

**Badanie wpływu przestrzennej  
dostępności miejsc pracy na aktywność  
zawodową mieszkańców wybranych  
powiatów województwa pomorskiego**

**RAPORT KOŃCOWY**

**Zamawiający:**



Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku  
ul. Podwałe Przedmiejskie 30  
80-824 Gdańsk

**Wykonawca:**



Grupa BST Sp. z o. o.  
ul. Mieczyków 12,  
40-748 Katowice  
e-mail: [biuro@grupabst.pl](mailto:biuro@grupabst.pl)

**Autorzy:**

Andrzej Kempa  
Zdzisław Wolny  
Wojciech Szymala

**Konsultacja naukowa**

dr Ryszard Marszowski

## Spis treści

---

Wprowadzenie .....	3
Przedmiot badania .....	3
Kontekst badania .....	3
Cel badania .....	3
Pytania badawcze .....	4
Metodologia badania.....	4
Technika badania .....	4
Charakterystyka respondentów .....	5
Sposób doboru próby badawczej.....	5
Sposób dotarcia do respondentów .....	6
Kontrola realizacji badania ilościowego .....	6
Badania uzupełniające .....	6
Mobilność i adaptacyjność a dojazd do pracy - uwarunkowania przestrzenne .....	8
Niwelowanie barier w podejmowaniu zatrudnienia związanych z dojazdem do pracy - źródła finansowania .....	10
Opis wyników badań .....	12
Charakterystyka respondentów .....	12
Cechy społeczno-ekonomiczne osób pozostających bez pracy .....	12
Przyczyny niepodejmowania zatrudnienia przez osoby pozostające poza rynkiem pracy .....	17
Istotność czynników wpływających na decyzję o niepodejmowaniu zatrudnienia.....	21
Sposoby zniwelowania barier związanych z niepodejmowaniem zatrudnienia przez osoby pozostające bez pracy.....	22
Własne inicjatywy podejmowane przez osoby bez zatrudnienia w celu przemieszczania się i ewentualnego dojazdu do pracy .....	24
Działania ułatwiające dojazd do pracy stosowane obecnie przez pracodawców oraz instytucje prowadzące działania aktywizujące .....	26
Sposoby pozyskiwania wiedzy dotyczącej rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy przez osoby pozostające bez zatrudnienia .....	30
Najbardziej atrakcyjne rozwiązania ułatwiające dojazd do pracy.....	31
Potrzeby i oczekiwania w zakresie rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy.....	34
Gotowość do zmiany miejsca zamieszkania w celu podjęcia zatrudnienia .....	38
Wnioski i rekomendacje.....	42
Załączniki .....	46

### Przedmiot badania

Badanie wpływu przestrzennej dostępności miejsc pracy na aktywność zawodową mieszkańców wybranych powiatów województwa pomorskiego.

### Kontekst badania

Od kilku lat w Polsce, jak również w województwie pomorskim, obserwuje się sukcesywny spadek stopy bezrobocia. Jednocześnie stopa bezrobocia jest nieznacznie wyższa w populacji kobiet niż mężczyzn.

Warto podkreślić, że region, na tle innych województw, cechuje wysoka aktywność gospodarcza mieszkańców, aczkolwiek poziom ich zatrudnienia - według Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego do 2020 roku - utrzymuje się na niedostatecznym poziomie. W strategii podkreślono, iż w regionie występuje duże zróżnicowanie przestrzenne o niekorzystnym charakterze. W szczególności zaobserwować można dysproporcje w zakresie poziomu rozwoju gospodarczego między Obszarem Metropolitalnym Trójmiasta, a obszarami od niego oddalonymi. Przejawem tychże dysproporcji są między innymi różne poziomy aktywności zawodowej mieszkańców. Poziom aktywności zawodowej mieszkańców województwa ograniczany jest przez różne czynniki - jedną z barier, które ograniczają tę aktywność jest nieefektywnie funkcjonujący system transportowy. W rezultacie przyczyną pozostawania bez pracy wielu bezrobotnych i biernych zawodowo w regionie jest problem z dojazdem do pracy. **Należy nadmienić, że województwo pomorskie cechuje się niską zewnętrzną dostępnością transportową oraz dużym zróżnicowaniem wewnętrznej spójności systemu transportowego.** System transportu zbiorowego w województwie określony został jako słabo rozwinięty i cechujący się niedostatecznym stopniem integracji i koordynacji przewoźników, względnie niską jakością oferowanych usług oraz niedopasowaniem oferty do potrzeb związanych z dostępem do rynku pracy. Tym samym dostrzec można duże potrzeby mieszkańców w zakresie dostępności transportowej.<sup>1</sup>

Niniejsze badanie skoncentrowane jest na dwóch obszarach. Pierwszy z nich, obejmujący powiaty chojnicki i człuchowski, charakteryzuje rzadka sieć miast, słaba dostępność powiązań międzymiastowych i słaba dostępność w komunikacji publicznej. Wskazane powiaty charakteryzują się również bardzo słabymi powiązaniem z pozostałą częścią regionu. Z kolei na drugim obszarze, obejmującym powiaty nowodworski, malborski i sztumski, występują liczne bariery strukturalne o charakterze społecznym (niska jakość kapitału ludzkiego i społecznego) blokujące na szerszą skalę rozwój pozarolniczej działalności gospodarczej. Dostępność do ośrodków wzrostu regionalnego (Trójmiasto) oraz subregionalnego (Elbląg) nie jest dużą barierą rozwojową.<sup>2</sup>

### Cel badania

Celem badania było określenie wpływu dostępności przestrzennej miejsc pracy w wybranych powiatach województwa pomorskiego na aktywność zawodową mieszkańców (ze szczególnym uwzględnieniem wpływu na podejmowanie i utrzymywanie aktywności zawodowej przez kobiety).

Na cel główny badania składają się następujące cele szczegółowe:

1. Określenie istotności wpływu czynników, takich jak m.in.: odległość pracy od miejsca zamieszkania, czas dojazdu do pracy, dostępność środków transportu publicznego, dostępność

---

<sup>1</sup> Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego do 2020 r., Gdańsk 2012

<sup>2</sup> „Analiza relacji funkcjonalno-przestrzennych między ośrodkami miejskimi i ich otoczeniem”, UNIREGIO Centrum Studiów Regionalnych, 2015 r.

własnego środka transportu, koszty transportu na decyzje o niepodejmowaniu zatrudnienia przez osoby pozostające poza rynkiem pracy.

2. Określenie poziomu atrakcyjności obecnie stosowanych (przez pracodawców oraz instytucje prowadzące działania aktywizujące) rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy w kontekście podjęcia pracy przez osoby pozostające bez zatrudnienia.
3. Wskazanie możliwych do wprowadzenia (lub szerszego stosowania) rozwiązań w zakresie niwelowania barier w podejmowaniu zatrudnienia związanych z dojazdem do pracy (wraz ze wskazaniem możliwych źródeł finansowania, z uwzględnieniem Funduszu Pracy) oraz wskazówek do ulepszenia już stosowanych narzędzi/działań.

## Pytania badawcze

Jakie cechy społeczno-ekonomiczne charakteryzują osoby pozostające bez pracy?

Jakie są przyczyny niepodejmowania zatrudnienia przez osoby pozostające poza rynkiem pracy?

Jak istotny wpływ na decyzję respondentów o niepodejmowaniu zatrudnienia mają następujące czynniki: odległość pracy od miejsca zamieszkania, czas dojazdu do pracy, dostępność środków transportu publicznego, dostępność własnego środka transportu, koszty transportu?

W jaki sposób można zniwelować zidentyfikowane bariery w podejmowaniu zatrudnienia związane z dojazdem do pracy?

Jakie są potrzeby i oczekiwania respondentów w zakresie rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy?

Jakie działania ułatwiające dojazd do pracy obecnie podejmują pracodawcy oraz instytucje prowadzące działania aktywizujące?

Które spośród rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy, stosowanych obecnie przez pracodawców i instytucje prowadzące działania aktywizujące są najatrakcyjniejsze?

Skąd osoby pozostające bez zatrudnienia pozyskują wiedzę dotyczącą rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy stosowanych obecnie przez pracodawców i instytucje prowadzące działania aktywizujące? Jaki jest poziom tej wiedzy?

Czy trudności z dojazdem do pracy wpływają na gotowość do przeprowadzki do innego miasta celem podjęcia zatrudnienia?

## Metodologia badania

---

### Technika badania

W procesie badawczym przeprowadzone zostały **badania techniką CATI** (wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo). Badanie ilościowe zrealizowano między lipcem a sierpniem 2019 r.



## Charakterystyka respondentów

Badanie ukierunkowane było na grupę osób pozostających bez pracy, których aktywizacja zawodowa ma szansę wzmocnić potencjał kadrowy pomorskiego rynku pracy, dlatego też sondaż telefoniczny przeprowadzony został z osobami pozostającymi bez pracy (przynajmniej 3 miesiące przed udziałem w badaniu) spełniającymi następujące warunki:

1. **osoby zamieszkują na jednym z dwóch wskazanych obszarów:**
  - ⇒ obszar pierwszy: obejmujący powiaty chojnicki i człuchowski.
  - ⇒ obszar drugi: obejmujący powiaty nowodworski, malborski i sztumski.
2. **osoby są skłonne do podjęcia pracy** (w tym poszukujące pracy oraz nie poszukujące pracy).
3. **jedną z najważniejszych przyczyn pozostawania tych osób bez zatrudnienia jest problem z dojazdem do pracy.**

Nieistotny jest w tym kontekście fakt zarejestrowania (lub nie) w powiatowym urzędzie pracy w charakterze osoby bezrobotnej. Ponadto, w badaniu mogły brać udział jedynie osoby prowadzące gospodarstwo rolne na własny użytek, a nie zawodowo (produkcyjnie), wobec czego udział w badaniu osób posiadających gospodarstwo rolne uzależniony był od jego charakteru.

Dobór respondentów wymagał zadania pytań filtrujących, które pozwoliły określić, czy powyższe warunki są spełnione.

## Sposób doboru próby badawczej

Z uwagi na brak danych pozwalających określić szczegółowo liczebność populacji badawczej, **próba badawcza została ustalona na 500 respondentów**. Rozkład próby badawczej opracowano w oparciu o dane Głównego Urzędu Statystycznego dotyczące liczby osób zamieszkujących powiaty poddane analizie (przy czym dane te dotyczą liczby osób dorosłych powyżej 18 roku życia). Takie podejście zostało wykorzystane ze względu na brak innych dostępnych danych określających badaną populację. W badaniu zastosowane zostały następujące warstwy: płeć, wiek oraz miejsce zamieszkania (powiat). Każdorazowo respondentom zadane zostały pytania filtrujące, weryfikujące spełnianie warunków i przynależność do próby badawczej.

Tabela 1. Rozkład próby badawczej z uwzględnieniem płci, wieku oraz miejsca zamieszkania (powiatu) respondentów

Płeć	Osoby w wieku 18 i więcej lat zamieszkujące w badanych powiatach	% ogółu	Liczba wywiadów
Kobiety	121 560	51,1%	256
Mężczyźni	116 157	48,9%	244
<b>SUMA</b>	<b>237 717</b>	<b>100,0%</b>	<b>500</b>
Wiek	Osoby w wieku 18 i więcej lat zamieszkujące w badanych powiatach	% ogółu	Liczba wywiadów
Do 40 r.ż.	94 504	39,8%	199
Powyżej 40 r.ż.	143 213	60,2%	301
<b>SUMA</b>	<b>237 717</b>	<b>100,0%</b>	<b>500</b>
Powiat	Osoby w wieku 18 i więcej lat zamieszkujące w badanych powiatach	% ogółu	Liczba wywiadów
Powiat chojnicki	76 800	32,3%	161
Powiat człuchowski	45 808	19,3%	96
Powiat nowodworski	52 096	21,9%	110
Powiat malborski	29 254	12,3%	62
Powiat sztumski	33 759	14,2%	71
<b>SUMA</b>	<b>237 717</b>	<b>100,0%</b>	<b>500</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

## Sposób dotarcia do respondentów

Operat losowania oparty został o generator numerów, a zatem każdy mieszkaniec wybranych powiatów, który posiada aktywny numer telefonu wchodził w operat losowania. Nie bez znaczenia dla realizacji zamierzonej liczebności próby było również elastyczne podejście do respondenta oraz zachęcenie go do udziału w badaniu.

Kluczowym aspektem badań metodą CATI jest dotarcie do respondentów, gdyż w badaniach telefonicznych nie zawsze udaje się uchwycić respondentów już przy pierwszym połączeniu. W przypadku gdy pierwsze połączenie nie doszło do skutku, ankieter podejmował jeszcze 3 próby połączenia się z wylosowanym numerem. Ponadto Wykonawca zastosował mechanizm umówień - gdy respondent po nawiązaniu połączenia poinformował o swojej niedyspozycji w danym momencie, ankieter umawiał się z nim na wywiad w dogodnym terminie. Co ważne, ankieter był dyspozycyjny o różnych porach dnia - zarówno w dni robocze, jak i wolne. Ankieterzy przed przystąpieniem do realizacji wywiadów uczestniczyli w szkoleniu ankieterskim. Podejmowanie wielokrotnych prób dotarcia do respondentów w procesie badawczym jest zasadne, gdyż dąży do realizacji określonej liczebności próby.

Istotnym jest także fakt, iż dla uczestników badań ważna jest ich wiarygodność. Wobec tego Wykonawca przed badaniem przygotował list zapowiedni informujący o pracy ankieterów (treść listu zaakceptował Zamawiający).

## Kontrola realizacji badania ilościowego

Rzetelne wykonanie przez ankieterów badania jest warunkiem uzyskania poprawnych wyników. Dlatego każdy członek zespołu ankieterskiego przechodził szkolenia wprowadzające, które polegały na zapoznaniu się z podstawami teoretycznymi badań a także wykonaniu ćwiczeń praktycznych.

Wykonawca stale monitorował proces badawczy i egzaminował stan wiedzy swoich ankieterów, dokonując systematycznych szkoleń oraz przeprowadzając kontrole jakości. W związku z tym, że każdy projekt traktowany jest wyjątkowo, ankieterzy przystępowali do realizacji badania dopiero po przetestowaniu formularza ankiety i po zapoznaniu się z założeniami projektu. Kontrola procesu badawczego w badaniach ilościowych była przeprowadzana czterostopniowo.


Na pierwszym poziomie jakość wypełnionych przez ankieterów ankiet kontrolowały systemowe reguły wprowadzania danych. Na drugim etapie nad jakością wywiadów i poprawnym wypełnieniem formularzy czuwał koordynator badań. Na kolejnym etapie kontrolowane były losowo wybrane wywiady przeprowadzone przez ankieterów w kontekście poprawności przeprowadzonego badania (podgląd formularzy wypełnionych ankiet). Ostatni stopień kontroli prowadzony był w trakcie procesów przygotowania bazy danych.

## Badania uzupełniające

W celu pozyskania informacji z różnych źródeł, Wykonawca wraz z Zamawiającym przeprowadził dodatkowe badania ilościowe wśród urzędów pracy z terenu pięciu powiatów oraz przedsiębiorców z nimi współpracujących. Kwestionariusze ankiet (dla urzędów pracy, przedsiębiorców) przesłane zostały przez WUP Gdańsk do poszczególnych PUP, a te następnie przekazały je do współpracujących podmiotów gospodarczych. W kwestionariuszach poruszono głównie zagadnienia związane z usługami ułatwiającymi dojazd do pracy jakie świadczone są przez pracodawców oraz instytucje prowadzące działania aktywizujące w powiatach.

Tabela 2. Rozkład próby badawczej z badania uzupełniającego

Powiat	Liczba wypełnionych ankiet - PUP	Liczba wypełnionych ankiet - Przedsiębiorcy
Powiat chojnicki	1	20
Powiat człuchowski	1	19



Powiat	Liczba wypełnionych ankiet - PUP	Liczba wypełnionych ankiet - Przedsiębiorcy
Powiat nowodworski	1	25
Powiat malborski	1	25
Powiat sztumski	1	19
<b>SUMA</b>	<b>5</b>	<b>108</b>

*Źródło: opracowanie własne*



## Mobilność i adaptacyjność a dojazd do pracy - uwarunkowania przestrzenne

W zglobalizowanych gospodarkach, dynamika zachodzących zmian *uwarunkowana jest mobilnością i adaptacyjnością zasobów pracy, ich elastycznością związaną z mobilnością przestrzenną, zawodową i edukacyjną, zasobem i nowoczesnością wiedzy ludzi, jakością pracy, wykształcenia i szkolenia, umiejętnością szybkiego myślenia innowacyjnego i wdrażania nowych rozwiązań do procesów wytwarzania, dystrybucji i usług*<sup>3</sup>.

Istotnymi czynnikami kształtującymi mobilność i adaptacyjność zasobów są odległość od pracy do miejsca zamieszkania i kwestie związane z dojazdem do niej. Mają na nie wpływ zachodzące z coraz większą dynamiką zmiany, tj. m.in. rosnąca średnia odległość dojazdu do pracy wśród populacji zmotoryzowanej i zamieszkującej ośrodki wysoko zmotoryzowane. Odwrotną tendencją charakteryzują się ośrodki o niskim poziomie zmotoryzowania, w których odległość dojazdu do pracy jest wyraźnie mniejsza. Ten stan determinuje kilka ważnych prawidłowości wiążących się z dojazdem do miejsca pracy. W ośrodkach o wysokim poziomie motoryzacji dominuje dojazd do pracy własnym samochodem i transportem miejskim zdominowanym przez komunikację autobusową. Takie formy dotarcia do miejsca zatrudnienia jak dojazd pociągiem, rowerem lub pieszo w tych ośrodkach nie występują. Pozostali nieposiadający samochodu dojeżdżają do pracy trzema kluczowymi środkami transportu, którymi są autobus, pieszo i pociąg. Z kolei w ośrodkach o niskim poziomie zmotoryzowania dominują dwa środki transportu, którymi są własny samochód i transport publiczny zdominowany przez komunikację autobusową.

**W świetle tych prawidłowości wydaje się, że usuwanie barier w obszarze mobilności i adaptacyjności zasobów pracy w kontekście dojazdu do pracy wymaga dużej dywersyfikacji przestrzennej i ujęcia holistycznego. Wiąże się z odpowiednim rozpoznaniem istniejących w danym obszarze uwarunkowań zarówno po stronie podaży pracy i popytu na pracę.**

W obszarze wzrostu mobilności i adaptacyjności zasobów pracy identyfikuje się kilka kluczowych barier ograniczających możliwość dojazdu do i z pracy. Zalicza się do nich:

- słabą dostępność transportową miejsca zamieszkania,
- niechęć do dojazdów do pracy przekraczających pewną odległość,
- kwestie finansowe: wysokość wynagrodzenia,
- barierę administracyjną: sposób rozliczania refundacji kosztów przejazdów do pracy oraz refundacji kosztów zakwaterowania.

W celu minimalizowania (z wyłączeniem słabej dostępności transportowej miejsca zamieszkania) powyższych ograniczeń warto rozważyć wspieranie mobilności i adaptacyjności zasobów pracy przez:

- refundację kosztów przejazdów do pracy,
- refundację kosztów zakwaterowania,
- dodatek relokacyjny,
- organizowanie i dotowanie przewozów pasażerskich,
- refundację kosztów opieki nad dziećmi i osobami zależnymi,
- identyfikację i obejmowanie specjalnymi programami wsparcia ośrodków peryferyjnych.

W świetle powyżej wskazanych prawidłowości wydaje się, iż potrzebna *jest ewolucja transportu miejskiego od własności samorządu lokalnego lub terytorialnego do obsługiwanie go przez oddzielne podmioty, takie jak agencje tranzytowe, właściciele samochodów lub firmy transportowe, które mogą o wiele bardziej efektywnie współpracować*<sup>4</sup>. Dodatkową determinantą rozwoju tego typu usług transportowych są rozpowszechniające się technologie informatyczne. Na ich podstawie powstają

<sup>3</sup> Więcej: G. Kołodko, Świat w zasięgu myśli. Warszawa: Prószyński i S-ka, 2010 r.

<sup>4</sup> Por. Jean-Paul Rodrigue Geografia systemów transportowych. Przestrzenna organizacja transportu i mobilności. New York: Routledge, 2017, ss. 440.

nowoczesne i innowacyjne systemy mobilności transportowej w miastach, które czerpią korzyści z wyższego poziomu integracji transportu, co skutkuje lepszym wykorzystaniem posiadanych zasobów. *Dobrym przykładem tak postrzeganej polityki transportowej są usługi pojazdów na żądanie, łączenie poszczególnych podmiotów transportowych i dopasowanie ich oferty mobilności do popytu na usługę za pośrednictwem E-platfomy. Inną formą rozwijającego się transportu są pojazdy samojezdne, które mogą rozszerzyć opcje mobilności i lepszy poziom wykorzystania zasobów transportowych w płynąc istotnie na poprawę warunków dojazdu do pracy.*

W efekcie realizacja tego typu działań może spowodować powstawanie silniejszych - modelowych partnerstw transportowych, poprawiających dostępność i niezawodność transportu publicznego ukierunkowanego na dotarcie do pracy, zmniejszanie kosztów i czasu podróży między miejscami zamieszkania i pracy. Zintegrowane w partnerstwie narzędzia i podejście do planowania transportu prowadzą do poprawy obsługi pasażerów oraz zwiększenia ofert dojazdu do i z pracy. Wskazane zmiany i korzyści prowadzą w konsekwencji do jeszcze jednego niezmiernie ważnego celu. Jest nim opracowanie wirtualnej mapy dostępu do partnerstw transportowych za pośrednictwem sieci komórkowych lub innych urządzeń mobilnych opartych na technologiach IT.

**Uwzględniając bariery związane z transportem dedykowanym dojazdu do i z pracy - jak wskazują liczne źródła - ich ograniczanie wymaga podejścia o wymiarze strategicznym i skoordynowanych działań.**

Można wyróżnić cztery, kluczowe w tym obszarze problemowym podejścia, które mają poprawiać perspektywę mobilności i adaptacyjności zasobów pracy w kontekście dojazdu do i z pracy:

**1. *Tworzenie zintegrowanych polityk transportowych i rynku pracy.***

To działanie ma na celu bardziej precyzyjne i dedykowane osobom pracującym wsparcie w zakresie wyboru środka transportu i optymalizacji drogi dojazdu do i z pracy oraz współpracę podmiotów i środowisk kreujących wskazane polityki - zwłaszcza samorządu lokalnego, organów nadzorujących transport etc. W tym podejściu niezmiernie ważnym jest skalowanie przestrzenne kierunków podróży przez partnerstwa transportowe.

