które ten udział rozważały, ale ostatecznie nie wzięły w nich udziału) i nie uwzględniając tych, którzy twierdzą, że w ogóle nie wiedzieli o takiej możliwości – zwraca uwagę prawie dwukrotnie większy udział w pierwszej grupie osób niewierzących we własne siły i w powodzenie przedsięwzięcia, w drugiej natomiast – większy udział osób, które nie wzięły udziału w szkoleniu z powodów finansowych.

Wykres 54 Rozkład odpowiedzi na pytanie [dla osób, które nie rozważały udziału w formach podnoszenia kwalifikacji (np. szkoleniach, kursach – w PUP, w projektach) – z własnej inicjatywy lub w odpowiedzi na czyjąś propozycję]: **Dlaczego nie rozważała(a) Pan(i) w nich udziału?** (N=1019)



Wykres 55 Rozkład odpowiedzi na pytanie [dla osób, które rozważały kiedykolwiek udział w formach podnoszenia kwalifikacji (np. szkoleniach, kursach – w PUP, w projektach) – z własnej inicjatywy lub w odpowiedzi na czyjąś propozycję, ale nie wzięły w nich udziału]: **Dlaczego nie wzięła(ę) Pan(i) w nich udziału?** (N=217)



5.7 Motywacja do pracy osób biernych zawodowo

W aktywizacji zawodowej osób biernych kluczową kwestią jest sfera motywacji – ze względu na to, że osoby te podjęły decyzję o niepodejmowaniu zatrudnienia (z różnych przyczyn), konieczne jest zdiagnozowanie czynników/obszarów, które stanowiłyby podłoże motywacji tych osób do powrotu na rynek pracy.

5.7.1 Ocena wybranych aspektów życia

Z uwagi na powyższe poproszono osoby bierne zawodowo o odniesienie się do wybranych aspektów życia i określenie, na ile są one dla nich ważne, w jakim stopniu odczuwają ich zaspokojenie oraz w jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby na ich zaspokojenie.

Analiza średnich ocen obrazujących opinie osób biernych na temat znaczenia, jakie mają dla nich poszczególne aspekty życia, bardzo wyraźnie wskazuje na:

- duże znaczenie każdego ze wskazanych aspektów życia (średnie od 4,14 do 4,41 – na skali 5-stopniowej);
- przeciętny poziom poczucia zaspokojenia poszczególnych aspektów życia – dużo niższy w stosunku do oceny ich znaczenia (średnie od 3,34 do 3,51 – na skali 5-stopniowej);
- duże znaczenie pracy zawodowej, jako czynnika, który pozwoliłby na zaspokojenie wskazanych aspektów życia (średnie od 4,00 do 4,23 – na skali 5-stopniowej).

Ważny z punktu widzenia analizy wskazanych zagadnień, jest rozkład procentowy wyborów przy poszczególnych ocenach skali – bardzo mocno zwraca uwagę rozkład odpowiedzi oceny najwyższej (5). Znaczenie aspektów życia na maksymalnym poziomie (w przypadku każdego z nich) wskazała średnio co druga osoba (od 48,7% do 60,2%).

Ocena znaczenia poszczególnych aspektów życia to jednak tylko jeden z wymiarów postrzegania siebie przez osoby bierne zawodowo – w zasadzie wymiar, od którego należało wyjść przystępując do analizy tego ważnego wątku. Kolejnym jest odczucie zaspokojenia wskazanych aspektów życia przez osoby bierne zawodowo – na najwyższym poziomie (ocena 5) zostało ono ocenione w przypadku każdego aspektu przez średnio co siódmą osobę (od 12,6% do 16,8%), więc bardzo mocno odbiega od oceny znaczenia. Natomiast najwyższe odsetki osób oceniały zaspokojenie poszczególnych aspektów życia na poziomie przeciętnym – ocena 3 (od 34,3% do 42,7%).

Dane te wskazują na duży rozdźwięk pomiędzy tym, na czym osobom biernym zawodowo zależy w kontekście poszczególnych aspektów życia, a tym, czego realnie doświadczają i w konsekwencji, czego im brakuje.

Celem sprawdzenia, czy aktywność zawodowa jest czynnikiem, który mógłby znacząco wpłynąć na zaspokojenie poszczególnych aspektów życia, poproszono osoby bierne zawodowo o ocenę tego faktu. Odsetki osób, które wskazały najwyższą ocenę możliwości zaspokojenia poszczególnych aspektów życia (ocena 5), jaką daje wykonywanie pracy zawodowej (od 39,7% do 46,2%) – dowodzą tego, że aktywność zawodowa stanowi ważny element w tym zakresie.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

W kontekście pytania: **Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?**

- Płeć w zasadzie nie różnicuje opinii dotyczących poziomu znaczenia poszczególnych aspektów życia. Jedyny wyjątek dotyczy „poczucia bezpieczeństwa finansowego” – zdecydowanie większą

odsetek kobiet niż mężczyzn wskazuje na znaczenie tego aspektu na maksymalnym poziomie (ocena 5 – 64,0% w grupie kobiet w stosunku do 56,2% w grupie mężczyzn).

- Analiza wykształcenia pokazuje, że znaczenie poszczególnych aspektów życia na poziomie 5 zdecydowanie najczęściej wskazują osoby z wykształceniem wyższym (od 65,0% do 78,7%), a w następnej kolejności osoby z wykształceniem średnim zawodowym (od 45,0% do 60,3%) oraz zasadniczym zawodowym (od 45,0% do 53,9%).

W kontekście pytania: **W jakim stopniu odczuwa Pan(i) zaspokojenie następujących aspektów życia?**

- Płeć nie różnicuje opinii dotyczących stopnia zaspokojenia poszczególnych aspektów życia.
- Osoby z wykształceniem wyższym najrzadziej odczuwają zaspokojenie poszczególnych aspektów życia na najwyższym poziomie (ocena 5) – od 8,1% do 13,5% – dla porównania, w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym odsetki te wynoszą od 13,3% do 19,9%, a w przypadku osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym od 15,4% do 21,5%.

W kontekście pytania: **W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?**

- Płeć, co prawda nieznacznie, ale jednak różnicuje (w przypadku oceny najwyższej – 5) opinie dotyczące możliwości zaspokojenia wybranych aspektów życia dzięki pracy zawodowej – różnice dotyczą: „poczucia bezpieczeństwa finansowego” (51,4% kobiet w stosunku do 46,6% mężczyzn), „samodzielności” (48,8% kobiet w stosunku do 43,5% mężczyzn), „bycia aktywnym” (42,9% kobiet w stosunku do 38,7% mężczyzn), „możliwości realizacji swoich pasji, zainteresowań” (42,3% kobiet w stosunku do 37,0% mężczyzn).
- Osoby z wykształceniem wyższym najczęściej wskazują możliwość zaspokojenia poszczególnych aspektów życia dzięki pracy zawodowej na najwyższym poziomie (ocena 5) – od 49,4% do 62,0% – dla porównania, w przypadku osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym odsetki te wynoszą od 25,0% do 33,3%, a w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym od 32,5% do 41,6%.

– W ODNIESIENIU DO WYBRANYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU

W kontekście pytania: **Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?**

- Wśród osób, które biorą pod uwagę podjęcie pracy/powrót na rynek pracy znaczenie poszczególnych aspektów życia na maksymalnym poziomie (ocena 5) wskazywało od 54,3% do 70,5%, natomiast wśród osób, które nie biorą tego pod uwagę – takie same oceny wystawiało od 34,9% do 52,8%.
- Zestawienie powodów, które mogłyby skłonić osoby biernie zawodowo do podjęcia/powrotu do aktywności zawodowej z opiniami dotyczącymi znaczenia poszczególnych aspektów życia wskazuje na to, że:
 - w prawie każdej grupie powodów zarówno wśród tych osób, które uznają je za motywujące do podjęcia/powrotu do aktywności zawodowej, jak wśród tych, dla których nie są one motywujące – mniej więcej po równo rozkładają się opinie uznające znaczenie danego aspektu życia na maksymalnym poziomie (ocena 5; około 50% po każdej ze stron);
 - wyjątek stanowi odniesienie do powodu, którym byłaby możliwość podniesienia standardu życia – wśród osób, które wskazywały go za motywujący, od 60 do 75% oceniało znaczenie poszczególnych aspektów życia na maksymalnym poziomie (ocena 5), natomiast wśród tych, którzy nie uznawali go za motywujący – takie same oceny wystawiało niewiele ponad 40% osób.

- Wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania w stanie bierności zawodowej – średnia ocena ważności poszczególnych aspektów życia spada (tabela 82) (co świadczyć może o wyzbywaniu się wraz z czasem ambicji i oczekiwania), przy czym w większości przypadków:

- spełnienie, satysfakcja;
- rozwój osobisty;
- prestiż społeczny;
- potrzeba bycia aktywnym;
- potrzeba zmiany środowiska, „wyjścia z domu”;
- samodzielność;
- poczucie bezpieczeństwa finansowego;
- wygodne życie

– spadek ten dotyczy pierwszych czterech lub pięciu kategorii długości okresu bierności (czyli do 5 lub do 10 lat), a w odniesieniu do osób najdłużej biernych (powyżej 5 lub powyżej 10 lat) – średnia ocena znów jest wyższa. Pokazuje to, że pomimo przyzwyczajenia do swojej wieloletniej sytuacji – po dłuższym okresie czasu osoby bierne zawodowo ponownie przypisują tego typu cechom większe znaczenie, co być może wytłumaczalne jest pojawieniem się wraz z wiekiem poczucia mocniejszego doceniania wartości wybranych aspektów życia oraz pewnego niedosytu w ich zaspokojeniu (do którego osoby bierne się jednak nie przyznają, o czym świadczą oceny własnego zaspokojenia poszczególnych aspektów życia). Należy jednak przy tym uwzględnić, że dotyczy to ocen osób, które dzieli różnica pokoleniowa, więc powodów zróżnicowania ich ocen może być wiele.

Jedynie w przypadku wartości:

- możliwość realizacji swoich pasji, zainteresowań,
- szerokie grono osób znajomych (kontakty społeczne)

– ów wzrost ocen wśród osób najdłużej biernych nie następuje.

W kontekście pytania: W jakim stopniu odczuwa Pan(i) zaspokojenie następujących aspektów życia?

- Wśród osób, które biorą pod uwagę podjęcie pracy/powrót na rynek pracy poczucie zaspokojenia poszczególnych aspektów życia na maksymalnym poziomie (ocena 5) wskazywało od 7,2% do 11,2%, natomiast wśród osób, które nie biorą tego pod uwagę – takie same oceny wystawiało od 17,9% do 25,4%.
- Wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania w stanie bierności zawodowej – średnia ocena poziomu zaspokojenia poszczególnych aspektów życia wzrasta (tabela 83) (często z niewielkim wahnięciem w dół w przypadku kategorii osób biernych w okresie powyżej 5, do 10 lat oraz w kategorii osób najdłużej biernych – powyżej 20 lat), co dowodzi zaakceptowania z czasem własnej sytuacji życiowej i czerpania z niej w pewnym stopniu satysfakcji (choć ocena zaspokojenia jest każdorazowo niższa niż ocena ważności poszczególnych aspektów – istotne jest to, że ocena ta rośnie wraz z upływem czasu, co sugeruje, że własna sytuacja jest oceniana coraz łagodniej).

W kontekście pytania: W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?

- Wśród osób, które biorą pod uwagę podjęcie pracy/powrót na rynek pracy ocenę możliwości zaspokojenia poszczególnych aspektów życia dzięki pracy zawodowej na maksymalnym poziomie (ocena 5) wskazywało od 54,3% do 68,3%, natomiast wśród osób, które nie biorą pod uwagę podjęcia pracy/powrotu na rynek pracy – takie same oceny wystawiało od 23,5% do

36,8%.

- Wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania w stanie bierności zawodowej – średnia ocena możliwości zaspokojenia poszczególnych aspektów życia poprzez pracę zawodową spada (tabela 84) (jakby wraz z upływem czasu od stanu zatrudnienia – respondenci „zapominali” o tym, jakie korzyści daje aktywność zawodowa; dotyczy to niemal bez odstępstw wszystkich ocenianych aspektów życia, włącznie z „poczuciem bezpieczeństwa finansowego”).

Tabela 83

Rozkład odpowiedzi na pytania:

- 1) Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?
- 2) W jakim stopniu odczuwa Pan(i) zaspokojenie następujących aspektów życia?
- 3) W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia? (N=1515 w przypadku każdego z pytań) – w %

Kategoria*		% odpowiedzi przy poszczególnych ocenach skali (skala 5-stopniowa: 1 – niska/niewielka, 5 – wysoka/duża)						średnia ocen
		1	2	3	4	5	ogółem	
spełnienie, satysfakcja	1)	1,58	3,56	13,53	27,33	53,99	100,0	4,29
	2)	2,64	11,55	38,09	33,66	14,06	100,0	3,45
	3)	3,43	5,28	17,49	33,07	40,73	100,0	4,02
możliwość realizacji swoich pasji, zainteresowań	1)	0,59	5,21	16,30	27,26	50,63	100,0	4,22
	2)	1,85	17,03	38,35	30,17	12,61	100,0	3,35
	3)	2,11	7,06	19,47	31,62	39,74	100,0	4,00
rozwój osobisty	1)	1,58	4,88	16,11	27,26	50,17	100,0	4,20
	2)	3,04	16,30	37,10	30,83	12,74	100,0	3,34
	3)	1,19	4,36	19,60	32,21	42,64	100,0	4,11
prestż społeczny – bycie ważnym i szanowanym	1)	1,52	5,61	16,44	27,19	49,24	100,0	4,17
	2)	2,31	14,85	38,28	31,16	13,40	100,0	3,38
	3)	2,18	6,27	18,75	31,68	41,12	100,0	4,03
bycie aktywnym	1)	1,19	5,35	16,70	27,99	48,78	100,0	4,18
	2)	1,85	13,86	38,81	32,15	13,33	100,0	3,41
	3)	1,91	6,14	17,89	33,27	40,79	100,0	4,05
szerokie grono osób znajomych (kontakty społeczne)	1)	1,25	7,52	15,84	24,95	50,43	100,0	4,16
	2)	2,38	13,47	38,88	29,83	15,45	100,0	3,43
	3)	1,72	6,40	19,21	32,08	40,59	100,0	4,03
zmiana środowiska („wyjście z domu”)	1)	1,45	6,27	17,82	25,74	48,71	100,0	4,14
	2)	2,77	13,40	38,94	31,62	13,27	100,0	3,39
	3)	1,52	6,01	19,54	30,89	42,05	100,0	4,06
samodzielność	1)	0,59	4,75	12,34	26,01	56,30	100,0	4,33
	2)	2,84	11,29	34,32	34,79	16,77	100,0	3,51
	3)	1,39	4,82	17,49	30,10	46,20	100,0	4,15
poczucie bezpieczeństwa finansowego	1)	0,73	3,10	11,02	24,95	60,20	100,0	4,41
	2)	2,57	11,62	41,72	29,64	14,46	100,0	3,42
	3)	1,12	3,83	14,72	31,29	49,04	100,0	4,23
wygodne życie	1)	1,19	4,03	12,81	25,15	56,83	100,0	4,32
	2)	2,71	12,21	42,71	28,32	14,06	100,0	3,39
	3)	1,85	5,81	15,25	29,83	47,26	100,0	4,15

*kolejność kategorii ułożona wg średniej ocen (od najwyższej do najniższej)

Tabela 84

Średnia ocen wybranych aspektów życia (na skali 1-5, gdzie 1 oznacza „zupełnie nieważne”, a 5 – „maksymalnie ważne”) **a okres pozostawania w stanie bierności zawodowej** (N=1 515)

Wartość	Aspekt oceny	Do 6 miesięcy	Powyżej 6 miesięcy do 1 roku	Powyżej 1 roku do 2 lat	Powyżej 2 lat do 5 lat	Powyżej 5 do 10 lat	Powyżej 10 do 20 lat	Powyżej 20 lat
spełnienie, satisfakcja	Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?	4,52	4,17	4,11	4,12	4,22	4,21	4,24
	W jakim stopniu Pan(i) odczuwa zaspokojenie następujących aspektów życia?	3,26	3,38	3,61	3,61	3,48	3,64	3,59
	W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?	4,31	3,91	3,97	3,95	3,80	3,78	3,62
możliwość realizacji swoich pasji, zainteresowań	Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?	4,50	4,16	4,08	4,02	4,09	4,08	4,07
	W jakim stopniu Pan(i) odczuwa zaspokojenie następujących aspektów życia?	3,17	3,22	3,55	3,49	3,37	3,52	3,49
	W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?	4,31	4,00	3,95	3,84	3,76	3,66	3,56
rozwój osobisty	Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?	4,47	4,18	4,01	3,96	4,02	4,15	4,15
	W jakim stopniu Pan(i) odczuwa zaspokojenie następujących aspektów życia?	3,23	3,21	3,57	3,40	3,26	3,49	3,51
	W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?	4,38	4,07	4,09	4,02	3,83	3,93	3,64
prestż społeczny – bycie ważnym i szanowanym	Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?	4,35	4,10	4,07	4,04	4,01	4,21	4,17
	W jakim stopniu Pan(i) odczuwa zaspokojenie następujących aspektów życia?	3,23	3,19	3,50	3,57	3,38	3,69	3,53
	W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?	4,29	4,08	3,97	3,88	3,80	3,85	3,69
bycie aktywnym	Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?	4,42	4,04	4,04	3,97	4,06	4,28	4,13
	W jakim stopniu Pan(i) odczuwa zaspokojenie następujących aspektów życia?	3,34	3,30	3,47	3,53	3,38	3,58	3,48
	W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?	4,36	3,99	3,91	3,97	3,75	3,88	3,68
szerokie grono osób znajomych (kontakty społeczne)	Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?	4,38	4,04	4,00	4,02	4,09	4,16	4,01
	W jakim stopniu Pan(i) odczuwa zaspokojenie następujących aspektów życia?	3,40	3,31	3,51	3,48	3,33	3,59	3,46
	W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?	4,30	4,01	3,97	3,94	3,78	3,88	3,64
zmiana środowiska („wyjście z domu”)	Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?	4,38	4,08	3,90	3,98	4,05	4,08	4,15
	W jakim stopniu Pan(i) odczuwa zaspokojenie następujących aspektów życia?	3,36	3,33	3,51	3,41	3,33	3,49	3,40
	W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?	4,30	4,05	4,00	3,96	3,84	3,96	3,63
samodzielność	Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?	4,56	4,28	4,18	4,12	4,21	4,34	4,28
	W jakim stopniu Pan(i) odczuwa zaspokojenie następujących aspektów życia?	3,43	3,43	3,66	3,60	3,40	3,72	3,56
	W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?	4,39	4,17	4,08	4,06	3,94	3,96	3,70
poczucie bezpieczeństwa finansowego	Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?	4,63	4,42	4,22	4,22	4,19	4,46	4,51
	W jakim stopniu Pan(i) odczuwa zaspokojenie następujących aspektów życia?	3,27	3,30	3,63	3,53	3,32	3,54	3,74
	W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?	4,48	4,26	4,19	4,11	3,98	4,02	3,92
wygodne życie	Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?	4,53	4,21	4,16	4,19	4,13	4,42	4,38
	W jakim stopniu Pan(i) odczuwa zaspokojenie następujących aspektów życia?	3,24	3,25	3,58	3,50	3,35	3,54	3,68
	W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?	4,39	4,16	4,09	4,04	3,86	4,02	3,89

5.7.2 Powody, które mogłyby skłonić do podjęcia aktywności zawodowej

Motywacja osób biernych zawodowo do podjęcia/powrotu do aktywności zawodowej tą wątek wielowymiarowy – jego zbadanie wymaga również analizy bezpośrednich powodów, które osoby te wskazują w kontekście motywacji do wejścia/powrotu na rynek pracy.

