

Wizja poszukiwanego zatrudnienia według osób bezrobotnych

Raport z badań

Zespół badawczy

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

dr Wojciech Kowalik, AGH w Krakowie Wydział Humanistyczny

mgr Marek Hadała, Miejski Urząd Pracy w Kielcach

mgr Anna Suder, Miejski Urząd Pracy w Kielcach

Spis treści

Wstęp.....	4
Wprowadzenie	6
Rynek pracy w Kielcach.....	8
Struktura demograficzna badanej próby	16
Zainteresowanie badanych pracą w kategoriach branżowych	22
Źródła informacji miejscach pracy i kryteria ich oceny przez badanych	26
Kryteria dobrej pracy w opinii badanych	28
Skłonność do zmiany zawodu / kwalifikacji	29
Poziom akceptacji niestandardowych warunków/sytuacji w pracy	31
Cechy miejsca pracy, w którym badani chcieliby podjąć pracę	33
Bariery i przeszkody w znalezieniu pracy i podjęciu zatrudnienia	34
Podsumowanie	38
ANEKS	42
Spis tabel.....	52
Spis wykresów.....	53

Wstęp

Po dwóch latach przerwy spowodowanej pandemią Covid'19, Miejski Urząd Pracy w Kielcach wraca do badania różnych aspektów rynku pracy w opinii zarejestrowanych w urzędzie osób bezrobotnych. Pierwsze takie badanie odbyło się w 2018 roku. Obecnie wracamy do badań w zupełnie innej rzeczywistości politycznej, gospodarczej i społecznej. Zaledwie gospodarka zaczęła się podnosić po ciężkich doświadczeniach wielomiesięcznej pandemii, a tymczasem tuż za naszą wschodnią granicą rozpętana została pełnoskalowa wojna, zjawisko nieznane kilku kolejnym pokoleniom Polaków. W ślad za strasznymi obrazami bezmiaru nieszczęścia spowodowanego wcielonym złem, które możemy śledzić w mediach, na naszych ulicach pojawili się uchodźcy wojenni zmuszeni szukać pomocy, schronienia, źródła utrzymania na terenie naszego kraju. Wojna wywołana napaścią Rosji na Ukrainę przyniosła niestety olbrzymie turbulencje w polskiej gospodarce, poważny kryzys energetyczny i inflację. Wszystkie te czynniki miały i mają wpływ na procesy mające miejsce w obszarze rynku pracy, również tym lokalnym.

Wracając do badań osób bezrobotnych, chcieliśmy poznać ich postawy, opinie oraz wizje dotyczące cech poszukiwanego zatrudnienia, jak również przeszkód i barier, które osoby zarejestrowane uznają za przyczyny pozostawania bez pracy w indywidualnych przypadkach.

Badanie od strony merytorycznej przygotowali, nadzorowali i analizy przeprowadzali naukowcy współpracujący z Wyższą Szkołą Administracji Publicznej w Kielcach oraz Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie.

Badania zostały przeprowadzone z zastosowaniem kwestionariusza anonimowej ankiety, którą - na zasadach dobrowolności - wypełnili klienci MUP Kielce odwiedzający urząd w ciągu ośmiu październikowych i listopadowych tygodni 2022 roku.

Adresatami niniejszego raportu są w pierwszej kolejności pracodawcy prowadzący swoją działalność w Kielcach i regionie świętokrzyskim. Może on stanowić dla nich źródło informacji na temat struktury demograficznej rejestrowanych bezrobotnych kieleckiego MUP, ale również ich poglądów na temat poszukiwanego zatrudnienia, jego walorów, wreszcie samooceny w kwestii przyczyn niemożności znalezienia zatrudnienia.

Badacze i autorzy raportu będą zaszczytzeni, jeśli zawarte w nim treści zainteresują pracowników naukowych, media czy wreszcie mieszkańców regionu. Zapraszamy do lektury.

Zespół badawczy

dr hab. Janina Kowalik

dr Wojciech Kowalik

mgr Marek Hadała

mgr Anna Suder

Wprowadzenie

Osoba bezrobotna to, w najogólniejszej definicji, osoba, która nie ma pracy, jednocześnie poszukuje jej i jest gotowa do jej podjęcia. Aktywność zawodowa ludzi może być motywowana różnymi czynnikami, wśród których do najważniejszych należą ekonomiczne, psychologiczne i społeczne. W oczywistym skojarzeniu praca wiąże się z wynagrodzeniem zaspokajającym ekonomiczne potrzeby człowieka. Jednakże nie mniej ważne są jej pozostałe wartości: psychologiczne potrzeby samorealizacji, bezpieczeństwa, poczucia własnej wartości, czy też przynależności społecznej, utrzymywanie relacji grupowych, budowania pozycji społecznej.

Osoba tracąca pracę, popadająca w stan bezrobocia w zasadzie zostaje pozbawiona wielu z tych wartości i możliwości. Dla poszczególnych osób bezrobotnych konkretna praca ma oczywiście indywidualną wartość, jak też jej utrata może wywoływać różny poziom deficytów w różnych sferach funkcjonowania osoby bezrobotnej. To indywidualna kompozycja różnych czynników determinuje postawę osoby bezrobotnej w czasie poszukiwania pracy.

Znaczna część osób bezrobotnych trafia do rejestrów urzędów pracy i - formalnie rzecz ujmując - wchodzi w proces poszukiwania pracy z pomocą struktur służb zatrudnienia. Towarzyszą temu procesowi, różne przemyślenia, postawy i wyobrażenia, które mogą mieć istotne znaczenie dla dalszego przebiegu relacji z urzędem pracy oraz dla skuteczności podejmowanych tam działań.

W okresie od 3 października do 25 listopada 2022 roku (przez 8 tygodni) trwało badanie ankietowe wśród klientów Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach (MUP). Celem badania było:

- ustalenie najczęściej wykorzystywanych źródeł informacji o potencjalnych pracodawcach przez osoby zarejestrowane w Miejskim Urzędzie Pracy w Kielcach,
- sposobach odczytywania i analizowania ofert i ogłoszeń dotyczących pracy przez badanych,

- poznanie oczekiwań i preferencji w sferze swojego zatrudnienia,
- próba identyfikacji branż, w których poszukują zatrudnienia,
- ustalenie skłonności osób zarejestrowanych do poszukiwania zatrudnienia poza wyuczonym zawodem i poza dotychczasowym doświadczeniem zawodowym,
- zebranie opinii osób funkcjonujących w rejestrze Miejskiego Urzędu Pracy na temat kryteriów "dobrej pracy" oraz cech idealnego miejsca zatrudnienia,
- poznanie opinii badanych co do możliwego zaangażowania (poświęcenia swojego czasu) w pracę, mówiąc inaczej poziom determinacji badanych w kwestii podjęcia pracy, nawet stwarzającej pewien dyskomfort i zmiany w dotychczasowym obrazie ich życia;
- ocena poziomu elastyczności w podejściu badanych do potencjalnej, przyszłej pracy w sytuacji, gdyby wymagała ona niestandardowego poziomu zaangażowania,
- ustalenia najczęstszych barier i przeszkód, z jakimi zderzają się osoby bezrobotne w znalezieniu pracy i podjęciu zatrudnienia.

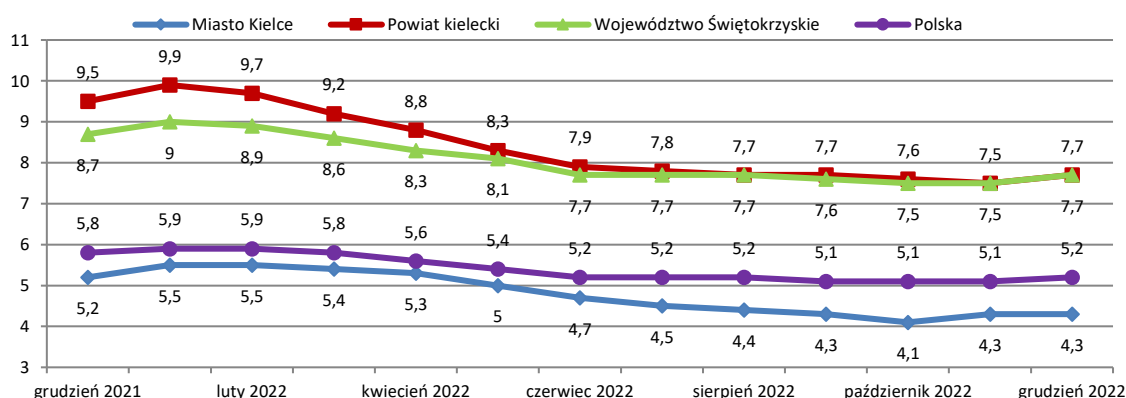
Badanie ankietowe zrealizowane jesienią 2022 roku stanowiło jednocześnie kontynuację podobnych badań zapoczątkowanych w 2018 roku (i przerwanych ze względu na pandemię) jak i pierwsze badanie realizowane na podstawie porozumienia o współpracy podpisanego pomiędzy Miejskim Urzędem Pracy w Kielcach a Wyższą Szkołą Administracji Publicznej w Kielcach.

Badania zostały zrealizowane w oparciu o metodologię badań sondażowych, techniką ankiety na populacji celowej klientów Miejskiego Urzędu Pracy, 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 dobrowolna i miała charakter anonimowy.

Ankiety wypełniło 1954 klientów MUP, z tego 1803 ankiety spełniły kryterium kompletności i stanowiły bazę do dalszej analizy.

Rynek pracy w Kielcach

Na stan lokalnego rynku pracy w Kielcach w 2022 roku wpływ miały zarówno procesy wyhamowania wzrostu gospodarczego w kraju (inflacja oraz wzrost cen – przede wszystkim paliw, zmniejszenie nakładów na inwestycje, itp.) jak i wybuch wojny za wschodnią granicą Polski i napływ obywateli (obywaterek) Ukrainy. Brak dużych inwestycji generujących nowe miejsca pracy w mieście (np. przesunięcie w czasie uruchomienia fabryki felg) i powolne odradzanie się lokalnej gospodarki po dwóch latach pandemicznych ograniczeń także miały wpływ na liczbę ofert zatrudnienia zbieranych przez MUP na lokalnym rynku pracy.



Wykres 1. Stopa bezrobocia w mieście Kielce na tle powiatu kieleckiego i regionu świętokrzyskiego.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS)
<www.stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane>

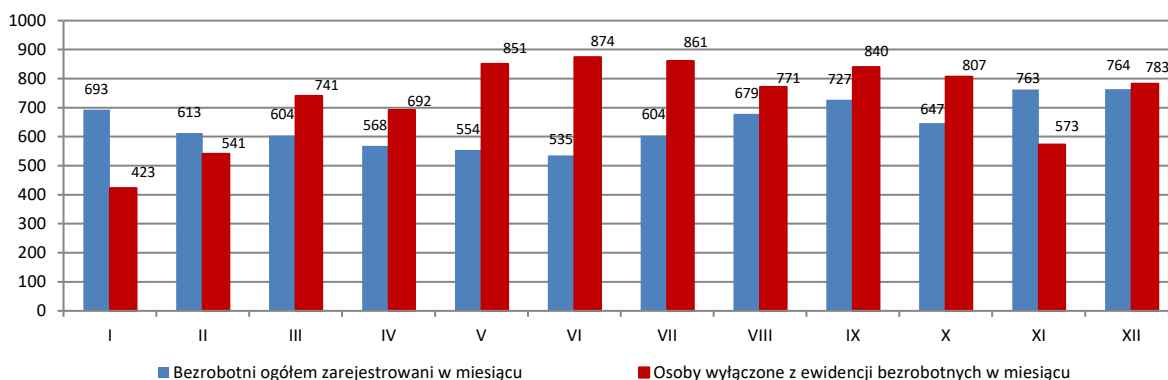
Stopa bezrobocia spadała przez cały 2022 rok, co jest konsekwencją zarówno pozytywnych jak i negatywnych zjawisk zachodzących na rynku pracy. Wśród zjawisk pozytywnych należy wskazać powrót dużej części pracodawców do pełnego funkcjonowania (po ograniczeniach covidowych), uruchomienie nowych działalności gospodarczych i stworzenie nowych stanowisk pracy z wykorzystaniem środków Funduszu Pracy, których dysponentem jest MUP, itp. Wśród zjawisk negatywnych wymienić należy

migracje zewnętrzne do innych ośrodków miejskich w kraju oraz migracje zagraniczne, opóźnienie tworzenia nowych miejsc pracy czy realizowane zapowiedzi zwolnień grupowych wśród pracodawców działających na terenie miasta.

Zauważyć można wyraźną dysproporcję pomiędzy stopą bezrobocia stolicy województwa, która przez ostatnie kilkanaście miesięcy nie różniła się od pomiarów dla całego kraju, a stopą bezrobocia dla regionu, która tę średnią krajową stale przewyższała. Wiąże się to ze specyfiką gospodarki regionu świętokrzyskiego, opartej w dużej mierze na rolnictwie, przedsiębiorstwach budowlanych oraz w niewielkiej mierze na usługach turystycznych. Są to dziedziny, w których nie obserwuje się masowego przyrostu miejsc pracy, szczególnie w pandemicznym czasie ostatnich 3 lat. Z tego względu, na koniec roku 2022 roku stopa bezrobocia dla regionu świętokrzyskiego sytuowała się na trzynastym miejscu licząc w kierunku od najniższego do najwyższego poziomu wskaźnika.

W 2022 roku w MUP dokonano 7 751 rejestracji osób bezrobotnych i jednocześnie 8 757 wyrejestrowań.

Na spadek poziomu bezrobocia w ostatnim roku wpływ miał zarówno zmniejszony napływ do rejestrów, jak i znacząco wyższy strumień osób wyrejestrowujących się.



Wykres 2. Bezrobotni zarejestrowani i wyrejestrowani w poszczególnych miesiącach 2022 roku.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdania MRiPS-01 za 2022 r. <www.mupkielce.praca.gov.pl/sprawozdania-mpips-01>

Statystyczny obraz przeciętnego bezrobotnego można określić na podstawie statystyk charakteryzujących różne grupy bezrobotnych zarejestrowanych w MUP na dzień 31 grudnia 2022 roku.

