PARP
Grupa PFR

Bilans Kapitału Ludzkiego

Bilans Kapitału Ludzkiego 2017

Raport z badania ludności w wieku 18-70 lat

Spis treści

Ogólna charakterystyka próby ... 3
Dane ... 3
Liczebności ... 3
Struktura wykształcenia ... 3
Aktywność zawodowa ... 4
Formy zatrudnienia ... 5
Zatrudnienie, szukanie pracy i wyjście z rynku pracy ... 8
Zatrudnieni na umowę o pracę ... 8
Umowy cywilnoprawne ... 12
Własna działalność gospodarcza ... 14
Praca nieformalna ... 16
Bezrobotni i szukający pracy ... 19
Emerytury ... 30
Plany przejścia na emeryturę ... 30
Szacowany wiek przejścia na emeryturę i możliwość dorabiania ... 31
Wykształcenie i kompetencje ... 33
Zadowolenie z wyboru studiów ... 33
Zgodność pracy z wykształceniem ... 34
Przydatność w pracy wiedzy i umiejętności ze szkół ... 36
Wiek opuszczenia edukacji formalnej ... 37
Osoby niepracujące i niepodnoszące kompetencji ... 38
Samoocena kompetencji ... 39
Jakość pracy ... 45
Czas pracy ... 45
Liczba godzin w tygodniu spędzanych w pracy ... 45
Czas poświęcany na pracę kosztem bliskich ... 47
Płace i sytuacja materialna ... 49
Przeciętne miesięczne zarobki netto w ostatnich 12 miesiącach, a wykształcenie ... 49
Wysokość zarobków w zależności od głównego sposobu zatrudnienia ... 51
Zarobki osób zatrudnionych na umowę o pracę w pełnym wymiarze godzin ... 52
Zadowolenie z zarobków ... 53
Przeciętny miesięczny dochód netto gospodarstwa domowego ... 54
Czy gospodarstwo domowe „wiąże koniec z końcem”? ... 55

Oczekiwania zarobkowe 56
Oczekiwania względem wynagrodzenia minimalnego 57
Poziom wynagrodzenia uznawanego za zadowalające 58
Różnice pomiędzy oczekiwaniami mężczyzn i kobiet 58
Zadowolenie z pracy 59
Ogólne zadowolenie z pracy 59
Relacje pracownik-przełożony 60
Refleksja nad dokonanymi wyborami zawodowymi 61
Jeżeli chciał(a)by zmienić zawód, to na jaki? 63
Czy pracował(a)byś, gdybyś nie potrzebował(a) pieniędzy? 63

Ogólna charakterystyka próby

Dane

Wszystkie analizy zostały przeprowadzone na danych ważonych. Korekta struktury próby poprzez ważenie w szczególności polegała na podwyższeniu reprezentacji osób młodszych, z wyższym wykształceniem oraz mężczyzn.

Liczebności

Tam, gdzie to było możliwe i gdzie pojawiały się znaczące różnice, wyniki pokazywano w rozbiciu na płeć, wiek i wykształcenie.

Tabela 1. Liczebności ważone i nieważone w rozbiciu na płeć, wiek i poziom wykształcenia.

Płeć	Wiek	Dane ważone				Dane nieważone			
		Wykształcenie				Wykształcenie			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężcz.	18-35	177	312	150	639	158	263	115	536
	36-54	283	216	191	690	276	187	149	612
	55-70	339	185	80	604	395	184	65	644
	Ogółem	799	713	421	1933	829	634	329	1792
Kobiety	18-35	110	278	285	673	116	277	256	649
	36-54	239	232	308	779	273	258	302	833
	55-70	285	287	100	672	361	320	101	782
	Ogółem	634	797	693	2124	750	855	659	2264
Ogółem	18-35	287	590	435	1312	274	540	371	1185
	36-54	522	448	499	1469	549	445	451	1445
	55-70	624	472	180	1276	756	504	166	1426
	Ogółem	1433	1510	1114	4057	1579	1489	988	4056

Prezentując wyniki w postaci tabel, każdorazowo podajemy wszystkie liczebności ważone będące podstawą obliczenia średnich bądź procentów. W przypadku wykresów podajemy liczebności najmniejszych podgrup (w szczególności wskazujemy wszystkie podgrupy z liczebnościami mniejszymi od 40) – przy interpretacji wyników dla tych mniej licznych kategorii wskazana jest daleko posunięta ostrożność.

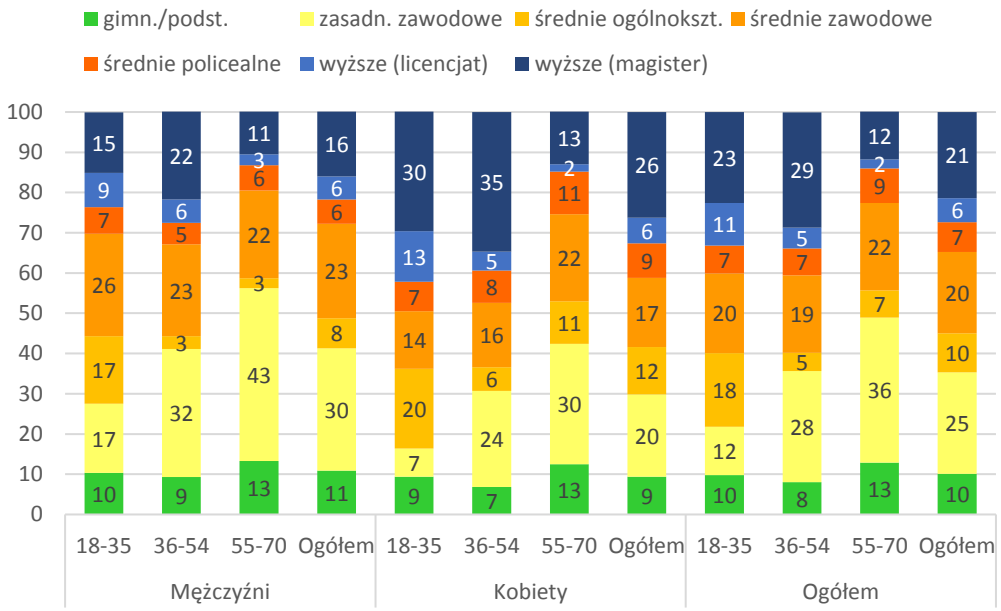
Struktura wykształcenia

W analizach porównawczych stosujemy podział na trzy ogólne poziomy ukończonego[1] wykształcenia: niższe (szkoła podstawowa, gimnazjum, zasadnicza szkoła zawodowa), średnie (technikum, liceum,

[1] W związku z tym, że bierzemy pod uwagę ostatni ukończony poziom wykształcenia, np. uczniowie liceów uwzględniani są w analizach jako osoby z wykształceniem gimnazjalnym, a osoby kontynuujące naukę na studiach licencjackich jako osoby z wykształceniem średnim.

szkoła policealna), oraz wyższe (licencjat, magisterium, doktorat). W interpretacji wyników należy pamiętać, że istnieją wyraźne różnice międzygeneracyjne pod względem poziomu wykształcenia (młodsze roczniki częściej osiągają wyższy poziom formalnego wykształcenia).

Wykres 1. Struktura wykształcenia w rozbiciu na płeć i wiek



Minimalne N (mężczyźni 55-70) = 604.

Aktywność zawodowa

Ogólnie w skali całej próby mamy 70,4% osób aktywnych zawodowo i 66,3% pracujących. W przedziale wiekowym 36-54 lat odsetki te są najwyższe i sięgają odpowiednio 87,3% i 83,1%. Mężczyźni są nieco bardziej aktywni zawodowo od kobiet, przy czym różnica ta jest relatywnie najmniejsza w przypadku osób z wyższym wykształceniem. Niezależnie od płci, w każdej kategorii wiekowej aktywność zawodowa i wskaźnik zatrudnienia rosną znacząco wraz z poziomem wykształcenia. Zależność ta jest szczególnie widoczna w grupie kobiet – wskaźnik zatrudnienia rośnie od 41,5% przy niskim wykształceniu do 80,5% przy wyższym wykształceniu (wśród mężczyzn analogicznie od 62,9% do 90,0%).

Tabela 2. Odsetek pracujących i aktywnych zawodowo w rozbiciu na płeć, wiek i poziom wykształcenia

Płeć	Wiek	Odsetek pracujących*				Odsetek aktywnych zawodowo*			
		Wykształcenie				Wykształcenie			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężcz.	18-35	64,2	76,6	90,2	76,4	76,7	85,1	91,7	84,3
	36-54	80,1	86,5	97,2	86,8	85,8	91,7	98,0	91,0
	55-70	47,8	54,9	72,3	53,2	49,1	57,5	75,9	55,2
	Ogółem	62,9	74,0	90,0	72,9	68,2	79,9	91,6	77,6
Kobiety	18-35	35,4	56,1	78,2	62,1	44,8	59,9	81,4	66,5
	36-54	63,0	84,3	89,3	79,7	68,4	88,4	92,8	84,0
	55-70	25,7	37,8	59,9	36,0	27,2	39,7	63,6	38,0
	Ogółem	41,5	57,7	80,5	60,3	45,8	60,9	83,9	63,9
Ogółem	18-35	53,1	66,9	82,3	69,0	64,5	73,2	85,0	75,2
	36-54	72,3	85,3	92,3	83,1	77,8	90,0	94,8	87,3
	55-70	37,7	44,5	65,4	44,1	39,1	46,7	69,1	46,1
	Ogółem	53,4	65,4	84,1	66,3	58,3	69,9	86,8	70,4
Mężcz.	18-35	177	312	150	638	177	312	150	638
	36-54	283	216	191	690	283	216	191	690
	55-70	339	185	80	604	339	185	80	604
	Ogółem	799	713	420	1931	799	713	420	1931
Kobiety	18-35	110	278	285	674	110	278	285	674
	36-54	239	232	308	779	239	232	308	779
	55-70	285	287	100	672	285	287	100	672
	Ogółem	635	797	693	2125	635	797	693	2125
Ogółem	18-35	287	590	435	1312	287	590	435	1312
	36-54	522	448	498	1468	522	448	498	1468
	55-70	624	472	180	1276	624	472	180	1276
	Ogółem	1433	1509	1113	4056	1433	1509	1113	4056

* Do kategorii pracujących nie wliczono osób pracujących wyłącznie w ramach umów nieformalnych.

Formy zatrudnienia

Dwie trzecie osób aktywnych zawodowo w wieku 18-70 lat zatrudnionych jest w ramach umowy o pracę. Dominują umowy na czas nieokreślony. Umowy na czas określony relatywnie najczęściej występują w grupie wiekowej do 35 roku życia (45,2%). Podobne zjawisko dotyczy pracy w szarej strefie, która w najmłodszej grupie jest dwa razy bardziej powszechna niż w dwóch starszych. Niespełna 20% osób prowadzi działalność gospodarczą (jest samozatrudnionych), z czego 10,7% to działalność pozarolnicza[2]. W przeciwieństwie do umów o pracę, na samozatrudnienie wyraźnie częściej decydują się osoby po 35 roku życia, w szczególności mężczyźni. Umowy cywilnoprawne w minionych 12 miesiącach

[2] Warto odnotować, że w sektorze rolniczym 4% prowadzących działalność zatrudnia kogoś na stałe (niezależnie od rodzaju umowy), natomiast w przypadku sektorów pozarolniczych – 31%.

deklarowało ogółem 14,6% osób aktywnych zawodowo. Jest to forma zatrudnienia popularna zwłaszcza wśród najmłodszych pracowników (20,6%), dość często występuje też jednak w grupie najstarszej (zwłaszcza wśród kobiet).

Tabela 3. Formy zatrudnienia w rozbiciu na płeć i wiek

	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem			
	18-35	36-54	55-70	Ogół	18-35	36-54	55-70	Ogół	18-35	36-54	55-70	Ogół
Umowa o pracę (ost. 3m) [1]	63,5	67,8	55,4	63,5	68,2	75,4	56,6	69,5	65,6	71,7	55,9	66,3
Umowa o pracę na czas określony[2]	43,3	21,4	24,6	29,9	47,1	21,4	10,4	28,4	45,2	21,4	18,3	29,1
Działalność gosp. (w tym rolnicza)[1]	15,1	27,1	28,1	23,0	7,6	15,7	17,5	13,4	11,7	21,3	23,5	18,4
Działalność gosp. pozarolnicza[1]	9,8	15,5	13,1	12,9	6,4	9,0	9,7	8,3	8,3	12,2	11,6	10,7
Umowa cywilno-pr. (ost. 12m) [1]	18,7	9,4	10,7	13,0	23,0	10,9	18,1	16,2	20,6	10,2	13,9	14,6
Umowa cywilno-pr. (aktualnie) [1]	7,6	5,5	6,8	6,5	11,5	6,0	15,0	9,5	9,4	5,7	10,3	8,0
Praca nieformalna (ost. 12m) [1]	15,0	8,6	3,4	9,7	8,3	3,4	2,6	4,9	11,9	5,9	3,1	7,4
Praca nieformalna (aktualnie) [1]	5,8	4,2	2,1	4,3	3,0	1,2	2,2	2,0	4,6	2,6	2,1	3,2
Liczba osób aktywnych zawod.	538	628	333	1499	448	654	255	1358	986	1282	589	2857
Liczba umów o pracę (ost. 3m)	341	426	185	952	330	506	148	984	671	932	333	1936

[1] Procent osób aktywnych zawodowo.
[2] Procent osób wykonujących umowę o pracę w ostatnich 3 miesiącach.

Poszczególne formy zatrudnienia w przewidywalny sposób różnią się od siebie strukturą wykonywanych w ich ramach zawodów. W przypadku umów o pracę najpopularniejszą kategorią zawodową wśród mężczyzn są robotnicy wykwalifikowani (26,6%), a w drugiej kolejności operatorzy maszyn i urządzeń (17,6%), natomiast wśród kobiet specjalistki (31,9%) i prace w handlu i usługach (20,3%). W przypadku umów cywilnoprawnych, zarówno wśród mężczyzn, jak i (zwłaszcza) wśród kobiet, najczęstsze były prace specjalistyczne. W przypadku własnej działalności o profilu pozarolniczym kobiety dwukrotnie częściej od mężczyzn pracowały w zawodach z grupy „technicy i personel średniego szczebla" oraz „sprzedawcy i pracownicy usług". Mężczyźni z kolei prawie dziesięciokrotnie częściej od kobiet pracowali jako robotnicy wykwalifikowani. Warto odnotować też fakt, że wśród samozatrudnionych kobiet nie było w próbie ani jednej, która pracowałaby w zawodzie kierowcy bądź operatora maszyn.

Więcej informacji o poszczególnych formach zatrudnienia znajduje się w kolejnych podrozdziałach poświęconych umowom o pracę, umowom cywilnoprawnym, pracy na własny rachunek oraz pracy nieformalnej.

Tabela 4. Odsetek osób wykonujących poszczególne zawody w ramach różnych form zatrudnienia, w rozbiciu na płeć

	Wł. działalność (pozaroln.)			Umowa o pracę			Umowa cywilnoprawna		
	Mężcz.	Kobiety	Ogółem	Mężcz.	Kobiety	Ogółem	Mężcz.	Kobiety	Ogółem
1 kier	21,4	18,6	20,4	9,8	6,3	8,0	1,7	1,9	1,8
2 spec	21,9	29,7	24,8	13,8	31,9	22,9	23,9	32,4	28,4
3 sred	11,4	22,9	15,7	11,6	14,8	13,2	12,2	17,0	14,7
4 biur	1,0	0,8	0,9	7,5	8,4	8,0	8,7	9,7	9,2
5 uslu	11,4	23,7	16,0	8,1	20,3	14,2	17,8	20,8	19,4
7 rob-w	23,4	2,5	15,7	26,6	3,5	15,1	17,4	2,3	9,4
8 oper	8,0	0,0	5,0	17,6	5,5	11,6	7,4	2,3	4,7
9 rob-n	1,5	1,7	1,6	5,1	9,3	7,2	10,9	13,5	12,3
Ogółem %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ogółem N	201	118	319	943	943	1886	230	259	489

Wielkie grupy zawodowe (pierwszy poziom klasyfikacji ISCO): 1 kierownicy, 2 specjaliści, 3 technicy i średni personel, 4 pracownicy biurowi, 5 pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, 6 rolnicy (kategoria nieuwzględniona), 7 robotnicy wykwalifikowani, 8 operatorzy (w tym kierowcy) i monterzy, 9 robotnicy niewykwalifikowani.

Skupiając uwagę na głównym zawodzie respondenta, możemy przyjrzeć się strukturze zawodowej w zależności od wieku i płci. Zwraca uwagę fakt, że częstość wykonywania zawodów rolniczych oraz prac prostych wyraźnie spada wraz z przejściem do młodszych kohort wiekowych. W najmłodszej grupie kobiet na plan pierwszy wybijają się zawody specjalistyczne oraz handlowo-usługowe. Co ciekawe, te ostatnie są relatywnie najbardziej popularne w najstarszej grupie mężczyzn[3]. W strukturze zawodowej przejawia się też bardzo wyraźna segregacja ze względu na płeć – domeną kobiet są przede wszystkim zawody specjalistyczne i handlowo-usługowe, natomiast domeną mężczyzn wykwalifikowane prace robotnicze.

[3] Trzeba przy tym zwrócić uwagę na to, że w obrębie poszczególnych wielkich grup zawodowych znajdują się bardzo zróżnicowane kategorie szczegółowe. Np. kategoria zawodowa z grupy handlowo-usługowej popularna wśród młodych kobiet to przede wszystkim „ekspedientka", natomiast wśród starszych mężczyzn to „pracownik ochrony osób i mienia".

Tabela 5. Odsetek osób wykonujących poszczególne zawody w pracy uznanej przez respondenta za główną, w rozbiciu na płeć i wiek

	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem			
	18-35	36-54	55-70	Ogół	18-35	36-54	55-70	Ogół	18-35	36-54	55-70	Ogół
1 kier	8,3	11,1	9,3	9,8	6,4	7,1	5,3	6,5	7,4	9,1	7,6	8,2
2 spec	15,1	13,6	12,2	13,8	32,7	29,8	20,1	28,9	23,1	21,8	15,6	21,0
3 sred	10,8	11,1	9,3	10,6	14,5	13,8	17,7	14,7	12,5	12,5	12,9	12,6
4 biur	8,5	5,1	3,6	5,9	8,9	6,4	7,7	7,4	8,7	5,7	5,3	6,6
5 uslu	6,6	6,0	12,9	7,7	26,8	17,2	20,6	20,8	15,9	11,7	16,2	13,9
6 roln	4,7	10,9	17,6	10,3	1,1	6,6	8,1	5,1	3,1	8,7	13,5	7,9
7 rob-w	26,9	24,5	16,5	23,5	2,5	3,8	2,9	3,2	15,7	14,0	10,7	13,9
8 oper	15,8	13,7	12,2	14,1	3,1	6,2	2,4	4,5	10,0	9,9	8,0	9,6
9 rob-n	3,3	4,0	6,5	4,3	3,9	9,1	15,3	8,6	3,6	6,6	10,2	6,4
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
Ogółem N	424	568	279	1271	358	580	209	1147	782	1148	488	2418

Wielkie grupy zawodowe (pierwszy poziom klasyfikacji ISCO): 1 kierownicy, 2 specjaliści, 3 technicy i średni personel, 4 pracownicy biurowi, 5 pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, 6 rolnicy, 7 robotnicy wykwalifikowani, 8 operatorzy (w tym kierowcy) i monterzy, 9 robotnicy niewykwalifikowani.

Zatrudnienie, szukanie pracy i wyjście z rynku pracy

W tym dziale dokładniej przeanalizujemy prace wykonywane w ramach poszczególnych form zatrudnienia.

Zatrudnieni na umowę o pracę

Prawie połowa ogółu osób w wieku 18-70 lat (a dwie trzecie aktywnych zawodowo w tym przedziale wiekowym) zatrudniona jest w ramach umów o pracę, z czego większość zatrudniona jest na czas nieokreślony. Jedynie 8,7% umów to praca w niepełnym wymiarze godzin – praca na część etatu ponad dwukrotnie częściej występuje wśród kobiet (zwłaszcza w kategorii do 35. roku życia). Mniej więcej co piąta osoba z najmłodszej grupy traktuje swoją aktualną pracę jako zajęcie tymczasowe, a co ósma spodziewa się, że w najbliższych 12 miesiącach przestanie pracować w swoim obecnym miejscu pracy. Równocześnie obserwujemy, że najmłodsze osoby wyraźnie częściej na tle starszych kohort doświadczyły awansu w pracy w ciągu roku poprzedzającego badanie. Ogólnie ponad połowa pracujących na etat przez co najmniej rok w jednej firmie odnotowała wzrost płacy. Wzrost ten szczególnie często deklarowały osoby najmłodsze. Może to być związane z faktem, że na początku kariery zawodowej przyrost doświadczenia przekładający się na wysokość zarobków jest relatywnie szybki, po czym ulega zwolnieniu.

Tabela 6. Charakterystyka osób zatrudnionych na umowę o pracę w rozbiciu na płeć i wiek

	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem			
	18-35	36-54	55-70	Ogół	18-35	36-54	55-70	Ogół	18-35	36-54	55-70	Ogół
Zatrudnieni na umowę o pracę i wykonujący ją w ostatnich 3 mies.[1]	53,6	61,7	30,6	49,3	45,4	63,3	21,5	44,4	49,4	62,6	25,8	46,7
Zatrudnieni na umowę na czas określony[2]	43,3	21,3	25,2	29,9	45,0	21,5	10,4	28,4	44,2	21,4	18,7	29,1
Pracujący na część etatu[2]	4,8	3,5	10,5	5,3	14,2	11,0	11,0	12,0	9,3	7,5	10,7	8,7
Traktujący tę pracę jako zajęcie tymczasowe[2]	21,2	12,2	13,0	15,5	22,2	10,6	9,8	14,2	21,7	11,3	11,6	14,9
Spodziewający się, że w ciągu najbliższych 12m odejdą z zakładu[2]	11,8	5,2	10,0	8,5	13,6	5,2	11,0	8,8	12,7	5,2	10,4	8,6
Awansowani w minionych 12 miesiącach[3]	17,3	8,6	2,7	10,1	13,0	10,3	6,3	10,4	15,3	9,5	4,3	10,3
Wynagrodzenie (godzinowe) wzrosło w minionych 12 mies.[3]	71,3	53,4	42,0	56,7	62,7	47,1	42,7	50,7	67,3	50,0	42,3	53,7
Liczba osób ogółem	638	690	604	1931	674	779	672	2125	1312	1468	1276	4056
Zatrudnieni na umowę o pracę	324	406	174	903	290	466	138	894	614	872	312	1797
Zatrudnieni na umowę o pracę od przynajmniej 12 mies.	260	394	168	823	224	448	138	809	484	842	305	1632

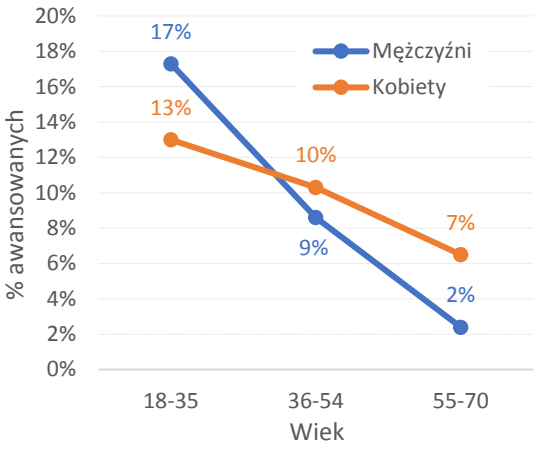
[1] Procent liczby osób ogółem.
[2] Procent zatrudnionych na umowę o pracę.
[3] Procent zatrudnionych na umowę o pracę od przynajmniej 12 mies.

Prawdopodobieństwo awansu wyraźnie spada wraz z wiekiem, przy czym o ile w grupie najmłodszych pracowników częściej awansowali mężczyźni, o tyle w grupie najstarszej częściej awansowane były kobiety. Na awans najrzadziej mogły liczyć osoby bez średniego wykształcenia. Wyraźnie najlepsze perspektywy awansu mieli mężczyźni z wyższym wykształceniem[4].

[4] Szansa awansu zależy od wielkości firmy – większe firmy stwarzają większe możliwości pod tym względem. Awansu zawodowego najczęściej doświadczały osoby z trzech pierwszych kategorii klasyfikacji ISCO: kierownicy (25%), specjaliści (12%) oraz technicy i średni personel (13%).