**2. *Promowanie i wdrażanie franchisingu podmiotów transportowego i silnych modeli współpracy*** (zgodnie z zasadą, że kooperacja nielicznych, lecz dużych podmiotów jest o wiele bardziej efektywna od współpracy wielu, lecz niewielkich).

To działanie ma na celu usuwanie barier związanych z zderegulowanym systemem transportu publicznego, który często jest nieefektywny i kosztowny.

**3. *Zintegrowanie transportu z innowacyjnymi technologiami.***

Celem integracji jest spowodowanie, aby transport był bardziej dostępny pod względem: cen podróży, rozkładów jazdy, czasu podróży etc.

**4. *Opracowywanie długoterminowych ram planowania przestrzennego i narzędzi umożliwiających zrównowazony rozwój uwzględniający tak istotne czynniki kształtujące mobilność i adaptacyjność zasobów pracy w kontekście dojazdu do i z pracy jak: gęstość zaludnienia, partnerstwa transportowe, miejsce zamieszkania i zatrudnienia.***

Analizując czynniki ograniczające mobilność i adaptacyjność zasobów pracy w kontekście dojazdu do i z pracy kluczowymi barierami ograniczającym efektywność transportu są, występujące w ośrodkach o wysokim poziomie akumulacji i koncentracji działalności gospodarczej, ***zatlócone arterie komunikacyjne oraz problem wzrastającej liczby pojazdów przy ograniczonej podaży miejsc parkingowych.*** W efekcie zatlócenie wiąże się permanentnie z koniecznością poszukiwania miejsc postojów i ograniczaniem mobilności transportu publicznego. To z kolei skutkuje poważnymi opóźnieniami i utrudnieniami w dotarciu do miejsca pracy. Dlatego też *identyfikacja obiektywnych przyczyn zatorów posiada wymiar działania strategicznego w obszarze planowania urbanistycznego,*

*które powinno integralnie wraz z polityką rynku pracy i transportu kształtować optymalne warunki dla dynamicznej mobilności i adaptacyjności zasobów pracy w kontekście dojazdu do i z pracy.*

Oprócz planowania urbanistycznego poważne znaczenie w obszarze mobilności i adaptacyjności zasobów pracy w kontekście dojazdu do i z pracy posiada polityka związana z budownictwem mieszkaniowym. Jak wskazują badania, między miejscem zamieszkania a miejscem pracy istnieje silna korelacja. Wyraża się ona przede wszystkim przystępnością cenową mieszkań, gdyż mieszkania położone w miejscach oddalonych od centrów gospodarczych są tańsze. *W efekcie zasoby pracy nieposiadające możliwości zamieszkania w pobliżu centralnych środków są zmuszone na długie dojazdy do pracy, są izolowane, nie uczestnicząc aktywnie w różnych formach integracji zawodowej w miejscu pracy i charakteryzują się gorszym stanem zdrowia, najczęściej w wyniku przybywania przez długi czas w pozycji siedzącej popadają w otyłość.*

## Niwelowanie barier w podejmowaniu zatrudnienia związanych z dojazdem do pracy - źródła finansowania

Do kluczowych źródeł finansowania niwelowania barier w podejmowaniu zatrudnienia związanych z dojazdem do pracy należy zaliczyć:


- Fundusz Pracy,
- środki unijne pochodzących z Europejskiego Funduszu Społecznego
- środki Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Uwzględniając obszar związany z organizacją transportu w przestrzeni od miejsca zamieszkania do miejsca pracy, szczególną formą jego tworzenia w sferze finansowania mogą być partnerstwa partnerstwo publiczno-prywatne (PPP). Odnoszą się one bowiem do przedsięwzięć komercyjnych o charakterze użyteczności publicznej i prowadzonych przez współpracujące podmioty prywatne i publiczne. Celem nadrzędnym PPP jest doskonalenie jakości życia mieszkańców poprzez jego rozwój gospodarczy. W sferze rynku pracy partnerstwo staje się też elementem jego równoważenia, a jego ocena dokonywana jest przez pryzmat korzyści ekonomicznych i społecznych dla danego obszaru. Celami strony publicznej są głównie<sup>5</sup>:

- obniżenie kosztów realizacji zadania poprzez częściowe lub całkowite przejęcie finansowania przez podmioty prywatne,
- skrócenie czasu realizacji przedsięwzięcia,
- poprawa sytuacji na rynku pracy poprzez zwiększenie wolumenu przedsięwzięć infrastrukturalnych realizowanych z inicjatywy sektora publicznego,
- pozytywny wpływ na konkurencyjność wewnętrzną (weryfikacja kosztów usług komunalnych i tym samym opłat od użytkowników),
- pozytywny wpływ na konkurencyjność zewnętrzną, co skutkuje pozyskiwaniem inwestorów zagranicznych,
- wpływ na rozwój małych i średnich przedsiębiorstw w wielu branżach,
- zwiększenie dochodów budżetowych.

Strona prywatna nastawiona jest przede wszystkim na pożądaną stopę zwrotu zaangażowanego kapitału. Ten sposób realizacji zadań użyteczności publicznej jest alternatywą do innych sposobów i powinien być wykorzystany tylko wówczas, gdy jest optymalny dla wykonania takiego zadania i oferuje szeroko pojętą „opłacalność”. Przy wyborze metody i ustalaniu jej „korzystności” należy również wziąć pod uwagę negatywne strony partnerstwa, którymi są w szczególności złożoność procedur, wyższy koszt kapitału dla sektora prywatnego, pewne ograniczenie wpływu władz lokalnych na funkcjonowanie obiektów i usług użyteczności publicznej, jak również możliwość wprowadzenia opłat związanych z ich wykorzystaniem. Przy zachowaniu hierarchii celów własnych sektorów publicznego i prywatnego oraz zakresu obowiązków opracowanego na podstawie jasno zdefiniowanego

<sup>5</sup> Szerzej: J. Jacyszyn, T. Kalinowski, Partnerstwo publiczno-prywatne, Agencja TNOiK, Warszawa 2005, s.10.



podziału ryzyk i zobowiązań, prowadzi do maksymalizacji korzyści i efektywności w ramach realizowanego w formule PPP przedsięwzięcia.

Kontekst związany z opracowywaniem planów zagospodarowania przestrzennego i urbanistycznego ujawnia kolejne źródła finansowania ukierunkowanego na minimalizowanie barier związanych z dojazdem do pracy, którym są środki pochodzące z budżetów jednostek samorządu terytorialnego (województwo, powiat, gmina).

### Charakterystyka respondentów

Nieco ponad połowę (51,2%) ankietowanych stanowiły kobiety. Większość (60,2%) respondentów to osoby w wieku powyżej 40 roku życia. Co trzeci (33,6%) badany ma wykształcenie średnie zawodowe. Niewiele mniejszy odsetek (28,4%) uczestników badania stanowiły osoby legitymujące się wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Najliczniejszą (32,2%) grupę badanych stanowili mieszkańcy powiatu chojnickiego, natomiast najmniej liczną (12,4%) - mieszkańcy powiatu malborskiego. Co istotne, blisko 60% ankietowanych zamieszkuje w miastach.

Tabela 3. Charakterystyka respondentów

Wyszczególnienie		Odsetek	Częstość
Płeć	Kobieta	51,2%	256
	Męczyzna	48,8%	244
Wiek	Do 40 r.ż.	39,8%	199
	Powyżej 40 r.ż.	60,2%	301
Wykształcenie	Podstawowe/gimnazjalne	3,8%	19
	Zasadnicze zawodowe	19,4%	97
	Średnie ogólnokształcące	28,4%	142
	Średnie zawodowe	33,6%	168
	Policealne	4,2%	21
	Wyższe	10,6%	53
Powiat	chojnicki	32,2%	161
	człuchowski	19,2%	96
	malborski	12,4%	62
	nowodworski	22,0%	110
	sztumski	14,2%	71
Miejsce zamieszkania	Miasto	58,4%	292
	Wieś	41,6%	208

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

### Cechy społeczno-ekonomiczne osób pozostających bez pracy

Badanie w pierwszej kolejności powinno dostarczyć informacji o charakterystyce osób pozostających bez zatrudnienia, dlatego też na początku analizie poddano cechy społeczno-ekonomiczne respondentów. Ankietowani w toku badania zapytani zostali m.in. o posiadanie dzieci, fakt rejestracji w urzędzie pracy, posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności, czas pozostawania bez pracy, czy też posiadane doświadczenie zawodowe itp. Należy nadmienić, iż sprecyzowana charakterystyka osób pozostających bez pracy ma szczególnie istotne znaczenie dla opracowania propozycji możliwych do wprowadzenia bądź szerszego stosowania rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy.

Blisko 60% badanych osób pozostających bez pracy zadeklarowało, iż posiada dzieci. Co jedenasty (9,0%) respondent posiada orzeczenie o niepełnosprawności. Warto podkreślić, iż prawie połowa (49,8%) ankietowanych otrzymuje świadczenia z pomocy społecznej, a niemalże co trzeci (34,6%) badany korzysta ze wsparcia instytucji z zakresu rynku pracy lub pomocy społecznej. Co istotne, 28,4% osób pozostających bez pracy potwierdziło swoją rejestrację w urzędzie pracy.

Tabela 4. Czy posiada Pan(i) dzieci?/ Czy posiada Pan(i) orzeczenie o niepełnosprawności?/ Czy jest Pan(i) zarejestrowany(-na) w powiatowym urzędzie pracy?/ Czy korzystała Pan(i) ze wsparcia instytucji z zakresu rynku pracy lub pomocy społecznej?/ Czy otrzymuje Pan(i) świadczenia z pomocy społecznej? N=500

Wyszczególnienie	Tak	Nie
Posiadanie dzieci	58,8%	41,2%
Orzeczenie o niepełnosprawności	9,0%	91,0%
Rejestracja w urzędzie pracy	28,4%	71,6%
Korzystanie ze wsparcia instytucji z zakresu rynku pracy lub pomocy społecznej	34,6%	65,4%
Otrzymywanie świadczeń z pomocy społecznej	49,8%	50,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Analizując odpowiedzi respondentów w podziale na płeć dostrzega się, iż otrzymywanie świadczeń z pomocy społecznej, korzystanie ze wsparcia instytucji z zakresu rynku pracy lub pomocy społecznej kobiety deklarowały nieco częściej aniżeli mężczyźni. Zróznicowanie zauważa się także w przypadku podziału na grupę wiekową ankietowanych - osoby w wieku do 40 roku życia częściej aniżeli osoby od nich starsze rejestrują się w urzędzie pracy. Za to rzadziej korzystają ze wsparcia instytucji z zakresu rynku pracy lub pomocy społecznej oraz otrzymują świadczenia z pomocy społecznej. Warto podkreślić, iż w urzędzie pracy najczęściej rejestrują się mieszkańcy powiatów malborskiego, człuchowskiego oraz sztumskiego, z kolei najrzadziej mieszkańcy powiatu nowodworskiego. Co istotne, mieszkańcy powiatu człuchowskiego stosunkowo najczęściej korzystają też ze wsparcia instytucji i zakresu rynku pracy i pomocy społecznej.

Tabela 5. Czy posiada Pan(i) dzieci?/ Czy posiada Pan(i) orzeczenie o niepełnosprawności?/ Czy jest Pan(i) zarejestrowany(-na) w Powiatowym Urzędzie Pracy?/ Czy korzystała Pan(i) ze wsparcia instytucji z zakresu rynku pracy lub pomocy społecznej?/ Czy otrzymuje Pan(i) świadczenia z pomocy społecznej? - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

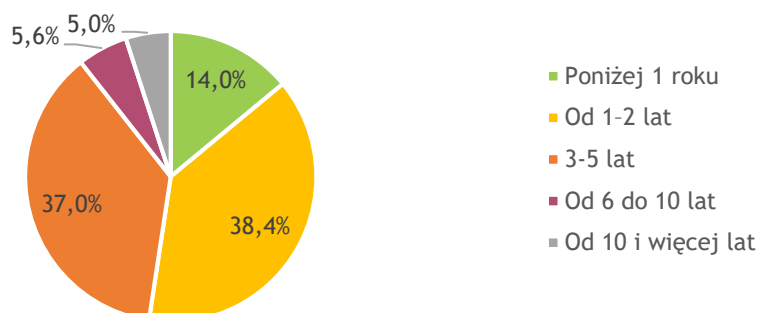
Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
<b>N</b>	256	244	199	301	161	96	62	110	71
Posiadanie dzieci	73,8	43,0	69,3	51,8	52,8	60,4	66,1	52,7	73,2
Orzeczenie o niepełnosprawności	5,1	13,1	3,0	13,0	11,2	13,5	6,5	7,3	2,8
Rejestracja w urzędzie pracy	30,5	26,2	25,1	30,6	16,8	41,7	48,4	14,5	40,8
Korzystanie ze wsparcia instytucji z zakresu rynku pracy lub pomocy społecznej	37,9	31,1	31,7	36,5	31,1	59,4	41,9	12,7	36,6
Otrzymywanie świadczeń z pomocy społecznej	57,8	41,4	47,7	51,2	36,0	80,2	54,8	30,0	66,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

### Czas pozostawania bez pracy

Z deklaracji badanych wynika, iż najczęściej pozostają oni bez pracy w okresie od jednego roku do dwóch lat (38,4%) bądź też w okresie od trzech do pięciu lat (37,0%). Najrzadziej ankietowani wskazywali na okres od 6 do 10 lat (5,6%) bądź też powyżej 10 lat (5,0%).

Wykres 1. Jak długo pozostaje Pan(i) bez zatrudnienia? N=500



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Uwzględniając płeć respondentów, nie dostrzega się większych odchyień od wyniku ogólnego. Dostrzegalny jest natomiast relatywnie wysoki odsetek osób w wieku powyżej 40 roku życia, które zadeklarowały, iż bez zatrudnienia pozostają już od 3 do 5 lat. Żaden z badanych mieszkańców powiatu nowodworskiego nie pozostaje bez zatrudnienia w tak długim okresie (tj. co najmniej 10 lat).

Tabela 6. Jak długo pozostaje Pan(i) bez zatrudnienia? - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

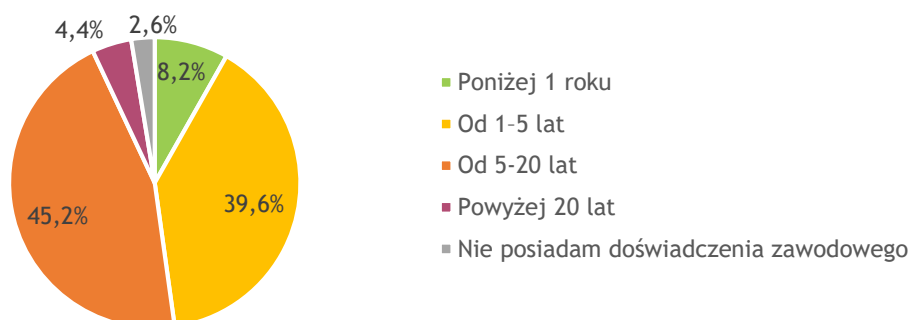
Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
<b>N</b>	256	244	199	301	161	96	62	110	71
Poniżej 1 roku	12,1	16,0	23,6	7,6	13,0	14,6	24,2	16,4	2,8
Od 1-2 lat	39,5	37,3	41,2	36,5	37,3	36,5	27,4	45,5	42,3
3-5 lat	37,9	36,1	28,6	42,5	39,1	35,4	37,1	33,6	39,4
Od 6 do 10 lat	6,6	4,5	5,0	6,0	5,6	7,3	6,5	4,5	4,2
Od 10 i więcej lat	3,9	6,1	1,5	7,3	5,0	6,3	4,8	0,0	11,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

### Doświadczenie zawodowe ankietowanych

Nieco ponad 45% ankietowanych zadeklarowało, iż posiada od 5 do 20 lat doświadczenia zawodowego. Druga pod względem liczebności (39,6%) grupa respondentów posiada od jednego roku do pięciu lat doświadczenia zawodowego. Co istotne, zaledwie 2,6% ankietowanych przyznało, iż w ogóle nie posiada doświadczenia.

Wykres 2. Ile lat doświadczenia zawodowego Pan(i) posiada? N=500



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Analizując odpowiedzi badanych z uwzględnieniem ich płci nie dostrzega się większych odchyień od wyniku ogólnego. Niemniej jednak warto podkreślić, że mężczyźni nieco częściej niż kobiety deklarowali doświadczenie zawodowe przekraczające 20 lat. Naturalnie osoby w starszej grupie

wiekowej (tj. powyżej 40 roku życia) deklarowały większe doświadczenie zawodowe aniżeli osoby w młodszej grupie wiekowej (tj. co najwyżej 40 lata). Co istotne, brak doświadczenia zawodowego zadeklarowali wyłącznie badani z powiatu chojnickiego oraz nowodworskiego.

Tabela 7. Ile lat doświadczenia zawodowego Pan(i) posiada? - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

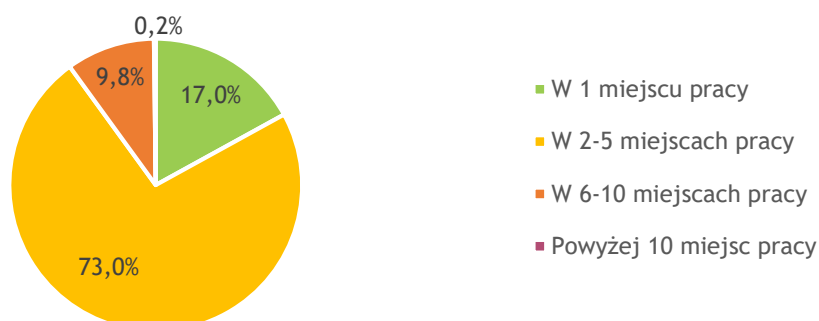
Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
<b>N</b>	256	244	199	301	161	96	62	110	71
Poniżej 1 roku	5,9	10,7	11,1	6,3	11,8	10,4	8,1	5,5	1,4
Od 1-5 lat	45,7	33,2	53,8	30,2	26,7	49,0	48,4	40,9	46,5
Od 5-20 lat	44,1	46,3	31,7	54,2	49,1	37,5	40,3	46,4	49,3
Powyżej 20 lat	2,0	7,0	0,0	7,3	6,2	3,1	3,2	4,5	2,8
Nie posiadam doświadczenia zawodowego	2,3	2,9	3,5	2,0	6,2	0,0	0,0	2,7	0,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

### Liczba dotychczasowych miejsc pracy

Prawie trzy czwarte (73,0%) badanych pracowało w 2, 3, 4 lub 5 miejscach pracy. Co piąty (17,0%) respondent przyznał, iż uprzednio pracował tylko w jednym miejscu pracy. Z kolei najrzadziej (0,2%) wskazywano na więcej niż 10 miejsc pracy.

Wykres 3. W ilu miejscach pracy Pan(i) pracował(a)? N=500



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Poddając analizie odpowiedzi respondentów w podziale na ich płeć i wiek nie dostrzega się większych odchyień od wyniku ogólnego. Znaczne odchylenie można jednak dostrzec w przypadku mieszkańców powiatu sztumskiego - znikomy odsetek ankietowanych w tej grupie zadeklarował, iż pracował wcześniej wyłącznie w jednym miejscu pracy.

Tabela 8. W ilu miejscach pracy Pan(i) pracował(a)? - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
<b>N</b>	256	244	199	301	161	96	62	110	71
W 1 miejscu pracy	15,2	18,9	21,6	14,0	24,2	25,0	16,1	10,0	1,4
W 2-5 miejscach pracy	77,3	68,4	73,9	72,4	67,7	64,6	74,2	82,7	80,3



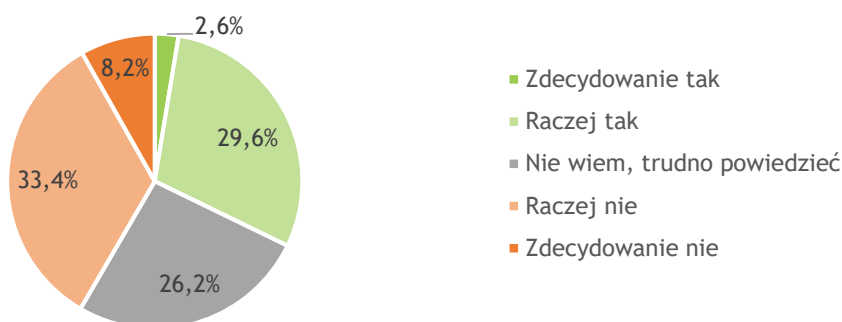
Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
W 6-10 miejscach pracy	7,4	12,3	4,0	13,6	7,5	10,4	9,7	7,3	18,3
Powyżej 10 miejsc pracy	0,0	0,4	0,5	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

## Ocena możliwości znalezienia i podjęcia zatrudnienia

Większość badanych negatywnie postrzega swoją sytuację w kontekście znalezienia i podjęcia zatrudnienia, twierdząc tym samym, iż obecnie sytuacja ta nie stwarza im możliwości w tym zakresie (41,6% - suma odpowiedzi raczej nie i zdecydowanie nie). Przeciwnego zdania jest wyraźnie mniejszy odsetek respondentów (32,2%), którzy uważają, że ich obecna sytuacja umożliwia im znalezienie i podjęcie pracy. Pozostała część ankietowanych (26,2%) nie potrafiła ocenić swoich obecnych możliwości w tym zakresie.

Wykres 4. Czy w Pana(-ni) opinii, Pana(-ni) obecna sytuacja umożliwia znalezienie i podjęcie zatrudnienia? N=500



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Po uwzględnieniu płci oraz wieku ankietowanych nie dostrzega się większych odchyłeń od wyniku ogólnego. Odchylenie dostrzegalne jest natomiast w przypadku mieszkańców powiatu sztumskiego, gdyż tylko niewielki odsetek z nich jest zdania, że obecna sytuacja umożliwia im znalezienie i podjęcie zatrudnienia. Zdecydowanie bardziej optymistyczni w tej kwestii są badani mieszkańcy powiatu nowodworskiego - blisko połowa respondentów zamieszkujących ten powiat jest zdania, że ich obecna sytuacja stwarza im możliwość znalezienia i podjęcia pracy.