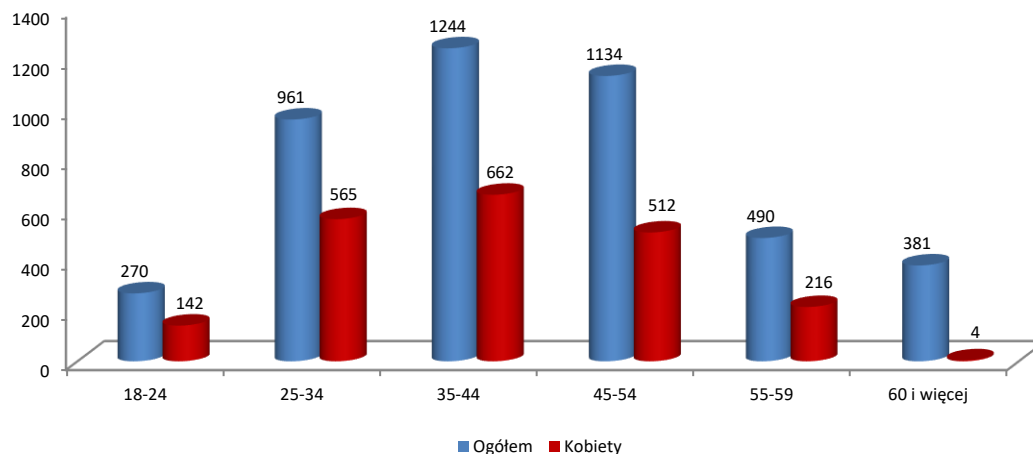
Szczegółową charakterystykę osób bezrobotnych zarejestrowanych w MUP przedstawiają poniższe tabele:



Wykres 3. Bezrobotni w podziale na kobiety i mężczyzn według stanu koniec grudnia 2022r.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdania MRiPS-01 za 2022 r. <www.mupkielce.praca.gov.pl/sprawozdania-mpips-01>

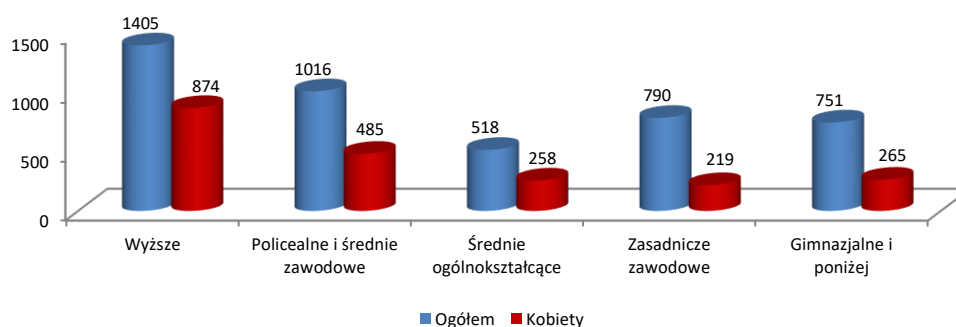
Żadna z płci nie ma wyraźnej przewagi wśród zarejestrowanych w MUP Kielce bezrobotnych.



Wykres 4. Grupy wiekowe osób bezrobotnych wg stanu na 31 grudnia 2022 roku.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdania MRiPS-01 za 2022 r. <www.mupkielce.praca.gov.pl/sprawozdania-mpips-01>

Wśród bezrobotnych zarejestrowanych największy odsetek, bo 27,77% stanowiły osoby w wieku 35 – 44 lat (1 244 osoby).

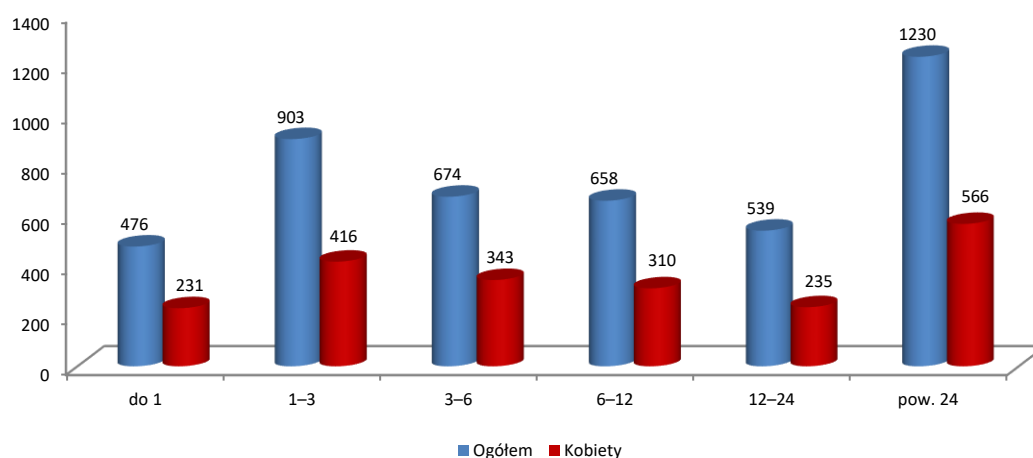


Wykres 5. Wykres – wykształcenie osób bezrobotnych wg stanu na 31 grudnia 2022 r.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdania MRiPS-01 za 2022 r. <www.mupkielce.praca.gov.pl/sprawozdania-mpips-01>

Najwięcej osób zarejestrowanych jako bezrobotne stanowią osoby z wyższym wykształceniem (31,36% ogółu), najmniej zaś jest osób, które zakończyły edukację formalną na poziomie liceum ogólnokształcącego (11,56% ogółu).

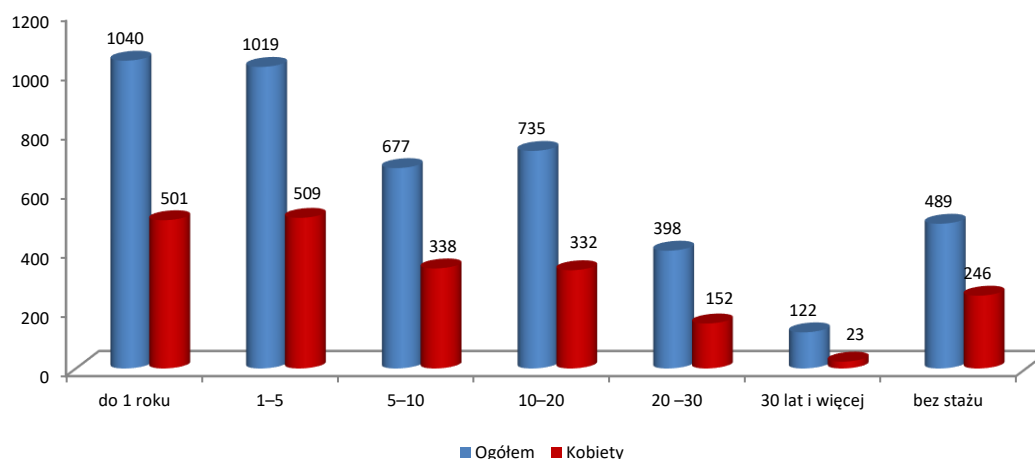
Jeśli chodzi o czas pozostawania bez zatrudnienia osób zarejestrowanych jako bezrobotne, w podziale na miesiące, to najliczniejszą grupę stanowią osoby zarejestrowane powyżej 24 miesięcy, najmniejszą zaś osoby zarejestrowane poniżej 1 miesiąca.



Wykres 6. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy w miesiącach – stan na 31 grudnia 2022 roku.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdania MRiPS-01 za 2022 r. <www.mupkielce.praca.gov.pl/sprawozdania-mpips-01>

W końcu 2022 roku najliczniejszą grupę bezrobotnych (31,1%) w Mieście Kielce, stanowiły osoby legitymujące się stażem pracy do 1 roku (23,21% ogółu bezrobotnych).

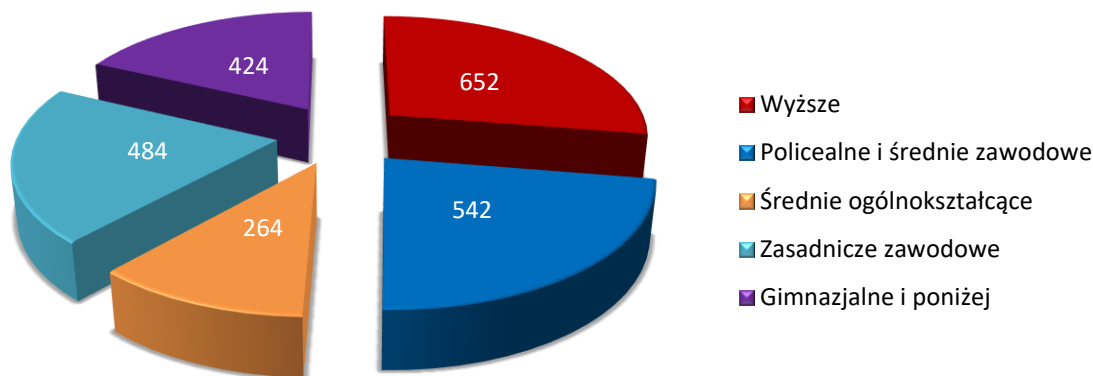


Wykres 7. Osoby bezrobotne według stażu pracy – stan na koniec grudnia 2022 roku.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdania MRiPS-01 za 2022 r. <www.mupkielce.praca.gov.pl/sprawozdania-mpips-01>

Długotrwale bezrobotni są osobami w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, a zarazem grupą najbardziej liczną, gdyż stanowią 52,81% (tj. 2 366 osób) ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. W tej grupie w końcu 2022 roku kobiety stanowiły 45,39% (1 095 kobiet) ogółu osób długotrwale bezrobotnych.

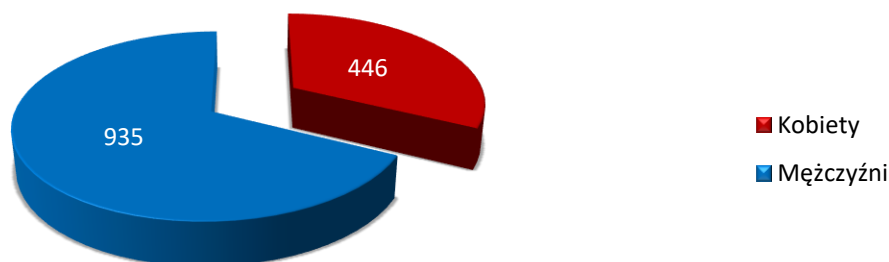
W Mieście Kielce największą grupą wśród osób długotrwale bezrobotnych, jeżeli brać pod uwagę wykształcenie, są osoby z wyższym wykształceniem (27,55%), kolejna co do wielkości grupa osób, to bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (22,91%). Najmniej wśród osób długotrwale bezrobotnych jest w grupie osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (11,16%).



Wykres 8. Osoby długotrwale bezrobotne według poziomu wykształcenia w końcu grudnia 2022 roku.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdania MRiPS-01 za 2022 r. <www.mupkielce.praca.gov.pl/sprawozdania-mpips-01>

Drugą najliczniejszą grupą w szczególnej sytuacji na rynku pracy były w końcu grudnia 2022 roku osoby powyżej 50 roku życia (1 381), które stanowiły 30,83% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. W tej grupie osób bezrobotnych dominują mężczyźni (67,70% osób powyżej 50 r.ż.), co może mieć związek z wyższym wiekiem osiągnięcia wieku emerytalnego – w grupie 60+ są już zarejestrowani tylko mężczyźni.



Wykres 9. Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia w podziale na płeć – stan na 31 grudnia 2022 roku.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdania MRiPS-01 za 2022 r. <www.mupkielce.praca.gov.pl/sprawozdania-mpips-01>

Na stronie internetowej MUP (<https://mupkielce.praca.gov.pl>) w sekcji Rynek pracy>Statystyki i analizy urzędu> można sprawdzić dane dotyczące stanu bezrobocia rejestrowanego w Kielcach. Informacje zawarte w sekcji „Meldunki” określają przekrojowo dane liczbowe dotyczące liczby osób zarejestrowanych w układzie comiesięcznym w przeszłości. Przeglądając sekcję „Bilans zarejestrowanych osób bezrobotnych” można dowiedzieć się jaka jest i była struktura zarejestrowanych osób w poszczególnych miesiącach i jakie szczegółowe zmiany nastąpiły w okresach przeszłych (do 2014 roku).

Struktura demograficzna badanej próby

W badanej próbie badawczej 48,8% stanowili mężczyźni, a 51,1% kobiety, co niemal idealnie odzwierciedla proporcje płci ustalone w wynikach Spisu Powszechnego z 2021 roku, gdzie w populacji Polaków mamy 51,5% kobiet i 48,5% mężczyzn.

Tabela 1. Struktura wieku badanych klientów MUP

Grupa wiekowa	18-24 lat		25-34 lat		35-44 lat		45-54 lat		55-64 lat	
	122	6,8%	465	25,8%	573	31,8%	426	23,7%	214	11,9%

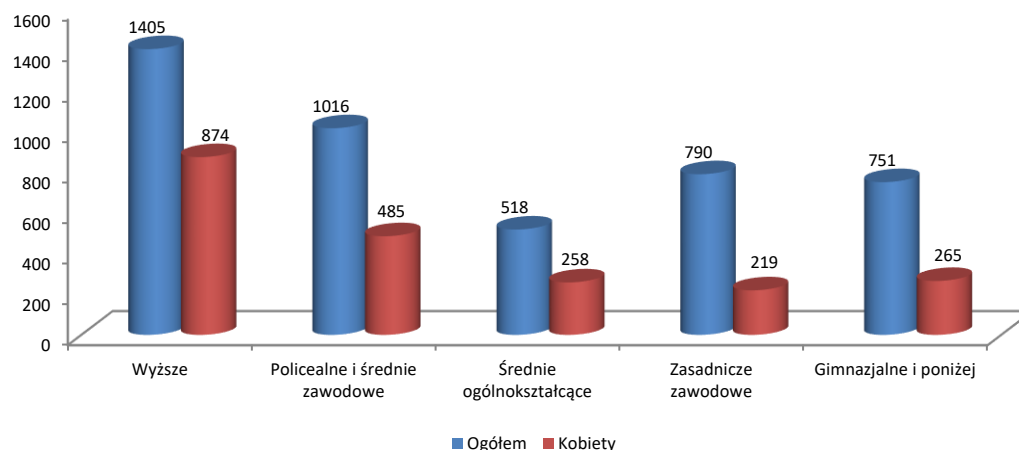
Średnia wieku badanej grupy klientów MUP wyniosła 40,3 lat, zaś mediana 40 lat. Dominującym deklarowanym wiekiem w badanej grupie było 38 lat.