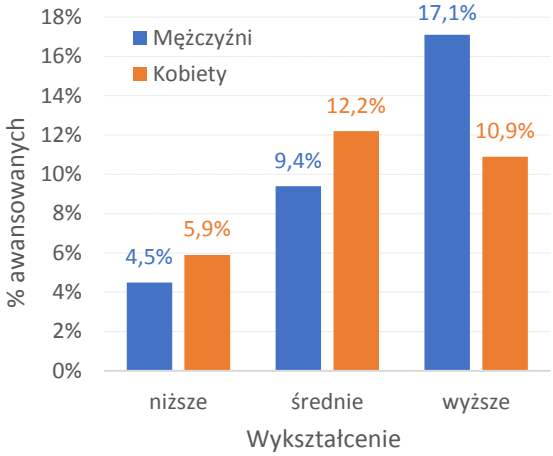
Wykres 2. Odsetek osób awansowanych w minionych 12 miesiącach w zależności od:

a) płci i wieku



Minimalne N (kobiety, 55-70) = 138.

b) płci i poziomu wykształcenia



Minimalne N (kobiety, niższe) = 152.

Ogółem 13,4% pracowników etatowych bądź wprost spodziewało się, że w najbliższych 12 miesiącach przestanie pracować w swoim dotychczasowym zakładzie, bądź miało wątpliwości co do kontynuacji zatrudnienia. Powody spodziewanego odejścia różniły się ze względu na wiek badanych[5] i – w znacznie mniejszym stopniu – ze względu na płeć. Wśród najstarszych pracowników dominującym powodem było oczekiwane przejście na emeryturę (ponad połowa wskazań). Młodsze roczniki akcentowały przede wszystkim chęć wykonywania innej pracy oraz niskie zarobki. W przypadku różnic między płciami największe różnice generował brak możliwości awansu (prawie dwa razy częściej wskazywany przez mężczyzn – widoczne to jest zwłaszcza w starszych rocznikach) oraz konieczność opieki nad dzieckiem, prawie sześciokrotnie częściej wskazywana przez kobiety (w tym zwłaszcza 11,0% wskazań w grupie kobiet do 35. roku życia). Wśród najstarszych pracowników mężczyźni częściej wskazywali, że powodem będzie wygaśnięcie dotychczasowej umowy o pracę[6].

[5] Stosunkowo niewielka liczba osób w kategorii wiekowej 55+ nakazuje ostrożność w interpretacji wyników dla tej grupy.

[6] Chodzi w przeważającej większości o osoby zatrudnione na umowę terminową.

Tabela 7. Powody spodziewanego odejścia z pracy w rozbiciu na płeć i wiek

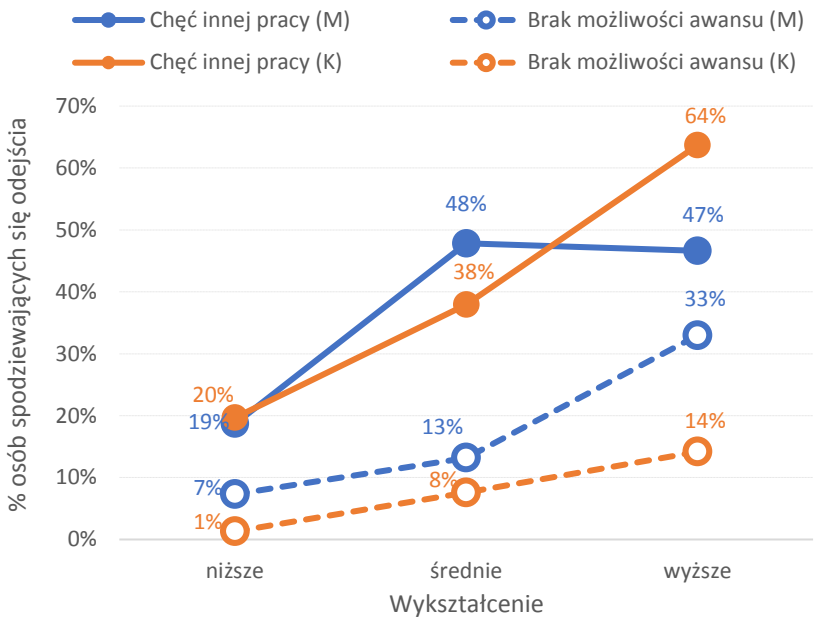
	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem			
	18-35	36-54	55-70	Ogół	18-35	36-54	55-70	Ogół	18-35	36-54	55-70	Ogół
Liczba umów o pracę	341	426	184	951	306	493	145	944	647	919	329	1895
% spodziewających się odejścia*	16,4	9,6	15,2	13,1	18,0	10,3	15,2	13,6	17,2	10,0	15,2	13,4
↓ Powody spodziewanego odejścia**												
chęć wykonywania innej pracy	48,3	43,5	7,6	37,6	54,3	44,8	8,4	42,7	51,2	44,3	8,0	40,2
niskie zarobki	43,0	35,2	14,9	34,2	28,9	38,3	9,3	29,3	36,0	37,0	12,5	31,7
zniechęcenie do tej pracy	33,4	14,2	5,1	20,8	25,5	17,3	15,7	20,6	29,5	15,9	9,7	20,7
brak możliwości rozwoju osob.	34,5	10,2	5,2	20,0	25,2	11,8	9,3	17,1	29,9	11,1	7,0	18,6
brak możliwości awansu	23,5	11,7	5,2	15,5	18,9	0,8	0,0	8,4	21,2	5,6	3,0	11,9
przejście na emeryturę	0,0	3,0	46,1	11,4	0,0	0,0	60,6	10,3	0,0	1,3	52,4	10,8
wygaśnięcie umowy	10,2	3,9	19,4	10,2	11,7	10,9	6,9	10,6	10,9	7,8	14,0	10,4
redukcja zatrudn./upadek zakł.	2,1	13,2	16,0	8,9	4,0	14,2	11,6	9,4	3,0	13,8	14,1	9,1
przeprowadzka	7,6	0,0	0,0	3,4	10,4	0,0	0,0	4,5	9,0	0,0	0,0	4,0
opieka nad dzieckiem	2,2	0,0	0,0	1,0	11,0	2,7	0,0	5,8	6,6	1,5	0,0	3,4
inny powód	0,0	9,7	2,4	3,7	0,0	5,4	0,0	2,2	0,0	7,3	1,3	2,9
stan zdrowia	3,5	5,8	0,0	3,4	0,5	1,4	3,7	1,4	2,0	3,3	1,6	2,4
opieka nad członkiem rodziny	2,2	0,0	0,0	1,0	2,0	2,0	0,0	1,7	2,1	1,1	0,0	1,3
wiek	0,0	0,0	2,6	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,3
N	56	41	28	125	55	51	22	128	111	92	50	254

* Uwzględnia osoby, które spodziewały się odejścia, bądź nie były pewne, czy nadal będą pracować w dotychczasowym zakładzie w najbliższych 12 miesiącach.

** Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Sygnalizowane powody zakończenia aktualnej pracy pod pewnymi względami różniły się wyraźnie w zależności od poziomu wykształcenia. Aż 64% kobiet z wyższym wykształceniem jako powód wskazywało chęć wykonywania innej pracy. Wraz z poziomem wykształcenia wyraźnie rosło też, zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn, znaczenie braku perspektyw awansu.

Wykres 3. Chęć zmiany i brak możliwości awansu jako przyczyny odejścia w zależności od płci i poziomu wykształcenia



N (mężcz., wyższe) = 28. N (kobiety, niższe) = 30. Pozostałe liczebności ≥ 43.

Umowy cywilnoprawne

W skali kraju na umowę cywilnoprawną w 12 miesiącach poprzedzających badanie zatrudnionych było około 3,15 miliona osób. Niespełna połowa z nich (1,45 mln) w czasie realizacji badania wciąż wykonywała pracę w ramach takiej umowy. Dla większości z tych osób była to przy tym praca dodatkowa – jako swoją główną (bądź jedyną) pracę wskazało ją niespełna pół miliona osób (czyli niespełna 2% populacji w wieku 18-70 lat)[7].

Umowy cywilnoprawne najpopularniejsze były w grupie do 24. roku życia – w okresie ostatniego roku pracę taką wykonywało prawie 30% osób w tej kategorii. Wraz z wiekiem popularność tej formy zatrudnienia systematycznie spada – aż do niespełna 8% w kohorcie 65+. W najmłodszej grupie najwyższy był też odsetek osób, dla których ta forma zatrudnienia stanowiła jedyne, bądź główne, źródło dochodów z pracy.

[7] Spośród 1,45 mln osób pracujących aktualnie na umowę cywilnoprawną, 0,5 mln wykonywało ją, będąc równocześnie zatrudnionymi na umowę o pracę. Spośród 487,2 tys. osób wskazujących umowę cywilnoprawną jako aktualnie główne źródło dochodów z pracy, jedynie 44 tys. było równocześnie zatrudnionych na etat.

Tabela 8. Częstość występowania umów cywilnoprawnych

Wiek	% osób zatrudnionych na umowę c-p*			Liczba zatrudnionych w kraju (w tys.)		
	12 mies.	aktualnie	akt. gł.	12 mies.	aktualnie	akt. gł.
18-24	29,5	9,2	4,3	844,7	262,4	124,2
25-34	13,4	5,7	2,8	656,1	280,4	136,5
35-44	10,5	5,1	0,8	584,5	284,0	42,6
45-54	9,5	5,3	1,9	420,4	236,0	84,0
55-64	7,9	5,1	1,6	433,8	276,8	88,2
65+	7,8	4,2	0,4	208,1	112,6	11,7
Ogółem	12,1	5,6	1,9	3147,6	1452,2	487,2

* Podstawą procentowania jest ogół osób w poszczególnych kategoriach wiekowych (uwzględniając także osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo).

Ponad połowa (56,3%) zatrudnionych w minionych 12 miesiącach na umowę cywilnoprawną wykonywało tylko jedną taką umowę i ponad trzy czwarte (76,5%) pracowało w ten sposób wyłącznie dla jednego zleceniodawcy. Relatywnie rzadkie były przypadki, gdy ktoś dla jednego zleceniodawcy wykonał w rozpatrywanym okresie więcej niż dwie umowy (łącznie 13,1% przypadków).

Tabela 9. Liczba umów cywilnoprawnych i liczba zleceniodawców

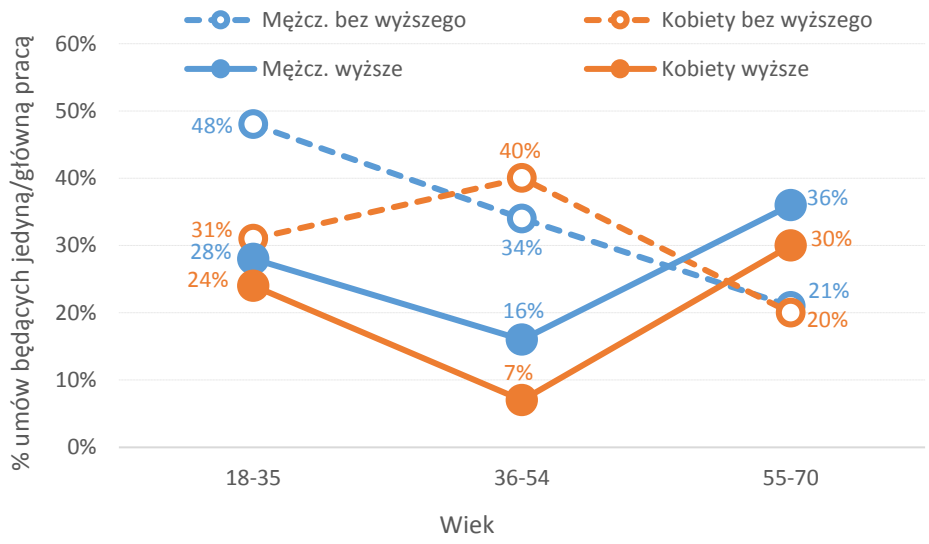
Łączna liczba umów	Liczba zleceniodawców (w minionych 12 mies.)		
	jeden	więcej niż jeden	Ogółem
1	56,3%	0,0%	56,3%
2	7,1%	10,6%	17,7%
3-4	5,2%	7,7%	12,9%
5-9	3,5%	3,3%	6,9%
10+	4,4%	1,9%	6,2%
Ogółem	76,5%	23,5%	100,0%

Procent ogółu osób pracujących w ramach umów cywilnoprawnych w minionych 12 mies. (n = 481).

W grupie osób z wyższym wykształceniem umowę cywilnoprawną jako swoją jedyną/główną pracę najczęściej wskazywały osoby najstarsze[8] i najmłodsze. W przypadku osób z niższym wykształceniem widoczna jest pewna różnica między kobietami a mężczyznami. Wśród mężczyzn wraz z wiekiem systematycznie maleje odsetek deklarujących umowę cywilnoprawną jako pracę główną.

[8] W przypadku osób powyżej 54 roku życia, w 39% były to osoby będące już na emeryturze.

Wykres 4. Umowa cywilnoprawna jako jedyna/główna praca w zależności od płci i wykształcenia



N dla mężczyzn: (18-35, wyż) = 31, (36-54, wyż) = 19, (55-70, śred) = 28, (55-70, wyż) = 18.
N dla kobiet: (36-54, śred) = 33, (55-70, śred) = 34, (55-70, wyż) = 19.
Pozostałe liczebności ≥ 41.

Własna działalność gospodarcza

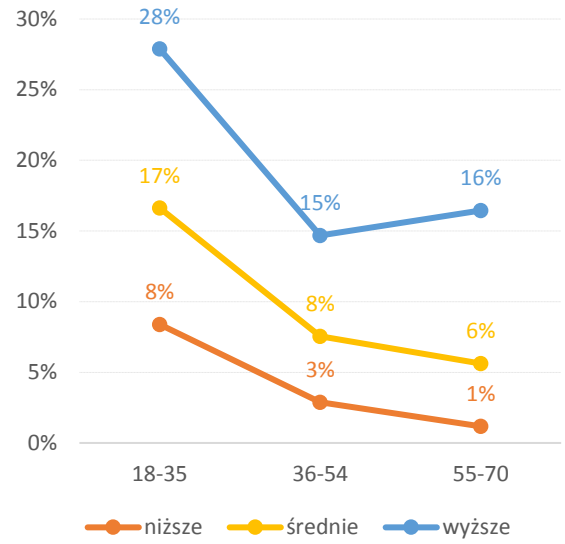
W sumie 12,8% ogółu ludności w wieku 18-70 lat prowadziło własną działalność gospodarczą (rolniczą 5,2%, pozarolniczą 7,6%). Przyszłość swojej działalności w perspektywie nadchodzących 12 miesięcy przedsiębiorcy postrzegali optymistycznie. Praktycznie nikt nie przewidywał, że zmuszony będzie ograniczyć zatrudnienie, bądź że zmniejszą mu się obroty z działalności[9]. Prognozy wzrostowe wyraźnie przy tym zależały od branży[10], a także od wieku i poziomu wykształcenia przedsiębiorców. Optymizm był wyraźnie największy w kategorii do 35. roku życia i rósł wraz z poziomem wykształcenia. Około 60% najmłodszych osób z wykształceniem średnim bądź wyższym spodziewało się, że obroty ich firmy wzrosną.

[9] Obawy takiej nie wyraził nikt prowadzący działalność rolniczą i zaledwie 3 osoby na 289 prowadzących działalność pozarolniczą.

[10] Spodziewany wzrost zatrudnienia: działalność rolnicza – 2%, pozarolnicza – 17%; spodziewany wzrost obrotów: działalność rolnicza – 12%, pozarolnicza – 42%.

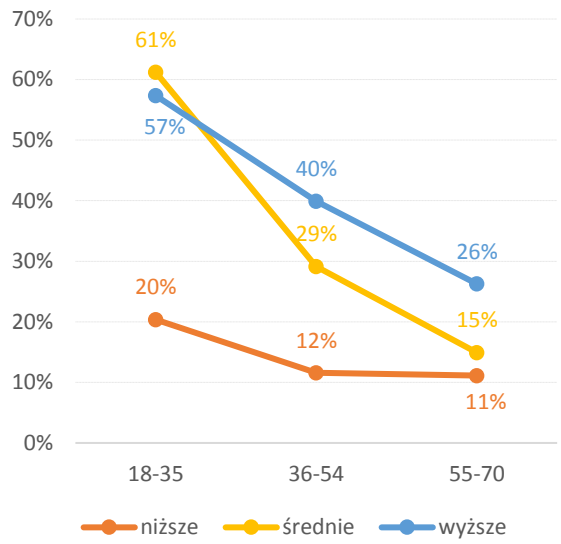
Wykres 5. W najbliższych 12 miesiącach w firmie…

…wzrośnie zatrudnienie



N (niższe, 18-35) = 14. N (wyższe, 55-70) = 28.
Pozostałe liczebności ≥ 42.

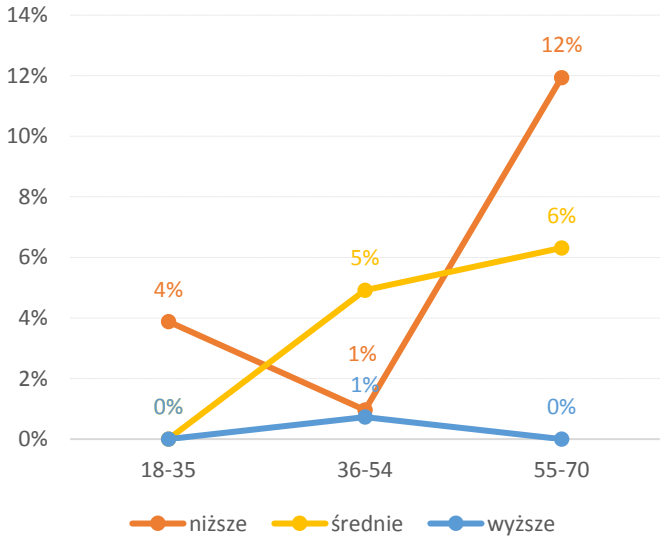
…wzrosną obroty



N (niższe, 18-35) = 13. N (średnie, 55-70) = 38.
N (wyższe, 55-70) = 30. Pozostałe liczebności ≥ 44.

Do rzadkości należały deklaracje, że w ciągu najbliższego roku działalność gospodarcza zostanie przerwana bądź zakończona (16 wskazań na 448 respondentów). Względnie najczęściej wskazywali na taką ewentualność starsi przedsiębiorcy z wykształceniem zasadniczym zawodowym bądź niższym. Wśród powodów przerwania działalności najczęściej podawano przejście na emeryturę.

Wykres 6. Odsetek osób zamierzających przerwać bądź zakończyć własną działalność gospodarczą w najbliższych 12 miesiącach



N (niższe, 18-35) = 15. N (wyższe, 55-70) = 30.
Pozostałe liczebności ≥ 45.

Wśród utrudnień napotykanych w prowadzonej działalności gospodarczej trzy wybijały się na pierwszy plan – zwłaszcza w działalności pozarolniczej. Były to uciążliwe przepisy prawne, zbyt duże obciążenia podatkowe oraz zbyt duża konkurencja. Rolnicy relatywnie często wskazywali też na zły stan zdrowia i złą sytuację finansową (należy pamiętać, że działalność rolnicza prowadzona jest zwłaszcza przez osoby ze starszych kohort wiekowych). Nie obserwujemy radykalnych różnic między trudnościami diagnozowanymi przez kobiety i przez mężczyzn. W tym kontekście warto jedynie odnotować dość częste wzmianki o braku odpowiednich pracowników (23,5% wśród mężczyzn prowadzących działalność pozarolniczą[11]) oraz relatywnie częstsze wskazania przez kobiety na konieczność opieki nad dzieckiem bądź innym członkiem rodziny w grupie osób prowadzących działalność rolniczą.

Tabela 10. Utrudnienia napotykane w działalności gospodarczej*

	Pozarolnicza		Rolnicza		
	M	K	M	K	Ogół
N	188	113	144	66	511
uciążliwe przepisy prawne	34,3	42,7	29,4	20,2	33,0
zbyt duże obciążenia podatkowe	41,7	46,3	14,6	14,7	31,6
zbyt duża konkurencja	35,0	37,2	25,5	18,6	30,7
brak odpowiednich pracowników	23,5	12,4	7,8	8,1	14,7
stan zdrowia	6,0	12,1	19,3	24,8	13,5
zła sytuacja finansowa firmy	4,0	6,3	16,0	20,7	10,1
inny powód	4,6	5,8	17,7	10,0	9,2
opieka nad dzieckiem/członkiem rodziny	6,8	10,3	4,7	11,7	7,6
wiek	5,3	3,8	5,1	9,3	5,4
ograniczona dostępność kredytu	6,3	5,0	4,3	3,4	5,1
brak odpowiednich certyfikatów i uprawnień	3,9	0,0	3,1	1,2	2,5
sytuacja rodzinna	3,1	1,6	2,4	1,6	2,4
brak chęci do prowadzenia działalności	2,5	0,8	1,9	1,9	1,9
przejście na emeryturę	1,6	1,1	1,8	3,2	1,8
niedostateczne doświadczenie	1,9	2,4	1,2	1,0	1,7

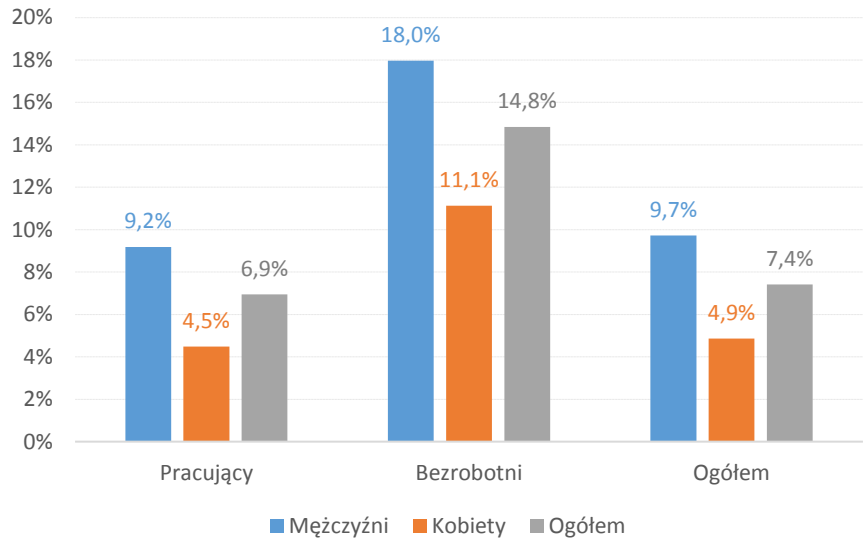
* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Praca nieformalna

Pracę w ramach umowy nieformalnej deklarowało ogółem 7,4% osób aktywnych zawodowo (tj. pracujących w ramach formalnych umów bądź niepracujących w ramach takich umów, ale szukających pracy). Pracę w szarej strefie wyraźnie częściej podejmowali mężczyźni oraz osoby „oficjalnie bezrobotne".

[11] W dużej mierze wiązało się to z branżą działalności – na niedobór rąk do pracy szczególnie często skarżyli się przedsiębiorcy z branż silnie zdominowanych przez mężczyzn: przemysł i górnictwo (na brak odpowiednich pracowników wskazywało 34% respondentów) oraz budownictwo i transport (32%).

Wykres 7. Odsetek osób wykonujących pracę w ramach umowy nieformalnej wśród aktywnych zawodowo



Minimalna liczebność (bezrobotne kobiety) = 77.

Rodzaj pracy wykonywanej w ramach umów nieformalnych bardzo wyraźnie różnił się między płciami. Wśród mężczyzn lwia część tych prac to prace praktycznie nie wykonywane przez kobiety: roboty budowlane, remonty i naprawy (łącznie 58% badanych wskazywało przynajmniej jedną z tych kategorii). Wśród kobiet na plan pierwszy wysuwa się gastronomia (31%), bardzo rzadko wskazywana z kolei przez mężczyzn. Dość częste wskazywanie „innych prac", niewymienionych na liście, w szczególności dotyczy osób z wyższym wykształceniem.

Tabela 11. Rodzaje pracy wykonywanej w ramach umowy nieformalnej*

	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem			
	niż	śre	wyż	Ogół	niż	śre	wyż	Ogół	niż	śre	wyż	Ogół
inne prace	23,4	31,6	81,1	37,1	13,4	26,9	43,2	27,7	21,0	29,6	64,6	33,7
budowlane	54,0	44,4	13,1	42,8	0,0	0,0	0,0	0,0	41,0	25,5	7,4	27,3
remonty i naprawy	31,8	45,6	23,5	35,6	0,0	1,3	0,0	0,6	24,2	26,7	13,3	23,0
gastronomia	3,3	2,0	0,0	2,2	20,5	40,9	21,0	31,0	7,4	18,5	9,1	12,6
ogrodnicze i rolne	8,7	11,7	19,7	11,9	31,7	7,5	7,1	13,2	14,2	9,9	14,2	12,4
handel	2,8	4,3	6,6	4,1	2,0	12,3	13,4	10,1	2,6	7,7	9,5	6,2
praca opiekuńcza	0,0	0,0	0,0	0,0	17,1	12,8	6,0	12,2	4,1	5,5	2,6	4,4
pomoc dom./sprząt.	0,0	2,0	0,0	0,8	21,5	5,0	3,2	8,5	5,2	3,3	1,4	3,6
korepetycje	0,0	1,5	2,0	0,9	0,0	0,0	12,6	3,1	0,0	0,9	6,6	1,7
prace krawieckie	0,0	0,0	6,5	1,2	2,6	1,6	0,0	1,5	0,6	0,7	3,7	1,3
N	72	65	31	168	23	48	24	95	95	114	54	263

* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Praca nieformalna wykonywana była dla różnych podmiotów, przy czym odpowiedzi różniły się ze względu na płeć i poziom wykształcenia respondentów. Uwagę zwraca fakt, że praca wykonywana przez osoby z wyższym wykształceniem relatywnie często świadczona była na rzecz rodziny i znajomych (zwłaszcza w przypadku mężczyzn).