Okazuje się, że najbardziej motywujące są czynniki ekonomiczne/materialne – związane było z nimi aż 70,4% wskazań (przy czym 36,5% dotyczyło możliwości podniesienia standardu życia, a 33,9% – posiadania więcej pieniędzy niż obecnie dzięki zarobkom).

Czynniki związane z motywacją opartą na „miękkich” korzyściach płynących z pracy zawodowej, to 34,8% wskazań (przy czym 17,5% dotyczyło podjęcia pracy dającej możliwości rozwoju, a 17,3% – podjęcia pracy pozwalającej na realizację pasji, zainteresowań).

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

Płeć nieznacznie różnicuje opinie osób biernych zawodowo w zakresie powodów motywujących do podjęcia/powrotu do aktywności zawodowej – w zasadzie te różnice dotyczą:

- powodu związanego z możliwością posiadania większej ilości pieniędzy dzięki zarobkom – nieznacznie częściej wskazywały na niego kobiety (38,2% wskazań w stosunku do 34,8% wskazań wśród mężczyzn);
- powodu związanego z możliwością podniesienia standardu życia – nieznacznie częściej wskazywały na niego kobiety (36,4% wskazań w stosunku do 31,4% wskazań wśród mężczyzn).

Analiza wieku osób biernych zawodowo wskazuje, że:

- najwyższe odsetki osób, dla których motywacją byłyby powody ekonomiczne/materialne, dotyczą osób młodych w wieku 18-24 lata (87,2%) i w wieku 25-29 lat (75,3%) oraz tych najstarszych, w wieku 50-64 lata (73,1%) – dla porównania wśród osób w wieku 30-39 lat odsetek ten wynosił 62,3%, zaś wśród osób w wieku 40-49 lat – 61,3%;
- najwyższy odsetek osób, dla których motywacją byłyby czynniki związane z możliwościami rozwoju oraz pracą pozwalającą na realizację pasji i zainteresowań, dotyczył osób najmłodszych w wieku 18-24 lata (42,9%) – dla porównania w przypadku osób najstarszych w wieku 50-64 lata odsetek ten wyniósł 27,8%.

Odniesienie do poziomów wykształcenia pokazuje, że:

- czynnik związany z możliwością posiadania dzięki zarobkom większej ilości pieniędzy jest najbardziej znaczący w grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (38,4%), natomiast najmniej w grupie osób z wykształceniem wyższym (29,9%);
- czynnik związany z możliwością podniesienia standardu życia jest najbardziej znaczący w grupie osób z wykształceniem wyższym (46,4%), natomiast najmniej w grupie osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (26,3%).

Powody ekonomiczne/materialne były najczęściej wskazywane wśród mieszkańców wsi (82,4% wskazań), natomiast najrzadziej wśród mieszkańców Rzeszowa (34,1%).

– W ODNIESIENIU DO INNYCH PYTAŃ ZAWARTYCH W KWESTIONARIUSZU

„motywy, które mogłyby skłonić do podjęcia pracy a okres bierności zawodowej” (wykres 56)

Pytanie dotyczące motywów, które mogłyby skłonić osobę bierną zawodowo do podjęcia zatrudnienia wraz z upływem czasu pozostawania w stanie bierności ma coraz mniej odpowiedzi,

choć zupełny brak odpowiedzi (brak wskazania jakiegokolwiek motywu, który mógłby motywować do podjęcia aktywności zawodowej) dotyczy łącznie tylko 1,5% respondentów (należy zaznaczyć, że pytanie wymuszało udzielenie odpowiedzi, a jedynie w ramach odpowiedzi „inne” 22 respondentów wskazało „nic” lub „nie wiem, co to mogłoby być”, nie wybierając jednocześnie żadnej innej odpowiedzi z kafeterii).

W przypadku osób najkrócej biernych znaczące odsetki wskazują, że do podjęcia pracy mogłoby je skłonić „gdybym mógł(mogła) podnieść standard życia”:

- 53,2% w przypadku osób biernych do 6 m-cy;
- 39,2% w przypadku osób biernych powyżej 6, do 12 m-cy;
- 28,8% w przypadku osób biernych powyżej 1, do 2 lat

oraz „gdybym dzięki zarobkom miał(a) więcej pieniędzy niż obecnie”:

- 44,6% w przypadku osób biernych do 6 m-cy;
- 42,8% w przypadku osób biernych powyżej 6, do 12 m-cy;
- 26,4% w przypadku osób biernych powyżej 1, do 2 lat,

w kolejnych kategoriach osób o wydłużającym się okresie bierności (powyżej 2 do 10 lat) coraz mniej respondentów wskazywało na te elementy motywujące, a następnie (wśród biernych powyżej 10 lat) odsetek wyborów ponownie wzrasta – przy czym wśród tych najdłużej biernych najczęstszym wyborem jest odpowiedź „gdybym dzięki zarobkom miał(a) więcej pieniędzy niż obecnie”, a więc wskazująca na wartość bezwzględną płacy, bez odniesienia jej do sytuacji życiowej.

W kafeterii znalazła się też odpowiedź, która uwzględnia wartości możliwe do pozyskania dzięki zarobkom: „gdybym mógł(mogła) pozwolić sobie na to, na co do tej pory nie było mnie stać (np. wakacje dla rodziny, zajęcia dodatkowe dla dzieci)” – jednak była ona wybierana przez zaledwie kilka procent respondentów, a liczba wyborów malała w grupach o coraz dłuższym okresie pozostawania w stanie bierności. Analiza wyborów powyższych 3 kategorii odpowiedzi dowodzi braku refleksji osób biernych zawodowo nt. jakości życia, poziomu zaspokojenia potrzeb i wynikającym z tego braku rozbudzonej motywacji do podjęcia zatrudnienia ze względu na chęć poprawienia warunków życia swojej rodziny.

Wśród motywów, które zyskują na sile w grupach osób biernych od 2 do 5, ewentualnie od 5 do 10 lat (wybory rzędu 20%) są te związane z samorealizacją: „gdybym mógł(mogła) podjąć pracę dającą możliwość rozwoju”, „gdybym mógł(mogła) podjąć pracę pozwalającą na realizację pasji, zainteresowań”, „gdybym mógł(mogła) podjąć prestiżową pracę”, „gdybym mógł(mogła) oderwać się od mojej sytuacji życiowej”, „gdybym mógł(mogła) pracować na stanowisku kierowniczym”, „gdybym mógł(mogła) usamodzielnić się”.

W grupie osób najdłużej biernych (powyżej 20 lat) zauważyć można wahnięcie częstotliwości wyborów wszystkich motywów w górę w stosunku do poprzednich kategorii – osoby te wydają się odczuwać po tak długim okresie pozostawania w stanie bierności (który jednocześnie nakłada się na końcowy etap aktywności zawodowej człowieka) brak zaspokojenia potrzeb, z którego nie zdają sobie sprawy osoby z grup o krótszym (choć już wieloletnim) okresie braku aktywności. Ponownie należy jednak zaznaczyć, że osoby badane różnią się zasadniczo – osoby z kategorii o najdłuższym okresie pozostawania w stanie bierności zawodowej dzieli od kategorii najmłodszych różnica pokoleniowa, więc zróżnicowanie odpowiedzi można też tłumaczyć innymi względami – np. nabytym etosem pracy, czy cechami osobowości.

Pozostałe motywy wybierane były przez kilka – kilkanaście procent respondentów.

„motywy, które mogłyby skłonić do podjęcia pracy a przyczyna bierności zawodowej” (wykres 57)

Przy analizie motywów, które skłoniłyby osoby bierne do aktywności zawodowej, zwraca uwagę prawidłowość, zgodnie z którą osoby rezygnujące z poszukiwania pracy (łącznie 3 ostatnie kategorie biernych według przyczyny) wyraźnie rzadziej niż rolnicy, osoby opiekujące się osobami zależnymi

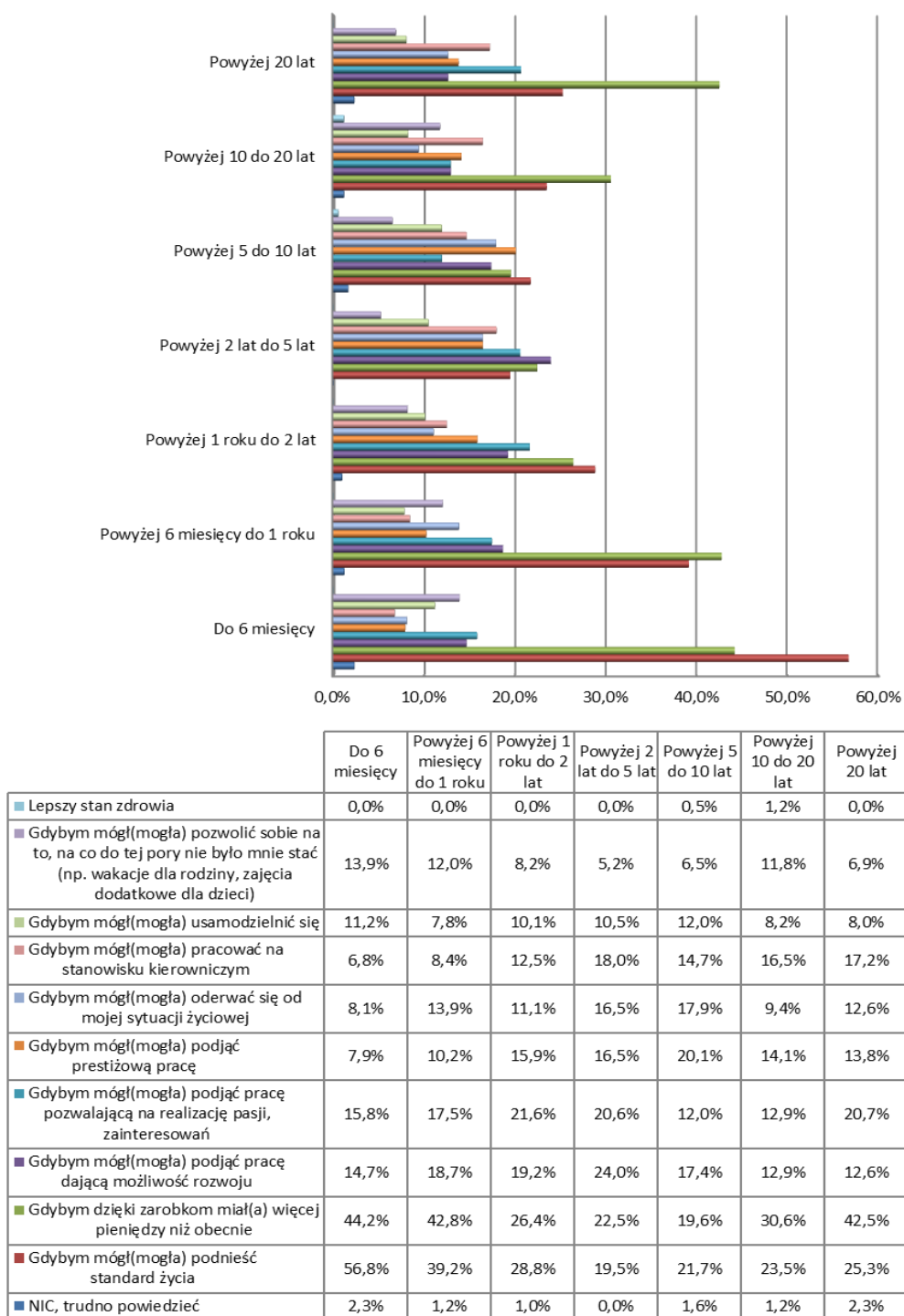
oraz osoby o złym stanie zdrowia, wskazują na motywacje związane z zarobkami (odcienie koloru zielonego na wykresie), natomiast częściej wskazują na motywy związane z samospełnieniem, rozwojem, prestiżem (odcienie koloru niebieskiego na wykresie). Pozostałe 3 grupy najczęściej (łącznie ponad połowa wskazań w każdej z tych grup) wskazywały na kwestie zarobków lub związany z tym standard życia. Kwestie związane ze zmianą sytuacji życiowej (usamodzielnienie się, oderwanie się od sytuacji życiowej) (odcienie koloru pomarańczowego na wykresie) wskazywane były najrzadziej i w porównywalnym odsetku w każdej z grup.

Tabela 85 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Co mogłoby skłonić Pana(ią) do podjęcia/powrotu do aktywności zawodowej? (N=1 515) – w %**

Kategoria	Ogółem	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
gdybym dzięki zarobkom miał(a) więcej pieniędzy niż obecnie	33,9	36,4	31,4	42,0	31,1	36,3	32,1	30,6	30,1	38,4	34,6	33,6	29,9
gdybym mógł (mogła) podnieść standard życia	36,5	38,2	34,8	45,2	44,2	26,1	29,2	42,5	38,0	37,2	26,3	32,2	46,4
gdybym mógł (mogła) podjąć pracę pozwalającą na realizację pasji, zainteresowań	17,3	18,1	16,5	23,7	14,2	17,3	18,9	14,3	18,1	19,0	14,0	18,3	15,9
gdybym mógł (mogła) podjąć pracę dającą możliwość rozwoju	17,5	18,1	16,9	19,2	17,9	21,5	17,0	13,6	13,3	18,3	19,7	18,6	15,9
gdybym mógł (mogła) pracować na stanowisku kierowniczym	11,8	10,5	13,2	9,1	11,1	12,7	13,5	11,5	12,0	10,3	18,9	10,0	10,8
gdybym mógł (mogła) podjąć prestiżową pracę	12,9	11,2	14,8	12,8	15,3	17,0	12,3	9,2	13,3	10,5	19,7	13,6	10,5
gdybym mógł (mogła) oderwać się od mojej sytuacji życiowej	12,1	12,5	11,8	10,0	12,1	14,2	10,7	12,6	13,3	13,8	9,6	13,6	9,6
gdybym mógł (mogła) usamodzielić się	10,3	11,6	9,0	23,3	12,6	8,8	6,3	6,9	9,0	7,0	15,4	13,3	8,4
gdybym mógł (mogła) pozwolić sobie na to, na co do tej pory nie było mnie stać (np. wakacje dla rodziny,	10,0	11,3	8,6	13,7	10,5	9,6	8,2	9,4	12,0	9,1	11,4	8,3	10,8

zajęcia dodatkowe dla dzieci)													
coś innego – co?	1,6	1,2	2,0	3,2	1,6	0,8	1,3	1,6	2,4	1,6	1,3	1,1	1,8
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

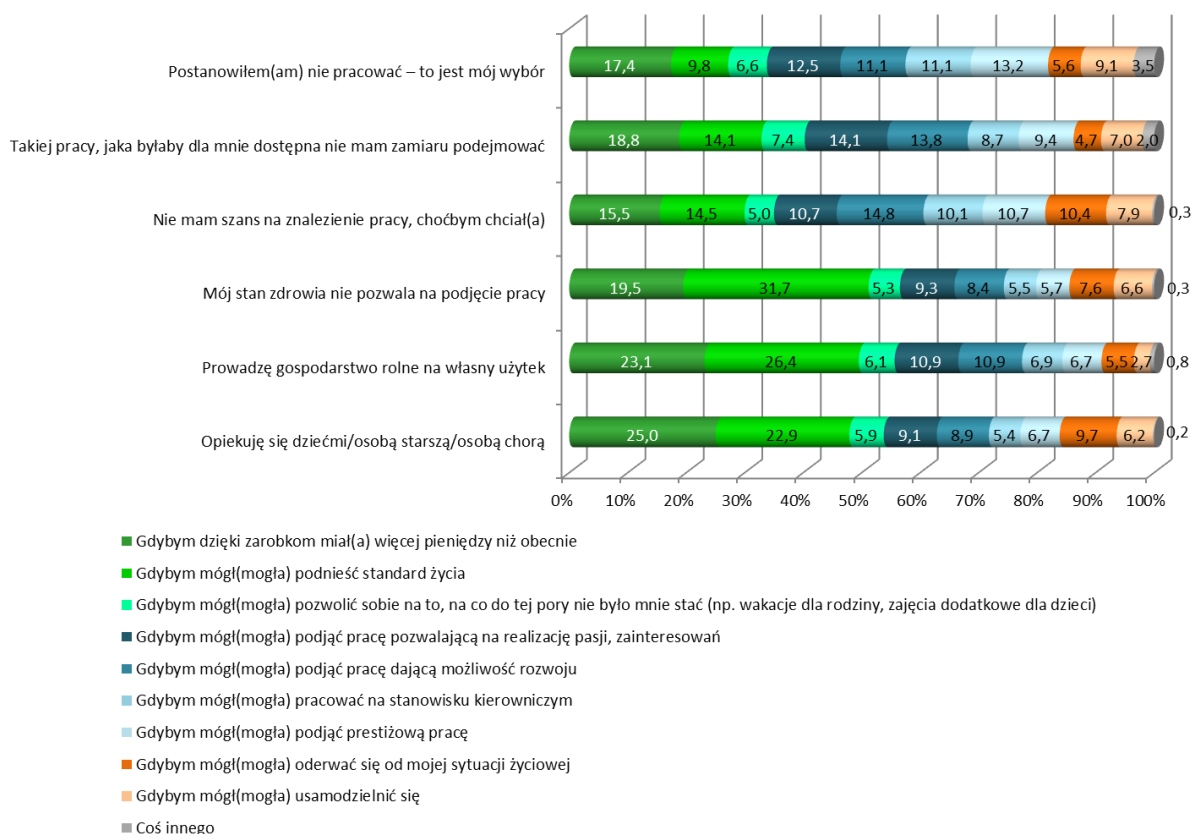
Wykres 56 Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a odpowiedź na pytanie: Co mogłoby skłonić Pana(ią) do podjęcia / powrotu do aktywności zawodowej?(N=1 515)



Procenty nie sumują się do 100 ze względu na możliwość wskazania więcej niż 1 odpowiedzi

Wykres 57

Przyczyna bierności zawodowej a odpowiedź na pytanie: Co mogłoby skłonić Pana(ią) do podjęcia / powrotu do aktywności zawodowej? (N=1 515)



5.7.3 Obawy przed podjęciem pracy

Osoby bierne zawodowo, które biorą pod uwagę powrót do pracy/podjęcie pracy, poproszono o określenie, czy posiadają w związku z tym jakieś obawy. Osoby te odniosły się do 26 kategorii możliwych obaw – ustosunkowując się do każdej z nich z osobna (decydując, czy wskazana kwestia wywołuje w nich obawę w związku z powrotem do pracy).

