



Rynek pracy w Kielcach

w opinii osób poszukujących pracy

Raport podsumowujący badanie

Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w Kielcach
ul. Staffa 7, 25-410 Kielce

Miejski Urząd Pracy w Kielcach
ul. Szymanowskiego 6, 25-361 Kielce

KIELCE 2025

Zespół badawczy

dr hab. Janina Kowalik, prof. Wyższej Szkoły Administracji Publicznej w Kielcach

dr Wojciech Kowalik, AGH Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie, Wydział Humanistyczny

mgr Marek Hadała, Miejski Urząd Pracy w Kielcach

mgr inż. Daria Duda, Miejski Urząd Pracy w Kielcach

Spis treści

Wprowadzenie	4
Rynek pracy w Kielcach – statystyki osób bezrobotnych	5
Bilans i struktura osób bezrobotnych	7
Charakterystyka badanej próby	21
Struktura płci badanych	21
Badani według wieku	22
Struktura wykształcenia w badanej grupie	23
Czas pozostawania w rejestrach MUP	24
Staż pracy badanych w ciągu życia	25
Generacje na rynku pracy i ich cechy	26
Respondenci ze względu na charakter poszukiwanej pracy oraz preferowaną branżę	28
Charakter poszukiwanej pracy.....	28
Poszukiwana praca według branż.....	30
Źródła informacji o potencjalnych pracodawcach i wolnych miejscach pracy	32
Preferencje dotyczące wielkości pracodawcy	33
Kryteria dobrej pracy w opinii respondentów	35
Mobilność zawodowa badanych	39
Zawód wyuczony czy doświadczenie?.....	39
Elastyczność badanych w zakresie czasu świadczenia pracy	41
Skłonność badanych do podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania.....	42
Bariery w znalezieniu pracy i podjęciu zatrudnienia	45
Znajomość i ocena działań urzędu pracy wspierających zatrudnienie	48
Lokalny rynek pracy w obliczu wojny w Ukrainie	50
Podsumowanie	53
Zestawienie odpowiedzi na pytanie o przeszkody w zatrudnieniu	59
Kwestionariusz ankiety 2024 r. z frekwencjami	66
Spis tabel	72
Spis rysunków	73

Wprowadzenie

Wśród wielu zadań urzędu pracy wskazanych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 roku znajdują się także takie, które mówią wprost o inicjowaniu i realizacji badań dotyczących lokalnego rynku pracy¹. Każdy urząd pracy realizuje te zadania w sposób specyficzny dla warunków i możliwości organizacyjnych jakie posiada.

Miejski Urząd Pracy w Kielcach (MUP) realizuje (od 2018 roku z przerwą pandemiczną) badania ankietowe wśród osób bezrobotnych. Celem tych badań jest niezmiennie próba poznania i opisanie jak osoby bezrobotne oceniają własną gotowość do podjęcia zatrudnienia, gdzie poszukują informacji o wolnych stanowiskach oraz w jaki sposób realizują poszukiwanie zatrudnienia w zmieniających się warunkach na lokalnym rynku pracy.

Wszystkie raporty z badań (zarówno z lat ubiegłych 2018, 2019, 2022, 2023 jak i obecny) są dostępne na stronie MUP – mupkielce.praca.gov.pl w sekcji Urząd/Dokumenty do pobrania/Pozostałe/Badania –.

Niniejsze badanie było realizowane od 1 października do 29 listopada 2024 roku. Każda osoba zarejestrowana w MUP korzystająca z usługi pośrednictwa pracy w siedzibie urzędu w tym czasie była proszona o wypełnienie anonimowej ankiety.

Badania zostały zrealizowane w oparciu o metodologię badań sondażowych, techniką ankiety na populacji celowej klientów Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach, spośród których badaniu poddana została próba o doborze dogodnym, złożona z osób pojawiających się w celu załatwienia własnych spraw w urzędzie w okresie zaplanowanych badań. Ankieta była anonimowa a jej wypełnienie dobrowolne.

Zebranych zostało 2 295 ankiet, z których 2 221 było kompletnych i zostały zakwalifikowane do analizy.

¹ art.9, ust.1, pkt 9 oraz art.9, ust.1, pkt 20a - ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2023 r., poz. 735 z późn. zmianami)

Rynek pracy w Kielcach – statystyki osób bezrobotnych

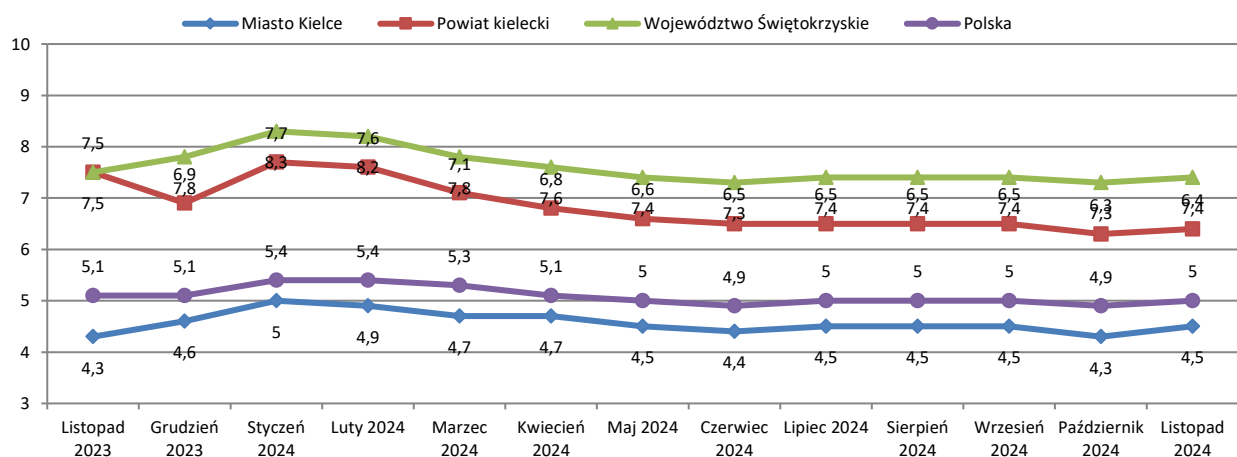
Wielkość i stopa bezrobocia

Stopa bezrobocia w Mieście Kielce w okresie wrzesień – listopad 2024r. utrzymała się na tym samym poziomie 4,5 - 4,3 - 4,5%, w porównaniu z listopadem 2023 r. wzrosła o 0,2%. W Województwie Świętokrzyskim stopa bezrobocia w porównaniu do analogicznego miesiąca 2023 r. spadła o 0,1%, w kraju również obniżyła się do 5,0% tj. o 0,1 punktu procentowego.

Tabela 1. Stopa bezrobocia w mieście, powiecie, województwie i kraju od listopada 2023 r. do listopada 2024 r.

Stan na dzień	Miasto Kielce	Powiat kielecki	Województwo Świętokrzyskie	Polska
30.11.2023	4,3	7,5	7,5	5,1
31.12.2023	4,6	6,9	7,8	5,1
31.01.2024	5,0	7,7	8,3	5,4
29.02.2024	4,9	7,6	8,2	5,4
31.03.2024	4,7	7,1	7,8	5,3
30.04.2024	4,7	6,8	7,6	5,1
31.05.2024	4,5	6,6	7,4	5,0
30.06.2024	4,4	6,5	7,3	4,9
31.07.2024	4,5	6,5	7,4	5,0
31.08.2024	4,5	6,5	7,4	5,0
30.09.2024	4,5	6,5	7,4	5,0
31.10.2024	4,3	6,3	7,3	4,9
30.11.2024	4,5	6,4	7,4	5,0

Źródło: Opracowanie na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS)



Rysunek 1. Stopa bezrobocia w mieście, powiecie, województwie i kraju od listopada 2023 r. do listopada 2024 r.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS)

Na koniec grudnia 2024 r. w rejestrach Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach znajdowało się 4301 osób bezrobotnych. Porównując stan bezrobocia z analogicznym miesiącem 2023 r. liczba osób bezrobotnych spadła o 163 osoby (3,65%).

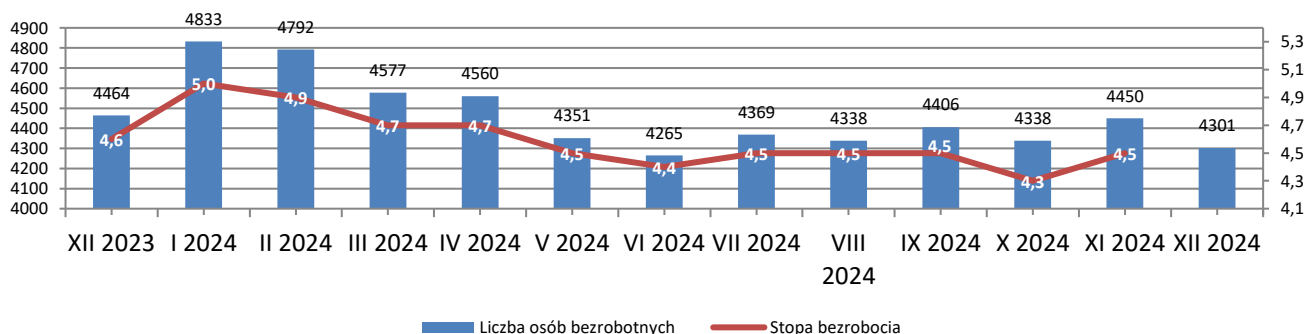
Bezrobotne kobiety w końcu roku 2024 r. stanowiły 44,45% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (1912), w porównaniu z 2023 r. liczba kobiet zmniejszyła się o 153 osoby, czyli o 7,41 %.

Na przestrzeni całego roku 2024 r. najwięcej osób zarejestrowanych odnotowano w styczniu (4833).

Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w MUP w okresie styczeń – grudzień 2024 r.

Rok 2024	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Liczba osób bezrobotnych	4833	4792	4577	4560	4351	4265	4369	4338	4406	4338	4450	4301
w tym kobiet	2225	2210	2124	2086	1951	1910	2000	1997	2013	1941	2000	1912

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01



Rysunek 2. Stopa bezrobocia i poziom bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2024 r.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01 oraz danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS)

Bilans i struktura osób bezrobotnych

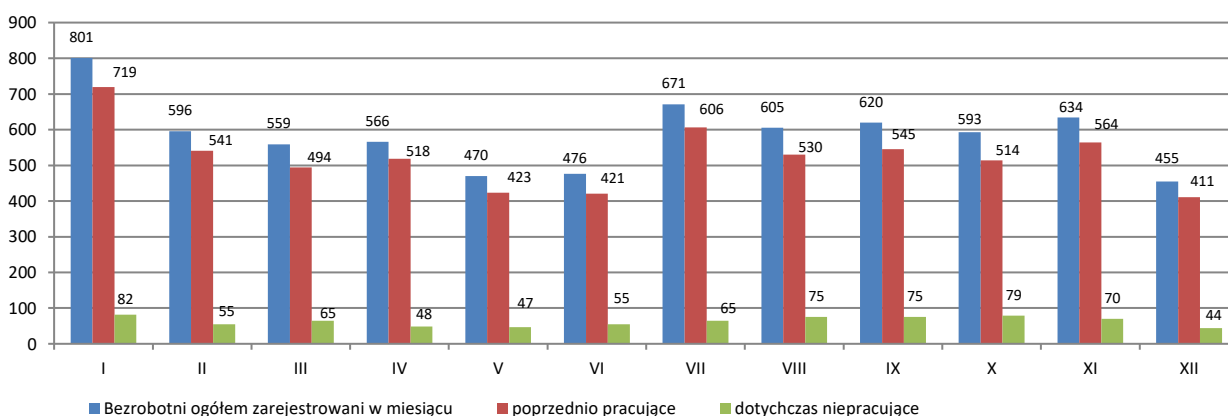
Bilans bezrobotnych

W ciągu całego roku 2024 zarejestrowano 7 046 osób, z czego największy napływ stanowiły osoby poprzednio pracujące (6 286 osób) i rejestrujące się po raz kolejny (5 482). Największy napływ bezrobotnych odnotowano w styczniu – 801 osób.

Tabela 3. Bezrobotni zarejestrowani w poszczególnych miesiącach 2024 roku

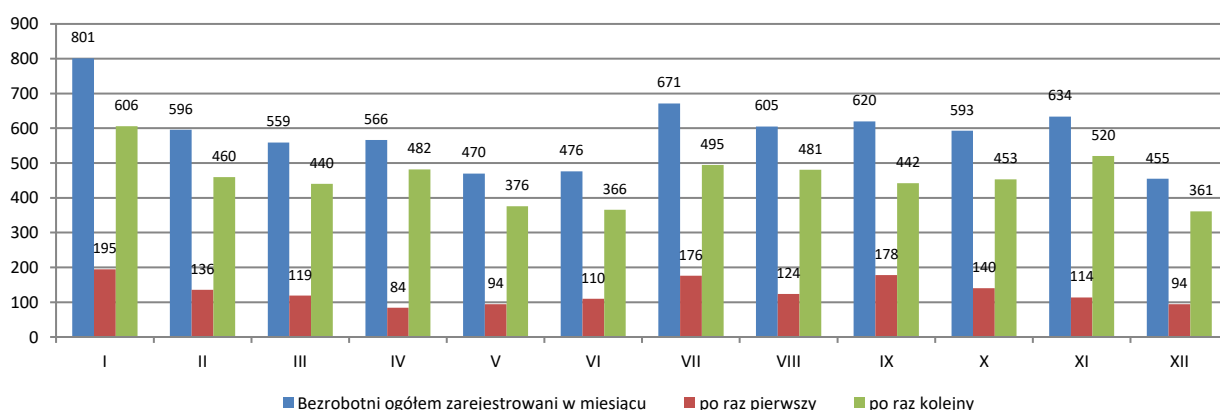
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	Ogółem
Bezrobotni ogółem zarejestrowani w miesiącu	801	596	559	566	470	476	671	605	620	593	634	455	7046
poprzednio pracujące	719	541	494	518	423	421	606	530	545	514	564	411	6286
w tym zwolnione z przyczyn dotyczących zakładu pracy	10	7	5	9	9	4	10	12	17	15	22	11	131
dotychczas niepracujące	82	55	65	48	47	55	65	75	75	79	70	44	760
po raz pierwszy	195	136	119	84	94	110	176	124	178	140	114	94	1564
po raz kolejny	606	460	440	482	376	366	495	481	442	453	520	361	5482

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01



Rysunek 3. Bezrobotni zarejestrowani w poszczególnych miesiącach 2024 roku (poprzednio pracujący i dotychczas niepracujący)

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01



Rysunek 4. Bezrobotni zarejestrowani w poszczególnych miesiącach 2024 roku (po raz pierwszy i po raz kolejny)

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01

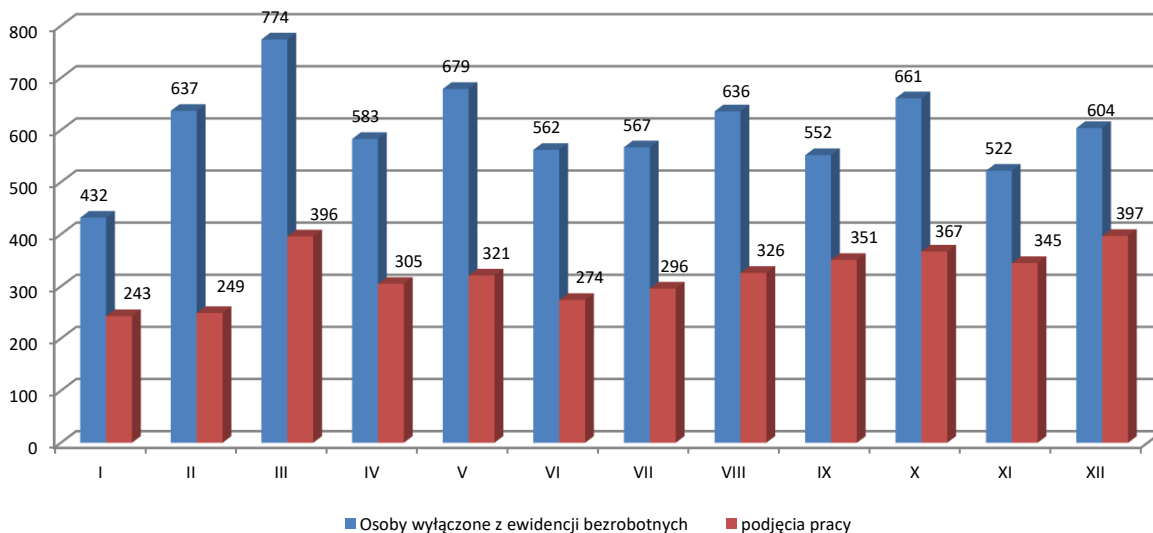
Z ewidencji Miejskiego Urzędu Pracy w całym roku 2024 wyłączono 7 209 osób bezrobotnych, z czego podjęciem pracy 3 870 osób, co stanowi 53,68% ogółu wyłączonych. Z ogólnej liczby podejmujących zatrudnienie 3 067 osób podjęło pracę niesubsydiowaną (tj. 79,01% z ogólnej liczby wyrejestrowanych podjęciem zatrudnienia).

Tabela 4. Osoby bezrobotne ogółem wyłączone z ewidencji bezrobotnych w 2024 roku

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	Ogółem
Osoby wyłączone z ewidencji bezrobotnych	432	637	774	583	679	562	567	636	552	661	522	604	7209
Podjęcia pracy	243	249	396	305	321	274	296	326	351	367	345	397	3870
niesubsydiowanej	221	213	254	220	282	222	224	259	311	328	296	237	3067
subsydiowanej	22	36	142	85	39	52	72	67	40	39	49	160	803

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01

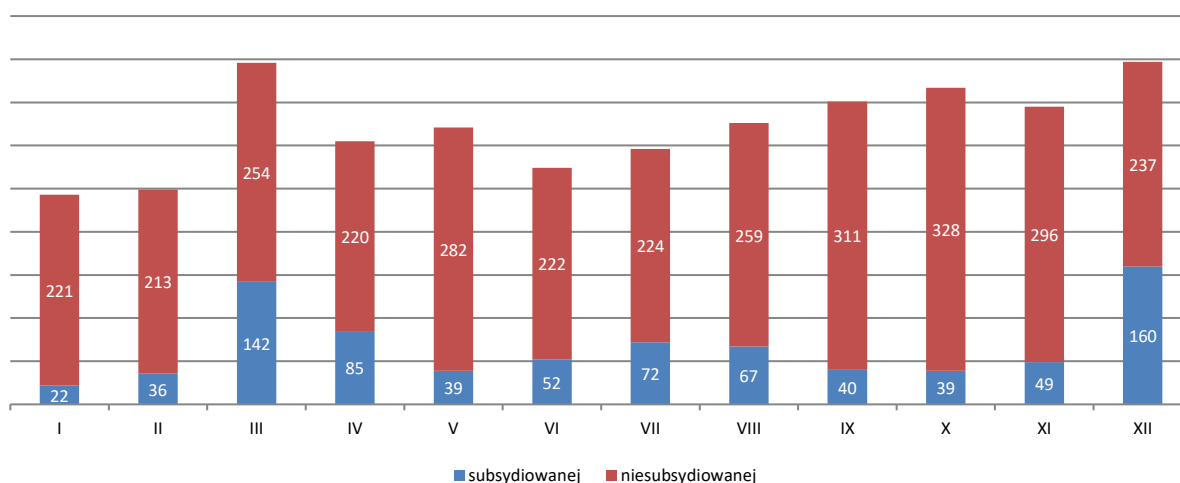
W całym 2024 roku więcej osób zostało wyłączonych z ewidencji niż zarejestrowanych – ogółem różnica ta wyniosła 163 osoby.



Rysunek 5. Osoby wyłączone z ewidencji bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2024 roku

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01

Liczba wyłączeń z ewidencji bezrobotnych wskazuje na skalę zaangażowania pracowników urzędu w ten proces (przygotowanie i wydanie decyzji administracyjnej w każdym przypadku), podczas gdy liczba podjęć zatrudnienia wskazuje na efektywne działanie zarówno bezrobotnych jak i pracowników urzędu na lokalnym rynku pracy.