W badanej grupie 6,8% stanowili klienci w wieku 18-24 lat, 25,8% stanowili klienci w wieku 25-34 lat, 31,8% zarejestrowani w wieku 35-44 lat, 23,7% badani w wieku 45-54 lat, zaś 11,9% w ostatniej kategorii wiekowej 55-64 lat). Należy zwrócić uwagę na fakt, że bezrobocie w najwyższym stopniu dotyka ludzi młodych, w początkowym okresie aktywności zawodowej i w okresie najwyższej aktywności zawodowej i życiowej. Niewiele rzadziej zatrudnienie tracą osoby w średnim wieku, jak również osoby pod koniec swojej aktywności zawodowej. Co ważne, na pytanie o przeszkody w uzyskaniu pracy, niezwykle często respondenci z wyższych kategorii wiekowych, o długim stażu pracy wskazywali swój wiek, dopisując, że nie mogą znaleźć pracy z powodu "pesela".

Warto zauważyć, że w kontekście klientów urzędu pracy interesująca jest ich klasyfikacja pod względem kategorii mobilnego i niemobilnego wieku produkcyjnego. Zarówno w polskich i europejskich badaniach społecznych do mobilnego wieku produkcyjnego klasyfikuje się ludzi w przedziale 18-44 lat, przyjmując założenie, że na tym etapie swojego życia zawodowego ludzie wykazują skłonność do zmian stanowiska, miejsca pracy, ewentualnie przekwalifikowania się. Biorąc pod uwagę tę klasyfikację, w badaniach uczestniczyło niemal 2/3 (64,4%) osób w mobilnym wieku produkcyjnym

i 35,6% w niemobilnym wieku produkcyjnym. Stanowi to ważny wskaźnik z punktu widzenia działalności aktywizacyjnej prowadzonej przez urzędy pracy.

Respondenci wypełnili również całą skalę wykształcenia w ankiecie. Szczególnie rzucają się w oczy odsetki w kategorii osób z wykształceniem wyższym magisterskim (25,5%), z czego prawie 70% stanowią kobiety. Statystyka osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem przyjmuje jeszcze wyższe wartości, kiedy dodamy do liczby osób z tytułem magistra, 10,4% osób z wykształceniem wyższym zawodowym, co w efekcie spowoduje, że niemal 36% bezrobotnych stanowią osoby z wykształceniem wyższym. Porównanie struktury płciowej bezrobotnych z wyższym wykształceniem wśród respondentów, gdzie wyraźnie (wskutek zapewne przypadkowego zbiegu okoliczności), przeważały kobiety, z rzeczywistymi statystykami w rejestrach urzędu nie potwierdziło aż tak wysokiej dysproporcji płci, gdzie kobiety stanowią 62% osób z wyższym wykształceniem.

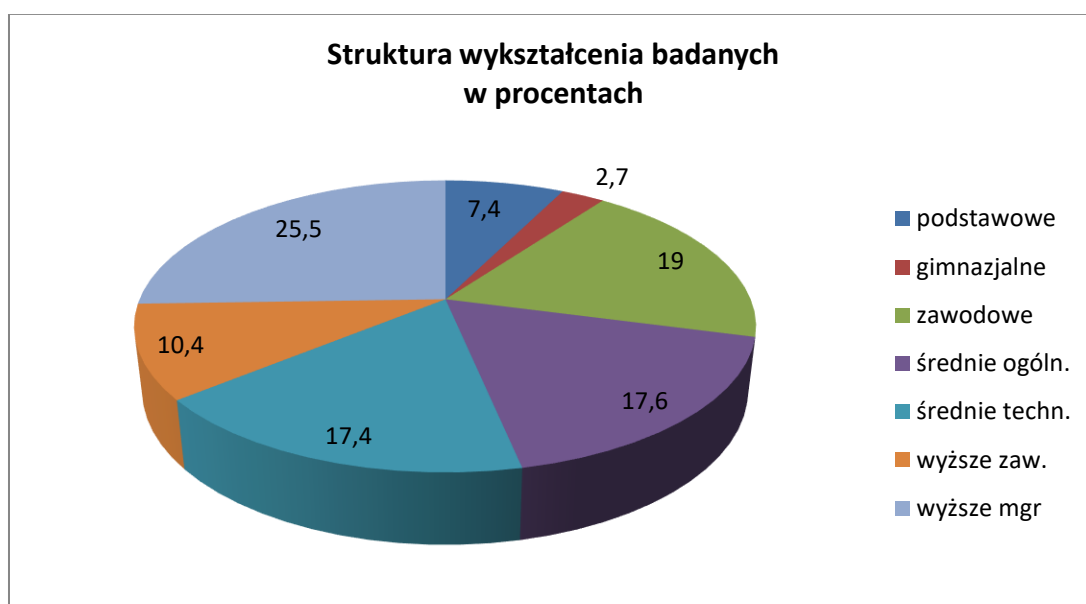


Wykres 10. Wykształcenie osób bezrobotnych zarejestrowanych w MUP Kielce na koniec grudnia 2022 roku.

Zarówno w statystyce niniejszego badania, jak i w statystykach MUP Kielce, odsetek zarejestrowanych bezrobotnych z dyplomem wyższego wykształcenia dwukrotnie przekracza średnią wartość tego wskaźnika dla całego kraju (14,7%). Równie wysoki odsetek w kieleckich zasobach pracy stanowią osoby

z wykształceniem średnim ogólnym i średnim technicznym (odpowiednio 17,6 i 17,4%), co także wyraźnie przekracza średnie wskaźniki dla kraju¹.

Co piąty spośród badanych (19%) deklaruował wykształcenie zawodowe, co dziesiąty - wykształcenie gimnazjalne bądź podstawowe, co z kolei odbiega od średnich statystycznych dla kraju w przeciwną stronę, gdyż największą grupę zarejestrowanych bezrobotnych stanowią w kraju osoby z najniższym wykształceniem.



Wykres 11. Struktura wykształcenia badanych.

Kielce, jako ośrodek akademicki z dwoma dużymi uczelniami państwowymi (Uniwersytet Jana Kochanowskiego oraz Politechnika Świętokrzyska) i kilkoma mniejszymi uczelniami niepublicznymi wypuszczają na lokalny rynek pracy co roku rzesze ludzi kończących edukację na poziomie wyższym. Pewna część absolwentów przyjeżdżających na studia do Kielc, po zakończeniu edukacji, nie wraca do miejsc swojego pochodzenia pozostając w Kielcach, które nie są w stanie ich zagospodarować oferując odpowiednie miejsca pracy. Można to zjawisko przypisać zapóźnieniu cywilizacyjnemu regionu świętokrzyskiego, który przez wiele dekad omijały ważne arterie komunikacyjne, uniemożliwiając tym samym sytuowanie

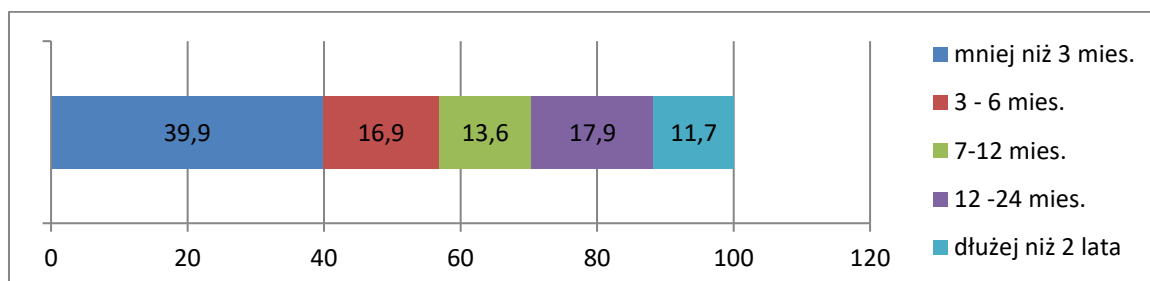
¹ Por. I. Pasierowska, R. Strużyńska, A. Cendrowska, *Bezrobocie rejestrowane 1-2 kwartał 2022 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2022, s.11

ważnych inwestycji rozwojowych tworzących zapotrzebowanie na osoby z wyższym wykształceniem.

Ponad połowa spośród badanych była zarejestrowana w MUP krócej niż pół roku - tzn. 16,9% między 3 a 6 miesięcy, a aż 39,9% mniej niż 3 miesiące.

Tak wysoki odsetek osób niedawno zarejestrowanych mógłby świadczyć o dość znacznym napływie osób do rejestru w 2022 roku jako wynik niekorzystnych procesów zachodzących na lokalnym rynku pracy. Jednak ilość zarejestrowani w 2022 roku była niższa niż ilość wyrejestrowań (7 751 rejestracji osób bezrobotnych do 8 757 wyrejestrowań w całym roku). Ten wysoki odsetek osób niedawno zarejestrowanych może być oznaką, że osoby niedawno rejestrujące się w MUP wykazują większą chęć do dzielenia się swoimi opiniami z innymi (wypełnienie ankiety było dobrowolne).

Obecność w rejestrach urzędu pracy między 6 a 12 miesięcy deklarowało 13,6%, od roku do dwóch lat - 17,9%, a częściej niż co dziesiąty badany funkcjonuje w rejestrach dłużej niż 2 lata.



Wykres 12. Czas pozostawania respondentów w rejestrze MUP.

Długość czasu pozostawania w rejestrach bezrobotnych nie wykazuje zróżnicowania ze względu na płeć badanych, natomiast wyraźnie koreluje z wiekiem badanych. Wśród osób , które pozostają w rejestrach MUP nie dłużej niż pół roku, znajduje się 85,9% badanych z grupy wiekowej 18-24 lat, 2/3 (67,5%) z kategorii wiekowej 25-34 lat oraz ponad połowa (54%) spośród grupy wiekowej 35-44 lata. Wraz ze wzrostem wieku badanych wyraźnie spada odsetek osób starszych wśród niedawno zarejestrowanych, a zdecydowanie wzrasta ich udział wśród osób długotrwale bezrobotnych.

Jednocześnie warto podkreślić, że niemal wszyscy respondenci z grupy najdłużej zarejestrowanych jako bezrobotni nie przychyliłi się do prośby wyrażonej w ankiecie o dokładne wpisanie czasu pozostawania bez pracy.

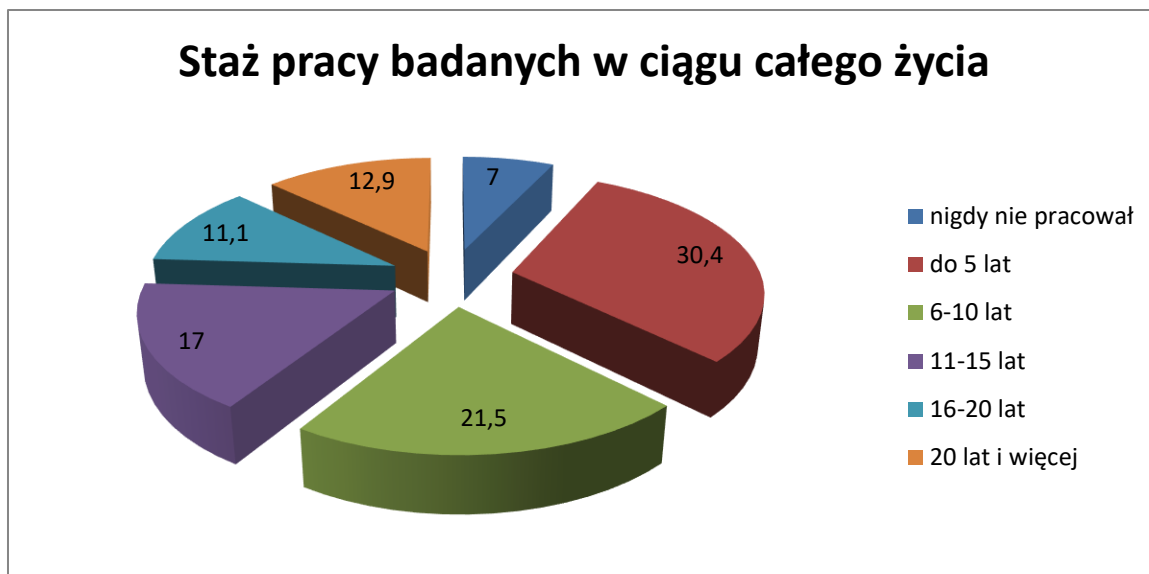
Biorąc pod uwagę formalne kryteria definicyjne wynikające z zapisów ustawowych², to 30% badanych są to osoby długotrwale bezrobotne, nie potrafiące znaleźć zatrudnienia nawet w sytuacji tzw. rynku pracy pracownika. Każdy przypadek winien być traktowany indywidualnie, ale zjawisko bezrobocia długotrwałego narasta w Polsce z każdym rokiem.

Wśród badanych respondentów tylko 7% nigdy wcześniej nie pracowało, 30,4% miało staż pracy poniżej 5 lat, co piąty (21,5%) określał swój staż pracy w kategorii między 6 a 10 lat. Nieznacznie mniej (17%) to bezrobotni ze stażem pracy między 11 a 15 lat, ponad jednaście procent badanych ma historię pracy między 15 a 20 lat, zaś niemal 13% stało się bezrobotnymi po co najmniej 20 latach pracy.

² Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art.2 ust.1 pkt.5) mówi, że **osoba długotrwale bezrobotna** to taka, która jest zarejestrowana w urzędzie pracy ponad 12 miesięcy w ciągu 2 lat. Wskazany okres może mieć przerwy.

Bezrobotnym długotrwale według BAEL (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS) jest osoba poszukująca pracy przez okres 13 miesięcy i dłużej.

Eurostat definiuje długotrwale bezrobocie (long-term unemployment) jako poszukiwanie zatrudnienia przez okres 12 miesięcy i więcej.



Wykres 13. Staż pracy badanych w ciągu całego życia.

Niemal połowa badanych bezrobotnych deklarowała co najmniej 10-letni dotychczasowy staż pracy. Wraz ze wzrostem wieku, a równocześnie stażu pracy badanych (mniej więcej po 15 latach pracy) przechodzą oni stopniowo do wieku niemobilnego, nieco utrudniającego elastyczność na rynku pracy. Doświadczenie zawodowe stanowi - w deklaracjach wszystkich pracodawców - ważny kapitał potencjalnego pracownika. Stwierdzenie, że dotyczy to deklaracji ma w tym kontekście uzasadnienie, ponieważ owa wartość deklarowana rzadko potwierdza się w realnych działaniach. Ma to niekonięcznie związek z kryterium samego doświadczenia zawodowego, a raczej do wieku kandydata do pracy. Zauważa się ze strony pracodawców mniejszą skłonność do zatrudniania osób w średnim wieku i starszych, co sprawia, że posiadany przez nich kapitał doświadczenia płynącego z długiego stażu jest społecznie niewykorzystany. Za postawy pracodawców zdają się odpowiadać wszechobecne stereotypy, jak: częstsza absencja w pracy z powodu choroby, niska produktywność, niechęć do nabywania nowych umiejętności czy duże koszty przedsiębiorstwa wynikające z zatrudniania osób starszych. Dokładne analizy nie potwierdzają tych przekonań³.

³ Analizą mitów dotyczących pracowników z dużym doświadczeniem powyżej średniego wieku zajęł się portal Zielona Linia w artykule: *Obalamy mity na temat pracowników 50+*, https://zielonalinia.gov.pl/ru_RU/web/50plus/-/obalamy-mity-na-temat-pracownikow-60914

Zainteresowanie badanych pracą w kategoriach branżowych

Na pytanie zawarte w metryczce do ankiety o charakter poszukiwanej pracy, niemal co drugi spośród respondentów (46,8%) deklarował zainteresowanie pracą techniczno-administracyjną (w administracji, usługach lub handlu), 31% poszukiwało pracy fizycznej, co dziesiąty (9,3%) pracy związanej z zarządzaniem. W otwartej kategorii pytania wpisali się nie tylko ci, którzy nie potrafili wybrać spośród trzech powyższych charakterystyk pracy (13,2%), ale także ci, którzy wcześniej wybrali jedną z kategorii, stąd kategoria ta rozmnożyła się ponad bazę respondentów. Pracę fizyczną wybierali dwukrotnie częściej mężczyźni (43,1%) niż kobiety (19,6%). Odwrotnie w przypadku pracy techniczno-administracyjnej, gdzie kobiety zadeklarowały się w 58,8 procentach, zaś w połowie rzadziej mężczyźni (34,2%). Pracy związanej z zarządzaniem częściej poszukują mężczyźni (10,9%) niż kobiety (7,8%), które mogą mieć pod tym względem mniejsze szanse ze względu na powszechne stereotypy.

Tabela 2. Deklaracje co do charakteru poszukiwanej pracy z podziałem na płeć.

Poszukuję pracy:	Mężczyźni	% z N	Kobiety	% z N	Ogółem
Fizycznej (również w rolnictwie)	369	43,1	177	19,6	31%
Techniczno-administracyjnej (usługi, handel, administracyjnej)	293	34,2	532	58,8	46,8%
Związanej z zarządzaniem	93	10,9	71	7,8	9,3%
W innym charakterze	102	11,8	125	13,8	12,9

Interesujące w tym kontekście jest to, że osoby sytuujące się w poszczególnych trzech typach poszukiwanej pracy, w identycznych niemalże odsetkach wypełniały poszczególne kategorie deklarowanego przez badanych czasu pozostawania w rejestrach MUP. Dotyczy to zarówno pracy fizycznej, techniczno-administracyjnej, jak i związanej z zarządzaniem. Można wyciągnąć z tego wniosek, że przez co najmniej 2 lata struktura popytu na poszczególne typy pracy nie ulegała zasadniczym zmianom, nie naruszała proporcji bezrobotnych zarejestrowanych w MUP Kielce.

W półotwartej kategorii do pytania o charakter pracy, jaką w najogólniejszym podziale chcieliby wykonywać, respondenci: "poszukuję pracy w innym charakterze", wpisywali swoje deklaracje badani mający poczucie, że nie potrafią wpisać swoich oczekiwań w powyższe trzy kategorie. Najczęściej wpisywali posiadane zawody lub zajęcia, które chcieliby wykonywać.

Analiza tych deklaracji zaskakuje i daje wiele do myślenia, bowiem na liście znalazły się najczęściej poszukiwane zawody z ostatnich lat, jak też z ostatnich miesięcy. Wśród wskazywanych często zajęć z obszaru ochrony, obsługi, sprzątanania, pomocy kuchennej, opieki nad osobami starszymi itp., szczególnie liczna była kilkudziesięcioosobowa grupa kierowców, w tym, powszechnie poszukiwani, kierowcy z uprawnieniami do kierowania samochodami ciężarowymi, nauczyciele różnych specjalności i asystenci nauczycieli, kilkadziesiąt osób reprezentujących różne specjalności z branży medycznej, w tym ośmiu lekarzy, z czego kilku stomatologów. Największe zdziwienie jednakże wzbudziła niemal 30-osobowa grupa specjalistów branży IT, programistów, grafików komputerowych, front-end developerów, w stosunku do których istnieje powszechne przekonanie, że nie tylko nie mają problemów ze zdobyciem pracy, ale też zarobki, jakie mogą osiągnąć, wielokrotnie przekraczają przeciętne wynagrodzenie w każdym regionie kraju⁴. Wśród deklaracji poszukiwanych zajęć znalazło się również wielu przedstawicieli zawodów artystycznych, związanych z kreacją i projektowaniem, jak również inżynierowie i konstruktorzy, prawnicy oraz szczególnie duża grupa kosmetologów i kosmetyczek.

Analizując te deklaracje w kontekście danych Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej dotyczących bezrobotnych według zawodów i specjalności za drugi kwartał 2022 roku⁵ dochodzi się do wniosku, że struktura zawodów deklarowanych przez osoby badane jest w zasadzie podobna do struktury

⁴ W innym miejscu ankiety, jeden z uczestników badania związany ze specjalnością IT, jako barierę w możliwości znalezienia pracy wpisał: "wysoki próg wejścia do branży". Interpretacja tego wpisu wymagałaby rozmowy z respondentem, co w sytuacji anonimowej ankiety nie jest możliwe.

⁵ Portal Publicznych Służb Zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/bezrobocie-rejestrowane>

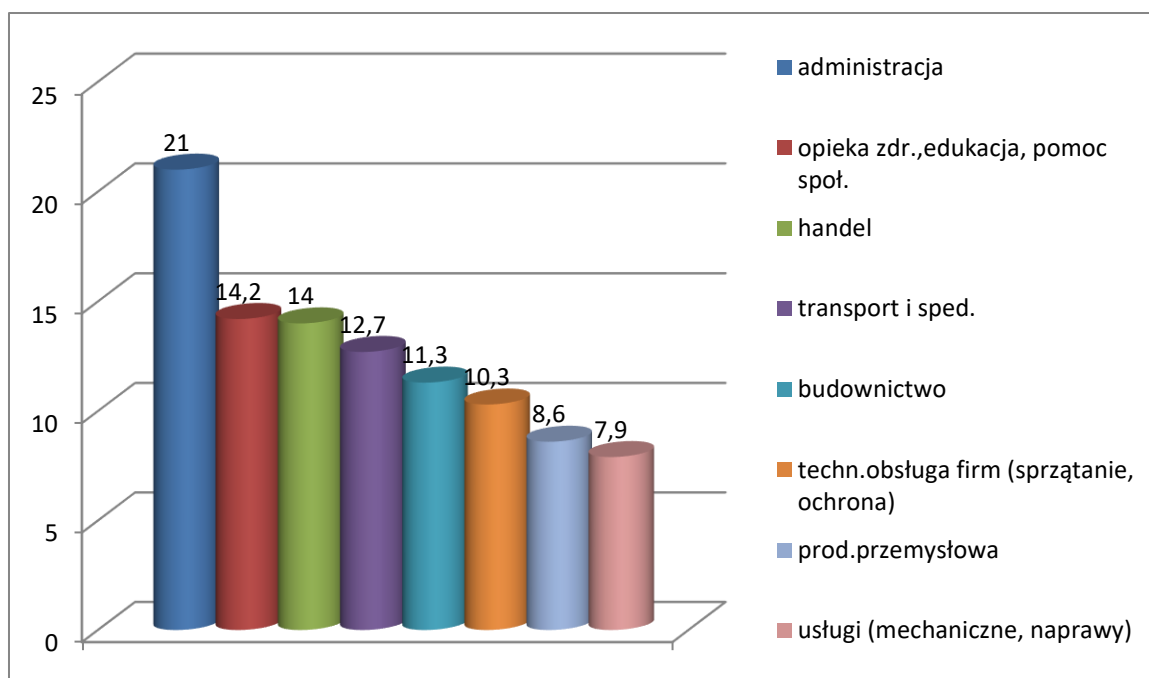
zawodowej bezrobotnych w skali kraju. Różnica polega na tym, że obserwuje się niższe niż w innych województwach liczebności w zawodach powiązanych w najogólniejszym sensie z pracą fizyczną, wymagających niższego wykształcenia, natomiast relatywnie wysokie statystyki bezrobotnych w zawodach o charakterze techniczno-administracyjnym i związanych z zarządzaniem. Pokrywa się to z danymi dotyczącymi struktury wykształcenia badanych klientów MUP.

Na pytanie o to, czy respondenci są zainteresowani pracą w konkretnej branży czy też są zdeterminowani uzyskać zatrudnienie niezależnie od branży i przedsiębiorcy, dwie trzecie badanych (66,2%) zadeklarowało zainteresowanie pracą w konkretnej branży, dla pozostałych, branża ani pracodawca nie mieli znaczenia. Deklaracje w tym pytaniu nie różnicują się ze względu na płeć.

Wskazując branżę, w której respondenci chcieliby podjąć pracę, częściej niż co piąty badany (21%) wybierał pracę w administracji urzędów lub firm, z czego 8,5% spośród badanych mężczyzn i ponad 1/3 badanych kobiet.

Na drugim miejscu pod względem liczby zainteresowanych usytuowały się: opieka zdrowotna, pomoc społeczna, edukacja (14,2%), ze znaczącą przewagą badanych kobiet (22,5%) i tylko 6,1% mężczyzn. Niewiele mniej zadeklarowało branżę handlową (14%), którą wybrała co piąta badana kobieta i rzadziej niż co dziesiąty mężczyzna. W transporcie i spedycji chcieliby podjąć pracę 12,7% badanych, w budownictwie 11,3%, w obu przypadkach niemal wyłącznie mężczyzn, zaś co dziesiąta badana zarówno kobiety jak i mężczyźni (10,3%) chciałaby pracować w technicznej obsłudze firm⁶. Najmniej chętnych, w większości mężczyzn, deklarowało chęć podjęcia pracy w zakładzie produkcyjnym (8,6%), co nie może dziwić w obliczu nader skąpej liczby zakładów produkcyjnych w mieście Jeszcze mniejszy odsetek (7,9%) poszukuje pracy w usługach.

⁶ Kategoria „techniczna obsługa firm” obejmuje sprzątanie, ochronę, recepcję czy rejestrację.



Wykres 14. Zainteresowanie klientów MUP Kielce pracą w branżach gospodarki.

Według analiz Instytutu Badań Edukacyjnych, w oparciu o statystykę największych portali z ofertami pracy, najczęściej poszukiwani są pracownicy w branżach: handel (35% ofert), budownictwo (17,6%) i transport (15,3%) Równocześnie oferty dla specjalistów wysokiej klasy stanowiły 37%, natomiast aż 55% ofert skierowane było do szeregowych pracowników wykonujących prace proste⁷.

Skorelowanie powyższych statystyk dotyczących całego kraju z deklaracjami badanych klientów MUP Kielce charakteryzującymi w pewnej mierze subrynek pracy w Kielcach, każe się zastanowić nad kondycją kieleckiej i ogólnie świętokrzyskiej gospodarki, której odzwierciedlenie ów rynek pracy stanowi. Wskazane przez badanych branże, w których chcieliby oni podjąć pracę odzwierciedlają w zasadniczym stopniu specjalności o najwyższych deficytach pracowników na rynku pracy w Polsce. Mimo to bezrobotni mieszkańcy Kielc nie są w stanie znaleźć pracy. Jest to zapewne, trwałe w polskich warunkach i wskazywane powyżej, zjawisko zapóźnienia gospodarczego miasta i regionu, niedostosowania kwalifikacji zawodowych

⁷ Portal internetowy INFOR, *Jakich kwalifikacji pracowników potrzebują pracodawcy?*, z 29 listopada 2022 r., <https://kadry.infor.pl/wiadomosci/5618886.Jakich-kwalifikacji-pracownikow-potrzebuja-pracodawcy.html>

do potrzeb pracodawców, a przede wszystkim niejednokrotnie niezawiniona, ograniczona elastyczność poszukujących pracy do oferty pojawiającej się na rynku, w tym również rynku poza regionem zamieszkania osób bezrobotnych.

Źródła informacji miejscach pracy i kryteria ich oceny przez badanych

Badani klienci MUP Kielce poszukując pracy czerpią informacje ze zróżnicowanych źródeł. Co drugi spośród badanych korzysta w tym względzie z Internetu, mediów, gdzie wczytują się również w opinie byłych i aktualnych pracowników na temat potencjalnych pracodawców. Taki sam odsetek wchodzi na strony internetowe firm, w których poszukują pracy. Nieco mniej (48,7%) wczytuje się w oferty i ogłoszenia o wolnych miejscach pracy w gazetach i na tablicach ogłoszeń. Jedna trzecia badanych (34,2%) w poszukiwaniu pracodawców korzysta z rozmów z rodziną, znajomymi i opinii innych ludzi na temat tych pracodawców. Korzystanie z poszczególnych źródeł informacji nie różnicuje się ze względu na płeć ani na wiek. Z mediów elektronicznych w równym stopniu korzystają kobiety i mężczyźni w każdym wieku.

Przeglądając i oceniając oferty pracy i ogłoszenia, ponad 2/3 badanych zwraca uwagę przede wszystkim na formę i warunki zatrudnienia (68,3%) - nieco częściej wskazywane przez kobiety niż mężczyzn, na drugim miejscu na oferowane wynagrodzenie (60,1%) - nieco bardziej istotne dla mężczyzn niż dla kobiet (63,6% w stosunku do 56,8%) oraz wymagania wobec kandydata (58,9%), z kolei znacząco częściej wskazywane przez kobiety niż przez mężczyzn (63,4% wobec 54,2%). Nieco mniej ważne są dla badanych: nazwa stanowiska pracy i jego opis (47,9%) oraz nazwa firmy i opinie na jej temat w mediach (40,7%). Zupełnie marginalne znaczenie w ofertach mają takie elementy ogłoszenia, jak obietnica dodatkowych świadczeń medycznych czy sportowych (7,8%), przy czym najmniej tymi obietnicami byli zainteresowani badani z najmłodszej grupy badanych (zaledwie 3,3%).

Wśród spraw, na które zwracają uwagę badani czytając oferty pracy niewielkie znaczenie przywiązują oni do profesjonalizmu w przekazywaniu

potencjalnym pracownikom danych na temat firmy, jak np. adresu, telefonu czy też tego, czy mail ma profesjonalną domenę (7,1%). W kategorii inne, (jakie?) pojawiły się wpisy dotyczące: miejsca/adresu firmy i związanej z tym, potencjalnej możliwości dojazdu, oferowanych kursów/szkoleń dla pracowników oraz zgodności wymogów wobec pracownika z jego dotychczasowym doświadczeniem w zatrudnieniu. Warto zauważyć, że oceniając oferty pracy mężczyźni znacznie częściej zwracają uwagę na oferowane wynagrodzenie, natomiast kobiety na formę i warunki zatrudnienia oraz wymagania wobec kandydata. Różnica wyników we wszystkich przypadkach oscyluje wokół 10%.

Tabela 3. Na co zwraca Pan(i) uwagę przeglądając oferty i ogłoszenia dotyczące pracy?

Na co zwraca uwagę przeglądając oferty pracy	Mężczyźni w (%)	Kobiety w (%)	Ogółem (%w kolumnie)
nazwa firmy i opinie na jej temat wśród ludzi w mediach	42,9	38,5	40,7
nazwa stanowiska pracy i jego opis	44,8	50,9	47,9
wymagania wobec kandydata	54,2	63,4	58,9
dane dotyczące kontaktu z firmą (adres siedziby, mail z profesjonalną domeną)	7,0	7,2	7,1
forma i warunki zatrudnienia	63,6	72,7	68,3
oferowane wynagrodzenie	63,6	56,8	60,1
obietnica dodatkowych świadczeń (medycznych, sportowych itp.)	8,3	7,3	7,8 ⁸

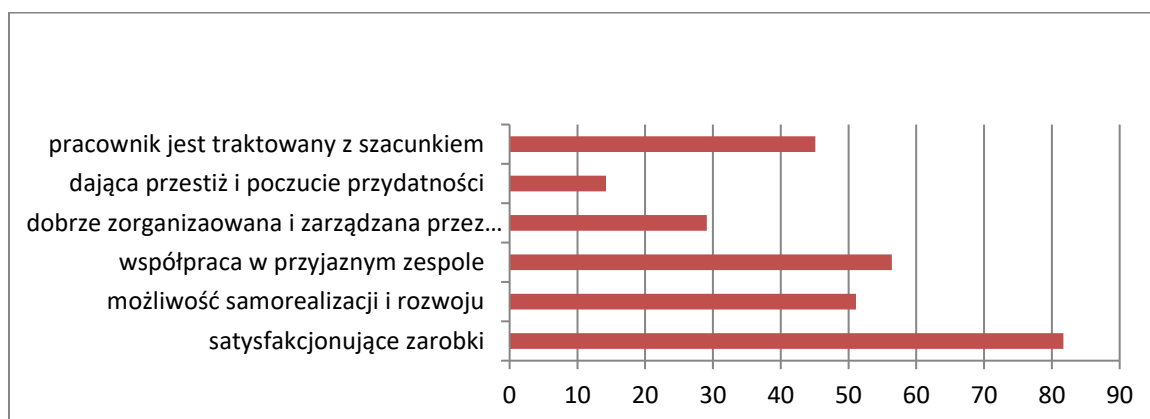
Ma to zapewne związek z kulturowymi aspektami ról kobiet i mężczyzn w rodzinie, w ramach których mężczyznom przypisuje się materialne

⁸ Procenty nie sumują się do 100% ze względu na to, że respondenci mieli możliwość wyboru kilku kategorii.

zabezpieczenie rodziny, zaś kobietom opiekuńczo-zabezpieczające działania wobec pozostałych członków rodziny

Kryteria dobrej pracy w opinii badanych

Respondenci zapytani o charakterystykę cech dobrej pracy, bez względu na wiek i płeć, na pierwszym miejscu opowiadali się za materialnym aspektem zatrudnienia, wskazując, że dobra praca pozwala na satysfakcjonujące zarobki stosowne do kompetencji i odpowiedzialności (81,7%). Kolejną cechą, postrzeganą jako istotna dla dobrej pracy to - zdaniem nieco częściej kobiet niż mężczyzn - możliwość pracy w przyjaznym i skłonnym do współpracy zespole (56,4%). Dla połowy badanych - dobra praca daje możliwość rozwoju i samorealizacji (51,1%), przy czym znaczenie tego kryterium wyraźnie spadało wraz ze wzrostem wieku badanych, od 62,8% w grupie osób między 18 a 24 rokiem życia, do 23,5% w kategorii wieku 55-64.



Wykres 15. Cechy i kryteria dobrej pracy w ocenie badanych.

Dla 45,1%, bez większej różnicy ze względu na wiek i płeć respondentów, dobra praca to taka, w której pracownik jest traktowany z szacunkiem dla potrzeb jego życia poza pracą. Badani przypisywali mniejszą wagę takim cechom pracy, jak dobra organizacja i zarządzanie przez kompetentną kadre (29,1%) - cecha wyraźnie ważniejsza dla mężczyzn rosnąca wraz ze zwiększaniem się stażu pracy w całym życiu. Również niezbyt duże

znaczenie przypisali badani pracy dającej prestiż i poczucie przydatności dla społeczeństwa (14,2%).

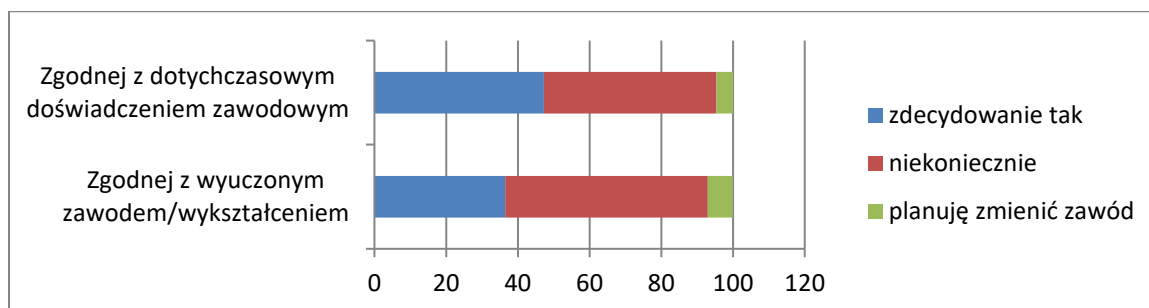
Sklonność do zmiany zawodu / kwalifikacji

Problem ze znalezieniem pracy skorelowany jest ze skłonnością osoby bezrobotnej do pewnej elastyczności w kwestii przystosowania się do wymogów i oczekiwań pracodawcy w zakresie kompetencji, umiejętności i czy swoistej organizacji pracy.

Badani przez nas klienci MUP wykazywali się - przynajmniej na poziomie deklaracji - dość dużym poziomem elastyczności i znaczącą skłonnością przystosowania się do wymogów rynku pracy.

Tylko nieco ponad 1/3 badanych szuka wyłącznie pracy zgodnej ze swoim zawodem i wykształceniem (36,5%), przy czym odsetek takich deklaracji rośnie wraz ze wzrostem wykształcenia badanych. Częściej niż co drugi badany (56,5%) niekoniecznie upiera się przy zgodności pracy z wykształceniem i zawodem, a 6,9% deklaruje możliwość podniesienia kwalifikacji lub zmiany zawodu. Elastyczność badanych nieco rośnie wraz z wiekiem.

Czy poszukuje Pan(i) pracy:



Wykres 16. Poszukiwana praca a zawód wyuczony i doświadczenie związane z pracą.

Coraz częściej w ostatnich latach zdarza się, że ludzie pracują w innym zawodzie niż uzyskany w procesie edukacji. Zwykle po jakimś czasie człowiek nabywa doświadczenia i utożsamia się z nowym zawodem. Połowa badanych

klientów urzędu pracy (47,3%) zadeklarowała zdecydowanie poszukiwanie pracy zgodnej ze swoim dotychczasowym doświadczeniem, przy czym w tym wypadku - odwrotnie niż w przypadku wyuczonego zawodu, im starsi respondenci tym mniej chętnie deklarowali skłonność do zmiany zajęcia w obszarze innym niż dotychczasowe doświadczenie. Podobny odsetek badanych (48,1%) niekoniecznie chce trzymać się swojego dotychczasowego doświadczenia i wykazuje skłonność do poszukiwania kolejnych specjalności, a 4,6% nawet planuje zmienić zawód. Pod względem skłonności do zmiany zajęcia wbrew dotychczasowemu doświadczeniu, wskaźnik elastyczności spada wraz ze wzrostem wieku badanych.

Kolejne pytanie miało na celu filozofii podejścia do pracy i jej miejsca w życiu badanych. Zadaniem respondentów było opowiedzenie się za jednym spośród trzech stwierdzeń definiujących udział spraw związanych z zatrudnieniem w ich życiu.

Tabela 4. Proszę zaznaczyć, do którego z poniższych stwierdzeń jest Panu(i) poglądom najbliższym?

Do którego z poniższych stwierdzeń jest najbliższym Pana(i) poglądom)?	wyбір w procentach
Jestem skłonny(a) poświęcać pracy znacznie więcej czasu poza godzinami pracy, nawet kosztem życia osobistego za dodatkowym wynagrodzeniem	12,4
Jestem skłonny(a) poświęcać pracy znacznie więcej czasu poza godzinami pracy, nawet kosztem życia osobistego za dodatkowym wynagrodzeniem	62,5
Uważam, że moje życie osobiste jest ważniejsze, niż praca i nie chcę poświęcać na pracę więcej czasu niż wskazuje umowa	25,1
	100%

Okazuje się, że aż 62,5% respondentów deklaruje, że od czasu do czasu może pracować dłużej niż godziny pracy, jeśli to będzie ważne dla firmy i zostanie dodatkowo zapłacone. Determinację w uzyskaniu pracy demonstruje 12,4%

badanych, którzy są skłonni poświęcać pracy znacznie więcej czasu poza godzinami pracy, nawet kosztem życia osobistego za dodatkowym wynagrodzeniem, przy czym dwukrotnie częściej takie deklaracje składają mężczyźni niż kobiety. Co czwarty badany (25,1%) uważa, że życie osobiste jest ważniejsze niż praca i nie chce jej poświęcać więcej czasu niż wskazuje umowa. Filozofia podejścia do pracy zawodowej zawarta w tym pytaniu nie wykazuje różnicy ze względu na dane demograficzne badanych ani ich doświadczenie zawodowe.

Poziom akceptacji niestandardowych warunków/sytuacji w pracy

Rynek pracy reaguje na zmiany w otoczeniu gospodarczym, społecznym, jak również międzynarodowym. Od roku tuż za naszą granicą toczy się wojna, co w dramatyczny sposób przyczynia do kryzysu energetycznego, a co za tym idzie, do coraz bardziej nieprzewidywalnych warunków prowadzenia działalności gospodarczej. Pracodawcy muszą się liczyć z rosnącą konkurencją, wyższym poziomem kosztów, również kosztów zatrudnienia pracowników. Jeszcze w przedpandemicznej i przedwojennej sytuacji względnego spokoju w gospodarce, badania monitorujące rynek pokazywały, że pracodawcy oczekują i doceniają u potencjalnych pracowników w mniejszej mierze formalne wykształcenie i doświadczenie zawodowe, czyli twarde kwalifikacje, ale w dużej mierze kompetencje społeczne, umiejętności interpersonalne i tzw. miękkie cechy osobowości potencjalnego pracownika. Wśród kompetencji miękkich wymienia się m.in. kreatywność, komunikatywność, zdolność do negocjacji i kompromisów, umiejętność zarządzania sobą, mobilność czasowa i terytorialna, elastyczność i inteligencję emocjonalną⁹.

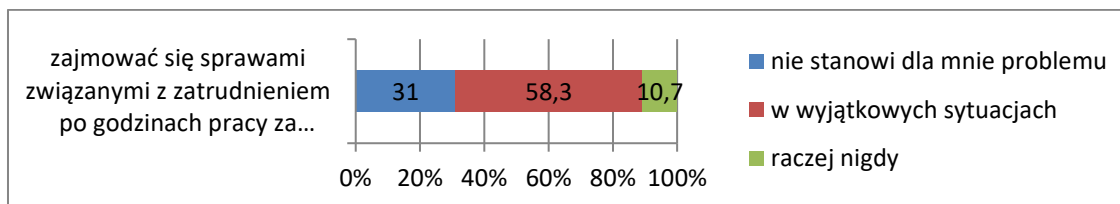
Posiadanie bądź nie, kompetencji psychogennych jest trudne do samooceny przez pracownika czy kandydata na pracownika, natomiast kwestia mobilności czasowej i terytorialnej oraz elastyczności w dostosowaniu się do wymogów środowiska pracy jest kwestią, która może być oceniona

⁹ Portal Internetowy "KADRY - INFOR", *Jakich kwalifikacji potrzebują pracodawcy?*, 29 listopada 2022 r., <https://kadry.infor.pl/wiadomosci/5618886,Jakich-kwalifikacji-pracownikow-potrzebuja-pracodawcy.html>

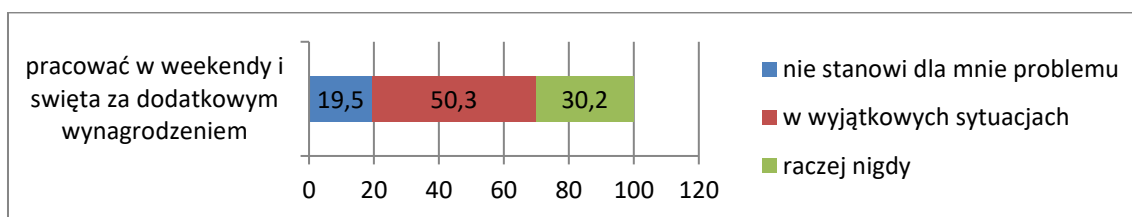
na podstawie deklaracji kandydata do pracy. Wskaźnikami stopnia elastyczności respondentów w dostosowywaniu się do niestandardowych wymogów stanowiska pracy były w ankiecie odpowiedzi na poniższe pytania.