Najwyższy odsetek osób – blisko połowa (44,8%) potwierdziła obawę przed nieuczciwością pracodawcy. 1/3 osób (29,3%) obawia się stresu związanego z powrotem do pracy/podjęciem pracy. 1/4 osób (od 23,2% do 25,6%) wyraża obawy związane z czynnikami dotyczącymi bezpośrednio wykonywania pracy oraz zorganizowania swojej prywatnej i zawodowej aktywności:

- ograniczenia wolnego czasu,
- zbyt szybkiego tempa pracy,
- odpowiedzialności za powierzone zadania,
- konieczności przeorganizowania swojego życia,
- konieczności uczenia się nowych rzeczy,
- zbyt dużej ilości powierzonej pracy,
- wymaganej przez pracodawcę dyspozycyjności,
- konieczności bycia samodzielnym.

1/5 osób (od 19,3% do 21,6%) wyraża obawy dotyczące swojego przygotowania do pracy i siebie w kontaktach z innymi ludźmi:

- konfliktów w pracy,
- poczucia nieaktualności fachowej wiedzy,
- konieczności nawiązywania kontaktów z klientami,
- braku umiejętności zaprezentowania siebie,
- wymaganej w pracy kreatywności,
- nieumiejętności poradzenia sobie,
- bycia ocenianym,
- konieczności bycia punktualnym,
- konieczności współpracy z innymi (ustalania, dogadywania się, robienia czegoś wspólnie w grupie).

Co dziesiąta osoba (9,5%) w związku z powrotem do pracy/podjęciem pracy obawia się negatywnej reakcji ze strony najbliższych.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

W przypadku prawie wszystkich możliwych obaw (23 na 26) opinie wskazujące na ich odczuwanie były częstsze w grupie kobiet niż w grupie mężczyzn (różnice od 1,7 do 10,8 p.p.). Największe różnice punktów procentowych pomiędzy wskazaniami kobiet i mężczyzn (około 7 i więcej) dotyczyły obaw związanych z postrzeganiem siebie w kontaktach z innymi ludźmi (m.in.:

- braku umiejętności zaprezentowania siebie,
- bycia ocenianym,
- oceny wyglądu,
- braku obycia w kontaktach z innymi,
- konieczności nawiązywania kontaktów z przełożonymi, współpracownikami, czy klientami,
- konieczności współpracy z innymi).

Dotyczyły również sfery związanej z wykonywaniem zadań w pracy (ich stroną merytoryczną i przygotowaniem do nich):

- odpowiedzialności za powierzone zadania,
- zbyt dużej ilości powierzonej pracy,
- konieczności uczenia się nowych rzeczy,
- wymaganej kreatywności.

Dodatkowo w grupie kobiet dużo częściej niż w grupie mężczyzn obawy dotyczyły wymaganej przez pracodawcę dyspozycyjności.

W odniesieniu do wieku najwyższe odsetki wskazań dotyczące zdecydowanej większości z możliwych obaw dotyczą najmłodszej grupy wiekowej (18-24 lata). Powyżej 30% wskazań związane było z obawami przed:

- brakiem umiejętności zaprezentowania siebie,
- byciem ocenianym,
- odpowiedzialnością za powierzone zadania,
- koniecznością przeorganizowania swojego życia,
- zbyt szybkim tempem pracy,
- ograniczeniem wolnego czasu,
- wymaganą przez pracodawcę dyspozycyjnością,
- stresem,

- tym, że wiedza fachowa osoby nie jest aktualna,
- tym, że osoba sobie nie poradzi,
- konfliktami w pracy,
- nieuczciwością pracodawcy.

Jedynie w przypadku 4 wskazanych obaw najwyższe odsetki charakterystyczne były dla innej kategorii wiekowej – w przypadku osób w wieku 50-64 lata były to: nieuczciwość pracodawcy, konieczność uczenia się nowych rzeczy i konieczność bycia punktualnym, a w przypadku osób w wieku 25-29 lat była to konieczność bycia samodzielny.

Tabela 86 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy ma Pan(i) jakieś obawy związane z powrotem do pracy/podjęciem pracy?** (N=587) – w %
– pytanie dla osób, które biorą pod uwagę podjęcie pracy/powrót na rynek pracy

Kategoria	Ogółem „tak” + „raczej tak”*	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
braku umiejętności zaprezentowania siebie	20,3	23,1	16,6	32,1	15,9	20,5	19,6	11,1	37,8	22,2	25,3	22,2	9,9
bycia ocenianym	19,8	22,8	15,8	33,6	17,0	18,9	18,5	8,9	31,1	19,4	25,3	24,3	10,5
oceny mojego wyglądu	16,0	20,7	9,9	23,6	14,8	15,2	13,0	11,9	22,2	17,4	16,9	17,4	11,7
oceny mojego sposobu mówienia	13,8	15,0	12,3	20,0	11,4	11,4	12,0	12,6	15,6	13,2	19,3	9,7	14,6
braku obycia w kontaktach z innymi	18,6	21,3	15,0	20,7	19,3	18,2	16,3	17,8	26,7	16,7	16,9	19,4	18,1
wypytywania i konieczności rozmawiania o swoich osobistych sprawach	18,4	18,3	18,6	26,4	11,4	13,6	14,1	22,2	24,4	16,0	18,1	16,7	20,5
konieczności nawiązywania kontaktów z przełożonymi, pracodawcą itp.	17,5	20,7	13,4	23,6	12,5	15,2	14,1	19,3	17,8	16,0	21,7	16,7	17,5
konieczności nawiązywania kontaktów ze współpracownikami w miejscu pracy	16,4	19,2	12,6	21,4	12,5	14,4	13,0	17,8	17,8	12,5	12,0	18,8	19,3
konieczności nawiązywania kontaktów z klientami	20,8	24,9	15,4	28,6	17,0	15,2	15,2	24,4	17,8	21,5	15,7	21,5	22,8
konieczności współpracy z	19,3	22,5	15,0	25,7	17,0	11,4	17,4	23,0	22,2	20,8	18,1	17,4	19,3

innymi (ustalania, dogadywania się, robienia czegoś wspólnie w grupie)													
odpowiedzialności za powierzone zadania	24,4	27,5	20,2	33,6	25,0	17,4	16,3	26,7	22,2	24,3	19,3	27,1	25,1
konieczności bycia samodzielnym	23,2	24,9	20,9	25,0	27,3	18,2	18,5	26,7	20,0	27,8	21,7	21,5	22,2
konieczności uczenia się nowych rzeczy	23,7	26,0	20,6	24,3	18,2	23,5	16,3	31,9	13,3	22,9	22,9	24,3	26,9
konieczności przeorganizowania swojego życia	24,4	24,0	24,9	30,7	20,5	19,7	25,0	24,4	22,2	22,9	22,9	26,4	25,1
zbyt dużej ilości powierzonej pracy	23,3	26,0	19,8	28,6	19,3	18,9	22,8	25,2	33,3	25,0	16,9	22,9	22,8
zbyt szybkiego tempa pracy	25,4	27,2	22,9	33,6	21,6	16,7	19,6	31,9	22,2	26,4	18,1	27,8	26,9
konieczności bycia punktualnym	19,4	21,9	16,2	22,9	15,9	15,9	15,2	24,4	22,2	20,1	16,9	16,7	21,6
ograniczenia wolnego czasu	25,6	27,5	22,9	32,1	21,6	16,7	22,8	31,9	33,3	23,6	21,7	22,2	29,8
wymaganej przez pracodawcę dyspozycyjności	23,3	26,6	19,0	30,7	20,5	19,7	17,4	25,2	24,4	22,9	22,9	24,3	22,8
stresu	29,3	31,1	26,9	40,0	23,9	23,5	26,1	29,6	31,1	26,4	31,3	28,5	31,0
wymaganej w pracy kreatywności	20,1	23,4	15,8	25,0	19,3	15,9	13,0	24,4	6,7	19,4	19,3	23,6	21,6
tego, że moja wiedza fachowa nie jest aktualna	21,1	21,9	20,2	31,4	18,2	16,7	15,2	20,7	26,7	19,4	25,3	24,3	16,4
że sobie nie poradzę	19,9	22,2	17,0	34,3	18,2	16,7	17,4	11,1	35,6	18,8	19,3	25,7	12,3
konfliktów w pracy	21,6	21,3	22,1	32,1	27,3	15,2	20,7	14,1	22,2	23,6	16,9	27,8	17,0
nieuczciwości pracodawcy	44,8	44,9	44,7	50,0	47,7	23,5	37,0	63,7	46,7	45,8	25,3	43,8	53,8
negatywnej reakcji rodziny i najbliższych	9,5	9,0	10,3	12,1	9,1	11,4	7,6	6,7	2,2	8,3	19,3	10,4	7,0
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Respondenci odnosili się do każdej kategorii wybierając jedną z odpowiedzi: „tak”, „raczej tak”, „trudno powiedzieć”, „raczej nie”, „nie”. „Ogółem” dotyczy łącznych odpowiedzi „tak” i „raczej tak”.

Osoby bierne zawodowo, które nie biorą pod uwagę powrotu do pracy/podjęcia pracy, poproszono o określenie, czy decyzja o niepodjęciu zatrudnienia wynikała z dodatkowych obaw. Osoby te odniosły się do 26 kategorii możliwych obaw – ustosunkowując się do każdej z nich z osobna (decydując, czy wskazana kwestia wywołuje w nich obawę w związku z powrotem do pracy).

Najwyższe odsetki osób – blisko co piąta w każdym przypadku, potwierdziły obawy przed tym, że sobie nie poradzą oraz przed stresem (odpowiednio 18,6% i 18,2%). Co szósta bądź co siódma osoba (od 13,9% do 17,6%) wyrażała obawy związane z:

- koniecznością przeorganizowania swojego życia,
- zbyt dużą ilością powierzonej pracy,
- zbyt szybkim tempem pracy,
- poczuciem nieaktualności fachowej wiedzy,
- wymaganą w pracy kreatywnością,

- ograniczeniem wolnego czasu,
- wymaganą przez pracodawcę dyspozycyjnością,
- nieuczciwością pracodawcy,
- koniecznością uczenia się nowych rzeczy,
- konfliktami w pracy,
- wypytywaniem i koniecznością rozmawiania o swoich osobistych sprawach,
- odpowiedzialnością za powierzone zadania,
- koniecznością bycia samodzielnym
- koniecznością nawiązywania kontaktów z klientami.

Blisko co jedenasta osoba (9,3%) w związku z powrotem do pracy/podjęciem pracy obawia się negatywnej reakcji ze strony najbliższych.

Analiza zależności zmiennych

– W ODNIESIENIU DO DANYCH METRYCZKOWYCH

W przypadku zdecydowanej większości możliwych obaw (20 na 26) opinie wskazujące na ich odczuwanie były częstsze w grupie kobiet niż w grupie mężczyzn (różnice od 0,8 do 5,5 p.p.). Największe różnice punktów procentowych pomiędzy wskazaniami kobiet i mężczyzn (około 3 i więcej) dotyczyły obaw związanych z:

- poczuciem, że osoba sobie nie poradzi,
- koniecznością przeorganizowania swojego życia,
- zbyt dużą ilością powierzonej pracy,
- ograniczeniem wolnego czasu,
- nieuczciwością pracodawcy,
- koniecznością uczenia się nowych rzeczy,
- koniecznością nawiązywania kontaktów z klientami,
- koniecznością nawiązywania kontaktów z przełożonymi, pracodawcą itp.

Tabela 87 Rozkład odpowiedzi na pytanie: **Czy ma Pan(i) jakieś obawy związane z powrotem do pracy/podjęciem pracy?** (N=928) – w %
– pytanie dla osób, które nie biorą pod uwagę podjęcia pracy/powrotu na rynek pracy

Kategoria	Ogółem „tak” + „raczej tak”*	Płeć		Wiek					Wykształcenie				
		kobieta	mężczyzna	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	gimnazjalne lub niżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie zawodowe	wyższe
braku umiejętności zaprezentowania siebie	12,4	11,9	12,8	17,7	9,8	11,8	11,9	12,7	10,7	18,4	11,0	12,0	4,9
bycia ocenianym	13,4	11,5	15,0	15,2	10,8	14,5	11,1	14,7	13,2	18,0	12,4	13,4	6,1
oceny mojego wyglądu	12,2	12,6	11,8	13,9	7,8	13,6	11,5	12,7	9,1	16,3	11,7	12,5	7,4
oceny mojego sposobu mówienia	10,1	10,8	9,6	11,4	7,8	11,8	10,2	9,3	9,1	11,0	13,1	11,6	4,9

braku obycia w kontaktach z innymi	12,2	12,6	11,8	11,4	6,9	17,2	10,2	12,0	9,9	15,5	11,7	13,0	7,4
wypytywania i konieczności rozmawiania o swoich osobistych sprawach	14,2	14,7	13,8	16,5	12,7	14,0	14,6	14,0	14,9	15,2	13,8	15,7	10,4
konieczności nawiązywania kontaktów z przełożonymi, pracodawcą itp.	12,9	14,9	11,2	5,1	7,8	17,6	11,5	14,3	10,7	15,9	15,2	12,5	8,0
konieczności nawiązywania kontaktów ze współpracownikami w miejscu pracy	12,0	11,9	12,0	11,4	11,8	15,8	8,8	11,7	14,9	14,5	10,3	13,0	5,5
konieczności nawiązywania kontaktów z klientami	13,9	15,8	12,2	13,9	12,7	17,6	12,4	12,7	17,4	16,6	13,8	13,0	8,0
konieczności współpracy z innymi (ustalania, dogadywania się, robienia czegoś wspólnie w grupie)	13,3	14,4	12,2	12,7	10,8	14,0	13,3	13,7	16,5	18,0	10,3	13,0	5,5
odpowiedzialności za powierzone zadania	14,1	14,7	13,6	12,7	9,8	18,1	11,5	15,0	17,4	15,5	12,4	15,7	8,6
konieczności bycia samodzielnym	14,0	14,4	13,6	12,7	10,8	14,9	11,5	16,7	13,2	16,3	14,5	15,3	8,6
konieczności uczenia się nowych rzeczy	15,2	18,1	12,6	13,9	14,7	14,0	15,5	16,3	21,5	17,7	15,9	12,5	9,2
konieczności przeorganizowania swojego życia	17,6	20,0	15,4	16,5	12,7	22,2	18,1	15,7	22,3	19,8	21,4	16,7	8,0
zbyt dużej ilości powierzonej pracy	16,3	17,7	15,0	19,0	7,8	17,2	17,3	17,0	15,7	19,1	13,1	18,5	11,7
zbyt szybkiego tempa pracy	16,1	16,3	15,9	15,2	10,8	15,8	15,0	19,0	19,8	19,8	13,1	15,3	10,4
konieczności bycia punktualnym	13,5	14,2	12,8	6,3	8,8	15,8	13,7	15,0	16,5	17,3	12,4	10,6	9,2
ograniczenia wolnego czasu	15,4	17,2	13,8	15,2	9,8	14,9	16,4	17,0	16,5	20,5	14,5	16,2	5,5
wymaganej przez pracodawcę dyspozycyjności	15,4	16,1	14,8	13,9	12,7	16,3	15,0	16,3	17,4	19,1	14,5	15,7	8,0
stresu	18,2	19,5	17,1	20,3	9,8	20,4	19,5	18,0	17,4	22,3	15,9	20,8	10,4
wymaganej w pracy kreatywności	15,6	13,8	17,3	11,4	8,8	18,1	16,8	16,3	15,7	19,1	15,9	15,3	9,8
tego, że moja wiedza fachowa nie jest aktualna	16,1	16,1	16,1	15,2	11,8	15,4	14,6	19,3	19,0	18,7	13,1	18,1	9,2
że sobie nie poradzę	18,6	20,0	17,5	16,5	13,7	19,0	20,4	19,3	24,0	22,6	15,2	21,3	7,4
konfliktów w pracy	14,4	15,6	13,4	19,0	11,8	14,9	15,0	13,3	14,9	18,7	15,9	14,8	4,9
nieuczciwości pracodawcy	15,3	17,0	13,8	20,3	17,6	15,8	12,8	14,7	14,9	18,7	11,0	16,2	12,3

negatywnej reakcji rodziny i najbliższych	9,3	9,2	9,3	10,1	8,8	10,0	10,6	7,7	9,9	7,4	14,5	10,2	6,1
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Respondenci odnosili się do każdej kategorii wybierając jedną z odpowiedzi: „tak”, „raczej tak”, „trudno powiedzieć”, „raczej nie”, „nie”. „Ogółem” dotyczy łącznych odpowiedzi „tak” i „raczej tak”.