Tabela 12. Dla kogo wykonywana jest praca nieformalna*

	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem			
	niż	śre	wyż	Ogół	niż	śre	wyż	Ogół	niż	śre	wyż	Ogół
dla firmy	47,2	21,5	23,7	32,9	33,1	53,7	23,0	41,1	43,8	35,2	23,4	35,9
dla rodziny, znajomych	20,6	39,4	67,1	36,4	36,0	21,9	31,4	27,7	24,3	31,9	51,6	33,2
dla kogoś innego	33,5	43,1	28,8	36,4	30,9	19,1	33,9	25,6	32,9	32,9	31,1	32,5
na własny rachunek	7,5	3,4	0,0	4,5	0,0	10,1	19,9	10,1	5,7	6,3	8,6	6,5
N	72	65	31	168	23	48	24	95	95	114	54	263

* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Dla co czwartej osoby pracującej w szarej strefie (25,6%) była to jedyna bądź główna praca. Dotyczyło to zwłaszcza osób młodszych i w szczególności mężczyzn. Praca niesformalizowana była w zdecydowanej większości przypadków wynikiem obopólnie akceptowanego porozumienia między stronami – tylko 16% osób uznało tę formę zatrudnienia za przejaw nieuczciwego traktowania przez pracodawcę.

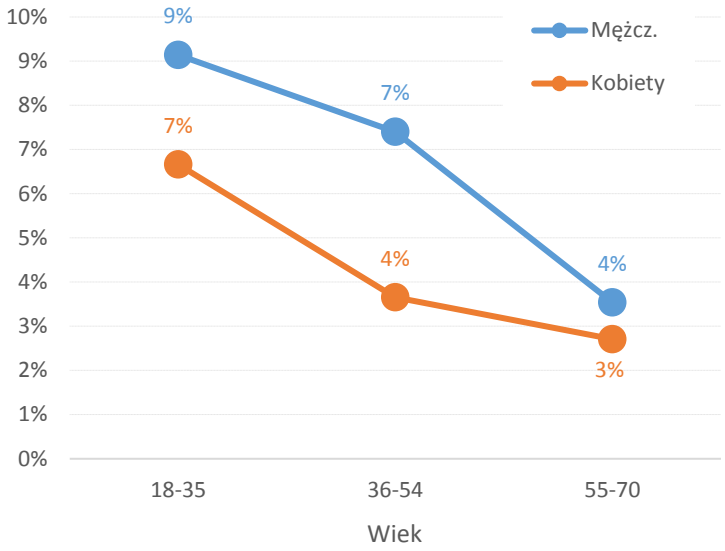
Tabela 13. Praca nieformalna jako praca główna i jako przejaw nieuczciwego traktowania

		% osób w grupie			Liczebności		
	Wiek	Mężcz.	Kobiety	Ogół	Mężcz.	Kobiety	Ogół
Praca bez umowy jako główna	18-35	36,2	15,9	28,2	93	60	153
	36-54	28,3	20,9	26,1	56	24	80
	55-70	13,6	5,8	10,8	19	11	30
	Ogół	31,1	16,0	25,6	168	95	263
Praca bez umowy przejawem nieuczciwego traktowania	18-35	16,6	16,3	16,5	93	59	152
	36-54	19,2	11,3	16,8	56	24	80
	55-70	19,5	0,0	12,4	19	11	30
	Ogół	17,8	13,1	16,1	168	94	262

* Odpowiedzi osób wykonujących pracę w oparciu o umowę ustną w minionych 12 mies.

Osobom pracującym w oparciu o formalne umowy zadano pytanie, czy zdarza im się część wynagrodzenia otrzymywać nieformalnie („pod stołem”). Ogółem sytuację taką zasygnalizowało 6% pracujących, przy czym zjawisko to było częstsze wśród mężczyzn i słabło wraz z wiekiem.

Wykres 8. Odsetek osób deklarujących otrzymywanie części wypłaty „pod stołem” w przypadku pracy na umowę sformalizowaną



Minimalna liczebność (kobiety, 55-70) = 242.

Bezrobotni i szukający pracy

Stopa bezrobocia liczona według metody stosowanej w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) wyniosła w naszej próbie 5,9%[12]. Widoczna jest zależność od wieku i wykształcenia, oraz w nieco mniejszym stopniu od płci. Stopa bezrobocia spada wraz z wiekiem (wyjątkiem od tej zasady są osoby z wyższym wykształceniem), co w szczególności uwidacznia się wśród mężczyzn. Kategorią, która negatywnie wybija się na pierwszy plan są osoby do 35. roku życia bez średniego wykształcenia. Wśród osób poniżej 55. roku życia obserwujemy bardzo silny spadek stopy bezrobocia wraz ze wzrostem wykształcenia. W najmłodszej grupie mężczyzn jest to różnica między 16,4% dla wykształcenia zawodowego lub niższego, a 1,7% dla wykształcenia wyższego.

Stopa bezrobocia długotrwałego (bezrobotni deklarujący bezskuteczne poszukiwanie pracy od ponad 12 mies.) wynosi 1,4% i jest taka sama wśród mężczyzn i kobiet.

[12] Za osobę bezrobotną zostali uznani respondenci, którzy zadeklarowali, że aktualnie szukają pracy, w minionych 30 dniach podejmowali czynności na rzecz znalezienia pracy i byli gotowi podjąć ją w najbliższych 7 dniach, a przy tym nie byli aktualnie zatrudnieni na umowę o pracę (bądź jeśli byli, nie wykonywali jej przez ostatnie 3 mies.), nie prowadzili działalności gospodarczej, nie mieli trwającej umowy cywilnoprawnej, nie pomagali nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej i zaprzeczyli, by ich status zawodowy oznaczał pracę na pełny bądź niepełny etat. W poczet pracujących nie wliczono osób, które jako jedyną aktualnie wykonywaną pracę zadeklarowały pracę w oparciu o umowę nieformalną. Ich uwzględnienie praktycznie nie wpływa jednak na wyniki (stopa bezrobocia po uwzględnieniu tej poprawki obniża się o 0,1%).

Tabela 14. Stopa bezrobocia (liczona według metodologii BAEL)

Płeć	Wiek	Stopa bezrobocia				Liczba aktywnych zawodowo			
		niższe	średnie	wyższe	Ogół	niższe	średnie	wyższe	Ogół
Mężcz.	18-35	16,4	10,0	1,7	9,5	135	265	137	538
	36-54	6,6	5,7	0,8	4,6	243	198	187	628
	55-70	2,6	4,4	4,7	3,6	166	106	61	333
	Ogół	7,8	7,4	1,8	6,1	545	570	385	1499
Kobiety	18-35	21,0	6,4	4,0	6,7	49	166	232	448
	36-54	8,0	4,6	3,8	5,1	164	205	285	654
	55-70	5,6	4,8	5,9	5,3	78	114	64	255
	Ogół	9,5	5,3	4,1	5,7	291	485	581	1358
Ogółem	18-35	17,6	8,6	3,1	8,2	185	432	370	986
	36-54	7,2	5,2	2,6	4,9	407	403	472	1282
	55-70	3,5	4,6	5,3	4,3	244	220	124	589
	Ogół	8,4	6,4	3,2	5,9	836	1055	966	2857

W badaniu BKL stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 6,9%. Wystąpiła znacząca różnica między mężczyznami (5,6%) a kobietami (8,3%), spowodowana przede wszystkim znaczącą dysproporcją w najmłodszej kategorii wiekowej. Główną determinantą rejestrowanego bezrobocia (podobnie jak bezrobocia „BAEL-owskiego") jest poziom wykształcenia. Rejestrowane bezrobocie jest praktycznie nieobserwowane w grupie mężczyzn z wyższym wykształceniem i jedynie sporadycznie występuje wśród kobiet z dyplomem uczelni (poniżej 4%).

Tabela 15. Stopa bezrobocia rejestrowanego

Płeć	Wiek	Stopa bezrobocia rejestr.				Liczba aktywnych zawodowo			
		Niższe	średnie	wyższe	Ogół	niższe	średnie	wyższe	Ogół
Mężcz.	18-35	9,5	6,0	1,2	5,5	121	247	137	505
	36-54	11,3	3,9	0,4	5,8	249	194	186	629
	55-70	6,8	5,3	1,1	5,4	172	107	58	338
	Ogół	9,5	5,1	0,8	5,6	543	548	381	1472
Kobiety	18-35	31,9	15,3	5,5	12,4	55	178	235	468
	36-54	13,4	3,5	2,3	5,6	174	202	281	657
	55-70	12,3	6,7	4,3	7,9	84	116	63	262
	Ogół	16,3	8,5	3,8	8,3	313	496	579	1387
Ogółem	18-35	16,5	9,9	4,0	8,8	176	425	372	974
	36-54	12,1	3,7	1,5	5,7	424	395	467	1286
	55-70	8,6	6,0	2,8	6,5	256	223	121	600
	Ogół	12,0	6,7	2,6	6,9	856	1044	960	2859

Ogólnie co dziewiąta osoba pracująca (11,1%) w czasie badania była w trakcie poszukiwania innej pracy. Bardzo wyraźnie wiązało się to z wiekiem – im młodsza osoba, tym bardziej prawdopodobne jest, że stara się ona zmienić miejsce pracy. W przypadku osób niepracujących do głosu dochodzi wyraźna różnica między płciami: w tej grupie mężczyźni szukają pracy mniej więcej dwa razy częściej niż kobiety. Poszukiwanie pracy przez osoby niepracujące utrzymuje się na relatywnie wysokim poziomie w kohortach wiekowych 18-35 i 26-54, by radykalnie spać w grupie po 54. roku życia.

Jeśli przyjrzeć się osobom szukającym pracy z perspektywy ich aktualnego statusu zawodowego, to okazuje się, że (nieznaczną) większość szukających pracy stanowią osoby aktualnie pracujące[13].

Tabela 16. Odsetek szukających pracy wśród pracujących i niepracujących

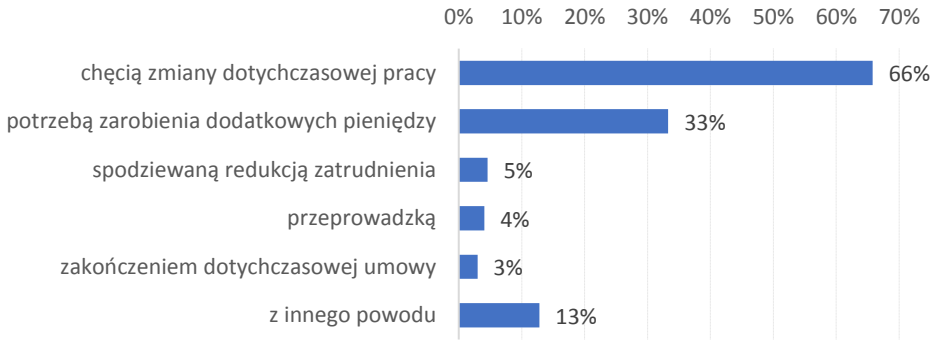
	Wiek	Pracujący: % szukających innej pracy			Niepracujący: % szukających pracy		
		mężcz.	kobiety	Ogół	mężcz.	kobiety	Ogół
Dane %	18-35	16,2	16,9	16,5	41,5	19,7	28,3
	36-54	11,5	9,6	10,6	41,2	23,7	30,0
	55-70	3,1	3,5	3,3	7,0	4,1	5,3
	Ogółem	11,3	10,9	11,1	22,9	12,6	16,7
Liczebności	18-35	465	410	875	173	264	436
	36-54	590	602	1192	99	177	276
	55-70	290	220	510	314	452	766
	Ogółem	1346	1232	2578	586	892	1478

Osoby pracujące swoje poszukiwanie pracy najczęściej uzasadniały w najbardziej oczywisty sposób – chęcią zmiany pracy dotychczasowej. Co trzecia osoba wskazywała na konieczność zarobienia dodatkowych pieniędzy.

Dla osób niepracujących głównym motywem poszukiwań był powrót do życia zawodowego po przerwie, a także potrzeba zarobienia dodatkowych pieniędzy. Część z nich doświadczyła niedawno zakończenia dotychczasowej umowy.

Przyczyny szukania pracy (przez pracujących i niepracujących) były bardzo zbliżone wśród kobiet i mężczyzn.

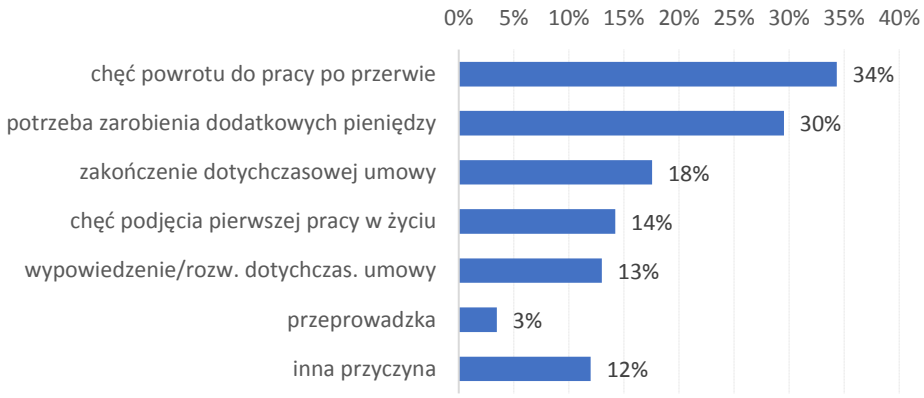
Wykres 9. Przyczyny szukania innej pracy przez już pracujących



* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%. N = 287.

[13] 11,1% z 2578 pracujących to 287, podczas gdy 16,7% z 1478 niepracujących to 247.

Wykres 10. Przyczyny szukania pracy przez aktualnie niepracujących

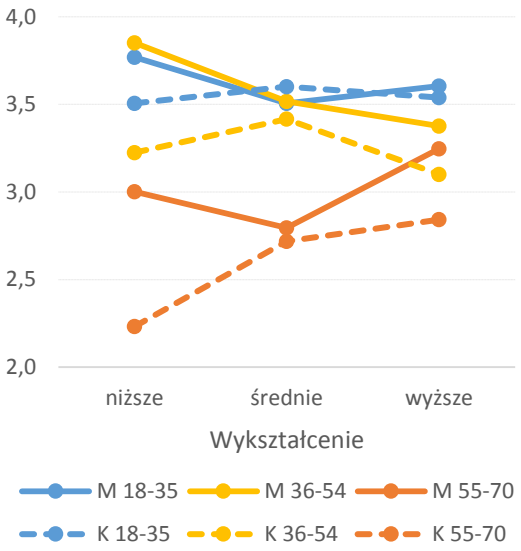


* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%. N = 244.

Osoby zatrudnione na umowę o pracę zapytano o to, czy w razie utraty aktualnej pracy miałyby problem ze znalezieniem nowej, podobnie płatnej. Wszystkich zaś poproszono o porównanie pod tym względem sytuacji obecnej z sytuacją sprzed 5 lat. Na wykresach przedstawiono wyniki w taki sposób, by wysoka wartość oznaczała lepszą sytuację (mniejszy problem, większą łatwość w znalezieniu pracy). Postrzegana trudność znalezienia pracy zależy od płci i wieku. Przede wszystkim wyraźnie widać, że swoje szanse najniżej oceniają osoby z najstarszej kategorii wiekowej, a relatywnie najlepiej – te z najmłodszej kohorty. Widoczne jest to zwłaszcza w przypadku porównania do sytuacji sprzed 5 lat, co może być uzasadnione tym, że dla osób najmłodszych okres pięciu lat wiąże się z relatywnie większym przyrostem doświadczenia zawodowego, niż ma to miejsce w przypadku starszych roczników. W obu sytuacjach obserwujemy, że mężczyźni na ogół postrzegają swoje perspektywy bardziej pozytywnie niż kobiety. Nie ma natomiast jednoznacznego związku szans zatrudnieniowych z poziomem wykształcenia.

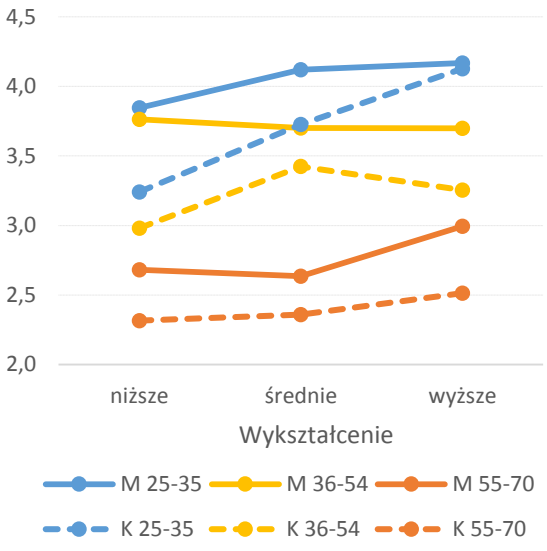
Wykres 11. Jak łatwo znaleźć pracę?

Czy miał(a)by problem ze znalezieniem nowej, podobnie płatnej pracy (skala 1-5)*



N (K 18-35, niższe) = 23. N (K 55-70, niższe) = 36.
N (K 55-70, wyższe) = 39. N (M 55-70, wyższe) = 39.

Czy znaleźć pracę obecnie byłoby łatwiej czy trudniej niż 5 lat temu? (skala 1-5)**



Minimalne N (kobiety, niższe, 25-35) = 47.

* Odpowiedzi osób zatrudnionych na umowę o pracę. Skala odpowiedzi:
1 zdecydowanie tak/2 raczej tak /3 trudno powiedzieć/4 raczej nie/5 zdecydowanie nie
** Odpowiedzi wszystkich osób powyżej 25. roku życia (pominięto uchylających się od odpowiedzi). Skala:
1 znacznie trudniej/2 trochę trudniej/3 mniej więcej tak samo/4 trochę łatwiej/5 znacznie łatwiej.

Dominującym sposobem poszukiwania pracy jest czerpanie informacji z internetu, zwłaszcza w najmłodszej grupie wiekowej. Na drugim miejscu (a w kohorcie 55+ zdecydowane na pierwszym) znajduje się pomoc rodziny i znajomych. Trzecią opcją jest bezpośredni kontakt z pracodawcą, czy to poprzez wysyłanie CV, czy to poprzez udział w rozmowie rekrutacyjnej (rzadsze w przypadku najstarszej kategorii). Wśród osób już zatrudnionych – we wszystkich grupach wiekowych – zdecydowanie najczęściej wskazywana ścieżka osiągniętego sukcesu to wsparcie rodziny i znajomych. Jest interesujące, że najstarsze osoby, które zdecydowanie rzadziej od młodych szukają pracy przez bezpośredni kontakt z pracodawcą, wyraźnie częściej od najmłodszych deklarowały ten sposób za leżący u podstaw swojego aktualnego zatrudnienia[14]. Minimalny udział internetu w znajdywaniu pracy przez starsze osoby po części wiąże się z faktem, że swoją obecną pracę podjęły one jeszcze przed epoką internetu.

[14] Oczywiście interpretując wyniki musimy pamiętać o tym, że gdy osoby w wieku 55+ odnoszą się do okoliczności znalezienia swojej pracy, mogą mówić o sytuacji sprzed wielu lat, gdy były one jeszcze w młodym wieku.

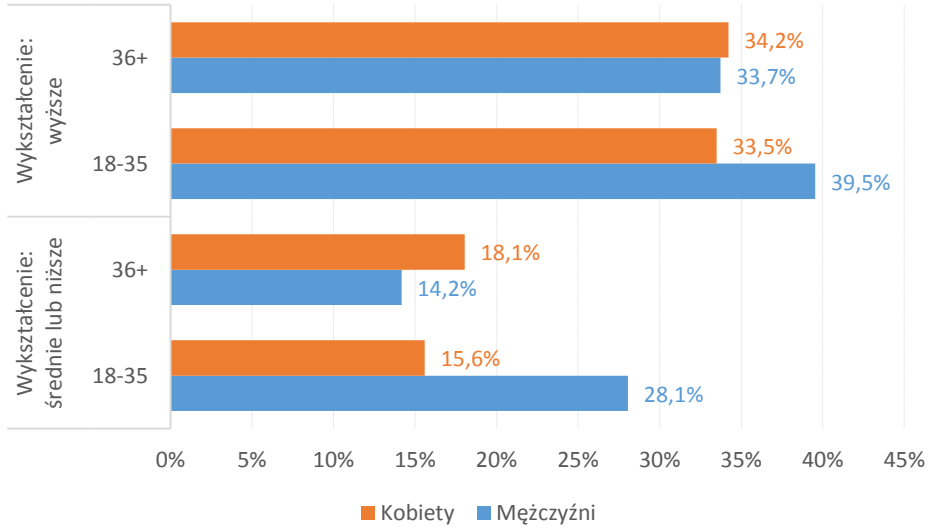
Tabela 17. Sposoby szukania pracy*

	Jak szukają pracy?**				Jak znaleźli pracę?***			
	18-35	36-54	55-70	Ogół	18-35	36-54	55-70	Ogół
poszukiwanie informacji w internecie	76,7	62,7	39,9	67,3	22,4	9,6	2,3	13,0
rodzina lub znajomi	52,0	57,3	61,8	55,1	46,7	43,6	37,1	43,6
kontakt z pracodawcą (rozmowa, wysłanie CV)	45,4	41,1	22,6	41,3	13,0	23,4	26,0	20,1
urząd pracy	22,6	28,2	27,2	25,3	5,7	6,5	7,7	6,4
odpowiadanie na ogłoszenia w prasie	16,7	17,6	13,8	16,7	4,1	5,7	6,0	5,2
inny sposób	7,0	13,3	13,2	10,1	6,4	7,1	8,9	7,2
własne ogłoszenie w prasie lub Internecie	12,4	4,3	5,9	8,6				
prywatne biuro, agencja rekrutacyjna	4,7	7,1	4,7	5,6	0,5	1,6	0,9	1,1
szkoła lub uczelnia	5,7	3,5	0,0	4,2	2,1	2,3	5,1	2,7
targi pracy	4,4	1,8	1,1	3,0	0,2	0,1	0,2	0,1
pracodawca lub agencja sami się zgłosili					5,0	5,2	8,8	5,8
rekrutacja prowadzona wewnątrz firmy					3,6	5,5	4,0	4,6
%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	268	208	57	533	718	943	338	2000

* Pytania wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.
** Odpowiedzi szukających pracy. *** Odpowiedzi osób zatrudnionych na umowę o pracę.

Szukający pracy relatywnie często deklarowali, że w minionych 30 dniach jacyś pracodawcy bądź agencje rekrutacyjne same zgłosiły się do nich z ofertą pracy. Sytuacja ta zdecydowanie częściej była przy tym udziałem osób z wyższym wykształceniem (niezależnie od płci).

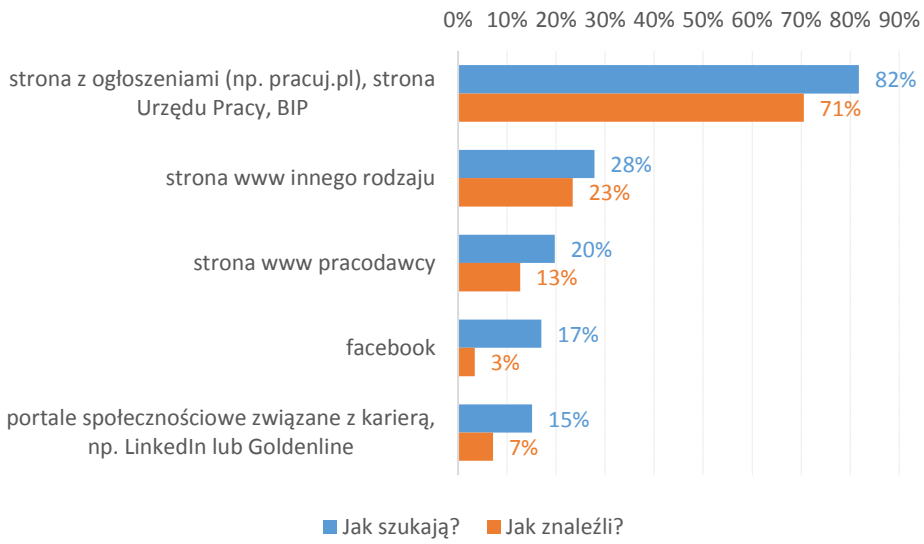
Wykres 12. Odsetek osób, do których pracodawca lub agencja sama się zgłosiła z ofertą pracy, w podziale na wiek i poziom wykształcenia



N (mężcz. 18-35, wyższe) = 25. N (mężcz. 36+, wyższe) = 35. Pozostałe liczebności ≥ 46.