Tabela 9. Czy w Pana(-ni) opinii, Pana(-ni) obecna sytuacja umożliwia znalezienie i podjęcie zatrudnienia? - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

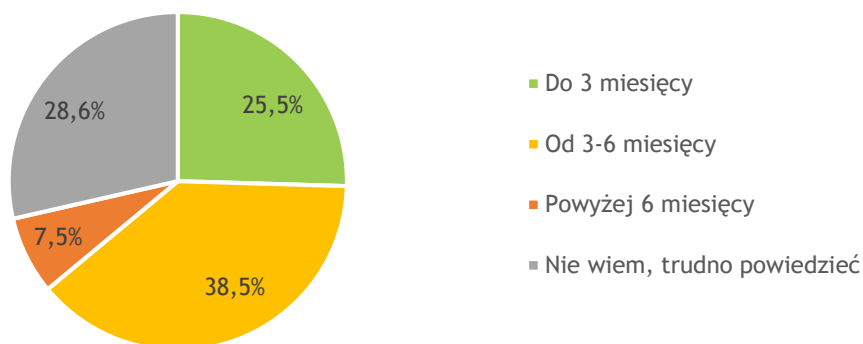
Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
<b>N</b>	256	244	199	301	161	96	62	110	71
Zdecydowanie tak	2,3	2,9	2,0	3,0	6,2	0,0	1,6	1,8	0,0
Raczej tak	27,3	32,0	33,7	26,9	26,1	31,3	37,1	45,5	4,2
Nie wiem, trudno powiedzieć	29,7	22,5	23,6	27,9	16,8	24,0	29,0	20,9	56,3
Raczej nie	34,0	32,8	31,7	34,6	36,0	40,6	30,6	24,5	33,8
Zdecydowanie nie	6,6	9,8	9,0	7,6	14,9	4,2	1,6	7,3	5,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

## Czas potrzebny na znalezienie i podjęcie pracy

Większość ankietowanych, którzy pozytywnie ocenili swoje obecne możliwości na zatrudnienie jest zdania, iż znalezienie i podjęcie pracy zajmie im od 3 do 6 miesięcy (38,5%). Co czwarty (25,5%) twierdzi natomiast, iż w jego przypadku znalezienie i podjęcie pracy potrwa krócej niż 3 miesiące. Co istotne, prawie 30% badanych nie potrafiło oszacować czasu, jaki zajmie im znalezienie i podjęcie zatrudnienia.

Wykres 5. Proszę oszacować, ile czasu może Panu(-ni) zająć znalezienie i podjęcie pracy?  
N=161



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Analizując odpowiedzi z uwzględnieniem cech respondentów można zauważyć, iż kobiety nieco częściej niż mężczyźni deklarowały, iż znalezienie i podjęcie pracy może im zająć do trzech miesięcy. Mężczyźni z kolei nieco częściej niż kobiety wskazywali na okres przekraczający pół roku. Warto podkreślić, że tylko nieliczni spośród badanych mieszkańców powiatu malborskiego i nowodworskiego wskazali na najdłuższy okres (tj. powyżej 6 miesięcy).

Tabela 10. Proszę oszacować, ile czasu może Panu(-ni) zająć znalezienie i podjęcie pracy? - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
<b>N</b>	76	85	136	25	52	30	24	52	3
Do 3 miesięcy	28,9	22,4	35,2	17,8	30,8	23,3	20,8	25,0	0,0
Od 3-6 miesięcy	32,9	43,5	29,6	45,6	36,5	36,7	37,5	42,3	33,3
Powyżej 6 miesięcy	6,6	8,2	5,6	8,9	11,5	13,3	4,2	1,9	0,0
Nie wiem, trudno powiedzieć	31,6	25,9	29,6	27,8	21,2	26,7	37,5	30,8	66,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

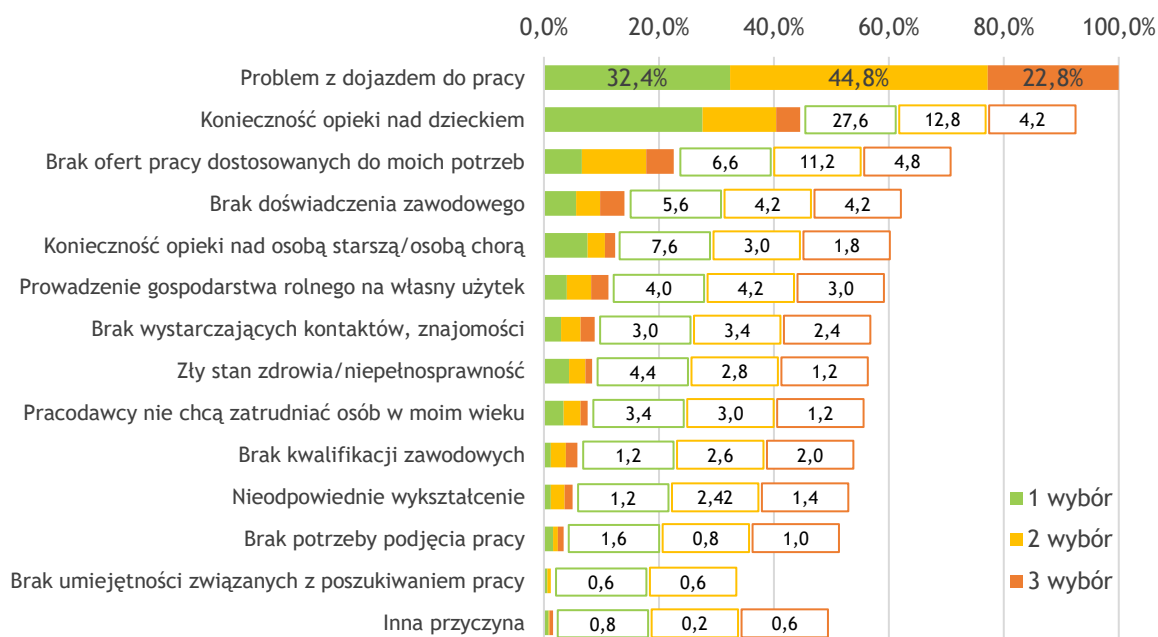
## Przyczyny niepodejmowania zatrudnienia przez osoby pozostające poza rynkiem pracy

Z punktu widzenia celów badania, istotne są przyczyny niepodejmowania zatrudnienia przez osoby pozostające poza rynkiem pracy. Wobec tego w toku badania zidentyfikowano bariery, które najczęściej utrudniają respondentom podjęcie zatrudnienia, a następnie poddano je analizie, aby uwidocznić skalę problemu w zakresie przestrzennej dostępności miejsc pracy na tle innych czynników decydujących o niepodejmowaniu przez respondentów zatrudnienia. W związku z powyższym

ankietowani poproszeni zostali o wskazanie trzech głównych przyczyn niepodejmowania przez nich zatrudnienia oraz o uszeregowanie ich w kolejności od najważniejszej do najmniej ważnej.

Z deklaracji badanych wynika, iż problem z dojazdem do pracy stanowi jedną z trzech głównych przyczyn niepodejmowania pracy w przypadku wszystkich respondentów, co ma bezpośredni związek z przyjętą do badania metodologią. Ankietyowani często (44,6%) wskazywali także konieczność opieki nad dzieckiem, przy czym blisko 30% badanych wskazało tę przyczynę jako najważniejszą. Niejednokrotnie badani wskazywali także na brak ofert pracy dostosowanych do ich potrzeb (22,6%), jak również brak doświadczenia zawodowego (14,0%), konieczność opieki nad osobą starszą/chorą (12,4%) i prowadzenie gospodarstwa rolnego na własny użytek (11,2%).

**Wykres 6. Jakie są główne przyczyny niepodejmowania przez Pana(-nią) pracy? Proszę wskazać maksymalnie 3 oraz uszeregować je w skali od 1 - najważniejszej do 3 - najmniej ważnej. N=500**



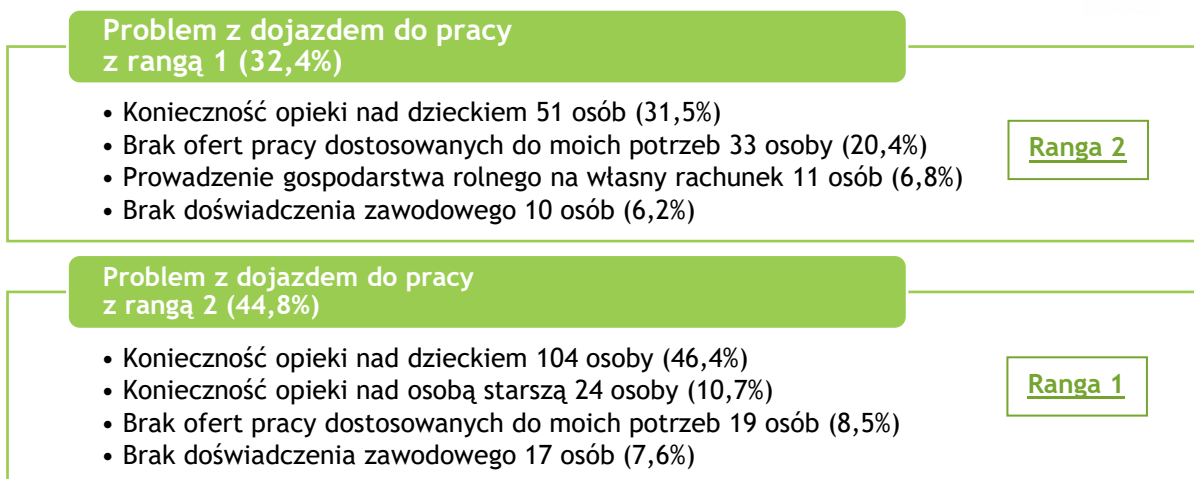
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Można dostrzec pewne zależności zachodzące pomiędzy występującymi problemami. Przykładem są następujące współwystępujące przyczyny niepodejmowania zatrudnienia:

- brak doświadczenia zawodowego i brak kwalifikacji zawodowych,
- konieczność opieki nad dzieckiem i brak ofert pracy dostosowanych do moich potrzeb,
- konieczność opieki nad dzieckiem i brak doświadczenia zawodowego,
- brak wystarczających kontaktów, znajomości i brak umiejętności związanych z poszukiwaniem pracy,
- brak ofert pracy dostosowanych do potrzeb respondentów i brak doświadczenia zawodowego.

Osoby, które problemom z dojazdem do pracy nadawały pierwszą rangę (32,4%), najczęściej drugą rangę przyznawały konieczności opieki nad dzieckiem (31,5%) bądź brakowi ofert pracy dopasowanych do ich potrzeb (20,4%). W przypadku, gdy problemom z dojazdem do pracy nadawano rangę drugą (44,8%), na pierwszej pozycji szeregowane były najczęściej konieczność opieki nad osobą zależną - dzieckiem (46,4%) lub osobą starszą (10,7%).

## Rysunek 1. Współwystępowanie przyczyn niepodejmowania zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn, przyczynę niepodejmowania zatrudnienia najczęściej (poza problemem z dojazdem do pracy) stanowi konieczność opieki nad dzieckiem. W przypadku mężczyzn niemalże na równi z tą przyczyną znalazł się także brak ofert pracy dostosowanych do ich potrzeb. Osoby wieku do 40 roku życia również najczęściej wskazały konieczność opieki nad dzieckiem jako główną przyczynę niepodejmowania pracy. Osoby w starszej grupie wiekowej (tj. powyżej 40 roku życia) deklarowały zróżnicowane przyczyny niepodejmowania pracy. Należy podkreślić, iż w tej grupie znacznie częściej wskazywano opiekę nad osobą starszą/chorą oraz prowadzenie gospodarstwa rolnego na własny rachunek.

Tabela 11. Jakie są główne przyczyny niepodejmowania przez Pana(-nią) pracy? Proszę wskazać maksymalnie 3 oraz uszeregować je w skali od 1 - najważniejszej do 3 - najmniej ważnej - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

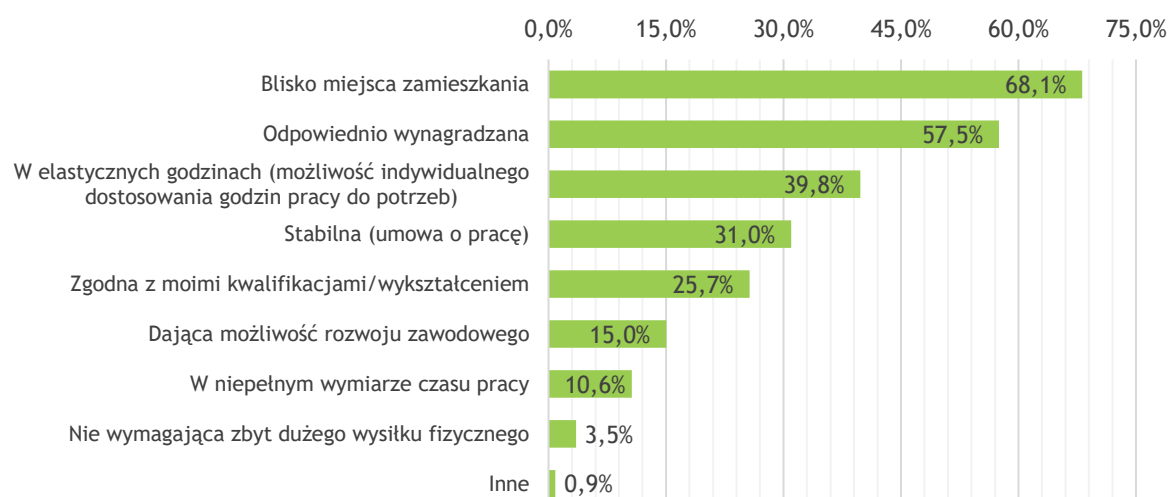
Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
<b>N</b>	256	244	199	301	161	96	62	110	71
Konieczność opieki nad dzieckiem	62,5	25,8	65,3	30,9	41,6	37,5	54,8	40,0	59,2
Brak ofert pracy dostosowanych do moich potrzeb	23,0	22,1	25,1	20,9	15,5	17,7	32,3	40,9	8,5
Brak doświadczenia zawodowego	10,9	17,2	17,1	12,0	18,0	12,5	19,4	11,8	5,6
Konieczność opieki nad osobą starszą/osobą chorą	10,9	13,9	3,0	18,6	18,0	8,3	12,9	9,1	9,9
Prowadzenie gospodarstwa rolnego na własny użytek	8,2	14,3	1,5	17,6	11,8	14,6	19,4	6,4	5,6
Brak wystarczających kontaktów, znajomości	8,6	9,0	8,0	9,3	7,5	7,3	1,6	16,4	8,5
Zły stan zdrowia/niepełnosprawność	3,9	13,1	2,5	12,3	11,8	9,4	8,1	6,4	2,8
Pracodawcy nie chcą zatrudniać osób w moim wieku	5,1	10,2	2,5	11,0	10,6	9,4	6,5	3,6	5,6
Brak kwalifikacji zawodowych	3,1	8,6	6,0	5,6	5,0	4,2	11,3	8,2	1,4
Nieodpowiednie wykształcenie	3,9	6,1	3,0	6,3	7,5	5,2	4,8	3,6	1,4
Brak potrzeby podjęcia pracy	2,3	4,5	2,5	4,0	6,8	3,1	1,6	0,0	2,8
Brak umiejętności związanych z poszukiwaniem pracy	0,8	1,6	0,5	1,7	2,5	1,0	1,6	0,0	0,0
Inna przyczyna	2,3	0,4	3,5	0,0	0,0	3,1	0,0	3,6	0,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

## Cechy jakimi powinny charakteryzować się oferty pracy

Respondentów (którzy jako jedną z przyczyn niepodejmowania pracy wskazali „brak ofert dostosowanych do moich potrzeb”) poproszono o wskazanie najważniejszych cech, jakimi powinna charakteryzować się adekwatna do ich potrzeb oferta pracy. Niemalże 70% badanych zadeklarowało, że zakład pracy powinien znajdować się blisko miejsca ich zamieszkania. Co więcej, oferowana praca powinna być odpowiednio wynagradzana - taką cechę wskazała ponad połowa (57,5%) ankietowanych. Dla bezrobotnych bardzo istotne (39,8%) są także elastyczne godziny pracy i możliwość indywidualnego dostosowania godzin pracy do własnych potrzeb. Badani niejednokrotnie (31,0%) wskazywali także na stabilność zatrudnienia.

Wykres 7. Proszę wskazać najważniejsze cechy (max. 3) jakimi powinna charakteryzować się oferta pracy, aby była dostosowana do Pana(-ni) potrzeb i możliwości? N=113



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Poddając analizie deklaracje badanych w podziale na ich cechy, nie dostrzega się większego zróżnicowania ich odpowiedzi - większość grup wskazała, iż oferowana praca powinna znajdować się blisko miejsca zamieszkania. Kobiety oraz osoby do 40 roku życia częściej wskazywały na pracę w elastycznych godzinach. Warto jednak zaznaczyć, że mieszkańcy powiatów malborskiego i nowodworskiego najczęściej zwracali uwagę na fakt, iż oferowana praca powinna być odpowiednio wynagradzana. Z kolei mieszkańcy powiatu chojnickiego dosyć często wskazywali także, iż ważną cechą oferowanej pracy jest jej stabilność.

Tabela 12. Proszę wskazać najważniejsze cechy (max. 3) jakimi powinna charakteryzować się oferta pracy, aby była dostosowana do Pana(-ni) potrzeb i możliwości? - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
<b>N</b>	59	54	100	13	25	17	20	45	6
Blisko miejsca zamieszkania	67,8	68,5	68,0	68,3	64,0	64,7	55,0	77,8	66,7
Odpowiednio wynagradzana	50,8	64,8	64,0	52,4	32,0	23,5	60,0	82,2	66,7
W elastycznych godzinach (możliwość indywidualnego dostosowania godzin pracy do potrzeb)	45,8	33,3	48,0	33,3	36,0	23,5	45,0	48,9	16,7
Stabilna (umowa o pracę)	32,2	29,6	30,0	31,7	52,0	29,4	30,0	22,2	16,7
Zgodna z moimi kwalifikacjami/wykształceniem	25,4	25,9	20,0	30,2	20,0	29,4	30,0	24,4	33,3

Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
Dająca możliwość rozwoju zawodowego	15,3	14,8	22,0	9,5	28,0	29,4	15,0	4,4	0,0
W niepełnym wymiarze czasu pracy	6,8	14,8	6,0	14,3	20,0	5,9	5,0	11,1	0,0
Nie wymagająca zbyt dużego wysiłku fizycznego	3,4	3,7	2,0	4,8	4,0	11,8	5,0	0,0	0,0
Inne	0,0	1,9	0,0	1,6	0,0	0,0	0,0	2,2	0,0

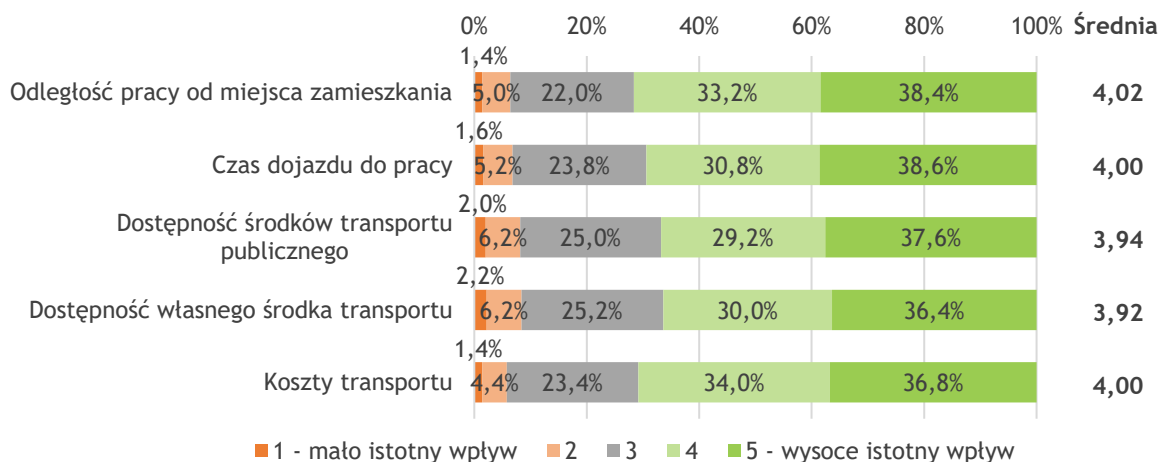
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

## Istotność czynników wpływających na decyzję o niepodejmowaniu zatrudnienia

Kolejnym elementem badania, tuż po identyfikacji ogólnych barier, była ocena wpływu czynników bezpośrednio związanych z przestrzenną dostępnością miejsc pracy na decyzje respondentów o niepodejmowaniu zatrudnienia. Określenie istotności poszczególnych czynników w tym zakresie pozwoli określić, który z nich stanowi największą barierę w kontekście podejmowania aktywności zawodowej w badanej grupie. Taka informacja będzie pomocna na etapie opracowywania propozycji możliwych do wprowadzenia bądź szerszego stosowania rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy.

W związku z powyższym, respondentów poproszono o dokonanie oceny znaczenia poszczególnych czynników związanych z przestrzenną dostępnością miejsc pracy w skali od 1 do 5. Z analizy odpowiedzi wynika, iż najwyższą średnią ocenę uzyskały odległość pracy od miejsca zamieszkania (4,02), czas dojazdu do pracy (4,00), a także koszty transportu (4,00). Co istotne, wpływ odległości miejsca pracy od miejsca zamieszkania na decyzję o niepodejmowaniu zatrudnienia został określony przez prawie 40% badanych jako wysoce istotny. Relatywnie najrzadziej (36,4%) jako wysoce istotny określano wpływ dostępności własnego środka transportu na decyzję o niepodejmowaniu zatrudnienia.

Wykres 8. Proszę wskazać, jak istotny wpływ na decyzję o niepodejmowaniu zatrudnienia mają wskazane poniżej czynniki związane z przestrzenną dostępnością miejsc pracy. Do oceny zaproponowano skalę od 1-5, gdzie 1 oznacza mało istotny wpływ, a 5 - wysoce istotny wpływ.



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Największy wpływ na decyzję o niepodejmowaniu zatrudnienia w przypadku kobiet oraz osób powyżej 40 roku życia ma odległość pracy od miejsca zamieszkania, z kolei w przypadku mężczyzn oraz osób w wieku co najwyżej 40 lat największy wpływ na tę decyzję mają koszty transportu. Dla mieszkańców

powiatu malborskiego największe znaczenie w tym kontekście ma dostępność własnego środka transportu, zaś dla mieszkańców powiatu sztumskiego - czas dojazdu do pracy. Jednocześnie badani z powiatu nowodworskiego najczęściej wskazywali, iż na decyzję o niepodejmowaniu zatrudnienia ma czas dojazdu do pracy oraz dostępność środków transportu publicznego.

Tabela 13. Proszę wskazać, jak istotny wpływ na decyzję o niepodejmowaniu zatrudnienia mają wskazane poniżej czynniki związane z przestrzenną dostępnością miejsc pracy. Do oceny zaproponowano skalę od 1-5, gdzie 1 oznacza mało istotny wpływ, a 5 - wysoce istotny wpływ. - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

Wyszczególnienie [średnia ocena]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
Odległość pracy od miejsca zamieszkania	4,03	4,01	3,95	4,07	3,99	4,17	4,08	4,55	3,03
Czas dojazdu do pracy	4,01	3,98	3,98	4,01	3,90	3,98	4,05	4,56	3,31
Dostępność środków transportu publicznego	3,88	4,01	3,87	3,99	3,76	4,00	4,13	4,56	3,15
Dostępność własnego środka transportu	3,88	3,97	3,95	3,90	3,88	4,07	4,16	4,23	3,13
Koszty transportu	3,98	4,03	4,02	3,99	3,97	4,05	4,13	4,46	3,20

*Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego*

Powyższe wyniki badań potwierdzone zostały poprzez badania uzupełniające przeprowadzone wśród urzędów pracy. Istotność wszystkich badanych czynników oceniono wysoko: dostępność środków transportu publicznego - 5,0; odległość pracy od miejsca zamieszkania - 4,8; czas dojazdu do pracy - 4,2; koszty transportu 4,0, z wyjątkiem dostępności własnego środka transportu (średnia 3,4). Uzasadnienia istotności w ramach każdego z badanych aspektów przenikają się, dlatego przytoczono odniesienia dla dwóch najwyżej ocenionych czynników.

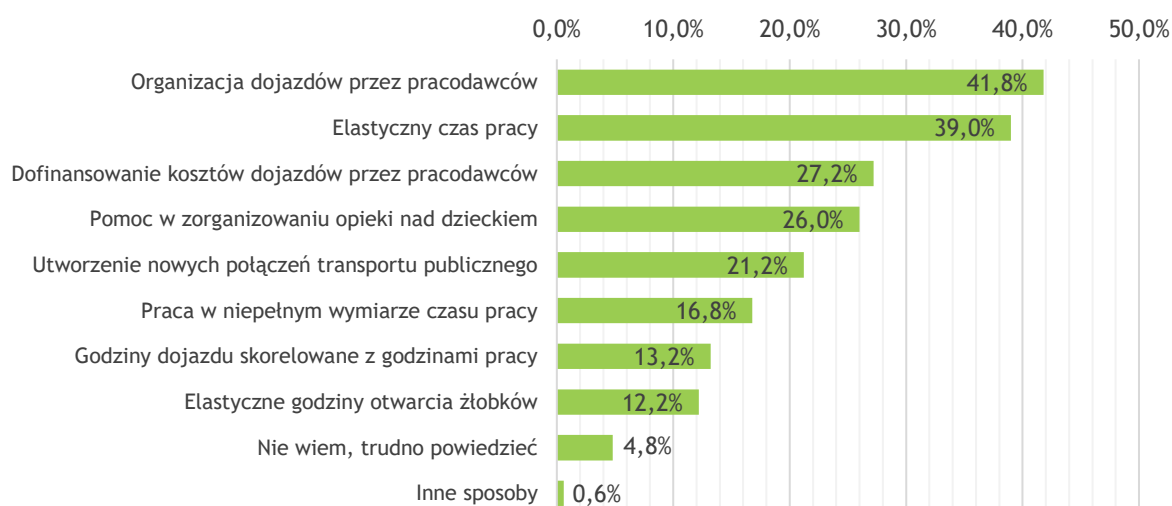
**Istotność czynnika dostępność środków transportu publicznego motywowano faktem, iż obecnie linie pozamiejskie obsługiwane są przez przewoźników prywatnych, co z kolei przekłada się na utrzymywanie wyłącznie rentownych linii. Problemem są też godziny kursowania komunikacji publicznej w kontekście np. pracy zmianowej - nie są one skorelowane z potrzebami. Co więcej pojawiają się miejscowości, które w ogóle nie są skomunikowane z większymi miastami za pośrednictwem komunikacji publicznej. Istotność czynnika odległość pracy od miejsca zamieszkania wynika głównie z dojazdów etapowych (z przesiadkami), które charakterystyczne są dla środków komunikacji publicznej z gmin wiejskich do większych miast. Ponadto z tym aspektem związany jest problem opieki nad dziećmi, który potęgowany jest wraz z długością pozostawiania dziecka bez opiekuna (nie zawsze długość pobytu w przedszkolu/żłobku jest skorelowana z potrzebami).**

## Sposoby zniwelowania barier związanych z niepodejmowaniem zatrudnienia przez osoby pozostające bez pracy

Niniejsza część opracowania zawiera propozycje osób bezrobotnych dotyczące zniwelowania barier utrudniających dojazd do pracy, związanych z niepodejmowaniem zatrudnienia przez te osoby. Propozycje ankietowanych stanowić mogą istotną wskazówkę do opracowania nowych bądź modyfikacji już stosowanych rozwiązań w zakresie ułatwienia dojazdu do pracy.

Najczęściej (41,8%) wskazywaną przez respondentów propozycją zniwelowania barier utrudniających im podjęcie zatrudnienia była organizacja dojazdów przez pracodawców. Nieco mniejszy odsetek (39,0%) ankietowanych wskazywał elastyczny czas pracy jako sposób na zniwelowanie barier. Co istotne, często zdaniem ankietowanych do ograniczenia bądź zniwelowania przeszkód utrudniających im podjęcie pracy mogłyby przyczynić się także takie działania jak dofinansowanie kosztów dojazdów przez pracodawców (27,2%) oraz pomoc w zorganizowaniu opieki nad dzieckiem (26,0%).

**Wykres 9. W jaki sposób można zniwelować bariery utrudniające Panu(-ni) podjęcie zatrudnienia?  
N=500**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Zdaniem kobiet bariery utrudniające im podjęcie zatrudnienia należy zniwelować poprzez elastyczny czas pracy oraz pomoc w zorganizowaniu opieki nad dzieckiem. Mężczyźni natomiast zwracali uwagę na fakt, iż pracodawcy powinni organizować pracownikom dojazd do pracy. Osoby powyżej 40 r. ż., najczęściej są zdania, że to pracodawcy powinni organizować pracownikom transport do pracy, natomiast osoby młodsze (do 40 r. ż.) wskazywały na elastyczny czas pracy oraz pomoc w zorganizowaniu opieki nad dzieckiem. Ponad połowa badanych mieszkańców powiatu nowodworskiego uważa, że koszty dojazdów powinny być dofinansowane przez pracodawców.

**Tabela 14. W jaki sposób można zniwelować bariery utrudniające Panu(-ni) podjęcie zatrudnienia? - dane ze względu na płeć, wiek, powiat**

Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
<b>N</b>	256	244	199	301	161	96	62	110	71
Organizacja dojazdów przez pracodawców	32,8	51,2	33,5	50,9	58,4	35,4	45,2	35,5	19,7
Elastyczny czas pracy	38,7	39,3	40,8	41,1	47,2	24,0	38,7	56,4	14,1
Dofinansowanie kosztów dojazdów przez pracodawców	27,3	27,0	26,7	29,8	21,7	11,5	27,4	57,3	14,1
Pomoc w zorganizowaniu opieki nad dzieckiem	37,5	13,9	39,3	19,3	22,4	27,1	33,9	12,7	46,5
Utworzenie nowych połączeń transportu publicznego	20,3	22,1	16,2	26,3	24,8	19,8	33,9	14,5	14,1
Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy	14,8	18,9	14,7	19,6	19,3	12,5	11,3	28,2	4,2
Godziny dojazdu skorelowane z godzinami pracy	12,5	13,9	11,0	15,8	9,9	14,6	12,9	23,6	2,8
Elastyczne godziny otwarcia żłobków	16,0	8,2	19,9	8,1	8,7	15,6	14,5	10,0	16,9
Nie wiem, trudno powiedzieć	3,1	6,6	4,2	5,6	3,1	8,3	1,6	1,8	11,3
Inne sposoby	0,8	0,4	1,0	0,4	0,0	1,0	0,0	1,8	0,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego



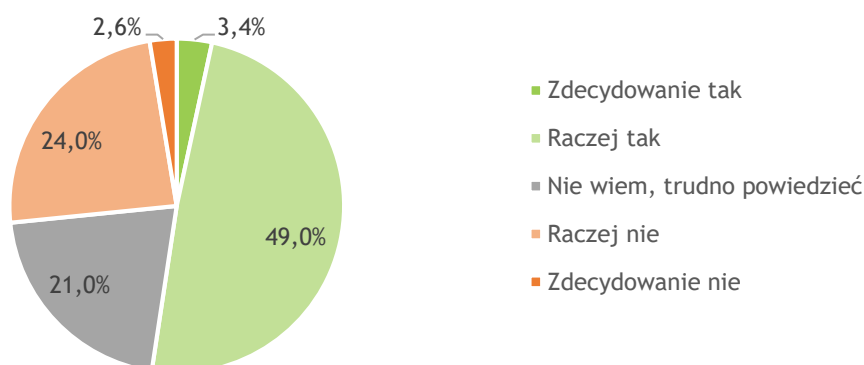
## Własne inicjatywy podejmowane przez osoby bez zatrudnienia w celu przemieszczania się i ewentualnego dojazdu do pracy

W toku badania zidentyfikowano stosunek osób pozostających bez zatrudnienia do mediów społecznościowych, stron internetowych oraz aplikacji w kontekście przemieszczania się oraz ewentualnego dojazdu do pracy. Co więcej, respondentów zapytano także o znajomość inicjatyw własnych w zakresie dojazdów do pracy, podejmowanych przez pozostałych mieszkańców w miejscu zamieszkania badanych. Niniejszy podrozdział zawiera analizę odpowiedzi respondentów na pytania w tym zakresie.

### Wykorzystanie stron internetowych, mediów społecznościowych oraz aplikacji do organizacji dojazdu do pracy

Nieco ponad połowa (52,4%) ankietowanych jest zdania, iż strony internetowe, media społecznościowe oraz aplikacje mogą być pomocne przy organizacji dojazdu do pracy. Co czwarty (26,6%) badany jest przeciwnego zdania, natomiast co piąty (21,0%) - nie potrafił określić swojego stanowiska w tej sprawie.

Wykres 10. Czy uważa Pan(i), że strony internetowe, media społecznościowe oraz aplikacje mogą być pomocne przy organizacji dojazdu do pracy? N=500



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Odpowiedzi ankietowanych w podziale na płeć nie różnią się znacząco od wyniku ogólnego. Uwzględniając wiek respondentów dostrzega się jednak, że osoby w wieku co najwyżej 40 lat nieznacznie częściej niż osoby od nich starsze zgadzają się ze stwierdzeniem, że strony internetowe, media społecznościowe oraz aplikacje mogą być pomocne przy organizacji dojazdu do pracy. Jednocześnie z tym stwierdzeniem najczęściej zgadzają się mieszkańcy powiatu człuchowskiego oraz nowodworskiego, z kolei najrzadziej - mieszkańcy powiatu sztumskiego.

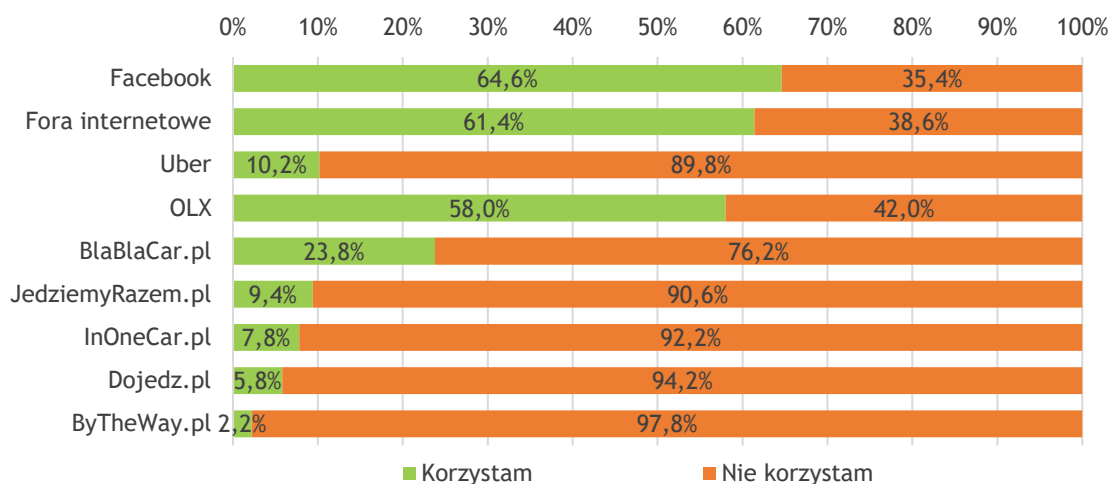
Tabela 15. Czy uważa Pan(i), że strony internetowe, media społecznościowe oraz aplikacje mogą być pomocne przy organizacji dojazdu do pracy? - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
<b>N</b>	256	244	199	301	161	96	62	110	71
Zdecydowanie tak	1,6	5,3	5,0	2,3	5,6	2,1	0,0	5,5	0,0
Raczej tak	50,4	47,5	53,3	46,2	42,2	76,0	46,8	62,7	8,5
Nie wiem, trudno powiedzieć	25,4	16,4	20,6	21,3	11,8	13,5	29,0	17,3	50,7
Raczej nie	21,1	27,0	20,1	26,6	36,6	8,3	24,2	14,5	31,0
Zdecydowanie nie	1,6	3,7	1,0	3,7	3,7	0,0	0,0	0,0	9,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Z deklaracji ankietowanych wynika, iż Facebook (64,6%), fora internetowe (61,4%) oraz portal OLX (58,0%) są przez nich najczęściej wykorzystywane w celu przemieszczania się (np. dojazdu do sklepu bądź innego miasta). Co piąty (23,8%) badany celem przemieszczania się korzysta z BlaBlaCar.pl, natomiast co dziesiąty (10,2%) - z Ubera.

Wykres 11. Proszę wskazać, czy korzysta Pan(i) ze wskazanych poniżej stron internetowych, mediów społecznościowych i aplikacji w celu przemieszczania się np. dojazdu do sklepu, innego miasta? N=500



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Bez względu na płeć, wiek i miejsce zamieszkania, trzema najczęściej wykorzystywanymi do przemieszczania się stronami internetowymi, mediami społecznościowymi oraz aplikacjami są: Facebook, fora internetowe oraz portal OLX. Dostrzega się jednak, że kobiety w celu przemieszczania się najczęściej korzystają z Facebooka, natomiast mężczyźni - z forów internetowych. W przypadku mieszkańców powiatu chojnickiego, najczęściej w celu przemieszczania się korzystają oni z forów internetowych. Z kolei mieszkańcy powiatu nowodworskiego oraz sztumskiego do tego celu najczęściej wykorzystują Facebook. Ankietowani zamieszkujący powiaty człuchowski oraz malborski również często co fora internetowe wskazywali na Facebook.

Tabela 16. Proszę wskazać, czy korzysta Pan(i) ze wskazanych poniżej stron internetowych, mediów społecznościowych i aplikacji w celu przemieszczania się np. dojazdu do sklepu, innego miasta? - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

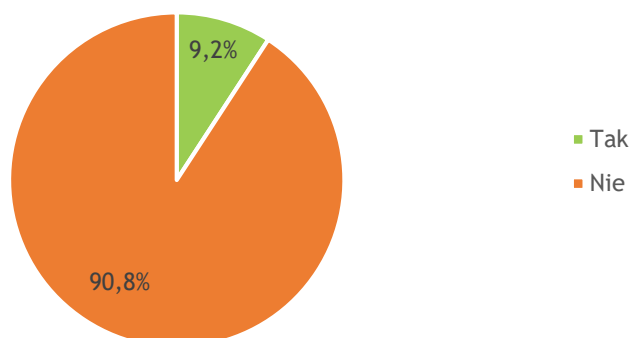
Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
N	256	244	199	301	161	96	62	110	71
Facebook	66,4	62,7	73,4	58,8	54,0	52,1	64,5	80,0	81,7
Fora internetowe	59,8	63,1	60,8	61,8	57,8	52,1	64,5	72,7	62,0
Uber	9,0	11,5	13,1	8,3	11,8	15,6	8,1	8,2	4,2
OLX	60,9	54,9	62,8	54,8	52,8	45,8	61,3	73,6	59,2
BlaBlaCar.pl	21,5	26,2	24,1	23,6	29,8	24,0	22,6	18,2	19,7
JedziemyRazem.pl	9,0	9,8	10,6	8,6	9,9	10,4	12,9	4,5	11,3
InOneCar.pl	7,4	8,2	11,1	5,6	11,8	6,3	9,7	2,7	7,0
Dojedz.pl	5,5	6,1	9,0	3,7	8,7	5,2	9,7	3,6	0,0
ByTheWay.pl	3,5	0,8	4,0	1,0	1,9	2,1	1,6	2,7	2,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

## Lokalne inicjatywy w organizacji dojazdów do pracy

Niewiele ponad 90% respondentów zadeklarowało, iż nie zna przykładów rozwiązań z zakresu organizacji dojazdów do pracy stosowanych przez mieszkańców ich miejscowości. Znajomość takich rozwiązań zadeklarował co jedenasty (9,2%) badany, wśród nich wymieniono przede wszystkim dojazdy grupowe swoimi samochodami oraz autobusy pracownicze.

Wykres 12. Czy zna Pan(i) przykłady rozwiązań z zakresu organizacji dojazdów do pracy stosowane przez mieszkańców Pan(i) miejscowości (np. własne inicjatywy) N=500



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Mężczyźni nieco częściej niż kobiety deklaruowali, że znają przykłady rozwiązań z zakresu organizacji dojazdów do pracy stosowane przez mieszkańców ich miejscowości. Co istotne, żaden z mieszkańców powiatu sztumskiego nie wykazał znajomości takich rozwiązań. Najczęściej przykłady rozwiązań z zakresu organizacji dojazdów do pracy stosowane w miejscu zamieszkania badanych deklaruwali mieszkańcy powiatu nowodworskiego.

Tabela 17. Czy zna Pan(i) przykłady rozwiązań z zakresu organizacji dojazdów do pracy stosowane przez mieszkańców Pan(i) miejscowości (np. własne inicjatywy) - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
N	256	244	199	301	161	96	62	110	71
Tak	7,8	10,7	90,5	91,0	5,0	5,2	3,2	28,2	0,0
Nie	92,2	89,3	9,5	9,0	95,0	94,8	96,8	71,8	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

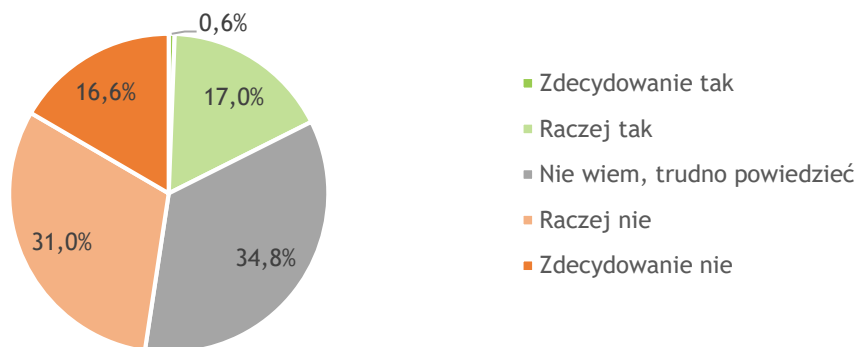
## Działania ułatwiające dojazd do pracy stosowane obecnie przez pracodawców oraz instytucje prowadzące działania aktywizujące

Kolejnym etapem badania była identyfikacja rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy, stosowanych obecnie przez pracodawców oraz instytucje prowadzące działania aktywizujące. Warto podkreślić, iż identyfikacja obecnie podejmowanych działań w tym zakresie będzie szczególnie istotna przy opracowywaniu propozycji nowych, możliwych do wprowadzenia rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy bądź też propozycji modyfikacji tych, które stosowane są obecnie. Co więcej, identyfikacja tychże działań pozwoli także na ich porównanie ze zgłaszanymi przez respondentów potrzebami i oczekiwaniami w tym zakresie. W niniejszej części opracowania dokonana zostanie analiza odpowiedzi respondentów na pytania dotyczące stosowanych obecnie przez pracodawców rozwiązań.

## Znajomość rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy

Prawie połowa (47,6% - suma odpowiedzi zdecydowanie nie i raczej nie) ankietowanych zadeklarowała, iż nie zna rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy, które obecnie stosowane są przez pracodawców i instytucje zajmujące się pomocą w uzyskaniu zatrudnienia. Co trzeci (34,8%) badany nie potrafił odpowiedzieć na to pytanie, natomiast niemalże co piąty (17,6% - suma odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak) wskazał, że zna stosowane w tym zakresie rozwiązania.

Wykres 13. Czy zna Pan(i) rozwiązania ułatwiające dojazd do pracy stosowane obecnie przez pracodawców i instytucje zajmujące się pomocą w uzyskaniu zatrudnienia? N=500



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Analizując odpowiedzi w podziale na płeć i wiek respondentów, nie zauważa się większych odchyień od wyniku ogólnego. Dostrzega się natomiast, iż tylko nieliczni spośród mieszkańców powiatu sztumskiego zadeklarowali znajomość rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy stosowanych obecnie przez pracodawców i instytucje zajmujące się pomocą w uzyskaniu zatrudnienia. Co istotne - ponad połowa mieszkańców tego powiatu wskazała, iż nie zna tych rozwiązań. Największy odsetek badanych, którzy znają stosowane obecnie rozwiązania w tym zakresie, odnotowano w powiecie malborskim.