SPIS TABEL

Tabela 1	Charakterystyka respondentów ze względu na płeć	47
Tabela 2	Charakterystyka respondentów ze względu na wiek	48
Tabela 3	Charakterystyka respondentów ze względu na wykształcenie	48
Tabela 4	Charakterystyka respondentów ze względu na miejsce zamieszkania – miasto/wieś	48
Tabela 5	Charakterystyka respondentów ze względu na miejsce zamieszkania – powiat	48
Tabela 6	Charakterystyka respondentów ze względu na powód bierności	49
Tabela 7	Charakterystyka respondentów ze względu na fakt zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy	49
Tabela 8	Charakterystyka respondentów zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy ze względu na długość zarejestrowania w PUP	49
Tabela 9	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak długo pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo (nie poszukuje pracy/nie jest w stanie jej podjąć)?	51
Tabela 10	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Z jakiego powodu pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo? – rozkład w kategoriach przyczyn bierności.....	54
Tabela 11	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Kim się Pan(i) opiekuje?	56
Tabela 12	Opieka instytucjonalna nad dziećmi pozostającymi pod opieką osób biernych zawodowo	58
Tabela 13	Wiek dzieci pozostających pod opieką osób biernych z tego powodu a niepełnosprawność	59
Tabela 14	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Proszę powiedzieć na ile zgadza się Pan(i) z następującymi zdaniami... ..	62
Tabela 15	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Od czego, przy konieczności opieki nad dzieckiem, zależy Pana(i) powrót do aktywności zawodowej? – w odniesieniu do osób, które nie korzystają z jakiegokolwiek formy opieki nad dziećmi	65
Tabela 16	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Od czego, przy konieczności opieki nad dzieckiem, zależy Pana(i) powrót do aktywności zawodowej? – w odniesieniu do osób, które korzystają z opieki nad dziećmi.....	66
Tabela 17	Osoby zależne (inne niż własne dzieci) pozostające pod opieką osób biernych zawodowo – charakterystyka.....	68
Tabela 18	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Gdzie jest Pan(i) ubezpieczony(a) (ubezpieczenie społeczne)?... ..	69
Tabela 19	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Ile godzin dziennie zajmuje Panu(i) praca w gospodarstwie?	70
Tabela 20	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Kto inny wykonuje pracę w prowadzonym przez Pana(ią) gospodarstwie rolnym?.....	71
Tabela 21	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy możliwe jest połączenie pracy w gospodarstwie z pracą zawodową?	73

Tabela 22	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy byłby(aby) Pan(i) skłonny(a) zrezygnować z prowadzenia gospodarstwa rolnego (lub ograniczyć jego zakres) na rzecz pracy zawodowej?	74
Tabela 23	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Dlaczego nie byłby(aby) Pan(i) skłonny(a) zrezygnować z prowadzenia gospodarstwa rolnego (lub ograniczyć jego zakresu) na rzecz pracy zawodowej?	75
Tabela 24	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie problemy ze zdrowiem Pana(i) dotyczą?	77
Tabela 25	Sytuacja osób biernych z powodu stanu zdrowia – charakterystyka	78
Tabela 26	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak długo szukał(a) Pan(i) pracy (przed aktualnym okresem bierności)?	81
Tabela 27	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak szukał(a) Pan(i) pracy?	82
Tabela 28	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Dlaczego w ogóle nie szukał(a) Pan(i) pracy?	82
Tabela 29	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Co sprawiło, że zaprzestał(a) Pan(i) dalszego szukania pracy? ...	83
Tabela 30	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Dlaczego nie udało się Panu(i) znaleźć odpowiedniej dla siebie pracy?	84
Tabela 31	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Proszę wybrać dokończenie zdania zgodnie z własną opinią: moja sytuacja życiowa.....	86
Tabela 32	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Z czego utrzymuje się Pana(i) gospodarstwo domowe?	90
Tabela 33	Szczegóły dotyczące poszczególnych źródeł dochodu w gospodarstwach osób biernych zawodowo	91
Tabela 34	Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a odpowiedź na pytanie: Z czego utrzymuje się Pana(i) gospodarstwo domowe?	92
Tabela 35	Powód pozostawania w stanie bierności zawodowej a odpowiedź na pytanie: Z czego utrzymuje się Pana(i) gospodarstwo domowe?	93
Tabela 36	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaką część dochodów stanowią środki z poszczególnych źródeł? w grupach posiadających i nieposiadających dochodu ze świadczenia w ramach Programu Rodzina 500+ oraz biernych z powodu opieki nad dzieckiem/dziećmi lub z innych powodów	97
Tabela 37	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego?	99
Tabela 38	Rozkład odpowiedzi na pytania: Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego jest wystarczający, by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)? oraz Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego jest satysfakcjonujący (pozwala na satysfakcjonujący standard życia członków Pana(i) gospodarstwa domowego)?	103
Tabela 39	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie dochody przypadające na 1 członka gospodarstwa domowego uznałby(aby) Pan(i) za wystarczające na utrzymanie członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokojenie ich istotnych potrzeb)?	109

Tabela 40	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie dochody przypadające na 1 członka gospodarstwa domowego uznałby(aby) Pan(i) za satysfakcjonujące (pozwalające na satysfakcjonujący standard życia członków Pana(i) gospodarstwa domowego)?	109
Tabela 41	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie dochody przypadające na 1 członka gospodarstwa domowego uznałby(aby) Pan(i) za satysfakcjonujące (pozwalające na satysfakcjonujący standard życia członków Pana(i) gospodarstwa domowego)?	110
Tabela 42	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Proszę wskazać, na które z poniższych grup wydatków wydaje Pan(i) co miesiąc w swoim budżecie domowym? (odsetek osób wybierających daną kategorię – niezależnie od rangowania odpowiedzi przez respondenta)	115
Tabela 43	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Na co w Pana(i) miesięcznym budżecie gospodarstwa domowego nie wystarcza?	116
Tabela 44	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy posiada Pan(i) doświadczenie zawodowe?	121
Tabela 45	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Ile lat doświadczenia zawodowego Pan(i) posiada?	124
Tabela 46	Rozkład odpowiedzi na pytanie: W ilu miejscach pracy Pan(i) pracował(a)?	126
Tabela 47	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Ile trwało najdłuższe Pana(i) zatrudnienie?	127
Tabela 48	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Ile czasu upłynęło od zakończenia Pana(i) ostatniego zatrudnienia?	128
Tabela 49	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Ile czasu upłynęło od ukończenia ostatniego etapu Pana(i) edukacji?	129
Tabela 50	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy prowadził(a) Pan(i) kiedykolwiek własną działalność gospodarczą?	131
Tabela 51	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy zakładając działalność gospodarczą korzystał(a)(a) Pan(i) z dotacji na ten cel?	131
Tabela 52	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak długo prowadził(a) Pan(i) własną działalność gosp.?	132
Tabela 53	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Dlaczego zamknął(ęła) Pan(i) ostatnio prowadzoną działalność gospodarczą?	133
Tabela 54	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy Pana(i) kwalifikacje zawodowe pozwalają na powrót na rynek pracy?	135
Tabela 55	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy posiada Pan(i) wyuczony zawód?	136
Tabela 56	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Dlaczego nie posiada Pan(i) wyuczonego zawodu?	139
Tabela 57	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki zawód wyuczony Pan(i) posiada?	141
Tabela 58	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy posiada Pan(i) dodatkowe kwalifikacje zawodowe?	142
Tabela 59	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy chce Pan(i) nabyć / zmienić / uzupełnić / podnieść swoje kwalifikacje zawodowe?	143

Tabela 60	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy rozważał(a) Pan(i) kiedykolwiek udział w formach podnoszenia kwalifikacji (np. szkoleniach, kursach – w PUP, w projektach) – z własnej inicjatywy lub w odpowiedzi na czyjąś propozycję?	144
Tabela 61	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy wziął(ęła) Pan(i) w nich udział?	145
Tabela 62	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak je Pan(i) ocenia?	145
Tabela 63	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Proszę ocenić, na ile Pan(i) posiada... ..	148
Tabela 64	Rozkład odpowiedzi na pytania: Proszę ocenić, na ile Pan(i) posiada... oraz Czy widzi Pan(i) możliwość szybkiego znalezienia pracy?	150
Tabela 65	Przyczyna pozostawania w stanie bierności zawodowej a średnia ocena posiadanych cech	152
Tabela 66	Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a średnia ocena posiadanych cech	153
Tabela 67	Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a średnia ocena posiadanych cech	155
Tabela 68	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy z reguły łatwo, czy trudno jest Panu(i) utrzymać pracę, którą Pan(i) znajduje?	157
Tabela 69	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Proszę ocenić, jak pracodawcy zachowują się z reguły po przyjęciu Pana(i) do pracy	158
Tabela 70	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Proszę ocenić, na ile przystosowuje się Pan(i) do pracy po jej podjęciu	160
Tabela 71	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Proszę wybrać dokończenie zdania zgodnie z własną opinią: Jestem przekonany(a), że... ..	162
Tabela 72	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Proszę wybrać dokończenie zdania zgodnie z własną opinią: Obecnie na rynku pracy... ..	163
Tabela 73	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy problemem jest dla Pana(i) fakt, że Pan(i) nie pracuje?	168
Tabela 74	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Dlaczego jest to [fakt pozostawania w stanie bierności zawodowej] problemem?	168
Tabela 75	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Dlaczego nie jest to [fakt pozostawania w stanie bierności zawodowej] problemem?	169
Tabela 76	Średnia ocena wybranych aspektów życia a odpowiedź na pytanie: Czy problemem jest dla Pana(i) fakt, że Pan(i) nie pracuje?	174
Tabela 77	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy bierze Pan(i) pod uwagę podjęcie pracy / powrót na rynek pracy?	176
Tabela 78	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy widzi Pan(i) możliwość szybkiego znalezienia pracy?	179
Tabela 79	Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jakim zawodzie / przy użyciu jakich kwalifikacji widzi Pan(i) możliwość zatrudnienia się?	181
Tabela 80	Rozkład odpowiedzi na pytania dotyczące formy i wymiaru czasu możliwego zatrudnienia	183

Tabela 81	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy w Pana(i) sytuacji rozwiązaniem byłaby praca zawodowa w domu (poza zakładem pracy)?	186
Tabela 82	Rozkład odpowiedzi na pytania dotyczące czasu możliwego do poświęcenia na pracę w domu i charakteru tej pracy	186
Tabela 83	Rozkład odpowiedzi na pytania: Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?; W jakim stopniu odczuwa Pan(i) zaspokojenie następujących aspektów życia? oraz W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?	196
Tabela 84	Średnia ocen wybranych aspektów życia a okres pozostawania w stanie bierności zawodowej .	197
Tabela 85	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Co mogłoby skłonić Pana(ią) do podjęcia/powrotu do aktywności zawodowej?	200
Tabela 86	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy ma Pan(i) jakieś obawy związane z powrotem do pracy/podjęciem pracy?.....	204
Tabela 87	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy ma Pan(i) jakieś obawy związane z powrotem do pracy/podjęciem pracy?.....	206

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1	Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej w zależności od powodu bierności	52
Wykres 2	Wiek dzieci pozostających pod opieką osób biernych zawodowo	56
Wykres 3	Odsetek dzieci objętych opieką instytucjonalną pozwalającą / niepozwalającą na aktywność zawodową rodzica.....	58
Wykres 4	Odsetek dzieci z niepełnosprawnością objętych opieką osób biernych zawodowo	59
Wykres 5	Odpowiedź na pytanie: Proszę powiedzieć na ile zgadza się Pan(i) z następującymi zdaniami... zestawienie	63
Wykres 6	Odpowiedź na pytanie: Proszę powiedzieć na ile zgadza się Pan(i) z następującymi zdaniami... - zestawienie	63
Wykres 7	Odpowiedź na pytanie: Proszę powiedzieć na ile zgadza się Pan(i) z następującymi zdaniami... zestawienie wg wieku respondenta	64
Wykres 8	Miejsce ubezpieczenia społecznego rolników.....	69
Wykres 9	Czas poświęcany na pracę w gospodarstwie rolnym	71
Wykres 10	Osoby wykonujące pracę w gospodarstwie rolnym.....	72
Wykres 11	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie specyficzne potrzeby wynikają z Pana(i) złego stanu zdrowia?	78
Wykres 12	Dopuszczalne miejsce zatrudnienia oraz konieczne udogodnienia w pracy	79
Wykres 13	Przyczyna bierności zawodowej a ocena sytuacji życiowej.....	87
Wykres 14	Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a ocena sytuacji życiowej.....	87
Wykres 15	Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a ocena rynku pracy.....	88
Wykres 16	Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a samoocena	88
Wykres 17	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy problemem jest dla Pana(i) fakt, że Pan(i) nie pracuje? W grupach posiadających i nieposiadających poszczególnych źródeł dochodu	94
Wykres 18	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy bierze Pan(i) pod uwagę podjęcie pracy / powrót na rynek pracy? a źródła utrzymania gospodarstw domowych osób biernych zawodowo.....	94
Wykres 19	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaką część dochodów stanowią środki z poszczególnych źródeł?	96
Wykres 20	Przyczyna bierności zawodowej a rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaką część dochodów stanowią środki z poszczególnych źródeł?	96
Wykres 21	Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego?	99

Wykres 22	Przyczyna bierności zawodowej a rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego?	100
Wykres 23	Średni dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego osoby biernej a rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy problemem jest dla Pana(i) fakt, że Pan(i) nie pracuje?	100
Wykres 24	Średni dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego osoby biernej a rozkład odpowiedzi na pytania Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego jest wystarczający, by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)? oraz Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego jest satysfakcjonujący (pozwala na satysfakcjonujący standard życia członków Pana(i) gospodarstwa domowego)?	104
Wykres 25	Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a rozkład odpowiedzi na pytania Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego jest wystarczający, by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)? oraz Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego jest satysfakcjonujący (pozwala na satysfakcjonujący standard życia członków Pana(i) gospodarstwa domowego)?	104
Wykres 26	Rozkład odpowiedzi na pytania Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego jest wystarczający, by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)? oraz Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego jest satysfakcjonujący (pozwala na satysfakcjonujący standard życia członków Pana(i) gospodarstwa domowego)? a rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy problemem jest dla Pana(i) fakt, że Pan(i) nie pracuje?	105
Wykres 27	Rozkład odpowiedzi na pytania Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego jest wystarczający, by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)? oraz Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego jest satysfakcjonujący (pozwala na satysfakcjonujący standard życia członków Pana(i) gospodarstwa domowego)? a rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy bierze Pan(i) pod uwagę podjęcie pracy / powrót na rynek pracy?	106
Wykres 28	Rozkład odpowiedzi na pytania Jakie dochody przypadające na 1 członka gospodarstwa domowego uznałby(aby) Pan(i) za wystarczające na utrzymanie członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokojenie ich istotnych potrzeb)? oraz Jakie dochody przypadające na 1 członka gospodarstwa domowego uznałby(aby) Pan(i) za satysfakcjonujące (pozwalające na satysfakcjonujący standard życia członków Pana(i) gospodarstwa domowego)? a rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak długo pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo (nie poszukuje pracy/nie jest w stanie jej podjąć)?	111
Wykres 29	Rozkład odpowiedzi na pytania Jakie dochody przypadające na 1 członka gospodarstwa domowego uznałby(aby) Pan(i) za wystarczające na utrzymanie członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokojenie ich istotnych potrzeb)? oraz Jakie dochody przypadające na 1 członka gospodarstwa domowego uznałby(aby) Pan(i) za satysfakcjonujące (pozwalające na satysfakcjonujący standard życia członków Pana(i) gospodarstwa domowego)? a rozkład odpowiedzi na pytanie: Z jakiego powodu pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo?	112
Wykres 30	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Proszę wskazać, na które z poniższych grup wydatków wydaje Pan(i) co miesiąc w swoim budżecie domowym? (odsetek osób wybierających daną kategorię – niezależnie od rangowania odpowiedzi przez respondenta)	117

Wykres 31	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Na co w Pana(i) miesięcznym budżecie gospodarstwa domowego nie wystarcza?.....	117
Wykres 32	Odpowiedzi na pytanie: Proszę wskazać, na które z poniższych grup wydatków wydaje Pan(i) co miesiąc w swoim budżecie domowym? – rozkład według przyznanych rang	118
Wykres 33	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy posiada Pan(i) doświadczenie zawodowe? – ogółem i wg płci.	121
Wykres 34	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy posiada Pan(i) doświadczenie zawodowe? – wg wieku	122
Wykres 35	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy posiada Pan(i) doświadczenie zawodowe? wg wykształcenia	122
Wykres 36	Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a odpowiedź na pytanie: Czy Pana(i) kwalifikacje zawodowe pozwalają na powrót na rynek pracy?	135
Wykres 37	Przyczyna bierności zawodowej a postrzeganie braku zatrudnienia jako problemu	170
Wykres 38	Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a postrzeganie braku zatrudnienia jako problemu	170
Wykres 39	Przyczyna bierności zawodowej a zgłaszane problemy wynikające z tego stanu (odsetek wskazań)	171
Wykres 40	Przyczyna bierności zawodowej a przyczyny braku postrzegania bierności zawodowej jako problemu	171
Wykres 41	Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a zgłaszane problemy wynikające z tego stanu	172
Wykres 42	Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a przyczyny braku postrzegania bierności zawodowej jako problemu	173
Wykres 43	Odpowiedź na pytanie: Czy problemem jest dla Pana(i) fakt, że Pan(i) nie pracuje? a odpowiedź na pytanie: Czy bierze Pan(i) pod uwagę podjęcie pracy / powrót na rynek pracy?	175
Wykres 44	Przyczyny bierności zawodowej a odpowiedź na pytanie: Czy bierze Pan(i) pod uwagę podjęcie pracy / powrót na rynek pracy?	177
Wykres 45	Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a odpowiedź na pytanie: Czy bierze Pan(i) pod uwagę podjęcie pracy / powrót na rynek pracy?	177
Wykres 46	Przyczyny bierności zawodowej a odpowiedź na pytanie: Czy widzi Pan(i) możliwość szybkiego znalezienia pracy?	180
Wykres 47	Okres pozostawania w stanie bierności zawodowej a odpowiedź na pytanie: Czy widzi Pan(i) możliwość szybkiego znalezienia pracy?	180
Wykres 48	Przyczyna bierności zawodowej a odpowiedź na pytanie: W jakim wymiarze czasu pracy wyobraża sobie Pan(i) podjęcie zatrudnienia?	184
Wykres 49	Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy zdecydowałby(aby) się Pan(i) na podjęcie pracy w następujących sytuacjach:.....	184

Wykres 50	Ocena sytuacji życiowej a odpowiedź na pytanie: Czy w Pana(i) sytuacji rozwiązaniem byłaby praca zawodowa w domu (poza zakładem pracy)?	187
Wykres 51	Okres pozostawiania w stanie bierności zawodowej a odpowiedź na pytanie: Czy w Pana(i) sytuacji rozwiązaniem byłaby praca zawodowa w domu (poza zakładem pracy)?	188
Wykres 52	Odpowiedź na pytanie: Czy problemem jest dla Pana(i) fakt, że Pan(i) nie pracuje? a odpowiedź na pytanie: Czy w Pana(i) sytuacji rozwiązaniem byłaby praca zawodowa w domu (poza zakładem pracy)?	188
Wykres 53	Rozkład odpowiedzi na pytania: Czego potrzebuje Pan(i) w podjęciu pracy / powrocie na rynek pracy w kontekście zawodowym? oraz Czy przyjąłby(ęłaby) Pan(i) pomoc w tym zakresie?	190
Wykres 54	Rozkład odpowiedzi na pytanie [dla osób, które nie rozważały udziału w formach podnoszenia kwalifikacji (np. szkoleniach, kursach – w PUP, w projektach) – z własnej inicjatywy lub w odpowiedzi na czyjąś propozycję]: Dlaczego nie rozważał(ała) Pan(i) w nich udziału?	192
Wykres 55	Rozkład odpowiedzi na pytanie [dla osób, które rozważały kiedykolwiek udział w formach podnoszenia kwalifikacji (np. szkoleniach, kursach) – z własnej inicjatywy lub w odpowiedzi na czyjąś propozycję, ale nie wzięły w nich udziału]: Dlaczego nie wziął(ęła) Pan(i) w nich udziału?	192
Wykres 56	Okres pozostawiania w stanie bierności zawodowej a odpowiedź na pytanie: Co mogłoby skłonić Pana(ią) do podjęcia / powrotu do aktywności zawodowej?	201
Wykres 57	Przyczyna bierności zawodowej a odpowiedź na pytanie: Co mogłoby skłonić Pana(ią) do podjęcia / powrotu do aktywności zawodowej?	202

KWESTIONARIUSZ ANKIETY

Badanie dotyczy osób biernych zawodowo

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

Udział w badaniu osób posiadających gospodarstwo rolne uzależniony będzie od jego charakteru – jako osoby bierne zawodowo (podlegające badaniu) uznane być mogą jedynie osoby prowadzące gospodarstwo rolne na własny użytek, a nie zawodowo (produkcyjnie).

W badaniu wezmą udział osoby bierne zawodowo będące w wieku aktywności zawodowej – z wyłączeniem osób, których bierność zawodowa związana jest z faktem kontynuacji nauki oraz z faktem korzystania z praw emerytalnych. Badanie zostało ukierunkowane na grupę osób biernych zawodowo, których aktywizacja zawodowa ma szansę wzmocnić potencjał kadrowy podkarpackiego rynku pracy – chodzi o szczegółowe rozpoznanie czynników, które utrudniają aktywizację zawodową tych osób, które potencjalnie mogłyby pracować, co w konsekwencji posłuży bardziej adekwatnemu i efektywniejszemu projektowaniu i wdrażaniu wsparcia w zakresie wzmocniania zasobów kadrowych na rynku pracy, realizowanego przez powiatowe urzędy pracy z województwa podkarpackiego oraz w ramach RPO WP 2014-2020.

1. Czy posiada Pan(i) doświadczenie zawodowe (czy kiedykolwiek wykonywał(a) Pan(i) pracę zawodową)?
 - 1.1. Tak (*pominąć pyt. 11*)
 - 1.2. Nie (*przejsie do pyt.11*)
2. Ile lat doświadczenia zawodowego Pan(i) posiada (łącznie – sumując wszystkie okresy zatrudnienia)?
 - 2.1. Do 6 miesięcy
 - 2.2. Powyżej 6 miesięcy do 1 roku
 - 2.3. Powyżej 1 roku do 2 lat
 - 2.4. Powyżej 2 lat do 5 lat
 - 2.5. Powyżej 5 do 10 lat
 - 2.6. Powyżej 10 do 20 lat
 - 2.7. Powyżej 20 lat
3. W ilu miejscach pracy Pan(i) pracował(a)?
 - 3.1. W jednym miejscu pracy
 - 3.2. W dwóch miejscach pracy
 - 3.3. W 3-5 miejscach pracy
 - 3.4. W 6-10 miejscach pracy
 - 3.5. W 11-20 miejscach pracy
 - 3.6. W powyżej 20 miejscach pracy
4. Ile trwało najdłuższe Pana(i) zatrudnienie? (podać w miesiącach)
5. Ile czasu upłynęło od zakończenia Pana(i) ostatniego zatrudnienia?
- 5.1. Do 6 miesięcy
 - 5.2. Powyżej 6 miesięcy do 1 roku
 - 5.3. Powyżej 1 roku do 2 lat
 - 5.4. Powyżej 2 lat do 5 lat
 - 5.5. Powyżej 5 do 10 lat
 - 5.6. Powyżej 10 do 20 lat
 - 5.7. Powyżej 20 lat
6. Czy prowadził(a) Pan(i) kiedykolwiek własną działalność gospodarczą?
 - 6.1. Tak
 - 6.1.1. Czy zakładając działalność gospodarczą korzystał(a) Pan(i) z dotacji na ten cel?
 - 6.1.1.1. Tak, z powiatowego urzędu pracy
 - 6.1.1.2. Tak, w innej instytucji
 - 6.1.1.3. Nie
 - 6.1.2. Dlaczego zamknął(ęła) Pan(i) ostatnio prowadzoną działalność gospodarczą? (*wielokrotny wybór*)
 - 6.1.2.1. Firma nie przynosiła oczekiwanych zysków

- 6.1.2.2. Firma przynosiła straty
- 6.1.2.3. Praca na własny rachunek jest nie dla mnie ze względu na stres, ilość pracy itp.
- 6.1.2.4. Skończył się okres prowadzenia firmy wymagany przez instytucję udzielającą dotacji na jej założenie
- 6.1.2.5. Inne – jakie?
- 6.2. Nie *(przejdź do pyt. 8)*
- 7. Jak długo prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą?
 - 7.1. Do 1 roku
 - 7.2. Powyżej 1 roku do 2 lat
 - 7.3. Powyżej 2 lat do 5 lat
 - 7.4. Powyżej 5 do 10 lat
 - 7.5. Powyżej 10 do 20 lat
 - 7.6. Powyżej 20 lat
- 8. Czy z reguły łatwo czy trudno jest Panu(i) utrzymać pracę, którą Pan(i) znajdzie?
 - 8.1. Bardzo łatwo
 - 8.2. Dość łatwo
 - 8.3. Dość trudno
 - 8.4. Bardzo trudno
- 9. Proszę ocenić, jak pracodawcy zachowują się z reguły po przyjęciu Pana(i) do pracy *(proszę wybrać jedno zdanie, które najbardziej charakteryzuje standardową sytuację)*
 - 9.1. Większość pracodawców jest uczciwa, oczekują pracy na takich warunkach, jak się umówiliśmy
 - 9.2. Warunki okazują się gorsze niż na początku ustalono – większość pracodawców zaczyna szukać oszczędności
 - 9.3. Większość pracodawców wykorzystuje pracowników i po jakimś czasie sytuacja jest nie do zniesienia
- 10. Proszę ocenić, na ile przystosowuje się Pan(i) do pracy po jej podjęciu *(proszę wybrać jedno zdanie, które najbardziej Pana(i) charakteryzuje)*
 - 10.1. Nie mam problemu z dopasowaniem się do oczekiwań, sprawdzam się i zostaję w zakładzie tak długo, jak jest praca
 - 10.2. Zdarzają się trudności w dogadaniu się z pracodawcą, ale jeżeli jest uczciwy, to dojdziemy do porozumienia
 - 10.3. Trudno mi się dogadywać z pracodawcą, zaczynają się problemy i często muszę rezygnować z pracy
 - 10.4. Zawsze mam problemy z pracodawcą, oczekiwania są inne niż się spodziewałem(am) i nie widzę sensu tego ciągnąć (/kontynuować)
- 11. Ile czasu upłynęło od ukończenia ostatniego etapu Pana(i) edukacji? *(odpowiadają tylko respondenci, którzy w pyt. 1 wybrali odp. 1.2)*
 - 11.1. Do 6 miesięcy
 - 11.2. Powyżej 6 miesięcy do 1 roku
 - 11.3. Powyżej 1 roku do 2 lat
 - 11.4. Powyżej 2 lat do 5 lat
 - 11.5. Powyżej 5 do 10 lat
 - 11.6. Powyżej 10 do 20 lat
 - 11.7. Powyżej 20 lat
- 12. Jak długo pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo (nie poszukuje pracy/nie jest w stanie jej podjąć)?
 - 12.1. Do 6 miesięcy
 - 12.2. Powyżej 6 miesięcy do 1 roku
 - 12.3. Powyżej 1 roku do 2 lat
 - 12.4. Powyżej 2 lat do 5 lat
 - 12.5. Powyżej 5 do 10 lat
 - 12.6. Powyżej 10 do 20 lat
 - 12.7. Powyżej 20 lat
- 13. Z jakiego powodu pozostaje Pan(i) osobą bierną zawodowo?
 - 13.1. Opiekuję się dziećmi/osobą starszą/osobą chorą
(wybór tej odpowiedzi przekierowuje do bloku pytań dot. osób opiekujących się osobą zależną – pyt. 36-41)
 - 13.2. Prowadzę gospodarstwo rolne na własny użytek
(wybór tej odpowiedzi przekierowuje do bloku pytań dot. rolników – pyt. 42-47)
 - 13.3. Mój stan zdrowia nie pozwala na podjęcie pracy
(wybór tej odpowiedzi przekierowuje do bloku pytań dot. osób chorych / z niepełnosprawnościami – pyt. 48-55)

- 13.4. Nie mam szans na znalezienie pracy, choćbym chciał(a)
(wybór tej odpowiedzi przekierowuje do bloku pytań dot. osób, które nie chcą pracować – pyt. 31-35)
- 13.5. Takiej pracy, jaka byłaby dla mnie dostępna nie mam zamiaru podejmować
(wybór tej odpowiedzi przekierowuje do bloku pytań dot. osób, które nie chcą pracować – pyt. 31-35)
- 13.6. Postanowiłem(am) nie pracować – to jest mój wybór
(wybór tej odpowiedzi przekierowuje do bloku pytań dot. osób, które nie chcą pracować – pyt. 31-35)
14. Czy problemem jest dla Pana(i) fakt, że Pan(i) nie pracuje?
- 14.1. Zdecydowanie tak (pominąć pyt. 16)
- 14.2. Raczej tak (pominąć pyt. 16)
- 14.3. Trudno powiedzieć (pominąć pyt. 15 i 16)
- 14.4. Raczej nie (pominąć pyt. 15)
- 14.5. Zdecydowanie nie (pominąć pyt. 15)
15. Dlaczego jest to problemem? (wielokrotny wybór) (dla respondentów, którzy w pyt. 14 wybrali odpowiedź twierdzącą – 14.1 lub 14.2)
- 15.1. Ze względu na trudną sytuację finansową
- 15.2. Brakuje mi aktywności
- 15.3. Boję się, że wpadnę w uzależnienie
- 15.4. Inni źle mnie oceniają z tego powodu
- 15.5. Coraz bardziej zamykam się w sobie, stronię od ludzi
- 15.6. Czuję się bezużyteczny(a)
- 15.7. Nudzę się, nie mam co ze sobą zrobić
- 15.8. Boję się, że moje dzieci uczą się ode mnie bierności
- 15.9. Im dłużej nie pracuję, tym trudniej będzie mi wrócić do pracy
- 15.10. Stać mnie tylko na przeżycie, a chciał(a)bym pozwolić sobie na coś więcej – np. wakacje dla rodziny, zajęcia dla dzieci
- 15.11. Boję się o przyszłość, nie wiem czy sobie poradzę
- 15.12. Inne – jakie?
16. Dlaczego nie jest to problemem? (wielokrotny wybór) (dla respondentów, którzy w pyt. 14 wybrali odpowiedź przeczącą – 14.4 lub 14.5)
- 16.1. Nie potrzebuję pracować – kto inny utrzymuje mnie / moją rodzinę
- 16.2. Nie lubię pracować
- 16.3. Mam inne, ciekawsze zajęcia
- 16.4. Przyzwyczałem(am) się do niepracowania
- 16.5. Praca nie daje mi satysfakcji
- 16.6. Czuję się dobrze w mojej obecnej sytuacji
- 16.7. Umiem poradzić sobie korzystając z pomocy społecznej i innych benefitów
- 16.8. Nie zależy mi na karierze zawodowej
- 16.9. Inne – jakie?
17. Na ile ważne dla Pana(i) są następujące aspekty życia?

	proszę zaznaczyć na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zupełnie nieważne”, a 5 – „maksymalnie ważne”
17.1. Spełnienie, satysfakcja	1 2 3 4 5
17.2. Możliwość realizacji swoich pasji, zainteresowań	1 2 3 4 5
17.3. Rozwój osobisty	1 2 3 4 5
17.4. Prestiż społeczny – bycie ważnym i szanowanym	1 2 3 4 5
17.5. Bycie aktywnym	1 2 3 4 5
17.6. Szerokie grono osób znajomych (kontakty społeczne)	1 2 3 4 5
17.7. Zmiana środowiska („wyjście z domu”)	1 2 3 4 5
17.8. Samodzielność	1 2 3 4 5
17.9. Poczucie bezpieczeństwa finansowego	1 2 3 4 5
17.10. Wygodne życie	1 2 3 4 5

18. W jakim stopniu Pan(i) odczuwa zaspokojenie następujących aspektów życia?

	proszę zaznaczyć na skali od
--	------------------------------

	1do 5, gdzie 1 oznacza „zupełnie niezaspokojone”, a 5 – „w pełni zaspokojone”
18.1. Spełnienie, satysfakcja	1 2 3 4 5
18.2. Możliwość realizacji swoich pasji, zainteresowań	1 2 3 4 5
18.3. Rozwój osobisty	1 2 3 4 5
18.4. Prestiż społeczny – bycie ważnym i szanowanym	1 2 3 4 5
18.5. Bycie aktywnym	1 2 3 4 5
18.6. Szerokie grono osób znajomych (kontakty społeczne)	1 2 3 4 5
18.7. Zmiana środowiska („wyjście z domu”)	1 2 3 4 5
18.8. Samodzielność	1 2 3 4 5
18.9. Poczucie bezpieczeństwa finansowego	1 2 3 4 5
18.10. Wygodne życie	1 2 3 4 5

19. W jakim stopniu praca zawodowa pozwoliłaby Panu(i) na zaspokojenie następujących aspektów życia?

	proszę zaznaczyć na skali od 1do 5, gdzie 1 oznacza „zupełny brak zaspokojenia”, a 5 – „pełne zaspokojenie”
19.1. Spełnienie, satysfakcja	1 2 3 4 5
19.2. Możliwość realizacji swoich pasji, zainteresowań	1 2 3 4 5
19.3. Rozwój osobisty	1 2 3 4 5
19.4. Prestiż społeczny – bycie ważnym i szanowanym	1 2 3 4 5
19.5. Bycie aktywnym	1 2 3 4 5
19.6. Szerokie grono osób znajomych (kontakty społeczne)	1 2 3 4 5
19.7. Zmiana środowiska („wyjście z domu”)	1 2 3 4 5
19.8. Samodzielność	1 2 3 4 5
19.9. Poczucie bezpieczeństwa finansowego	1 2 3 4 5
19.10. Wygodne życie	1 2 3 4 5

20. Czy bierze Pan(i) pod uwagę podjęcie pracy / powrót na rynek pracy?

- 20.1. Tak
 20.2. Raczej tak
 20.3. Trudno powiedzieć
 20.4. Raczej nie
 20.5. Nie

21. Co mogłoby skłonić Pana(ią) do podjęcia / powrotu do aktywności zawodowej? (wielokrotnego wyboru)

- 21.1. Gdybym dzięki zarobkom miał(a) więcej pieniędzy niż obecnie
 21.2. Gdybym mógł(mogła) podnieść standard życia
 21.3. Gdybym mógł(mogła) podjąć pracę pozwalającą na realizację pasji, zainteresowań
 21.4. Gdybym mógł(mogła) podjąć pracę dającą możliwość rozwoju
 21.5. Gdybym mógł(mogła) pracować na stanowisku kierowniczym
 21.6. Gdybym mógł(mogła) podjąć prestiżową pracę
 21.7. Gdybym mógł(mogła) oderwać się od mojej sytuacji życiowej
 21.8. Gdybym mógł(mogła) usamodzielnic się
 21.9. Gdybym mógł(mogła) pozwolić sobie na to, na co do tej pory nie było mnie stać (np. wakacje dla rodziny, zajęcia dodatkowe dla dzieci)
 21.10. Coś innego – co?