W przypadku szukania pracy przez Internet dominującym sposobem poszukiwań, jak również dominującym kanałem znalezienia pracy, były strony z ogłoszeniami (np. pracuj.pl, czy strony urzędów pracy).

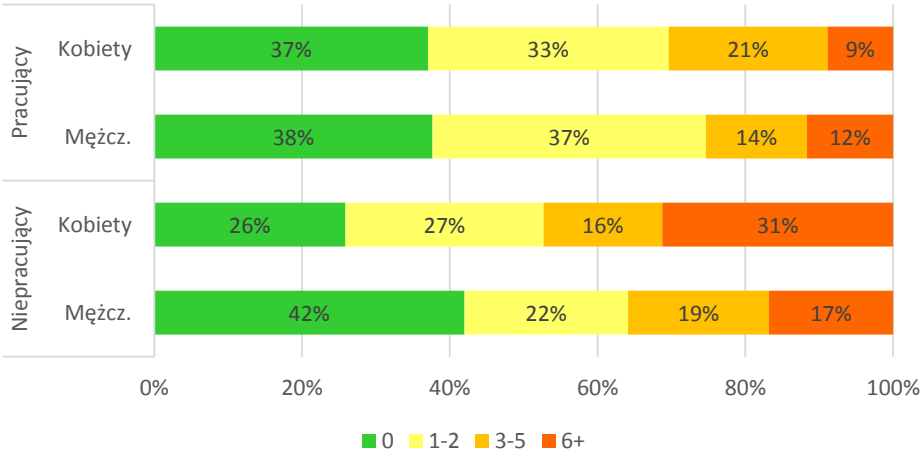
Wykres 13. Sposoby poszukiwania pracy przez internet*



* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.
N (jak szukają?) = 155. N (jak znaleźli) = 259.

Deklarowana liczba godzin poświęconych na poszukiwanie pracy w minionych 7 dniach znacząco różniła się między respondentami (od poniżej 1 godziny do ponad 40 godzin), jednak najczęściej była dość niska. Wśród osób nie mających pracy niespełna 30% poświęciło na jej szukanie 5 lub więcej godzin, zaś w grupie osób chcących zmienić swoją aktualną pracę – niespełna 20%. W przypadku niepracujących kobiety poświęcały na poszukiwania nieco więcej czasu niż mężczyźni.

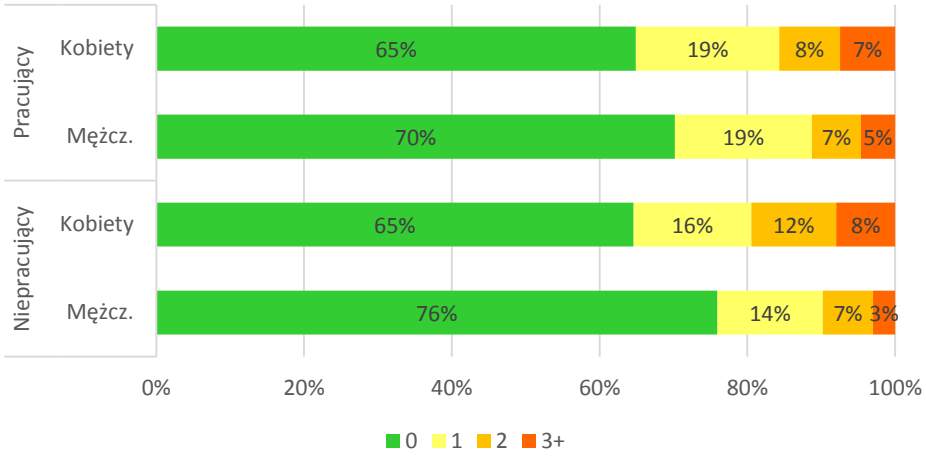
Wykres 14. Liczba godzin poświęconych na poszukiwanie pracy w minionych 7 dniach



Minimalna liczebność (niepracujące kobiety) = 112.

Większość szukających pracy nie uczestniczyła w minionych 4 tygodniach w żadnych rozmowach kwalifikacyjnych. Wśród niepracujących rozmowy takie nieco częściej podejmowały kobiety.

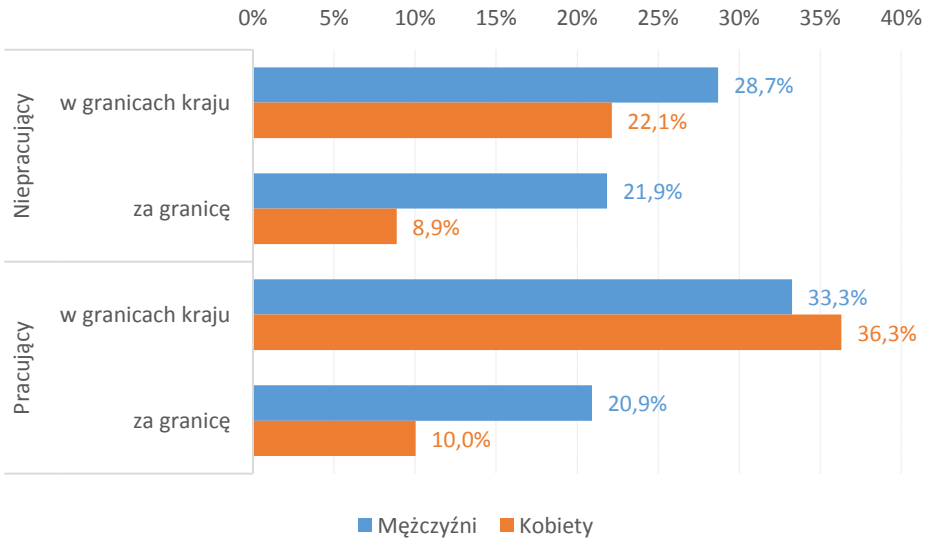
Wykres 15. Liczba rozmów kwalifikacyjnych w minionych 4 tygodniach, w podziale na pracujących i niepracujących oraz płeć



Minimalna liczebność (niepracujące kobiety) = 113.

Ogółem prawie 40% szukających pracy deklarowało, że pracy szuka także poza swoim miejscem zamieszkania (w tym za granicą), co wiązałoby się z koniecznością przeprowadzki. O ile gotowość do przeprowadzki w granicach kraju wygląda podobnie w przypadku kobiet i mężczyzn, o tyle wyjazd zagraniczny dwukrotnie częściej wskazywali mężczyźni.

Wykres 16. Odsetek osób deklarujących gotowość do wyjazdu wiążącego się z przeprowadzką, w podziale na pracujących i niepracujących oraz płeć



Minimalna liczebność (niepracujące kobiety) = 112.

Zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn, zdecydowana większość szukających pracy chciałaby zatrudnić się na pełny etat. Wśród pracujących mamy jednak do czynienia z charakterystyczną różnicą między płciami – odsetek kobiet szukających pracy na część etatu (15,7%) jest niemal czterokrotnie większy niż wśród mężczyzn (4,2%).

Tabela 18. Deklarowany wymiar godzinowy poszukiwanej pracy*, w podziale na pracujących i niepracujących oraz płeć (w %)

	Niepracujący			Pracujący			Ogółem		
	M	K	Ogół	M	K	Ogół	M	K	Ogół
na pełny etat	77,0	72,0	74,8	86,5	77,0	82,1	82,1	74,8	78,7
na część etatu	20,3	26,6	23,2	4,2	15,7	9,6	11,8	20,7	15,9
dorywczo, na umowę cyw.-pr.	14,0	13,7	13,9	3,7	12,1	7,6	8,6	12,8	10,5
chciałby rozpocząć dz. gosp.	7,9	5,0	6,6	6,9	6,5	6,7	7,3	5,8	6,6
N	134	112	247	152	135	287	287	247	534

* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Wszystkie osoby niepracujące (niezależnie od tego czy szukały pracy, czy nie), jak również tych spośród pracujących, którzy szukali innej pracy, zapytano o ewentualną gotowość douczenia się do nowego zawodu. Ogólnie gotowość taką zgłosiło trzech na pięciu respondentów, jednak bardzo silnie zależało to od wieku i statusu na rynku pracy. Wśród szukających pracy było to ponad 80%, a wśród nieaktywnych zawodowo nieznacznie tylko ponad 50%. Wśród niepracujących chęć zdobycia nowych kwalifikacji częściej występowała wśród kobiet (kobiety niepracujące, szukające pracy: bez mała 100%).

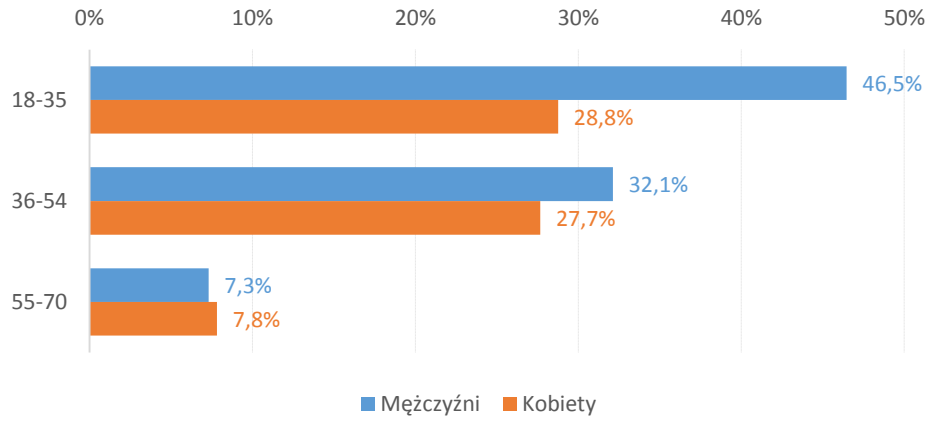
Tabela 19. Gotowość douczenia się do nowego zawodu

	Niepracujący			Niepracujący			Pracujący			Ogółem		
	Nieszukający pracy			Szukający pracy			Szukający pracy					
Wiek	M	K	Ogół	M	K	Ogół	M	K	Ogół	M	K	Ogół
18-35	82,2	89,8	87,3	80,2	96,9	87,1	85,2	86,3	85,7	82,5	90,1	86,9
36-54	64,6	70,2	68,5	74,8	82,9	78,8	90,8	81,0	86,2	77,9	75,2	76,3
55-70	25,1	33,8	30,4	58,5	76,4	66,7	83,9	37,7	62,7	29,5	35,8	33,2
Ogółem	44,0	55,8	51,6	75,0	88,3	81,0	87,6	81,2	84,6	59,4	63,1	61,5
18-35	99	202	301	72	51	122	75	69	144	245	322	567
36-54	55	128	183	41	40	81	67	58	125	163	226	389
55-70	259	395	654	22	19	40	9	8	17	290	421	711
Ogółem	413	725	1137	134	110	244	151	135	286	698	970	1667

* Łączone odsetki odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”.

Ogółem co trzeci szukający pracy rozważał podjęcie własnej działalności gospodarczej, przy czym w bardzo ograniczonej mierze dotyczyło to kohorty 55+. Wśród najmłodszych chęć taką deklarowała zdecydowanie więcej mężczyzn.

Wykres 17. Odsetek osób szukających pracy, które rozważają podjęcie własnej działalności gospodarczej, w rozbiciu na płeć i wiek



N (kobiety, 55-70) = 23. N (mężcz., 55-70) = 27. Pozostałe liczebności ≥ 95.

Osoby niepracujące, ale szukające pracy, poproszono o wskazanie głównych czynników utrudniających znalezienie pracy. Na plan pierwszy wysuwa się pod tym względem brak ofert pracy w okolicy i brak odpowiednich kontaktów. Starsi mężczyźni relatywnie silnie podnoszą kwestię złego stanu zdrowia i wieku (problem z wiekiem wskazały też kobiety w wieku 55+). Wśród młodszych pań wyraźnie zaznacza się też kwestia opieki nad dzieckiem.

Tabela 20. Czynniki utrudniające podjęcie pracy (opinie osób niepracujących szukających pracy)*

	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem			
	18-35	36-54	55-70	Ogół	18-35	36-54	55-70	Ogół	18-35	36-54	55-70	Ogół
brak ofert pracy w okolicy	1,30	2,18	1,81	1,65	1,78	1,78	2,21	1,85	1,50	1,98	1,99	1,74
brak odpowiednich kontaktów	0,89	1,59	1,45	1,19	1,54	1,54	1,89	1,59	1,16	1,57	1,64	1,37
brak uprawnień	0,97	0,77	1,28	0,96	1,34	1,18	1,05	1,24	1,13	0,98	1,18	1,08
niedostateczne doświadczenie	1,12	0,67	0,77	0,92	1,43	1,17	0,76	1,22	1,25	0,92	0,76	1,06
poziom wykształcenia	0,67	0,75	0,95	0,74	1,03	0,77	0,93	0,92	0,82	0,76	0,94	0,82
zły stan zdrowia	0,15	0,82	1,61	0,60	0,36	0,78	1,08	0,64	0,24	0,80	1,36	0,62
nauka lub dokształcanie	0,69	0,25	0,61	0,54	0,62	0,24	0,14	0,41	0,66	0,25	0,39	0,48
opieka nad dzieckiem	0,13	0,14	0,16	0,14	0,85	1,10	0,16	0,84	0,45	0,64	0,16	0,47
wiek	0,03	0,59	1,88	0,49	0,09	0,39	1,46	0,43	0,06	0,48	1,68	0,46
zajmowanie się domem	0,20	0,23	0,27	0,22	0,25	0,57	0,28	0,37	0,22	0,41	0,27	0,29
opieka nad członkiem rodziny	0,10	0,19	0,28	0,16	0,12	0,17	0,44	0,19	0,11	0,18	0,35	0,17
zajmowanie się gosp. rolnym	0,07	0,20	0,00	0,10	0,08	0,14	0,00	0,09	0,07	0,17	0,00	0,09
N	57	34	17	107	44	33	15	93	100	67	32	200

* Odpowiedzi na skali 4-punktowej – dany czynnik: 0 nie utrudnia, 1 utrudnia w stopniu małym, 2 utrudnia w stopniu średnim, 3 utrudnia w stopniu dużym.

Wśród osób niepracujących, które pracy nie szukają, jako powód podawano przede wszystkim zły stan zdrowia oraz wiek. Oczywiście oba te problemy coraz bardziej dochodzą do głosu wraz z wiekiem. Z kolei różnice między płciami najjaskrawiej uwidaczniają się w najmłodszej kohorcie – wśród kobiet na

szczyt listy trafia opieka nad dzieckiem[15]. Z kolei w kohortach starszych kobiety silniej niż mężczyźni akcentują problem niedostatecznego doświadczenia zawodowego i poziomu wykształcenia.

Tabela 21. Czynniki utrudniające podjęcie pracy (opinie osób niepracujących nie szukających pracy)*

	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem			
	18-35	36-54	55-70	Ogół	18-35	36-54	55-70	Ogół	18-35	36-54	55-70	Ogół
zły stan zdrowia	0,50	1,76	1,99	1,63	0,51	1,35	1,85	1,39	0,51	1,47	1,90	1,48
wiek	0,19	0,42	1,79	1,25	0,19	0,76	1,89	1,22	0,19	0,66	1,85	1,23
brak ofert pracy w okolicy	0,98	0,92	0,78	0,85	1,34	1,34	1,27	1,30	1,22	1,22	1,07	1,13
brak odpowiednich kontaktów	1,03	0,56	0,70	0,76	1,15	1,22	1,03	1,10	1,12	1,03	0,89	0,98
brak uprawnień	1,09	0,82	0,62	0,76	1,09	1,17	1,01	1,06	1,09	1,06	0,85	0,95
niedostateczne doświadczenie	1,41	0,65	0,35	0,64	1,38	1,14	0,78	1,01	1,39	1,00	0,61	0,88
poziom wykształcenia	1,02	0,83	0,49	0,66	1,04	0,93	0,93	0,96	1,03	0,90	0,75	0,85
opieka nad dzieckiem	0,20	0,41	0,20	0,23	1,78	1,47	0,43	1,01	1,31	1,17	0,34	0,74
nauka lub dokształcanie	1,36	0,37	0,37	0,62	1,06	0,55	0,52	0,69	1,16	0,50	0,46	0,66
zajmowanie się domem	0,51	0,45	0,36	0,40	0,80	0,95	0,71	0,78	0,71	0,81	0,57	0,65
opieka nad członkiem rodziny	0,26	0,51	0,36	0,36	0,39	0,71	0,63	0,58	0,35	0,65	0,52	0,50
zajmowanie się gosp. rolnym	0,38	0,25	0,19	0,24	0,16	0,34	0,26	0,24	0,23	0,32	0,23	0,24
N	80	43	222	346	156	104	288	548	237	147	510	894

* Odpowiedzi na skali 4-punktowej – dany czynnik: 0 nie utrudnia, 1 utrudnia w stopniu małym, 2 utrudnia w stopniu średnim, 3 utrudnia w stopniu dużym.

Mimo stosunkowo niewielkich liczebności, dostrzec możemy charakterystyczne różnice między płciami pod względem typu zawodów, w których respondenci szukają pracy. Wśród mężczyzn na plan pierwszy wysuwają się zawody robotnicze, wśród kobiet są to natomiast zawody związane z handlem i usługami.

[15] Nie da się niestety określić, czy kobieta niepracująca chciałaby podjąć pracę, ale ze względu na dziecko nie może tego zrobić, czy też nie chce ona w danym momencie podejmować pracy, woląc więcej czasu poświęcić opiece nad dzieckiem.

Tabela 22. Zawody, w których szuka się pracy (w %)

	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem			
	18-35	36-54	55-70	Ogół	18-35	36-54	55-70	Ogół	18-35	36-54	55-70	Ogół
7 rob-w	26,9	50,0	38,1	35,9	8,3	2,5	5,6	5,7	19,1	26,3	23,1	22,2
5 uslu	13,4	0,0	23,8	10,9	39,6	32,5	22,2	34,0	24,3	16,3	23,1	21,4
9 rob-n	16,4	30,0	23,8	21,9	8,3	22,5	11,1	14,2	13,0	26,3	17,9	18,4
2 spec	13,4	0,0	4,8	7,8	10,4	10,0	33,3	14,2	12,2	5,0	17,9	10,7
4 biur	7,5	0,0	0,0	3,9	18,8	20,0	16,7	18,9	12,2	10,0	7,7	10,7
3 sred	10,4	0,0	9,5	7,0	14,6	5,0	11,1	10,4	12,2	2,5	10,3	8,5
8 oper	9,0	12,5	0,0	8,6	0,0	0,0	0,0	0,0	5,2	6,3	0,0	4,7
1 kier	3,0	7,5	0,0	3,9	0,0	7,5	0,0	2,8	1,7	7,5	0,0	3,4
%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	67	40	21	128	48	40	18	106	115	80	39	234

Wielkie grupy zawodowe (pierwszy poziom klasyfikacji ISCO): 1 kierownicy, 2 specjaliści, 3 technicy i średni personel, 4 pracownicy biurowi, 5 pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, 6 rolnicy (kategoria nieuwzględniona), 7 robotnicy wykwalifikowani, 8 operatorzy (w tym kierowcy) i monterzy, 9 robotnicy niewykwalifikowani.

Emerytury

Dane OECD z 2016 r. wskazują, że przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę Polaków to 62,6 lat wśród mężczyzn oraz 59,8 lat w przypadku kobiet[16]. W przypadku obu płci Polska należy do krajów, których mieszkańcy przechodzą na emeryturę najszybciej.

Plany przejścia na emeryturę

Wg danych BKL odsetek osób planujących w ciągu najbliższych 12 miesięcy odejść na emeryturę wyniósł 1,6% z 8,4 miliona pracujących mężczyzn i 1,3% z 7,8 miliona pracujących kobiet.

[16] OECD "Ageing and Employment Policies - Statistics on average effective age of retirement" http://www.oecd.org/els/emp/average-effective-age-of-retirement.htm [dostęp 16.05.2018, g.20.20]

Szacowany wiek przejścia na emeryturę i możliwość dorabiania

Deklarowany wiek przejścia na emeryturę odpowiadał przeciętnie wiekowi ustawowemu: mężczyźni spodziewali się przejść na emeryturę w wieku ok. 64 lat, a kobiety w wieku ok. 60 lat. Dla większości nie oznacza to jednak całkowitego pożegnania się z pracą zarobkową.

Tabela 23. Deklarowany wiek przejścia na emeryturę oraz możliwości dorabiania do emerytury.

		Średni wiek				Liczebności			
		Wykształcenie				Wykształcenie			
		niż.	śr.	wyż.	ogół	niż.	śr.	wyż.	ogół
Mężcz.	spodziewany wiek przejścia	64,0	63,6	65,1	64,2	203	129	109	440
	do ilu lat obecna praca (20h/tyg.)	64,8	64,7	67,0	65,4	188	140	124	452
	do ilu lat jakakolwiek praca (20h/tyg.)	66,1	66,7	68,6	67,0	186	141	122	449
Kobiety	spodziewany wiek przejścia	59,9	60,6	61,2	60,6	119	163	152	433
	do ilu lat obecna praca (20h/tyg.)	60,6	61,7	62,3	61,7	113	155	177	445
	do ilu lat jakakolwiek praca (20h/tyg.)	61,9	63,1	63,9	63,1	112	158	178	448
Ogółem	spodziewany wiek przejścia	62,5	61,9	62,9	62,4	322	292	260	874
	do ilu lat obecna praca (20h/tyg.)	63,2	63,1	64,2	63,5	302	295	301	897
	do ilu lat jakakolwiek praca (20h/tyg.)	64,5	64,8	65,8	65,0	299	299	300	897

Deklaracje osób pracujących w wieku 40 i więcej lat.

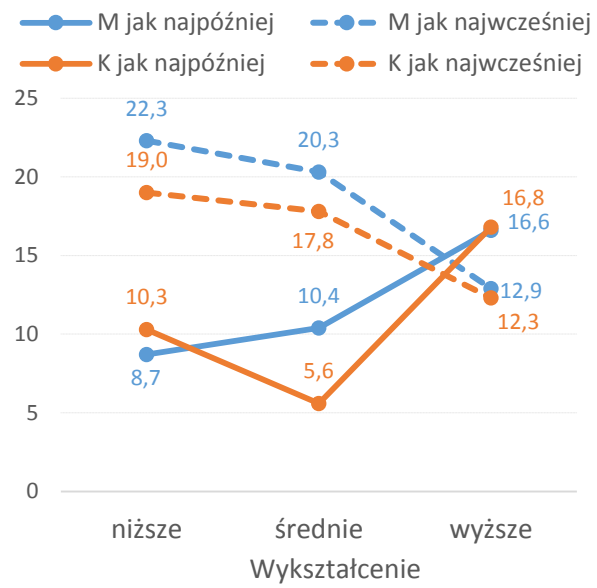
Górną granicę wieku, do którego badani mogliby wykonywać obecne zajęcia w wymiarze przynajmniej 20 godzin tygodniowo, określono jako 65 lat (mężczyźni) i 62 lata (kobiety). Warto zwrócić tu uwagę na mężczyzn z wykształceniem wyższym, którzy wskazywali na wiek 67 lat.

Analogiczne granice dla jakiejkolwiek pracy wykonywanej w wymiarze połowy etatu wyniosły 67 lat dla mężczyzn i 65 lat dla kobiet. W przypadku obu płci najwyższy zakres wieku podawały osoby z wykształceniem wyższym (69 lat mężczyźni i 64 lata kobiety).

Około 20% badanych po 40 roku życia zadeklarowało, że chciałoby przejść na emeryturę tak szybko, jak tylko będzie to możliwe (Wykres 18a). Najczęściej tego typu deklaracje występowały wśród przedstawicieli zawodów związanych z rolnictwem i leśnictwem (26%) oraz operatorów maszyn i urządzeń (20%).

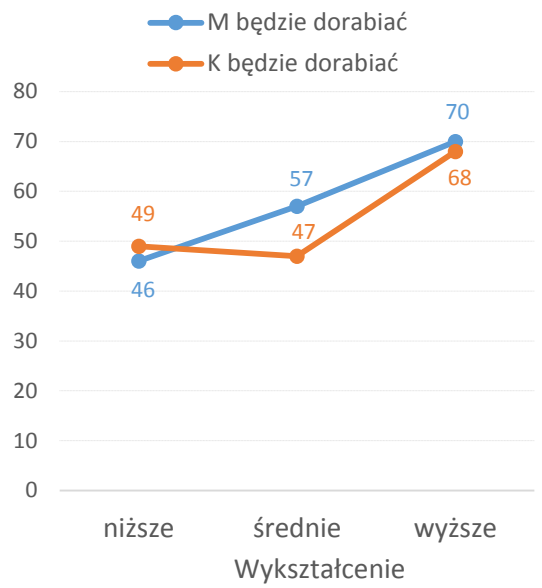
Wykres 18. Chęć przejścia na emeryturę oraz dorabiania na emeryturze w deklaracjach osób w wieku 40 lat lub więcej (w %)

a) deklarowany czas przejścia na emeryturę



Minimalne N (mężczyzna, wyższe) = 163.

b) chęć dorabiania na emeryturze



Minimalne N (mężczyzna, wyższe) = 141.