Tabela 18. Czy zna Pan(i) rozwiązania ułatwiające dojazd do pracy stosowane obecnie przez pracodawców i instytucje zajmujące się pomocą w uzyskaniu zatrudnienia? - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
<b>N</b>	256	244	199	301	161	96	62	110	71
Zdecydowanie tak	0,4	0,8	1,0	0,3	1,2	0,0	1,6	0,0	0,0
Raczej tak	15,6	18,4	15,6	17,9	16,1	18,8	29,0	20,0	1,4
Nie wiem, trudno powiedzieć	38,3	31,1	38,7	32,2	14,3	33,3	33,9	60,0	45,1
Raczej nie	31,6	30,3	28,6	32,6	25,5	43,8	35,5	19,1	40,8
Zdecydowanie nie	14,1	19,3	16,1	16,9	42,9	4,2	0,0	0,9	12,7

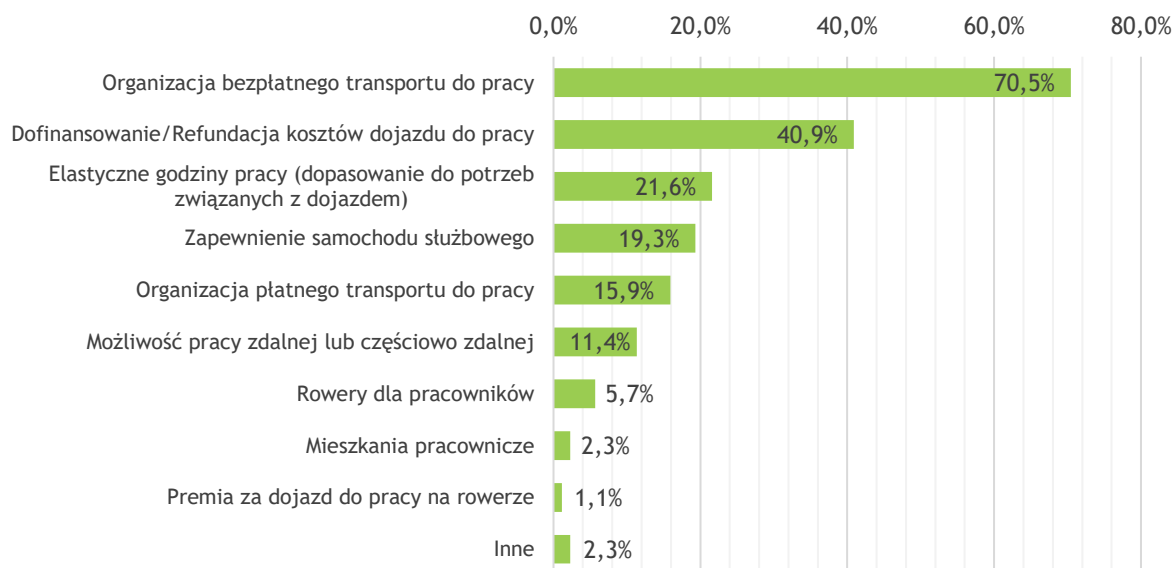
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

## Działania jakie podejmują pracodawcy i instytucje rynku pracy w opinii osób pozostających bez pracy

Nieco ponad 70% respondentów (którzy wskazali, że znają stosowane rozwiązania ułatwiające dojazd do pracy) zadeklarowało, iż pracodawcy i instytucje rynku pracy, aby ułatwić dojazd do pracy organizują pracownikom bezpłatny transport. Znacznie mniejszy odsetek (40,9%) badanych wskazał natomiast, iż podejmowanym działaniem jest dofinansowanie/refundacja kosztów dojazdu

do pracy. Co piąty (21,6%) ankietowany zadeklarował, iż stosowane są elastyczne godziny pracy, dopasowane do potrzeb pracowników związanych z dojazdem.

**Wykres 14. Jakie działania podejmują pracodawcy i instytucje rynku pracy, aby ułatwić pracownikom dojazd do pracy? N=88**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Poddając analizie odpowiedzi w podziale na wiek i płeć respondentów nie dostrzega się znacznego zróżnicowania odpowiedzi ani też większych odchyłeń od wyniku ogólnego. W przypadku podziału na miejsce zamieszkania można zaobserwować, iż w powiecie chojnickim dosyć często wskazywano na elastyczne godziny pracy, z kolei w powiecie nowodworskim - na organizację płatnego transportu do pracy.

**Tabela 19. Jakie działania podejmują pracodawcy i instytucje rynku pracy, aby ułatwić pracownikom dojazd do pracy? - dane ze względu na płeć, wiek, powiat**

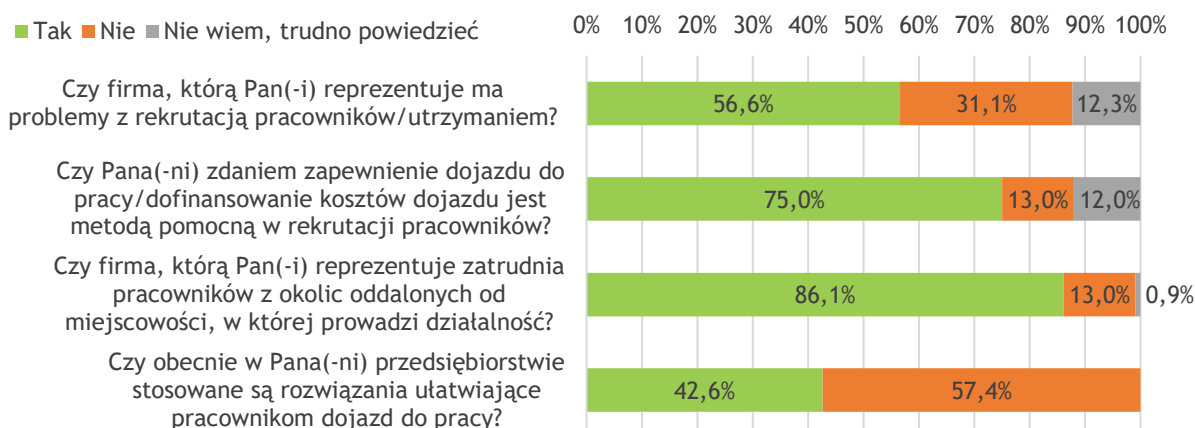
Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
<b>N</b>	41	47	33	55	28	18	19	22	1
Organizacja bezpłatnego transportu do pracy	75,6	66,0	75,8	67,3	67,9	27,8	89,5	90,9	100
Dofinansowanie/Refundacja kosztów dojazdu do pracy	36,6	44,7	39,4	41,8	21,4	66,7	31,6	54,5	0,0
Elastyczne godziny pracy (dopasowanie do potrzeb związanych z dojazdem)	17,1	25,5	15,2	25,5	42,9	11,1	21,1	4,5	0,0
Zapewnienie samochodu służbowego	14,6	23,4	27,3	14,5	21,4	5,6	21,1	27,3	0,0
Organizacja płatnego transportu do pracy	17,1	14,9	21,2	12,7	3,6	16,7	5,3	40,9	0,0
Możliwość pracy zdalnej lub częściowo zdalnej	9,8	12,8	6,1	14,5	25,0	5,6	5,3	4,5	0,0
Rowery dla pracowników	4,9	6,4	3,0	7,3	10,7	0,0	5,3	4,5	0,0
Mieszkania pracownicze	4,9	0,0	0,0	3,6	7,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Premia za dojazd do pracy na rowerze	2,4	0,0	3,0	0,0	3,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Inne	0,0	4,3	0,0	3,6	3,6	0,0	0,0	4,5	0,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

## Wyniki badań przeprowadzonych wśród pracodawców

Na podstawie wyników badań uzupełniających przeprowadzonych wśród przedsiębiorców można wnioskować, iż **ponad 56% przedsiębiorstw prowadzących działalność gospodarczą w analizowanych powiatach ma problemy z rekrutacją pracowników/utrzymaniem pracowników.** Trzy na cztery z badanych firm uważają, że sposobem ułatwiającym rekrutację nowych pracowników jest zapewnienie im dojazdu do pracy/ dofinansowanie kosztów dojazdu do pracy. Może być to istotny czynnik wspomagający występujące problemy z rekrutacją na badanych obszarach. Potwierdzają to wyniki badania w odniesieniu do odsetka przedsiębiorstw, do których dojeżdżają pracownicy z okolic oddalonych od miejsca pracy (86,1%).

Wykres 15. Wyniki badań przedsiębiorców w odniesieniu do stosowanych obecnie działań ułatwiających dojazd do pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie uzupełniającego badania ilościowego

**Potwierdzają to również opinie urzędów pracy**, które przedstawiono poniżej. Jednakże wraz z zakończeniem wsparcia oferowanego przez urzędy pracy mogą pojawiać się problem dalszego zatrudnienia po ustaniu okresu refundacji.

*„Dostępność dogodnego do godzin pracy środka transportu ma kluczowe znaczenie w procesie aktywizacji. Szczególnie dotyczy to kobiet, które często pracę zawodową muszą pogodzić z opieką nad dziećmi. Zatem w ich przypadku szczególnego znaczenia nabiera dogodny transport i czas dojazdu.”*

*„Dofinansowanie kosztów dojazdu jest bardzo istotną metodą pomocną w przypadku osób zamierzających podjąć zatrudnienie. Z uwagi na niskie wynagrodzenie, rekompensata kosztów dojazdu z urzędu pracy czy też ze strony pracodawcy pozwala na nieobciążanie osiąganego wynagrodzenia netto ww. kosztami, biorąc pod uwagę fakt, iż w większości przypadków jest to wynagrodzenie minimalne.”*

**Firmy prowadzące działalność w wybranych powiatach stosują głównie dwa działania ułatwiające pracownikom dojazd do pracy, są nimi: dofinansowanie/refundacja dojazdu do pracy (56,5%), zapewnienie samochodu służbowego (52,2%) - ta forma głównie dotyczy pracowników średniego i wyższego szczebla. Rzadziej formą wsparcia pracowników w dojeździe do pracy jest organizacja bezpłatnego transportu do pracy (26,1%) czy też elastyczne godziny pracy, które są dopasowane do potrzeb związanych z dojazdem. Pozostałe działania były wskazywane rzadziej niż przez co dziesiątego przedsiębiorcę (możliwość pracy zdalnej lub częściowo zdalnej, mieszkania pracownicze, rowery dla pracowników).**

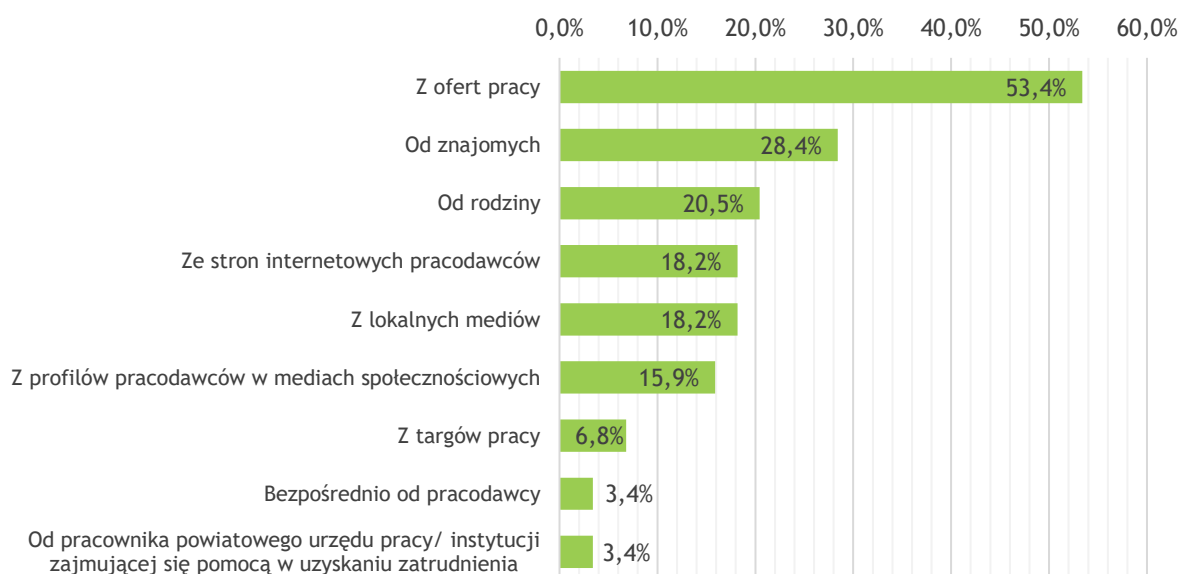
Biorąc pod uwagę powyższe wyniki można powiedzieć, że na obszarze badanych powiatów powinno się promować tego typu działania ze strony przedsiębiorców.

## Sposoby pozyskiwania wiedzy dotyczącej rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy przez osoby pozostające bez zatrudnienia

W niniejszej części opracowania omówiono sposoby pozyskiwania przez badanych wiedzy dotyczącej rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy. Dostępność informacji dotyczących rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy może wpływać na ich atrakcyjność. Warto zweryfikować poziom wiedzy badanych o obecnie stosowanych rozwiązaniach, gdyż możliwe jest, iż dostępność informacji jest elementem wymagającym poprawy.

Z deklaracji ankietowanych wynika, iż głównym źródłem informacji o działaniach ułatwiających dojazd do pracy stosowanych obecnie przez pracodawców i instytucje zajmujące się pomocą w uzyskaniu zatrudnienia są najczęściej (53,4%) oferty pracy. Co istotne, badani pozyskują taką wiedzę także od znajomych (28,4%) bądź rodziny (20,5%). Pracodawcy niejednokrotnie (18,2%) zamieszczają te informacje na swoich stronach internetowych, a równie często (18,2%) można je pozyskać także z lokalnych mediów. Należy zwrócić uwagę na niski odsetek osób, które o działaniach ułatwiających dojazd do pracy dowiedziały się od pracowników PUP/ instytucji zajmujących się pomocą w uzyskaniu zatrudnienia.

**Wykres 16. Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o działaniach ułatwiających dojazd do pracy stosowanych obecnie przez pracodawców i instytucje zajmujące się pomocą w uzyskaniu zatrudnienia? N=88**



*Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego*

W przypadku mężczyzn, odsetek respondentów, którzy o działaniach ułatwiających dojazd do pracy stosowanych obecnie przez pracodawców i instytucje zajmujące się pomocą w uzyskaniu zatrudnienia dowiadują się z ofert pracy był nieco wyższy niż w przypadku kobiet. Jednocześnie kobiety nieco częściej niż mężczyźni o takich działaniach dowiadywały się od znajomych. Analizując odpowiedzi w podziale na wiek ankietowanych nie dostrzega się większego zróżnicowania wśród najczęściej wskazywanych odpowiedzi, przy czym osoby do 40 roku życia częściej korzystają ze stron internetowych pracodawców oraz weryfikują profile pracodawców w mediach społecznościowych. Co istotne, mieszkańcy powiatu człuchowskiego o tego typu działaniach najczęściej dowiadują się od znajomych, z kolei mieszkańcy powiatu nowodworskiego - od rodziny. Warto podkreślić, iż na pozyskiwanie takiej wiedzy na targach pracy wskazali jedynie mieszkańcy powiatu chojnickiego.

Tabela 20. Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o działaniach ułatwiających dojazd do pracy stosowanych obecnie przez pracodawców i instytucje zajmujące się pomocą w uzyskaniu zatrudnienia? - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
<b>N</b>	41	47	33	55	28	18	19	22	1
Z ofert pracy	51,2	55,3	51,5	54,5	53,6	27,8	94,7	40,9	0,0
Od znajomych	34,1	23,4	30,3	27,3	14,3	44,4	10,5	45,5	100
Od rodziny	17,1	23,4	15,2	23,6	14,3	16,7	0,0	50,0	0,0
Ze stron internetowych pracodawców	17,1	19,1	27,3	12,7	10,7	16,7	21,1	27,3	0,0
Z lokalnych mediów	17,1	19,1	18,2	18,2	17,9	16,7	31,6	9,1	0,0
Z profiliów pracodawców w mediach społecznościowych	14,6	17,0	24,2	10,9	17,9	5,6	5,3	31,8	0,0
Z targów pracy	4,9	8,5	0,0	10,9	21,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Bezpośrednio od pracodawcy	4,9	2,1	3,0	3,6	7,1	0,0	0,0	4,5	0,0
Od pracownika powiatowego urzędu pracy/ instytucji zajmującej się pomocą w uzyskaniu zatrudnienia	4,9	2,1	3,0	3,6	7,1	0,0	0,0	4,5	0,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

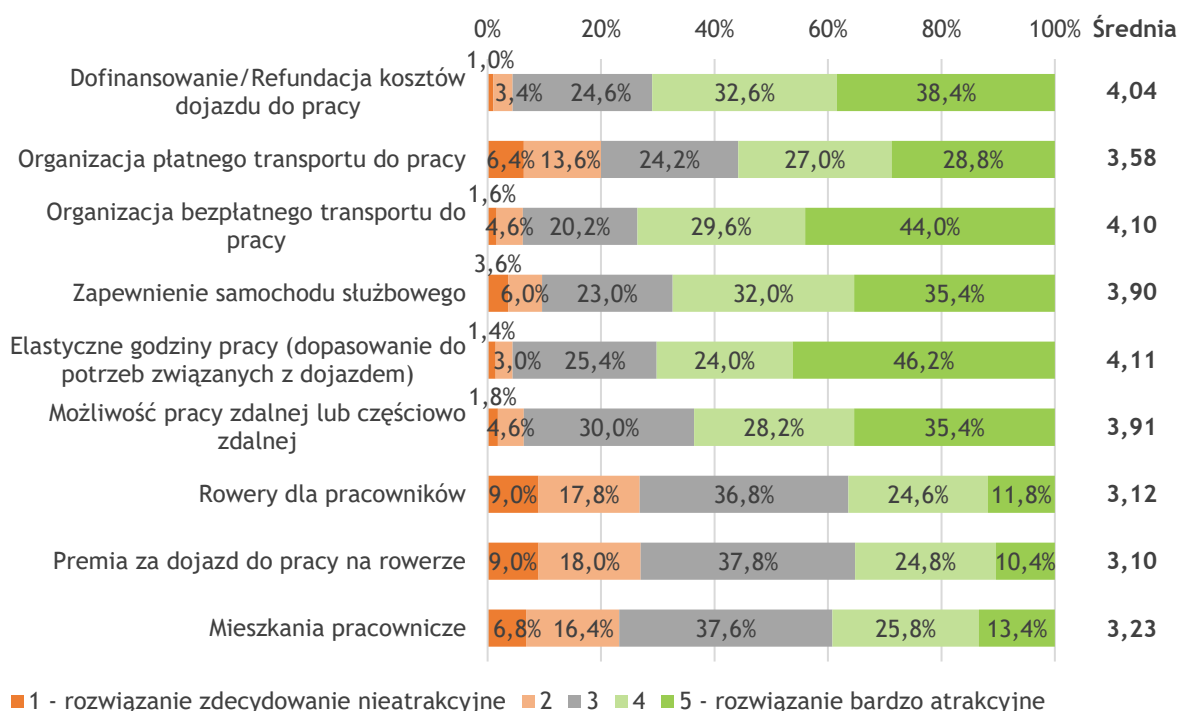
## Najbardziej atrakcyjne rozwiązania ułatwiające dojazd do pracy

Niniejszy podrozdział zawiera analizę dokonanej przez respondentów oceny atrakcyjności obecnie stosowanych rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy. Ocena poszczególnych rozwiązań poprawiających przestrzenną dostępność miejsc pracy w kontekście podjęcia zatrudnienia przez osoby pozostające poza rynkiem pracy będzie miała istotne znaczenie dla wypracowania propozycji nowych rozwiązań w tym zakresie.

Ankietowanych poproszono o dokonanie oceny rozwiązań w skali od 1 do 5. Najwyższą średnią ocenę uzyskały elastyczne godziny pracy (4,11), organizacja bezpłatnego transportu do pracy (4,10) oraz dofinansowanie/refundacja kosztów dojazdu do pracy (4,04). Jako najmniej atrakcyjne rozwiązania określono rowery dla pracowników (3,12) oraz premie za dojazd do pracy na rowerze (3,10).



Wykres 17. Proszę określić poziom atrakcyjności wskazanych rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy w skali od 1-5, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą (rozwiązanie zdecydowanie nieatrakcyjne), a 5 - ocenę najwyższą (rozwiązanie bardzo atrakcyjne) N=500



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Zdaniem kobiet oraz osób powyżej 40 roku życia, najatrakcyjniejszym rozwiązaniem ułatwiającym dojazd do pracy jest organizacja bezpłatnego transportu do pracy. Z kolei zdaniem mężczyzn oraz osób w wieku co najwyżej 40 lat, najbardziej atrakcyjne rozwiązanie w tym zakresie stanowią elastyczne godziny pracy. Co istotne, bez względu na miejsce zamieszkania, najczęściej także wskazywano te rozwiązania jako najbardziej atrakcyjne. W powiecie sztumskim respondenci wskazywali także na możliwość pracy zdalnej lub częściowo zdalnej.

Tabela 21. Proszę określić poziom atrakcyjności wskazanych rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy w skali od 1-5, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą (rozwiązanie zdecydowanie nieatrakcyjne), a 5 - ocenę najwyższą (rozwiązanie bardzo atrakcyjne) - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

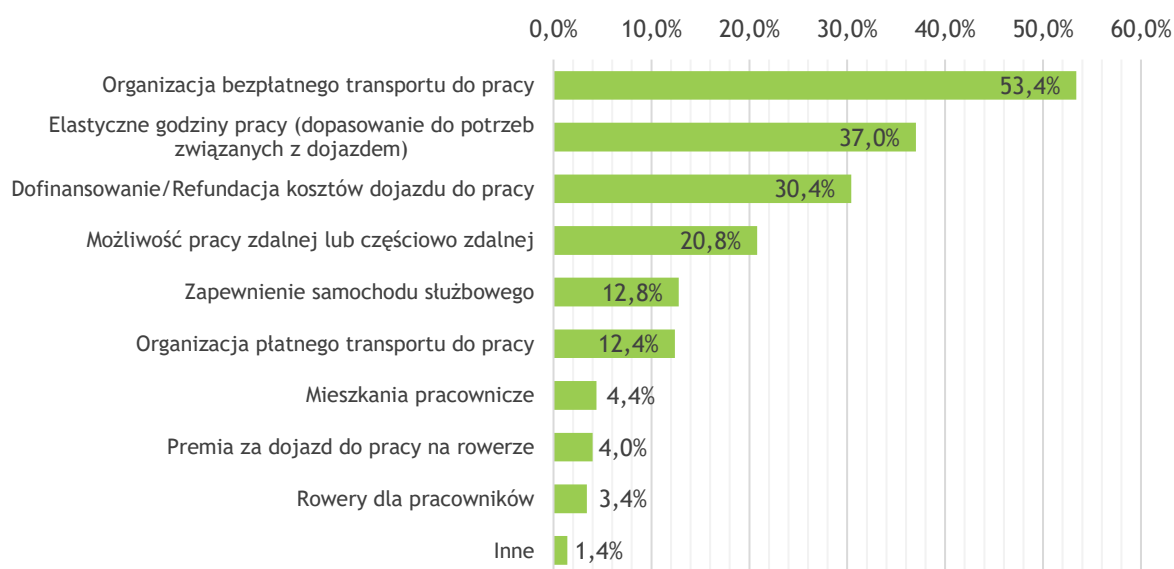
Wyszczególnienie [średnia ocena]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
N	256	244	199	301	161	96	62	110	71
Dofinansowanie/Refundacja kosztów dojazdu do pracy	3,97	4,11	4,02	4,05	4,04	3,96	4,18	4,60	3,17
Organizacja płatnego transportu do pracy	3,42	3,75	3,53	3,61	3,46	3,53	3,42	4,14	3,21
Organizacja bezpłatnego transportu do pracy	4,10	4,10	4,08	4,11	3,96	4,13	4,32	4,66	3,30
Zapewnienie samochodu służbowego	3,78	4,02	3,92	3,88	3,70	3,93	3,97	4,55	3,23
Elastyczne godziny pracy (dopasowanie do potrzeb związanych z dojazdem)	4,07	4,14	4,16	4,07	4,10	3,95	4,19	4,64	3,44
Możliwość pracy zdalnej lub częściowo zdalnej	3,85	3,97	3,92	3,90	3,86	3,86	4,11	4,21	3,42
Rowery dla pracowników	3,08	3,17	3,02	3,19	3,16	3,32	3,24	2,75	3,27
Premia za dojazd do pracy na rowerze	3,04	3,16	3,01	3,15	3,07	3,26	3,21	2,88	3,15
Mieszkania pracownicze	3,13	3,32	3,23	3,23	3,41	3,35	3,19	2,90	3,17

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

## Działania ułatwiające dojazd do pracy a decyzja o jej podjęciu

Ponad połowa (53,4%) respondentów zadeklarowała, iż organizacja bezpłatnego transportu do pracy sprawiłaby, iż zdecydowałoby się oni na podjęcie zatrudnienia. Badani często (37,0%) wskazywali, iż elastyczne godziny pracy dopasowane do potrzeb związanych z dojazdem także przyczyniłoby się do decyzji o podjęciu przez nich zatrudnienia. Co istotne, dofinansowanie/refundacja kosztów do pracy sprawiłaby, iż 30,4% ankietowanych zdecydowałoby się na podjęcie pracy.