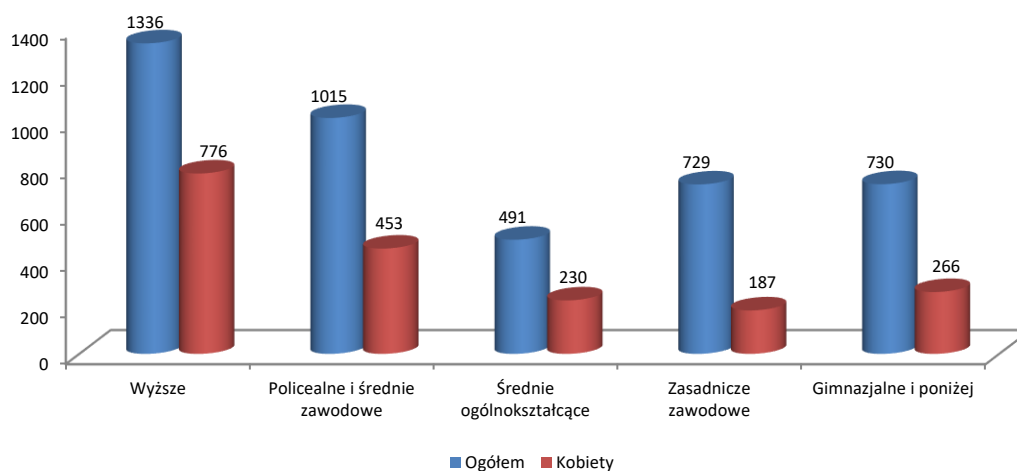


Rysunek 6. Podjęcia pracy subsydiowanej i niesubsydiowanej w poszczególnych miesiącach 2024 roku.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01

Poziom wykształcenia osób bezrobotnych

Poddając analizie porównawczej zarejestrowane osoby bezrobotne w Miejskim Urzędzie Pracy w Kielcach ze względu na wykształcenie, można zauważyć, że na dzień 31.12.2024 r. osoby z wykształceniem wyższym stanowią najliczniejszą grupę klientów - 31,06% ogółu zarejestrowanych, z czego 58,08 % w tej grupie to kobiety.



Rysunek 7. Wykształcenie osób bezrobotnych wg stanu na koniec grudnia 2024 r.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01

Najmniej liczną grupę stanowią osoby legitymujące się wykształceniem średnim ogólnokształcącym tj. 11,41% ogółu zarejestrowanych.

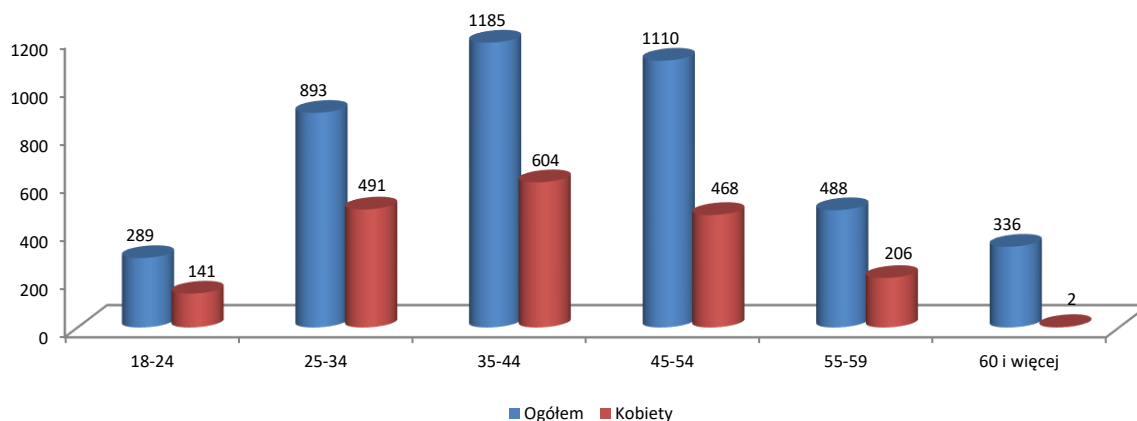
Tabela 5 Bezrobotni według poziomu wykształcenia – stan na koniec grudnia 2024 roku

Poziom wykształcenia	Liczba i struktura procentowa bezrobotnych			
	Ogółem		Kobiety	
	Liczba	%	Liczba	%
Wyższe	1336	31,06	776	40,59
Policealne i średnie zawodowe	1015	23,60	453	23,69
Średnie ogólnokształcące	491	11,42	230	12,03
Zasadnicze zawodowe	729	16,95	187	9,78
Gimnazjalne i poniżej	730	16,97	266	13,91
Ogółem	4301	100	1912	100

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01

Grupy wiekowe

W ewidencji zarejestrowanych na koniec 2024 roku najliczniejszą grupę osób stanowili bezrobotni w przedziale wiekowym 35-44 lata tj. 27,55% ogółu bezrobotnych, z czego przeważają w tej grupie kobiety stanowiące 50,97% zarejestrowanych. Wśród mężczyzn natomiast przeważają bezrobotni w przedziale wiekowym 45-54 lata tj. 57,84% zarejestrowanych w tej grupie.



Rysunek 8. Grupy wiekowe osób bezrobotnych wg stanu na koniec grudnia 2024 roku

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01

Najmniej liczną grupę ze względu na wiek, stanowią kobiety w przedziale 60 lat i więcej, reprezentując 0,10% ogółu zarejestrowanych kobiet. Podkreślić należy, że w omawianym przedziale wiekowym, ze względu na wprowadzone przepisy stanowiące wyjście naprzeciw potrzebom uchodźców, mające związek z wojną rosyjsko – ukraińską, możliwość zarejestrowania się jako osoby bezrobotne mają wyłącznie te spośród kobiet, które legitymują się obywatelstwem ukraińskim.

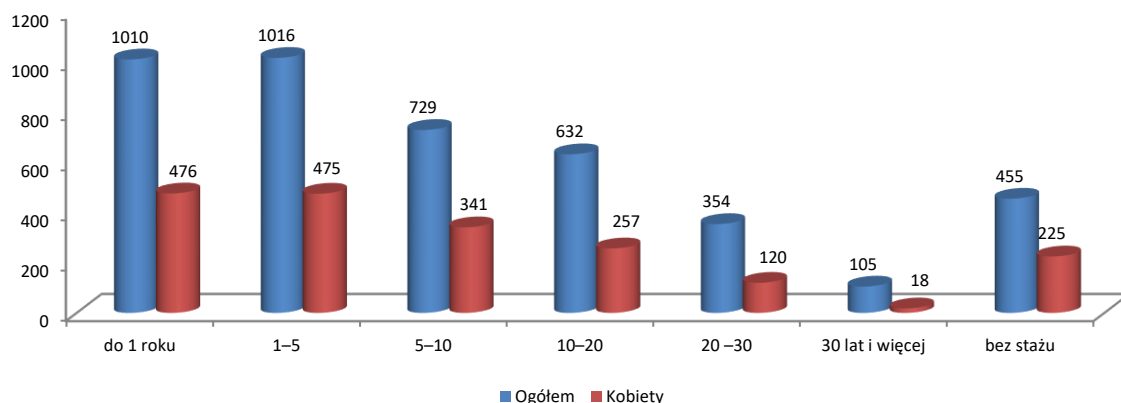
Tabela 6. Bezrobotni według grup wiekowych – stan na koniec grudnia 2024 roku

Wiek	Liczba i struktura procentowa bezrobotnych			
	Ogółem		Kobiety	
	Liczba	%	Liczba	%
18-24	289	6,72	141	7,37
25-34	893	20,76	491	25,68
35-44	1185	27,55	604	31,59
45-54	1110	25,81	468	24,48
55-59	488	11,35	206	10,78
60 i więcej	336	7,81	2	0,10
Ogółem	4301	100	1912	100

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01

Staż pracy bezrobotnych

Analizując dane zebrane przez Miejski Urząd Pracy w Kielcach według stanu na koniec grudnia 2024 r. dotyczące osób bezrobotnych z podziałem na ich dotychczasowy staż pracy, zauważyć można, że najliczniejsze grupy stanowią osoby z małym stażem pracy w przedziałach do 1 roku do 5 lat, które stanowią 23,62% ogółu zarejestrowanych, oraz do 1 roku – stanowiące 23,48% bezrobotnych.



Rysunek 9. Osoby bezrobotne według stażu pracy – stan na koniec grudnia 2024 roku

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01

Najmniej liczną grupę stanowią bezrobotni ze stażem pracy w przedziale wynoszącym 30 lat i więcej, na koniec 2024 r. takich osób było zaledwie 105 z czego tylko 18 kobiet.

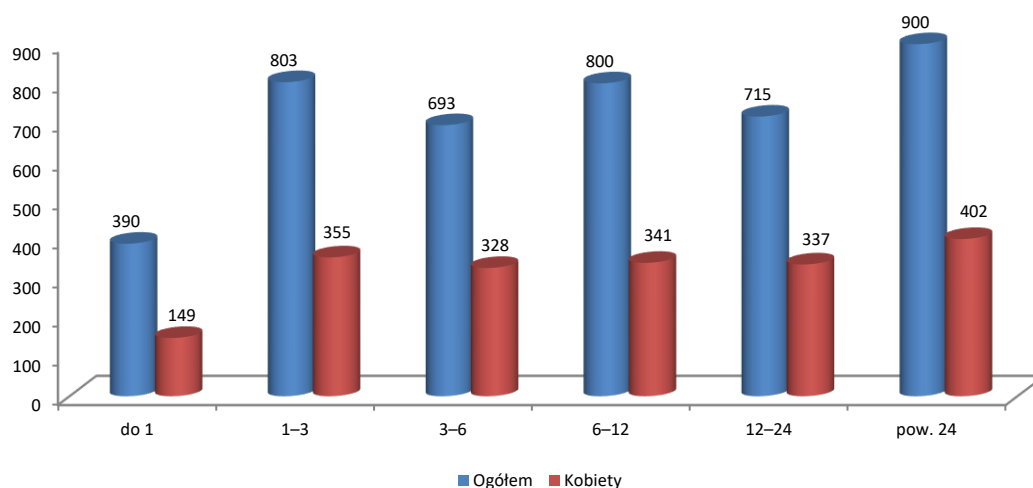
Tabela 7. Bezrobotni według stażu pracy – stan na koniec grudnia 2024 roku.

Staż pracy	Liczba i struktura procentowa bezrobotnych			
	Ogółem		Kobiety	
	Liczba	%	Liczba	%
do 1 roku	1010	23,48	476	24,90
1-5	1016	23,62	475	24,84
5-10	729	16,95	341	17,83
10-20	632	14,7	257	13,44
20-30	354	8,23	120	6,28
30 lat i więcej	105	2,44	18	0,94
bez stażu	455	10,58	225	11,77
Ogółem	4301	100	1912	100

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01

Czas pozostawania bez pracy w miesiącach

Na koniec grudnia 2024 roku najliczniej reprezentowaną grupą bezrobotnych ze względu na czas pozostawania bez pracy były osoby w przedziale wynoszącym powyżej 24 miesięcy – 20,93 % ogółu.



Rysunek 9. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy w miesiącach – stan na koniec grudnia 2024 roku

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01

Natomiast najmniej liczną grupę osób zarejestrowanych pod względem czasu pozostawania bez pracy stanowią bezrobotni mieszczący się w przedziale do 1 miesiąca, stanowiąc zaledwie 9,07% ogółu zarejestrowanych.

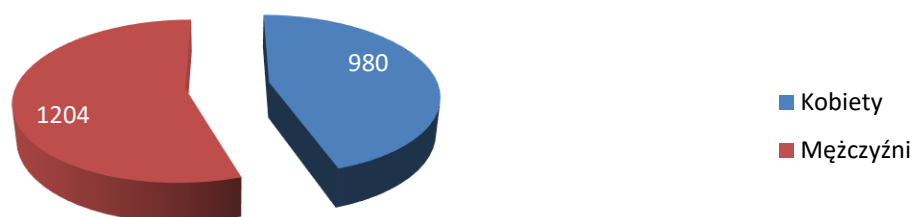
Tabela 8. Osoby bezrobotne wg czasu pozostawania bez pracy w końcu grudnia 2024 roku

Czas pozostawania bez pracy w miesiącach	Liczba i struktura procentowa bezrobotnych			
	Ogółem		Kobiety	
	Liczba	%	Liczba	%
do 1	390	9,07	149	7,79
1-3	803	18,67	355	18,57
3-6	693	16,11	328	17,15
6-12	800	18,60	341	17,83
12-24	715	16,62	337	17,63
pow. 24	900	20,93	402	21,03
Ogółem	4301	100	1912	100

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01

Osoby długotrwale bezrobotne

Długotrwale bezrobotni są osobami w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, a zarazem grupą najbardziej liczną, gdyż stanowią 50,78% (tj. 2184 osób) ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. W tej grupie w koniec grudnia 2024 roku kobiety stanowiły 44,87% (980 kobiet) ogółu osób długotrwale bezrobotnych.



Rysunek 10. Osoby długotrwale bezrobotne w podziale na płeć w końcu grudnia 2024 r.

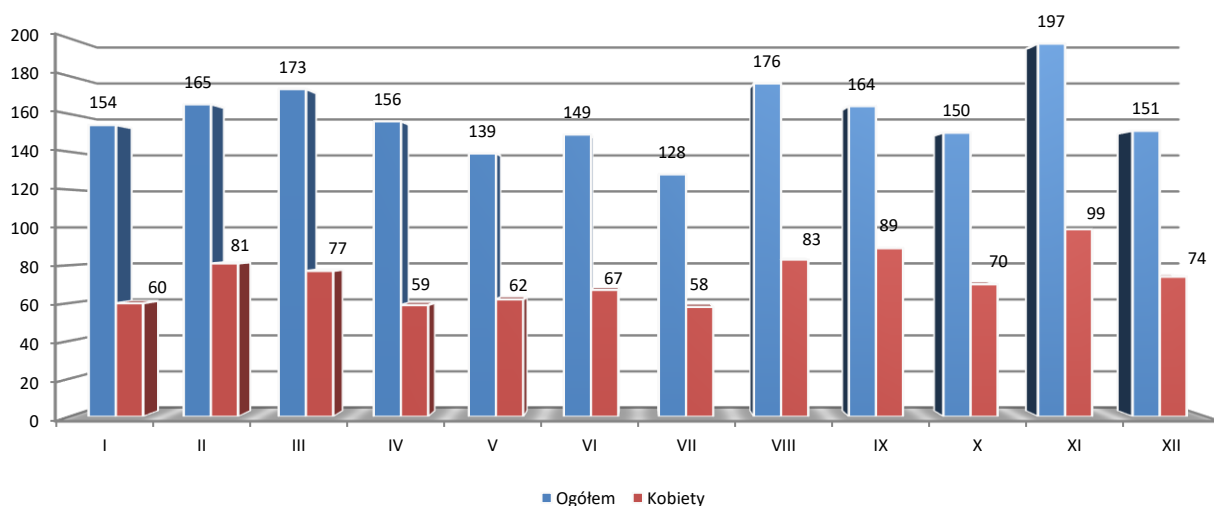
Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01

Grupa długotrwale bezrobotnych jest najliczniejsza w rejestrze osób bezrobotnych z kilku powodów. Oto niektóre z najważniejszych:

- 1. Trudności w znalezieniu pracy przez długi czas:** Długotrwale bezrobocie oznacza, że osoby w tej grupie borykają się z trudnościami w znalezieniu zatrudnienia przez dłuższy okres (zwykle ponad 12 miesięcy). Pracodawcy mogą postrzegać takie osoby jako mniej atrakcyjne, co związane jest z obawami o ich umiejętności, motywację czy stabilność zatrudnienia.
- 2. Brak doświadczenia zawodowego lub przestarzałe umiejętności:** Wiele osób długotrwale bezrobotnych to osoby, które z różnych powodów nie miały okazji zdobyć doświadczenia zawodowego w ciągu ostatnich lat lub ich umiejętności stały się nieaktualne w obliczu zmieniającego się rynku pracy. W wyniku tego nie są w stanie konkurować na rynku pracy z osobami, które mają bardziej aktualne umiejętności lub doświadczenie.
- 3. Wysoka bariera wejścia na rynek pracy:** W niektórych branżach i zawodach wymagane są określone kwalifikacje lub doświadczenie zawodowe. Osoby, które pozostają bez pracy przez dłuższy czas, mogą mieć trudności z powrotem na rynek pracy, zwłaszcza gdy wymagane są umiejętności, które z biegiem czasu stają się coraz bardziej specyficzne i wymagające.

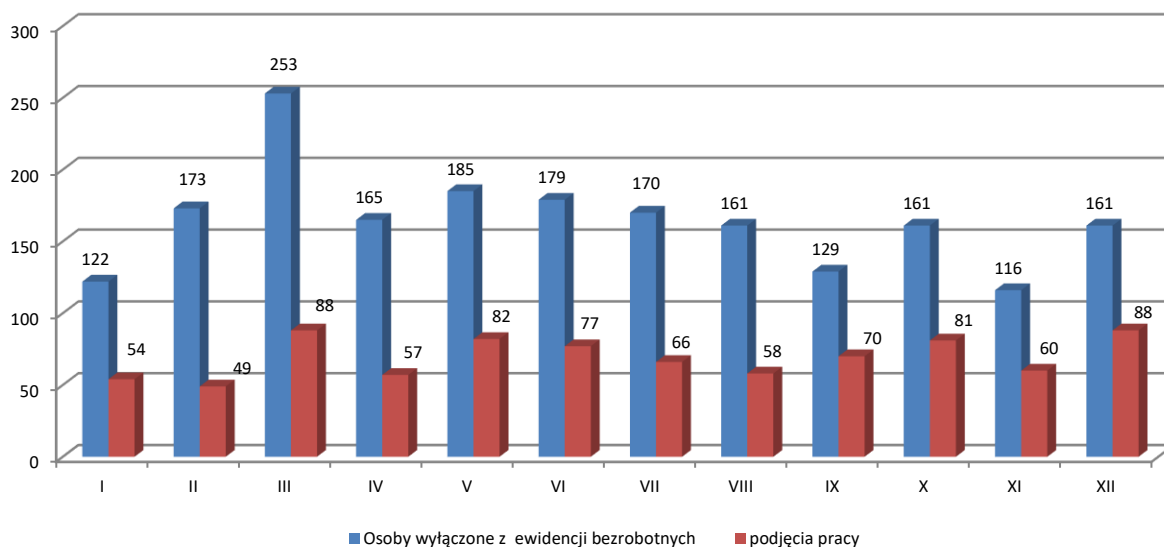
4. **Stygmatyzacja społeczna:** Długotrwałe bezrobocie może prowadzić do stygmatyzacji osób, co może pogłębiać problemy w znalezieniu pracy. Często osoby te spotykają się z uprzedzeniami pracodawców, którzy mogą uznawać je za mniej zmotywowane, bardziej problematyczne lub mniej efektywne, co może prowadzić do ich dalszego wykluczenia z rynku pracy.
5. **Niska mobilność zawodowa i geograficzna:** Osoby te mogą mieć trudności z przeprowadzką do innych miejsc, które oferują lepsze perspektywy zatrudnienia, a na lokalnym rynku pracy ich możliwości podjęcia zatrudnienia są ograniczone.
6. **Problemy zdrowotne i inne przeszkody:** Wśród osób długotrwałe bezrobotnych mogą występować problemy zdrowotne, które utrudniają im znalezienie zatrudnienia. Może to dotyczyć zarówno kwestii zdrowotnych tych osób, jak i innych np. osób zależnych.
7. **Niskie kwalifikacje lub wykształcenie:** Osoby z niższym poziomem wykształcenia i niskimi kwalifikacjami zawodowymi często mają trudności ze znalezieniem pracy, szczególnie w regionach o niskim zapotrzebowaniu na pracowników niewykwalifikowanych. Niskie wykształcenie i brak specjalistycznych umiejętności mogą sprawiać, że osoby te przez długi czas pozostają bez zatrudnienia.
8. **Cykl bezrobocia / zamknięte koło:** Długotrwałe bezrobocie może powodować „efekt śnieżnej kuli”, gdzie brak pracy prowadzi do braku środków do życia, co z kolei pogłębia problem depresji, braku motywacji oraz trudności w poszukiwaniach. Osoby, które przez długi czas pozostają bez pracy, mogą popaść w apatię i stracić motywację do aktywnego poszukiwania pracy, co jeszcze bardziej utrudnia ich powrót na rynek pracy.

Wszystkie te czynniki razem prowadzą do tego, że osoby długotrwałe bezrobotne stanowią najliczniejszą grupę w rejestrze osób bezrobotnych. Długotrwałe bezrobocie jest więc wynikiem złożonych i wieloaspektowych problemów, które te osoby muszą przezwyciężyć, by wrócić na rynek pracy.



Rysunek 11. Osoby długotrwale bezrobotne włączone do ewidencji bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2024 roku

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01

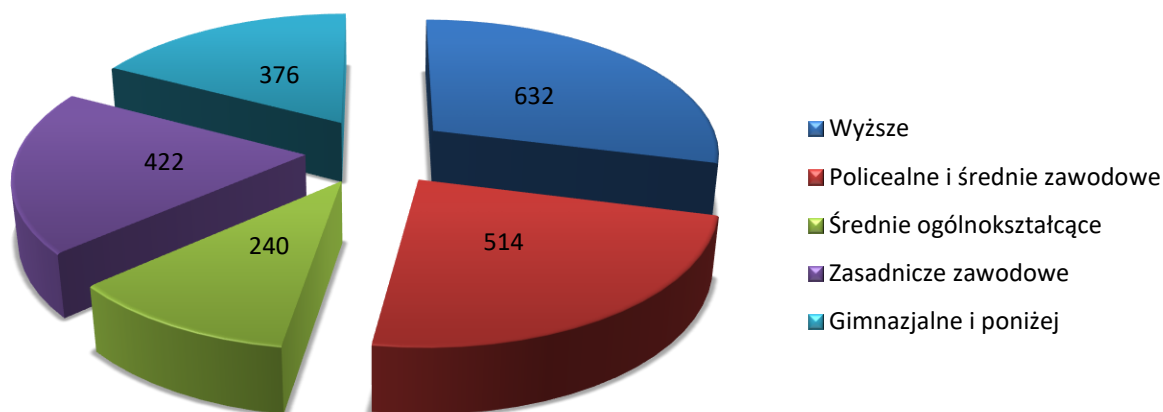


Rysunek 12. Osoby długotrwale bezrobotne wyłączone z ewidencji bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2024 roku

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01

Poziom wykształcenia osób długotrwale bezrobotnych

Wśród osób długotrwale bezrobotnych najliczniejszą grupą według poziomu wykształcenia stanowiły osoby legitymujące się wykształceniem wyższym (28,94%).