22. Proszę wybrać dokończenie zdania zgodnie z własną opinią:

22.1. Moja sytuacja życiowa...	1 ...uniemożliwia podjęcie pracy	2 ...utrudnia podjęcie pracy	3 ...nie wpływa na możliwość podjęcia pracy	4 ...ułatwia podjęcie pracy	5 Nie wiem
22.2. Obecnie na rynku pracy...	1 ...nie ma możliwości	2 ...trudno jest znaleźć pracę	3 ...łatwo jest znaleźć pracę	4 ...bardzo łatwo jest znaleźć	5 Nie wiem

	znalezienia pracy			pracę	
22.3. Jestem przekonany (a), że...	1 ...w ogóle sobie nie poradzę z pracą zawodową	2 ...trudno mi będzie poradzić sobie z pracą zawodową	3 ...raczej poradzę sobie z pracą zawodową	4 ...poradzę sobie bez problemu z pracą zawodową	5 Nie wiem

23. Czy Pana(i) kwalifikacje zawodowe pozwalają na powrót na rynek pracy?

23.1. Tak

23.2. Raczej tak

23.3. Trudno powiedzieć

23.4. Raczej nie

23.5. Nie

24. Czy posiada Pan(i) wyuczony zawód?

24.1. Tak (*pominąć pyt. 25*)

24.2. Nie (*przejsć do pyt. 25, a następnie do pyt. 28*)

25. Dlaczego nie posiada Pan(i) wyuczonego zawodu? (*wielokrotny wybór*) (*po wybraniu odpowiedzi przejść do pyt. 28*)

25.1. W mojej miejscowości i najbliższej okolicy nie ma szkoły na poziomie ponadgimnazjalnym

25.2. Mojej rodziny nie stać było na wysłanie mnie do szkoły (dojazdy, internat, pomoce szkolne itp.)

25.3. Nie mogłem(am) chodzić do szkoły, bo musiałem(am) pomagać w domu

25.4. Nie udało mi się skończyć szkoły ze względu na osobiste problemy (konflikty z prawem, ucieczka z domu itp.)

25.5. W czasach, kiedy byłem(am) młody(a) nikogo nie dziwiło, że nie idzie się dalej do szkoły (po podstawowej/gimnazjum)

25.6. Porzuciłem(am) szkołę – nie widziałem(am) sensu poświęcania czasu na chodzenie do szkoły

25.7. Nie podeszedłem(podeszłam) do egzaminu zawodowego

25.8. Nie zdałem(am) egzaminu zawodowego

25.9. Z innego powodu – jakiego?

26. Jaki ma Pan(i) wyuczony zawód i na jakim poziomie wykształcenia?

Zawód	Poziom wykształcenia
26.1.	26.1.1. zasadnicze zawodowe 26.1.2. średnie zawodowe (technikum) 26.1.3. wyższe niepełne (licencjat / inż.) 26.1.4. wyższe magisterskie
26.2.	26.2.1. zasadnicze zawodowe 26.2.2. średnie zawodowe (technikum) 26.2.3. wyższe niepełne (licencjat / inż.) 26.2.4. wyższe magisterskie
26.3.	26.3.1. zasadnicze zawodowe 26.3.2. średnie zawodowe (technikum) 26.3.3. wyższe niepełne (licencjat / inż.) 26.3.4. wyższe magisterskie

27. Czy posiada Pan(i) dodatkowe kwalifikacje zawodowe?

27.1. Tak

27.1.1. Wynikające z przyuczenia (np. doświadczenie w pracy w danej branży): jakie?

27.1.2. Wynikające z odbytych kursów / szkoleń: jakie?

27.2. Nie

28. Czy chce Pan(i) nabyć / zmienić / uzupełnić / podnieść swoje kwalifikacje zawodowe?

28.1. Tak

28.2. Raczej tak

28.3. Trudno powiedzieć

28.4. Raczej nie

28.5. Nie

29. Czy rozważał(a) Pan(i) kiedykolwiek udział w formach podnoszenia kwalifikacji (np. szkoleniach, kursach – w PUP, w projektach) – z własnej inicjatywy lub w odpowiedzi na czyjąś propozycję?

29.1. Tak, rozważałem(am) – czy wziął(ęła) Pan(i) w nich udział?

29.1.1. Tak - jak Pan(i) je ocenia? (proszę zaznaczyć na skali, gdzie 1 oznacza niska/niewielka, a 5 – wysoka/duża)

29.1.1.1. Jakość szkolenia	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5
29.1.1.2. Organizacja szkolenia (jakość materiałów szkoleniowych, catering itp.)	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5
29.1.1.3. Możliwość nabycia konkretnych praktycznych umiejętności w trakcie szkolenia	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5
29.1.1.4. Przydatność – możliwość znalezienia dobrej pracy po odbyciu szkolenia	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5
29.1.1.5. Szansa na poradzenie sobie w pracy dzięki odbytemu szkoleniu	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5
29.1.1.6. Zgodność zakresu szkolenia z Pana(i) predyspozycjami, zainteresowaniami, zdolnościami	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5

29.1.2. Nie – dlaczego nie wziął(ęła) Pan(i) w nich udziału?

29.1.2.1. To byłoby zbyt męczące

29.1.2.2. Tego typu kursy i szkolenia są zbyt długie

29.1.2.3. Tego typu kursy i szkolenia są zbyt trudne

29.1.2.4. Tego typu kursy i szkolenia organizowane są zbyt daleko (konieczność dojazdu)

29.1.2.5. Warunki organizacji kursu mi nie odpowiadały (godziny szkoleń, brak cateringu itp.)

29.1.2.6. Konieczne było wniesienie opłaty w ramach wkładu własnego – nie stać mnie na nią

29.1.2.7. Konieczna była pełna odpłatność za kurs/szkolenie – nie stać mnie na nią

29.1.2.8. Nie jestem w stanie zorganizować swojego czasu i obowiązków tak, aby móc uczestniczyć w kursie/szkoleniu

29.1.2.9. Nie widzę sensu uczestniczyć w kursach i szkoleniach, bo potem i tak nie znajdę pracy

29.1.2.10. Nie widzę sensu uczestniczyć w kursach i szkoleniach, bo potem i tak nie mam zamiaru podejmować pracy

29.1.2.11. Nie widzę sensu uczestniczyć w kursach i szkoleniach, bo potem i tak nie poradzę sobie w pracy

29.1.2.12. Kursy i szkolenia, które mi proponowano mnie nie interesowały (nie mam predyspozycji lub nie chcę pracować w tym zawodzie)

29.1.2.13. Inny powód – jaki?

29.2. Nie, nie rozważałem(am) – dlaczego? (wielokrotny wybór)

29.2.1. Nie wiedziałem(am) o takiej możliwości

29.2.2. To byłoby zbyt męczące

29.2.3. Tego typu kursy i szkolenia są zbyt długie

29.2.4. Tego typu kursy i szkolenia są zbyt trudne

29.2.5. Tego typu kursy i szkolenia organizowane są zbyt daleko (konieczność dojazdu)

29.2.6. Warunki organizacji kursu mi nie odpowiadały (godziny szkoleń, brak cateringu itp.)

29.2.7. Konieczne było wniesienie opłaty w ramach wkładu własnego – nie stać mnie na nią

29.2.8. Konieczna była pełna odpłatność za kurs/szkolenie – nie stać mnie na nią

29.2.9. Nie jestem w stanie zorganizować swojego czasu i obowiązków tak, aby móc uczestniczyć w kursie/szkoleniu

29.2.10. Nie widzę sensu uczestniczyć w kursach i szkoleniach, bo potem i tak nie znajdę pracy

29.2.11. Nie widzę sensu uczestniczyć w kursach i szkoleniach, bo potem i tak nie mam zamiaru podejmować pracy

29.2.12. Nie widzę sensu uczestniczyć w kursach i szkoleniach, bo potem i tak nie poradzę sobie w pracy

29.2.13. Kursy i szkolenia, które mi proponowano mnie nie interesowały (nie mam predyspozycji lub nie chcę pracować w tym zawodzie)

29.2.14. Inny powód – jaki?

30. Proszę ocenić, na ile Pan(i) posiada:

	proszę zaznaczyć na skali od 1 do
--	-----------------------------------

	5, gdzie 1 oznacza „zupełnie nie posiadam”, a 5 – „posiadam na bardzo wysokim poziomie”
30.1. Chęć do pracy	1__2__3__4__5
30.2. Chęć do nauki i rozwoju	1__2__3__4__5
30.3. Łatwość przyswajania informacji	1__2__3__4__5
30.4. Umiejętność dostosowania się do wymogów i panujących warunków pracy	1__2__3__4__5
30.5. Zaangażowanie	1__2__3__4__5
30.6. Kreatywność	1__2__3__4__5
30.7. Otwartość na podejmowanie wyzwań	1__2__3__4__5
30.8. Samodzielność	1__2__3__4__5
30.9. Uczciwość	1__2__3__4__5
30.10. Dobra organizacja pracy	1__2__3__4__5
30.11. Rzetelność	1__2__3__4__5
30.12. Sumienność	1__2__3__4__5
30.13. Punktualność	1__2__3__4__5
30.14. Dyspozycyjność	1__2__3__4__5
30.15. Mobilność (możliwość dostosowania dojazdów do potrzeb pracodawcy)	1__2__3__4__5
30.16. Lojalność	1__2__3__4__5
30.17. Kultura osobista	1__2__3__4__5
30.18. Odporność na stres	1__2__3__4__5
30.19. Cierpliwość	1__2__3__4__5
30.20. Inicjatywność	1__2__3__4__5
30.21. Energiczność	1__2__3__4__5
30.22. Elastyczność	1__2__3__4__5
30.23. Analityczne myślenie	1__2__3__4__5
30.24. Umiejętność współpracy w grupie	1__2__3__4__5
30.25. Komunikatywność	1__2__3__4__5
30.26. Bezkonfliktowość	1__2__3__4__5
30.27. Otwartość na innych	1__2__3__4__5
30.28. Empatia (współodczuwanie)	1__2__3__4__5
30.29. Umiejętność negocjowania	1__2__3__4__5
30.30. Zaufanie do osób i instytucji	1__2__3__4__5
30.31. Kwalifikacje	1__2__3__4__5
30.32. Doświadczenie zawodowe	1__2__3__4__5

Blok pytań dla osób, które nie chcą pracować (dla osób, które w pyt. 13 wybrały odpowiedź 13.4 i/lub 13.5 i/lub 13.6)

31. Jak długo szukał(a) Pan(i) pracy (przed aktualnym okresem bierności)?
 - 31.1. W ogóle nie szukałem(am) pracy (*pominąć pyt. 33-35*)
 - 31.2. Do 3 miesięcy (*przejsć do pyt. 33*)
 - 31.3. Powyżej 3, do 6 miesięcy (*przejsć do pyt. 33*)
 - 31.4. Powyżej 6, do 12 miesięcy (*przejsć do pyt. 33*)
 - 31.5. Powyżej 12, do 24 miesięcy (*przejsć do pyt. 33*)
 - 31.6. Powyżej 24 miesięcy (*przejsć do pyt. 33*)
32. Dlaczego w ogóle nie szukał(a) Pan(i) pracy? (*wielokrotny wybór*)
 - 32.1. Postanowiłem(am) zająć się domem
 - 32.2. Mam inne wystarczające źródło utrzymania
 - 32.3. Nie chcę pracować
 - 32.4. Podejmowanie pracy nie opłaca się w stosunku do podejmowanego wysiłku
 - 32.5. Podejmowanie pracy nie opłaca się w stosunku do możliwych do uzyskania świadczeń socjalnych
 - 32.6. Z innego powodu – jakiego?

33. Jak szukał(a) Pan(i) pracy? *(wielokrotny wybór)*
- 33.1. Przy pomocy powiatowego urzędu pracy
- 33.2. Zgłosiłem(am) się do projektu (szkolenia, staże itp.)
- 33.3. Rozsyłałem(am) CV, chodziłem(am) na rozmowy kwalifikacyjne, dzwoniłem(am) w odpowiedzi na ogłoszenia
- 33.4. Przy pomocy znajomych, rodziny itp.
- 33.5. Inaczej – jak?
34. Co sprawiło, że zaprzestał(a) Pan(i) dalszego szukania pracy? *(wielokrotny wybór)*
- 34.1. W ogóle nie oferowano mi możliwości zatrudnienia
- 34.2. Oferowano mi zatrudnienie, ale na czarno
- 34.3. Oferowano mi zatrudnienie, ale w zawodach/na stanowiskach, do których się nie nadaję (np. praca fizyczna)
- 34.4. Oferowano mi zatrudnienie, ale za zbyt niską płacę
- 34.5. Oferowano mi zatrudnienie, ale niezgodne z moimi kwalifikacjami
- 34.6. Oferowano mi zatrudnienie, ale pod warunkiem przekwalifikowania/uzupełnienia kwalifikacji, co mi nie odpowiada
- 34.7. Oferowano mi zatrudnienie, ale na niedogodnych umowach
- 34.8. Oferowano mi zatrudnienie, ale zbyt daleko od domu
- 34.9. Nie podobały mi się oferowane warunki pracy
- 34.10. Z innego powodu – jakiego?
35. Dlaczego nie udało się Panu(i) znaleźć odpowiedniej dla siebie pracy?
- 35.1. Nie mam przydatnego wykształcenia
- 35.2. Nie mam kwalifikacji zawodowych poszukiwanych na rynku
- 35.3. Nie mam doświadczenia, a pracodawcy go wymagają
- 35.4. Nie mam odpowiednich uprawnień – np. książeczki spawacza, prawa jazdy, a pracodawcy ich wymagają
- 35.5. Nikt mnie nie zatrudni, bo mam przeszłość kryminalną / przebywałem(am) w zakładzie karnym
- 35.6. Zdarzało mi się znaleźć pracę, ale nie udało się jej utrzymać / za każdym razem ją traciłem(am)
- 35.7. Z innego powodu – jakiego?

Blok pytań dla opiekujących się osobami zależnymi (dziećmi, osobami chorymi itp.) – dla osób, które w pyt. 13 wybrały odpowiedź 13.1

36. Kim się Pan(i) opiekuje?
- 36.1. Dzieckiem / dziećmi *(jeśli dziecko jest dorosłe, ale niepełnosprawne – również wypełnić tę część)*
- 36.1.1. Informacje o dzieciach pozostających pod opieką *(dodać wers na każde kolejne dziecko):*

Dzieci	Wiek (w latach)	Czy uczęszcza do:	Ile czasu pozostało do rozpoczęcia szkoły podstawowej? (w latach)	Czy dziecko jest niepełnosprawne?	Jeśli tak – czy wymaga stałej opieki?	Czy dziecko wymaga uczęszczania do szkoły specjalnej?	Czy wymaga uczęszczania do ośrodka / placówki specjalistycznej (jakiego/jakiej?) – np. WTZ <i>(w przypadku dziecka dorosłego niepełnosprawnego)</i>
Dziecko 1		a) żłobka (w jakim wymiarze czasu - godzin dziennie)		T/N	T/N	T/N	
		b) przedszkola (w jakim wymiarze czasu - godzin dziennie)					
		c) szkoły – czy dostępna jest świetlica	X				
		a. tak (do której godziny jest dostępna?)					
		i. czy					

		dziecko z niej korzysta T/N b. nie					
Dziecko 2		a) żłobka (w jakim wymiarze czasu - godzin dziennie) b) przedszkola (w jakim wymiarze czasu - godzin dziennie)					
		c) szkoły – czy dostępna jest świetlica a. tak (do której godziny jest dostępna?) i. czy dziecko z niej korzysta T/N b. nie					

36.2. Inną osobą zależną

36.2.1. Informacje o osobach zależnych pozostających pod opieką (dodać wers na każdą kolejną osobę):

Osoba	Wiek (w latach)	Kim jest dla respondenta?	Jakiej opieki wymaga ta osoba? (proszę wybrać określenie najbliższe Pana(i) sytuacji)	Z jakiej opieki już korzysta ta osoba, poza opieką respondenta?	Czy osoba ta wymaga opieki czasowo, czy na stałe?
Osoba 1		a) rodzic / teść(ciowa) b) współmałżonek c) inny członek rodziny d) osoba niespokrewniona	a) stałej pielęgnacji (np. osoba leżąca wymagająca pomocy w czynnościach życiowych) b) stałej obecności opiekuna (np. zaspokojenie potrzeb życiowych, zadbanie o bezpieczeństwo) c) doraźnych czynności opiekuńczych (np. zadbanie o realizację potrzebnych usług)	a) Opieka innej osoby spokrewnionej / niespokrewnionej (za darmo) b) Zatrudniony opiekun c) Dzienny ośrodek opieki d) Całodobowy ośrodek opieki e) Inna – jaka?	a) czasowo (jak długo?) b) na stałe

			medycznych, jak wożenie na rehabilitację, na dializy)		
--	--	--	---	--	--

37. Proszę powiedzieć na ile zgadza się Pan(i) z następującymi zdaniami: *(pytanie dla respondentów, które opiekują się dzieckiem/dziećmi)*

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Trudno powiedzieć	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam
37.1. Matka powinna poświęcić się wychowaniu dziecka i na ten czas zrezygnować z pracy zawodowej.					
37.2. Matka powinna być aktywna zawodowo, aby przekazywać dziecku taki sam wzorec osoby aktywnej.					
37.3. Dziecko uczęszczające do przedszkola uczy się współpracy z innymi dziećmi i nabywa umiejętności społeczne przydatne w późniejszej nauce i w życiu.					
37.4. Wychowywanie dziecka jak najdłużej w domu jest dla niego najlepszym rozwiązaniem.					