Deklaracje osób pracujących w wieku 40 i więcej lat.

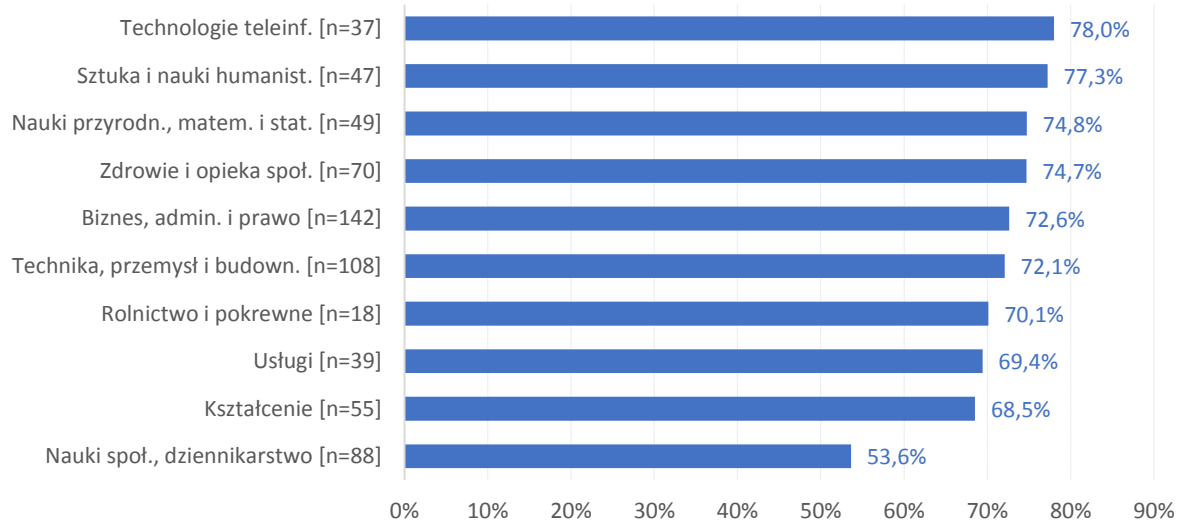
Odsetek zwolenników szybkiego przejścia na emeryturę wyraźnie spadał wraz z poziomem wykształcenia (od 22% wśród osób z wykształceniem niższym do 12% wśród osób po studiach). Odwrotne proporcje pojawiły się w przypadku deklaracji jak najdłuższego opóźnienia przejścia na emeryturę. Wśród osób z wykształceniem średnim i niższym rozwiązanie to znalazło od 6% do 10% sympatyków, podczas gdy wśród osób z wykształceniem wyższym zadeklarowało je 17% badanych. Chęć pozostania w zawodzie jak najdłużej deklarowali najczęściej specjaliści oraz osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych (16%) oraz pracownicy techniczni i tzw. personel średniego szczebla (14%).

Dorabianie po przejściu na emeryturę przewidywało 55% badanych pracujących po 40-tce. Deklaracje te były znacznie bardziej powszechne wśród osób z wyższym wykształceniem (69%), niż wśród osób z wykształceniem średnim i niższym (52% i 47% badanych).

Wykształcenie i kompetencje

Zadowolenie z wyboru studiów

Wykres 19. Procent osób w wieku do 35 lat, które ponownie wybrałyby ten sam kierunek studiów



Uwzględniono zarówno osoby, które ukończyły studia, jak i aktualnie studiujące.

W większości (70%) osoby młode są zadowolone z wybranego kierunku kształcenia: mając możliwość ponownego podjęcia decyzji dokonałyby takiego samego wyboru. Poczucia słuszności dokonanego wyboru różnicuje fakt studiowania w obrębie różnych grup kierunków. Najwyższe zadowolenie charakteryzuje studiujących kierunki z grup: technologie teleinformatyczne, sztuka i nauki humanistyczne (powyżej 77%), najniższe – tych, którzy zdecydowali się studiować nauki społeczne i dziennikarstwo (53,6%).

Zadowolenie z wyboru kierunku kształcenia różnicuje typ uczelni, na której pobierana była nauka. Generalnie częściej są zadowoleni z wyboru studiujący na uczelniach publicznych (73%) od studentów uczelni niepublicznych (62%) i to bez względu na typ kierunku, na którym się kształcili.

Zgodność pracy z wykształceniem

Tabela 24. Zgodność pracy* z wykształceniem w zależności od płci, wieku i wykształcenia

Płeć	Wiek	Praca zgodna z wykształceniem (%)				Liczebności			
		Wykształcenie				Wykształcenie			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężcz.	18-35	39,1	39,4	61,3	45,2	108	229	123	460
	36-54	50,9	43,3	72,7	55,0	241	194	184	619
	55-70	54,6	71,1	79,4	63,3	292	171	74	537
	Ogółem	50,6	49,8	70,3	55,0	641	594	381	1616
Kobiety	18-35	51,4	37,9	67,3	55,2	52	170	260	482
	36-54	47,8	44,8	83,3	62,0	199	214	304	717
	55-70	41,5	59,0	90,2	57,2	230	273	95	598
	Ogółem	45,2	48,9	78,0	58,6	481	656	660	1797
Ogółem	18-35	43,1	38,8	65,4	50,3	160	399	384	942
	36-54	49,5	44,1	79,3	58,7	440	408	488	1336
	55-70	48,8	63,7	85,5	60,1	522	443	170	1135
	Ogółem	48,3	49,3	75,2	56,9	1122	1250	1041	3413

* Procent osób, które uznały, że ich aktualna bądź poprzednia praca (wykonywana w ramach umowy o pracę) była „raczej zgodna" bądź „zdecydowanie zgodna" z wykształceniem.

Osoby najmłodsze (18-35) charakteryzuje najniższa szansa na wykonywanie pracy zgodnej z posiadanym wykształceniem – spośród zatrudnionych na umowę o pracę m. w. połowa deklaruje zgodność wykonywanych zadań z wykształceniem. W grupie tej częściej kobiety (55%) od mężczyzn (45%) wskazują na taką zgodność. Ogólnie kobiety częściej niż mężczyźni deklarują, że wykonywana przez nich praca jest zgodna z posiadanym wykształceniem, jedynie w przypadku najstarszej grupy wiekowej widać nieco wyższe oceny mężczyzn.

Zgodność wykonywanej pracy z wykształceniem jest zdecydowanie najwyższa wśród osób posiadających dyplom uczelni. W zależności od grupy wiekowej zgodność tę deklaruje między 65% (18-35 lat) a 85% (55-70 lat) badanych osób posiadających wyższe wykształcenie. W pozostałych grupach wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia wyniki wahają się między 39% a 64% (w zależności od wieku).

Tabela 25. Zgodność pracy* z wykształceniem w zależności od płci i ukończonego kierunku studiów

Kierunek kształcenia	Praca zgodna z wykształceniem (%)			Liczebności		
	Mężcz.	Kobiety	Ogółem	Mężcz.	Kobiety	Ogółem
Zdrowie i opieka społeczna	82,6	96,6	94,6	11	67	78
Technologie teleinformacyjne	96,2	50,8	82,4	22	9	31
Technika, przemysł i budownictwo	82,8	73,4	79,5	96	52	148
Nauki przyrodn., matematyka i statystyka	57,8	85,5	76,5	26	54	80
Kształcenie	54,3	83,3	75,9	40	117	157
Biznes, administracja i prawo	72,6	74,3	73,7	90	147	238
Sztuka i nauki humanistyczne	73,9	72,5	72,9	20	64	84
Rolnictwo, leśn., rybactwo i weterynaria	69,1	75,1	72,2	15	16	32
Nauki społ., dziennikarstwo i informacja	44,2	76,7	66,8	43	99	142
Usługi	50,2	45,5	47,0	11	23	33
Ogółem	69,9	77,9	75,0	374	650	1024

* Uwzględniono zatrudnionych na umowę o pracę aktualnie lub w przeszłości.

Szanse na wykonywanie pracy zgodnej z wykształceniem różnicuje także kierunek studiów w połączeniu z płcią badanego. Mężczyźni po kierunkach takich jak: technologie informacyjne oraz technika, przemysł i budownictwo zdecydowanie częściej deklarują taką zgodność niż kobiety studiujące te same dziedziny. Z drugiej strony, kobiety po kierunkach z grup: kształcenie, nauki społeczne, dziennikarstwo i informacja, zdrowie i opieka społeczna, ale też nauki przyrodnicze, matematyka i statystyka są bardziej zadowolone od mężczyzn ze zgodności kierunku z wykonywaną pracą.

Przydatność w pracy wiedzy i umiejętności ze szkół

Tabela 26. Przydatność w pracy wiedzy i umiejętności ze szkół w zależności od płci, wieku i wykształcenia

Płeć	Wiek	Przydatność wiedzy i umiejętności ze szkół (%)				Liczebności			
		Wykształcenie				Wykształcenie			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężcz.	18-35	54,3	54,6	70,3	58,7	108	229	123	460
	36-54	61,8	65,1	77,7	67,6	239	194	184	618
	55-70	66,8	81,7	91,7	75,1	292	171	77	540
	Ogółem	62,8	65,8	78,1	67,6	640	594	383	1617
Kobiety	18-35	48,0	52,2	74,7	63,9	51	173	260	484
	36-54	49,5	54,6	84,7	65,8	202	216	304	722
	55-70	50,6	67,8	92,7	65,1	233	277	94	604
	Ogółem	49,9	59,5	81,9	65,1	486	665	659	1810
Ogółem	18-35	52,3	53,6	73,3	61,4	159	401	384	944
	36-54	56,2	59,6	82,1	66,6	441	410	488	1340
	55-70	59,6	73,1	92,3	69,8	525	447	171	1144
	Ogółem	57,2	62,5	80,5	66,2	1126	1259	1043	3428

* Procent osób, które uznały, że wiedza i umiejętności ze szkół są/były „w miarę" lub „bardzo przydatne" w ich aktualnej bądź poprzedniej pracy (wykonywanej w ramach umowy o pracę).

Przydatność w pracy wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkół oceniana jest przez respondentów wysoko (ogółem 66% wystawiło taką notę). Czym osoba jest starsza, tym większe prawdopodobieństwo wyższej oceny. Mężczyźni zazwyczaj wyżej oceniają przydatność zawodową wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkół – różnice szczególnie widać w przypadku najstarszej kategorii wiekowej (75% mężczyzn w stosunku do 65% kobiet).

Ocenę przydatności wiedzy wyniesionej ze szkół różnicuje zarówno wiek, jak i wykształcenie respondenta. Zdecydowanie najwyższe oceny wystawiają absolwenci uczelni. W grupie 18-35 latków z wyższym wykształceniem 73% deklaruje zawodową przydatność wiedzy wyniesionej ze szkół, wśród 36-54 latków jest to 82%, a 55-70 latków - aż 92%.

Tabela 27. Przydatność w pracy* wiedzy i umiejętności ze szkół w zależności od płci i ukończonego kierunku studiów

	Przydatność wiedzy i umiejętności ze szkół (%)			Liczebności		
Kierunek kształcenia	Mężcz.	Kobiety	Ogółem	Mężcz.	Kobiety	Ogółem
Zdrowie i opieka społeczna	82,6	90,5	89,3	11	67	78
Nauki przyrodn., matematyka i statystyka	81,2	86,1	84,5	26	54	80
Kształcenie	74,1	86,3	83,2	40	117	156
Technika, przemysł i budownictwo	79,7	85,3	81,7	96	52	148
Nauki społ., dziennikarstwo i informacja	81,9	80,9	81,2	43	99	142
Sztuka i nauki humanistyczne	83,8	78,2	79,5	20	64	84
Rolnictwo, leśn., rybactwo i weterynaria	73,9	84,3	79,3	15	16	32
Biznes, administracja i prawo	80,1	77,9	78,7	90	147	238
Technologie teleinformacyjne	72,4	70,2	71,8	22	9	31
Usługi	51,4	60,5	57,6	11	23	33
Ogółem	78,4	81,9	80,6	374	649	1023

* Uwzględniono zatrudnionych na umowę o pracę aktualnie lub w przeszłości.

Kończący kierunki takie jak: zdrowie i opieka społeczna (89%), nauki przyrodnicze, matematyka i statystyka (85%), kształcenie (83%) oraz technika, przemysł i budownictwo (82%) najwyżej oceniają przydatność w pracy wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkół. Niemniej jednak, oceny wszystkich absolwentów są wysokie. Najniższe oceny przydatności zawodowej wykształcenia wystawiły osoby kończące kierunki z grupy usługi (58% zadowolonych).

Kobiety z wyższym wykształceniem przeciętnie częściej od mężczyzn kończących studia deklarują przydatność zawodową wiedzy wyniesionej ze studiów. Wyżej od mężczyzn studiujących ten sam kierunek przydatność oceniają absolwentki kierunków z grupy: kształcenie (86% w stosunku do 74% mężczyzn), rolnictwo, leśnictwo, rybactwo i weterynaria (84% w stosunku do 74% mężczyzn), zdrowie i opieka społeczna (91% w stosunku do 83% mężczyzn). W przypadku dwóch ostatnich kierunków zaleca się jednak ostrożne interpretowanie różnic ze względu na małe liczebności.

Wiek opuszczenia edukacji formalnej

Tabela 28. Przeciętny wiek opuszczenia edukacji formalnej

	Wykształcenie ukończone								
	niższe			średnie			wyższe		
Płeć	M	K	Ogół	M	K	Ogół	M	K	Ogół
Średnia	19,2	19,3	19,3	20,8	21,7	21,4	24,4	24,5	24,4
Dominanta	19	19	19	20	25	20	25	25	25
N	30	35	65	62	105	167	116	147	264

Uwzględniono osoby kończące edukację formalną w ostatnich 5 latach (2012-2017).

Przeciętny wiek opuszczenia edukacji formalnej zależy od wykształcenia oraz płci respondenta. Osoby posiadające wykształcenie poniżej średniego zazwyczaj kończyły edukację w wieku ok. 19 lat, średnie – ok. 21 lat, a wyższe ok. 24 lat. Kobiety posiadające średnie wykształcenie uczą się nieco dłużej od

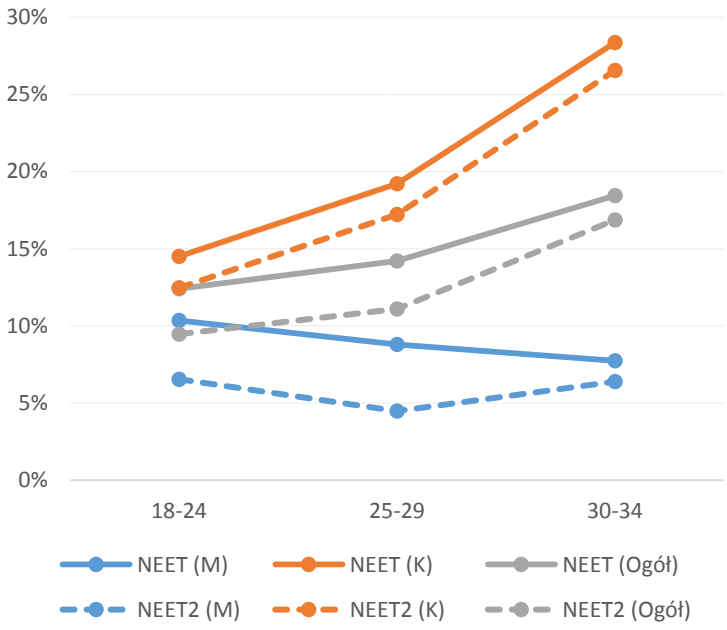
mężczyzn z ukończonym tym samym poziomem edukacji, co zapewne jest efektem odmiennych decyzji związanych z wyborem określonego typu szkoły średniej.

Odsetek osób młodych (do 35. roku życia) pozostających poza sferą zatrudnienia i edukacji (tzw. NEETs) wahał się między 12 a 18%, będąc najwyższym w najstarszej grupie wiekowej (30-34 lat), a najniższym w grupie 18-24 lat. Wśród tzw. NEETSów przeważają kobiety. W grupie 30-34letnich kobiet aż 28% zaklasyfikować należy do tej kategorii (w porównaniu do 8% mężczyzn w tym samym wieku).

Po uwzględnieniu podczas szacowania wskaźnika uczestnictwa respondentów w dodatkowych formach rozwoju (zajęcia sportowe, np. treningi, kursy sportowe, szkolenia i kursy stacjonarne inne niż sportowe, kursy i szkolenia przez Internet, konferencje, seminaria, uniwersytety drugiego i trzeciego wieku) wartość wskaźnika NEETs istotnie zmalała, a największy spadek można było zaobserwować w najmłodszej grupie wiekowej.

Osoby niepracujące i niepodnoszące kompetencji

Wykres 20. Odsetek osób niepracujących i nie podnoszących kompetencji (NEETs[17]) wśród osób do 35. roku życia



NEET: osoby niepracujące, które w ostatnich 4 tygodniach nie uczyły się w szkole lub na uczelni, ani nie brały udziału w kursach, szkoleniach bądź innych formach kształcenia związanego z wykonywaną pracą zawodową (w tym kursie prawa jazdy).
NEET2: osoby z kategorii NEET, które ponadto nie uczestniczyły w kształceniu pozaformalnym niezwiązanym z pracą zawodową.

Minimalne N (mężczyźni, 25-29) = 155.

Polacy najwyżej oceniają u siebie następujące kompetencje/predyspozycje: łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi, samodzielna organizacja pracy, bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli,

[17] Ang. *Not in Employment, Education or Training*.

gotowość do brania na siebie odpowiedzialności za wykonanie zadań, praca w grupie oraz wykonywanie prostych obliczeń matematycznych (Tabela 29). Generalnie, czym wyższy poziom wykształcenia, tym wyższa ocena posiadanych kompetencji.

Samoocena kompetencji

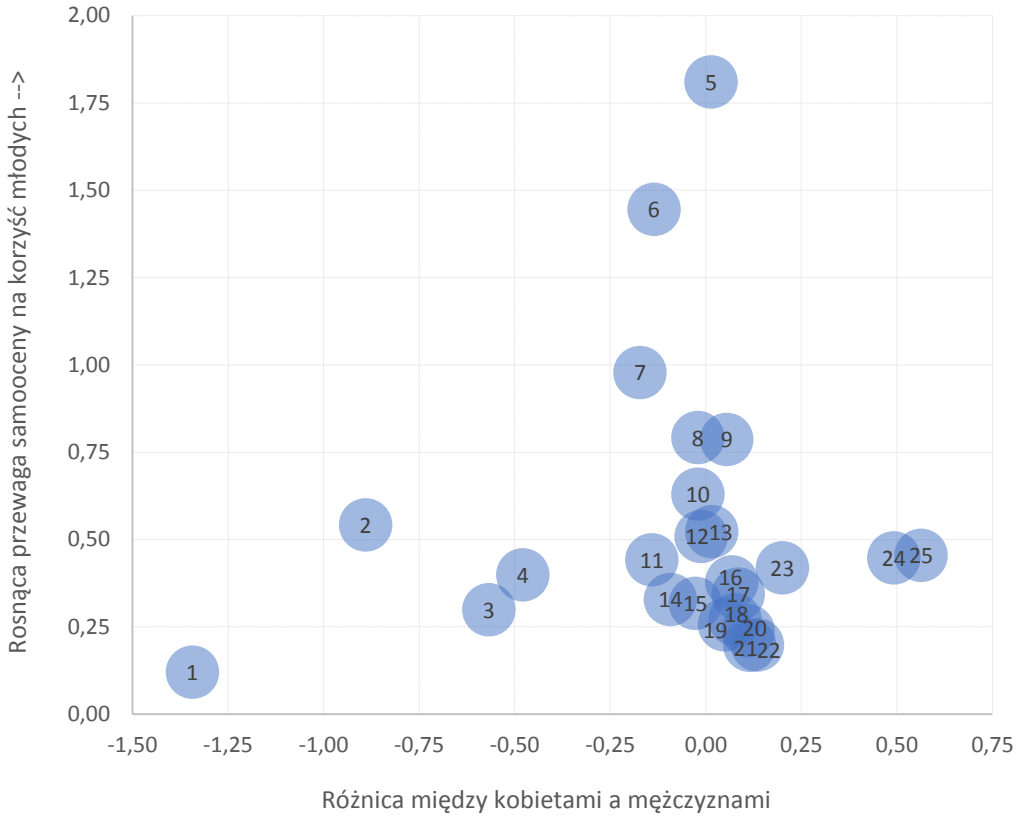
Tabela 29. Średnia samoocena kompetencji a płeć i wiek*

Wiek	18-35			36-54			55-70			Ogółem		
Płeć	M	K	Ogół	M	K	Ogół	M	K	Ogół	M	K	Ogół
Łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi	3,93	4,12	4,03	3,93	4,01	3,98	3,79	3,87	3,83	3,89	4,00	3,95
Samodzielna organizacja pracy	3,91	4,03	3,97	3,93	4,01	3,97	3,69	3,71	3,70	3,85	3,92	3,89
Bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	3,82	4,05	3,94	3,90	3,96	3,93	3,67	3,72	3,70	3,80	3,91	3,86
Gotowość do brania na siebie odpowiedzialności za wykonanie zadań	3,94	3,99	3,96	3,93	3,89	3,91	3,69	3,60	3,64	3,86	3,83	3,84
Praca w grupie	3,90	4,03	3,96	3,80	3,89	3,85	3,60	3,63	3,62	3,77	3,85	3,81
Wykonywanie prostych rachunków	3,92	3,99	3,95	3,80	3,83	3,82	3,51	3,63	3,57	3,75	3,82	3,79
Język polski (poprawność językowa, bogate słownictwo, łatwość wysławiania się)	3,79	4,06	3,93	3,67	3,85	3,76	3,42	3,58	3,51	3,63	3,83	3,74
Zarządzanie czasem i terminowość	3,67	3,89	3,78	3,69	3,87	3,79	3,58	3,58	3,58	3,65	3,78	3,72
Uczenie się nowych rzeczy	3,94	4,07	4,00	3,69	3,78	3,74	3,24	3,20	3,22	3,63	3,69	3,66
Pomysłowość, kreatywność	3,79	3,84	3,81	3,67	3,65	3,66	3,33	3,28	3,30	3,61	3,59	3,60
Analiza informacji i wyciąganie wniosków	3,72	3,81	3,77	3,59	3,60	3,60	3,27	3,22	3,24	3,53	3,55	3,54
Radzenie sobie w sytuacjach stresujących	3,72	3,53	3,62	3,58	3,47	3,52	3,24	3,12	3,18	3,52	3,38	3,45
Posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem	4,15	4,13	4,14	3,31	3,34	3,33	2,28	2,37	2,33	3,27	3,28	3,28
Sprawność fizyczna	3,89	3,58	3,73	3,42	3,22	3,31	2,73	2,77	2,75	3,36	3,19	3,27
Rozwiązywanie konfliktów między ludźmi	3,35	3,38	3,37	3,24	3,32	3,28	3,09	3,12	3,11	3,23	3,28	3,26
Koordynowanie pracy innych osób	3,20	3,23	3,21	3,27	3,17	3,22	2,99	2,79	2,89	3,16	3,07	3,11
Współpraca z osobami różnych narodowości	3,34	3,43	3,39	3,12	3,08	3,10	2,64	2,55	2,59	3,05	3,03	3,04
Gotowość do pracy w nietypowych godzinach wymaganych przez pracodawcę	3,44	2,76	3,09	3,44	2,82	3,11	2,99	2,60	2,79	3,30	2,73	3,00
Obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych	3,56	2,79	3,16	3,51	2,69	3,07	3,20	2,11	2,62	3,43	2,54	2,96
Gotowość do częstych wyjazdów	3,38	2,80	3,08	3,17	2,70	2,92	2,88	2,50	2,68	3,15	2,67	2,90
Praca administracyjna i prowadzenie dokumentacji	2,78	3,41	3,10	2,68	3,13	2,92	2,44	2,85	2,66	2,64	3,13	2,90
Wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych	2,92	2,81	2,86	2,58	2,60	2,59	2,21	2,25	2,23	2,58	2,55	2,56
Zdolności artystyczne	2,36	2,99	2,68	2,24	2,83	2,55	1,98	2,45	2,23	2,20	2,76	2,49
Obsługa specjalistycznych programów komputerowych	3,29	3,08	3,18	2,59	2,42	2,50	1,73	1,74	1,74	2,55	2,42	2,48
Montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych	2,93	1,67	2,28	3,06	1,71	2,34	2,91	1,49	2,16	2,97	1,63	2,27
Minimalna liczebność**	*628	665	1293	666	763	1428	575	644	1219	1869	2072	3941

* Odpowiedzi na pytanie „Jak Pan(i) ocenia swój poziom umiejętności?" udzielano na skali: 1 niski, 2 podstawowy, 3 średni, 4 wysoki, 5 bardzo wysoki.