Rysunek 13 Osoby długotrwale bezrobotne według poziomu wykształcenia w końcu grudnia 2024 roku

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01

Wśród osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w MUP dominują osoby z wykształceniem wyższym oraz policealnym (średnim zawodowym). Z jednej strony wskazuje to chęć poprawy swojej sytuacji na rynku pracy przez osoby poszukujące zatrudnienia przez dłuższy czas poprzez podejmowanie nauki w szkołach policealnych oferujących naukę zawodu. Z drugiej jednak strony wysoki odsetek osób z wyższym wykształceniem może świadczyć o niedostosowaniu szkolnictwa wyższego do potrzeb lokalnego rynku pracy.

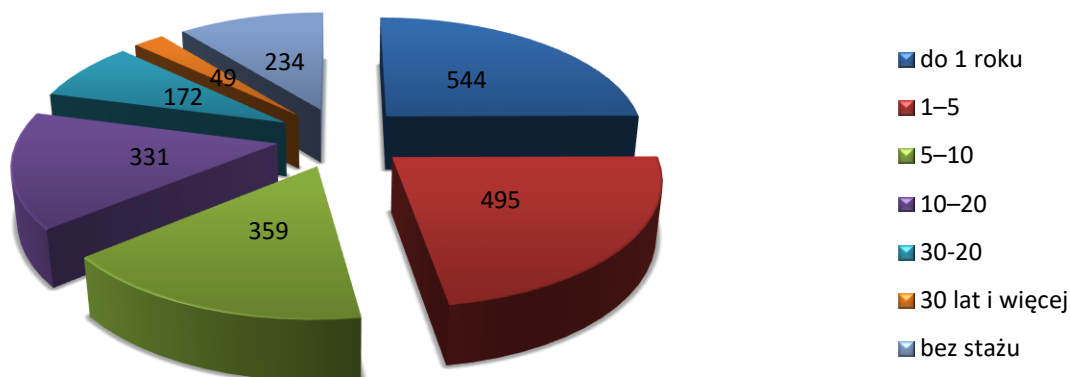
Tabela 9. Struktura osób długotrwale bezrobotnych pod względem poziomu wykształcenia – stan na koniec grudnia 2024 roku

Poziom wykształcenia	Liczba i struktura procentowa bezrobotnych	
	31.12.2024 r.	%
Wyższe	632	28,94
Policealne i średnie zawodowe	514	23,53
Średnie ogólnokształcące	240	10,99
Zasadnicze zawodowe	422	19,32
Gimnazjalne i poniżej	376	17,22
Ogółem	2184	100

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01

Staż pracy osób długotrwale bezrobotnych

Analizując dane na koniec 2024 roku dotyczące osób długotrwale bezrobotnych z podziałem na ich doświadczenie zawodowe, należy zauważyć, iż najliczniejszą grupę stanowią osoby z małym stażem pracy (staż do 1 roku - 24,91%, od 1 do 5 lat - 22,66%).



Rysunek 14. Osoby długotrwale według stażu pracy w końcu grudnia 2024 roku

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01

Osoby długotrwale bezrobotne, szczególnie z małym stażem pracy, stanowią dużą grupę z kilku powodów, które związane są z różnymi aspektami rynku pracy oraz doświadczeniem zawodowym. Oto kilka z nich:

- Brak doświadczenia zawodowego:** Osoby z krótkim stażem pracy mogą mieć trudności w znalezieniu zatrudnienia, ponieważ wielu pracodawców preferuje kandydatów z większym doświadczeniem zawodowym. Brak doświadczenia może skutkować tym, że młodsze osoby lub osoby, które dopiero rozpoczęły swoją karierę zawodową, mają trudności z rozpoczęciem pracy, ponieważ nie spełniają oczekiwań pracodawców.
- Niska konkurencyjność na rynku pracy:** Osoby z małym stażem pracy często nie posiadają specjalistycznych umiejętności, które mogłyby wyróżniać ich na tle innych kandydatów. To może sprawiać, że są mniej konkurencyjne w porównaniu do osób z większym doświadczeniem lub wykształceniem, które już pracowały w danej branży.
- Trudności w adaptacji do zmieniającego się rynku pracy:** Osoby, które nie miały jeszcze możliwości pracy na pełen etat przez dłuższy czas, mogą mieć trudności z adaptacją do wymagającego rynku pracy,

który wymaga nie tylko umiejętności technicznych, ale także zdolności do szybkiego przyswajania nowych technologii, pracy w zespole czy rozwiązywania problemów.

4. **Problemy związane z brakiem stabilności zatrudnienia:** W przypadku osób z krótkim stażem pracy może występować również problem związany z częstymi zmianami miejsc pracy, tzw. "przeskakiwaniem" z jednej pracy do drugiej. Tego typu osoby mogą być postrzegane jako mniej stabilne zawodowo, co może odstraszać potencjalnych pracodawców.
5. **Brak odpowiednich kwalifikacji:** Dla osób z małym stażem pracy mogą występować również problemy związane z niewystarczającym poziomem kwalifikacji. Długotrwała nieaktywność zawodowa może sprawiać, że osoby te nie inwestują w rozwój swoich umiejętności, co ogranicza ich możliwości znalezienia pracy.
6. **Bariera psychologiczna:** Długotrwałe bezrobocie może prowadzić do utraty pewności siebie i motywacji do aktywnego poszukiwania pracy. Osoby z małym stażem pracy, które przez dłuższy czas pozostają bez pracy, mogą popaść w apatię, co dodatkowo utrudnia im znalezienie zatrudnienia.

Podsumowując, osoby z małym stażem pracy stanowią najliczniejszą grupę długotrwale bezrobotnych, ponieważ brak doświadczenia zawodowego w połączeniu z trudnościami na rynku pracy stwarza dla nich szereg barier, które utrudniają im znalezienie stałego zatrudnienia.

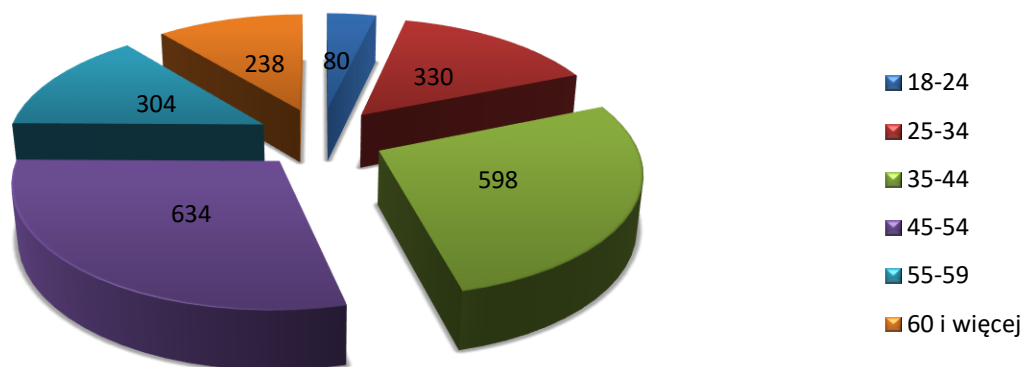
Tabela 10. Struktura osób długotrwale bezrobotnych pod względem stażu pracy – stan na koniec grudnia 2024r.

Staż pracy	Liczba i struktura procentowa bezrobotnych	
	31.12.2024 r.	%
do 1 roku	544	24,91
1–5	495	22,66
5–10	359	16,44
10–20	331	15,16
20–30	172	7,88
30 lat i więcej	49	2,24
bez stażu	234	10,71
Ogółem	2184	100

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01

Osoby długotrwale bezrobotne według wieku

Dokonując porównań osób długotrwale bezrobotnych ze względu na wiek, należy stwierdzić, że dominują osoby w przedziale wiekowym 45 –54 lata (29,03%).



Rysunek 15. Osoby długotrwale bezrobotne według wieku – stan na koniec grudnia 2024 roku

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01

Akurat ten przedział wiekowy z największą liczbą osób długotrwale bezrobotnych może wskazywać na słabość lokalnego rynku pracy i brak możliwości zagospodarowania zasobów ludzkich w całym przedziale wiekowym. Część pracodawców może obawiać się zatrudniania pracowników, którzy mogą być oddaleni od rynku pracy, muszą nadrabiać braki kompetencyjne lub kwalifikacyjne a jednocześnie wchodzą w wiek oceniany jako trudny do nauki.

Tabela 11. Struktura osób długotrwale bezrobotnych pod względem wieku w końcu grudnia 2024 r.

Wiek	Liczba i struktura procentowa bezrobotnych	
	31.12.2024 r.	%
18-24	80	3,66
25-34	330	15,11
35-44	598	27,38
45-54	634	29,03
55-59	304	13,92
60 i więcej	238	10,90
Ogółem	2184	100

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01

Charakterystyka badanej próby

W badaniu opinii klientów Miejskiego Urzędu Pracy realizowanym w końcówce roku 2024 wzięło udział 2295 osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie. Zgodnie z założeniami badawczymi, stanowiły one próbę celową wyłonioną za pomocą techniki doboru dogodnego spośród osób stanowiących interesantów Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach. Grupa ta stanowi około połowy klientów MUP Kielce zarejestrowanych na koniec 2024 roku. Respondenci byli proszeni o wypełnienie ankiety przy okazji swoich wizyt w MUP i spotkań z doradcami. Spośród wypełnionych kwestionariuszy do dalszej analizy wyselekcjonowane zostały arkusze kompletne w liczbie 2221 sztuk.

Struktura płci badanych

W badaniu wzięło udział 1134 mężczyzn (51,1%) i 1087 (48,9%) kobiet, co odzwierciedla w przybliżeniu proporcje płci osób zarejestrowanych jako bezrobotne w Miejskim Urzędzie Pracy w czasie odbywającego się badania (55% mężczyzn wobec 45% kobiet).

Tabela 12. Struktura płci w badanej próbie osób bezrobotnych na tle zarejestrowanych w MUP Kielce.

Płeć	Struktura płci badanych bezrobotnych		Struktura płci osób zarejestrowanych w listopadzie 2024 r.	
	Liczba	Procent	Liczba	Procent
Mężczyźni	1134	51,1%	2450	55%
Kobiety	1087	48,9%	2000	45%
Ogółem	2221	100%	4450	100%

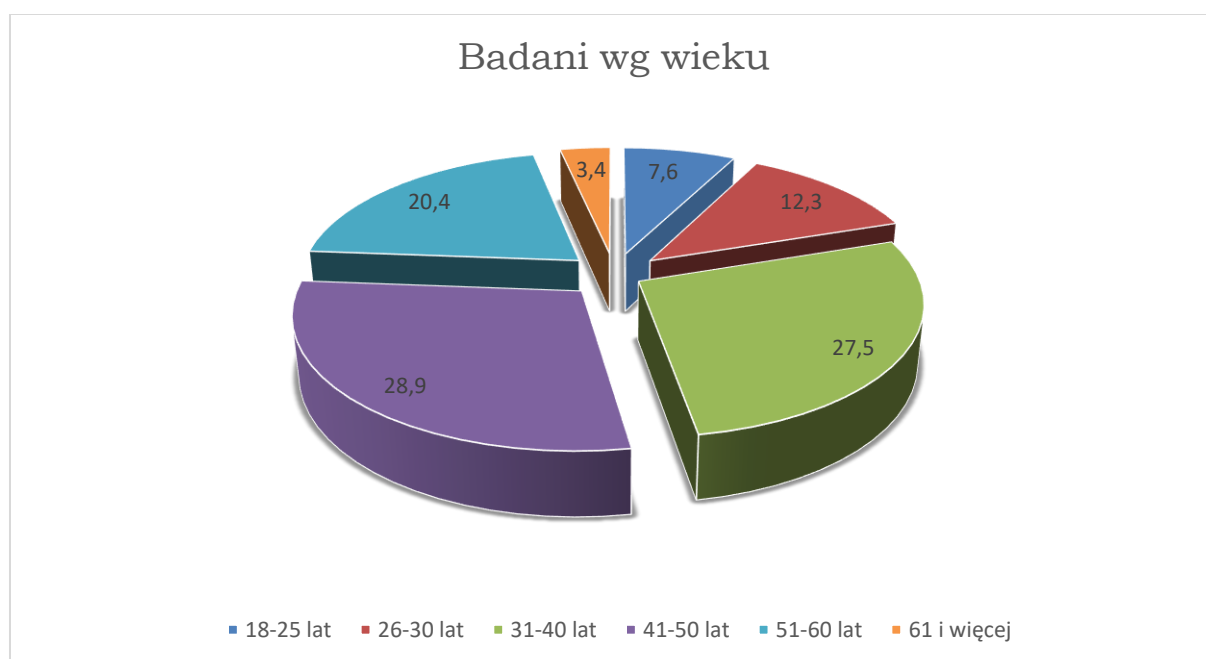
Źródło: Badania własne.

Proporcja płci wśród osób bezrobotnych, zarówno w próbie badawczej, jak i w rejestrze urzędu odzwierciedla generalny trend aktywności zawodowej rejestrowanej przez Główny Urząd Statystyczny w roku 2024. Przyczyną dysproporcji płci (relatywnie mniejszego odsetka kobiet) w statystykach osób bezrobotnych, są względy kulturowe związane z podziałem ról i zadań

w rodzinie, w ramach których kobiety są niejako „w sposób naturalny” predystynowane do opieki nad dziećmi i nad osobami starszymi. Blokuje to potencjalną aktywność zawodową części niepracujących zawodowo kobiet.

Badani według wieku

Największą grupę wśród badanych osób bezrobotnych stanowiły osoby z przedziału wiekowego 41-50 lat – 28,9%, kolejno były to osoby z niższej wiekowo dziesięciolatki (31-40 lat) – 27,5%, a następnie osoby z przedziału 51 – 60 lat, które stanowiły wśród badanych ponad jedną piątą badanej próby (20,4%). W najmłodszej kategorii (w wieku 18-25 lat) przebadanych zostało 7,6% próby, zaś w przedziale 26-30 lat – 12,3%. Powyżej wieku 61 lat w badanej próbie znalazło się 3,4% respondentów.



Rysunek 16. Respondenci według wieku.

Wśród osób badanych w kategorii wiekowej między 31 a 40 rokiem życia wyraźnie przeważają kobiety (31,4% badanych kobiet) wobec 23,7% badanych mężczyzn. Odpowiada to etapowi życia kobiet, które po odchowaniu dzieci starają się wracać do aktywności zawodowej. Wraz ze wzrostem wieku badanych, udział kobiet w kolejnych kategoriach wiekowych wyraźnie spada. Zjawisko wiąże się zapewne z tym, że kobiety w wieku

powyżej 50 roku życia często rezygnują z pracy, żeby zajmować się opieką nad wnukami, co trudno jest godzić z pracą zawodową.

Struktura wykształcenia w badanej grupie

Największą grupę wśród badanych stanowią osoby z wykształceniem wyższym magisterskim (22%), co w połączeniu z osobami legitymującymi się wykształceniem wyższym zawodowym (11,8%) stanowi ponad jedną trzecią badanych. W tej grupie znalazło się niemal dwukrotnie więcej kobiet niż mężczyzn, co w przybliżeniu odpowiada proporcjom wykształcenia wyższego według płci w całym społeczeństwie. Wskaźnik ten potwierdza wskazywane już w naszych poprzednich badaniach zjawisko niedostosowania oferty studiów do zapotrzebowania rynku pracy oraz niską skłonność osób legitymujących się wyższym wykształceniem do poszerzania / uzupełniania swoich umiejętności korzystając ze studiów podyplomowych, które w większym stopniu dostosowują swoje programy do zapotrzebowania pracodawców. Połączenie bazy zdobytej na kierunkach humanistycznych i społecznych, które przeważają na kieleckich uczelniach ze specjalizacją dostosowanych do rynku studiów podyplomowych, zdecydowanie podniosłoby szanse tej grupy osób na zdobycie zatrudnienia.

Prawie co piąta osoba wśród badanych deklaruje wykształcenie zawodowe (18,6%), co w połączeniu z 15,2 procentami osób z wykształceniem średnim technicznym stanowi ponad 1/3 badanych. Statystyka osób bezrobotnych z wykształceniem zawodowym i technicznym może wydawać się zaskakująca w sytuacji, gdy zapotrzebowanie na pracowników fizycznych / technicznych widoczne jest na każdym kroku. W tej grupie badanych niemal dwukrotnie częściej występują mężczyźni. Dlaczego ludzie z wykształceniem technicznym nie są w stanie znaleźć pracy wymaga złożonej odpowiedzi. Przyczyna podstawowa to niedostosowanie posiadanych kompetencji do aktualnych potrzeb pracodawców, które rzadko obecnie sprowadzają się do prostych kwalifikacji. Postęp cywilizacyjny, wnoszący do sfery produkcji i usług nowe urządzenia, wymagające większych kwalifikacji operujących w sferze pozafizycznych umiejętności, utrudnia osobom, które

zatrzymały się w swoich kompetencjach na poziomie, który dawało ukończenie szkoły, odnalezienie się na obecnym rynku pracy.

Tabela 13. Respondenci według płci i wykształcenia

Wykształcenie	Mężczyźni	Kobiety	Razem
	w %	w %	w %
podstawowe	12,1	7,5	9,8
gimnazjalne	5,3	2,3	3,8
zawodowe	25,9	11,0	18,6
średnie ogólnokształcące	8,7	12,4	10,5
średnie techniczne	16,4	13,9	15,2
Średnie bez matury	6,8	9,8	8,3
wyższe zawodowe (licencjat, inżynier)	9,9	13,7	11,8
wyższe magisterskie	14,9	29,5	22,0
Ogółem	100	100	100

Źródło: badanie własne.

Wyjątkowo liczną grupę wśród badanych stanowią osoby legitymujące się wykształceniem średnim ogólnokształcących (10,5%) i średnim bez matury (8,3%). Po dołączeniu osób z wykształceniem podstawowym (9,8%) i gimnazjalnym (3,8%) powstaje pokaźna zbiorowość (1/4 badanych) złożona z osób legitymujących się wykształceniem na najniższym możliwym poziomie, albo wykształceniem ogólnym bez specjalności, co poważnie ogranicza im możliwości zatrudnienia.

Czas pozostawania w rejestrach MUP

Prawie 1/3 spośród poddanych badaniu bezrobotnych (29,9%) była zarejestrowana w MUP nie dłużej niż 3 miesiące. Przez okres między 3 a 6 miesięcy pozostawało w rejestrze urzędu 21,7%. Od 7 do 12 miesięcy zarejestrowanych było 17,7% badanych, zaś od roku do 2 lat – 16,5%. Dłużej niż 2 lata pozostawało bez pracy 14,1% badanych. Respondenci w poszczególnych kategoriach długości pozostawania w rejestrach MUP nie różnicują się ze względu na płeć. Warto jednak zauważyć, że suma osób zarejestrowanych w urzędzie powyżej 12 miesięcy stanowi jedną trzecią badanej próby, a to oznacza, że są to osoby długotrwale bezrobotne.

Tabela 14. Badani według długości pozostawania w rejestrach MUP Kielce

Czas pozostawania w rejestrze MUP Kielce	Mniej niż 3 mies. w %	3 – 6 miesięcy w %	7 – 12 miesięcy w %	13 – 24 miesiące w %	Więcej niż 24 mies. w %
Mężczyźni	29,7	22,2	18,3	16,2	13,7
Kobiety	30,2	21,3	17,2	16,7	14,6
Ogółem	29,9%	21,7%	17,7%	16,5%	14,1%

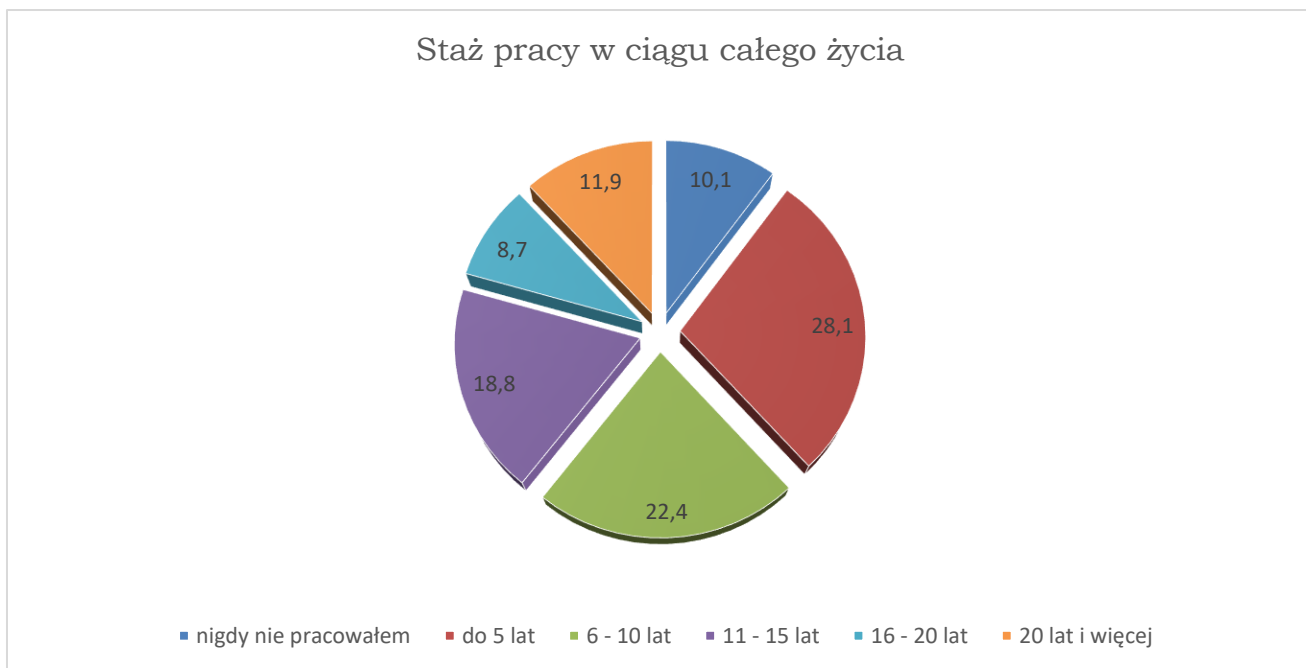
Źródło: Badania własne.

Bezrobocie długotrwałe w podobnym stopniu dotyczy kobiet i mężczyzn.

Zauważa się natomiast wyraźną zależność czasu pozostawania w rejestrach MUP od wieku badanych. Statystyka osób z trzech pierwszych kategorii wiekowych (do 40. roku życia) w sposób wyraźny spada wraz ze zwiększaniem się długości czasu pozostawania bez pracy od ok. 40% do jednocyfrowych odsetek w poszczególnych grupach wiekowych. Odwrotne zjawisko ma miejsce w dwóch najstarszych kategoriach wiekowych, gdzie w miarę wzrostu długości czasu pozostawania bez pracy, odsetek osób w wieku 51-60 i więcej lat systematycznie rośnie. Nie zauważa się zależności statystycznej pomiędzy wykształceniem badanych, a czasem pozostawania w rejestrach osób bezrobotnych MUP.

Staż pracy badanych w ciągu życia

Zapytaliśmy również respondentów o ich staż pracy w ciągu całego życia. Uzyskanie tej informacji miało posłużyć analizie rozmiaru fluktuacji zawodowej badanych w sytuacji, kiedy nie obserwuje się w Kielcach spektakularnych upadłości dużych przedsiębiorstw. Z uzyskanych danych okazało się, że w rejestrze bezrobotnych można się znaleźć zarówno bez stażu pracy, jak i ze stażem pracy powyżej 20 lat, nie omijając kolejnych kategorii długości stażu po drodze.



Rysunek 17. Staż pracy ankietowanych w ciągu całego życia.

Źródło: badania własne.

Jeden na dziesięciu ankietowanych nigdy nie pracował zawodowo, z czego ponad połowa - co wydaje się oczywiste - to osoby z dwóch pierwszych, najmłodszych kategorii wiekowych. Pozostałe, jednocyfrowe odsetki osób nigdy nie pracujących zawodowo, rozłożyły się proporcjonalnie pomiędzy pozostałe kategorie wiekowe.

Największą grupę wśród badanych (28,1%) stanowiły osoby ze stażem pracy poniżej 5 lat, spośród których zatrudnienie relatywnie najczęściej tracili badani w kategorii wiekowej 25-30 lat (58,2% spośród osób z takim stażem pracy), połowa osób w wieku 18-25 lat oraz częściej niż co trzecia osoba z kategorii wiekowej 31-40 lat deklarująca staż do 5 lat pracy.

Generacje na rynku pracy i ich cechy

Statystyka utraty bądź zmiany pracy wśród młodych ludzi na początku kariery zawodowej jest zjawiskiem ciekawym i od pewnego czasu poddawanych analizie w publicystyce. Wiąże się to z obecnym w społecznej świadomości podziałem na „generacje” / „pokolenia” – ludzi urodzonych w określonych przedziałach czasowych, dla których charakterystyczne były pewne okoliczności historyczne, cywilizacyjne i kulturowe, co sprawiało, że te

generacje charakteryzują się znacznym podobieństwem zachowań na rynku pracy.

Wśród osób obecnych na rynku pracy wyróżnia się pokolenie „*baby boomers*” urodzonych pomiędzy 1946 a 1964 rokiem, czasem wyżu demograficznego. Ludzie ci charakteryzują się wysokim poziomem lojalności wobec pracodawców, a wielu z nich pracuje u jednego pracodawcy przez większość życia zawodowego.

Kolejne pokolenie określane jako „X” to ludzie urodzeni pomiędzy 1965 a 1979 rokiem, to ludzie ambitni i równie jak *boomersi* lojalni wobec pracodawców, jednak już rzadziej niż oni, wiążą się na długie lata z jedną firmą i zmiana pracodawcy jest dla nich bardziej naturalna.

Generacja „*Ygreków*”, nazywana Milenialsami, rodziła się w latach 1980-1996 i całe swoje życie dorastała, edukowała się i podejmowała zatrudnienie w kulturze cyfrowej. Charakteryzuje ich otwartość na świat, elastyczność w sferze zatrudnienia, brak skłonności do przepracowywania się oraz przekonanie o konieczności zachowania tzw. *work-life balance*.

Ostatnie pokolenie obecne na rynku pracy to tzw. *Zetki* (urodzone w latach 1997-2009) to osoby, które właśnie teraz, po ukończeniu edukacji rozpoczynają/rozpoczęły swoją aktywność zawodową. To pokolenie telefonu komórkowego, Internetu i mediów społecznościowych, otwartości na świat, tolerancji, ale nie tolerujących jakichkolwiek niedogodności w miejscu pracy czy też niezgodności warunków pracy ze swoim wyobrażeniem i oczekiwaniami. Taki dyskomfort kończy się bardzo szybko zmianą pracy. Chętnie podejmują pracę zdalną ponieważ to eliminuje poważne trudności z dogadywaniem się z *Iksami* i *Ygrekami*, co jest częstym powodem zwalniania *Zetek* przez pracodawców ze względu na to, że w ich zaangażowaniu w pracę liczą się głównie odpowiednie warunki i satysfakcja, a nie interes pracodawcy. Taka narracja, aczkolwiek publicystyczna i wymagająca dla swojego potwierdzenia dokładniejszych badań, może w jakiejś mierze tłumaczyć wysoki odsetek osób z pokolenia „Z” w grupie osób ze stażem pracy poniżej 5 lat, obecnych w rejestrach bezrobotnych.

Częściej niż co piąty badany (22,4%) ma za sobą staż pracy między 6 a 10 lat, a 18,8% badanych zmuszone było zarejestrować się w urzędzie

pracy mając za sobą od 11 do 15 lat doświadczenia zawodowego. Pracy poszukiwał co dziesiąty badany spośród osób mających za sobą 16-20 lat pracy (8,7%) i więcej niż 20 lat pracy (11,9%). Wskazane tu statystyki zdają się potwierdzać wcześniejsze rozważania charakteryzujące zachowania poszczególnych generacji na rynku pracy.

Staż pracy badanych nie wykazuje korelacji z ich wykształceniem. Warto jednak zauważyć, że połowa deklarujących wykształcenie gimnazjalne utraciła pracę po kilku latach pracy (0 – 5 lat), co wyraźnie wskazuje na znaczną trudność utrzymania pracy przez osoby nieposiadające kompetencji zawodowych nawet na minimalnym poziomie.

Respondenci ze względu na charakter poszukiwanej pracy oraz preferowaną branżę

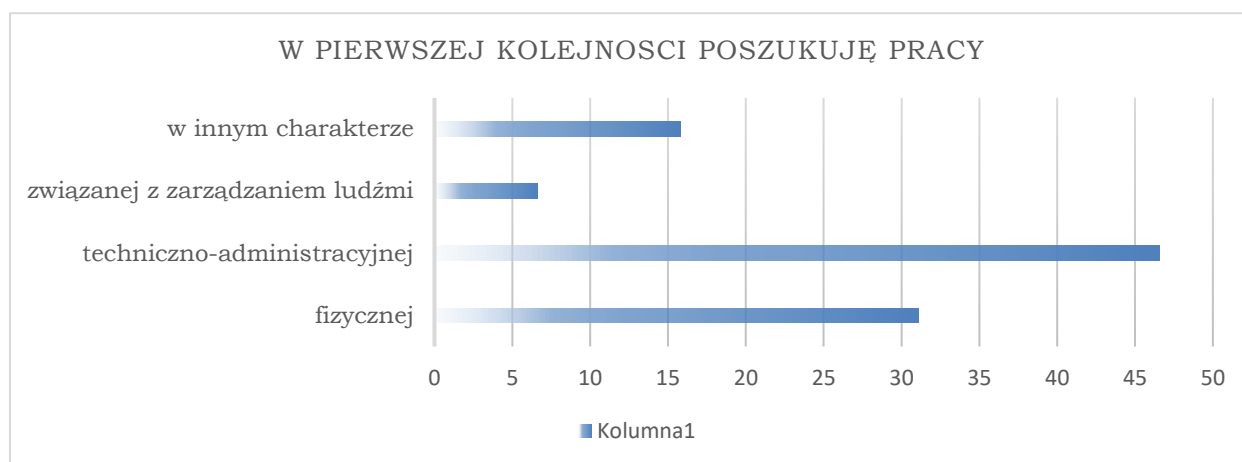
Wprawdzie nie sposób znaleźć formalnych i prawnych kryteriów podziału pracy na fizyczną i umysłową, jak też nie znajdziemy w oficjalnych dokumentach wykazu takich prac, to jednak w społecznej świadomości podział na pracę fizyczną i umysłową jest ciągle obecny. Nie zmienia tego fakt, że współczesny pracownik klasyfikowany jako fizyczny, nie jest w stanie wykonywać swojej pracy angażując wyłącznie swój układ mięśniowy, ponieważ zmuszony jest angażować również swój centralny układ nerwowy, szczególnie że w miarę rozwoju mechanizacji i automatyzacji do wykonywania takich prac niezbędny jest wysiłek umysłowy. Podobnie z pracą noszącą miano umysłowej, która w większości wymaga wysiłku psychicznego, odbierania i przetwarzania informacji oraz podejmowania decyzji, jednak nie jest całkowicie wolna od czynności angażujących w niezbędnej mierze również ludzkie ciało.

Charakter poszukiwanej pracy

W kontekście wskazanego powyżej rozważania, w części metryczkowej ankiety, zapytaliśmy respondentów o preferowany charakter pracy, mając na myśli funkcjonujące w społecznej świadomości rozróżnienie na pracę fizyczną, techniczno-administracyjną (usługi handel, administracja)

i związana z zarządzaniem ludźmi, pozostawiając pytanie półotwarte dla sytuacji niemieszczących się w tych kategoriach.

Blisko połowa spośród respondentów (46,6%) zadeklarowała, że w pierwszej kolejności poszukuje pracy o charakterze techniczno-administracyjnym (w usługach, handlu, administracji). W tej grupie swój wybór zadeklarowało niemal 2/3 spośród badanych kobiet (61,1%).



Rysunek 18. Deklaracje badanych w kwestii charakteru poszukiwanej pracy.

Co trzeci respondent (31,2%) poszukuje pracy fizycznej, w tym połowa spośród badanych mężczyzn.

Wśród osób chcących podjąć pracę związaną z zarządzaniem ludźmi (6,6%), w zbliżonym stopniu pojawiają się deklaracje kobiet i mężczyzn. Deklaracje te mają miejsce we wszystkich kategoriach wykształcenia, jednak ich odsetek wyraźnie wzrasta wraz z przechodzeniem do wyższego poziomu wykształcenia.

Pozostali respondenci (15,8%) zadeklarowali pracę „w innym charakterze”, po czym wpisywali typowo fizyczne zajęcia, jak: sprząatanie (9 osób), praca w gastronomii (18), ochrona i podobne (18), opieka nad osobami starszymi (10), kierowcy (33) czy praca zdalna (5). Uzasadnione brakiem kategorii wpisy pochodziły od osób poszukujących pracy w służbie zdrowia (27), często masażyistów, ale też (co zaskakujące) od pięciu lekarzy. Wśród deklarujących „inną” formę zatrudnienia pojawiło się 20 nauczycieli, 17 przedstawicieli

branży IT, 10 z branży beauty oraz 6 osób z branży artystycznej, a poza tym bankowcy, księgowi, a nawet osoby chcące się realizować w nauce.

Poszukiwana praca według branż

Tradycyjnie już, po raz kolejny w badaniu pytamy respondentów o to, w jakiej branży chcieliby podjąć zatrudnienie. Okazuje się, że porównując wybory branż rok do roku obserwuje się wysoką stabilność w statystyce osób poszukujących zatrudnienia w poszczególnych branżach².

Ponadto, badani w dość zbliżonych proporcjach podzielili preferencje pomiędzy zaproponowane branże. Dla 16,9% branża nie ma znaczenia, a kilkanaście procent zaznaczyło swoje oczekiwania w więcej niż jednej kategorii.

W ogólnie pojętych usługach chce pracować ponad 1/5 badanych (21,7%), w tym ¼ spośród badanych kobiet. Praca w administracji publicznej jest celem 16,8% badanych (w tym 27,3% spośród badanych kobiet) zaś 13,6% chciałoby pracować w handlu (w tym 18,6% spośród wszystkich badanych kobiet). W służbie zdrowia, edukacji, pomocy społecznej chciałoby uzyskać pracę 11,2% - w przytłaczającej większości są to kobiety. Natomiast w budownictwie chciałoby podjąć pracę 10,3% - (głównie mężczyźni), podobnie w transporcie i spedycji (8,6%), zaś w produkcji przemysłowej chciałoby pracować 7,8% badanych (deklaracje nie różnią się statystycznie ze względu na płeć), a w branży IT – 5,7%. W zaproponowanych w ankiecie kategoriach nie zmieścili się głównie specjaliści w dziedzinie finansów, księgowości i bezrobotni poszukujący pracy w branży artystycznej.

Raczej nie dziwi fakt, że mężczyźni (choć nie wyłącznie), częściej sytuowali swoje wybory w branży budowlanej, transporcie i spedycji, jak też nie podając branży. Kobiety zaś chciałyby pracować w administracji, handlu, usługach, służbie zdrowia, edukacji i pomocy społecznej.

² W ankiecie z roku 2023 wystąpiły oddzielnie dwie branże: Usługi oraz Obsługa techniczna firm, za którymi optowało wówczas 20,9% badanych. W obecnym badaniu w kategorię połączonych branż pod nazwą Usługi wpisało się 21,7% ankietowanych.

Tabela 15. W jakiej branży respondenci poszukują pracy.

W jakiej branży poszukuje Pan(i) zatrudnienia?	Deklaracje (w %)
branża nie ma znaczenia	17,0
budownictwo	10,3
handel (hurt, detal)	13,6
produkcja przemysłowa	7,8
usługi (ochrona, naprawy, gastronomia, beauty, sprzątanie itp.)	21,7
transport i spedycja	8,7
administracja (urząd miasta, wojewódzki, jednostki zależne)	16,8
opieka zdrowotna, pomoc społeczna, edukacja	11,2
branża IT i pokrewne	5,7
inna	3,7

Źródło: Badania własne.

Odsetki dotyczące poszczególnych wskazań zostały policzone w stosunku do liczby wskazań, które przekraczają wielkość badanej próby, ze względu na to, że pewna część badanych wskazywała więcej niż jeden wybór.

Zastanawia jednak fakt, że stosunkowo pokaźne grupy osób poszukują zatrudnienia w branżach takich jak: budownictwo, transport, technikach informacyjnych (IT, w tym grafików komputerowych), w których to branżach pracodawcy oferują zatrudnienie na wszystkich możliwych portalach ogłoszeniowych.

Co piąty spośród świeżo zarejestrowanych (poniżej 3 miesięcy) w MUP respondentów (21,6%) chciałby podjąć pracę w ogólnie rozumianych usługach, blisko 18% chciałoby pracować w administracji publicznej, zaś pozostali rozdzielili swoje deklaracje pomiędzy pozostałe kategorie średnio po 10%, a dla 17.% chęć podjęcia pracy jest na tyle silna, że deklarują jej podjęcie w każdej branży.

W miarę jak wzrasta wiek badanych oraz wraz z rosnącą długością czasu pozostawania osobą bezrobotną, rośnie odsetek osób, dla których branża nie ma znaczenia – od 13,7% spośród badanych w najniższej kategorii wiekowej do 28,4% w najwyższej. Korelacja wybieranych branż z długością

pozostawania bez zatrudnienia pokazuje, że w żadnej z branż w mieście nie pojawia się zbyt wiele ofert albo, że nie są one dla badanych na tyle interesujące, aby podjąć pracę.

Porównując deklaracje od osób chcących podjąć pracę fizyczną w branżach budowlanej, transportowej, usługach, handlu, itp. (niezależnie od płci), z obserwacjami najczęstszych ofert na rynku pracy, sytuujących się także w branżach związanych z pracą fizyczną, pojawia się pytanie o przyczynę braku dopasowania ofert pracy do zainteresowania osób zarejestrowanych jako poszukujące pracy. Analizę przyczyn tego zjawiska wskazano we wcześniejszej części raportu. Powstaje jednak pytanie czy rejestracji w urzędzie towarzyszy rzeczywisty zamiar i możliwość podjęcia pracy.

Źródła informacji o potencjalnych pracodawcach i wolnych miejscach pracy

Osoby poszukujące pracy mają współcześnie możliwość korzystania z różnych źródeł, gdzie mogą się pojawić oferty pracy oraz opinie o potencjalnych pracodawcach i według wyników naszych badań, chętnie dywersyfikują źródła informacji. Ponad połowa pytanych (52,1%) poszukuje informacji o ofertach na stronach internetowych. Jednak 36% bazuje na informacjach od rodziny, znajomych oraz innych ludzi mających informacje i opinie o potencjalnych pracodawcach. Sporą popularnością (29%) cieszą się strony internetowe zawierające opinie o pracodawcach pochodzące od aktualnych i byłych ich pracowników, jak np. GoWork.pl. Nieco rzadziej (13,7%) zainteresowani nowym miejscem pracy poszukują ogłoszeń o aktualnych konkursach na stronach konkretnych pracodawców.

Zakres korzystania ze źródeł informacji o miejscach pracy nie różnicuje się ze względu na czas pozostawania bez pracy.

Postrzeganie zawartości ofert pracy przez badanych

Zapytaliśmy respondentów o to, które informacje spośród tych umieszczanych w ogłoszeniach przez oferujących pracę, stanowią dla nich

bodziec do zainteresowania się taką ofertą. Badani mieli możliwość wskazania nie więcej niż 3 informacji. Zdecydowanie najczęściej (54,3%) do zainteresowania się ofertą skłania forma i warunki zatrudnienia, na drugim miejscu oferowane wynagrodzenie (49%). W sposób wyraźny te dwie kategorie wskazywali zdecydowanie częściej respondenci w trzech najmłodszych kategoriach wiekowych (miedzy 18, a 40 rokiem życia), zaś w miarę przechodzenia do starszych kategorii wiekowych zauważa się lekki spadek odsetka deklaracji.

Okres pomiędzy 18 a 40. rokiem życia to czas największych potrzeb związanych z zakładaniem rodziny, kupowaniem mieszkania, przychodzeniem na świat dzieci. Interesujące jest, choć raczej nie może dziwić, że kobiety relatywnie częściej niż mężczyźni zwracają uwagę na formę i warunki zatrudnienia, a w mniejszym stopniu niż mężczyźni na wynagrodzenia. Podobne różnice uwidaczniają się w przypadku kategorii: „wymagania wobec kandydata” oraz „stanowisko pracy i jego opis”, na które kobiety zwracają znacznie większą uwagę niż mężczyźni.

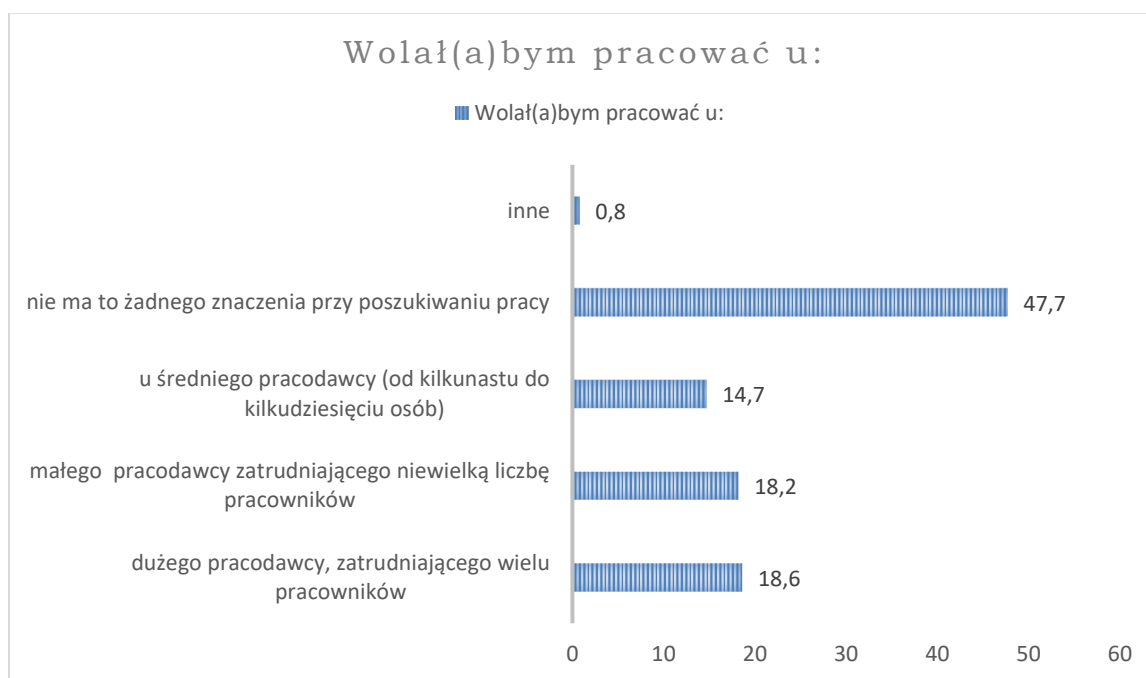
Kolejno, zainteresowanie zyskują wymagania stawiane kandydatom (41,5%). Znaczna liczba respondentów zadeklarowała, że ważna jest dla nich nazwa stanowiska pracy i jego opis (29,8%), ale również nazwa firmy i opinie ludzi na jej temat możliwe do znalezienia w mediach (29%). Znacząco mniejszą wagę przywiązują respondenci do obrazu firmy w Internecie (sposób prezentacji kontaktu z firmą, mail z profesjonalną domeną) – 5,5% czy też obietnicę dodatkowych świadczeń medycznych i sportowych – 4,1%. Niektórzy zwracają uwagę na lokalizację firmy i odległość od miejsca zamieszkania (dostępność komunikacji publicznej), ale również czy oferta jest napisana „w szczerzej formie bez banałów” oraz na to czy dana oferta powtarza się często w różnych nośnikach, co może oznaczać, że nie jest zbyt atrakcyjna.

Preferencje dotyczące wielkości pracodawcy

Istotną kwestią w poszukiwaniu pracodawcy wydają się być preferencje dotyczące wielkości przedsiębiorstwa, w którym osoba poszukująca pracy

najchętniej podjęłaby zatrudnienie. Wiąże się to z obiegowymi opiniami na temat warunków pracy i wynagrodzeń (abstrahując od pewnych uogólnień), z których zdaje się wynikać, że każdy typ przedsiębiorstwa / pracodawcy niesie dla pracownika pewne pozytywy i pewne niedogodności.

Uznaje się na przykład, że praca u dużego pracodawcy jest dla pracownika bardziej bezpieczna ponieważ uważa się, że duże firmy mają większą stabilność finansową i ryzyko utraty pracy jest minimalne. Statystyki GUS pokazują również znacząco wyższe wynagrodzenia w przedsiębiorstwach dużych w stosunku do małych, za to większą elastyczność świadczenia pracy i mniejszą biurokrację w małych firmach, które jednakże mogą być bardziej podatne na kryzysy i upadłości. Powszechna jest również świadomość zafalszowywania statystyk wynagrodzeń przez zjawisko „płacenia pod stołem” w małych firmach, co może w pewnej mierze niwelować różnice ujawniające się w porównaniu z dużymi firmami.



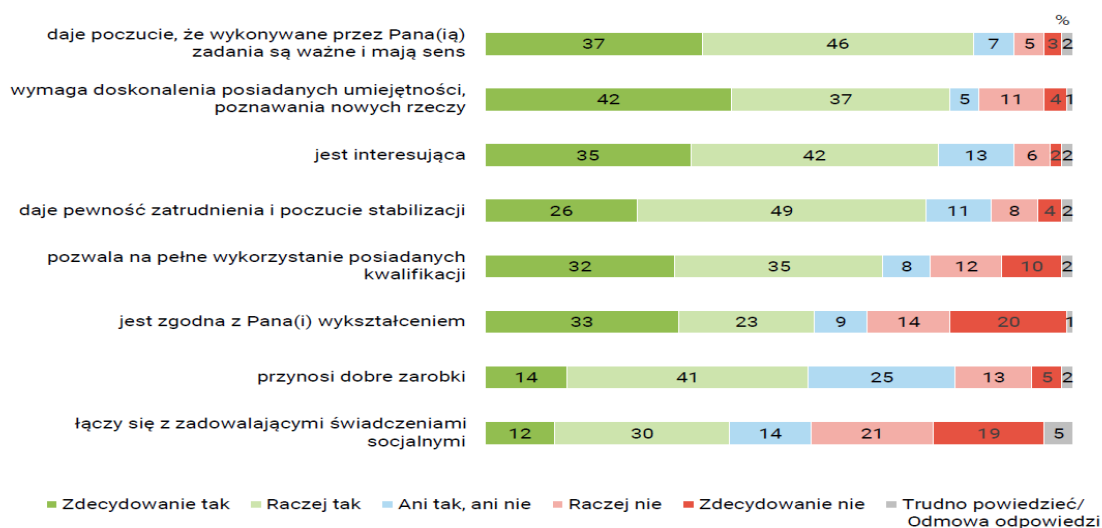
Rysunek 19. Preferowana wielkość potencjalnego pracodawcy wśród badanych.

Zapytani o swoje preferencje w tym względzie respondenci, niemal w połowie (47,7%) zadeklarowali, że wielkość pracodawcy nie ma dla nich znaczenia. Druga połowa, w podobnych proporcjach, podzieliła swoje opcje pomiędzy dużych pracodawców (18,6%), małych (18,2%), średnich pracodawców (14,7%) i innych (0,8%) – przeważnie deklarując zamiar rozpoczęcia działalności na własny rachunek. Różnice w deklaracjach badanych nie wykazują żadnego związku z płcią i wiekiem badanych, ale daje się zauważyć pewien przyrost deklaracji na rzecz dużego pracodawcy wśród osób z wyższym wykształceniem. Wydaje się to naturalne, że osoby z wyższym wykształceniem, pewną specjalnością, mogą spodziewać się, że ich wykształcenie będzie atutem raczej w dużej firmie niż w małym przedsiębiorstwie, gdzie pracownika ceni się raczej za to, że potrafi zrobić wszystko co jest akurat potrzebne.

Kryteria dobrej pracy w opinii respondentów

W pracy spędzamy niekiedy niemal połowę swojego życia, stąd pytanie jaka powinna być praca, która nam odpowiada jest jak najbardziej uzasadnione. W cyklicznych badaniach CBOS prowadzonych od 1994 roku na temat czynników wpływających na zadowolenie Polaków z pracy, wymienia się szereg kategorii, za pomocą których badani oceniają jakość wykonywanej przez siebie pracy.

Proszę ocenić obecną Pana(i) pracę pod różnymi względami. Czy Pana(i) obecna praca:



Odsetki nie sumują się do 100 z powodu zaokrągleń

Rysunek 20. Ocena pracy według różnych kryteriów. Źródło: CBOS. Komunikat z badań nr 152/2023, *Praca zarobkowa Polaków i zadowolenie z niej*.

Odpowiadając na zadane pytania w badaniu CBOS, respondenci poświadczają niejako, że wskazane kategorie oceny wykonywanej przez siebie pracy mają dla nich istotne znaczenie. Okazuje się, że potoczne mniemanie o tym, że dobra praca to ta, która przynosi wysokie zarobki, jest z gruntu błędne na tle uzyskanych wyników, bowiem nie mniej istotne jest, aby wykonywana praca dawała poczucie sensu, była interesująca, wymagała doskonalenia umiejętności, wykorzystywała posiadane wykształcenie i kwalifikacje oraz dawała poczucie bezpieczeństwa. Opierając się na badaniach oraz obserwacji otaczającej rzeczywistości, postanowiliśmy zadać naszym respondentom – osobom poszukującym pracy, pytanie o to, co dla nich oznacza dobra praca?

Zadając pytanie o dobrą pracę w ocenie ankietowanych, zaproponowaliśmy kilka kryteriów dobrej pracy obecnych w dyskursie publicznym i często wskazywanych przez ludzi w rozmowach dotyczących oceny pracy.

Tabela 16. Dobra praca w opinii badanych.

Co oznacza dla Pan(i) dobra praca? <i>Możliwy wielokrotny wybór</i>		Ogółem (w %)	Mężczyźni (w %)	Kobiety (w %)
1.	pozwała na satysfakcjonujące zarobki stosownie do kompetencji i odpowiedzialności	65,4	65,1	65,8
2.	daje poczucie samorealizacji i możliwość rozwoju	41,8	36,5	47,4
3.	praca w przyjaznym zespole, skłonnym do współpracy	44,6	39,0	50,5
4.	dobrze zorganizowana i zarządzana przez kompetentną kadre	20,3	21,7	18,8
5.	daje prestiż i poczucie przydatności innym	9,9	10,7	9,0
6.	taka, gdzie pracownik jest traktowany z szacunkiem dla potrzeb jego życia poza pracą	29,7	26,9	32,5
7.	taka, gdzie jest wyraźne oddzielenie czasu pracy i sfery życia prywatnego pracowników	13,8	13,6	14,0
8.	inne kryterium (jakie?)	0,4	0,5	0,3
<i>Odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mieli możliwość wskazania kilku (3) najważniejszych kryteriów</i>				

Źródło: badania własne.

Model dobrej pracy, jaki ukazał się z odpowiedzi osób poszukujących pracy na tle wyników badań reprezentatywnych dla całego społeczeństwa wykazuje poważne różnice ze względu na kontekst życiowej sytuacji badanych.

Nie zdziwiło nas zatem, że prawie 2/3 badanych (65,4%), niezależnie od płci, wskazało na *satysfakcjonujące zarobki stosownie do kompetencji i odpowiedzialności* jako to, które uznają za najważniejsze. W tym kryterium w sposób zauważalny wzrasta odsetek wskazań wraz ze wzrostem wykształcenia badanych dochodząc do 76,7% we wskazaniach osób posiadających tytuł magistra bez znaczenia, jakiej płci jest respondent.

Drugim, najczęściej wskazywanym, kryterium dobrej pracy jest *praca w przyjaznym zespole, skłonny do współpracy* (44,6%), (wskazywana wyraźnie częściej przez kobiety, bez względu na wykształcenie), ze spadającym przypisywanym mu znaczeniem wraz z przechodzeniem do starszych kategorii wieku.

Trzecim kryterium, któremu badani przypisują wysokie znaczenie jest *poczucie samorealizacji i możliwości rozwoju* (41,8%), również ze znaczną przewagą deklaracji ze strony kobiet oraz wzrastającymi odsetkami deklaracji wraz ze wzrostem wykształcenia respondentów. Zauważalne jest, że znaczenie kryterium samorealizacji i możliwości rozwoju maleje z wiekiem - od 48,2% w najmłodszej grupie wiekowej do zaledwie 25,3% w najstarszej.

Relatywnie wysoko usytuowało się kryterium *traktowania pracownika z szacunkiem dla potrzeb jego życia poza pracą* (29,7%), którego znaczenie wyraźnie wzrastało wraz ze zwiększaniem się stażu pracy w ciągu życia respondentów.

Na kryterium *dobrej organizacji pracy i zarządzania przez kompetentnych ludzi* zwrócił uwagę co piąty badany (20,3%), nieco częściej mężczyzna, z wyraźnie rosnącym odsetkiem deklaracji wraz ze wzrostem wieku i stażu pracy badanych. Zdecydowanie mniejsze znaczenie przypisali badani takim kryteriom dobrej pracy, jak *wyraźne oddzielenie czasu pracy i sfery życia prywatnego pracowników* (13,8%), co ciekawe, na to kryterium w największym stopniu wskazywały osoby z kategorii najniższej zarówno wiekiem, jak i stażem pracy, które rzadko są obciążone obowiązkami

rodzinnymi, ale – jak wskazano powyżej – wykazują kulturowe znamiona pokolenia ZET.

Co dziesiąty badany chciałby, aby *praca dawała prestiż i poczucie przydatności innym* (9,9%). Ten wybór nie różnicuje się, ze względu na wiek, płeć, wykształcenie ani staż pracy badanych.

Kobiety bardziej wieloaspektowo niż mężczyźni oceniają walory pracy, wskazując na jej aspekty psychospołeczne, aspekty powiązane z łączeniem pracy ze swoimi rolami w rodzinie itp. jako równie istotne jak kwestie wynagrodzenia za pracę.

Z przytoczonych wskazań wyłania się dość klarowny obraz oczekiwań respondentów wobec zatrudnienia, które byliby skłonni określić jako dobrą pracę. Przede wszystkim powinna przynosić godne wynagrodzenie, ale też odbywać się w przyjaznym otoczeniu społecznym i dawać możliwość samorozwoju i samorealizacji.

Bezrobotni z młodszych kategorii wiekowych, relatywnie częściej zwracają uwagę – oprócz wynagrodzenia – na to, aby praca dawała możliwość samorealizacji i rozwoju, pracy w przyjaznym zespole oraz, aby była wyraźnie oddzielona od życia prywatnego pracownika. Wraz ze wzrostem wieku i stażu pracy badanych, zaczynają zwracać większą uwagę na to, aby w miejscu pracy pracownik był szanowany, a firma dobrze zorganizowana i zarządzana.

Potwierdza się w tych preferencjach hierarchia zawarta w starej idei piramidy Masłowa³, a w każdym razie jej ogólna wymowa mówiąca o tym, że nie sposób zaspokoić potrzeb wyższego rzędu bez zaspokojenia potrzeb podstawowych. Zatem dobra praca musi – w nawiązaniu do kategorii wprowadzonych przez Masłowa – zaspokajać potrzeby fizjologiczne, następnie afiliacyjne, a w następnej kolejności potrzebę samorozwoju.

Interesujące jest jednak to, że pierwsze w kolejności, kryterium dobrej pracy mówiące o godziwym wynagrodzeniu nie uzyskało 100% deklaracji badanych, co należy interpretować w uproszczeniu tak, że jedna trzecia badanych nie wskazała tego kryterium wśród trzech najbardziej przez siebie

³ Masłowa A., *Motywacja i osobowość*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

cenionych. To obserwacja, która wskazuje, że respondenci nie udzielali odpowiedzi mechanicznie tylko poważnie rozważali kryteria dobrej pracy.

Mobilność zawodowa badanych

Pojęcie rynku pracy obrazuje kształtowanie się relacji pomiędzy podażą zasobów siły roboczej a popytem na nie, a więc stosunki wymiennie zachodzące pomiędzy pracobiorcami a pracodawcami w związku z wymianą przez pierwszych ich zdolności do pracy na płacę świadczoną przez drugich⁴.

Problemy rynku pracy charakteryzują się nierównowagą pomiędzy podażą, a popytem na pracę. Najważniejszym wskaźnikiem owej nierównowagi jest stopa bezrobocia.

Stopa bezrobocia jest w dużej mierze efektem zjawisk o charakterze makroekonomicznym, jednak strategie działania poszczególnych bezrobotnych muszą brać pod uwagę i podejmować działania dostosowujące ich osobistą sytuację zawodową (posiadane wykształcenie, zawód wyuczony czy doświadczenie w dotychczasowej aktywności zawodowej) i konsekwencje tej analizy dla szans na pozyskanie zatrudnienia.

Kolejną sprawą jest elastyczność osoby bezrobotnej w zakresie zmiany miejsca zamieszkania jako warunku zdobycia pracy czy przystosowania się do innych niż dotychczas wymogów w zakresie czasu pracy.

Taki osobisty „audyt” szans na pracę może prowadzić do decyzji o przekwalifikowaniu się pod kątem obserwowanego zapotrzebowania na pewne specjalności na rynku pracy albo konieczności wyjścia ze strefy komfortu i poszukania pracy poza swoim dotychczasowym miejscem zamieszkania.

Zawód wyuczony czy doświadczenie?

Respondenci w naszych badaniach zapytani zostali o swoją determinację w poszukiwaniu zatrudnienia, biorącą pod uwagę możliwość zmiany dotychczasowego zawodu czy specjalności.

⁴ D. Kotlorz, *Ekonomia rynku pracy*, Katowice 2007.

Tabela 17. Skłonność badanych do zmiany zawodu.

Czy poszukuje Pan(i) pracy:		Deklaracje (w %)
1.	zgodnej z wyuczonym zawodem	28,4
2.	zgodnej z doświadczeniem nabytym na ostatnim stanowisku pracy	33,6
3.	jestem skłonny przyuczyć się do nowej specjalności lub zmienić zawód	43,0
4.	Razem	105,0

Źródło: badania własne. Odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%, ponieważ niektórzy respondenci zakreślali swoje wybory w więcej niż jednej kategorii.

W odpowiedzi na pytanie o to czy poszukują pracy zgodnej z wyuczonym zawodem, zgodnej ze swoim doświadczeniem nabytym na ostatnim stanowisku pracy czy też są skłonni do zmiany zawodu czy przyuczenia się do nowej specjalności, znaczna część (43%) zadeklarowała skłonność do zmiany zawodu, 1/3 chciałaby wrócić do pracy na stanowisku zgodnym ze swoim doświadczeniem na ostatnim stanowisku pracy (33,6%), a pozostali (28,4%) chcieliby realizować się w zawodzie, w którym zdobyli wykształcenie.

Przywiązanie do pracy zgodnej z wykształceniem wyrażały odrobinę częściej kobiety, ludzie z dwóch najmłodszych kategorii wiekowych, bez stażu pracy i ludzie z grupy wiekowej 61 plus oraz posiadacze dyplomów wyższego wykształcenia. Z uzyskanych wyników zdaje się wynikać, że co trzeci badany podjął w przeszłości pracę inną niż posiadane wykształcenie i znalazłszy się obecnie na bezrobociu, chciałby wrócić do nabytego już doświadczenia zawodowego. Skłonność do takich postaw znacząco częściej wykazują mężczyźni, rośnie ona wraz z wiekiem i ze wzrostem stażu pracy badanych.

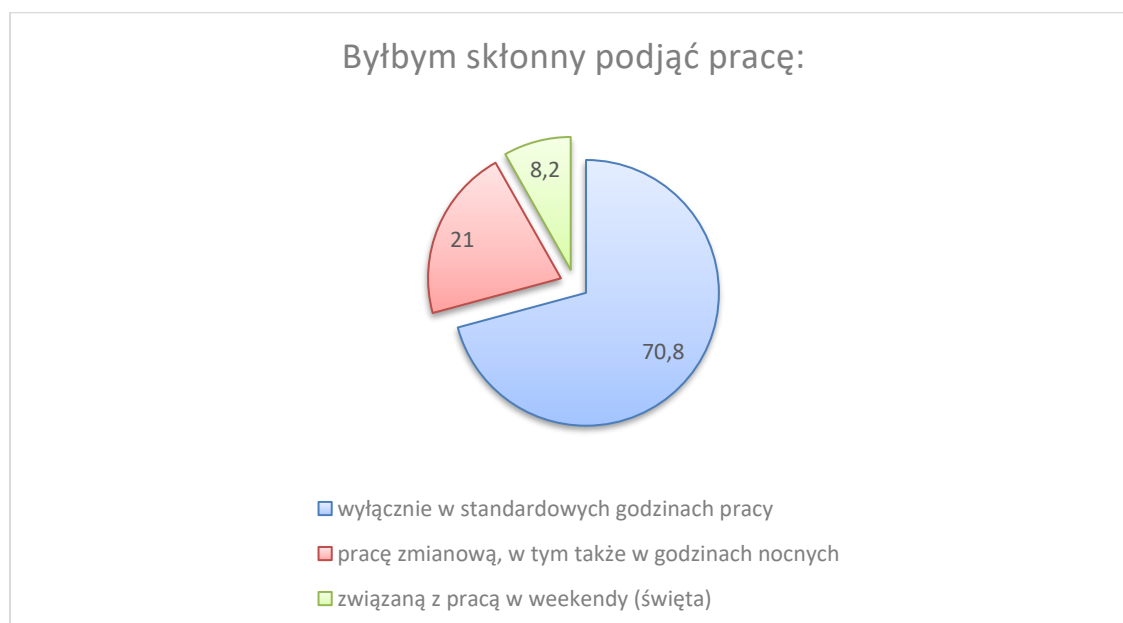
Czterech na dziesięciu badanych wyraziło skłonność do przekwalifikowania się, wśród nich nieco częściej kobiety i połowa spośród ludzi bez zawodu tj. z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym, średnim ogólnokształcącym i bez matury, z pozytywną korelacją w stosunku do czasu pozostawiania w rejestrach MUP. Wśród deklarujących znalazła się połowa spośród poszukujących pracy techniczno-administracyjnej.

Biorąc pod uwagę powyższe statystyki ukazujące relatywnie wysoką skłonność badanych do przekwalifikowania się, w połączeniu z licznymi (ok. 100) deklaracjami podjęcia działalności gospodarczej, można pozytywnie ocenić poziom mobilności zawodowej badanych.

Elastyczność badanych w zakresie czasu świadczenia pracy

Częstą przyczyną trudności w uzyskaniu zatrudnienia jest niski poziom elastyczności osób bezrobotnych pod względem czasowych możliwości świadczenia pracy. Czasami niemożność przystosowania się do czasowych wymogów świadczenia pracy u danego pracodawcy ma charakter obiektywny w związku z wychowywaniem dzieci, opieką nad osobami starszymi itp. Niekiedy problem sprowadza się do subiektywnego wyobrażenia czasowych możliwości świadczenia pracy.

Ankietowani bezrobotni z MUP Kielce zadeklarowali w znaczącej większości (70,8%) możliwość podjęcia pracy wyłącznie w standardowych godzinach pracy, od poniedziałku do piątku. Taką deklarację złożyło 80% badanych kobiet. Ta przytłaczająca większość badanych, którzy chcą podjąć pracę w normalnych warunkach, nie wykazuje zróżnicowania ze względu na wiek, za to z rosnącym odsetkiem wraz z przechodzeniem do wyższych kategorii wykształcenia.



Rysunek 21. Preferencje w kwestii godzin pracy wśród badanych.

Źródło: badania własne.

Na pracę zmianową, w tym w godzinach nocnych, zdecydowałby się częściej niż co piąty ankietowany (21%), a pracę wymagającą zaangażowania w weekendy i święta byłoby skłonne podjąć 8,2% badanych. Skłonność do podjęcia zatrudnienia w niestandardowym czasie pracy wykazuje zróżnicowanie ze względu na:

- płeć – deklaracje podjęcia takiej pracy zdecydowanie częściej pochodzą od mężczyzn,
- wiek – absolutnie minimalny odsetek (2,4%) pochodzi od najmłodszej kategorii wiekowej i lekko podnosi się wraz z wiekiem badanych do 13,9% w najstarszej kategorii,
- staż pracy – najwyższy odsetek wśród deklarujących możliwość pracy nawet w weekendy i święta pochodził od osób, które nigdy nie pracowały zawodowo;
- nie wykazuje związku z wykształceniem, czasem pozostawiania w rejestrach urzędu pracy, czy preferowanym charakterem pracy badanych.

Skłonność badanych do podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania

Kolejnym przejawem indywidualnej elastyczności, aby przystosować się do trudnego rynku pracy jest poszukiwanie zatrudnienia poza miejscem swojego zamieszkania. Migracje ekonomiczne towarzyszą polskiemu społeczeństwu od dziesiątek lat. Migracje wewnętrzne przejawiają się w codziennych dojazdach pracowników do wielkich miast i aglomeracji lub wyjazdach na czas od poniedziałku do piątku i powrotach na weekend do domu, gdzie znacznie łatwiej niż w mniejszym miejscowościach można uzyskać pracę. Migracje zewnętrzne to zjawisko, które miało miejsce od przełomu 1989 roku w postaci kilkumiesięcznych wyjazdów do krajów Europy Zachodniej pracowników polskich firm prowadzących działalność gospodarczą na ich terenie albo samodzielnych wyjazdów do pracy, zwykle nielegalnej. Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku otworzyło polskim pracownikom drzwi do europejskich rynków, co w konsekwencji – jak się szacuje - spowodowało wyjazd z kraju ok. 3 mln ludzi w wieku

produkcyjnym. Demograficzne i gospodarcze skutki tego zjawiska dla naszego kraju dają i będą dawały o sobie znać przez długie lata i nie będą to niestety konsekwencje pozytywne. Jednak po dwóch dekadach doświadczeń migracji za pracą poza granicę nikogo nie dziwi taka alternatywa poszukiwania pracy. Oczywiście nie każdy bezrobotny ma taką możliwość, żeby wybrać emigrację zarobkową np. z powodów rodzinnych, ekonomicznych czy kompetencyjnych.

Tabela 18. Skłonność badanych do podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania.

Czy rozważa Pan(i) możliwość wyjazdu za pracą poza miejsce zamieszkania?	Deklaracje (w %)
Nie	70,9
Tak	28,2
Inna odpowiedź	0,9
Ogółem	100

Źródło: badania własne.

O skłonność wyjazdu do pracy poza miejsce zamieszkania - nie określając czy chodzi o przemieszczanie się w poszukiwaniu pracy w kraju czy zagranicę - zapytaliśmy bezrobotnych z MUP Kielce.

Odpowiedź respondentów, w której ponad 70% nie przewiduje takiej możliwości, nie była zaskakująca. Podstawowym problemem relatywnie niedużej skłonności bezrobotnych do wyjazdu za pracą w inne miejsce w kraju jest problem mieszkania, którego koszty mogą pochłonąć znaczną część uzyskiwanego wynagrodzenia.

Nieco ponad 28% badanych potwierdziło jednak możliwość podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania, wśród nich 100% osób z grupy bez stażu pracy. Niespełna jeden procent osób, które wybrały inną odpowiedź na to pytanie podzieliła się między tych, którzy udzielali odpowiedzi „raczej tak”, „to zależy” (od zarobków, od odległości, sytuacji rodzinnej itp.) i „raczej nie”, „chyba może zagranicę” itp.

Jak wskazano powyżej, wyjazdy Polaków do pracy zagranicę, choć przynoszą pracownikowi i jego rodzinie rozwiązanie problemów ekonomicznych, generują w konsekwencji problemy gospodarcze, demograficzne i społeczne na tyle poważne, że bilans nie zawsze będzie

pozytywny. Z kolei decyzja o wyjeździe do dużego miasta, szczególnie jeśli dotyczy ludzi młodych, nader często kończy się przeprowadzką na stałe, a to osłabia potencjał gospodarczy Kielc.

Badani bezrobotni wobec propozycji pracy

Realną determinację badanych w poszukiwaniu zatrudnienia i skłonność do jego podjęcia zdaje się opisywać rozkład odpowiedzi na pytanie o to, czy byłiby skłonni podjąć pracę zgodną z ich oczekiwaniami gdyby w ciągu najbliższego miesiąca taką pracę im zaoferowano.

Tabela 19. Bezrobotni wobec hipotetycznej propozycji pracy.

Czy gdyby w ciągu najbliższego miesiąca zaoferowano Panu(i) pracę zgodną z oczekiwaniami, czy był(a)by Pan(i) skłonny(a) ją podjąć?	Liczba wskazań	Odsetek wskazań (w %)
zdecydowanie nie	44	2,0
raczej nie	111	5,0
tak	1933	87,1
to zależy	133	5,9
Ogółem	2221	100,0

Źródło: badania własne.

Blisko dziewięćdziesiąt procent badanych (87,1%) odpowiedziało na to pytanie twierdząco, 2% wskazało odpowiedź „zdecydowanie nie” (w liczbach bezwzględnych było to 44 osoby), 5% „raczej nie” (111 osób).

Negatywne deklaracje pochodziły odrobinię częściej od kobiet. Niemożność podjęcia pracy 55 osób uzasadniało stanem zdrowia własnego lub osób od siebie zależnych, 18 kobiet wskazywało na problem opieki nad dziećmi w czasie, gdy będą przebywać w pracy.

Pozostałe osoby (5,9%) wybrały enigmatyczną odpowiedź „to zależy” (133 osoby). Znacząca część wpisów w tej kategorii (69) uzależniała swoją decyzję o podjęciu pracy od potencjalnych warunków zaoferowanych przez pracodawcę, głównie od wynagrodzenia, odległości od miejsca zamieszkania, dostosowania godzin pracy do indywidualnych możliwości. Na dofinansowanie rozpoczęcia działalności gospodarczej oczekiwało 21 osób.

Rozkład odpowiedzi na to pytanie nie wykazuje zróżnicowania ze względu na wykształcenie badanych,

Podsumowując statystyki tych deklaracji można z pewną ostrożnością stwierdzić, że zakres rejestrów o charakterze „socjalnym” wśród respondentów jest relatywnie niewielki.

Bariery w znalezieniu pracy i podjęciu zatrudnienia

Bariery w znalezieniu pracy mają charakter obiektywny, zewnętrzny wobec możliwości osób zarejestrowanych jako bezrobotne albo subiektywny, wewnętrzny, uwarunkowany cechami czy problemami samych zainteresowanych podjęciem pracy. Wśród barier zewnętrznych należy wymienić obiektywną sytuację na rynku pracy, gdzie brakuje ofert, panuje wysoka konkurencja o każde wolne stanowisko, a pracodawcy - korzystając z tej sytuacji - stawiają potencjalnym pracownikom bardzo wysokie wymagania, przekraczające nierzadko możliwości dostosowania się.

Bariery wewnętrzne, w pewnej mierze o obiektywnym charakterze, to przeważnie różnego rodzaju ograniczenia elastyczności osób bezrobotnych w dostosowywaniu się do trudnego rynku pracy w postaci na przykład małej mobilności przestrzennej, osobistych (zły stan zdrowia) lub rodzinnych uwarunkowań (opieka nad dziećmi czy osobami starszymi).

Tabela 20. Największe przeszkody w znalezieniu pracy i podjęciu zatrudnienia wskazywane przez badanych.
Wielokrotny wybór.

Co stanowi w Pana(i) przypadku największą przeszkodę w znalezieniu pracy i podjęciu zatrudnienia?	Deklaracje (w %)
posiadane przeze mnie wykształcenie	30,4
moja sytuacja rodzinna utrudniająca mi dostosowywanie się do wymogów pracodawcy	21,6
trudności w czasie rozmów kwalifikacyjnych	11,0
brak znajomości języka obcego	16,6
brak własnego środka transportu lub brak możliwości dojazdu transportem publicznym	13,0
posiadane orzeczenie o niepełnosprawności	15,7
Inne (jakie?)	14,0

Źródło: badanie własne.

W badaniu kieleckich bezrobotnych pytaliśmy o te przeszkody w znalezieniu i podjęciu pracy, które w istotnym stopniu zależą od samych bezrobotnych i uwarunkowań ich życia rodzinnego.

Ponad połowa badanych objęła swoimi deklaracjami dwie przeszkody uniemożliwiające im znalezienie pracy, a mianowicie:

- prawie co trzeci badany, zdecydowanie częściej mężczyzna, jako przeszkodę w znalezieniu zatrudnienia wskazał posiadane przez siebie wykształcenie (30,4%), a jeden na pięciu spośród badanych (21,6%), dwukrotnie częściej kobieta, deklaruował trudności w dostosowaniu się do wymogów pracodawców ze względu na sytuację rodzinną.
- problemy z wykształceniem w największym odsetku deklarowały osoby z przedziałów od wykształcenia podstawowego do średniego bez matury.
- pozostałe osoby wskazały przeszkody w postaci: braku znajomości języka obcego (16,6%), posiadanego orzeczenia o niepełnosprawności (15,7%), brak własnego środka transportu lub transportu publicznego z miejsca zamieszkania do potencjalnego miejsca pracy (13%), wreszcie trudności w czasie rozmów kwalifikacyjnych (11%), na które wskazało 20% osób z najniższej grupy wiekowej (18-25 lat).
- pozostałe 14% osób wskazało dotyczące ich przeszkody w kategorii „inne”, niektórzy uzupełniając wcześniejsze odpowiedzi.

Wskazane typowe przeszkody w zasadzie, poza wskazanymi sytuacjami, nie różnicują się w korelacji z danymi demograficznymi.

Analizując zawartość wpisów, wracamy do kwestii o charakterze obiektywnym, czyli braku odpowiedniej liczby ofert pracy na ubogim w oferty rynku kieleckim, w związku z czym osoby zarejestrowane jako bezrobotne nie są w stanie, nawet posiadając kwalifikacje, znaleźć odpowiedniej pracy (66 wpisów).

Drugą najliczniejszą grupę wpisów stanowią te mówiące o przeszkodzie wieku, nierzadko wskazujące na przekroczenie 50-go, a nawet 40-go roku życia! Głębokim smutkiem musi napawać sytuacja, kiedy w tak wielu przypadkach potencjalny pracobiorca w sile wieku, zapewne posiadający jakieś wykształcenie, kompetencje i doświadczenie słyszy, że jest „za stary”.

Pracodawcy uzasadniają swoją postawę obawą przed towarzyszącym starszemu wiekowi chorobom, może nieco mniejszej wydajności, a może po prostu nie chcą kompetentnym i doświadczonym pracownikom płacić więcej stosownie do jakości świadczonej przez nich pracy?

Z drugiej strony 30 osób w młodym wieku, często świeżo po ukończeniu edukacji, wpisujących przeszkody w uzyskaniu zatrudnienia wskazało, że odmowa ze strony pracodawców spotkała ich z „powodu braku doświadczenia”. Czytając te wpisy, nie sposób uwolnić się od refleksji nawiązującej do powtarzanego wśród bezrobotnych dowcipu o ofercie pracy dla „młodego, wykształconego świeżo po studiach, dynamicznego i otwartego na doświadczenia pracownika z 15-letnim doświadczeniem w zawodzie...”. Obserwując te trendy, obecni studenci starają się zbierać owe doświadczenia podejmując pracę już od pierwszego roku studiów (nieraz, stacjonarnych), na czym musi cierpieć jakość uzyskiwanego wykształcenia. Ci, którzy nie zadbali wcześniej o te staże w firmach zazwyczaj za niewielkie pieniądze, zasilają właśnie szeregi osób, które wpisują takie odpowiedzi w naszym badaniu.

Raczej nie dziwią wpisy od kobiet wskazujące na konieczność opieki nad dziećmi (12) oraz osób, które zarejestrowały się w urzędzie jako poszukujące pracy, ale ich stan zdrowia na podjęcie pracy im nie pozwala (49). Warte przemyślenia są wpisy od osób (5), które mają „zbyt wysokie kwalifikacje” (4), więc pracodawcy boją się ich zatrudnić ponieważ musieliby im zapłacić adekwatne wynagrodzenie. Taką przeszkodę – proponowane wynagrodzenie nieadekwatne do kwalifikacji wskazało 11 spośród badanych osób.

Ciekawą kwestią jest problem znacznej grupy osób bezrobotnych (15,7%) z orzeczeniami o niepełnosprawności, przy równoczesnych wpisach 6-ciu osób, które nie mogą uzyskać pracy, ponieważ – jak twierdzą – nie mają orzeczenia o niepełnosprawności, którego oczekuje pracodawca. Tradycyjnie już, dowiedzieliśmy się, że osoby z historią zakładu karnego w swoim życiu czy bezdomności nie mają szansy na zatrudnienie.

Znajomość i ocena działań urzędu pracy wspierających zatrudnienie

Do ustawowych zadań urzędów pracy należy udzielanie pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu zatrudnienia poprzez pośrednictwo i poradnictwo zawodowe, organizowanie i finansowanie szkoleń, organizowanie wraz z osobami bezrobotnymi indywidualnych planów działania na rzecz zdobycia zatrudnienia oraz wypłacanie zasiłków osobom bezrobotnym w okresie od 6-ciu do 12 miesięcy od momentu rejestracji. Miejski Urząd Pracy w Kielcach oferuje osobom bezrobotnym różne formy pomocy (Tabela 21.)

Tabela 21. Ocena wybranych działań Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach wspierających zatrudnienie.

Ocena najniższa – 1 Ocena najwyższa - 6	1	2	3	4	5	6
Cykliczne wizyty u pośrednika pracy	2,6	3,0	8,0	14,8	28,8	42,8
Indywidualne spotkania z doradcą zawodowym	5,9	4,2	9,8	16,7	33,8	29,7
Grupowe zajęcia z doradcą zawodowym	10,5	6,3	13,2	19,4	28,1	22,4
Targi Pracy na Rynku	5,6	5,9	14,5	21,2	27,7	25,2
Prezentacja ofert pracy na terenie urzędu	2,6	3,0	9,1	20,0	36,2	29,1
Szkolenie dotyczące prowadzenia własnej firmy	10,2	7,7	11,8	17,5	27,4	25,4
Zajęcia w Centrum Wspierania Kariery	10,9	7,5	15,7	17,9	24,0	24,0

Źródło: badania własne.

Poprosiliśmy badanych o ocenę kilku wybranych działań oferowanych im przez urząd z wykorzystaniem skali ocen szkolnych od 1 do 6, przy czym 1 – oznacza ocenę najniższą, a 6 najwyższą. Ważną obserwacją jest fakt, że najmniejszy poziom braku danych w tym pytaniu czyli blisko 100% ocen wyrazili badani tylko w ocenie pierwszej formy działania – cyklicznych wizyt u pośrednika pracy, które są dla zarejestrowanych obowiązkowe. W pozostałych przypadkach frekwencje oceniających wykazywały poważne braki poczynając od 25% do nawet 47,5% w przypadku zajęć w Centrum Wspierania Kariery. Trudno ocenić, w jakim stopniu jest to efekt niechęci do wypełniania dość długiej tabelki, czy może efekt przekonania, że jak

dokonało się oceny jednej formy działania MUP, to już nie trzeba odnosić się do pozostałych, czy też oznacza to, że respondenci rzadziej korzystają z form pomocy, które wymagają większego zaangażowania. Niezależnie od tego należy stwierdzić, że osoby, które poprawnie odpowiedziały na pytanie oceniając poszczególne formy wspomagania bezrobotnych, oceniły je dość wysoko.

Tabela 22. Średnia ocen wobec poszczególnych form pomocy bezrobotnych.

Cykliczne wizyty u pośrednika pracy	Indywidualne spotkania z doradcą zawodowym	Grupowe zajęcia z doradcą zawodowym	Targi Pracy na Rynku	Prezentacja ofert pracy na terenie urzędu	Szkolenie dotyczące prowadzenia własnej firmy	Zajęcia w Centrum Wspierania Kariery
4,92	4,57	4,16	4,35	4,71	4,20	4,08

Źródło: obliczenia własne.

Średnia ocena jakości / przydatności wizyt u pośrednika pracy sięga niemal piątki (4,92) i posiada dominantę⁵ o wartości 6. Wysoko oceniane są możliwość korzystania z ofert na terenie urzędu pracy (4,71), jak też indywidualne spotkania z doradcą zawodowym (4,57). Pozostałe działania oceniane są nieco niżej. Wszystkie pozostałe formy działania mają dominantę na poziomie 5.

Mediana⁶ ocen wyrażanych przez badanych dla wszystkich działań wynosi 5, oprócz mediany dla zajęć w Centrum Wspierania Kariery, która wynosi 4. Globalna ocena pracy urzędu na rzecz pomocy osobom bezrobotnym została ustalona na poziomie bardzo mocnej czwórki plus.

W zauważalny sposób bezrobotne kobiety oceniały działania wspomagające zdecydowanie wyżej niż mężczyźni. Oceny nie różnicują się ze względu na charakter poszukiwanej pracy, wykształcenie i staż pracy w ciągu całego życia osób oceniających.

⁵ Dominanta – modalna, wartość najczęstsza, o największym prawdopodobieństwie wystąpienia.

⁶ Mediana – wartość środkowa dla danych uporządkowanych od najmniejszej do największej wartości, gdzie w szeregu połowa ocen jest powyżej wartości mediany, a połowa poniżej.

Lokalny rynek pracy w obliczu wojny w Ukrainie

Mija trzeci rok od rozpoczęcia agresji Rosji na Ukrainę. Przyniosło to naszemu krajowi nie tylko wzrost zagrożenia bezpieczeństwa, również dla naszego społeczeństwa, ale również doświadczyliśmy i doświadczamy napływu kilku milionów obywateli Ukrainy uciekających do Polski przed okrucieństwem wojny. Nie wchodząc głębiej w problemy wojny, jej ofiar i szans na zawarcie sprawiedliwego pokoju z agresorem, jesteśmy w sytuacji, kiedy 3 miliony ludzi, przeważnie kobiet z dziećmi, (obecnie już nieco mniej) znalazło się na terenie naszego kraju i na polskim rynku pracy.

O ile w pierwszych miesiącach po rozpoczęciu wojny, polskie społeczeństwo przyjęło Ukraińców jak gości i udzieliło im wszelkiej możliwej pomocy, o tyle po kilku latach, kiedy ich obecność zaczęła się wiązać ze współkorzystaniem przez nich z polskich zasobów ekonomicznych, społecznych i socjalnych, poziom empatii Polaków wobec obywateli Ukrainy zaczyna spadać. Nie zmienia tego fakt, że polska gospodarka bardzo potrzebuje rąk do pracy, które uchodźcy są w stanie wypełnić w sytuacji, kiedy brakuje polskich pracowników.

Fakt, że w naszym badaniu respondentami są osoby poszukujące pracy, może istotnie wpływać na postawy wobec obecności licznych pracowników pochodzenia ukraińskiego, stanowiących potencjalną konkurencję do skąpej oferty miejsc pracy, szczególnie w takich rejonach, jak województwo świętokrzyskie. Pytania zadawane respondentom dotyczyły wyłącznie kontekstu obecności obywateli Ukrainy na rynku pracy w mieście, jednak trudno się spodziewać, aby na wyrażane przez nich opinie nie miał wpływu ogólny klimat wobec ich obecności wywołany pogorszeniem się warunków życia, konfliktem politycznym i kontekstem kampanii wyborczej w wyborach prezydenckich w Polsce, w której niektórzy kandydaci czynią z kwestii obecności obywateli Ukrainy w Polsce element swoich deklaracji wyborczych.

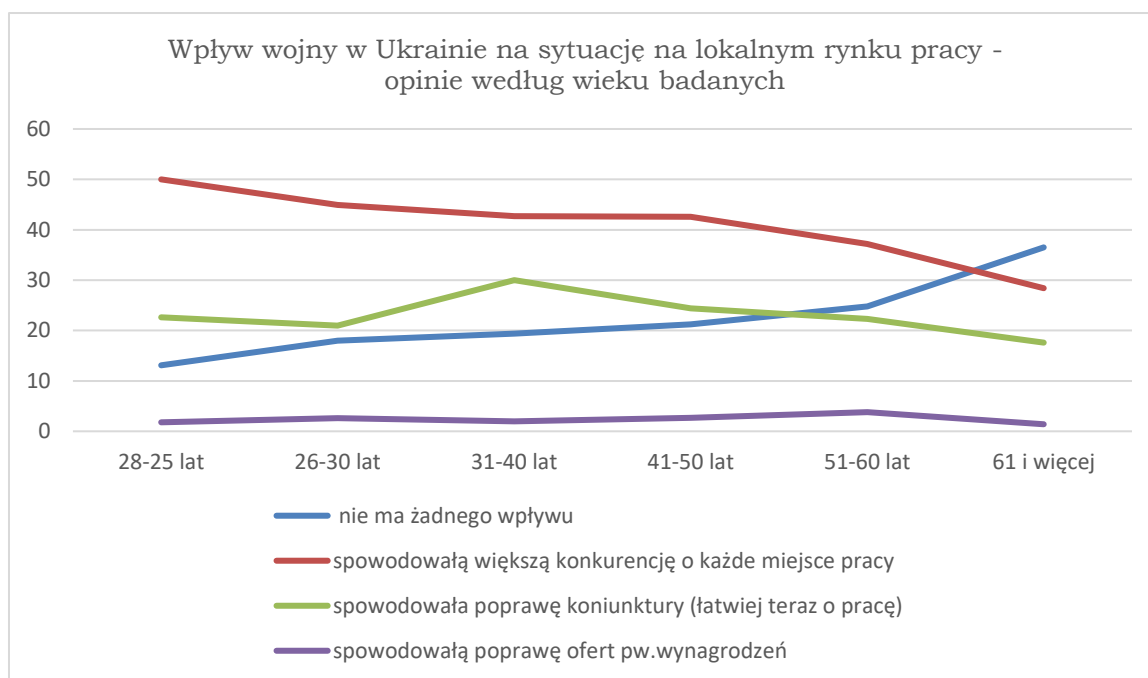
Tabela 23. Wpływ wojny w Ukrainie na rynek pracy w Kielcach.
Pytanie wielokrotnego wyboru.

Jaki wpływ, Pana(i) zdaniem, ma wojna w Ukrainie na sytuację osób bezrobotnych na rynku pracy w Kielcach?	Opinia badanych (w %)
nie ma żadnego wpływu	20,9
wojna spowodowała większą konkurencję o każde miejsce pracy	41,9
wojna spowodowała skłonność pracodawców do oferowania niższych ofert wynagrodzeń	24,7
wojna spowodowała poprawę koniunktury na rynku pracy (łatwiej o pracę teraz)	2,6
wojna spowodowała poprawę ofert pracy pod względem oferowanych wynagrodzeń	1,7
trudno powiedzieć	24,1
inna opinia	0,9

Źródło: badania własne

Na pytanie o to, jaki wpływ ma wojna w Ukrainie na sytuację osób bezrobotnych na rynku pracy w Kielcach, co piąty respondent (20,9%) odpowiedział, że nie ma żadnego wpływu. Odsetek osób przekonanych o braku wpływu rośnie wraz z wiekiem badanych i wyraźnie różnicuje się ze względu na płeć, ponieważ kobiety zdecydowanie rzadziej niż mężczyźni wyrażały opinię, że te dwie sprawy nie mają ze sobą związku.

Przekonanie o tym, że wojna w Ukrainie spowodowała większą konkurencję o każde miejsce pracy na lokalnym rynku wyraziło 41,9%, w tym niemal połowa badanych kobiet (46,4%) wobec 37,5 % mężczyzn. Ta różnica nie dziwi, gdyż przewaga kobiet wśród wojennych uchodźców musiała spowodować perturbacje po stronie podaży pracobiorczyń na rynku pracy. Wyraźną korelację opinii o wzroście konkurencji o miejsca pracy w wyniku wojny w Ukrainie obserwuje się ze zmienną wieku – najwyższy poziom takiego przekonania wraziły osoby z najniższej kategorii wiekowej (50%), po czym udział osób o takich przekonaniach spadał wraz ze wzrostem wieku badanych do 28.4% wśród najstarszych badanych.



Rysunek 22. Wpływ wojny w Ukrainie na sytuację na lokalnym rynku pracy - opinie według wieku badanych.

Odwrotną zależność obserwuje się w efekcie korelacji poglądu o wzroście konkurencyjności ze zmienną wykształcenie – odsetek osób, które dostrzegają niekorzystny wpływ obecności Ukraińców na poziom konkurencji o miejsca pracy rośnie wraz z wykształceniem badanych, jednak tylko do poziomu wykształcenia średniego, gdzie osiąga poziom 50% tej kategorii, żeby spadać w przypadku dwóch kategorii wykształcenia wyższego.

Jednocyfrowy odsetek badanych zgodził się z poglądem, że wojna w Ukrainie i przybycie dużej liczby uchodźców spowodowało poprawę koniunktury i łatwiej jest teraz o pracę (2,6%). Również nielicznych zwolenników zyskał pogład, że wojna spowodowała poprawę ofert pracy pod względem wynagrodzeń (1,7%). Co czwarty badany (24,1%) nie był w stanie odnieść się do kwestii związanych z wpływem wojny w Ukrainie na lokalny rynek pracy w Kielcach i wybierając odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Podsumowanie

Kolejne badanie realizowane przez Wyższą Szkołę Administracji Publicznej w Kielcach z udziałem pracownika Akademii Górniczo-Hutniczej i pracowników Miejskiego Urzędu Pracy przybliżyło nam obraz opinii i przekonań prawie połowy spośród osób zarejestrowanych w MUP Kielce.

Przeprowadzane badanie odbywało się w sytuacji, kiedy w otaczającej nas rzeczywistości mamy do czynienia równocześnie z wieloma kryzysami. Tuż za naszą granicą trwa dramat wojny i wynikające z niej poczucie zagrożenia, że może to spotkać również nasz kraj. Fakt ten nie pozostaje obojętny dla polskiej gospodarki, która dla swojego rozwoju potrzebuje wizji spokojnej przyszłości i optymizmu skłaniającego do nowych inwestycji. Gospodarka jeszcze nie wyleczyła ran po załamaniu wywołanym Covidem'19, olbrzymią inflacją, wzrostem cen dóbr i usług w wyniku kryzysu energetycznego, a już zmuszona była zmagać się z nowymi wyzwaniami. Ze wszystkich stron słyszy się obawy i narzekania przedsiębiorców, którzy w tych realiach muszą walczyć z trudnościami i podejmować decyzje kalkulując wpływ otoczenia gospodarczego i globalnego na przyszły stan swoich przedsiębiorstw. Koniunktura gospodarcza odnotowywana przez GUS w badaniu ze stycznia 2025 roku, również nie nastraja do optymizmu⁷ Nie pozostaje to bez wpływu na rynek pracy, tak ogólnokrajowy, jak i lokalny.

Przeprowadzone badanie osób bezrobotnych zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Kielcach skłania nas do kilku refleksji.

1. Statystyka bezrobocia w Kielcach, utrzymująca się kolejny rok na poziomie niższym niż 5% mogłaby skłaniać do optymizmu. W opinii ekonomistów bezrobocie w Kielcach na poziomie 4,5% mogłoby być określone jako bezrobocie „higieniczne”, a jednak kolejny rok utrzymuje się na podobnym poziomie. Dodatkowo, biorąc pod uwagę stopę bezrobocia dla całej Polski na IV kwartał 2024 roku – 2,8% według Badania Aktywności Ekonomicznej (BAEL), który to wskaźnik ze względu na inną metodologię badania uznawany jest za bliższy

⁷ *Koniunktura gospodarcza, opinie formułowane przez jednostki z siedzibą w województwie świętokrzyskim*, [w:] <https://kielce.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/inne-opracowania/koniunktura-gospodarcza-opinie-formulowane-przez-jednostki-z-siedziba-w-wojewodztwie-swietokrzyskim-styczen-2025-r-,5,157.html#>

rzeczywistemu obrazowi, można powiedzieć, że problem nie jest dotkliwy. Jednak średnie miary dla całego kraju nie oddają specyfiki zjawisk gospodarczych i społecznych w lokalnym wymiarze. Przykładowo, niemal dwukrotnie wyższy w stosunku do wskaźnika w mieście poziom bezrobocia w całym województwie świętokrzyskim (7,4%), przy niskim potencjale gospodarczym regionu, powoduje wzrost konkurencji o miejsca pracy w Kielcach spowodowany przez osoby bezrobotne spoza miasta napływające w poszukiwaniu pracy.

Niski wskaźnik bezrobocia nie zmienia faktu, że kilka tysięcy ludzi pozostaje bez pracy, co niekorzystnie wpływa na ich sytuację życiową obecnie i w konsekwencji również po zakończeniu aktywności zawodowej na emeryturze.

2. W statystykach bezrobotnych zarejestrowanych w MUP przeważają osoby długotrwale bezrobotne tj. pozostające w rejestrach urzędu pracy powyżej 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat. W tej kategorii przeważają mężczyźni, którzy według oficjalnych statystyk, są bardziej aktywni zawodowo niż kobiety, co stanowi wyraźny wskaźnik niekorzystnych procesów na rynku pracy i w gospodarce i jest wskaźnikiem wyjątkowo trudnej sytuacji gospodarczej w lokalnym i regionalnym wymiarze. Dodatkowym problemem jest fakt, że trudności ze znalezieniem pracy mają głównie osoby w wieku 30-50 lat, a więc w wieku predysponującym do najwyższej aktywności zawodowej, w dodatku z co najmniej średnim, a często wyższym wykształceniem i niekiedy znacznym stażem pracy.
3. O ile znaczna liczba osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym jest poniekąd charakterystyczna dla miast akademickich, w których często pozostają osoby kończące studia o profilu niedostosowanym do potrzeb rynku pracy, to jednak trudny do wyjaśnienia wydaje się fakt, że wśród osób poszukujących pracy pojawiała się bardzo wiele deklaracji poszukiwania pracy fizycznej, technicznej, w zawodach, które często zapełniają strony z ofertami pracy, jak budownictwo, transport czy ogólnie pojęte usługi. Wyjaśnienie tego paradoksu może tkwić w tym, że oferty pracy związane są z zatrudnieniem poza miejscem

zamieszkania bezrobotnych, co stanowi problem dla większości spośród respondentów.

4. W Kielcach nie ma wielu dużych przedsiębiorstw, nie obserwuje się też w ostatnim czasie spektakularnych upadłości, choć statystyka zatrudnienia spadała o kilka procent w związku z zastojem gospodarczym, jaki miał miejsce w 2024 roku (zerowy wzrost PKB). Mimo to kolejny rok mamy do czynienia z podobnym ilościowo poziomem bezrobocia, a wśród osób zarejestrowanych – z osobami o stażu pracy obejmującym pełną skalę od jednego roku do 20 lat i więcej. Średni lub długi staż pracy, posiadane doświadczenie powinno stanowić atut dla pracodawców, co w kieleckim przypadku nie znajduje potwierdzenia albo - być może – nie opisuje rzeczywistego stanu rzeczy na rynku pracy, tj. że bezrobocie rejestrowane nie odzwierciedla stanu bezrobocia lecz stan rejestracji. Obserwuje się natomiast, że determinacja badanych aby podjąć pracę rośnie wraz z wiekiem, im starsze osoby tym częściej chcą podjąć jakąkolwiek pracę nie wskazując preferowanej branży.
5. Respondenci, niezależnie od płci i wieku deklarują, że poszukują pracy wszystkimi dostępnymi sposobami korzystając z bezpośrednich kontaktów, ogłoszeń czy Internetu. Nie obserwuje się już tak wyraźnych – jak kilka lat temu – różnic w poziomie korzystania z Internetu przy poszukiwaniu pracy pomiędzy osobami młodymi i starszymi wiekiem. Spowodowane jest to zapewne faktem, że nader rzadko istnieje możliwość zapoznania się z analogowymi ogłoszenia o wolnych miejscach pracy, ponieważ zniknęły z przestrzeni publicznej tablice ogłoszeniowe, które szpeciły estetykę miasta, ale dawały możliwość komunikowania się z osobami o niedostatecznych umiejętnościach cyfrowych.
6. Poszukujący pracy w naturalny sposób zwracają uwagę na warunki pracy i wynagrodzenie, w dalszej kolejności na wymagania stawiane pracownikom (częściej kobiety), ale też na nazwę i opis stanowiska pracy oraz opinie na temat przedsiębiorstwa oferenta w mediach. Wykorzystując media społecznościowe bezrobotni są w stanie zapoznać

się z opiniami o danym pracodawcy pochodzącymi od byłych i aktualnych pracowników, co pomaga im w podjęciu decyzji czy jest to miejsce, w którym chcieliby podjąć pracę.

7. Dla połowy badanych nie ma większego znaczenia wielkość pracodawcy, zaś druga połowa podzieliła swoje preferencje pomiędzy dużych, średnich i małych pracodawców. W dużych firmach częściej chcą pracować osoby młode z wyższym wykształceniem, w nadziei na to, że zostaną tam wykorzystane ich kompetencje i uda im się uzyskać wyższe wynagrodzenie niż w małych firmach.
8. W poszukiwaniu wizji „dobrej pracy” w przekonaniach respondentów, badani poprowadzili nas po dość utartych ścieżkach znanych z piramidy potrzeb Masłowa. Dla 2/3 respondentów dobra praca to przede wszystkim satysfakcjonujące zarobki stosownie do kompetencji i odpowiedzialności, ale też przyjazny, skłonny do współpracy zespół i możliwość samorealizacji i rozwoju. Znaczenie ma również sposób traktowania pracownika z szacunkiem dla jego potrzeb poza pracą. Znamienny i wiele mówiący w tym kontekście był wpis jednego z respondentów w kategorii „inne”, - *„dobra praca, to taka, w której w niedzielę przed poniedziałkowym powrotem do pracy nie będą odzywały się u mnie objawy nerwowe (np. bóle żołądka, klucie w okolicy serca)”*.
9. Badani bezrobotni, przynajmniej w deklaracjach, w znacznej mierze wykazali się skłonnością do elastycznego podejścia do rodzaju potencjalnej pracy. Trzy czwarte badanych zadeklarowało, że są w stanie zmienić zawód, przyuczyć się do nowej specjalności albo przyjąć pracę zgodną ze swoim wcześniejszym doświadczeniem, co w praktyce oznacza, że ci ostatni w przeszłości podjęli pracę w innym niż wyuczonym zawodzie. Pozostali, głównie młodzi, z wyższym wykształceniem, którzy niedawno zakończyli edukację, chętniej podjęliby pracę zgodną z wyuczonym zawodem. Rozkład postaw w tej kwestii nie różni się od tego prezentowanego przez badanych rok wcześniej.

10. Podobnie jak w ubiegłym roku, blisko co trzeci badany byłby skłonny podjąć pracę poza swoim miejscem zamieszkania. W sposób oczywisty, pozytywna decyzja jest w wielu przypadkach uwarunkowana zadowalającym wynagrodzeniem (przy wyjazdach na znaczną odległość lub zagranicę) lub odległością możliwą do pokonania własnym transportem lub publicznym w stosunkowo niedługim czasie.
11. Nie zmieniła się również w stosunku do wyników z ubiegłego roku, postawa badanych w stosunku do godzin pracy, w jakich chcieliby pracować. Osoby bezrobotne w przytłaczającej większości (71%) preferują pracę w standardowych godzinach pracy od poniedziałku do piątku. Unormowane warunki pracy to priorytet dla większości respondentów młodych, bez stażu lub z niewielkim stażem (tzw. *Zetek*). Pozostali (1/3) byliby skłonni do przyjęcia pracy wymagającej aktywności w godzinach nocnych czy w weekendy.
12. W hipotetycznej sytuacji pozyskania w najbliższym miesiącu pracy zgodnej z oczekiwaniami, prawie 9 na 10 pytanych osób wyraziła chęć jej podjęcia. Pozostali mniej lub bardziej stanowczo odmówili, a swoją odmowę podjęcia pracy uzasadniali różnymi powodami natury zdrowotnej, rodzinnej, bądź uzależniali ostateczną decyzję od rodzaju, miejsca pracy i potencjalnego wynagrodzenia.
13. Badani w roku 2024 potwierdzili statystyki najczęściej wymienianych przeszkód utrudniających osobom bezrobotnym znalezienie i podjęcie pracy w roku poprzednim. Ponownie najczęstszym, skumulowanym powodem są problemy kompetencjami: brak lub nieodpowiednie wykształcenie, w tym brak znajomości języka obcego, sytuacja rodzinna, uniemożliwiająca osobie poszukującej pracy dostosowanie się do wymogów pracodawców, brak możliwości dojazdu do pracy lub wreszcie niepełnosprawność, która dla jednych stanowi przeszkodę do otrzymania pracy, a dla innych deficyt, który uniemożliwia im podjęcie pracy, ponieważ pracodawca oczekuje akurat orzeczenia o niepełnosprawności. Najbardziej szokującą przeszkodą wskazywaną przez respondentów był „wiek” i wbrew pozorom zarzut zbyt zaawansowanego wieku nie był formułowany

wobec 80-letnich seniorów, a wobec osób w sile wieku. Można nazwać *ageizmem* (dyskryminacją ze względu na wiek) sytuację, kiedy 50-letniemu człowiekowi odmawia się zatrudnienia ponieważ jest za stary. Na podstawie kilkudziesięciu wpisów respondentów należy uznać, że taka sytuacja zdarza się na porządku dziennym, a to wszystko w sytuacji, kiedy żyjemy coraz dłużej i dla własnego, dobrze pojętego interesu powinniśmy starać się jak najdłużej pracować.

14. Trzy lata wojny w Ukrainie przebudowało nie tylko nasze poczucie bezpieczeństwa, ale w efekcie napływu znacznej liczby uchodźców wojennych, wpłynęło na strukturę rynku pracy w Polsce i rynków lokalnych, szczególnie w rejonach gospodarczo upośledzonych, do których zaliczają się Kielce.

Porównując podejście badanych do tej kwestii w końcu roku 2023 i rok później, zauważa się rosnącą polaryzację w opiniach na ten temat. Wzrósł zarówno odsetek respondentów przekonanych, że napływ pracowników z Ukrainy nie ma wpływu na rynek pracy w Kielcach, jak też zwiększył się odsetek tych, którzy dostrzegają wpływ tej sytuacji na wzrost konkurencji o każde miejsce pracy. W dalszym ciągu jedna czwarta badanych uważa, że wojna w Ukrainie spowodowała skłonność pracodawców do oferowania niższych stawek wynagrodzeń.

15. Miejski Urząd Pracy w Kielcach podejmuje wszelkie możliwe działania na rzecz aktywizacji osób zarejestrowanych jako bezrobotne i pomocy w znalezieniu zatrudnienia lub podjęciu działalności gospodarczej. Respondenci poproszeni o ocenę tych działań za pomocą szkolnej skali ocen wystawili w poszczególnych działaniach oceny w niewielkim stopniu, ale jednak różniące się od siebie. Skumulowana za pomocą „średniej” ocena utrzymuje się między 4,5 a 5,0, co zdaje się dobrze świadczyć o pracy personelu MUP Kielce.

Zestawienie odpowiedzi na pytanie o przeszkody w zatrudnieniu⁸

Pytanie 12 „Proszę wskazać co stanowi, w Pana(i) przypadku, największą przeszkodę w znalezieniu pracy i podjęciu zatrudnienia?” - odpowiedzi „Inne (jakie?)”

kategoria	wpis do ankiety	liczba wpisów
brak	nie ma przeszkód	15
doświadczenie	brak doświadczenia zawodowego	15
doświadczenie	brak stażu pracy	
doświadczenie	doświadczenie, kwalifikacje	3
doświadczenie	duże doświadczenie w pracy	
doświadczenie	niewielkie doświadczenie w tym obszarze	
doświadczenie	przerwa w doświadczeniu zawodowym	
doświadczenie	przerwa w zatrudnieniu	
doświadczenie	zbyt długa przerwa od ostatniego zatrudnienia, brak doświadczenia	
doświadczenie	zbyt duże doświadczenie na mniejszych stanowiskach, zbyt małe na stanowiskach menedżerskich	
doświadczenie	zbyt duże doświadczenie zawodowe, brak propozycji ze wzgl.na w/w	
inne	4 małych dzieci	2
inne	bezdarność	
inne	brak lokalu	
inne	brak nowego sprzętu foto-wideo	

⁸ Odpowiedzi zostały wpisane do tabeli w takiej formie jak były wpisywane do ankiety (wielkość liter, interpunkcja, ortografia)

kategoria	wpis do ankiety	liczba wpisów
inne	brak orzeczenia o niepełnosprawności	2
inne	brak osób trzecich do opieki nad dzieckiem	
inne	brak prawa jazdy	4
inne	brak statusu studenta, brak uprawnień na wózki czy (nieczytelne)	
inne	chcę otworzyć własną działalność	
inne	czekam na dofinansowanie	
inne	częsta zmiana miejsca zamieszkania	
inne	dziecko	
inne	godziny pracy, ze względu na opiekę nad dzieckiem	
inne	jestem Rosjanką	
inne	karalność	
inne	klauzula konkurencyjności podpisana z ostatnim pracodawcą	
inne	kontynuacja studiów	
inne	małe dziecko	
inne	małe zarobki	
inne	małoletnie dzieci wychowuję samotnie	
inne	nie mam pojęcia	
inne	nie mogę pracować w (nieczytelne)	
inne	opieka nad dzieckiem	
inne	orzeczenie córki	
inne	papierologia, nieduża ilość stanowisk odp. zawodu	
inne	pleć	
inne	posiadanie 3ki dzieci przedszkolno/szkolnych	
inne	prace społeczne	

kategoria	wpis do ankiety	liczba wpisów
inne	przeszłość w Zakład Karny	
inne	staram się o dofinansowanie, chcę założyć własną działalność	
inne	uzależnienie	
inne	wiele	
inne	własne wymagania co do warunków pracy	
inne	wybór odpowiedniej oferty pracy	
inne	wychowanie dzieci	
inne	wychowywanie dziecka	
kwalifikacje	brak kursu komputerowego i obsługi komputera	
kwalifikacje	brak kwalifikacji, wiek, zdrowie	
kwalifikacje	posiadane kwalifikacje	
kwalifikacje	proces przekwalifikowania się	
kwalifikacje	zbyt wysokie kwalifikacje w stosunku do poszukiwanego obecnie zatrudnienia	
rynek	bardzo wielu kandydatów na 1 miejsce pracy	
rynek	brak interesujących ogłoszeń	
rynek	brak interesujących mnie ofert pracy	
rynek	brak odpowiednich ofert pracy	3
rynek	brak odpowiedzi pracodawców na złożone CV	
rynek	brak odpowiedzi ze strony pracodawców (również "bez doświadczenia")	
rynek	brak ofert / brak ofert pracy	31
rynek	brak ofert pracy - lekarz	
rynek	brak ofert pracy dla masażyстів w Kielcach	

kategoria	wpis do ankiety	liczba wpisów
rynek	brak ofert pracy na stan.chemik	
rynek	brak ofert pracy w dziedzinie biotechnologii	
rynek	brak ofert w oświacie	
rynek	brak ofert z branży artystycznej	
rynek	brak ofert zgodnych z wykształceniem	2
rynek	brak ofert, dla ludzi bez doświadczenia, które ukończyły studia	
rynek	brak pracodawców	
rynek	brak pracy w danym sektorze	
rynek	brak pracy zdalnej/w miejscu zamieszkania	
rynek	duża konkurencja / mało ofert	
rynek	duża konkurencja na te same stanowiska	
rynek	duża konkurencja o miejsce pracy	
rynek	duża konkurencyjność na oferty, które kandyduje	
rynek	dużą konkurencję w dziedzinie CNC	
rynek	dużo ofert pracy tylko z orzeczeniem o niepełnosprawności (wyłącznie)	
rynek	konkurencja	
rynek	konkurencja na rynku pracy	
rynek	mało lub brak ofert pracy w publicznych placówkach	
rynek	mały rynek pracy w mojej branży w Kielcach	
rynek	nieadekwatne zarobki do posiadanych kwalifikacji	
rynek	niski stopień dostępnych ofert w tej branży	
rynek	niskie wynagrodzenia	4
rynek	poszukuję pracy w konkretnym obszarze	
rynek	praca na jedną zmianę	2

kategoria	wpis do ankiety	liczba wpisów
rynek	sytuacja gospodarcza	
rynek	trudności w poszukiwaniu pracy, brak ofert pracy	
rynek	uboga oferta	
rynek	umowa zlecenie	
rynek	warunki zatrudnienia (umowa zlecenie)	
rynek	większa konkurencja, mało miejsc pracy na wyżej podane stanowiska, mało ofert pracy związane z edukacją	
rynek	wymagania pracodawców	
rynek	wynagrodzenie	
rynek	za mało ofert pracy z moim wykształceniem do tej pracy i prac, którą wykonywałem	
rynek	zbyt niskie wynagrodzenie	
rynek	znajomości, brak siły przebicia	
wiek	3 lata przed emeryturą	
wiek	brakuje mi 2 lata do emerytury	
wiek	długa przerwa i wiek	
wiek	moje lata które mam	
wiek	mój wiek i wygląd	
wiek	wiek	72
wykształcenie	brak konkretnych umiejętności technicznych (fach)	
wykształcenie	ciężko znaleźć pracę w moim zawodzie	
wykształcenie	dana specjalizacja w danej dziedzinie	
wykształcenie	mała ilość ofert pracy związana z kierunkiem mojego wykształcenia	

kategoria	wpis do ankiety	liczba wpisów
wykształcenie	nie ma pracy w moim zawodzie	
wykształcenie	oczekiwanie na pozwolenie wyk.zawodu	
wykształcenie	poprzednio wykonywany zawód	
zdrowie	brak orzeczenia, choć było a stan zdrowia się pogarsza	
zdrowie	choroba	6
zdrowie	dolegliwości zdrowotne	
zdrowie	kłopot zdrowotne (b.silne stany lękowe)	
zdrowie	kontuzja barku	
zdrowie	leczenie chorobowe	
zdrowie	leczenie i częste wizyty u specjalistów	
zdrowie	lekkie orzeczenie o niepełnosprawności	
zdrowie	nerwica lękowa	
zdrowie	okoliczności zdrowotne	
zdrowie	pogłębiająca się choroba	
zdrowie	przebyte choroby i operacje	
zdrowie	przebyte udary mózgu	
zdrowie	przewlekła choroba - cukrzyca typu 1	
zdrowie	słabe zdrowie	
zdrowie	stan po operacjach w tym roku (jestem w szwach :))	
zdrowie	stan zdrowia	24
zdrowie	terapia	
zdrowie	w ostatnim czasie choroba przewlekła	
zdrowie	zdrowotne - ograniczenia związane z niepełnosprawnością	

Kwestionariusz ankiety 2024 r. z frekwencjami

Zwracamy się do Państwa z prośbą o udzielenie odpowiedzi na kilka pytań związanych z oczekiwaniami dotyczącymi poszukiwanej pracy. Państwa odpowiedzi i opinie wynikające z doświadczeń zostaną wykorzystane przy współpracy z pracodawcami lokalnego rynku pracy oraz przy dostosowaniu realizowanych programów wspierania klientów Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach. Będziemy bardzo zobowiązani za poświęcenie kilku minut oraz szczere i wyczerpujące odpowiedzi.

Ankieta jest całkowicie anonimowa.

Frekwencje z kwestionariusza ankiety

		Frekwencje (w %)
1.	W jakiej branży poszukuje Pan(i) zatrudnienia	
1.1	branża nie ma znaczenia	17,0
1.2	budownictwo	10,3
1.3	handel (hurt, detal)	13,6
1.4	produkcja przemysłowa	7,8
1.5	usługi (ochrona, naprawy, gastronomia, branża beauty, sprzątanie itp.)	21,7
1.6	transport i spedycja	8,7
1.7	administracja (urząd miasta, wojewódzki i jednostki zależne)	16,8
1.8	opieka zdrowotna, pomoc społeczna, edukacja	11,2
1.9	branża IT i pokrewne	5,7
1.10	Inna (jaka?)	3,7
2.	Co oznacza dla Pana(i) dobra praca?	
2.1	pozwala na satysfakcjonujące zarobki stosownie do kompetencji i odpowiedzialności	65,4
2.2	daje poczucie samorealizacji i możliwość rozwoju	41,8
2.3	praca w przyjaznym zespole, skłonny do współpracy	44,6
2.4	dobrze zorganizowana i zarządzana przez kompetentną kadre	20,3

		Frekwencje (w %)
2.5	dająca prestiż i poczucie przydatności innym	9,9
2.6	taka, gdzie pracownik jest traktowany z szacunkiem dla potrzeb jego życia poza pracą	29,7
2.7	taka, gdzie jest wyraźne oddzielenie czasu pracy i sfery życia prywatnego pracowników	13,8
2.8	inne kryterium (jakie?)	0,4
3.	Czy, poszukując zatrudnienia zwraca Pan(i) uwagę na wielkość pracodawcy, tzn. czy wolal(a)by Pan(i) pracować:	
3.1	u dużego pracodawcy zatrudniającego wielu pracowników	18,6
3.2	u małego pracodawcy, który zatrudnia niewielką liczbę osób	18,2
3.3	u średniego pracodawcy, gdzie ilość pracowników to kilkanaście lub kilkadziesiąt osób	14,7
3.4	nie ma to żadnego znaczenia przy poszukiwaniu pracy	47,7
3.5	Inna opinia (jaka?)	0,8
4.	Czy poszukuje Pan(i) pracy:	
4.1	zgodnej z wyuczonym zawodem	28,4
4.2	zgodnej z doświadczeniem nabytym na ostatnim stanowisku pracy	33,6
4.3	jestem skłonny(a) przyuczyć się do nowej specjalności lub zmienić zawód	43,0
5.	Przeglądając oferty pracy zwracamy uwagę na wszystkie informacje w nich zawarte. Jednak czasem jakaś informacja jest tą, od której zależy czy traktujemy taką ofertę jako interesującą. Prosimy o wskazanie takiej informacji w Pana (i) przypadku	
5.1	nazwę firmy i opinie (pozytywne/negatywne) na jej temat wśród ludzi i w mediach	29,1
5.2	nazwę stanowiska pracy i jego opis	29,9
5.3	wymagania wobec kandydata	41,8
5.4	dane dotyczące kontaktu z firmą (adres siedziby, mail z	5,5

		Frekwencje (w %)
	profesjonalną domeną)	
5.5	formę i warunki zatrudnienia	54,7
5.6	oferowane wynagrodzenie	49,3
5.7	obietnicę dodatkowych świadczeń (medycznych, sportowych, itp.)	4,1
5.8	inne (jakie?)	0,4
6.	Czy rozważa Pan(i) możliwość wyjazdu za pracą poza miejsce zamieszkania?	
6.1	tak	28,2
6.2	nie	70,9
6.3	inna odpowiedź	0,9
7.	Czy gdyby w ciągu najbliższego miesiąca zaoferowano Panu(i) pracę zgodną z oczekiwaniami, byłby Pan(i) skłonny(a) ją podjąć?	
7.1	tak	87,1
7.2	raczej nie (dlaczego?):	5,0
7.3	zdecydowanie nie (dlaczego?):	2,0
7.4	to zależy (od czego?):	5,9
8.	Proszę wskazać (najczęściej używane) (najbardziej preferowane) przez Pana(ią) źródło informacji o potencjalnych pracodawcach?	
8.1	rozmowy z rodziną, znajomymi, opinii innych ludzi na temat tych pracodawców	36,1
8.2	oferty i ogłoszenia o wolnych miejscach pracy (także te z portali internetowych)	52,3
8.3	strony internetowe, gdzie ukazują się opinie byłych i aktualnych pracowników	29,1
8.4	strony internetowe pracodawców z ogłoszeniami o aktualnych konkursach	13,7
8.5	inne źródła (jakie?)	0,7
9.	Czy był(a)by Pan(i) skłonna podjąć pracę:	

		Frekwencje (w %)
9.1	wyłącznie w standardowych godzinach pracy (pn. - pt.)	70,8
9.2	pracę zmianową, w tym także w godzinach nocnych	21,0
9.3	związaną z pracą w weekendy (święta)	8,2
10.	Jaki wpływ, Pana(i) zdaniem, ma wojna w Ukrainie na sytuację osób bezrobotnych na rynku pracy w Kielcach?	
10.1	nie ma żadnego wpływu	20,9
10.2	wojna spowodowała większą konkurencję o każde miejsce pracy	41,9
10.3	wojna spowodowała skłonność pracodawców do oferowania niższych ofert wynagrodzeń	24,7
10.4	wojna spowodowała poprawę koniunktury na rynku pracy (łatwiej o pracę teraz)	2,6
10.5	wojna spowodowała poprawę ofert pracy pod względem oferowanych wynagrodzeń	1,7
10.6	trudno powiedzieć	24,1
10.7	Inna opinia	0,9
11.	Proszę wyrazić swoją ocenę na temat wybranych działań urzędu pracy wspierających zatrudnienie (gdzie 1 to minimum a 6 maksimum zadowolenia):	Średnia z ocen
11.1	cykliczne wizyty u pośrednika pracy	4,92
11.2	indywidualne spotkania z doradcą zawodowym	4,57
11.3	grupowe zajęcia z doradcą zawodowym	4,16
11.4	Targi Pracy na Rynku	4,35
11.5	prezentacja ofert pracy na terenie urzędu	4,71
11.6	szkolenie dotyczące prowadzenia własnej firmy	4,20
11.7	zajęcia w Centrum Wspierania Kariery (ul. Olszewskiego)	4,08
11.8	inne (jakie?)	
12.	Proszę wskazać co stanowi, w Pana(i) przypadku, największą przeszkodę w znalezieniu pracy i podjęciu	

		Frekwencje (w %)
	zatrudnienia?	
12.1	posiadane przeze mnie wykształcenie	30,04
12.2	moja sytuacja rodzinna utrudniająca mi dostosowywanie się do wymagań pracodawców	21,6
12.3	trudności w czasie rozmów kwalifikacyjnych	11,0
12.4	brak znajomości języka obcego	16,6
12.5	brak własnego środka transportu lub brak możliwości dojazdu transportem publicznym	13,0
12.6	posiadane orzeczenie o niepełnosprawności	15,7
12.7	inne (jakie?)	14,0
	METRYCZKA	
A.	Płeć	
a.1	mężczyzna	51,1
a.2	kobieta	48,9
B.	Wiek	
b.1	18 - 25 lat	7,8
b.2	26 - 30 lat	12,3
b.3	31 - 40 lat	27,5
b.4	41 - 50 lat	28,9
b.5	51 - 60 lat	20,4
b.6	61 i więcej	3,4
C.	Wykształcenie	
c.1	podstawowe	9,8
c.2	gimnazjalne	3,8
c.3	zawodowe	18,6
c.4	średnie ogólnokształcące	10,5

		Frekwencje (w %)
c.5	średnie techniczne	15,2
c.6	średnie bez matury	8,3
c.7	wyższe zawodowe (licencjat, inżynier)	11,8
c.8	wyższe magisterskie	22,0
D.	Proszę wskazać, jak długo jest Pan(i) zarejestrowany(a) w MUP obecnie?	
d.1	mniej niż 3 miesiące	29,9
d.2	powyżej 3 do 6 miesięcy	21,7
d.3	od 7 miesiąca do 12 miesięcy	17,7
d.4	powyżej 12 miesięcy do 2 lat	16,5
d.5	dłużej niż 2 lata (proszę podać ile lat).....	14,1
E.	W pierwszej kolejności poszukuję pracy:	
e.1	fizycznej (np. budownictwo, ochrona ale również w rolnictwie)	31,1
e.2	techniczno-administracyjnej (usługi, handel, administracja)	46,6
e.3	związanej z zarządzaniem ludźmi	6,6
e.4	w innym charakterze (jakim?)	15,8
F.	Mój staż pracy w ciągu całego życia wynosi:	
f.1	nigdy nie pracowałem(am)	10,0
f.2	do 5 lat	28,1
f.3	6 - 10 lat	22,4
f.4	11 - 15 lat	18,8
f.5	16 - 20 lat	8,7
f.6	20 lat i więcej	12,0

Spis tabel

Tabela 1 Stopa bezrobocia w mieście, powiecie, województwie i kraju od listopada 2023 r. do listopada 2024 r.	5
Tabela 2 Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w MUP w okresie styczeń – grudzień 2024 r.	6
Tabela 3 Bezrobotni zarejestrowani w poszczególnych miesiącach 2024 roku	7
Tabela 4 Osoby bezrobotne ogółem wyłączone z ewidencji bezrobotnych w 2024 roku .	8
Tabela 5 Bezrobotni według poziomu wykształcenia – stan na koniec grudnia 2024 roku.....	10
Tabela 6 Bezrobotni według grup wiekowych – stan na koniec grudnia 2024 roku	11
Tabela 7 Bezrobotni według stażu pracy – stan na koniec grudnia 2024 roku	12
Tabela 8 Osoby bezrobotne wg czasu pozostawania bez pracy w końcu grudnia 2024 roku.....	13
Tabela 9 Struktura osób długotrwale bezrobotnych pod względem poziomu wykształcenia – stan na koniec grudnia 2024 roku	17
Tabela 10 Struktura osób długotrwale bezrobotnych pod względem stażu pracy – stan na koniec grudnia 2024r.....	19
Tabela 11 Struktura osób długotrwale bezrobotnych pod względem wieku w końcu grudnia 2024 r.	20
Tabela 12 Struktura płci w badanej próbie osób bezrobotnych na tle zarejestrowanych w MUP Kielce.....	21
Tabela 13 Respondenci według płci i wykształcenia	24
Tabela 14 Badani według długości pozostawania w rejestrach MUP Kielce	25
Tabela 15 W jakiej branży respondenci poszukują pracy	31
Tabela 16 Dobra praca w opinii badanych.....	36
Tabela 17 Skłonność badanych do zmiany zawodu	40
Tabela 18 Skłonność badanych do podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania.	43
Tabela 19 Bezrobotni wobec hipotetycznej propozycji pracy.....	44
Tabela 20 Największe przeszkody w znalezieniu pracy i podjęciu zatrudnienia wskazywane przez badanych.	45
Tabela 21 Ocena wybranych działań Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach wspierających zatrudnienie.	48
Tabela 22 Średnia ocen wobec poszczególnych form pomocy bezrobotnych.	49
Tabela 23 Wpływ wojny w Ukrainie na rynek pracy w Kielcach.....	51

Spis rysunków

Rysunek 1 Stopa bezrobocia w mieście, powiecie, województwie i kraju od listopada 2023 r. do listopada 2024 r.	5
Rysunek 2 Stopa bezrobocia i poziom bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2024 r.	6
Rysunek 3 Bezrobotni zarejestrowani w poszczególnych miesiącach 2024 roku (poprzednio pracujący i dotychczas niepracujący)	7
Rysunek 4 Bezrobotni zarejestrowani w poszczególnych miesiącach 2024 roku (po raz pierwszy i po raz kolejny)	8
Rysunek 5 Osoby wyłączone z ewidencji bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2024 roku	9
Rysunek 6 Podjęcia pracy subsydiowanej i niesubsydiowanej w poszczególnych miesiącach 2024 roku	9
Rysunek 7 Wykształcenie osób bezrobotnych wg stanu na koniec grudnia 2024 r.	10
Rysunek 8 Grupy wiekowe osób bezrobotnych wg stanu na koniec grudnia 2024 roku	11
Rysunek 9 Osoby bezrobotne według stażu pracy – stan na koniec grudnia 2024 roku	12
Rysunek 10 Osoby długotrwale bezrobotne w podziale na płeć w końcu grudnia 2024 r.	14
Rysunek 11 Osoby długotrwale bezrobotne włączone do ewidencji bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2024 roku	16
Rysunek 12 Osoby długotrwale bezrobotne wyłączone z ewidencji bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2024 roku	16
Rysunek 13 Osoby długotrwale bezrobotne według poziomu wykształcenia w końcu grudnia 2024 roku	17
Rysunek 14 Osoby długotrwale według stażu pracy w końcu grudnia 2024 roku	18
Rysunek 15 Osoby długotrwale bezrobotne według wieku – stan na koniec grudnia 2024 roku	20
Rysunek 16 Badani według wieku.	22
Rysunek 17 Staż pracy ankietowanych w ciągu całego życia	26
Rysunek 18 Deklaracje badanych w kwestii charakteru poszukiwanej pracy.	29
Rysunek 19 Preferowana wielkość potencjalnego pracodawcy wśród badanych.	34
Rysunek 20 Ocena pracy według różnych kryteriów.	35
Rysunek 21 Preferencje w kwestii godzin pracy wśród badanych.	41
Rysunek 22 Wpływ wojny w Ukrainie na sytuację na lokalnym rynku pracy - opinie według wieku badanych	52