Wykres 18. Które z działań ułatwiających dojazd do pracy sprawiłoby, że zdecydował(a)by się Pan(i) na podjęcie zatrudnienia? N=500



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Analizując odpowiedzi w podziale na płeć ankietowanych nie dostrzega się większych różnic od wyniku ogólnego. W podziale na wiek respondentów również nie dostrzega się znacznych odchyień, aczkolwiek warto zwrócić uwagę na fakt, że organizacja bezpłatnego transportu do pracy była częściej wskazywana przez osoby powyżej 40 roku życia aniżeli przez osoby młodsze. Natomiast osoby w wieku co najwyżej 40 lat częściej niż osoby starsze wskazywały na elastyczne godziny pracy, dopasowane do potrzeb związanych z dojazdem. Osoby te wskazywały także na organizację bezpłatnego transportu do pracy. Co istotne, w przypadku mieszkańców powiatu nowodworskiego stosunkowo często deklarowali oni, iż dofinansowanie/refundacja kosztów dojazdu do pracy sprawiłaby, że podjęliby zatrudnienie.

Tabela 22. Które z działań ułatwiających dojazd do pracy sprawiłoby, że zdecydował(a)by się Pan(i) na podjęcie zatrudnienia? - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
N	256	244	199	301	161	96	62	110	71
Organizacja bezpłatnego transportu do pracy	50,8	56,1	48,7	56,5	71,4	50,0	67,7	38,2	28,2
Elastyczne godziny pracy (dopasowanie do potrzeb związanych z dojazdem)	42,6	31,1	49,2	28,9	37,9	10,4	35,5	59,1	38,0

Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
Dofinansowanie/Refundacja kosztów dojazdu do pracy	25,4	35,7	29,6	30,9	17,4	37,5	37,1	53,6	8,5
Możliwość pracy zdalnej lub częściowo zdalnej	23,8	17,6	24,1	18,6	20,5	11,5	17,7	29,1	23,9
Zapewnienie samochodu służbowego	9,0	16,8	15,1	11,3	16,1	6,3	9,7	20,0	5,6
Organizacja płatnego transportu do pracy	10,9	13,9	9,0	14,6	17,4	7,3	9,7	5,5	21,1
Mieszkania pracownicze	2,3	6,6	3,5	5,0	9,9	2,1	0,0	1,8	2,8
Premia za dojazd do pracy na rowerze	3,5	4,5	2,5	5,0	9,3	2,1	1,6	0,9	1,4
Rowery dla pracowników	2,7	4,1	2,0	4,3	8,1	1,0	1,6	0,9	1,4
Inne	2,3	0,4	1,5	1,3	0,0	2,1	1,6	3,6	0,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

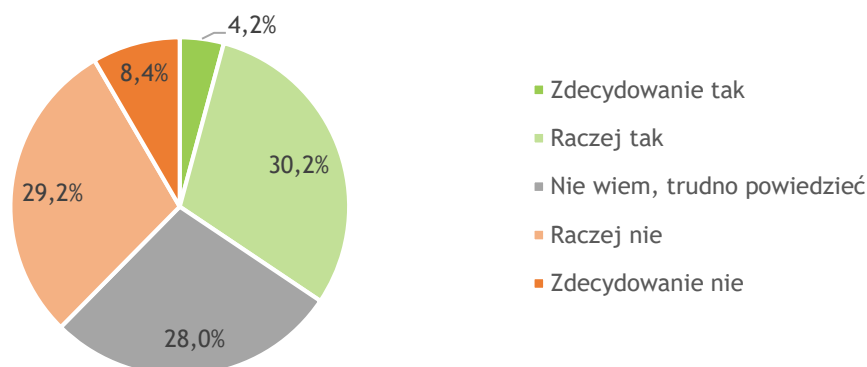
## Potrzeby i oczekiwania w zakresie rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy

W niniejszym podrozdziale zaprezentowano potrzeby respondentów w zakresie rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy. Identyfikacja tychże oczekiwań jest kluczowa w kontekście wypracowania nowych rozwiązań na przyszłość. Analiza odpowiedzi na pytania kwestionariuszowe umożliwiła dokładne zidentyfikowanie potrzeb zgłaszanych bezpośrednio przez bezrobotnych.

### Deklaracje respondentów w odniesieniu do podjęcia pracy związanej z dojazdem

W pierwszej kolejności badanych poproszono o określenie, czy zdecydowaliby się na podjęcie pracy, gdyby wiązało się to z koniecznością dojazdów. Istotny odsetek (28,0%) ankietowanych nie potrafił jednak odpowiedzieć na to pytanie. Jednocześnie najczęściej (37,6% - suma odpowiedzi zdecydowanie nie i raczej nie) respondenci deklaruowali, że nie zdecydowaliby się na podjęcie pracy z koniecznością dojazdu. Z kolei gotowość do podjęcia pracy zadeklarował prawie co trzeci (34,4% - suma odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak) badany.

Wykres 19. Czy zdecydował(a)by się Pan(i) na podjęcie pracy, gdyby wiązało się to z koniecznością dojazdów? N=500



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Po uwzględnieniu płci ankietowanych dostrzega się, że mężczyźni częściej niż kobiety wyrażali gotowość do podjęcia pracy związanej z koniecznością dojazdów. Uwzględniając miejsce zamieszkania respondentów można zauważyć, iż na podjęcie pracy związanej z koniecznością dojazdów najczęściej gotowi byłiby zdecydować się mieszkańcy powiatu malborskiego. Natomiast brak takiej gotowości najczęściej wyrażali mieszkańcy powiatu człuchowskiego. Warto podkreślić, że tylko nieliczni spośród badanych zamieszkujących powiat sztumski gotowi byłiby do podjęcia pracy, gdyby wiązało się to z koniecznością dojazdów.

Tabela 23. Czy zdecydował(a)by się Pan(i) na podjęcie pracy, gdyby wiązało się to z koniecznością dojazdów? - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

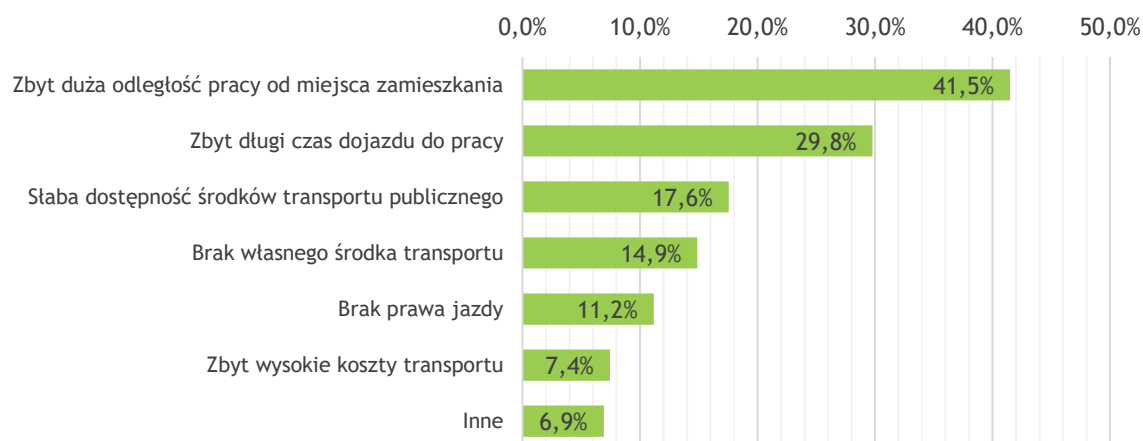
Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
<b>N</b>	256	244	199	301	161	96	62	110	71
Zdecydowanie tak	3,5	4,9	5,5	3,3	8,7	1,0	3,2	3,6	0,0
Raczej tak	24,6	36,1	30,7	29,9	32,3	33,3	50,0	29,1	5,6
Nie wiem, trudno powiedzieć	31,6	24,2	28,1	27,9	13,0	15,6	35,5	25,5	76,1
Raczej nie	30,1	28,3	25,6	31,6	37,9	41,7	8,1	28,2	12,7
Zdecydowanie nie	10,2	6,6	10,1	7,3	8,1	8,3	3,2	13,6	5,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

### Przyczyny braku decyzji o podjęciu pracy związanej z dojazdem

Ankietowani, którzy nie zdecydowaliby się na podjęcie pracy związanej z koniecznością dojazdów poproszeni zostali o uzasadnienie swojej decyzji. Najczęściej (41,5%) jako przyczynę takiej decyzji wskazywano zbyt dużą odległość pracy od miejsca zamieszkania osób pozostających bez zatrudnienia. Niejednokrotnie (29,8%) respondenci uzasadniali swoją decyzję faktem, iż czas dojazdu do pracy byłby zbyt długi oraz słabą dostępnością środków transportu publicznego (17,6%). Znacznie rzadziej badani wskazywali brak własnego środka transportu (14,9%), brak prawa jazdy (11,2%) oraz zbyt wysokie koszty transportu (7,4%).

Wykres 20. Dlaczego nie zdecydował(a)by się Pan(i) na podjęcie pracy związanej z koniecznością dojazdów? N=188



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Bez względu na płeć, wiek i miejsce zamieszkania ankietowanych, najczęściej na ich decyzję o niepodejmowaniu pracy związanej z koniecznością dojazdu wpływa zbyt duża odległość pracy od miejsca zamieszkania. Należy podkreślić, iż równie często co ten czynnik, w przypadku powiatu

człuchowskiego wskazywano na zbyt długi czas dojazdu do pracy, a w przypadku powiatu sztumskiego - na słabą dostępność środków transportu publicznego. Warto także zwrócić uwagę na fakt, iż żaden z mieszkańców powiatu malborskiego oraz sztumskiego nie wskazał na zbyt wysokie koszty transportu. Ten czynnik wskazywali natomiast najczęściej mieszkańcy powiatu nowodworskiego oraz chojnickiego.

Tabela 24. Dlaczego nie zdecydował(a)by się Pan(i) na podjęcie pracy związanej z koniecznością dojazdów? - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

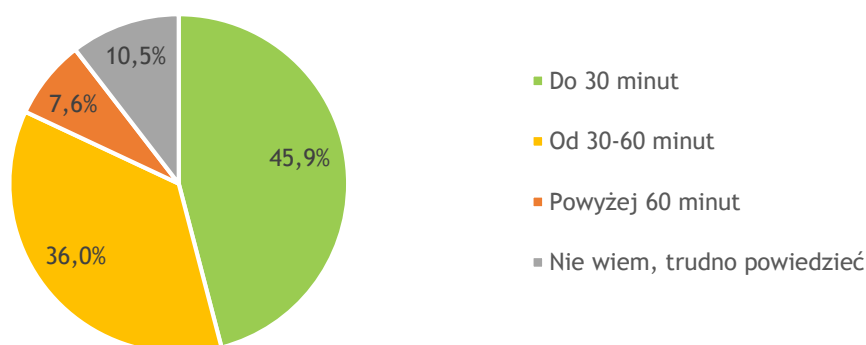
Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
N	103	85	71	117	74	48	7	46	13
Zbyt duża odległość pracy od miejsca zamieszkania	40,8	42,4	50,7	35,9	37,8	39,6	57,1	50,0	30,8
Zbyt długi czas dojazdu do pracy	31,1	28,2	16,9	37,6	18,9	39,6	28,6	39,1	23,1
Słaba dostępność środków transportu publicznego	10,7	25,9	11,3	21,4	28,4	6,3	14,3	8,7	30,8
Brak własnego środka transportu	17,5	11,8	12,7	16,2	25,7	2,1	14,3	8,7	23,1
Brak prawa jazdy	9,7	12,9	11,3	11,1	23,0	2,1	0,0	4,3	7,7
Zbyt wysokie koszty transportu	6,8	8,2	7,0	7,7	10,8	2,1	0,0	10,9	0,0
Inne	7,8	5,9	8,5	6,0	1,4	10,4	14,3	13,0	0,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

### Czas jaki są w stanie poświęcić osoby bez pracy na dojazd do niej

Z deklaracji respondentów wynika, iż najczęściej (45,9%) byliby gotowi przeznaczyć na dojazd do pracy nie więcej niż 30 minut. Znaczna grupa (36,0%) ankietowanych wskazała także na przedział od 30 do 60 minut. Najrzadziej (7,6%) badani deklarowali natomiast czas przekraczający godzinę.

Wykres 21. Ile czasu był(a)by Pan(i) skłonny(-na) przeznaczyć na dojazd do pracy? N=172



Poddając analizie odpowiedzi w podziale na cechy ankietowanych dostrzega się, iż mężczyźni są nieco bardziej skłonni do przeznaczenia na dojazd do pracy większej ilości czasu aniżeli kobiety. Podobnie sytuacja kształtuje się w przypadku osób powyżej 40 roku życia, którzy także wykazują wyższą skłonność do przeznaczenia większej ilości czasu na dojazdy do pracy aniżeli osoby w wieku do 40 lat. Warto podkreślić, iż tylko nieliczni mieszkańcy powiatów malborskiego oraz nowodworskiego gotowi są przeznaczyć na dojazd do pracy więcej niż godzinę.

Tabela 25. Ile czasu był(a)by Pan(i) skłonny(-na) przeznaczać na dojazd do pracy? - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

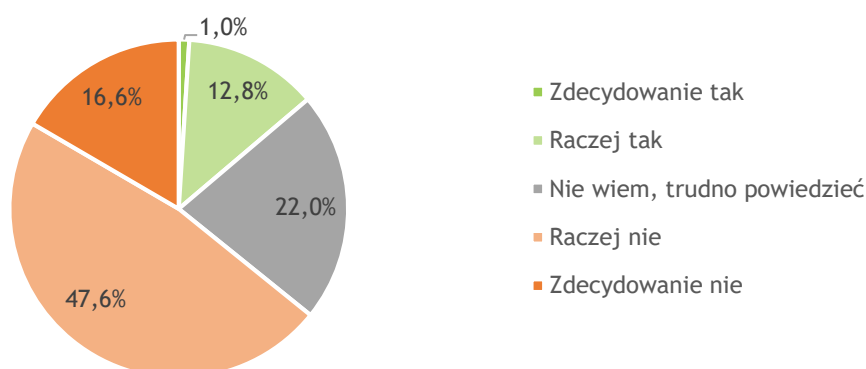
Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	małborski	nowodworski	sztumski
<b>N</b>	72	100	72	100	66	33	33	36	4
Do 30 minut	52,8	41,0	47,2	45,0	42,4	60,6	27,3	55,6	50,0
Od 30-60 minut	33,3	38,0	34,7	37,0	36,4	21,2	51,5	36,1	25,0
Powyżej 60 minut	6,9	8,0	4,2	10,0	10,6	9,1	3,0	2,8	25,0
Nie wiem, trudno powiedzieć	6,9	13,0	13,9	8,0	10,6	9,1	18,2	5,6	0,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

### Ocena dostępności informacji o działaniach ułatwiających dojazd do pracy

Większość (64,2% - suma odpowiedzi zdecydowanie nie i raczej nie) badanych jest zdania, iż dostępność informacji o działaniach ułatwiających dojazd do pracy stosowanych obecnie przez pracodawców i instytucje zajmujące się pomocą w uzyskaniu zatrudnienia jest niewystarczająca. Co piąty (22,0%) ankietowany nie potrafił określić swojej opinii na ten temat. Stosunkowo niewielki odsetek respondentów (13,8% - suma odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak) twierdzi natomiast, że dostępność informacji o tych działaniach jest wystarczająca.

Wykres 22. Czy dostępność informacji o działaniach ułatwiających dojazd do pracy stosowanych obecnie przez pracodawców i instytucje zajmujące się pomocą w uzyskaniu zatrudnienia jest wystarczająca? N=500



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Po analizie odpowiedzi ankietowanych w podziale na ich cechy nie dostrzega się większych odchyień od wyniku ogólnego. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż w przypadku mieszkańców powiatu sztumskiego tylko znikomy odsetek badanych zadeklarował, że dostępność informacji o działaniach ułatwiających dojazd do pracy stosowanych obecnie przez pracodawców jest wystarczająca. W pozostałych powiatach odsetek ten był nieco wyższy.

Tabela 26. Czy dostępność informacji o działaniach ułatwiających dojazd do pracy stosowanych obecnie przez pracodawców i instytucje zajmujące się pomocą w uzyskaniu zatrudnienia jest wystarczająca? - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
N	256	244	199	301	161	96	62	110	71
Zdecydowanie tak	0,8	1,2	2,0	0,3	1,2	2,1	1,6	0,0	0,0
Raczej tak	12,1	13,5	13,6	12,3	11,8	16,7	16,1	15,5	2,8
Nie wiem, trudno powiedzieć	23,8	20,1	25,6	19,6	5,6	27,1	16,1	29,1	46,5
Raczej nie	48,0	47,1	42,7	50,8	37,9	52,1	66,1	52,7	39,4
Zdecydowanie nie	15,2	18,0	16,1	16,9	43,5	2,1	0,0	2,7	11,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Badani poproszeni zostali o wskazanie dodatkowych oczekiwań, jakie w zakresie rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy mają oni względem pracodawców i instytucji rynku pracy. W odpowiedzi na to pytanie pojawiały się następujące wskazania: organizacja dojazdów, możliwość częściowej pracy zdalnej, stabilność zatrudnienia, opieka dla dzieci, a także wyrozumiałość w sytuacjach awaryjnych.

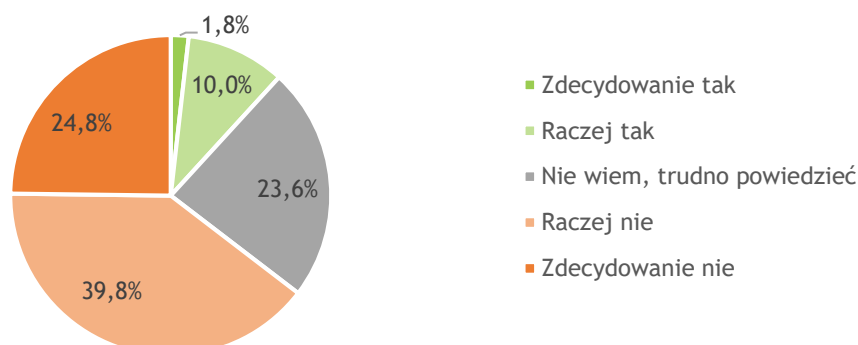
## Gotowość do zmiany miejsca zamieszkania w celu podjęcia zatrudnienia

Kolejnym elementem badania było określenie gotowości respondentów do zmiany miejsca zamieszkania w celu podjęcia zatrudnienia. Informacja o tym, czy osoby pozostające bez pracy gotowe są do przeprowadzki celem podjęcia zatrudnienia będzie pomocna na etapie opracowywania propozycji nowych, możliwych do wprowadzenia rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy bądź też propozycji modyfikacji tych, które stosowane są obecnie.

### Gotowość do zmiany miejsca zamieszkania

Większość (64,6% - suma odpowiedzi zdecydowanie nie i raczej nie) badanych zadeklarowała, iż nie byłaby gotowa do podjęcia pracy, gdyby wiązało się to z koniecznością przeprowadzki do innego miasta. Blisko co czwarty (23,6%) ankietowany nie potrafił jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie i określić swojej gotowości do zmiany miejsca zamieszkania. Taką gotowość zadeklarował natomiast co ósmy (11,8%) respondent.

Wykres 23. Czy był(a)by Pan(i) gotowy(-wa) podjąć pracę, gdyby wiązało się to z koniecznością przeprowadzki do innego miasta? N=500



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Mężczyźni częściej niż kobiety deklarowali gotowość podjęcia pracy związanej z koniecznością przeprowadzki do innego miasta. W podziale odpowiedzi na wiek badanych obserwuje się, iż osoby młodsze (tj. w wieku co najwyżej 40 lat) także są bardziej skłonne do przeprowadzki do innego miasta celem podjęcia pracy aniżeli osoby od nich starsze (tj. w wieku powyżej 40 roku życia). Co istotne, brak gotowości do przeprowadzki celem podjęcia zatrudnienia najczęściej deklarowali mieszkańcy powiatu człuchowskiego.

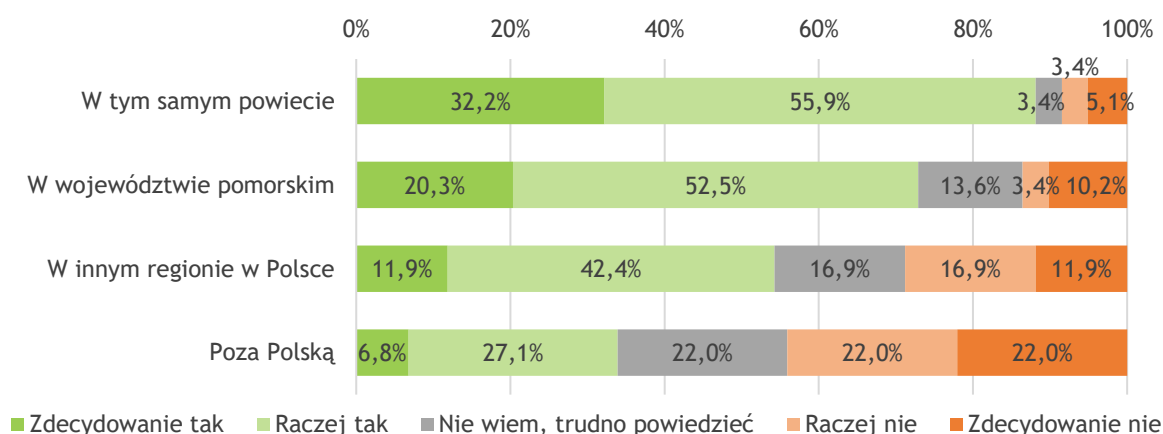
Tabela 27. Czy był(a)by Pan(i) gotowy(-wa) podjąć pracę, gdyby wiązało się to z koniecznością przeprowadzki do innego miasta? - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
N	256	244	199	301	161	96	62	110	71
Zdecydowanie tak	0,8	2,9	2,0	1,7	3,7	1,0	0,0	0,9	1,4
Raczej tak	6,6	13,5	12,6	8,3	13,7	5,2	14,5	12,7	0,0
Nie wiem, trudno powiedzieć	22,3	25,0	26,6	21,6	13,7	11,5	22,6	25,5	60,6
Raczej nie	43,8	35,7	35,7	42,5	41,0	43,8	56,5	36,4	22,5
Zdecydowanie nie	26,6	23,0	23,1	25,9	28,0	38,5	6,5	24,5	15,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Ankietowani najczęściej (88,1% - suma odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak) wykazywali skłonność do podjęcia zatrudnienia w innym mieście, lecz zlokalizowanym w tym samym powiecie. Gotowość do podjęcia pracy w innym mieście na terenie województwa pomorskiego zadeklarował natomiast nieco mniejszy odsetek badanych (72,8% - suma odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak). Niższą gotowość do podjęcia pracy poza obecnym miejscem zamieszkania dostrzega się w przypadku miast zlokalizowanych w innym regionie w Polsce (54,3% - suma odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak) bądź też miast zagranicznych (33,9% - suma odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak).

Wykres 24. Czy był(a)by Pan(i) skłonny(-na) podjąć zatrudnienie w innym mieście, zlokalizowanym ... N=59



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Analiza odpowiedzi w podziale na płeć respondentów wskazuje, iż im dalej zlokalizowane miasto, tym mniejsza skłonność kobiet do przeprowadzki celem podjęcia tam pracy. Mężczyźni natomiast znacznie częściej niż kobiety skłonni byłiby podjąć pracę poza Polską bądź też w innym województwie. Co istotne, osoby w wieku co najwyżej 44 lat wykazywały większą skłonność do przeprowadzki do dalej oddalonego miasta aniżeli osoby w wieku powyżej 44 roku życia. Należy podkreślić, iż w większości



powiatów mieszkańcy wykazywali mniejszą skłonność do przeprowadzki w dalej oddalone miasta w celu podjęcia zatrudnienia.

Tabela 28. Czy był(a)by Pan(i) skłonny(-na) podjąć zatrudnienie w innym mieście, zlokalizowanym ... - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

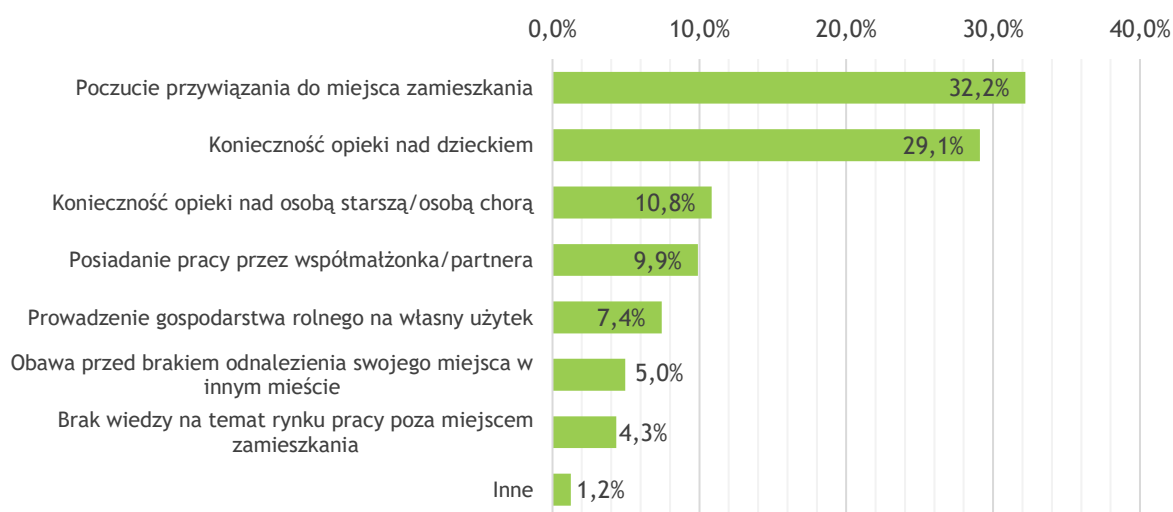
Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	malborski	nowodworski	sztumski
N	19	40	29	30	28	6	9	15	1
W tym samym powiecie	94,7	85,0	93,1	83,3	85,7	100,0	100,0	80,0	100
W województwie pomorskim	73,7	72,5	72,4	73,3	71,4	66,7	66,7	80,0	100
W innym regionie w Polsce	42,1	60,0	51,7	56,7	53,6	16,7	44,4	73,3	100
Poza Polską	15,8	42,5	41,4	26,7	28,6	16,7	44,4	40,0	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

### Przyczyny braku decyzji o zmianie miejsca zamieszkania

Brak gotowości do podjęcia pracy związanej z koniecznością przeprowadzki wynikał najczęściej z poczucia przywiązania badanych do miejsca zamieszkania (32,2%) oraz z konieczności opieki nad dzieckiem (29,1%). Znacznie rzadziej respondenci wskazywali także na konieczność opieki nad osobą starszą/chorą (10,8%) oraz posiadanie pracy przez współmałżonka/partnera (9,9%).

Wykres 25. Dlaczego nie zdecydował(a)by się Pan(i) na podjęcie pracy, jeśli wiązałoby się to z koniecznością przeprowadzki? N=323



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

Kobiety oraz osoby w wieku do 40 roku życia nie zdecydowałyby się na przeprowadzkę celem podjęcia pracy głównie ze względu na konieczność opieki nad dzieckiem. Konieczność opieki nad dzieckiem okazała się być także powodem takiej decyzji w przypadku wielu mieszkańców powiatu chojnickiego oraz malborskiego. W przypadku mężczyzn oraz osób powyżej 40 roku życia, taka decyzja wynika najczęściej z poczucia przywiązania do miejsca zamieszkania. Takie poczucie przywiązania niejednokrotnie nie pozwala na przeprowadzkę mieszkańcom powiatów człuchowskiego, nowodworskiego oraz sztumskiego.

Tabela 29. Dlaczego nie zdecydował(a)by się Pan(i) na podjęcie pracy, jeśli wiązałoby się to z koniecznością przeprowadzki? - dane ze względu na płeć, wiek, powiat

Wyszczególnienie [wartości w %]	Płeć		Wiek		Powiat				
	Kobieta	Mężczyzna	Do 40 r.ż.	Powyżej 40 r.ż.	chojnicki	człuchowski	małborski	nowodworski	sztumski
N	180	143	117	206	111	79	39	67	27
Poczucie przywiązania do miejsca zamieszkania	33,3	30,8	29,1	34,0	11,7	36,7	41,0	55,2	33,3
Konieczność opieki nad dzieckiem	35,6	21,0	49,6	17,5	35,1	35,4	43,6	9,0	14,8
Konieczność opieki nad osobą starszą/osobą chorą	6,7	16,1	2,6	15,5	15,3	6,3	10,3	10,4	7,4
Posiadanie pracy przez współmałżonka/partnera	13,3	5,6	8,5	10,7	8,1	8,9	0,0	19,4	11,1
Prowadzenie gospodarstwa rolnego na własny użytek	5,0	10,5	2,6	10,2	12,6	2,5	2,6	4,5	14,8
Obawa przed brakiem odnalezienia swojego miejsca w innym mieście	3,3	7,0	0,9	7,3	7,2	3,8	2,6	0,0	14,8
Brak wiedzy na temat rynku pracy poza miejscem zamieszkania	2,2	7,0	4,3	4,4	8,1	5,1	0,0	0,0	3,7
Inne	0,6	2,1	2,6	0,5	1,8	1,3	0,0	1,5	0,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ilościowego

## Wnioski i rekomendacje

Ponad połowa przedsiębiorstw prowadzących działalność gospodarczą w analizowanych powiatach ma problemy z rekrutacją pracowników/utrzymaniem pracowników (na podstawie badań uzupełniających wśród przedsiębiorców). Trzy na cztery z badanych firm uważają, że sposobem ułatwiającym rekrutację nowych pracowników jest zapewnienie im dojazdu do pracy/ dofinansowanie kosztów dojazdu do pracy.

### Cechy społeczno-ekonomiczne osób pozostających bez pracy

Większość ankietowanych osób pozostających bez zatrudnienia posiada dzieci. Niejednokrotnie badani deklaruje, iż otrzymują świadczenia z pomocy społecznej i korzystają ze wsparcia instytucji z zakresu rynku pracy lub pomocy społecznej.

Wielu respondentów pozostaje bez pracy w okresie od jednego roku do dwóch lat bądź też od trzech do pięciu lat. Jednocześnie znaczny odsetek badanych wskazał, że posiada od pięciu do dwudziestu lat doświadczenia zawodowego. Nieco rzadziej wskazywano również na posiadanie od jednego roku do pięciu lat doświadczenia zawodowego. Co istotne, mężczyźni nieco częściej niż kobiety deklaruje doświadczenie zawodowe przekraczające 20 lat. Należy nadmienić, że tylko co piąty respondent przyznał, iż pracował dotychczas wyłącznie w jednym miejscu pracy.

Większość spośród badanych osób pozostających bez pracy negatywnie ocenia swoją sytuację w kontekście znalezienia i podjęcia zatrudnienia. Ich zdaniem, obecna sytuacja w jakiej się znajdują nie stwarza takich możliwości. Ankietowani, którzy pozytywnie postrzegają swoje możliwości w tym zakresie deklaruje najczęściej, że znalezienie i podjęcie pracy zajmie im od 3 do 6 miesięcy.

### Przyczyny niepodejmowania zatrudnienia przez osoby pozostające poza rynkiem pracy

Główną przyczyną niepodejmowania pracy przez respondentów jest problem z dojazdem do pracy, który dotyczy wszystkich uczestników badania. Niejednokrotnie decyzja o niepodejmowaniu zatrudnienia wynika także z konieczności opieki nad dzieckiem czy też z braku ofert pracy dostosowanych do potrzeb osób pozostających bez zatrudnienia. Osoby w starszej grupie wiekowej (tj. powyżej 40 roku życia) deklaruje zróżnicowane przyczyny niepodejmowania pracy. Należy podkreślić, iż w tej grupie znacznie częściej wskazywano opiekę nad osobą starszą/chorą oraz prowadzenie gospodarstwa rolnego na własny rachunek.

Najważniejszymi cechami oferowanej pracy z punktu widzenia osób pozostających bez zatrudnienia są: bliskość miejsca pracy do miejsca zamieszkania, odpowiednie wynagrodzenie oraz elastyczne godziny pracy dostosowane do potrzeb.

### Istotność czynników wpływających na decyzję o niepodejmowaniu zatrudnienia

Najistotniejszymi czynnikami związanymi z przestrzenną dostępnością miejsc pracy w kontekście niepodejmowania zatrudnienia są w ocenie badanych: odległość pracy od miejsca zamieszkania, czas dojazdu do pracy i koszty transportu. W przypadku kobiet największe znaczenie ma odległość pracy od miejsca zamieszkania, z kolei w przypadku mężczyzn - koszty transportu.

### Sposoby zniwelowania barier związanych z niepodejmowaniem zatrudnienia przez osoby pozostające bez pracy

Według uczestniczących w badaniu osób pozostających bez pracy, bariery utrudniające im podjęcie zatrudnienia należy zniwelować poprzez: organizację dojazdów przez pracodawców, elastyczny czas pracy, dofinansowanie kosztów dojazdów przez pracodawców oraz pomoc w zorganizowaniu opieki nad dzieckiem.

Kobiety deklarowały, że bariery utrudniające im podjęcie zatrudnienia zniwelować można poprzez elastyczne godziny pracy (które umożliwią pracę zawodową oraz opiekę nad małymi dziećmi), natomiast mężczyźni - poprzez organizowanie dojazdów przez pracodawców.



Włączenie pracodawców do działań sprzyjających minimalizowaniu barier związanych z mobilnością pracowników. Kluczowym elementem w tym zakresie będzie wykorzystanie wymienionych powyżej zachęt i inicjatyw wspierających podejmowanie przez pracowników form aktywnego dojazdu do pracy.

### Własne inicjatywy podejmowane przez osoby bez zatrudnienia w celu przemieszczania się i ewentualnego dojazdu do pracy

Ankietowani **celem przemieszczania się** korzystają najczęściej z Facebooka, forów internetowych oraz portalu OLX. Co istotne, kobiety częściej wykorzystują w tym celu Facebook, z kolei mężczyźni - fora internetowe.

**Badani są też w większości są zgodni, iż strony internetowe, media społecznościowe oraz aplikacje mogą być pomocne w organizacji dojazdu do pracy.** Z takim stwierdzeniem częściej zgadzają się osoby poniżej 40 roku życia aniżeli osoby od nich starsze.

Tylko nieliczni spośród respondentów znają rozwiązania z zakresu organizacji dojazdów do pracy stosowane przez mieszkańców ich miejscowości (dojazdy grupowe swoimi samochodami i autobusy pracownicze).



Zasadne jest wykorzystanie stron internetowych, mediów społecznościowych oraz aplikacji jako platform komunikacji między osobami podróżującymi do pracy. Wdrożenie rekomendacji związane jest jednocześnie z promocją tego typu form wśród osób bezrobotnych/pracowników, a także wśród przedsiębiorców.

### Działania ułatwiające dojazd do pracy stosowane obecnie przez pracodawców oraz instytucje prowadzące działania aktywizujące

**Prawie połowa spośród badanych osób pozostających bez zatrudnienia nie zna stosowanych obecnie przez pracodawców rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy.**

Osoby, które wykazały się taką znajomością, wskazywały najczęściej, iż do obecnie stosowanych rozwiązań zaliczają się następujące: organizacja bezpłatnego transportu do pracy, dofinansowanie/refundacja kosztów dojazdu do pracy, a także dopasowanie godzin pracy do potrzeb związanych z dojazdem.

Firmy prowadzące działalność w wybranych powiatach stosują głównie dwa działania ułatwiające pracownikom dojazd do pracy, są nimi: dofinansowanie/refundacja dojazdu do pracy, zapewnienie samochodu służbowego - ta forma głównie dotyczy pracowników średniego i wyższego szczebla.

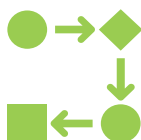
### Sposoby pozyskiwania wiedzy dotyczącej rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy przez osoby pozostające bez zatrudnienia

Głównym źródłem informacji o działaniach ułatwiających dojazd do pracy stosowanych obecnie przez pracodawców i instytucje zajmujące się pomocą w uzyskaniu zatrudnienia są najczęściej oferty pracy, a także nieco rzadziej informacje pozyskiwane od znajomych, rodziny, ze stron internetowych pracodawców oraz z lokalnych mediów.

## Najbardziej atrakcyjne rozwiązania ułatwiające dojazd do pracy

W ocenie respondentów najatrakcyjniejszymi rozwiązaniami ułatwiającymi dojazd do pracy są elastyczne godziny pracy dopasowane do potrzeb związanych z dojazdem, organizacja bezpłatnego transportu do pracy oraz dofinansowanie/refundacja kosztów dojazdu do pracy. Najmniej atrakcyjne w opinii badanych są rozwiązania uwzględniające wykorzystanie rowerów.

Rozwiązaniem, które skłoniłoby większość ankietowanych do podjęcia zatrudnienia byłaby organizacja przez pracodawcę bezpłatnego transportu do pracy. Do podjęcia decyzji o podjęciu zatrudnienia przyczyniłyby się również elastyczne godziny pracy oraz dofinansowanie/refundacja kosztów dojazdu do pracy.



Stworzenie zintegrowanych polityk transportowych przy uwzględnieniu rynku pracy. To działanie ma na celu bardziej precyzyjne i dedykowane osobom pracującym wsparcie w zakresie wyboru środka transportu i optymalizacji drogi dojazdu do i z pracy oraz współpracę podmiotów i środowisk kreujących wskazane polityki - zwłaszcza samorządu lokalnego, organów nadzorujących transport etc.

## Potrzeby i oczekiwania w zakresie rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy

Respondenci najczęściej deklarowali, iż nie zdecydowaliby się na podjęcie pracy związanej z koniecznością dojazdów. Jest to związane z innymi barierami uniemożliwiającymi im podjęcie zatrudnienia tj. konieczność opieki nad osobą zależną (dziecko, osoba starsza, osoba chora) czy też zły stan zdrowia. Gotowość do podjęcia zatrudnienia z koniecznością dojazdów nieco częściej wykazywali mężczyźni aniżeli kobiety.

Osoby, które nie zdecydowałyby się na podjęcie pracy z koniecznością dojazdów uzasadniały swoją decyzję zbyt dużą odległością pracy od miejsca zamieszkania, zbyt długim czasem dojazdu do pracy czy też słabą dostępnością środków transportu publicznego.

Osoby, które gotowe byłyby podjąć pracę z koniecznością dojazdów deklarowały najczęściej, iż na dojazd mogłyby przeznaczać mniej niż 30 minut. Jednocześnie mężczyźni są nieco bardziej skłonni do przeznaczania na dojazd do pracy większej ilości czasu aniżeli kobiety.

Według badanych dostępność informacji o działaniach ułatwiających dojazd do pracy stosowanych obecnie przez pracodawców i instytucje zajmujące się pomocą w uzyskaniu zatrudnienia jest niewystarczająca.




Promowanie przez instytucje zajmujące się pomocą w uzyskaniu zatrudnienia informacji o działaniach ułatwiających dojazd do pracy. Obecnie instytucje te w niewystarczający sposób informują o możliwościach z tym zakresie.

Dodatkowe oczekiwania, jakie w zakresie rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy mają respondenci względem pracodawców i instytucji rynku pracy to m.in.: organizacja dojazdów, możliwość częściowej pracy zdalnej, stabilność zatrudnienia, opieka dla dzieci, a także wyrozumiałość w sytuacjach awaryjnych.

## Gotowość do zmiany miejsca zamieszkania w celu podjęcia zatrudnienia

Większość badanych nie byłaby gotowa do podjęcia pracy związanej z koniecznością przeprowadzki. Jednocześnie taką gotowość mężczyźni deklarowali częściej niż kobiety. Również osoby młodsze są bardziej skłonne do przeprowadzki aniżeli osoby w wieku powyżej 40 roku życia.



Ankietowani najczęściej deklaruwali gotowość przeprowadzki celem podjęcia zatrudnienia w innym mieście, aczkolwiek w tym samym powiecie. Im dalej zlokalizowane miasto, tym mniejsza skłonność kobiet do przeprowadzki celem podjęcia tam pracy. Mężczyźni z kolei wykazywali większą skłonność do przeprowadzki poza Polskę bądź do innego województwa celem podjęcia tam zatrudnienia.

Brak gotowości do podjęcia pracy związanej z koniecznością przeprowadzki najczęściej wynikał z poczucia przywiązania do miejsca zamieszkania oraz z konieczności opieki nad dzieckiem.

### Załącznik 1: Kwestionariusz badania z osobami pozostającymi bez zatrudnienia

Dzień dobry,

Nazywam się (...) i jestem pracownikiem firmy Grupa BST, która na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przeprowadza badanie pn. „Badanie wpływu przestrzennej dostępności miejsc pracy na aktywność zawodową mieszkańców wybranych powiatów województwa pomorskiego”. Uzyskane informacje będą traktowane jako poufne - prezentowane będą jedynie w postaci zbiorczych opracowań statystycznych. Wśród osób, które wezmą udział w badaniu rozlosowana zostanie nagroda o wartości 1 000 zł. Czy wyraża Pan(i) zgodę na udział w badaniu.

Niniejszym oświadczam, że udzielam Administratorowi Danych dobrowolnej i świadomej zgody na gromadzenie, przetwarzanie i udostępnianie moich danych osobowych niezbędnych do realizacji projektu pn. „Badanie wpływu przestrzennej dostępności miejsc pracy na aktywność zawodową mieszkańców wybranych powiatów województwa pomorskiego”.

Mam świadomość, że w każdej chwili mogę zażądać informacji o zakresie przetwarzanych danych, dokonać w nich zmian, a także w części lub całości wycofać udzieloną zgodę poprzez zgłoszenie tego żądania Administratorowi Danych na adres ul. Mieczyków 12, 40-748 Katowice lub przestać na mail [rodo@grupabst.pl](mailto:rodo@grupabst.pl) Mam świadomość, że wycofanie zgody nie wpływa na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej wycofaniem.

Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu.

#### PYTANIA FILTRUJĄCE

##### 01. Miejsce zamieszkania (powiat)

- 1. Powiat chojnicki
- 2. Powiat człuchowski
- 3. Powiat malborski
- 4. Powiat nowodworski
- 5. Powiat sztumski
- 6. Inny powiat → ZAKOŃCZ WYWIAD

##### 02. Czy w ostatnich 3 miesiącach wykonywał(a) Pan(i) jakąkolwiek pracę zarobkową?

- 1. Tak → ZAKOŃCZ WYWIAD
- 2. Nie

##### 03. Czy obecnie pozostaje Pan(i) bez zatrudnienia?

- 1. Tak
- 2. Nie → ZAKOŃCZ WYWIAD

##### 04. Czy gdyby była taka możliwość to podjąłby(-jęłaby) Pan(i) pracę?

- 1. Tak
- 2. Nie → ZAKOŃCZ WYWIAD

##### 05. Czy prowadzi Pan(i) gospodarstwo rolne?

- 1. Tak, zawodowo → ZAKOŃCZ WYWIAD
- 2. Tak, na własny użytek
- 3. Nie prowadzę gospodarstwa rolnego

06. Jakie są główne przyczyny niepodejmowania przez Pana(ią) pracy? Proszę wskazać maksymalnie 3 oraz uszeregować je w skali od 1 - *najważniejszej* do 3 - *najmniej ważnej*.

JEŻELI RESPONDENT NIE WSKAŻE W 3 PRZYCZYNACH NIEPODEJMOWANIA PRACY „PROBLEMU Z DOJAZDEM DO PRACY” → ZAKOŃCZ WYWIAD

- 1. Problem z dojazdem do pracy
- 2. Konieczność opieki nad dzieckiem

- 3. Konieczność opieki nad osobą starszą/osobą chorą
- 4. Prowadzenie gospodarstwa rolnego na własny użytek
- 5. Zły stan zdrowia/niepełnosprawność
- 6. Brak ofert pracy dostosowanych do moich potrzeb
- 7. Brak wystarczających kontaktów, znajomości
- 8. Pracodawcy nie chcą zatrudniać osób w moim wieku
- 9. Nieodpowiednie wykształcenie
- 10. Brak doświadczenia zawodowego
- 11. Brak kwalifikacji zawodowych
- 12. Brak potrzeby podjęcia pracy
- 13. Brak umiejętności związanych z poszukiwaniem pracy
- 14. Inna przyczyna, jaka? .....

**07. Proszę wskazać najważniejsze cechy (max. 3) jakimi powinna charakteryzować się oferta pracy, aby była dostosowana do Pana (i) potrzeb i możliwości? (na to pytanie odpowiadają tylko osoby, które w pyt. 06 wskazały odpowiedź nr 6)**

- 1. Odpowiednio wynagradzana
- 2. Blisko miejsca zamieszkania
- 3. W niepełnym wymiarze czasu pracy
- 4. W elastycznych godzinach (możliwość indywidualnego dostosowania godzin pracy do potrzeb)
- 5. Zgodna z moimi kwalifikacjami/wykształceniem
- 6. Dająca możliwość rozwoju zawodowego
- 7. Stabilna (umowa o pracę)
- 8. Nie wymagająca zbyt dużego wysiłku fizycznego
- 9. Inne, jakie?.....

**08. W jaki sposób można zniwelować bariery utrudniające Panu(-ni) podjęcie zatrudnienia?**

- 1. Godziny dojazdu skorelowane z godzinami pracy
- 2. Utworzenie nowych połączeń transportu publicznego
- 3. Organizacja dojazdów przez pracodawców
- 4. Dofinansowanie kosztów dojazdów przez pracodawców
- 5. Pomoc w zorganizowaniu opieki nad dzieckiem
- 6. Elastyczne godziny otwarcia żłobków (inne niż godziny pracy rodziców)
- 7. Elastyczny czas pracy
- 8. Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy
- 9. Inne sposoby, jakie? .....
- 10. Nie wiem, trudno powiedzieć

#### METRYKA

##### M1. Płeć

- 1. Kobieta
- 2. Mężczyzna

##### M2. Wiek

- 1. Od 18 do 24 lat
- 2. Od 25 do 34 lat
- 3. Od 35 do 40 lat
- 4. Od 41 do 44 lat
- 5. Od 45 do 54 lat
- 6. Powyżej 55 lat

##### M3. Miejsce zamieszkania

- 1. Miasto
- 2. Wieś

##### M4. Nazwa miejscowości

.....

##### M5. Wykształcenie



- 1. Podstawowe/gimnazjalne
- 2. Zasadnicze zawodowe
- 3. Średnie ogólnokształcące
- 4. Średnie zawodowe
- 5. Policealne
- 6. Wyższe

**M6. Czy posiada Pan(i) dzieci?**

- 1. Tak, ile dzieci? .....  
W jakim wieku (proszę wpisać po przecinku w odniesieniu do każdego dziecka)  
.....
- 2. Nie

**M7. Czy posiada Pan(i) orzeczenie o niepełnosprawności?**

- 1. Tak
- 2. Nie

**M8. Czy jest Pan(i) zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy?**

- 1. Tak
- 2. Nie

**M9. Czy korzystała Pan(i) ze wsparcia instytucji z zakresu rynku pracy lub pomocy społecznej?**

- 1. Tak
- 2. Nie

**M10. Czy otrzymuje Pan(i) świadczenia z pomocy społecznej?**

- 1. Tak
- 2. Nie

**BADANIE WŁAŚCIWE**

**P1. Jak długo pozostaje Pan(i) bez zatrudnienia?**

Lata (liczba)	Miesiące (liczba)
.....	.....

**P2. Ile lat doświadczenia zawodowego Pan(i) posiada?**

- 1. Poniżej 1 roku
- 2. Od 1-5 lat
- 3. Od 5-20 lat
- 4. Powyżej 20 lat
- 5. Nie posiadam doświadczenia zawodowego

**P3. W ilu miejscach pracy Pan(i) pracował(a)?**

- 1. W 1 miejscu pracy
- 2. W 2-5 miejscach pracy
- 3. W 6-10 miejscach pracy
- 4. Powyżej 10 miejsc pracy

**P4. Czy w Pana(-ni) opinii, Pana(-ni) obecna sytuacja umożliwia znalezienie i podjęcie zatrudnienia?**

- 1. Zdecydowanie tak
- 2. Raczej tak
- 3. Nie wiem, trudno powiedzieć (*proszę przejść do pytania P6*)
- 4. Raczej nie (*proszę przejść do pytania P6*)
- 5. Zdecydowanie nie (*proszę przejść do pytania P6*)

**P5. Proszę oszacować, ile czasu może Panu(-ni) zająć znalezienie i podjęcie pracy?**

- 1. Do 3 miesięcy
- 2. Od 3-6 miesięcy
- 3. Powyżej 6 miesięcy
- 4. Nie wiem, trudno powiedzieć

**P6. Proszę wskazać, jak istotny wpływ na decyzję o niepodejmowaniu zatrudnienia mają wskazane poniżej czynniki związane z przestrzenną dostępnością miejsc pracy. Do oceny zaproponowano skalę od 1-5, gdzie 1 oznacza *mało istotny wpływ*, a 5 - *wysoce istotny wpływ*.**

Wyszczególnienie	Ocena				
	1	2	3	4	5
1. Odległość pracy od miejsca zamieszkania	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Czas dojazdu do pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Dostępność środków transportu publicznego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Dostępność własnego środka transportu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Koszty transportu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**P7 Czy zdecydował(a)by się Pan(i) na podjęcie pracy, gdyby wiązało się to z koniecznością dojazdów?**

- 1. Zdecydowanie tak (*proszę przejść do pytania P9*)
- 2. Raczej tak (*proszę przejść do pytania P9*)
- 3. Nie wiem, trudno powiedzieć (*proszę przejść do pytania P10*)
- 4. Raczej nie (*proszę przejść do pytania P8*)
- 5. Zdecydowanie nie (*proszę przejść do pytania P8*)

**P8. Dlaczego nie zdecydował(a)by się Pan(i) na podjęcie pracy związanej z koniecznością dojazdów?**

- 1. Zbyt duża odległość pracy od miejsca zamieszkania (*proszę przejść do pytania P10*)
- 2. Zbyt długi czas dojazdu do pracy (*proszę przejść do pytania P10*)
- 3. Słaba dostępność środków transportu publicznego (*proszę przejść do pytania P10*)
- 4. Brak własnego środka transportu (*proszę przejść do pytania P10*)
- 5. Brak prawa jazdy (*proszę przejść do pytania P10*)
- 5. Zbyt wysokie koszty transportu (*proszę przejść do pytania P10*)
- 6. Inne, jakie? .....

**P9. Ile czasu był(a)by Pan(i) skłonny(-na) przeznaczać na dojazd do pracy?**

- 1. Do 30 minut
- 2. Od 30-60 minut
- 3. Powyżej 60 minut
- 4. Nie wiem, trudno powiedzieć

**P10. Czy dostępność informacji o działaniach ułatwiających dojazd do pracy stosowanych obecnie przez pracodawców i instytucje zajmujące się pomocą w uzyskaniu zatrudnienia jest wystarczająca?**

- 1. Zdecydowanie tak
- 2. Raczej tak
- 3. Nie wiem, trudno powiedzieć
- 4. Raczej nie
- 5. Zdecydowanie nie

**P11. Czy zna Pan(i) rozwiązania ułatwiające dojazd do pracy stosowane obecnie przez pracodawców i instytucje zajmujące się pomocą w uzyskaniu zatrudnienia?**

- 1. Zdecydowanie tak
- 2. Raczej tak
- 3. Nie wiem, trudno powiedzieć (*proszę przejść do pytania P14*)
- 4. Raczej nie (*proszę przejść do pytania P14*)
- 5. Zdecydowanie nie (*proszę przejść do pytania P14*)

**P12. Jakie działania podejmują pracodawcy i instytucje rynku pracy, aby ułatwić pracownikom dojazd do pracy?**

- 1. Dofinansowanie/Refundacja kosztów dojazdu do pracy
- 2. Organizacja płatnego transportu do pracy
- 3. Organizacja bezpłatnego transportu do pracy
- 4. Zapewnienie samochodu służbowego
- 5. Elastyczne godziny pracy (dopasowanie do potrzeb związanych z dojazdem)
- 6. Możliwość pracy zdalnej lub częściowo zdalnej
- 7. Rowery dla pracowników
- 8. Premia za dojazd do pracy na rowerze
- 9. Mieszkania pracownicze
- 10. Inne, jakie? .....

**P13. Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o działaniach ułatwiających dojazd do pracy stosowanych obecnie przez pracodawców i instytucje zajmujące się pomocą w uzyskaniu zatrudnienia?**

- 1. Z ofert pracy
- 2. Ze stron internetowych pracodawców
- 3. Z profili pracodawców w mediach społecznościowych
- 4. Z lokalnych mediów
- 5. Z targów pracy
- 6. Od rodziny
- 7. Od znajomych
- 8. Bezpośrednio od pracodawcy
- 9. Od pracownika powiatowego urzędu pracy/ instytucji zajmującej się pomocą w uzyskaniu zatrudnienia
- 8. Z innego źródła, jakiego? .....

**P14. Proszę określić poziom atrakcyjności wskazanych rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy w skali od 1-5, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą (rozwiązanie zdecydowanie nieatrakcyjne), a 5 - ocenę najwyższą (rozwiązanie bardzo atrakcyjne)**

Wyszczególnienie	Ocena				
	1	2	3	4	5
1. Dofinansowanie/Refundacja kosztów dojazdu do pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Organizacja płatnego transportu do pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Organizacja bezpłatnego transportu do pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Zapewnienie samochodu służbowego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Elastyczne godziny pracy (dopasowanie do potrzeb związanych z dojazdem)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Możliwość pracy zdalnej lub częściowo zdalnej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Rowery dla pracowników	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Premia za dojazd do pracy na rowerze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Mieszkania pracownicze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**P15. Które z działań ułatwiających dojazd do pracy sprawiłyby, że zdecydował(a)by się Pan(i) na podjęcie zatrudnienia? (w tym pytaniu respondenci będą pytani tylko o działania ocenione w pytaniu P14 na 4 lub 5)**

- 1. Dofinansowanie/Refundacja kosztów dojazdu do pracy
- 2. Organizacja płatnego transportu do pracy
- 3. Organizacja bezpłatnego transportu do pracy
- 4. Zapewnienie samochodu służbowego
- 5. Elastyczne godziny pracy (dopasowanie do potrzeb związanych z dojazdem)
- 6. Możliwość pracy zdalnej lub częściowo zdalnej
- 7. Rowery dla pracowników
- 8. Premia za dojazd do pracy na rowerze
- 9. Mieszkania pracownicze
- 10. Inne, jakie? .....

**P16. Czy ma Pan(i) względem pracodawców i instytucji rynku pracy dodatkowe oczekiwania i potrzeby w zakresie rozwiązań ułatwiających dojazd do pracy? Jeśli tak, proszę je wskazać.**

.....  
 .....

**P18. Proszę wskazać, czy i jak często korzysta Pan(i) ze wskazanych poniżej stron internetowych, mediów społecznościowych i aplikacji w celu przemieszczania się np. dojazdu do sklepu, innego miasta?**

Wyszczególnienie	Częstotliwość				
	Nie korzystam	Korzystam kilka razy dziennie	Korzystam raz dziennie	Korzystam raz w tygodniu	Korzystam rzadziej niż raz w tygodniu
1. Facebook	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Fora internetowe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wyszczególnienie	Częstotliwość				
	Nie korzystam	Korzystam kilka razy dziennie	Korzystam raz dziennie	Korzystam raz w tygodniu	Korzystam rzadziej niż raz w tygodniu
3. Uber	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. OLX	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. BlaBlaCar.pl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. JedziemyRazem.pl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. InOneCar.pl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Dojedz.pl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. ByTheWay.pl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Z innej, jakiej? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**P17. Czy uważa Pan(i), że strony internetowe, media społecznościowe oraz aplikacje mogą być pomocne przy organizacji dojazdu do pracy?**

- 1. Zdecydowanie tak
- 2. Raczej tak
- 3. Nie wiem, trudno powiedzieć
- 4. Raczej nie
- 5. Zdecydowanie nie

**P19. Czy zna Pan(i) przykłady rozwiązań z zakresu organizacji dojazdów do pracy stosowane przez mieszkańców Pan(i) miejscowości (np. własne inicjatywy):**

- 1. Tak, jakie?.....
- 2. Nie

**P20. Czy był(a)by Pan(i) gotowy(-wa) podjąć pracę, gdyby wiązało się to z koniecznością przeprowadzki do innego miasta?**

- 1. Zdecydowanie tak (*proszę przejść do pytania P21, a następnie zakończyć wywiad*)
- 2. Raczej tak (*proszę przejść do pytania P21, a następnie zakończyć wywiad*)
- 3. Nie wiem, trudno powiedzieć → **ZAKOŃCZ WYWIAD**
- 4. Raczej nie (*proszę przejść do pytania P22*)
- 5. Zdecydowanie nie (*proszę przejść do pytania P22*)

**P21. Czy był(a)by Pan(i) skłonny(-na) podjąć zatrudnienie w innym mieście, zlokalizowanym:**

Wyszczególnienie	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Nie wiem, trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
1. W tym samym powiecie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. W województwie pomorskim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. W innym regionie w Polsce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Poza Polską	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**P22. Dlaczego nie zdecydował(a)by się Pan(i) na podjęcie pracy, jeśli wiązałoby się to z koniecznością przeprowadzki?**

- 1. Konieczność opieki nad dzieckiem
- 2. Konieczność opieki nad osobą starszą/osobą chorą
- 3. Prowadzenie gospodarstwa rolnego na własny użytek
- 4. Posiadanie pracy przez współmałżonka/partnera
- 5. Obawa przed brakiem odnalezienia swojego miejsca w innym mieście
- 6. Poczucie przywiązania do miejsca zamieszkania
- 7. Brak wiedzy na temat rynku pracy poza miejscem zamieszkania
- 8. Inne, jakie? .....

Dziękujemy za udział w badaniu

## Załącznik 2: Kwestionariusz badania z pracodawcami

„Badanie wpływu przestrzennej dostępności miejsc pracy na aktywność zawodową mieszkańców wybranych powiatów województwa pomorskiego”

Dzień dobry,

Powiatowy Urząd Pracy w ..... na potrzeby Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przeprowadza wśród pracodawców z powiatu ..... **badanie ankietowe, którego celem jest identyfikacja barier związanych z dojazdem do pracy i sposobów ich niwelowania.** Wyniki badania mają wskazać jak ulepszyć obecnie oferowane formy wsparcia ułatwiające podejmowanie pracy, tak aby były one jak najlepiej dopasowane do potrzeb osób, które nie mogą podjąć zatrudnienia i jednocześnie wzmocnić potencjał kadrowy Państwa firm.

W tym kontekście niezwykle ważne jest dla nas pozyskanie od Państwa informacji **na temat stosowanych rozwiązań ułatwiających pracownikom dojazd do pracy.**

Uzyskane informacje będą traktowane jako poufne - prezentowane będą jedynie w postaci zbiorczych opracowań statystycznych.

Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu.

### METRYKA

**M1. Proszę wskazać, w którym powiecie zlokalizowane jest Pana(-ni) przedsiębiorstwo?**

- 1. Powiat chojnicki
- 2. Powiat człuchowski
- 3. Powiat malborski
- 4. Powiat nowodworski
- 5. Powiat sztumski
- 6. Inny, jaki? .....

**M2. Ilu pracowników obecnie zatrudnia Pana(-ni) przedsiębiorstwo?**

- 1. Od 1 do 9 pracowników
- 2. Od 10 do 49 pracowników
- 3. Od 50 do 249 pracowników
- 4. 250 i więcej pracowników

### BADANIE WŁAŚCIWE

**P1. Czy firma, którą Pan(-i) reprezentuje ma problemy z rekrutacją pracowników/utrzymaniem?**

- 1. Tak
- 2. Nie
- 3. Nie wiem, trudno powiedzieć

**P2. Czy firma, którą Pan(-i) reprezentuje zatrudnia pracowników z okolic oddalonych od miejscowości, w której prowadzi działalność?**

- 1. Tak
- 2. Nie
- 3. Nie wiem, trudno powiedzieć

**P3. Czy Pana(-ni) zdaniem zapewnienie dojazdu do pracy/dofinansowanie kosztów dojazdu jest metodą pomocną w rekrutacji pracowników?**

- 1. Tak
- 2. Nie
- 3. Nie wiem, trudno powiedzieć

**P4. Czy obecnie w Pana(-ni) przedsiębiorstwie stosowane są rozwiązania ułatwiające pracownikom dojazd do pracy?**

- 1. Tak (*proszę przejść do P5*)
- 2. Nie (*proszę zakończyć badanie*)

**P5. Jakie rozwiązania ułatwiające pracownikom dojazd do pracy są obecnie stosowane w Pana(-ni) przedsiębiorstwie? Do każdego ze stosowanych rozwiązań proszę wskazać źródło finansowania.**

Rozwiązanie	Stosuje	Źródło finansowania	
1. Refundacja kosztów dojazdu do pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Środki własne firmy	<input type="checkbox"/> Inne środki, jakie? .....
2. Dofinansowanie dojazdu do pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Środki własne firmy	<input type="checkbox"/> Inne środki, jakie? .....
3. Organizacja płatnego transportu do pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Środki własne firmy	<input type="checkbox"/> Inne środki, jakie? .....
4. Organizacja bezpłatnego transportu do pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Środki własne firmy	<input type="checkbox"/> Inne środki, jakie? .....
5. Zapewnienie samochodu służbowego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Środki własne firmy	<input type="checkbox"/> Inne środki, jakie? .....
6. Elastyczne godziny pracy (dopasowane do potrzeb związanych z dojazdem)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Środki własne firmy	<input type="checkbox"/> Inne środki, jakie? .....
7. Możliwość pracy zdalnej lub częściowo zdalnej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Środki własne firmy	<input type="checkbox"/> Inne środki, jakie? .....
8. Rowery dla pracowników	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Środki własne firmy	<input type="checkbox"/> Inne środki, jakie? .....
9. Premia za dojazd do pracy na rowerze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Środki własne firmy	<input type="checkbox"/> Inne środki, jakie? .....
10. Mieszkania pracownicze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Środki własne firmy	<input type="checkbox"/> Inne środki, jakie? .....
11. Inne, jakie? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Środki własne firmy	<input type="checkbox"/> Inne środki, jakie? .....
12. Inne, jakie? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Środki własne firmy	<input type="checkbox"/> Inne środki, jakie? .....
13. Inne, jakie? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Środki własne firmy	<input type="checkbox"/> Inne środki, jakie? .....
14. Inne, jakie? .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Środki własne firmy	<input type="checkbox"/> Inne środki, jakie? .....

## Załącznik 3: Kwestionariusz badania z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy

„Badanie wpływu przestrzennej dostępności miejsc pracy na aktywność zawodową mieszkańców wybranych powiatów województwa pomorskiego”

### METRYKA

M1. Proszę wskazać, w którym powiecie zlokalizowany jest urząd pracy?

- chojnickim
- człuchowskim
- malborskim
- nowodworskim
- sztumskim

### BADANIE WŁAŚCIWE

P1. Proszę wskazać, jak istotny wpływ na decyzję o niepodejmowaniu zatrudnienia wśród osób nieposiadających pracy mają wskazane czynniki związane z przestrzenną dostępnością miejsc pracy. Do oceny zaproponowano skalę od 1-5, gdzie 1 oznacza mało istotny wpływ, a 5 - wysoce istotny wpływ. Proszę uzasadnić ocenę w każdym z wierszy.

Wyszczególnienie	Ocena					Uzasadnianie oceny
	1	2	3	4	5	
1. Odległość pracy od miejsca zamieszkania	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...
2. Czas dojazdu do pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...
3. Dostępność środków transportu publicznego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...
4. Dostępność własnego środka transportu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...
5. Koszty transportu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...

P2. Czy Państwa zdaniem zapewnienie dojazdu do pracy/dofinansowanie kosztów dojazdu jest metodą pomocną w rekrutacji pracowników w regionie? Odpowiedzi proszę udzielić zarówno w odniesieniu do ogółu osób nieposiadających zatrudnienia, jak i tylko do kobiet, które nie posiadają zatrudnienia. Proszę uzasadnić odpowiedź.

Ogół osób nieposiadających zatrudnienia	Kobiet, które nie posiadają zatrudnienia
...	...

P3. Jakie znają Państwo rozwiązania ułatwiające pracownikom dojazd do pracy obecnie stosowane w Państwa powiecie? Proszę je wymienić oraz krótko opisać. Czy wymagają one modyfikacji w celu lepszego dostosowania do potrzeb osób nieposiadających pracy?

Rozwiązania i krótka charakterystyka	Potrzeba modyfikacji
...	<input type="checkbox"/> TAK Proponowane zmiany:..... <input type="checkbox"/> NIE
...	<input type="checkbox"/> TAK Proponowane zmiany:..... <input type="checkbox"/> NIE
...	<input type="checkbox"/> TAK Proponowane zmiany:..... <input type="checkbox"/> NIE

...	<input type="checkbox"/> TAK Proponowane zmiany:..... <input type="checkbox"/> NIE
...	<input type="checkbox"/> TAK Proponowane zmiany:..... <input type="checkbox"/> NIE

**P4. Czy uważają Państwo, że należałoby wprowadzić jakieś nowe rozwiązania? Jeżeli tak, proszę wskazać jakie.**

...
-----