** Największy odsetek osób nie potrafiących udzielić jednoznacznej odpowiedzi dotyczył współpracy z osobami różnych narodowości.

Wykres 21. Zróżnicowanie samooceny kompetencji ze względu na płeć (oś pozioma) i wiek (oś pionowa)*



1 Montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych
2 Obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych
3 Gotowość do pracy w nietypowych godzinach wymaganych przez pracodawcę
4 Gotowość do częstych wyjazdów
5 Posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem
6 Obsługa specjalistycznych programów komputerowych
7 Sprawność fizyczna
8 Współpraca z osobami różnych narodowości
9 Uczenie się nowych rzeczy
10 Wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych
11 Radzenie sobie w sytuacjach stresujących
12 Pomysłowość, kreatywność
13 Analiza informacji i wyciąganie wniosków
14 Koordynowanie pracy innych osób
15 Gotowość do brania na siebie odpowiedzialności za wykonanie zadań
16 Wykonywanie prostych rachunków
17 Praca w grupie
18 Samodzielna organizacja pracy
19 Rozwiązywanie konfliktów między ludźmi
20 Bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli
21 Łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi
22 Zarządzanie czasem i terminowość
23 Język polski (poprawność językowa, bogate słownictwo, łatwość wysławiania się)
24 Praca administracyjna i prowadzenie dokumentacji
25 Zdolności artystyczne

Na osi poziomej różnica między średnimi samoocenami kobiet i mężczyzn (wartości dodatnie = przewaga kobiet).
Na osi pionowej różnica między średnimi samoocenami w wieku 18-35 i 55-70 (większa wartość = większa przewaga młodych).

Największe różnice w autoocenie kompetencyjnej kobiet i mężczyzn występują w przypadku następujących kompetencji/ predyspozycji: zdolności artystyczne, praca administracyjna i prowadzenie dokumentacji (na korzyść kobiet) oraz montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych oraz obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych (na korzyść mężczyzn).

Generalnie czym młodsi respondenci tym wyżej oceniają swoje kompetencje. Szczególne różnice widoczne są w przypadku: kompetencji związanych z posługiwaniem się nowymi technologiami (posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem, obsługa specjalistycznych programów komputerowych), sprawności fizycznej. Nieco mniejsze w przypadku: współpracy z osobami różnych narodowości i uczenia się nowych rzeczy.

Tabela 30. Średnia samoocena kompetencji a kierunek studiów.

Średnia dla kompetencji matemat., komputerowych i techn.	2,95	3,07	3,10	3,21	3,34	3,39	3,41	3,54	3,77	3,85	3,34
	1 Sztuka, n. hum.	2 Zdr. i op. społ.	3 Kształc.	4 N. sp., dzien., inf	5 Roln. i pokr.	6 Usługi	7 Biz., adm. i prawo	8 N.prz., mat. i stat.	9 Tech., przem. i bud.	10 Tech. teleinf.	Ogół
Wykonywanie prostych rachunków	3,83	3,95	4,23	4,16	4,24	4,27	4,35	4,60	4,44	4,51	4,26
Jęz. polski (poprawność, bogate słownictwo, łatwość wysławiania się)	4,58	4,24	4,29	4,22	4,16	4,13	4,24	4,28	4,04	4,19	4,24
Samodzielna organizacja pracy	4,24	4,26	4,19	4,23	4,08	4,37	4,23	4,31	4,11	4,14	4,21
Gotowość do brania na siebie odpowiedzialności za wykonanie zadań	4,14	4,18	4,22	4,14	4,16	4,17	4,18	4,15	4,02	4,20	4,15
Bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	4,25	4,17	4,21	4,10	4,10	4,22	4,10	4,23	4,02	3,92	4,13
Analiza informacji i wyciąganie wniosków	4,20	4,06	4,04	4,05	4,01	3,92	4,15	4,46	4,07	4,25	4,12
Uczenie się nowych rzeczy	4,15	4,05	4,14	4,05	3,95	3,94	4,14	4,24	4,02	4,12	4,10
Łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi	4,21	4,02	4,17	4,03	4,20	4,23	4,15	4,17	3,87	3,92	4,09
Posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem	3,91	3,67	3,84	4,09	3,84	4,48	4,25	4,23	4,23	4,53	4,09
Praca w grupie	4,04	4,03	4,20	3,99	4,02	3,95	4,01	4,10	3,93	3,83	4,03
Zarządzanie czasem i terminowość	4,03	3,93	4,15	3,93	4,00	4,10	4,15	4,03	3,83	3,87	4,02
Pomysłowość, kreatywność	4,01	3,83	4,09	3,93	3,96	3,85	3,88	4,07	3,86	4,02	3,94
Praca administracyjna i prowadzenie dokumentacji	3,51	3,52	3,57	3,84	3,55	3,92	4,12	3,57	3,69	3,60	3,75
Radzenie sobie w sytuacjach stresujących	3,56	3,65	3,77	3,66	3,61	3,83	3,77	3,83	3,68	3,76	3,72
Koordynowanie pracy innych osób	3,58	3,44	3,61	3,67	3,59	3,38	3,70	3,49	3,82	3,56	3,63
Rozwiązywanie konfliktów między ludźmi	3,65	3,42	3,64	3,52	3,58	3,47	3,62	3,56	3,61	3,50	3,58
Współpraca z osobami różnych narodowości	3,61	3,48	3,31	3,48	3,43	3,31	3,48	3,61	3,35	3,55	3,45
Sprawność fizyczna	3,32	3,44	3,69	3,32	3,39	3,54	3,33	3,58	3,35	3,48	3,43
Obsługa specjalistycznych programów komputerowych	3,03	3,00	3,02	3,22	3,04	3,41	3,53	3,56	3,69	4,43	3,36
Wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych	2,57	2,79	2,88	2,89	3,34	2,79	3,22	3,83	3,78	3,89	3,17
Gotowość do częstych wyjazdów	3,41	3,20	3,15	3,00	3,31	3,23	3,15	3,21	3,10	3,04	3,16
Gotowość do pracy w nietypowych godzinach wymaganych	3,32	3,13	3,04	3,01	3,25	2,86	3,13	3,30	3,31	2,88	3,14
Obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych	2,75	3,08	2,83	2,90	3,18	3,17	3,07	2,99	3,64	3,23	3,07
Zdolności artystyczne	3,03	2,91	3,20	2,74	2,66	2,72	2,68	2,92	2,39	2,42	2,79
Montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych	1,62	1,91	1,78	1,98	2,43	2,21	2,03	2,01	2,81	2,49	2,08
Minimalna liczebność	89	85	160	135	38	39	254	82	145	32	1059

Poziom umiejętności deklarowany na skali: 1 niski, 2 podstawowy, 3 średni, 4 wysoki, 5 bardzo wysoki.

Autoocena posiadanych kompetencji jest silnie związana ze studiowanym kierunkiem. Studiujący kierunki z grupy technologie teleinformacyjne ponadprzeciętnie oceniają swoje kompetencje związane z obsługą specjalistycznych programów komputerowych a studenci sztuki i nauk humanistycznych są w większym stopniu zadowoleni z posiadanych kompetencji językowych (poprawność językowa, bogate słownictwo, łatwość wysławiania się).

W autoocenach widać wyraźny podział na kierunki ścisłe oraz pozostałe. Reprezentanci kierunków ścisłych przeciętnie wyżej oceniają kompetencje takie jak: wykonywanie prostych rachunków, analiza informacji i wyciąganie wniosków, posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem, obsługa specjalistycznych programów komputerowych, wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych czy obsługa i naprawa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych.

Z drugiej strony, przedstawiciele kierunków humanistycznych i społecznych oceniają u siebie wyżej od studiujących kierunki ścisłe komunikatywność i jasne przekazywanie myśli oraz łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi.

Równocześnie, zaskakujące mogą wydać się tak niskie oceny umiejętności pracy w grupie w przypadku przedstawicieli nauk społecznych i dziennikarstwa.

Jakość pracy

Czas pracy

Liczba godzin w tygodniu spędzanych w pracy

Tabela 31. Przeciętna liczba godzin spędzanych tygodniowo w pracy*

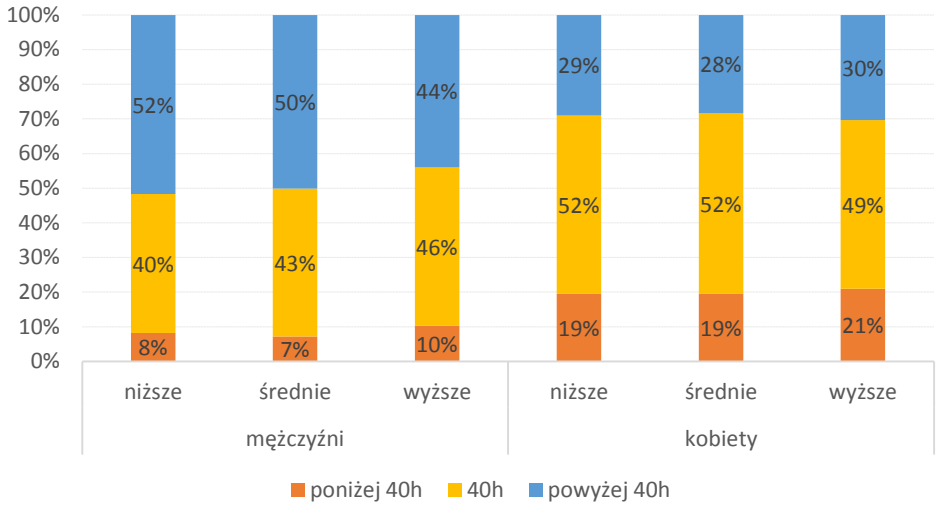
Płeć	Wiek	Wartości średnie				Liczebności			
		Wykształcenie				Wykształcenie			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężcz.	18-35	44,0	46,7	45,9	45,9	102	217	132	452
	36-54	48,7	47,8	45,0	47,3	214	180	180	573
	55-70	46,4	45,6	43,9	45,6	136	87	56	278
	Ogółem	46,9	46,9	45,2	46,4	451	485	368	1304
Kobiety	18-35	39,8	40,4	40,7	40,5	34	142	215	391
	36-54	41,8	42,1	41,1	41,6	139	186	263	588
	55-70	40,0	39,8	39,9	39,9	58	99	55	212
	Ogółem	41,0	41,0	40,8	40,9	231	426	533	1190
Ogółem	18-35	42,9	44,2	42,7	43,4	136	359	347	843
	36-54	46,0	44,9	42,7	44,4	352	366	443	1161
	55-70	44,4	42,5	41,9	43,1	194	186	110	490
	Ogółem	44,9	44,1	42,6	43,8	682	911	900	2494

*Odpowiedzi osób pracujących (różne formy zatrudnienia).

Aktywni zawodowo Polacy zadeklarowali iż poświęcają na pracę zawodową około 44 godziny tygodniowo. Świadczy to, że zdecydowana większość pracujących w Polsce poświęca na pracę zawodową czas zbliżony do pełnego etatu w rozumieniu umowy o pracę (pracę 40 godz. tygodniowo zadeklarowało 46% badanych). Osoby pracujące poniżej 40 godz. tygodniowo, stanowiły 14% pracujących respondentów. Badani mężczyźni deklarowali pracę dłuższą przeciętnie o 5 godzin w porównaniu do badanych kobiet.

W przypadku mężczyzn powyżej 35. roku życia z wykształceniem wyższym, charakterystyczne było spędzanie w pracy przeciętnie mniejszej liczby godzin, niż w przypadku mężczyzn z wykształceniem średnim i niższym.

Wykres 22. Liczba godzin spędzanych przeciętnie w pracy* (w %)



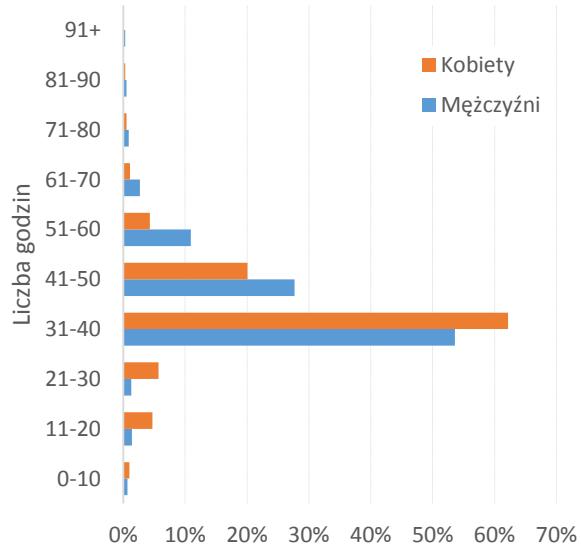
* Odpowiedzi osób pracujących (różne formy zatrudnienia). N (mężczyźni, niższe, <40h) = 37.
N (mężczyźni, średnie, <40h) = 35. N (mężczyźni, wyższe, <40h) = 38

Różnice względem poszczególnych kategorii wykształcenia w przypadku przeciętnej liczby godzin spędzanych w pracy, stają się jeszcze bardziej widoczne przy podziale pod względem kryterium 40 godz. O ile w przypadku kobiet różnice te są minimalne, to w przypadku mężczyzn wyraźnie widać, że ci z wykształceniem średnim i niższym częściej spędzają w pracy powyżej 40 godz. (ok 51% pracujących) w porównaniu do mężczyzn z wykształceniem wyższym (44% pracujących).

Istotne pozostają również różnice płciowe w przypadku osób spędzających w pracy poniżej 40 godz. Zadeklarowała to co piąta kobieta i mniej więcej co dziesiąty mężczyzna.

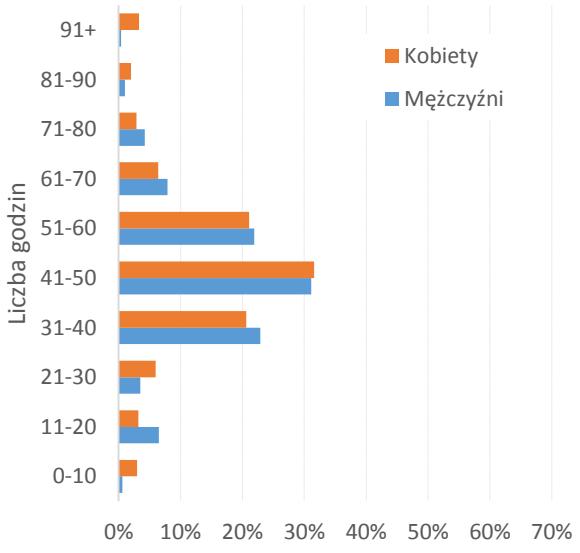
Wykres 23. Liczba godzin spędzanych tygodniowo w pracy w rozbiciu na płeć i wiek

a) wykonujący umowę o pracę (ostatnie 3 mies.)



N (mężcz.) = 940. N (kobiety) = 935.

b) prowadzący działalność gosp. (pozarolniczą)



N (mężcz.) = 190. N (kobiety) = 106.

Interesujące wyniki przynosi również porównanie czasu spędzanego w pracy przez osoby zatrudnione w formie umowy o pracę z osobami prowadzącymi własną działalność gospodarczą (pozarolniczą). Osoby prowadzące własną działalność gospodarczą spędzają w pracy przeciętnie około 10 godzin dłużej niż osoby zatrudnione etatowo.

Warto też odnotować, iż różnice w rozkładzie przeciętnej liczby godzin spędzanych w pracy tygodniowo przez mężczyzn i kobiety, występowały głównie w przypadku osób zatrudnionych na etat.

Czas poświęcany na pracę kosztem bliskich

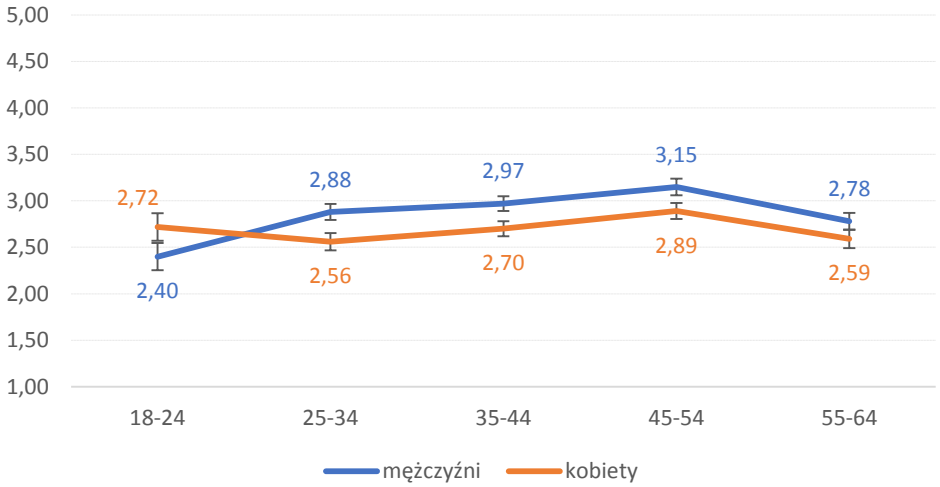
Tabela 32. Praca uniemożliwia poświęcenie bliskim tyle czasu, ile chciałby respondent*

Płeć	Wiek	Wartości średnie				Liczebności			
		Wykształcenie				Wykształcenie			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	Wyż-sze	Ogółem
M	18-35	2,75	2,72	2,78	2,75	106	224	135	465
	36-54	3,12	3,15	2,95	3,08	222	186	183	590
	55-70	2,87	2,84	2,32	2,75	143	89	56	288
	Ogółem	2,96	2,90	2,79	2,89	471	500	373	1344
K	18-35	2,70	2,75	2,52	2,62	37	151	220	408
	36-54	2,87	2,81	2,74	2,79	145	188	268	602
	55-70	2,64	2,39	2,85	2,57	62	103	55	220
	Ogółem	2,79	2,69	2,66	2,70	244	443	543	1230
Ogółem	18-35	2,74	2,74	2,62	2,69	143	375	355	873
	36-54	3,02	2,98	2,83	2,93	367	374	451	1192
	55-70	2,80	2,60	2,58	2,67	205	193	110	508
	Ogółem	2,90	2,81	2,72	2,80	715	942	916	2573

* Skala odpowiedzi: 1 zdecydowanie nie, 2 raczej nie, 3 ani tak, ani nie, 4 raczej tak, 5 zdecydowanie tak.
Odpowiedzi osób pracujących.

W zdecydowanej większości przypadków analizowanych w Tabeli 32 odpowiedzi badanych plasowały się pomiędzy „raczej nie" (wartość 2 na skali), a „ani tak, ani nie" (odpowiedź 3 na skali). Odsetek osób nie dostrzegających problemu wynosił 51%, sygnalizujących problem – 38%. Mężczyźni, przeciętnie częściej niż kobiety oceniali swoją pracę jako uniemożliwiającą im poświęcenie najbliższym tyle czasu ile by chcieli. Koresponduje to z wynikami świadczącymi o przeciętnie większej liczbie godzin poświęcanych tygodniowo przez mężczyzn na pracę zawodową. Przeciętnie największe utrudnienia deklarowali badani mieszczący się w kategorii wiekowej 36-54, choć nawet w ich przypadku, średnia plasowała się poniżej wartości 3 (poza respondentami z wykształceniem niższym).

Wykres 24. Praca uniemożliwia poświęcenie bliskim tyle czasu, ile chciałby respondent*



* Skala odpowiedzi: 1 zdecydowanie nie, 2 raczej nie, 3 ani tak, ani nie, 4 raczej tak, 5 zdecydowanie tak.
Odpowiedzi osób pracujących. Minimalna liczebność (kobiety w wieku 18-14) = 94.

Przy dokładniejszej analizie okazuje się, że na konflikt pracy z życiem rodzinnym względnie najsilniej skarżą się osoby w wieku 45-54 lat. Na ogół nieco większą trudność w tym względzie deklarują mężczyźni, a wyjątkiem jest jedynie najmłodsza grupa wiekowa.

Płace i sytuacja materialna

Przed lekturą przedstawionych niżej analiz warto przypomnieć, że przeciętne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw (tzw. „średnia krajowa"), za w roku 2017 wynosiła 4513 zł[18] (około 3200 zł netto). Wynagrodzenie minimalne ustanowiono na kwotę 2000 zł brutto (1459 zł netto).

Przeciętne miesięczne zarobki netto w ostatnich 12 miesiącach, a wykształcenie

Tabela 33. Przeciętne miesięczne zarobki netto w ostatnich 12 miesiącach (PLN)*

Płeć	Wiek	Wartości średnie obcięte 5%				Liczebności			
		Wykształcenie				Wykształcenie			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężcz.	18-35	2483	2880	3996	3088	90	196	115	401
	36-54	2541	3196	5036	3344	197	160	137	494
	55-70	2218	3051	4721	2775	122	79	37	237
	Ogółem	2420	3026	4545	3133	408	435	290	1133
Kobiety	18-35	1460	2001	2566	2250	30	134	190	354
	36-54	1735	2080	3435	2522	126	161	238	526
	55-70	1505	2185	3711	2252	55	95	44	194
	Ogółem	1633	2060	3097	2384	212	390	472	1073
Ogółem	18-35	2179	2536	3083	2690	120	329	305	755
	36-54	2200	2606	3968	2911	323	321	375	1020
	55-70	1977	2546	4163	2539	177	173	81	431
	Ogółem	2194	2621	3623	2758	565	729	761	2206

* Średnia obcięta 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości.
Odpowiedzi osób pracujących. Odsetek odmów odpowiedzi na pytanie wyniósł 13,3%.

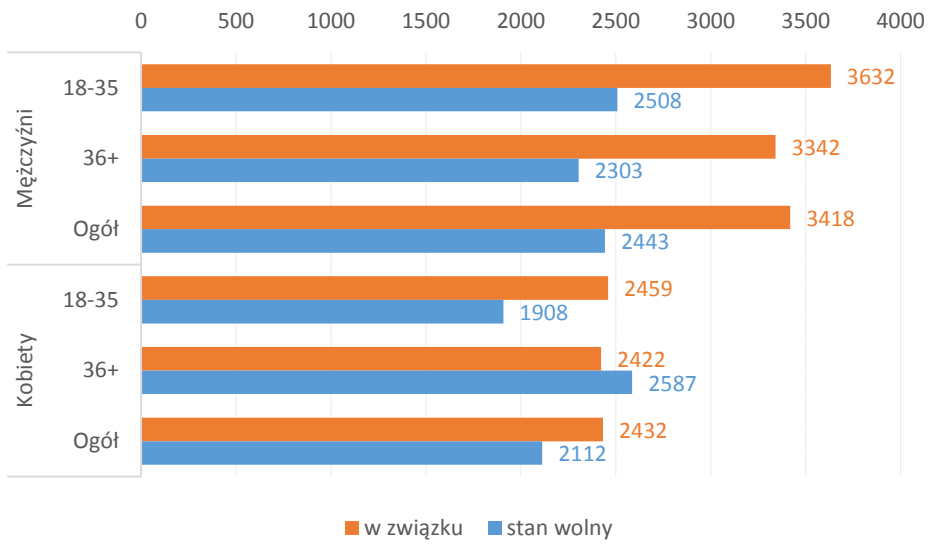
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto w Polsce w 2017 wyniosło 2758 zł. Warto zauważyć, że w odróżnieniu od wskaźnika przeciętnego dochodu w sektorze przedsiębiorstw, dane BKL uwzględniają dochody z pracy deklarowane również przez osoby samozatrudnione, pracujące dla podmiotów zatrudniających poniżej 10 osób oraz pracowników administracji publicznej.

Zmiennymi wyraźnie różnicującymi poziom zarobków były: poziom wykształcenia (wykształcenie niższe: 2194 zł, średnie: 2621 zł, wyższe: 3623 zł) oraz płeć (mężczyźni: 3133 zł, kobiety: 2384 zł). Przeciętnie zarobki kobiet stanowiły 76% przeciętnych zarobków mężczyzn, przy czym w obrębie poszczególnych kategorii wykształcenia proporcja ta wynosiła 68%.

Różnice płacowe między kobietami a mężczyznami są uwarunkowane wieloma czynnikami, wśród których wymienić można liczbę godzin pracy, wykonywany zawód, formę zatrudnienia, czy sektor gospodarki. Na plan pierwszy wysuwa się jednak sytuacja rodzinna, która w odmienny sposób oddziałuje na sytuację mężczyzn i kobiet na rynku pracy.