38. Od czego, przy konieczności opieki nad dzieckiem, zależy Pana(i) powrót do aktywności zawodowej? *(dla osób, które nie korzystają z opieki nad dzieckiem – w pyt. 36.1.1 nie wskazały żadnej placówki, do której dziecko uczęszcza)*

38.1. Od zapewnienia innej formy opieki nad dziećmi / najmłodszym dzieckiem

38.1.1. Jaką formę opieki bierze Pan(i) pod uwagę?

38.1.1.1. Opiekę osoby spokrewnionej / znajomej – np. babci dziecka

38.1.1.2. Opiekę zatrudnionej niani

38.1.1.3. Żłobek

38.1.1.4. Przedszkole

38.1.1.5. Szkoła podstawowa (w godzinach nauki)

38.1.1.6. Szkoła podstawowa ze świetlicą

38.1.2. Czy bierze Pan(i) pod uwagę konieczność ponoszenia opłat za opiekę nad dzieckiem / dziećmi?

38.1.2.1. Planuję ponosić koszty zgodnie z cennikiem danego ośrodka / wynagrodzeniem niani

38.1.2.2. Konieczne byłoby dofinansowanie (mogę ponosić koszty opieki do wysokości:zł)

38.1.2.3. Nie stać mnie – opieka musiałaby być bezpłatna

38.1.3. Gdzie musiałaby być zlokalizowana?

38.1.3.1. W mojej miejscowości – tak, aby nie był konieczny dowóz dziecka

38.1.3.2. W mojej miejscowości lub najbliższej okolicy – tak, abym mógł(a) sam(a) dowozić dziecko

38.1.3.3. W najbliższej okolicy, z zapewnieniem dowozu dzieci

38.1.3.3.1. Bezpłatnie

38.1.3.3.2. Mogę ponosić koszty dowozu do wysokości: zł

38.1.4. Dlaczego do tej pory nie korzystał(a) Pan(i) z opieki?

- 38.1.4.1. Nie jest dostępna w mojej miejscowości / w dostatecznie bliskiej okolicy
- 38.1.4.2. Nie stać mnie na nią
- 38.1.4.3. Musiałaby to być placówka specjalistyczna (np. dla dziecka niepełnosprawnego) – a taka nie jest dostępna w mojej miejscowości / w dostatecznie bliskiej okolicy – jaka musiałaby to być placówka?
 - 38.1.4.3.1. Przedszkole / szkoła integracyjne(a) / z oddziałami integracyjnymi
 - 38.1.4.3.2. Przedszkole / szkoła specjalna
 - 38.1.4.3.3. Warsztaty Terapii Zajęciowej, Środowiskowy Dom Samopomocy
 - 38.1.4.3.4. Inny ośrodek – jaki?
- 38.1.4.4. Nie chcę – wolę sam(a) opiekować się dzieckiem
- 38.2. Od uzyskania przez dzieci / najmłodsze dziecko wieku szkolnego
- 38.3. Nie zamierzam wracać do / podejmować aktywności zawodowej – dlaczego?
 - 38.3.1. Chcę w pełni uczestniczyć w wychowaniu i rozwoju dzieci
 - 38.3.2. Nie opłaca się pracować, skoro mogę uzyskać dochód w postaci różnego rodzaju świadczeń – w tym z Programu 500+
 - 38.3.3. Nie opłaca się pracować, skoro musiał(a)bym ponosić koszty zapewnienia opieki nad dzieckiem
 - 38.3.4. Nie mogę zarabiać ze względu na formalności prowadzące do utraty świadczeń socjalnych
 - 38.3.5. Inne – jakie?
- 38.4. Mój powrót do aktywności zawodowej / podjęcie aktywności zawodowej nie ma związku z opieką nad dzieckiem
- 39. Od czego, przy konieczności opieki nad dzieckiem, zależy Pana(i) powrót do aktywności zawodowej? *(dla osób, które korzystają z opieki nad dzieckiem – w pyt. 36.1.1 wskazały jakąś placówkę, do której dziecko uczęszcza)*
 - 39.1. Od zmian w organizacji opieki nad dziećmi / najmłodszym dzieckiem
 - 39.1.1. Jakie zmiany w dostępnych formach opieki są konieczne, aby wrócił(a) Pan(i) do aktywności zawodowej / podjął(ęła) Pan(i) aktywność zawodową?
 - 39.1.1.1. Wydłużenie czasu pracy żłobka – do ilu godzin? / do której godziny?
 - 39.1.1.1.1. Płatne (mogę ponosić koszty opieki do wysokości: zł)
 - 39.1.1.1.2. Bezpłatne
 - 39.1.1.2. Wydłużenie czasu pracy przedszkola – do ilu godzin? / do której godziny?
 - 39.1.1.2.1. Płatne (mogę ponosić koszty opieki do wysokości: zł)
 - 39.1.1.2.2. Bezpłatne
 - 39.1.1.3. Wydłużenie czasu pracy świetlicy szkolnej – do ilu godzin? / do której godziny?
 - 39.1.1.3.1. Płatne (mogę ponosić koszty opieki do wysokości: zł)
 - 39.1.1.3.2. Bezpłatne
 - 39.2. Od uzyskania przez dzieci / najmłodsze dziecko wieku szkolnego
 - 39.3. Nie zamierzam wracać do / podejmować aktywności zawodowej – dlaczego?
 - 39.3.1. Chcę w pełni uczestniczyć w wychowaniu i rozwoju dzieci
 - 39.3.2. Nie opłaca się pracować, skoro mogę uzyskać dochód w postaci różnego rodzaju świadczeń – w tym z Programu 500+
 - 39.3.3. Nie opłaca się pracować, skoro musiał(a)bym ponosić koszty zapewnienia opieki nad dzieckiem
 - 39.3.4. Nie mogę zarabiać ze względu na formalności prowadzące do utraty świadczeń socjalnych
 - 39.3.5. Inne – jakie?
 - 39.4. Mój powrót do aktywności zawodowej / podjęcie aktywności zawodowej nie ma związku z opieką nad dzieckiem
- 40. Od czego, przy konieczności opieki nad tą osobą, zależy Pana(i) powrót do aktywności zawodowej? *(dla osób, które nie korzystają z opieki nad osobą zależną – w pyt. 36.2.1 nie wskazały żadnej formy opieki, z której ta osoba korzysta)*
 - 40.1. Od zapewnienia opieki nad tą osobą zależną
 - 40.1.1. Jaką formę opieki bierze Pan(i) pod uwagę?
 - 40.1.1.1. Opiekę osoby spokrewnionej / znajomej
 - 40.1.1.2. Zatrudnienie opiekuna

- 40.1.1.3. Dzienny ośrodek opieki (*przejdź do pyt. 40.1.2, a następnie do pyt. 40.1.4 – pomijając pyt. 40.1.3*)
- 40.1.1.4. Całodobowy ośrodek opieki (*przejdź do pyt. 40.1.3*)
- 40.1.1.5. Inne – jakie?
- 40.1.2. Gdzie musiałby być zlokalizowany? (*dotyczy dziennego ośrodka opieki*)
 - 40.1.2.1. W mojej miejscowości – tak, aby nie był konieczny dowóz tej osoby
 - 40.1.2.2. W mojej miejscowości lub najbliższej okolicy – tak, abym mógł(mogła) sam(a) dowozić tę osobę
 - 40.1.2.3. W najbliższej okolicy, z zapewnieniem dowozu tej osoby
 - 40.1.2.3.1. Bezpлатnie
 - 40.1.2.3.2. Mogę ponosić koszty dowozu do wysokości: zł
- 40.1.3. Gdzie musiałby być zlokalizowany? (*dotyczy całodobowego ośrodka opieki*)
 - 40.1.3.1. W mojej miejscowości
 - 40.1.3.2. W odległości do 20 km od mojej miejscowości
 - 40.1.3.3. W odległości do 50 km od mojej miejscowości
 - 40.1.3.4. Bez ograniczeń
- 40.1.4. Czy bierze Pan(i) pod uwagę konieczność ponoszenia opłat za opiekę nad inną osobą zależną?
 - 40.1.4.1. Planuję ponosić koszty zgodnie z cennikiem danego ośrodka / wynagrodzeniem opiekuna
 - 40.1.4.2. Konieczne byłoby dofinansowanie (mogę ponosić koszty opieki do wysokości: zł)
 - 40.1.4.3. Nie stać mnie – opieka musiałaby być bezpłatna
- 40.1.5. Dlaczego do tej pory Pan(i) nie korzystał(a) z opieki?
 - 40.1.5.1. Nie jest dostępna w mojej miejscowości / w dostatecznie bliskiej okolicy
 - 40.1.5.2. Placówka/i jest/są dostępna/e, ale brak jest dostępnych miejsc
 - 40.1.5.3. Nie stać mnie na nią
 - 40.1.5.4. Musiałaby to być placówka specjalistyczna (np. dla osób z niepełnosprawnością), a taka nie jest dostępna – jaka?
 - 40.1.5.5. Nie chcę – wolę sam(a) opiekować się tą osobą
- 40.2. Nie zamierzam wracać do / podejmować aktywności zawodowej – dlaczego?
 - 40.2.1. Chcę w pełni uczestniczyć w opiece nad osobą zależną
 - 40.2.2. Nie opłaca się pracować, skoro mogę uzyskać dochód w postaci różnego rodzaju świadczeń
 - 40.2.3. Nie opłaca się pracować, skoro musiał(a)bym ponosić koszty zapewnienia opieki nad tą osobą
 - 40.2.4. Nie mogę zarabiać ze względu na formalności prowadzące do utraty świadczeń socjalnych
 - 40.2.5. Inne – jakie?
- 40.3. Mój powrót do aktywności zawodowej / podjęcie aktywności zawodowej nie ma związku z opieką nad osobą zależną
- 41. Od czego, przy konieczności opieki nad tą osobą, zależy Pana(i) powrót do aktywności zawodowej? (*dla osób, które korzystają z opieki nad osobą zależną – w pyt. 36.2.1 wskazały jakąś formę opieki, z której ta osoba korzysta*)
 - 41.1. Od zmian w organizacji opieki nad tą osobą
 - 41.1.1. Jakie zmiany w dostępnych formach opieki są konieczne, aby wrócił(a) Pan(i) do aktywności zawodowej / podjął(ęła) Pan(i) aktywność zawodową?
 - 41.1.1.1. Wydłużenie czasu pracy ośrodka – do ilu godzin? / do której godziny?
 - 41.1.1.1.1. Płatne (mogę ponosić koszty opieki do wysokości: zł)
 - 41.1.1.1.2. Bezpлатne
 - 41.1.1.2. Wydłużenie czasu pracy opiekuna – do ilu godzin? / do której godziny?
 - 41.1.1.2.1. Płatne (mogę ponosić koszty opieki do wysokości: zł)
 - 41.1.1.2.2. Bezpлатne
 - 41.2. Nie zamierzam wracać do / podejmować aktywności zawodowej – dlaczego?
 - 41.2.1. Chcę w pełni uczestniczyć w opiece nad osobą zależną
 - 41.2.2. Nie opłaca się pracować, skoro mogę uzyskać dochód w postaci różnego rodzaju świadczeń
 - 41.2.3. Nie opłaca się pracować, skoro musiał(a)bym ponosić koszty zapewnienia opieki nad tą osobą
 - 41.2.4. Nie mogę zarabiać ze względu na formalności prowadzące do utraty świadczeń socjalnych
 - 41.2.5. Inne – jakie?

- 41.3. Mój powrót do aktywności zawodowej / podjęcie aktywności zawodowej nie ma związku z opieką nad osobą zależną

Blok pytań dla osób prowadzących gospodarstwo rolne na własny użytek – w pyt. 13 wybrały odpowiedź 13.2

42. Gdzie jest Pan(i) ubezpieczony(a) (ubezpieczenie społeczne)?
- 42.1. W ZUS
 - 42.2. W KRUS
 - 42.3. Nie wiem
 - 42.4. Nigdzie
43. Ile godzin dziennie zajmuje Panu(i) praca w gospodarstwie?
- 43.1. W ogóle nie pracuję w gospodarstwie
 - 43.2. Do 2 godzin dziennie
 - 43.3. 3-5 godzin dziennie
 - 43.4. 6-8 godzin dziennie
 - 43.5. powyżej 8 godzin dziennie (pracuję w gospodarstwie cały dzień)
44. Kto inny wykonuje pracę w prowadzonym przez Pana(ią) gospodarstwie rolnym?
- 44.1. Nikt poza mną
 - 44.2. Współmałżonek
 - 44.3. Dzieci
 - 44.4. Inne osoby (np. z rodziny) zamieszkujące z nami
 - 44.5. Inne osoby (np. z rodziny) niezamieszkujące z nami
 - 44.6. Osoby najemne
45. Czy możliwe jest połączenie pracy w gospodarstwie z pracą zawodową?
- 45.1. Tak
 - 45.2. Raczej tak
 - 45.3. Trudno powiedzieć
 - 45.4. Raczej nie
 - 45.5. Nie
46. Czy byłby(aby) Pan(i) skłonny(a) zrezygnować z prowadzenia gospodarstwa rolnego (lub ograniczyć jego zakres) na rzecz pracy zawodowej?
- 46.1. Tak
 - 46.2. Raczej tak
 - 46.3. Trudno powiedzieć
 - 46.4. Raczej nie
 - 46.5. Nie
47. Dlaczego nie byłby(aby) Pan(i) skłonny(a) zrezygnować z prowadzenia gospodarstwa rolnego (lub ograniczyć jego zakresu) na rzecz pracy zawodowej? *(wielokrotny wybór)*
- 47.1. Nie wyobrażam sobie życia bez prowadzenia gospodarstwa rolnego
 - 47.2. Gospodarstwo rolne jest moją spuścizną, nie mogę z niego zrezygnować
 - 47.3. Dzięki gospodarstwu zapewniam sobie dobre, zdrowe pożywienie
 - 47.4. Nie umiem robić nic innego
 - 47.5. Taki jest mój wybór – nie chcę pracować na innych, wolę pracować na sobie
 - 47.6. Inne – jakie?

Blok pytań dla osób z niepełnosprawnością / chorych – które w pyt. 13 wybrały odpowiedź 13.3

48. Jakie problemy ze zdrowiem Pana(i) dotyczą?
- 48.1. Niepełnosprawność ruchowa
 - 48.1.1. Brak możliwości samodzielnego poruszania się
 - 48.1.2. Możliwość poruszania się jedynie na wózku
 - 48.1.3. Stałe ograniczenia fizyczne (np. poruszanie się o kulach, brak możliwości długotrwałego utrzymania stałej pozycji ciała, wielogodzinnej pracy siedzącej)
 - 48.2. Zaburzenia wzroku, słuchu lub mowy
 - 48.3. Przewlekła choroba fizyczna
 - 48.4. Przewlekła choroba psychiczna
 - 48.5. Niepełnosprawność intelektualna

- 48.6. Nałóg
- 48.7. Inne – jakie?
49. Jakie specyficzne potrzeby wynikają z Pana(i) złego stanu zdrowia?
- 49.1. Potrzeba stałej pielęgnacji (np. jestem osobą leżącą wymagającą pomocy w czynnościach życiowych)
- 49.2. Potrzeba stałej obecności opiekuna (np. zaspokojenie moich potrzeb życiowych, zadbanie o moje bezpieczeństwo)
- 49.3. Potrzeba korzystania z usług medycznych (np. rehabilitacji, dializy)
- 49.3.1. Czy potrzebna jest pomoc opiekuna (np. przewóz)?
- 49.3.1.1. Tak
- 49.3.1.2. Nie
- 49.3.2. Ile czasu zajmują te czynności?
- 49.3.2.1. Codziennie powyżej godziny
- 49.3.2.2. Codziennie do godziny
- 49.3.2.3. 2-3 razy w tygodniu
- 49.3.2.4. Raz w tygodniu
- 49.3.2.5. Kilka razy w miesiącu
- 49.3.2.6. Raz w miesiącu
- 49.3.2.7. Rzadziej niż raz w miesiącu
50. Czy posiada Pan(i) orzeczenie o niepełnosprawności?
- 50.1. Tak
- 50.1.1. Na jaki okres?
- 50.1.1.1. Czasowe
- 50.1.1.2. Bezterminowe
- 50.1.2. Jaki stopień niepełnosprawności orzeczono?
- 50.1.2.1. Lekki
- 50.1.2.2. Umiarkowany
- 50.1.2.3. Znaczny
- 50.2. Nie
51. Czy ma Pan(i) przyznaną rentę ze względów zdrowotnych?
- 51.1. Tak – na jaki okres?
- 51.1.1. Czasowo
- 51.1.2. Bezterminowo
- 51.2. Nie
52. Czy Pana(i) stan zdrowia uniemożliwiający podjęcie pracy jest:
- 52.1. Stały (*w ramach pyt. 53 nie udostępniać odpowiedzi 53.3*)
- 52.2. Czasowy (możliwe i przewidywalne wyzdrowienie w stopniu umożliwiającym podjęcie / powrót do pracy) – w jakiej perspektywie czasowej?
53. Kiedy będzie Pan(i) gotów(owa) na podjęcie aktywności zawodowej? (*dla osób, które biorą pod uwagę powrót do / podjęcia aktywności – w pyt. 20 wybrały odpowiedź 20.1 lub 20.2*)
- 53.1. Już teraz
- 53.2. W razie / w okresie poprawy stanu zdrowia
- 53.3. Dopiero po pełnym wyzdrowieniu (*odpowiedź dostępna w kafeterii, jeżeli zły stan zdrowia nie jest trwały – w pyt. 52 wybrano odpowiedź 52.2*)
- 53.4. Nigdy (*pominąć pyt. 54 i 55*)
54. Gdzie widzi Pan(i) możliwość podjęcia pracy? (*dla osób, które w pyt. 53 wybrały odpowiedź 53.1 lub 53.2 lub 53.3*)
- 54.1. W zakładzie pracy chronionej
- 54.2. W spółdzielni socjalnej / innym podmiocie ekonomii społecznej
- 54.3. Na otwartym rynku
- 54.4. W ramach własnej działalności gospodarczej
55. Czy i jakie udogodnienia w pracy byłyby konieczne? (*dla osób, które w pyt. 53 wybrały odpowiedź 53.1 lub 53.2 lub 53.3*)
- 55.1. Ułatwienie dostępności fizycznej (np. podjazd, specjalna organizacja stanowiska pracy)
- 55.2. Skrócony dzień pracy
- 55.3. Specjalne oprogramowanie (np. ułatwiające czytanie, pisanie)
- 55.4. Osoba asystująca w pracy
- 55.5. Transport do zakładu pracy

55.6. Opieka medyczna w pracy

55.7. Żadne

55.8. Inne – jakie?

Blok pytań dla wszystkich

56. Czy widzi Pan(i) możliwość szybkiego znalezienia pracy? *(dla osób, które biorą pod uwagę powrót do / podjęcie aktywności zawodowej – w pyt. 20 wybrały odpowiedź 20.1 lub 20.2)*

56.1. Tak

56.2. Raczej tak

56.3. Trudno powiedzieć *(przejdź do pyt. 61)*

56.4. Raczej nie *(przejdź do pyt. 61)*

56.5. Nie *(przejdź do pyt. 61)*

57. W jakiej formie widzi Pan(i) możliwość zatrudnienia? *(dla osób, które w pyt. 56 wybrały odpowiedź 56.1 lub 56.2)*

57.1. Na etat

57.2. Na umowę zlecenie / umowę o dzieło

57.3. Bez umowy

57.4. Założenie własnej działalności gospodarczej

57.5. Nie wiem

58. W jakim wymiarze czasu pracy wyobraża sobie Pan(i) podjęcie zatrudnienia? *(dla osób, które w pyt. 56 wybrały odpowiedź 56.1 lub 56.2)*