Proszę ocenić w jakim stopniu był(a)by Pan(i) skłonny(a)

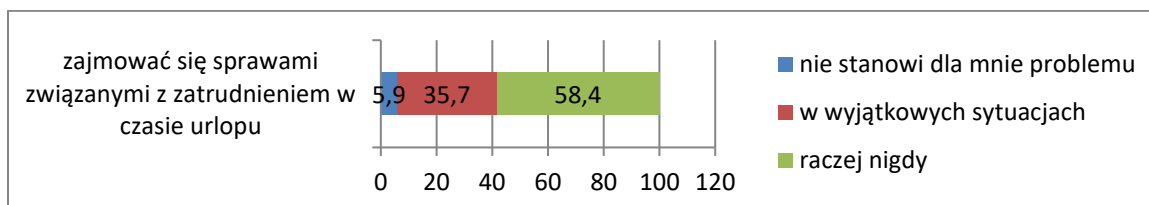
- **zajmować się sprawami związanymi z zatrudnieniem po godzinach wynikających z czasu pracy za dodatkowym wynagrodzeniem**



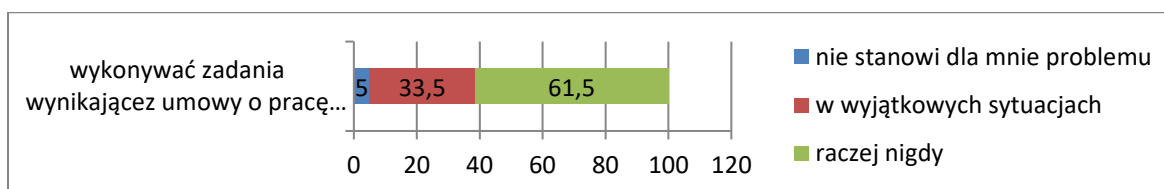
- **pracować w weekendy i święta za dodatkowym wynagrodzeniem**



- **zajmować się sprawami związanymi z zatrudnieniem w czasie urlopu**



- **wykonywać zadania wynikające z umowy o pracę podczas choroby**



Wykres 17. Skłonność badanych do elastyczności czasowej w pracy.

Badani klienci urzędu pracy w 31 procentach, a więc relatywnie dość często, zadeklarowali skłonność do pracy po godzinach za dodatkowym wynagrodzeniem, jednak aż 58,3% mogłoby to robić w wyjątkowych

sytuacjach, zaś co dziesiąty badany nigdy. Znacznie mniejszą skłonność wykazali badani do pracy w weekendy i święta - 19,5% bez problemu, co drugi badany (50,3%) w wyjątkowych sytuacjach, a co trzeci badany (30,2%) nigdy.

Częściej niż 9-ciu na 10-ciu badanych klientów urzędu pracy nie wyobraża sobie zajmowania się sprawami związanymi z pracą w czasie urlopu, z czego 58,4% nigdy, a 35,7% w wyjątkowych sytuacjach. Pozytywną deklarację w tym względzie wyraziło 5,9%.

Zadania wynikając z umowy o pracę podczas choroby byłby skłony wykonywać tylko co 20-ty badany, co trzeci (33,5%) w wyjątkowych sytuacjach, ale aż 61,5% raczej nigdy.

Nie sposób wskazać różnic w postawach wobec niestandardowego zaangażowania w pracę w pozaumownych sytuacjach ze względu wiek, płeć czy wykształcenie badanych. Pojawia się natomiast liniowa korelacja ujemna - w miarę jak kolejne pytania stawiały przed badanymi coraz dalej idące oczekiwania wykraczające poza standardy zatrudnienia, spadał odsetek osób skłonnych do ich akceptacji, również w sytuacjach wyjątkowych, a zdecydowanie wzrastał odsetek tych, którzy nie godziliby się na takie oczekiwania pracodawcy.

Cechy miejsca pracy, w którym badani chcieliby podjąć pracę

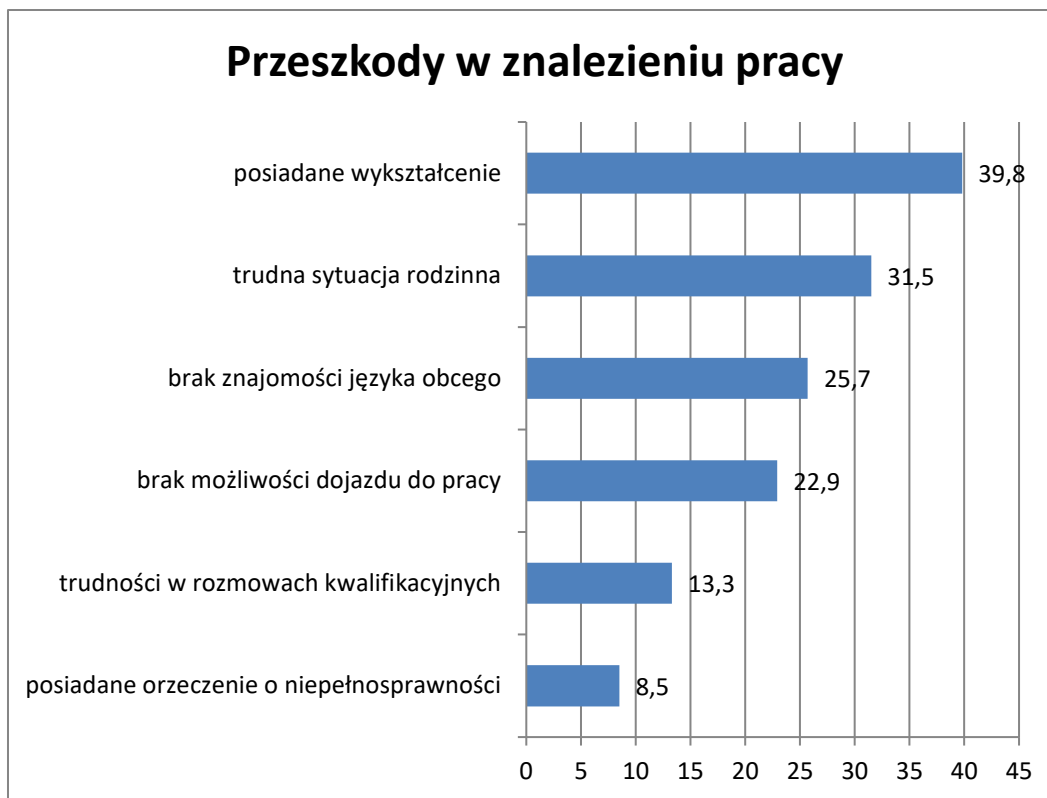
Badani zapytani o wskazanie trzech najważniejszych cech charakteryzujących miejsce zatrudnienia, w którym chcieliby podjąć pracę wykazali się sporym pragmatyzmem. Spośród sześciu cech wskazanych w ankiecie, największą akceptacją cieszyły się: dobre warunki pracy (bezpieczeństwo, wyposażenie stanowiska itp.) - 82,6%, na drugim miejscu atrakcyjne wynagrodzenie w odniesieniu do posiadanych kwalifikacji (77,5%), zaś na kolejnym (48%) dbałość o rozwój kompetencji pracowników (szkolenia, kursy itp.). Znaczny odsetek badanych (41,2%) chciałby, by w jego pracy była wyraźnie oddzielona sfera życia prywatnego od czasu poświęcanego na pracę, co jest spójne ze wskazywanymi powyżej deklaracjami dotyczącymi elastyczności w podejściu do czasu pracy. Mniej niż co piąty badany (19,3%) chciałby w swojej przyszłej pracy uzyskać

atrakcyjne świadczenia pozapłacowe (dodatkowe ubezpieczenia, opiekę medyczną). Najniżej w swojej potencjalnej pracy badani oceniliby odpowiedzialne traktowanie wartości społecznych i ekologicznych przez pracodawcę (17,2%).

W półotwartej kategorii "inne" pojawiły się dwa wpisy: w jednym przypadku dotyczył tego, by praca była spokojna i blisko domu, w drugim przypadku, żeby praca była sensowna i istotna społecznie.

Bariery i przeszkody w znalezieniu pracy i podjęciu zatrudnienia

W ostatnim pytaniu ankiety badani zostali poproszeni o samoocenę największych przeszkód w znalezieniu pracy i podjęciu zatrudnienia. Niemal czterech na dziesięciu respondentów ma problem z posiadaniem wykształceniem, jednej trzeciej uzyskanie zatrudnienia utrudnia sytuacja rodzinna utrudniająca dostosowanie się do wymogów pracodawców. Co czwarty badany (25,7%) nie może uzyskać pracy ze względu na brak znajomości języka obcego, podobna liczba wskazuje na brak możliwości dojazdu do potencjalnego miejsca pracy (22,9%). Trudności w czasie rozmów kwalifikacyjnych deklaruje 13,3% badanych, z czego co czwarty badany z najmłodszej grupy wiekowej, zaś 8,5% jako barierę w znalezieniu pracy deklaruje posiadane orzeczenie o niepełnosprawności.



Wykres 18. Przeszkody w znalezieniu pracy i podjęciu zatrudnienia w ocenie badanych.

Interesujące refleksje można wyprowadzić z wpisów respondentów w otwartej kategorii "inne". W największej liczbie wpisów pojawiało się stwierdzenie o braku stosownych ofert / miejsc pracy, co nie wymaga dodatkowej analizy. Jednakże bardzo boleśnie brzmią wpisy ok. 40 młodych osób, o tym, że nie są w stanie znaleźć pracy ponieważ pracodawcy wskazują na ich brak doświadczenia. Można pokusić się o stwierdzenie, że pracodawcy nie dając szansy na zdobycie tego doświadczenia jednocześnie zmniejszają prawdopodobieństwo doczekania się na doświadczonych pracowników.

Po drugiej stronie continuum znajduje się ok. 50 wpisów, w których jako przeszkodę w uzyskaniu pracy wskazują badani barierę wieku (pisząc potocznie "pesel"). Zapewne nie dotyczy to tych samych specjalności, które wskazywane były w kontekście zjawiska odrzucania przez pracodawców młodych i niedoświadczonych kandydatów, jednak można odnieść wrażenie, że pracodawcy chcąc zrealizować swoje potrzeby, nie chcą ludzi młodych bez doświadczenia, nie chcą również starszych z doświadczeniem - chcieliby

zatrudniać młodych ludzi z wielkim doświadczeniem, co nie jest oczywiście możliwe.

Okazuje się również, że dla blisko 50-ciu osób barierą do uzyskania zatrudnienia jest ich stan zdrowia. Badani w większości ogólnie określali swoje problemy zdrowotne, ale niekiedy precyzyjnie wskazywali różnego rodzaju schorzenia, w tym psychiczne, które blokują im podjęcie zatrudnienia. Ponad 30 osób wyraziło swoje niezadowolenie z wysokości proponowanego im wynagrodzenia. Jeszcze bardziej ciekawa wydaje się sytuacja 10 osób, które wskazały, że mają zbyt wysokie kwalifikacje i przez to nie uzyskują zainteresowania pracodawców. Kilka osób wskazywało, że barierę stanowi w ich przypadku brak jakichś uprawnień, począwszy od prawa jazdy po znajomość języka czy specjalistycznego oprogramowania. Pozostałe wpisy, zwykle nieprzekraczające dziesięciu dotyczyły takich trudności i barier, jak: konieczność opieki nad dzieckiem lub starszą osobą niepełnosprawną, problemy z założeniem firmy, nepotyzm, trudności z dojazdem do pracy bądź koniecznością wyjazdów w delegacje, fakt, że były w przeszłości karane, alkoholizm, wreszcie deklarowane wprost lenistwo. Kilka osób zadeklarowało wprost, że przeszkodą w podejmowaniu zatrudnienia jest posiadane zadłużenie alimentacyjne czy też długi komornicze. Można założyć, że sytuacja na kieleckim rynku pracy oraz strategię przyjmowane przez bezrobotnych nie różnią się od sytuacji opisywanych w innych częściach kraju: wiele osób znajdujących się w kategorii osób długotrwale bezrobotnych znajduje się w rejestrach urzędu, jednak ma różnorakie powody, aby pracy nie podejmować. Są to: stan zdrowia, praca "na czarno", okresowa utrata uprawnień itp. Wartością statusu bezrobotnego jest posiadanie ubezpieczenia zdrowotnego.

Z badań realizowanych przez Bożenę Makselon-Kowalską¹⁰ wyłaniają się trzy grupy postaw osób bezrobotnych wobec swojego statusu osoby pozbawionej pracy oraz odpowiadające im strategię działania na rzecz pozyskania pracy. O ile wszyscy bezrobotni są negatywnie nastawieni do bezrobocia,

¹⁰ B. Makselon-Kowalska *Typologia zachowań zaradczych w sytuacji utraty pracy*, [w]: *Psychologia, Bezrobocie jako wyzwanie*, t. 6., Z. Ratajczak (red.), Wyd. UŚ, Katowice 2004, s. 39-59.

to jednakże różnie definiują czynniki, które spowodowały utratę pracy. Pierwsza grupa definiuje powody utraty pracy w czynnikach zewnętrznych i mające głębokie poczucie krzywdy, a co za tym idzie przyjmują raczej bierną strategię w poszukiwaniu nowego zatrudnienia i towarzyszące jej negatywne uczucia wobec potencjalnych pracodawców i brak poczucia wpływu na własny los w tym względzie.

Druga grupę według autorki, stanowią ludzie również upatrujący powodów utraty pracy w czynnikach zewnętrznych wobec siebie, jednak przyjmujący czynną strategię działania, nawet jeśli wymaga ona ponoszenia pewnych kosztów, aby ponownie uzyskać pracę. Trzecią grupę stanowią osoby upatrujące przyczyn bezrobocia w sobie, nie mający poczucia krzywdy i podejmujący czynną strategię pozyskania nowej pracy. Owe zmienne osobowościowe, determinujące poziom poczucia sprawczości, percepcji swojej sytuacji, aktywność, poczucie własnej wartości i sprawczość to – obok czynników ekonomicznych i demograficznych podstawowe determinanty szans na uzyskanie pracy. Wyższe wskaźniki tych otwartych, pozytywnych i elastycznych cech osobowości są również dostrzegane przez pracodawców i wywołują u nich bardziej pozytywne postawy wobec kandydatów.

Krótkie badanie ankietowe wśród klientów Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach nie pozwalało na tak głębokie analizy cech osobowościowych osób, które wzięły w nich udział. Przytoczone wyniki innych badań zewnętrznych mogą jednakże rzucać pewne światło na postawy respondentów ujawnione w badaniu.

Podsumowanie

1. Rynek pracy miasta Kielce nie charakteryzuje się zdolnością do wchłaniania osób z wyższym wykształceniem. W Kielcach odmiennie niż w całym kraju mamy do czynienia z relatywnie niskim odsetkiem osób bezrobotnych z najniższym wykształceniem, natomiast wraz ze wzrostem wykształcenia osób bezrobotnych zdają się maleć ich szanse na zdobycie pracy.

2. Struktura zawodowa osób zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Kielcach w pewnej części pokrywa się z ogólnopolskimi statystykami zapotrzebowania na pracowników odzwierciedlonego w ofertach na portalach ogłoszeniowych. Klienci MUP Kielce poszukujący pracy w handlu, budownictwie, transporcie, technicznej obsłudze firm (proste prace fizyczne), nauczyciele i zawody medyczne stanowią niemal 2/3 badanych. Niemożność znalezienia przez nich pracy mimo tego, że reprezentują poszukiwane specjalności, jest konsekwencją specyfiki kieleckiego subryнку pracy, gdzie na tle innych regionów pojawia się najmniej ofert pracy¹¹.

3. Pracy w Kielcach poszukują głównie osoby w młodym i relatywnie młodym wieku - średnia i mediana wieku badanych to 40 lat, a najczęściej wskazywany wiek to 38 lat (dominanta). Status osoby bezrobotnej jest dotkliwy ekonomicznie, psychologicznie i społecznie w każdym okresie życia, jednak szczególnie dotkliwy jest dla osób startujących na drodze aktywności zawodowej i życiowej, osób zakładających rodzinę bądź mających na utrzymaniu małoletnie dzieci. Jeżeli dodatkowo weźmiemy pod uwagę fakt, że prawie 30% badanych stanowią osoby pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy (wg formalnych klasyfikacji - długotrwale bezrobotne), to uświadamiamy sobie, w jakim stopniu marnuje się potencjał ekonomiczny

¹¹ Portal Internetowy PARP, *Raport z rynku pracy PARP: Bezrobocie w Polsce wciąż sukcesywnie w dół -czwarty miesiąc z rzędu*, 1.grudnia 2022 r., <https://www.parp.gov.pl/component/content/article/83484:raport-z-rynku-pracy-parp-bezrobocie-w-polsce-wciaz-sukcesywnie-w-dol-czwarty-miesiac-z-rzedu>

i społeczny, nawet jeśli mamy w Kielcach do czynienia z niskim wskaźnikiem bezrobocia rejestrowanego.

4. Deklaracje respondentów dotyczące branży, w której chcieliby podjąć pracę zaskakująco pozytywnie korelują z branżami i specjalnościami, które w krajowych statystykach dotyczących deficytów pracowników zajmują najwyższe pozycje. W warunkach kieleckich te osoby nie są w stanie znaleźć pracy, co może oznaczać, że jej w regionie świętokrzyskim nie ma, albo badani poszukują jej nieskutecznie. Z analizy opisywanych badań zdaje się wynikać, że obie odpowiedzi są po części prawdziwe. Rozstrzygnięcie w jakim stopniu nie jest możliwe w oparciu o tego typu badania. Należy je uzupełnić jeszcze o jeden czynnik wskazywany przez badanych jako istotna bariera - wielu badanych rejestruje się w urzędzie pracy w sytuacji, kiedy nie jest w stanie podjąć pracy np. ze względu na swój stan zdrowia, deficyty pewnych uprawnień czy niechęć do podejmowania pracy.

5. Klienci MUP w Kielcach w przytłaczającej większości, bez względu na wiek i płeć, deklarują korzystanie z mediów elektronicznych i innych źródeł informacji na temat potencjalnych miejsc pracy.

Przeglądając oferty pracy, badani przede wszystkim zwracają uwagę na formę i warunki zatrudnienia, oferowane wynagrodzenie i wymagania wobec kandydata. W dalszej kolejności dopiero zwracają uwagę na nazwę stanowiska, nazwę firmy i opinie i niej i inne elementy informacji.

6. Niemal 2/3 badanych uważa, że byliby w stanie od czasu do czasu, w sytuacji szczególnych potrzeb firmy, pracować dłużej niż godziny pracy (za dodatkowym wynagrodzeniem). Częściej niż co dziesiąty badany (12,4%) deklaruje skłonność do znacznie dłuższej pracy niż kodeksowe normy, nawet kosztem życia osobistego. Co czwarty badany przedkłada swoje życie osobiste nad pracę i nie chce poświęcać jej więcej czasu niż wskazuje umowa.

7. Badani poszukują pracy zgodnej ze swoim zawodem (36,5%) i/lub swoim doświadczeniem zawodowym (47,3%), jednak połowa spośród badanych deklaruje elastyczność w tym względzie, a nieliczni planują zmienić zawód czy zdobyć nowe kwalifikacje. Równoległe z przesuwaniem się wieku

badanych do wyższych kategorii spada przywiązanie do zawodu wyuczonego, i rośnie skłonność do jego zmiany. Odwrotne zjawisko ma miejsce w przypadku doświadczenia zawodowego (nie zawsze zgodnego z wyuczonym zawodem) - wraz ze wzrostem wieku i równocześnie stażem pracy, skłonność badanych do zmiany zajęcia sukcesywnie maleje.

8. Obserwowane u pracodawców skłonności do angażowania pracowników poza ich godzinami pracy oraz w innych niestandardowych dla czasu pracy sytuacjach ukazały następującą prawidłowość: im większego zaangażowania i poświęcenia wymagało pytanie, tym spadała akceptacja badanych do dostosowywania się takim wymaganiom pracodawców. O ile jedna trzecia badanych, bez problemu, byłaby skłonna zajmować się sprawami związanymi z zatrudnieniem poza godzinami pracy, co czwarty pracować w weekendy, to jedynie co dwudziesty nie widziałby problemu w zajmowaniu się pracą podczas urlopu czy choroby. Proporcjonalnie rósł odsetek tych, którzy raczej nigdy nie zdecydowałiby się na zaangażowanie w pracę poza standardowymi godzinami pracy, odpowiednio: 10,7%, 30,2%, 58,4%, 61,5%. W podobny sposób zmieniały się również odsetki osób, które byłyby skłonne w wyjątkowych sytuacjach pracować po godzinach (58,3%), w weekendy i święta (50,3%), w czasie urlopu (58,4%) i podczas choroby (61,5%). Jeśli deklaracje związane z tym pytaniem uznać za poziom determinacji w podjęciu pracy i jednocześnie skłonność do elastyczności w dostosowywaniu się do warunków pracy, należy ocenić, iż badani w znaczącym stopniu wykazali takie cechy.

9. Idealna praca wg ośmiu na dziesięciu badanych klientów MUP pozwala na satysfakcjonujące zarobki, wg ponad połowy odbywa się w przyjaznym, współpracującym zespole i daje możliwość rozwoju i samorealizacji, a blisko połowa za dobrą pracę uważa tę, gdzie pracownik jest traktowany z szacunkiem dla potrzeb jego życia poza pracą.

10. Wskazując 3 najważniejsze cechy miejsca, w którym badani chcieliby podjąć pracę, na pierwszym miejscu postawili dobre warunki pracy, jej bezpieczeństwo (82,6%), atrakcyjne wynagrodzenie (77,5%) i dbałość o rozwój kompetencji pracowników (48%).

11. Dokonując samooceny przeszkód i barier w znalezieniu i podjęciu pracy badani najczęściej wymieniali brak wykształcenia (ok. 40%), sytuację rodzinną utrudniającą dostosowanie się do wymogów pracodawców i brak znajomości języka obcego (25,7%). Niewiele mniej osób wskazało problemy techniczne związane z dojazdem do pracy (22,9%). Zaskakująco liczna grupa osób wskazywała na zły stan zdrowia. Ciekawą kategorią stanowią osoby deklarujące trudności w rozmowach kwalifikacyjnych (13,3%), co może stanowić wskazówkę dla planowania działań doradczych przez MUP.

ANEKS

Frekwencje z kwestionariusza ankiety

Lokalny rynek pracy oczami poszukujących zatrudnienia

Zwracamy się do Państwa z prośbą o udzielenie odpowiedzi na kilka pytań związanych z Państwa oczekiwaniami dotyczącymi poszukiwanej pracy. Państwa odpowiedzi i opinie wynikające z doświadczenia zostaną wykorzystane do współpracy z pracodawcami lokalnego rynku pracy w zakresie ofert kierowanych do Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach. Będziemy bardzo zobowiązani za poświęcenie kilku minut oraz szczerą i wyczerpującą odpowiedź.

Ankieta jest całkowicie anonimowa.

Tabela 5. Frekwencje z kwestionariusza ankiety

1.	Czy poszukuje Pan(i) pracy:	
1.1	w konkretnej branży	66,2
1.2	branża i pracodawca nie mają znaczenia	33,8
2.	Jeżeli poszukuje Pan(i) zatrudnienia w konkretnej branży, proszę wskazać, jaka to branża/branże:	
2.1	budownictwo	11,3
2.2	handel (hurt, detal)	14,0
2.3	produkcja przemysłowa	8,6
2.4	usługi (np. mechaniczne, naprawy itp.)	7,9
2.5	administracja (urzędy, firmy)	21,0
2.6	transport i spedycja	12,7
2.7	obsługa techniczna firm i instytucji (sprzątanie, ochrona, recepcja, rejestracja)	10,3
2.8	opieka zdrowotna i pomoc społeczna, edukacja	14,2
2.9	inna (jaka?)	
3.	Co oznacza dla Pana(i) dobra praca? Proszę zaznaczyć maksymalnie 3 najważniejsze kryteria.	
3.1	pozwała na satysfakcjonujące zarobki stosownie do kompetencji i odpowiedzialności	81,7
3.2	daje poczucie samorealizacji i możliwość rozwoju	51,1
3.3	praca w przyjaznym zespole, skłonny do współpracy	56,4
3.4	dobrze zorganizowana i zarządzana przez kompetentną kadre	29,1
3.5	dająca prestiż i poczucie przydatności innym	14,2
3.6	taka, gdzie pracownik jest traktowany z szacunkiem dla potrzeb jego życia poza pracą	45,1
3.7	inne kryterium (jakie?)	

4.	Spośród przedstawionych poniżej twierdzeń, proszę zaznaczyć to, do którego najbliższej Pana(i) poglądom:			
4.1	Jestem skłonny(a) poświęcać pracy znacznie więcej czasu poza godzinami pracy, nawet kosztem życia osobistego za dodatkowym wynagrodzeniem			12,4
4.2	Od czasu do czasu mogę pracować dłużej niż godziny pracy, jeśli będzie to ważne dla firmy i zostanie dodatkowo zapłacone			62,5
4.3	Uważam, że moje życie osobiste jest ważniejsze, niż praca i nie chcę poświęcać na pracę więcej czasu niż wskazuje umowa			25,1
5.	Czy poszukuje Pan(i) pracy:	Zdecydowanie tak	Niekoniecznie	Planuję zmienić zawód/kwalifikację
5.1	zgodnej wyuczonym zawodem	36,5	56,5	6,9
5.2	Zgodnej z dotychczasowym doświadczeniem zawodowym	47,3	48,1	4,6
6.	Skąd czerpie Pan(i) informacje o potencjalnych pracodawcach?			
6.1	z oficjalnych stron internetowych firm			49,1
6.2	z mediów i Internetu, gdzie ukazują się opinie byłych i aktualnych pracowników			50,3
6.3	z rozmów z rodziną, znajomymi, opinii innych ludzi na temat tych pracodawców			34,2
6.4	z ofert i ogłoszeń o wolnych miejscach pracy			48,7
6.5	z innych źródeł (jakich?)			
7.	Na co zwraca Pan(i) uwagę przeglądając oferty i ogłoszenia dotyczące pracy? (proszę wskazać 3 najważniejsze)			
7.1	nazwę firmy i opinie (pozytywne/negatywne) na jej temat wśród ludzi i w mediach			40,7
7.2	nazwę stanowiska pracy i jego opis			47,9
7.3	wymagania wobec kandydata			58,9
7.4	dane dotyczące kontaktu z firmą (adres siedziby, mail z profesjonalną domeną)			7,1
7.5	formę i warunki zatrudnienia			68,3
7.6	oferowane wynagrodzenie			60,1
7.7	obietnicę dodatkowych świadczeń (medycznych, sportowych, itp.)			7,8
7.8	inne (jakie?)			

8.	Proszę ocenić, w jakim stopniu był(a)by Pan(i) skłonny(a)	nie stanowi dla mnie problemu	w wyjątkowych sytuacjach	raczej nigdy
8.1	zajmować się sprawami związanymi z zatrudnieniem po godzinach wynikających z czasu pracy za dodatkowym wynagrodzeniem	31,0	58,3	10,7
8.2	pracować w weekendy i święta za dodatkowym wynagrodzeniem	19,5	50,3	30,2
8.3	zajmować się sprawami związanymi z zatrudnieniem w czasie urlopu	5,9	35,7	58,4
8.4	wykonywać zadania wynikające z umowy o pracę podczas choroby	5,0	33,5	61,5
9.	Proszę wskazać 3 najważniejsze dla Pana(i) cechy charakteryzujące miejsce zatrudnienia, w którym chciał(a)by Pan(i) podjąć pracę?			
9.1	dobrze warunki pracy (bezpieczeństwo, wyposażenie stanowiska itp.)		82,6	
9.2	atrakcyjne wynagrodzenie w odniesieniu do posiadanych kwalifikacji		77,5	
9.3	atrakcyjne świadczenia pozapłacowe (telefon służbowy, dodatkowe ubezpieczenie, opieka medyczna itp.)		19,3	
9.4	dbałość o rozwój kompetencji pracowników (szkolenia, kursy itp.)		48,0	
9.5	odpowiedzialne traktowanie wartości społecznych i ekologicznych		17,2	
9.6	wyraźne oddzielenie czasu pracy i sfery życia prywatnego pracowników		41,2	
9.7	inne (jakie?)			
10.	Proszę wskazać co stanowi, w Pana(i) przypadku, największe przeszkody w znalezieniu pracy i podjęciu zatrudnienia?			
10.1	posiadane przeze mnie wykształcenie		39,8	
10.2	moja sytuacja rodzinna utrudniająca mi dostosowywanie się do wymogów pracodawców		31,5	
10.3	trudności w czasie rozmów kwalifikacyjnych		13,3	
10.4	brak znajomości języka obcego		25,7	
10.5	fakt, że nie dysponuję własnym środkiem transportu (brak możliwości dojazdu)		22,9	
10.6	posiadane orzeczenie o niepełnosprawności		8,5	
10.7	inne (jakie?)			

		<i>Bardzo prosimy o udzielenie kilku informacji o sobie dla celów statystycznych.</i>		
A.	Płeć		mężczyzna	kobieta
			48,9	51,1
B.	Wiek	Ogółem	mężczyzna	kobieta
	18-24 lat	6,8	7,3	6,3
	25-34 lat	25,8	22,8	28,7
	35-44 lat	31,8	29,0	34,4
	45-54 lat	23,7	24,8	22,6
	55-64 lata	11,9	16,1	8,0
C.	Wykształcenie	Ogółem	mężczyzna	kobieta
c.1	podstawowe	7,4	9,5	5,4
c.2	gimnazjalne	2,7	3,0	2,4
c.3	zawodowe	19,0	23,9	14,4
c.4	średnie ogólnokształcące	17,6	16,7	18,4
c.5	średnie techniczne	17,4	20,4	14,4
c.6	wyższe zawodowe (licencjat, inżynier)	10,4	10,6	10,2
c.7	wyższe magisterskie	25,5	15,9	34,8
D.	Proszę wskazać, jak długo jest Pan(i) zarejestrowany(a) w MUP?			
d.1	mniej niż 3 miesiące			39,9
d.2	powyżej 3 miesięcy do 6 miesięcy			16,9
d.3	od 7 miesięcy do 12 miesięcy			13,6
d.4	powyżej 12 miesięcy do 2 lat			17,9
d.5	dłużej niż 2 lata			11,7
E.	Poszukuję pracy:			
e.1	fizycznej (również w rolnictwie)			31,0
e.2	techniczno-administracyjnej (usługi, handel, administracja			46,8
e.3	związanej z zarządzaniem			9,3
e.4	w innym charakterze (jakim?)			13,2
F.	Mój staż pracy w ciągu całego życia wynosi:			
f.1	nigdy nie pracowałem(am)			7,0
f.2	do 5 lat			30,4
f.3	6 - 10 lat			21,5
f.4	11 - 15 lat			17,0
f.5	16 - 20 lat			11,1
f.6	20 lat i więcej			12,9

Zestawienie odpowiedzi respondentów na pytanie 10

„Proszę wskazać co stanowi, w Pana(i) przypadku największe przeszkody w znalezieniu pracy i podjęciu zatrudnienia? – kiedy wybrana została odpowiedź „Inne (jakie?)”

Wpis do ankiety	Liczba powtórzeń
50+	
?	
aktualne leczenie	
biurokracja (?)	
brak	4
brak doświadczenia	14
brak doświadczenia na danym stanowisku	
brak doświadczenia na konkretne stanowisko	
brak doświadczenia w pracy na stanowisku o które się ubiegam	
brak doświadczenia w pracy w księgowości	
brak doświadczenia w wyuczonym zawodzie	2
brak doświadczenia w zawodzie	3
brak doświadczenia w zawodzie wyuczonym (każdy nowy pracodawca chce zatrudnić nowego pracownika już z doświadczeniem, mało jest firm chcących najpierw pozwolić pracownikowi to doświadczenie) - zwłaszcza w zawodzie nauczyciela lub pomocy w placówkach edukacyjnych	
brak doświadczenia zawodowego	3
brak kierunkowego wykształcenia	
brak miejsc pracy	
brak miejsc pracy i wymagania min. 2 lat doświadczenia	
brak miejsc pracy w zawodzie	
brak możliwości relokacji, mało ofert na pracę zdalną	
brak odpowiednich ofert	8
brak odpowiednich ofert pracy z uczciwym wynagrodzeniem i godnymi warunkami płacy	
brak odpowiednich ofert względem doświadczenia i wyuczenia	

Wpis do ankiety	Liczba powtórzeń
brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego	
brak odpowiedzi pracodawców na wysyłane oferty	
brak ofert dla zdolnych fizycznie	
brak ofert	5
brak ofert oraz niskie wynagrodzenie	
brak ofert pracy	3
brak ofert pracy na rynku	
brak ofert pracy w mieście	
brak ofert pracy w moim wyuczonym zawodzie	
brak ofert pracy w zawodzie	
brak ofert pracy zgodnym z wykształceniem	
brak ofert pracy, niskie wynagrodzenie	
brak ofert spełniających oczekiwania	
brak pełnego prawa wykonywania zawodu lekarza	
brak prawa jazdy	
brak prawa jazdy kat.B	
brak przeszkód	
brak solidnego doświadczenia	
brak stanowisk pracy związanych z moimi umiejętnościami	
brak szkolenia groomerskiego	
brak większego doświadczenia	
brak wystarczającego doświadczenia komercyjnego	
brak wystarczającej znajomości j.obcego	
brak znajomości	2
chęć pracy w elastycznych godzinach, takich ofert jest zdecydowanie mniej	
choroba	5
choroba (covid) przeszedłem	
choroba nerwica (???)	
choroba trwała	
chorobowe problemy zdrowotne	
córka z niepełnosprawnością	
delegacje	
depresja	

Wpis do ankiety	Liczba powtórzeń
długa przerwa w pracy	
długi okres od ostatniego zatrudnienia	
dość wąska specjalizacja obecnie	
dziecko	
dziecko - pracodawcy odmawiają zatrudnienia "czy jest dyspozycyjna Pani cały czas", "mamy dużo innych kandydatów, odezwiemy się"	
horoba psychiczna	
ilość kandydatów na stanowisko pracy	
jestem jedynym opiekunem mojego 90cio letniego taty posiadającego pierwszą grupę inwalidzką i wymagającego całodobowej opieki	
jestem otwarta na oferty natomiast moje wykształcenie, doświadczenie oraz potrzeba rozwoju nie mogą zostać zaspokojone przez aktualne oferty z którymi się zapoznałam w naszym regionie	
jestem w trakcie zmiany zawodu	
jeszcze nie szukałem	
karalność / karany	3
konkursy	
leczenie chorób przewlekłych tarczyca nadciśnienie dna moczanowa	
lenistwo	
mała ilość atrakcyjnych ofert w szukanym zawodzie	
mała ilość ofert	
mała ilość znajomości wśród pracodawców	
małe doświadczenie w zawodzie	
małe dziecko, którego nie mam komu zostawić pod opieką	
małe zapotrzebowanie na moje kwalifikacje na rynku pracy	
mało ofert pracy	
mały wybór ofert w mojej branży	
media społecznościowe komputer	
miejsce pracy (dziura Kielce)	
miejsce zamieszkania (?)	
nepotyzm	

Wpis do ankiety	Liczba powtórzeń
nic z powyższych	
nie mam problemów / nie mam takich problemów	4
nie wiem dlaczego pracodawcy nie oddzwaniają	
niechęć do zatrudniania po stażu	
niesatysfakcjonujące oferty (chodzi o zarobki)	
niewielka ilość ofert branżowych na lokalnym rynku	
niewielkie doświadczenie (tylko 1 rok stażu podyplomowego)	
niski poziom znajomości j. obcego	
niskie wynagrodzenia	2
niskie zarobki	
niskie zarobki w regionie	
obecna sytuacja na rynku pracy, brak szkoleń	
obecny stan zdrowia	
odbywanie obecnie szkolenie zawodowe	
ograniczenia związane ze stanem zdrowia	
ograniczenie po złamaniu kręgosłupa	
ograniczona ilość ofert w wyuczonym zawodzie	
pesel	
planuję założyć własną działalność gospodarczą	
podatki - IDG	
pozwolenia, kursy, wymagane dokumenty potwierdzające umiejętności	
praca bez umowy	
praca do godziny 16:00 z uwagi na to, iż przedszkole oraz świetlica są czynne do godz.17:00	
praca w delegacji	
problem doboru negatywnego	
problemy z założeniem firmy	
problemy zdrowotne	5
proponowane wynagrodzenie	
przebyta operacja kolana	
przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania wyuczonego zawodu	
Rynek Pracy	
rzeczywistość z układami i nepotyzmem	

Wpis do ankiety	Liczba powtórzeń
samotnie wychowuję 3 dzieci 16l,13, 3,5 roku	
słabe wykształcenie, mało konkretne małe umiejętności np.. ekonomiczne z językiem to konkret	
specyfika wykonywania zawodu - nauczyciel - bibliotekarz	
stan zdrowia	9
staram się o dofinansowanie na otwarcie własnej działalności	
studia	
sytuacja na rynku pracy	
trudne pytanie	
umowa o pracę, a nie umowa zlecenie	
uszkodzenie kręgosłupa	
uzależnienie od alkoholu; trudno pić alkohol z szefem a o 6 rano stawić się na stanowisko pracy i być przytomnym	
warunki płacowe	
wąska branża	
wiek / wiek 50+ / wiek - 60 lat	38
wiek i dolegliwości zdrowotne	
wiek, brak prawa jazdy, problemy zdrowotne	
wiek, brak znajomości specjalistycznego oprogramowania komputerowego i zbyt "bogate" CV	
wiek, narodowość polska	
wiek, płeć	
wychowywanie samotnie 4 letniego syna	
wynagrodzenie	4
wysoki próg wejścia do branży	
zaznaczenie x - bez szczegółowego opisu	19
za duże kwalifikacje, doświadczenie	
zabieg operacyjny rekonstrukcja więzadła	
zadłużenie alimentacyjne	
zarobki	
zarobki inne w ogłoszeniach niż w realu	
zbyt długa przerwa w zatrudnieniu	
zbyt duże doświadczenie	
zbyt małe doświadczenie	

Wpis do ankiety	Liczba powtórzeń
zbyt małe wynagrodzenia	
zbyt niski poziom j.obcego (pracuję nad tym)	
zbyt wygórowane oczekiwania w stosunku do oferty pracy i wynagrodzenia	
zdrowie, które siadło po mocnym przeciążeniu pracą i mobingiem oraz aktualne kłopoty - ograniczają jaką pracę mogę podjąć	
zdrowotne	
znalezienie pracy odpowiadającej moim kwalifikacjom	
ZUS	

Spis tabel

Tabela 1. Struktura wieku badanych klientów MUP	16
Tabela 2. Deklaracje co do charakteru poszukiwanej pracy z podziałem na płeć.	22
Tabela 3. Na co zwraca Pan(i) uwagę przeglądając oferty i ogłoszenia dotyczące pracy?	27
Tabela 4. Proszę zaznaczyć, do którego z poniższych stwierdzeń jest Panu(i) poglądom najbliższym?	30
Tabela 5. Frekwencje z kwestionariusza ankiety.....	42

Spis wykresów

Wykres 1. Stopa bezrobocia w mieście Kielce na tle powiatu kieleckiego i regionu świętokrzyskiego.	8
Wykres 2. Bezrobotni zarejestrowani i wyrejestrowani w poszczególnych miesiącach 2022 roku.	10
Wykres 3. Bezrobotni w podziale na kobiety i mężczyzn według stanu koniec grudnia 2022r.	10
Wykres 4. Grupy wiekowe osób bezrobotnych wg stanu na 31 grudnia 2022 roku.	11
Wykres 5. Wykres – wykształcenie osób bezrobotnych wg stanu na 31 grudnia 2022 r.	11
Wykres 6. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy w miesiącach – stan na 31 grudnia 2022 roku.	12
Wykres 7. Osoby bezrobotne według stażu pracy – stan na koniec grudnia 2022 roku.	13
Wykres 8. Osoby długotrwale bezrobotne według poziomu wykształcenia w końcu grudnia 2022 roku.	14
Wykres 9. Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia w podziale na płeć – stan na 31 grudnia 2022 roku.	14
Wykres 10. Wykształcenie osób bezrobotnych zarejestrowanych w MUP Kielce na koniec grudnia 2022 roku.	17
Wykres 11. Struktura wykształcenia badanych.	18
Wykres 12. Czas pozostawania respondentów w rejestrze MUP.	19
Wykres 13. Staż pracy badanych w ciągu całego życia.	21
Wykres 14. Zainteresowanie klientów MUP Kielce pracą w branżach gospodarki. ...	25
Wykres 15. Cechy i kryteria dobrej pracy w ocenie badanych.	28
Wykres 16. Poszukiwana praca a zawód wyuczony i doświadczenie związane z pracą.	29
Wykres 17. Skłonność badanych do elastyczności czasowej w pracy.	32
Wykres 18. Przeszkody w znalezieniu pracy i podjęciu zatrudnienia w ocenie badanych.	35