[18] Obliczone na podstawie Komunikatów Prezesa GUS. http://www.infor.pl/wskazniki/prawo-pracy-i-ubezpieczen-spolecznych/wynagrodzenia/57,3050,Przecietne-miesieczne-wynagrodzenie-w-sektorze-przedsiebiorstw-bez-wyplat-nagrod-z-zysku.html [dostęp: 15.05.2018 g. 17:37]

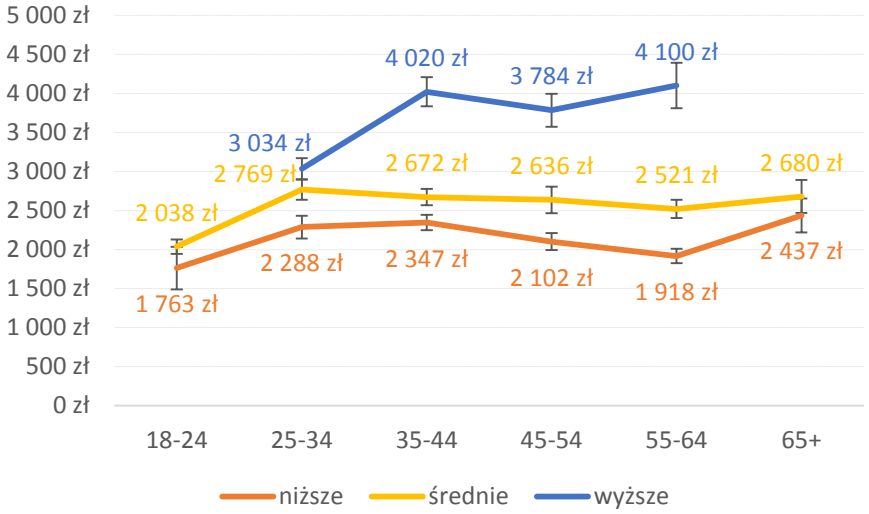
Wykres 25. Przeciętne* zarobki netto w zależności od płci, wieku i stanu cywilnego**



* Średnia obcięta 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości.
** Porównano osoby pracujące, będące aktualnie w związku małżeńskim bądź nieformalnym („w związku") z osobami nie będącymi aktualnie w związku (małżeńskim bądź nieformalnym), które w przeszłości nigdy nie były w związku małżeńskim („stan wolny").
Minimalna liczebność: N (kobiety, 36+, stan wolny) = 64.

Tym co przede wszystkim zwraca uwagę, są zdecydowanie najwyższe na tle ogółu zarobki żonatych mężczyzn. Przeciętnie zarabiają oni o 40% więcej od żonatych kobiet, jak również o 40% więcej od mężczyzn stanu wolnego. Jeśli z kolei porównujemy zarobki kobiet i mężczyzn stanu wolnego (osób, które nigdy nie były w związku małżeńskim), to w przedziale wiekowym do 35. roku życia zarobki kobiet są o 24% niższe od zarobków mężczyzn, a w przedziale wiekowym powyżej 35. roku życia są one wyższe o 12%.

Wykres 26. Przeciętne miesięczne zarobki netto a wykształcenie (PLN)*



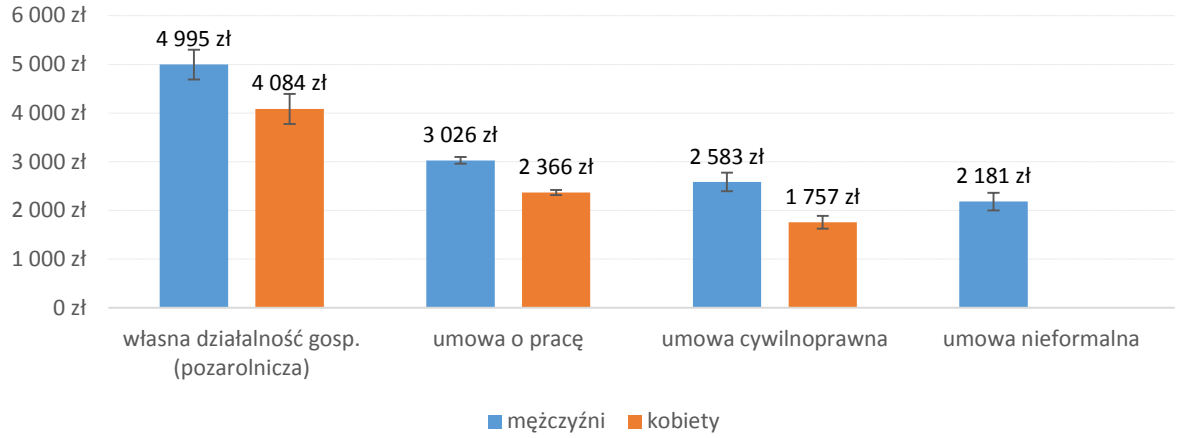
*Średnia obcięta 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości.
Odpowiedzi osób pracujących. Zarobki podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób. N (mężcz. 65+, niższe) = 20. N (mężcz. 65+, średnie) = 30. Pozostałe liczebności ≥ 70.

Respondenci z wykształceniem wyższym odróżniali się od pozostałych grupą wiekową, w której obserwowano najwyższe dochody. W przypadku wykształcenia niższego i średniego, był to okres 25-34 lata, natomiast w przypadku wykształcenia wyższego – 35-44 lata. Efekt ten można w głównej mierzy przypisać późniejszemu wkraczaniu na rynek pracy oraz czasowi potrzebnemu na osiągnięcie awansu.

Wysokość zarobków w zależności od głównego sposobu zatrudnienia

Poziom przeciętnych miesięcznych zarobków netto bardzo wyraźnie zależy od formy zatrudnienia. Najwyższymi zarobkami cieszą się osoby prowadzące własną działalność gospodarczą (poza obszarem rolnictwa) – 4696 zł. Wynagrodzenia osób zatrudnionych na umowę o pracę wyniosły 2678 zł, zatrudnionych głównie na umowę cywilnoprawną – 2085 zł, a pracujących w sposób niesformalizowany – 1898 zł. Zarobki kobiet stanowią 82% zarobków mężczyzn w przypadku własnej działalności gospodarczej, 78% w przypadku umów o pracę oraz 68% przy umowach cywilnoprawnych.

Wykres 27. Przeciętne miesięczne zarobki netto w ostatnich 12 miesiącach w zależności od głównej formy zatrudnienia (PLN)*

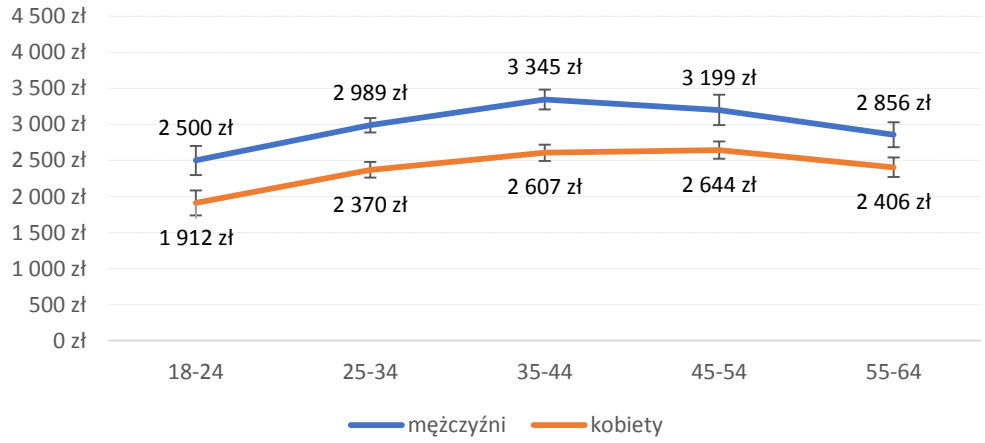


*Średnia obcięta 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości.
Odpowiedzi osób pracujących. Zarobki podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób. N (mężczyźni umowa nieformalna) = 36. Pozostałe liczebności ≥ 45.

Zarobki osób zatrudnionych na umowę o pracę w pełnym wymiarze godzin

Przeciętne miesięczne zarobki netto dla osób zatrudnionych na pełen etat wyniosły 2789 zł. W grupie mężczyzn maximum zarobków przypadało na wiek 35-44 lat, natomiast wśród kobiet na wiek 45-54 lat. Ta różnica w dynamice zarobków kobiet i mężczyzn widoczna jest także, gdy analizę przeprowadzi się osobno dla osób z wykształceniem średnim i wyższym (patrz dane w Tabeli 33). Powodu takiego stanu rzeczy można upatrywać m.in. w czasowej przerwie w pracy związanej z ciążą i późniejszym sprawowaniem opieki nad dziećmi. Pensje kobiet z kolejnych grup wiekowych, stanowiły odpowiednio 76%, 79%, 78%, 83% i 84% pensji odpowiadających im kategorii mężczyzn.

Wykres 28. Przeciętne miesięczne zarobki netto w ostatnich 12 miesiącach*



*Średnia obcięta 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości rozkładu.
Odpowiedzi osób pracujących, zatrudnionych na pełen etat. Zarobki podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób. N (kobiety, 18-24) = 39. Pozostałe liczebności ≥ 115.

Zadowolenie z zarobków

Tabela 34. Zadowolenie z zarobków (wartości średnie na skali 1-5)*

Płeć	Wiek	Wartości średnie				Liczebności			
		Wykształcenie				Wykształcenie			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężcz.	18-35	3,70	3,67	3,87	3,74	103	221	135	459
	36-54	3,35	3,49	3,59	3,47	222	186	183	590
	55-70	3,04	3,49	3,43	3,25	142	89	56	287
	Ogółem	3,33	3,57	3,67	3,51	467	496	373	1337
Kobiety	18-35	3,49	3,69	3,38	3,50	35	142	217	394
	36-54	3,07	3,05	3,30	3,17	144	188	267	599
	55-70	3,06	3,09	2,94	3,04	61	102	55	217
	Ogółem	3,13	3,27	3,30	3,25	239	432	539	1210
Ogółem	18-35	3,65	3,68	3,57	3,63	138	363	352	853
	36-54	3,24	3,27	3,42	3,32	365	374	450	1189
	55-70	3,04	3,28	3,19	3,16	203	191	110	505
	Ogółem	3,26	3,43	3,45	3,39	707	928	912	2547

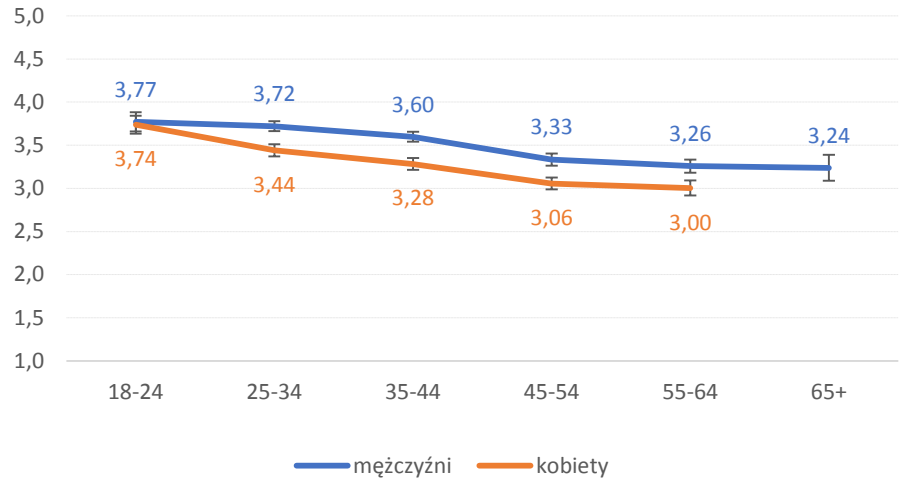
*Odpowiedzi osób pracujących. Skala odpowiedzi: 1 bardzo niezadowolony, 2 raczej niezadowolony, 3 ani zadowolony, ani niezadowolony, 4 raczej zadowolony, 5 bardzo zadowolony.

Średnia dla wszystkich wypowiedzi badanych wyniosła 3,39, co plasuje wyniki pomiędzy odpowiedziami (3) „ani zadowolony, ani niezadowolony", a (4) „raczej zadowolony"[19]. Mężczyźni deklarowali przeciętnie większe zadowolenie z osiąganych zarobków niż kobiety[20]. Różnica ta widoczna jest w przypadku większości analizowanych kategorii wiekowych, poza grupą 18-24 lat, gdzie wartości kobiet i mężczyzn są bardzo zbliżone (Wykres 30). W przypadku obu płci przeciętne zadowolenie z zarobków obniża się systematycznie w kolejnych kategoriach wiekowych.

[19] Większość pracujących badanych pytana o stopień zadowolenia z własnych zarobków, deklarowała zadowolenie (56% badanych); niezadowolenie zgłaszał co piąty badany (21%).

[20] Tę różnicę można po części przypisać przeciętnie niższym zarobkom kobiet, jednak różnica w zadowoleniu utrzymuje się, choć jest mniejsza, gdy porównujemy osoby o jednakowych zarobkach.

Wykres 29. Zadowolenie z zarobków (wartości średnie na skali 1-5)* w zależności od płci i wieku



*Odpowiedzi osób pracujących. Wyniki podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób. Skala odpowiedzi: 1 bardzo niezadowolony, 2 raczej niezadowolony, 3 ani zadowolony, ani niezadowolony, 4 raczej zadowolony, 5 bardzo zadowolony. Minimalna liczebność (mężczyźni, 65+) = 49.

Przeciętny miesięczny dochód netto gospodarstwa domowego

Tabela 35. Przeciętne miesięczny dochód netto gosp. domowego w ostatnich 12 miesiącach (PLN)*

Płeć	Wiek	Wartości średnie obcięte 5%				Liczebności			
		Wykształcenie				Wykształcenie			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężcz.	18-35	4444	5467	6966	5665	78	188	106	372
	36-54	4208	5124	7318	5334	194	154	138	486
	55-70	3474	5013	7833	4498	133	83	37	253
	Ogółem	4000	5252	7244	5249	405	425	281	1111
Kobiety	18-35	3480	5154	5652	5279	28	119	183	331
	36-54	3445	4604	5759	4811	126	160	230	516
	55-70	3067	4157	6054	4265	63	88	50	201
	Ogółem	3340	4673	5746	4853	217	367	464	1048
Ogółem	18-35	4170	5346	6121	5479	106	307	290	703
	36-54	3897	4858	6326	5059	320	314	368	1002
	55-70	3343	4580	6729	4395	196	170	87	454
	Ogółem	3761	4982	6286	5055	622	792	745	2158

*Średnia obcięta 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości.
Odpowiedzi osób pracujących. Odsetek odmów odpowiedzi na pytanie wyniósł 19,7%. Średnia obcięta 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości rozkładu dla każdej z analizowanych kategorii.

Przeciętny miesięczny dochód netto polskich gospodarstw domowych wynosił około 5050 zł. Wśród analizowanych czynników różnicujących poziom uzyskiwanych dochodów, najsilniejszy wpływ miało wykształcenie. Respondenci z wykształceniem niższym, średnim i wyższym deklarowali odpowiednio 3761 zł, 4982 zł i 6286 zł.

Przeciętny dochód gospodarstw domowych deklarowany przez kobiety wynosił około 92% dochodu deklarowanego przez mężczyzn[21]. W przypadku wykształcenia niższego, średniego i wyższego proporcja ta wynosiła odpowiednio 84%, 89% i 79%.

Czy gospodarstwo domowe „wiąże koniec z końcem"?

Tabela 36. Czy „związanie końca z końcem" jest łatwe, czy trudne? (wartości średnie na skali 1-6)

Płeć	Wiek	Wartości średnie				Liczebności			
		Wykształcenie				Wykształcenie			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężcz.	18-35	3,75	4,14	4,37	4,08	174	309	147	629
	36-54	3,28	3,83	4,26	3,72	283	215	191	688
	55-70	3,08	3,65	4,43	3,43	338	184	78	600
	Ogółem	3,30	3,92	4,33	3,75	794	708	415	1917
Kobiety	18-35	3,57	3,96	4,01	3,92	107	273	285	666
	36-54	3,14	3,27	3,75	3,42	239	230	303	772
	55-70	2,71	3,40	3,76	3,16	283	284	99	666
	Ogółem	3,02	3,56	3,86	3,50	629	788	688	2105
Ogółem	18-35	3,68	4,05	4,13	4,00	281	582	432	1295
	36-54	3,22	3,54	3,95	3,56	522	445	493	1461
	55-70	2,91	3,50	4,05	3,29	620	468	177	1266
	Ogółem	3,18	3,73	4,03	3,62	1424	1495	1103	4022

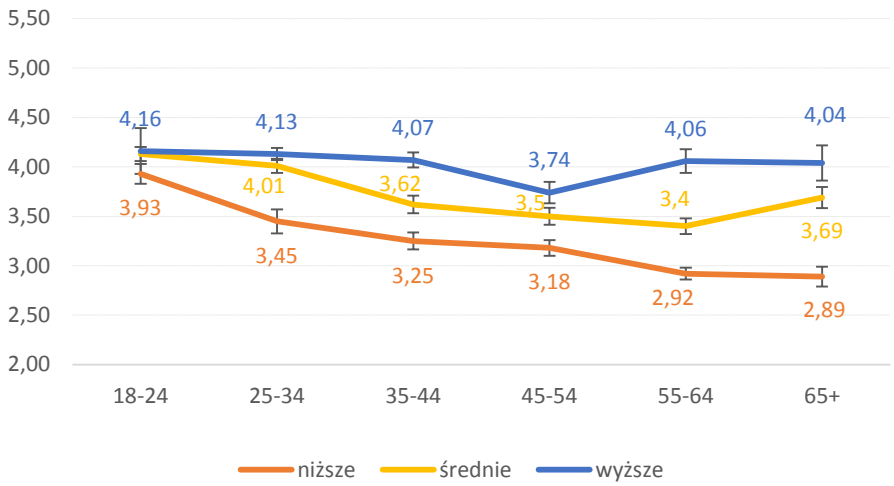
Skala odpowiedzi: 1 bardzo trudne, 2 trudne, 3 raczej trudne, 4 raczej łatwe, 5 łatwe, 6 zdecydowanie łatwe.

Większość badanych Polaków oceniła możliwość „związania końca z końcem" jako mieszczącą się pomiędzy odpowiedziami „raczej trudne" (odpowiedź 3 na skali), a „raczej łatwe" (odpowiedź 4 na skali), przy czym przewagę miały odpowiedzi wskazujące na łatwość. Ogółem 41% badanych przyznało, że przysłowiowe związanie końca z końcem sprawia im trudności (odpowiedzi 1-3).

Podobnie jak w przypadku zarobków, czynnikiem silnie różnicującym ocenę sytuacji finansowej gospodarstwa domowego był poziom wykształcenia. Zdecydowana większość badanych z wykształceniem wyższym (75%) oceniła „wiązanie końca z końcem" jako łatwe. Analogiczny odsetek badanych z wykształceniem średnim wyniósł 62%, a wśród badanych z wykształceniem niższym już tylko 43%. Odnotować można też pewną różnicę w postrzeganiu sytuacji materialnej gospodarstwa domowego w zależności od tego, czy odpowiedzi udzielał mężczyzna (62%), czy kobieta (56%).

[21] O ile zjawisko to można łatwo wyjaśnić w przypadku jednoosobowych gospodarstw domowych (mężczyźni zarabiają przeciętnie więcej niż kobiety), trudniej jest znaleźć wytłumaczenie dla różnic w przypadku gospodarstw domowych tworzonych przez osoby żyjące w sformalizowanych związkach. Jedna z możliwości jest taka, że opisując dochód całego gospodarstwa domowego, badani sugerują się przede wszystkim wysokością własnej pensji. W ten sposób zarabiający przeciętnie więcej od partnerek mężczyźni mieliby tendencję do przeszacowywania całkowitych dochodów gospodarstwa domowego, natomiast zarabiające przeciętnie mniej kobiety – tendencję do ich niedoszacowania.

Wykres 30. Czy przy aktualnym dochodzie gospodarstwa domowego „wiąże koniec z końcem” (wartości średnie na skali 1-6)*



* Skala odpowiedzi: 1 bardzo trudne, 2 raczej trudne, 3 raczej trudne, 4 raczej łatwe, 5 łatwe, 6 zdecydowanie łatwe.
N (wyższe, 18-24) = 31. Pozostałe liczebności ≥ 49.

Analiza oceny sytuacji materialnej gospodarstwa domowego w podziale na kolejne kategorie wiekowe (Wykres 30) pozwala zauważyć względną stałość oceny w przypadku respondentów z wykształceniem wyższym. Dla osób z wykształceniem średnim obserwujemy spadek ocen w pierwszych trzech kategoriach wiekowych, lecz później ocena stabilizuje się w przedziale od 3,4 do 3,7. W przypadku osób o niższym poziomie wykształcenia w kolejnych kategoriach wiekowych mamy do czynienia z systematycznym spadkiem oceny – od 3,9 w najmłodszej grupie do 2,9 w najstarszej[22].

Oczekiwania zarobkowe

Respondenci pytani byli o minimalną płacę netto („min”), przy której gotowi byliby podjąć w miarę odpowiadającą im pracę w wymiarze 40 godzin tygodniowo, jak również o to, jaką płacę uznaliby za zadowalającą („mid”), bądź wręcz bardzo zadowalającą („max”). Wysokość podawanych kwot wyraźnie zależała od aktualnej sytuacji zawodowej respondenta – najniższe kwoty deklarowały osoby bezrobotne, szukające pracy; nieco wyższe stawki postulowały osoby nieaktywne zawodowo, a wyraźnie najwyższe – osoby pracujące[23]. Przeciętne kwoty minimalne deklarowane przez te grupy wynosiły odpowiednio 2130, 2349 i 2912 zł.

[22] Trzeba mieć na uwadze, że najmłodsi respondenci często są jeszcze członkami gospodarstwa domowego swoich rodziców, a wraz z wiekiem rośnie udział osób usamodzielnionych i prowadzących już własne gospodarstwa.

[23] Osoby pracujące proszono o wyobrażenie sobie sytuacji, w której straciły pracę i ktoś oferuje im inną – jest jednak bardzo prawdopodobne, że wbrew tej instrukcji interpretowały one pytanie z myślą o zarobkach, które skłoniłyby je do zmiany aktualnej pracy.

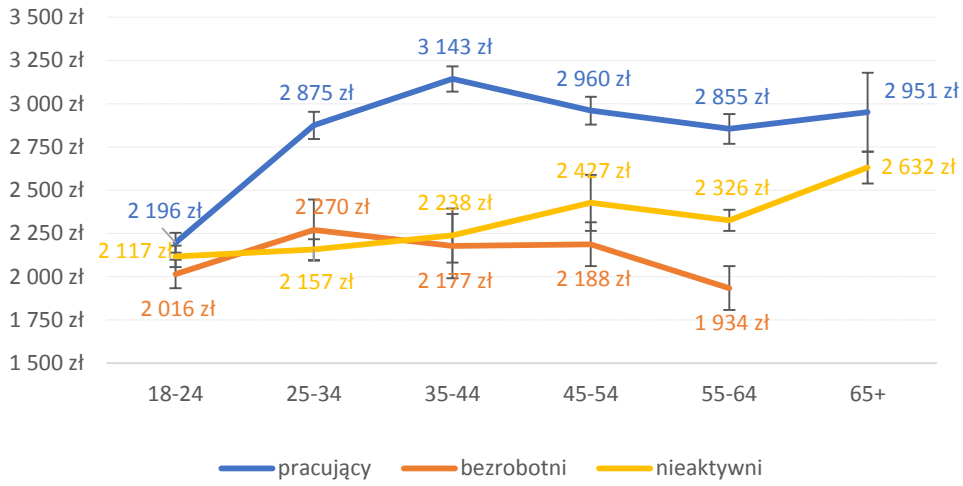
Tabela 37. Oczekiwania w zakresie minimalnego [min], zadowalającego [mid] oraz bardzo zadowalającego [max] wynagrodzenia za podjęcie pracy na pełen etat (PLN).

Płeć	Sytuacja zawodowa	Wartości średnie			Liczebności		
		Wynagrodzenie			Wynagrodzenie		
		min	mid	max	min	mid	max
Mężcz.	pracujący	3106	4444	7437	1352	1351	1348
	bezrobotni	2302	3086	4602	92	92	92
	nieaktywni	2766	3846	6164	383	386	382
	Ogółem	2995	4250	7028	1827	1828	1821
Kobiety	pracujące	2700	3706	5648	1243	1250	1247
	bezrobotne	1923	2621	3832	76	76	76
	nieaktywne	2117	2946	4517	687	684	677
	Ogółem	2471	3406	5196	2006	2010	2000
Ogółem	pracujący	2912	4089	6577	2595	2601	2595
	bezrobotni	2130	2875	4253	168	168	168
	nieaktywni	2349	3270	5110	1070	1070	1059
	Ogółem	2720	3808	6069	3833	3838	3821

Oczekiwania względem minimalnego wynagrodzenia netto

Oczekiwane kwoty dotyczące minimalnego wynagrodzenia były wyraźnie wyższe od wynagrodzenia minimalnego za rok 2017 (1459 zł). Odsetek osób gotowych podjąć pracę za kwotę poniżej 1450 zł wyniósł 2% w przypadku osób pracujących, 9% w przypadku osób bezrobotnych i 7% w przypadku osób nieaktywnych zawodowo.