58.1. Pełny etat

58.2. ¾ etatu

58.3. Pół etatu

58.4. ¼ etatu

58.5. Nie wiem

59. W jakim zawodzie / przy użyciu jakich kwalifikacji zawodowych widzi Pan(i) możliwość zatrudnienia się? *(dla osób, które w pyt. 56 wybrały odpowiedź 56.1 lub 56.2)*

59.1. W zawodzie wyuczonym – jakim?

59.2. W kwalifikacjach wynikających z przyuczenia – jakich?

59.3. W kwalifikacjach wynikających z odbytych kursów szkoleń – jakich?

59.4. W żadnym z posiadanych zawodów / w żadnej z posiadanych kwalifikacji

60. Czy zdecydowałby(aby) się Pan(i) na podjęcie pracy w następujących sytuacjach *(dla osób, które w pyt. 56 wybrały odpowiedź 56.1 lub 56.2)*:

	tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	nie
60.1. Konieczność dojazdu do pracy od 30 do 60 minut					
60.2. Konieczność dojazdu do pracy ponad godzinę					
60.3. Konieczność zmiany stałego miejsca zamieszkania (do 100 km)					
60.4. Konieczność zmiany stałego miejsca zamieszkania (powyżej 100 km)					
60.5. Konieczność wyjazdu za granicę					

61. Czego potrzebuje Pan(i) w podjęciu pracy / powrocie na rynek pracy w kontekście zawodowym?

	tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	nie
61.1. Aktualizacji wiedzy i umiejętności zawodowych					
61.2. Wsparcia doradcy zawodowego					
61.3. Przeszkolenia pod konkretne, czekające na mnie miejsce pracy					
61.4. Poszerzenia / zmiany kwalifikacji zawodowych (przekwalifikowania)					
61.5. Nabycia kwalifikacji zawodowych					
61.6. Nabycia doświadczenia zawodowego					

61.7. Wyjazdu poza moje miejsce zamieszkania (w mojej okolicy nie ma pracy)					
61.8. Ułatwień w dojeździe do pracy (np. autobus z zakładu pracy)					
61.9. Poradzenia sobie z uzależnieniem					
61.10. Poradzenia sobie z moimi osobistymi problemami (innymi niż uzależnienie)					
61.11. Wsparcia (np. asystenta rodziny) w rozwiązywaniu problemów powstających w rodzinie w związku z moim pójściem do pracy					
61.12. Zapewnienia opieki nad dziećmi / innymi osobami zależnymi					
61.13. Rozpoznania własnych predyspozycji zawodowych (zorientowaniu się, w czym był(a)bym dobry(a) i gdzie mógłbym(mogłabym) pracować)					
61.14. Rozeznania osobistych przeszkód / barier w podjęciu pracy (np. stres, nieśmiałość) oraz sposobów ich przełamywania					
61.15. Rozeznania możliwości znalezienia pracy na rynku					
61.16. Rozeznania możliwości skorzystania z instrumentów pomocowych (np. dotacje, staże)					
61.17. Przygotowania dokumentów aplikacyjnych					
61.18. Przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej					
61.19. Znalezienia ofert pracy					
61.20. Wsparcia w procesie poszukiwania pracy jednej, znanej mi, stale ze mną współpracującej osoby, do której mógłbym(mogłabym) się zwrócić o pomoc i poradę					
61.21. Udzielenia dotacji na założenie działalności gospodarczej					
61.22. Wsparcia już po podjęciu pracy (możliwość porozmawiania, pomoc w radzeniu sobie z problemami w miejscu pracy, pomoc w zmianie miejsca pracy na lepsze itp.)					
61.23. Nie wiem					
61.24. Niczego					

62. Czy przyjąłby(ęłaby) Pan(i) pomoc w tym zakresie? (w odniesieniu do tych kategorii, które respondent wybrał w pyt. 61)

	tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	nie
62.1. Aktualizacji wiedzy i umiejętności zawodowych					
62.2. Wsparcia doradcy zawodowego					
62.3. Przeszkolenia pod konkretne, czekające na mnie miejsce pracy					
62.4. Poszerzenia / zmiany kwalifikacji zawodowych (przekwalifikowania)					
62.5. Nabycia kwalifikacji zawodowych					
62.6. Nabycia doświadczenia zawodowego					
62.7. Wyjazdu poza Pana(i) miejsce zamieszkania (np. opłacenie zakwaterowania, pomoc w znalezieniu mieszkania)					
62.8. Ułatwień w dojeździe do pracy (np. autobus z zakładu pracy)					
62.9. Wsparcie psychologa w związku z uzależnieniem w formie terapii					
62.10. Wsparcie psychologa w radzeniu sobie z moimi					

osobistymi problemami (innymi niż uzależnienie) w formie terapii					
62.11. Wsparcie (np. asystenta rodziny) w rozwiązywaniu problemów powstających w rodzinie w związku z moim pójściem do pracy					
62.12. Zapewnienia opieki nad dziećmi / innymi osobami zależnymi					
62.13. Wsparcia doradcy zawodowego w zakresie rozpoznania własnych predyspozycji zawodowych (zorientowaniu się, w czym był(a)bym dobry(a) i gdzie mógłbym(mogłabym) pracować)					
62.14. Wsparcia doradcy zawodowego w zakresie rozeznania osobistych przeszkód / barier w podjęciu pracy (np. stres, nieśmiałość) oraz sposobów ich przełamywania					
62.15. Wsparcia doradcy zawodowego w zakresie rozeznania możliwości znalezienia pracy na rynku					
62.16. Wsparcia doradcy zawodowego w zakresie rozeznania możliwości skorzystania z instrumentów pomocowych (np. dotacje, staże)					
62.17. Wsparcia doradcy zawodowego w zakresie przygotowania dokumentów aplikacyjnych					
62.18. Wsparcia doradcy zawodowego w zakresie przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej					
62.19. Wsparcia w procesie poszukiwania ofert pracy					
62.20. Wsparcia w procesie poszukiwania pracy jednej, znanej mi, stale ze mną współpracującej osoby, do której mógłbym(mogłabym) się zwrócić o pomoc i poradę					
62.21. Wsparcia już po podjęciu pracy (możliwość porozmawiania, pomoc w radzeniu sobie z problemami w miejscu pracy, pomoc w zmianie miejsca pracy na lepsze itp.)					
62.22. dotację na założenie działalności gospodarczej					

63. Czy ma Pan(i) jakieś obawy związane z powrotem do pracy / podjęciem pracy? *(dla osób, które biorą pod uwagę powrót do zatrudnienia, czyli w pyt. 20 wybrały odpowiedź 20.1 lub 20.2)*

Czy decyzja o niepodjęciu zatrudnienia wynika z dodatkowych obaw – jakich? *(dla osób, które nie biorą pod uwagę powrotu do zatrudnienia, czyli w pyt. 20 wybrały odpowiedź 20.3, 20.4 lub 20.5)*

	tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	nie
63.1. Braku umiejętności zaprezentowania siebie					
63.2. Bycia ocenianym					
63.3. Oceny mojego wyglądu					
63.4. Oceny mojego sposobu mówienia					
63.5. Braku obycia w kontaktach z innymi					
63.6. Wypytywania i konieczności rozmawiania o swoich osobistych sprawach					
63.7. Konieczności nawiązywania kontaktów z przełożonymi, pracodawcą itp.					
63.8. Konieczności nawiązywania kontaktów ze współpracownikami w miejscu pracy					
63.9. Konieczności nawiązywania kontaktów z klientami					
63.10. Konieczności współpracy z innymi (ustalania, dogadywania się, robienia czegoś wspólnie w grupie)					
63.11. Odpowiedzialności za powierzone zadania					
63.12. Konieczności bycia samodzielnym					

63.13.	Konieczności uczenia się nowych rzeczy					
63.14.	Konieczności przeorganizowania swojego życia					
63.15.	Zbyt dużej ilości powierzonej pracy					
63.16.	Zbyt szybkiego tempa pracy					
63.17.	Konieczności bycia punktualnym					
63.18.	Ograniczenia wolnego czasu					
63.19.	Wymaganej przez pracodawcę dyspozycyjności					
63.20.	Stresu					
63.21.	Wymaganej w pracy kreatywności					
63.22.	Tego, że moja wiedza fachowa nie jest aktualna					
63.23.	Że sobie nie poradzę					
63.24.	Konfliktów w pracy					
63.25.	Nieuczciwości pracodawcy					
63.26.	Negatywnej reakcji rodziny i najbliższych					

64. Czy w Pana(i) sytuacji rozwiązaniem byłaby praca zawodowa w domu (poza zakładem pracy)?

64.1. Tak

64.2. Raczej tak

64.3. Trudno powiedzieć

64.4. Raczej nie

64.5. Nie

65. Ile godzin dziennie może poświęcać Pan(i) na pracę zawodową w domu?

66. Jaka to mogłaby być praca?

66.1. Przez telefon

66.2. Przy komputerze

66.3. Praca ręczna i / lub przy użyciu narzędzi

66.4. Inna – jaka?

Blok pytań dla wszystkich – dotyczący sytuacji ekonomicznej gospodarstwa domowego

67. Z czego utrzymuje się Pana(i) gospodarstwo domowe?

67.1. Dochody z pracy innego członka (innych członków) gospodarstwa domowego

67.1.1. Ile osób w Pana(i) gospodarstwie domowym pracuje zawodowo? (wpisać liczbę) – Kto?

67.1.1.1. Współmałżonek

67.1.1.2. Rodzice / teściowie

67.1.1.3. Dziadkowie

67.1.1.4. Dzieci

67.1.1.5. Kto inny – kto?

67.1.2. Ile osób liczy gospodarstwo domowe?

67.2. Renta

67.2.1. Jaka?

67.2.1.1. Rodzinna

67.2.1.2. Socjalna

67.2.1.3. Z tytułu niezdolności do pracy

67.2.1.4. Szkoleniowa

67.2.2. Czyja?

67.2.2.1. Moja

67.2.2.2. Współmałżonka

67.2.2.3. Rodziców / teściów

67.2.2.4. Dziadków

67.2.2.5. Dzieci

67.2.2.6. Kogo innego – kogo?

67.3. Emerytura – czyja?

67.3.1. Współmałżonka

67.3.2. Rodziców / teściów

67.3.3. Dziadków

- 67.3.4. Dzieci
- 67.3.5. Kogo innego – kogo?
- 67.4. Zasiłki socjalne
 - 67.4.1. Zasiłki stałe
 - 67.4.2. Zasiłki okresowe
 - 67.4.3. Zasiłki celowe
- 67.5. Świadczenie z Programu Rodzina 500+
 - 67.5.1. na ile dzieci?
 - 67.5.2. czy świadczenie 500+ jest przyznane na wszystkie dzieci (łącznie z pierwszym dzieckiem)?
 - 67.5.2.1. Tak
 - 67.5.2.2. Nie
- 67.6. Zasiłek dla bezrobotnych
- 67.7. Dochody z gospodarstwa rolnego
- 67.8. Dochody z wynajmu nieruchomości
- 67.9. Dochody z operacji finansowych (giełda, lokaty itp.)
- 67.10. Oszczędności
- 67.11. Inne – jakie?
- 68. Proszę określić, jaką część dochodów stanowią środki z poszczególnych źródeł? *(należy wymienić wszystkie źródła wynikające z poprzedniego pytania i rozdzielić pomiędzy nie pulę 100% – suma musi wynosić 100%)*
 - 68.1. Dochody z pracy innego członka (innych członków) gospodarstwa domowego
 - 68.2. Renta
 - 68.3. Emerytura
 - 68.4. Zasiłki socjalne
 - 68.5. Świadczenie z Programu Rodzina 500+
 - 68.6. Zasiłek dla bezrobotnych
 - 68.7. Dochody z gospodarstwa rolnego
 - 68.8. Dochody z wynajmu nieruchomości
 - 68.9. Dochody z operacji finansowych (giełda, lokaty itp.)
 - 68.10. Oszczędności
 - 68.11. Inne – jakie?
- 69. Jaki jest średni dochód przypadający na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego? (miesięczna kwota netto na osobę = suma wszystkich dochodów w gospodarstwie / (dzielone przez) liczbę osób)
 - 69.1. Do 500 zł
 - 69.2. 501-750 zł
 - 69.3. 751-1000 zł
 - 69.4. 1001-1500 zł
 - 69.5. 1501-2000 zł
 - 69.6. 2001-2500 zł
 - 69.7. 2501-3000 zł
 - 69.8. Ponad 3000 zł
 - 69.9. Nie wiem
 - 69.10. Odmowa odpowiedzi
- 70. Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego jest wystarczający, by utrzymać członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokoić ich istotne potrzeby)?
 - 70.1. Zdecydowanie tak
 - 70.2. Raczej tak
 - 70.3. Raczej nie
 - 70.4. Zdecydowanie nie
- 71. Jakie dochody przypadające na 1 członka gospodarstwa domowego uznałby(aby) Pan(i) za wystarczające na utrzymanie członków Pana(i) gospodarstwa domowego (zaspokojenie ich istotnych potrzeb)?
 - 71.1. Do 500 zł
 - 71.2. 501-750 zł
 - 71.3. 751-1000 zł
 - 71.4. 1001-1500 zł
 - 71.5. 1501-2000 zł
 - 71.6. 2001-2500 zł
 - 71.7. 2501-3000 zł

- 71.8. Ponad 3000 zł
72. Czy aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka Pana(i) gospodarstwa domowego jest satysfakcjonujący (pozwala na satysfakcjonujący standard życia członków Pana(i) gospodarstwa domowego)?
- 72.1. Zdecydowanie tak
- 72.2. Raczej tak
- 72.3. Raczej nie
- 72.4. Zdecydowanie nie
73. Jakie dochody przypadające na 1 członka gospodarstwa domowego uznałby(aby) Pan(i) za satysfakcjonujące (pozwalające na satysfakcjonujący standard życia członków Pana(i) gospodarstwa domowego)?
- 73.1. Do 500 zł
- 73.2. 501-750 zł
- 73.3. 751-1000 zł
- 73.4. 1001-1500 zł
- 73.5. 1501-2000 zł
- 73.6. 2001-2500 zł
- 73.7. 2501-3000 zł
- 73.8. Ponad 3000 zł
74. Proszę wskazać, na które z poniższych grup wydatków wydaje Pan(i) co miesiąc w swoim budżecie domowym? Proszę wybrać i uszeregować 5, które angażują największe środki
- 74.1. Opłaty stałe (prąd, gaz, woda, czynsz itp.)
- 74.2. Leki
- 74.3. Wizyty lekarskie
- 74.4. Żywność
- 74.5. Ubrania
- 74.6. Koszty utrzymania domu, bieżących remontów, mebli itp.
- 74.7. Kosmetyki, środki czystości
- 74.8. Raty kredytów, pożyczek
- 74.9. Opłaty za żłobek, przedszkole, szkołę dzieci (czesne, bilet miesięczny itp.)
- 74.10. Opłaty za opiekę nad osobą zależną (opiekun, ośrodek opieki dziennej itp.)
- 74.11. Paliwo i koszty utrzymania samochodu (w tym ubezpieczenie)
- 74.12. Bilety (autobus, pociąg)
- 74.13. Rozrywki i przyjemności
- 74.14. Używki (np. papierosy)
- 74.15. Oszczędności (ile zostaje)
- 74.16. Inne – jakie?
75. Na co w Pana(i) miesięcznym budżecie gospodarstwa domowego nie wystarcza? *(wielokrotny wybór)*
- 75.1. Nie ma takich wydatków – mam swobodę w wydawaniu środków i wystarcza mi na wszystkie potrzeby
- 75.2. Opłaty stałe (prąd, gaz, woda, czynsz itp.)
- 75.3. Leki
- 75.4. Wizyty lekarskie
- 75.5. Żywność
- 75.6. Ubrania
- 75.7. Koszty utrzymania domu, bieżących remontów, mebli itp.
- 75.8. Kosmetyki, środki czystości
- 75.9. Raty kredytów, pożyczek
- 75.10. Opłaty za przedszkole, szkołę dzieci (czesne, bilet miesięczny itp.)
- 75.11. Opłaty za opiekę nad osobą zależną (opiekun, ośrodek opieki dziennej itp.)
- 75.12. Paliwo i koszty utrzymania samochodu (w tym ubezpieczenie)
- 75.13. Bilety (autobus, pociąg)
- 75.14. Rozrywki i przyjemności
- 75.15. Używki (np. papierosy)
- 75.16. Oszczędności (możliwość odłożenia jakiejś kwoty)
- 75.17. Inne – jakie?

Metryczka:

76. Wiek (*podać w latach*):
77. Płeć:
- 77.1. Kobieta
 - 77.2. Mężczyzna
78. Poziom wykształcenia:
- 78.1. Gimnazjalne lub niżej
 - 78.2. Zasadnicze zawodowe
 - 78.3. Średnie ogólnokształcące
 - 78.4. Średnie zawodowe
 - 78.5. Wyższe
79. Miejsce zamieszkania:
- 79.1. Wieś
 - 79.2. Miasto do 20 tys. mieszkańców
 - 79.3. Miasto powyżej 20 tys. do 50 tys. mieszkańców
 - 79.4. Miasto powyżej 50 tys. do 100 tys. mieszkańców
 - 79.5. Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców
80. Czy jest Pan(i) zarejestrowany(a) w powiatowym urzędzie pracy jako osoba bezrobotna>
- 80.1. Tak – jak długo?
 - 80.1.1. Do 6 miesięcy
 - 80.1.2. Powyżej 6 miesięcy do 1 roku
 - 80.1.3. Powyżej 1 roku do 2 lat
 - 80.1.4. Powyżej 2 lat do 5 lat
 - 80.1.5. Powyżej 5 do 10 lat
 - 80.1.6. Powyżej 10 do 20 lat
 - 80.1.7. Powyżej 20 lat
 - 80.2. Nie
81. Powiat zamieszkania:
- 81.1. Powiat bieszczadzki
 - 81.2. Powiat brzozowski
 - 81.3. Powiat dębicki
 - 81.4. Powiat jasielski
 - 81.5. Powiat krośnieński
 - 81.6. Powiat leski
 - 81.7. Powiat lubaczowski
 - 81.8. Powiat m. Przemyśl
 - 81.9. Powiat m. Rzeszów
 - 81.10. Powiat mielecki
 - 81.11. Powiat niżański
 - 81.12. Powiat strzyżowski