Wykres 31. Oczekiwania w zakresie kwoty minimalnego wynagrodzenia netto za podjęcie pracy na pełen etat (wartości średnie w PLN)*



*Oczekiwania podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób. N (bezrobotni, 25-34) = 29. N (bezrobotni, 35-44) = 36. N (bezrobotni, 45-54) = 29. N (bezrobotni, 55-64) = 21. Pozostałe liczebności >=49

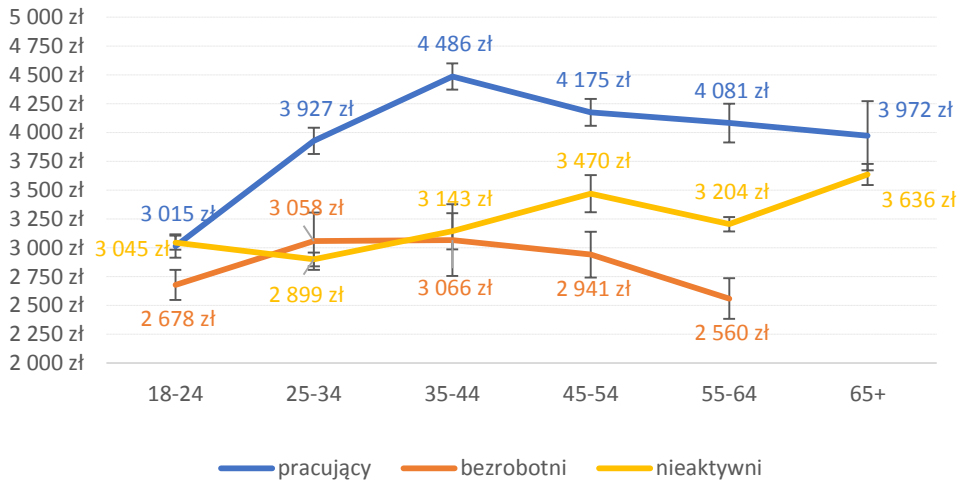
W przypadku osób pracujących obserwowany jest przyrost oczekiwanych kwot w grupach 18-24, 25-34 i 35-44. W kolejnych grupach wiekowych oczekiwania nieznacznie obniżają się i stabilizują na poziomie około 2900 zł. W przypadku osób nieaktywnych zawodowo oczekiwania finansowe wahają się w

granicach 2100-2300 zł w pierwszych trzech grupach wiekowych, a w kolejnych trzech między 2300 a 2600 zł. Wśród bezrobotnych zwracają uwagę wyraźnie najniższe oczekiwania płacowe w najstarszej grupie wiekowej.

Poziom wynagrodzenia netto uznawanego za zadowalające

Kwota wynagrodzenia uznawanego za zadowalające zależała od kategorii wiekowej w bardzo podobny sposób, jak miało to miejsce w przypadku wynagrodzenia minimalnego.

Wykres 32. Oczekiwania w zakresie kwoty wynagrodzenia netto uznawanego jako zadowalające za podjęcie pracy na pełen etat (wartości średnie w PLN)



Oczekiwania podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób. N (bezrobotni, 25-34) = 29. N (bezrobotni, 35-44) = 36. N (bezrobotni, 45-54) = 29. N (bezrobotni, 55-64) = 21. Pozostałe liczebności >=49

Różnice pomiędzy oczekiwaniami płacowymi mężczyzn i kobiet

Dysproporcja oczekiwań płacowych między pracującymi kobietami a pracującymi mężczyznami przybiera na sile wraz ze wzrostem rozpatrywanego poziomu zadowolenia. W przypadku płacy minimalnie akceptowalnej oczekiwania kobiet są o 13% niższe, w przypadku płacy zadowalającej – o 17% niższe, a bardzo zadowalającej – o 24% niższe. Inaczej wygląda to w przypadku osób bezrobotnych, gdzie niezależnie od rozpatrywanego poziomu zadowolenia, oczekiwania kobiet są niższe o 15-17%, oraz w przypadku osób nieaktywnych, gdzie są niższe o 23-27%.

Tabela 38. Oczekiwania płacowe kobiet wyrażone jako procent oczekiwań płacowych mężczyzn

	Oczekiwania względem wynagrodzenia		
	min	mid	max
pracujące	86,9	83,4	75,9
bezrobotne	83,5	84,9	83,3
nieaktywne	76,6	76,6	73,3
Ogółem	82,5	80,1	73,9

Obliczenie na podstawie danych w Tabeli 37.

Zadowolenie z pracy

Ogólne zadowolenie z pracy

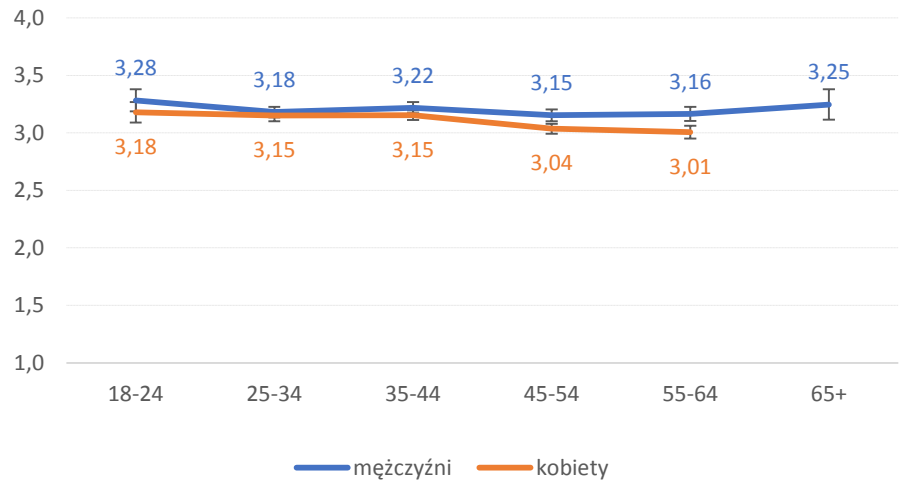
Tabela 39. Ogólne zadowolenie z pracy w zależności od formy zatrudnienia (skala 1-4)*

Płeć	Forma pracy	Wartości średnie				Liczebności			
		Wykształcenie				Wykształcenie			
		niższe	średnie	Wyż-sze	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężcz.	dział. gosp. (pozaroln.)	3,22	3,45	3,32	3,36	28	81	83	192
	praca etatowa	3,15	3,13	3,32	3,19	314	346	284	944
	umowy cywilnoprawne	3,20	2,90	3,35	3,10	36	73	58	167
	bez umowy	2,96	3,02	2,93	2,98	48	50	26	124
Kobiety	dział. gosp. (pozaroln.)	-	3,39	3,41	3,43	9	33	71	113
	praca etatowa	2,98	3,03	3,20	3,10	172	312	450	935
	umowy cywilnoprawne	3,06	2,83	3,25	3,06	21	81	105	206
	bez umowy	-	2,72	-	2,93	12	26	19	57
Ogółem	dział. gosp. (pozaroln.)	3,33	3,43	3,36	3,39	38	113	153	304
	praca etatowa	3,09	3,08	3,25	3,15	486	658	734	1879
	umowy cywilnoprawne	3,13	2,98	3,32	3,15	57	154	163	373
	bez umowy	2,99	2,88	2,98	2,94	61	76	45	181

* Odpowiedzi osób pracujących na pytanie: „Biorąc wszystko pod uwagę, samą pracę, jej warunki i zarobki, na ile ta praca Panu(i) odpowiada?" Skala odpowiedzi: 1 bardzo nie odpowiada, 2 raczej nie odpowiada, 3 raczej odpowiada, 4 bardzo odpowiada. Wyniki podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób.

Większość badanych Polaków określała swoją pracą jako ogólnie im odpowiadającą (najbliżej odpowiedzi „3" na skali). Najwięcej pozytywnych odpowiedzi udzielały osoby prowadzące własną działalność gospodarczą (3,39), następnie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę i osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych (3,15), a na końcu osoby pracujące „na czarno" (2,94).

Wykres 33. Ogólne zadowolenie z pracy osób zatrudnionych na umowę o pracę (skala 1-4)*



Skala odpowiedzi: 1 praca bardzo nie odpowiada, 2 raczej nie odpowiada, 3 raczej odpowiada, 4 bardzo odpowiada. Wyniki podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób. N (mężcz., 65+) = 27. Pozostałe liczebności >=51.

W przypadku kobiet zatrudnionych na umowę o pracę odnotowano bardzo nieznaczny spadek zadowolenia wraz z wiekiem. Niezależnie od wieku poziom zadowolenia kobiet był minimalnie niższy od zadowolenia mężczyzn.

Relacje pracownik-przełożony

Tabela 40. Ocena przełożonych przez podwładnych (średnie na skali 1-5)*

Płeć		Wartości średnie				Liczebności			
		Rodzaj pracy				Rodzaj pracy			
		umysł.	handel /usługi	fizycz.	Ogół	umysł.	handel /usługi	fizycz.	Ogół
Mężcz.	Zadowolenie z relacji z przełoż.[1]	4,03	4,24	4,05	4,05	407	69	470	946
	Przełoż. odnosi się z szacunkiem[2]	4,54	4,62	4,48	4,52	409	69	468	946
	Przełoż. sprawiedliwie ocenia[2]	4,01	4,05	3,97	3,99	411	69	469	949
Kobiety	Zadowolenie z relacji z przełoż.[1]	4,11	4,10	4,06	4,10	597	209	179	985
	Przełoż. odnosi się z szacunkiem[2]	4,57	4,42	4,46	4,52	597	209	179	985
	Przełoż. sprawiedliwie ocenia[2]	4,01	3,80	3,73	3,92	592	209	178	980
Ogółem	Zadowolenie z relacji z przełoż.[1]	4,08	4,13	4,05	4,08	1004	278	649	1931
	Przełoż. odnosi się z szacunkiem[2]	4,56	4,47	4,48	4,52	1006	278	647	1931
	Przełoż. sprawiedliwie ocenia[2]	4,01	3,86	3,90	3,95	1003	278	647	1928

[1] Skala odpowiedzi: 1 bardzo niezadow., 2 raczej niezadow., 3 ani zadow., ani niezadow., 4 raczej zadow., 5 bardzo zadow.
[2] Skala odpowiedzi: 1 zdecydowanie nie, 2 raczej nie, 3 ani nie, ani tak, 4 raczej tak, 5 zdecydowanie tak.
* Odpowiedzi osób zatrudnionych, podlegających przełożonym.

Zdecydowana większość badanych respondentów była zadowolona z kontaktów z przełożonymi w swojej pracy. Najwyższe oceny formułowano w zakresie tego, czy przełożeni odnoszą się do respondentów z szacunkiem (4,52), następnie pod względem ogólnej relacji z przełożonymi (4,08). Trzecia w

kolejności była sprawiedliwa ocena wykonywanej pracy (3,95).W przypadku prac fizycznych oraz sektora handlowo-usługowego kobiety nieco niżej od mężczyzn oceniały sprawiedliwość przełożonych.

Refleksja nad dokonanymi wyborami zawodowymi

Aż 40% badanych respondentów zadeklarowało, że gdyby mogli jeszcze raz pokierować swoją karierą zawodową, chcieliby wykonywać inny zawód niż obecnie. Dotyczyło to przede wszystkim zawodów z grupy handel/usługi oraz pracy fizycznej, a w zdecydowanie mniejszym stopniu prac umysłowych.

Tabela 41. Osoby, które chciałyby zmienić swoją historię zawodową i wykonywać inny zawód (% odpowiedzi tak)*

Płeć	Wiek	Chęć pracy w innym zawodzie (%)				Liczebności			
		Rodzaj pracy				Rodzaj pracy			
		umysł.	handel usługi	fizycz.	Ogółem	umysł.	handel usługi	fizycz.	Ogółem
Mężcz.	18-35	27,1	39,3	37,4	33,1	182	28	214	424
	36-54	36,6	54,3	45,4	42,4	232	34	302	568
	55-70	30,5	61,1	40,1	39,6	95	36	147	278
	Ogółem	32,1	52,5	41,6	38,7	508	98	664	1270
Kobiety	18-35	25,3	49,5	60,5	35,5	225	96	38	359
	36-54	33,0	49,0	63,1	43,5	331	100	149	579
	55-70	29,0	48,8	63,3	42,9	106	43	60	209
	Ogółem	29,8	49,2	62,8	40,9	661	238	247	1147
Ogółem	18-35	26,1	47,2	40,9	34,2	406	124	253	783
	36-54	34,5	50,4	51,2	42,9	562	134	451	1147
	55-70	29,7	54,4	46,9	41,0	201	79	207	488
	Ogółem	30,8	50,1	47,4	39,7	1170	337	911	2418

*Odpowiedzi osób pracujących.

Na poziomie ogólnym mężczyźni niemal nie różnili się od kobiet pod względem odsetka zainteresowania wykonywaniem innego zawodu. Wyraźne różnice między płciami ujawniały się natomiast ze względu na typ zawodu. Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni miały negatywną refleksję nad swoją pracą zawodową w sytuacji, gdy miała ona charakter fizyczny (63% vs 42%). W zawodach z sektora handlu i usług wśród kobiet, niezależnie od badanej grupy wiekowej wykonywania innej pracy chciało około 50% badanych. Natomiast wśród mężczyzn z tej grupy występowało zróżnicowanie wiekowe. W grupie 18-34 zmienić swoją historię zawodową chciałoby ok. 40% badanych, ale już w przypadku dwóch starszych grup wiekowych zmiany pracy chciałoby odpowiednio 54% i 60%.

Negatywną refleksję nad własną karierą relatywnie najrzadziej miały osoby w wieku 18-35 lat (deklarował tak co trzeci badany). Prawidłowość ta wydaje się interesująca o tyle, że respondenci z tej kategorii wiekowej, częściej niż pozostali określali wykonywaną pracę jako tymczasową. Możliwym wytłumaczeniem tego zjawiska jest to, że osoby te są zainteresowane kontynuacją kariery w wybranym przez siebie zawodzie, ale myślą poważnie o zmianie obecnego pracodawcy. W pozostałych dwóch kategoriach wiekowych odsetek badanych chcących zmienić zawód wynosił nieco powyżej 40%.

Tabela 42. Osoby, które chciałyby zmienić swoją historię zawodową i wykonywać inny zawód (% odpowiedzi tak)*

Płeć	Rodzaj pracy	Chęć pracy w innym zawodzie (%)				Liczebności			
		Wykształcenie				Wykształcenie			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężcz.	umysłowa	36,4	32,8	31,0	32,0	42	176	291	508
	handel/usługi	50,9	52,7	51,3	51,8	34	41	23	98
	fizyczna	37,5	46,6	45,3	41,7	351	258	55	664
	Ogółem	38,4	42,0	34,4	38,6	427	474	369	1270
Kobiety	umysłowa	36,5	37,3	26,8	29,8	20	172	470	661
	handel/usługi	43,8	53,0	48,0	49,3	75	126	38	238
	fizyczna	52,9	73,3	-	63,1	132	106	9	247
	Ogółem	48,5	51,7	29,5	41,0	226	404	517	1147
Ogółem	umysłowa	36,5	35,0	28,4	30,8	62	347	761	1170
	handel/usługi	46,0	52,9	49,2	50,0	109	166	62	337
	fizyczna	41,7	54,4	51,6	47,5	482	364	64	911
	Ogółem	41,9	46,4	31,5	39,7	653	878	887	2418

*Odpowiedzi osób pracujących. Wyniki podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób.

Spośród badanych poziomów wykształcenia, chęć zmiany obecnego zawodu najczęściej deklarowali respondenci z wykształceniem średnim (46%) i niższym (42%). Badani z wykształceniem wyższym zgłaszali taką chęć wyraźnie rzadziej (co trzeci badany).

Analizując powyższą tabelę należy zwrócić uwagę na następujące prawidłowości:

- Niezależnie od stopnia wykształcenia najrzadziej chęć zmiany pracy deklarują osoby wykonujące prace umysłowe.
- Mężczyźni zatrudnieni w sektorze handlowo-usługowym nieco częściej deklarują chęć zmiany pracy niż ci zatrudnieni przy pracy fizycznej.
- Badane kobiety z wykształceniem niższym i średnim deklarowały chęć zmiany pracy wyraźnie częściej niż badani mężczyźni. Najbardziej prawdopodobną przyczyną tego efektu, jest to, że zdecydowanie częściej niż mężczyźni pracują one w sektorze usług, gdzie obserwuje się zwiększone tendencje do chęci zmiany pracy.
- Kobiety z wykształceniem średnim zatrudnione do prac fizycznych, myślą o zmianie pracy zdecydowanie częściej niż mężczyźni (73% vs 46%).

Jeżeli chciał(a)by zmienić zawód, to na jaki?

Tabela 43. Zawody bardziej pożądane od obecnie wykonywanych (w %)*.

	Mężczyźni				Kobiety			
	Obecna praca				Obecna praca			
	umysł.	handel /usługi	fizyczna	Ogółem	umysł.	handel /usługi	fizyczna	Ogółem
0 wojs	3,5	0,0	4,0	3,4	0,7	0,0	0,0	0,3
1 kier	0,0	0,0	3,0	1,7	0,7	1,2	0,0	0,6
2 spec	33,3	16,7	12,9	19,9	54,0	44,0	21,6	41,3
3 sred	23,7	38,9	16,8	21,4	24,7	16,7	14,4	19,2
4 biur	1,8	0,0	2,5	2,0	6,7	11,9	15,3	10,8
5 uslu	5,3	0,0	4,5	4,3	8,0	21,4	25,2	16,9
6 roln	4,4	0,0	1,0	1,7	2,0	0,0	4,5	2,3
7 rob-w	20,2	27,8	37,1	30,8	0,7	4,8	9,9	4,7
8 oper	1,8	5,6	15,3	10,0	0,0	0,0	0,9	0,3
9 rob-n	5,3	11,1	3,0	4,8	3,3	1,2	7,2	4,1
%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	114	36	202	351	150	84	111	344

Wielkie grupy zawodowe (pierwszy poziom klasyfikacji ISCO): 0 siły zbrojne, 1 kierownicy, 2 specjaliści, 3 technicy i średni personel, 4 pracownicy biurowi, 5 pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, 6 rolnicy (kategoria nieuwzględniona), 7 robotnicy wykwalifikowani, 8 operatorzy (w tym kierowcy) i monterzy, 9 robotnicy niewykwalifikowani.

* Odpowiedzi osób pracujących, które zadeklarowały, że gdyby mogły jeszcze raz pokierować swoja karierą, chciałyby wykonywać inny zawód.

Analiza Tabeli 43 pozwala wysnuć następujące wnioski odnośnie grup zawodowych:

- Kobiety zajmujące się pracą fizyczną (czyli osoby najczęściej deklarujące chęć zmiany), były zainteresowane przejściem do grupy zawodów umysłowych (specjaliści, pracownicy biurowi, technicy i średni personel – łącznie 51%) oraz pracami z grupy handel i usługi (prac. usług i sprzedawcy – 25% badanych). Mężczyźni z tej grupy, chcieliby zmienić zawód na inny znajdujący się w kategorii zawodów fizycznych (robotnicy wykwalifikowani, operatorzy i monterzy maszyn – 52%), oraz zawody z grupy umysłowych (specjaliści, technicy i średni personel – 30%)
- Mężczyźni zatrudnieni w zawodach z dziedziny handel i usługi, chcieliby wykonywać zawody z kategorii umysłowych (technicy i średni personel, specjaliści – 56%), oraz prace fizyczne (robotnicy wykwalifikowani, prace proste – 28%).
- W przypadku prac umysłowych (najmniejszy odsetek osób deklarujących chęć zmiany zawodu), zarówno wśród mężczyzn jak i kobiet dominowała chęć zmiany na inne zawody z grupy tzw. prac umysłowych (specjaliści, technicy i średni personel – mężczyźni 57%, kobiety 79%). Dodatkowo, mężczyźni deklarowali także chęć zmiany na zawód z kategorii prac fizycznych (robotnicy wykwalifikowani – 20%).

Czy pracował(a)byś, gdybyś nie potrzebował(a) pieniędzy?

Jeden z mniej codziennych dylematów, przed jakim postawieni zostali respondenci Bilansu Kapitału Ludzkiego, dotyczył postawienia się w następującej sytuacji:

Gdyby miał(a) Pan(i) wystarczająco dużo pieniędzy, by zapewnić sobie utrzymanie przez resztę życia, to czy mimo to chciał(a)by Pani pracować zawodowo?

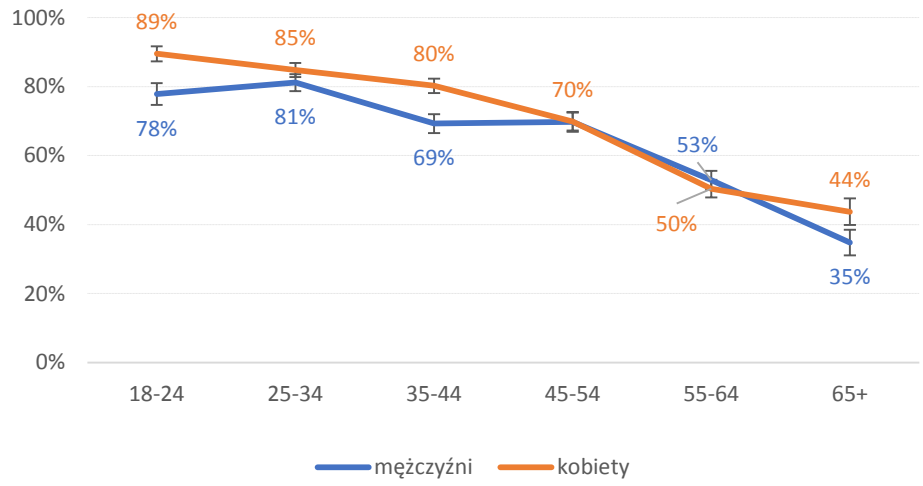
Tabela 44. Praca w sytuacji zapewnionego utrzymania (% odpowiedzi tak)*.

Płeć	Wiek	Chęć pracy (%)				Liczebności			
		Aktywność zawodowa				Aktywność zawodowa			
		prac.	bezr.	nieakt.	Ogółem	prac.	bezr.	nieakt.	Ogółem
M	18-35	79,7	84,5	75,5	79,4	474	49	97	621
	36-54	71,2	71,8	46,6	69,3	581	27	52	661
	55-70	55,2	--	33,9	46,7	310	12	248	569
	Ogółem	70,5	81,3	45,8	65,7	1365	88	398	1851
K	18-35	88,6	81,0	79,2	85,1	409	30	220	659
	36-54	77,5	83,8	66,5	76,0	607	33	119	759
	55-70	64,8	--	37,6	48,4	234	13	367	614
	Ogółem	78,7	78,0	55,4	70,6	1250	77	706	2032
Ogółem	18-35	83,8	83,2	78,1	82,4	884	79	317	1280
	36-54	74,4	78,4	60,5	72,9	1188	61	171	1420
	55-70	59,4	72,5	36,1	47,6	543	25	615	1184
	Ogółem	74,4	79,8	52,0	68,3	2615	165	1103	3884

*Wyniki podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób.

Większość badanych (68%), deklarowała, że byłaby zainteresowana pracą zawodową, pomimo zapewnionego utrzymania. Wśród badanych czynników najsilniejsze zróżnicowanie zauważono ze względu na obecną sytuację zawodową respondenta. Największy odsetek deklarujących chęć pracy występuje, co zrozumiałe, wśród bezrobotnych i pracujących (odpowiednio 80% i 74%), najmniejszy zaś wśród nieaktywnych zawodowo (52%). Gotowość do wykonywania pracy nawet przy braku motywacji czysto materialnej bardzo wyraźnie spada wraz z wiekiem. Ogółem kobiety nieznacznie częściej od mężczyzn deklarowały chęć podjęcia pracy w sytuacji zapewnionego otrzymania (71% vs 66%.).

Wykres 34. Praca w sytuacji zapewnionego utrzymania (% odpowiedzi tak)



Minimalna liczebność (kobiety, 65+) = 183.

Zależność pomiędzy wiekiem, a gotowością podjęcia pracy pomimo braku konieczności dobrze ilustruje Wykres 34. Wyraźnie widoczna jest tendencja do obniżania się odsetka takich deklaracji w kolejnych kategoriach wiekowych.

PARP
Grupa PFR

www.power.parp.gov.pl

Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Rzeczpospolita Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny