



## **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 2024**

### **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 Anna Suder, Miejski Urząd Pracy w Kielcach

## Spis treści

<b>Wprowadzenie</b> .....	4
<b>Rynek pracy w Kielcach – statystyki osób bezrobotnych</b> .....	5
<b>Charakterystyka badanej próby</b> .....	23
<b>Respondenci ze względu na preferowaną branżę</b> .....	28
<b>Źródła informacji o potencjalnych pracodawcach i wolnych miejscach pracy</b> .....	29
<b>Kryteria dobrej pracy w opinii respondentów</b> .....	31
<b>Preferowana forma umowy o pracę</b> .....	33
<b>Wyuczony zawód czy doświadczenie?</b> .....	34
<b>Elastyczność w zakresie czasu pracy</b> .....	36
<b>Oczekiwania płacowe respondentów</b> .....	37
<b>Skłonność badanych do podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania</b> ..	39
<b>Bariery w znalezieniu pracy i podjęciu zatrudnienia</b> .....	43
<b>Znajomość i ocena działań urzędu pracy wspierających zatrudnienie</b> ..	45
<b>Lokalny rynek pracy w obliczu wojny na Ukrainie</b> .....	48
<b>Podsumowanie</b> .....	53
Zestawienie odpowiedzi na pytanie o przeszkody w zatrudnieniu.....	57
Kwestionariusz ankiety 2023 r. z frekwencjami.....	63
Spis tabel .....	69
Spis rysunków.....	70

## **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 pracy<sup>1</sup>. 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 opisania 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 jak i obecny) są dostępne na stronie internetowej MUP – [mupkielce.praca.gov.pl](http://mupkielce.praca.gov.pl) – w sekcji Urząd/Dokumenty do pobrania/Pozostałe/Badania.

Niniejsze badanie było realizowane od 2 października do 24 listopada 2023 roku. Każda osoba zarejestrowana w MUP korzystająca z usługi pośrednictwa pracy 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 2 447 ankiet, z których 2 402 były na tyle kompletne, że zostały zakwalifikowane do analizy.

---

<sup>1</sup> 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

Rok 2023 miał być kolejnym rokiem stabilizacji wzrostu po zaburzeniach związanych z pandemią COVID-19 oraz przystosowania się gospodarki do sytuacji wynikającej z pełnoskalowej agresji Rosji na Ukrainę. Jednak wzrastająca inflacja, niepewność dotycząca sposobów i środków zwalczania inflacji stosowanych przez rządzących czy rezygnacja z europejskich środków finansowych wspierających popandemiczne ożywienie gospodarcze, były równie ważnymi czynnikami mającymi wpływ na decyzje podejmowane przez uczestników rynku pracy, zarówno w skali ogólnopolskiej jak i lokalnie.

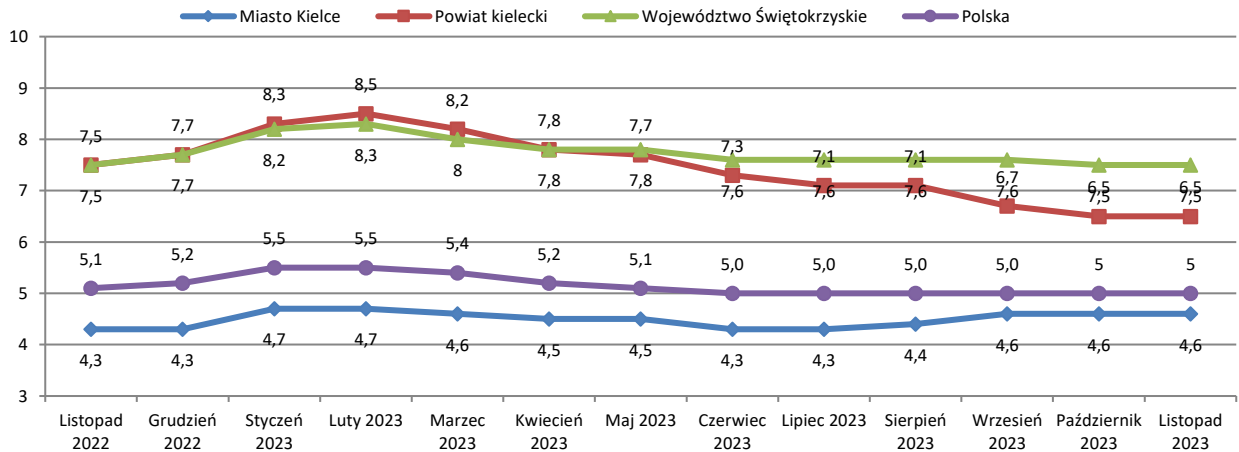
### Wielkość i stopa bezrobocia

Stopa bezrobocia w mieście Kielce w okresie wrzesień – listopad 2023 r. utrzymała się na tym samym poziomie 4,6%, jednakże w porównaniu z listopadem 2022 r. wzrosła o 0,3 punktu procentowego. W województwie świętokrzyskim stopa bezrobocia w porównaniu do analogicznego miesiąca 2022 r. pozostała na tym samym poziomie 7,5%, natomiast w kraju obniżyła się do 5,0% tj. o 0,1 punktu procentowego.

Tabela 1. Stopa bezrobocia w mieście, powiecie, województwie i kraju od listopada 2022 r. do listopada 2023 r.

Stan na dzień	Miasto Kielce	Powiat kielecki	Województwo Świętokrzyskie	Polska
30.11.2023	4,3	7,5	7,5	5,1
31.12.2022	4,3	7,7	7,7	5,2
31.01.2023	4,7	8,3	8,2	5,5
28.02.2023	4,7	8,5	8,3	5,5
31.03.2023	4,6	8,2	8,0	5,4
30.04.2023	4,5	7,8	7,8	5,2
31.05.2023	4,5	7,7	7,8	5,1
30.06.2023	4,3	7,3	7,6	5,0
31.07.2023	4,3	7,1	7,6	5,0
31.08.2023	4,4	7,1	7,6	5,0
30.09.2023	4,6	6,7	7,6	5,0
31.10.2023	4,6	6,5	7,5	5,0
30.11.2023	4,6	6,5	7,5	5,0

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



Rysunek 1. Stopa bezrobocia w mieście, powiecie, województwie i kraju od listopada 2022 r. do listopada 2023 r.

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

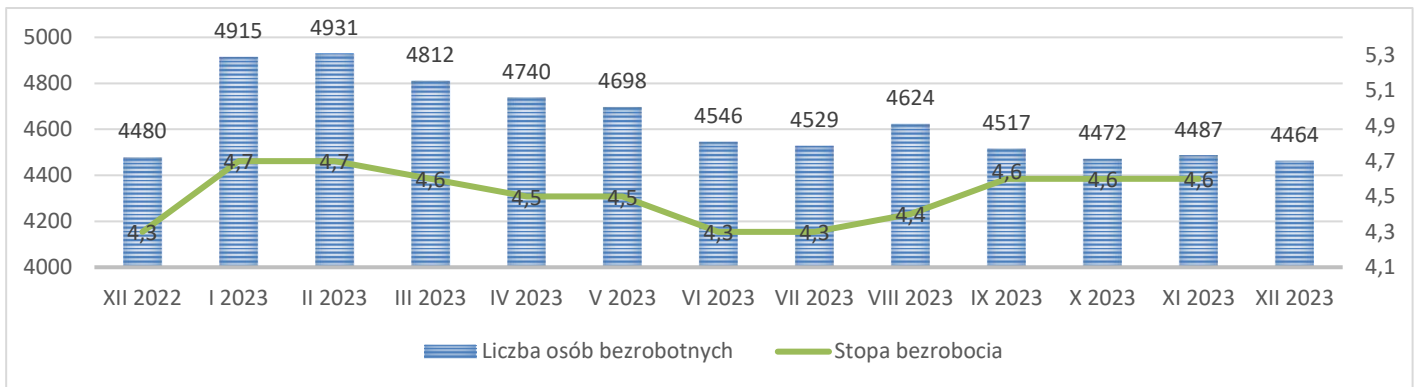
Na koniec grudnia 2023 r. w rejestrach Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach znajdowało się 4464 osoby bezrobotne. Porównując stan bezrobocia z analogicznym miesiącem 2022 r. liczba osób bezrobotnych była mniejsza o 16 osób (0,36%).

Bezrobotne kobiety w końcu roku 2023 r. stanowiły 46,26% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (2065), w porównaniu z 2022 r. liczba kobiet zmniejszyła się o 36 osób, czyli o 1,71 %. Na przestrzeni całego roku 2023 najwięcej osób zarejestrowanych odnotowano w lutym (4931).

Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w MUP w okresie styczeń – grudzień 2023 r.

Rok 2023	Styczeń	Luty	Marzec	Kwiecień	Maj	Czerwiec	Lipiec	Sierpień	Wrzesień	Październik	Listopad	Grudzień
<b>Liczba osób bezrobotnych</b>	4915	4931	4812	4740	4698	4546	4529	4624	4517	4472	4487	4464
<b>w tym kobiet</b>	2281	2279	2217	2172	2149	2086	2088	2152	2105	2070	2082	2065

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



Rysunek 2. Stopa bezrobocia i poziom bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2023 r.

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

## Bilans i struktura osób bezrobotnych

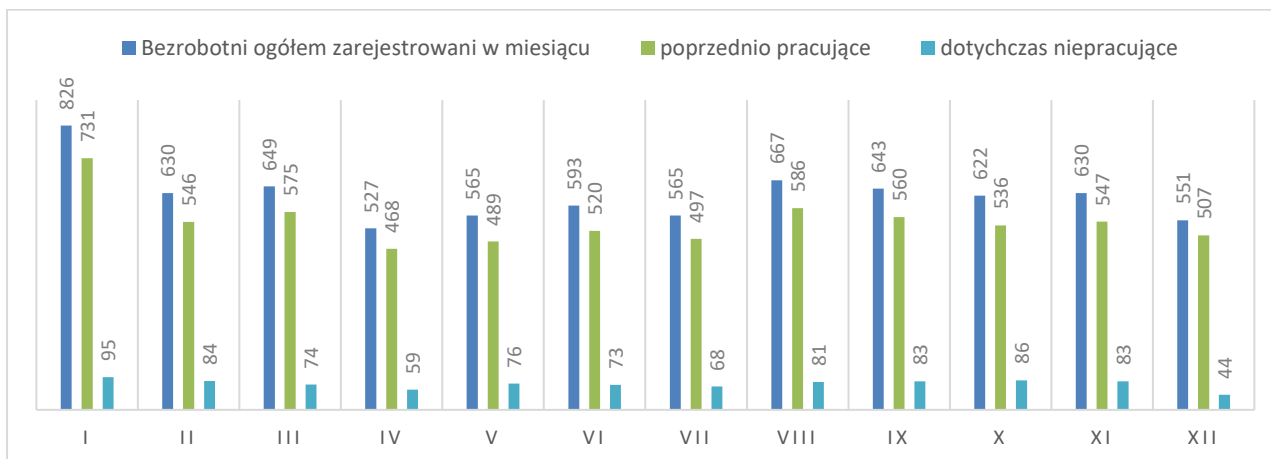
W ciągu całego roku 2023 zarejestrowano 7468 osób, z czego największy napływ stanowiły osoby poprzednio pracujące (6562 osoby) i rejestrujące się po raz kolejny (5719). Największy napływ bezrobotnych odnotowano w styczniu – 826 osób.

Tabela 3. Bezrobotni zarejestrowani w poszczególnych miesiącach 2023 roku.

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	Ogółem
<b>Bezrobotni ogółem zarejestrowani w miesiącu</b>	826	630	649	527	565	593	565	667	643	622	630	551	<b>7468</b>
<b>poprzednio pracujący</b>	731	546	575	468	489	520	497	586	560	536	547	507	<b>6562</b>
<b>w tym zwolnieni z przyczyn dotyczących zakładu pracy</b>	28	18	15	13	14	17	29	20	15	20	11	15	<b>215</b>
<b>dotychczas niepracujący</b>	95	84	74	59	76	73	68	81	83	86	83	44	<b>906</b>
<b>po raz pierwszy</b>	214	154	146	119	133	145	131	168	168	152	136	83	<b>1749</b>
<b>po raz kolejny</b>	612	476	503	408	432	448	434	499	475	470	494	468	<b>5719</b>

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

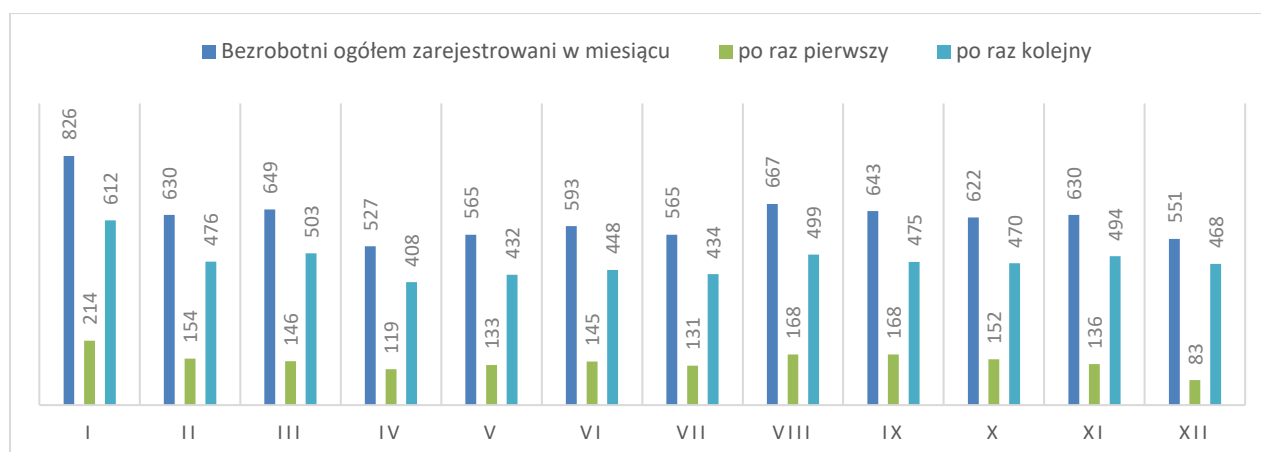
W miesiącu sierpniu 2023 roku znacząco wzrosła liczba zarejestrowanych osób, zarówno dotychczas niepracujących, jak i poprzednio pracujących (Rys.3.) i utrzymywała się na zbliżonym poziomie do listopada.



Rysunek 3. Bezrobotni zarejestrowani w poszczególnych miesiącach 2023 roku (poprzednio pracujący i dotychczas niepracujący)

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

Wyraźnie wyższe statystyki osób zarejestrowanych po raz pierwszy zanotowano w styczniu (612 osób) oraz od miesiąca sierpnia do końca roku 2023 (odpowiednio 499, 475, 470, 494,468).



Rysunek 4. Bezrobotni zarejestrowani w poszczególnych miesiącach 2023 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 2023 wyłączono 7484 osoby bezrobotne, z czego podjęciem pracy 3911 osób co stanowi 52,26%



ogółu wyłączonych. Z ogólnej liczby wyrejestrowanych podjęciem zatrudnienia aż 3090 osób, tj. 79,01% wyrejestrowanych, podjęło pracę niesubsydiowaną (bez wsparcia finansowego urzędu).

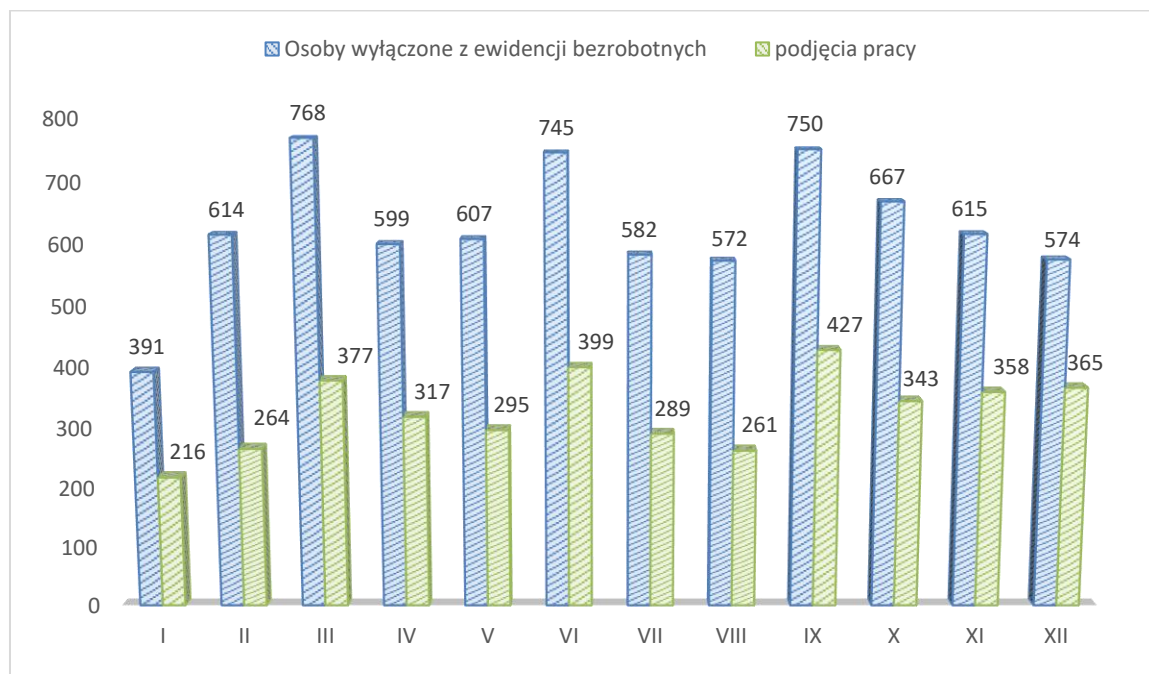
Tabela 4. Osoby bezrobotne ogółem wyłączone z ewidencji bezrobotnych w 2023 roku.

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	Ogółem
<b>Osoby wyłączone z ewidencji bezrobotnych</b>	391	614	768	599	607	745	582	572	750	667	615	574	<b>7484</b>
<b>Podjęcia pracy</b>	216	264	377	317	295	399	289	261	427	343	358	365	<b>3911</b>
<b>niesubsydiowanej</b>	177	189	269	261	244	320	223	238	349	277	240	303	<b>3090</b>
<b>subsydiowanej</b>	39	75	108	56	51	79	66	23	78	66	118	62	<b>821</b>

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

W całym roku 2023 więcej osób zostało wyrejestrowanych niż zarejestrowanych, a różnica wyniosła 0,21%.

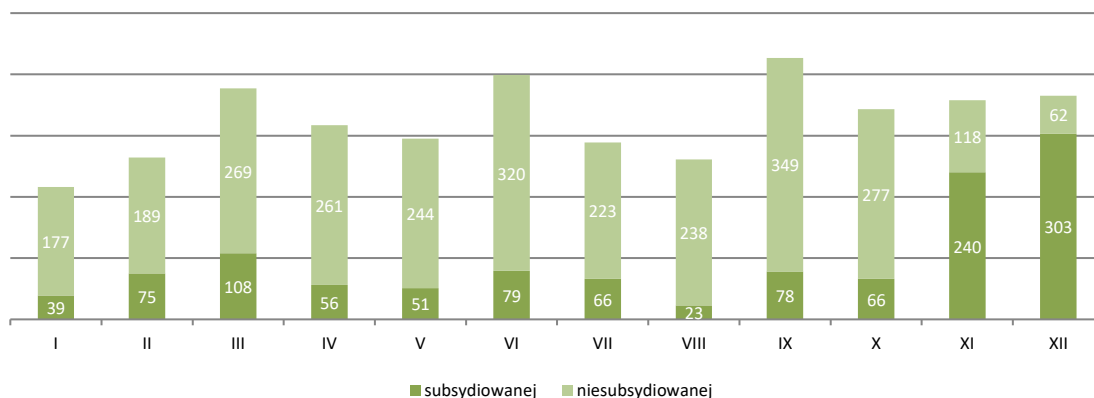
Największą liczbę osób (427) wyrejestrowanych z powodu podjęcia pracy zanotowano w miesiącu wrześniu 2023 r.



Rysunek 5. Osoby wyłączone z ewidencji bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2023 roku.

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

Jak wynika z tych danych rejestracje (napływ osób do bezrobocia) występował przede wszystkim w styczniu, sierpniu i we wrześniu. Są to typowe miesiące – po zakończeniu typowych umów okresowych oraz po zakończeniu sezonu wakacyjnego (prace okresowe oraz napływ absolwentów różnych szkół po wakacjach). Jednocześnie trzy miesiące z największym wskaźnikiem wyrejestrowań to marzec, czerwiec i wrzesień.



Rysunek 6. Podjęcia pracy subsydiowanej i niesubsydiowanej w poszczególnych miesiącach 2023 roku

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

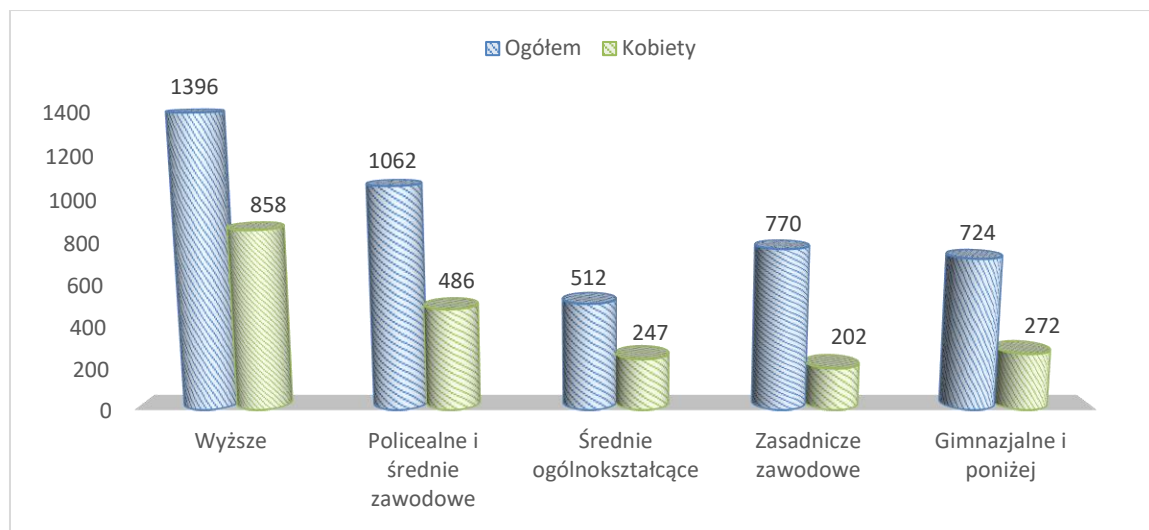
Najwyższe wskaźniki wyrejestrowań poprzez podjęcie pracy subsydiowanej w listopadzie i grudniu wynikają z charakterystyki przyznawanych wsparć w ciągu roku kalendarzowego. Środki Funduszu Pracy są rozliczane w okresie każdego roku kalendarzowego, a wsparcia finansowe często trwają kilka miesięcy i często są tak projektowane, żeby zakończyły się przed końcem roku kalendarzowego. Osoba bezrobotna jest wyrejestrowywana po zakończeniu wsparcia finansowego – po stażu, uruchomieniu działalności gospodarczej, zakończeniu robót publicznych, prac społecznie użytecznych, szkoleniu, czy po utworzeniu stanowiska pracy.

### Poziom wykształcenia osób bezrobotnych

Poddając analizie porównawczej osoby bezrobotne zarejestrowane w MUP wg kryterium wykształcenia, można zauważyć, że na dzień 31 grudnia 2023 r. osoby z wykształceniem wyższym stanowią najliczniejszą grupę klientów

i stanowią 31,27% ogółu zarejestrowanych, z czego 61,46 % w tej grupie to kobiety.

Najmniej liczną grupę stanowią osoby legitymujące się wykształceniem średnim ogólnokształcącym, tj. 11,47% ogółu zarejestrowanych.



Rysunek 7. Wykształcenie osób bezrobotnych wg stanu na koniec grudnia 2023 r.

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

Tabela 5. Bezrobotni według poziomu wykształcenia – stan na koniec grudnia 2023 roku

Poziom wykształcenia	Liczba i struktura procentowa bezrobotnych			
	Ogółem		Kobiety	
	Liczba	%	Liczba	%
Wyższe	1396	31,27	858	41,55
Policealne i średnie zawodowe	1062	23,79	486	23,54
Średnie ogólnokształcące	512	11,47	247	11,96
Zasadnicze zawodowe	770	17,25	202	9,78
Gimnazjalne i poniżej	724	16,22	272	13,17
<b>Ogółem</b>	<b>4464</b>	<b>100</b>	<b>2065</b>	<b>100</b>

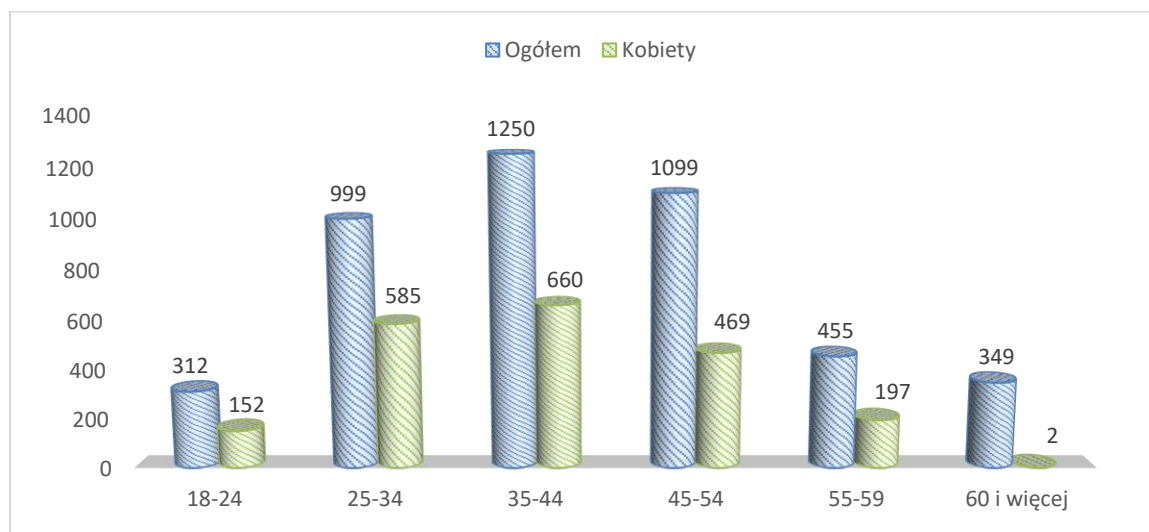
Źródło: Opracowanie na podstawie danych statystycznych Miejskiego Urzędu Pracy – Sprawozdań MPiPS-01

Biorąc pod uwagę tylko kobiety zarejestrowane w MUP, największą grupę stanowią panie z wykształceniem wyższym (ponad 40% kobiet posiada takie wykształcenie) a najmniej liczną grupę stanowią kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym (poniżej 10%).

## Grupy wiekowe

W ewidencji zarejestrowanych na koniec 2023 roku najliczniejszą grupę osób stanowili bezrobotni w przedziale wiekowym 35-44 lata tj. 28% ogółu bezrobotnych, z czego kobiety stanowią 52,80% zarejestrowanych. Wśród mężczyzn natomiast przeważają bezrobotni w przedziale wiekowym 45-54 lata tj. 57,32% zarejestrowanych w tej grupie.

Najmniej liczną grupę ze względu na wiek, stanowią kobiety w przedziale 60 lat i więcej, zaledwie 0,10% ogółu zarejestrowanych kobiet. W omawianym przedziale wiekowym są rejestrowane wyłącznie kobiety z obywatelstwem ukraińskim, które przybyły do Polski po 24 lutego 2022 roku, ze względu na wprowadzone przepisy dające możliwość zarejestrowania się jako osoby bezrobotne po osiągnięciu wieku emerytalnego obowiązującego w Polsce (60 lat)<sup>2</sup>.



Rysunek 8. Grupy wiekowe osób bezrobotnych wg stanu na koniec grudnia 2023 roku.

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

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 12 marca 2022 roku o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (tekst jednolity Dz.U. z 2024 roku, poz.167)

Tabela 6. Bezrobotni według grup wiekowych – stan na koniec grudnia 2023 roku

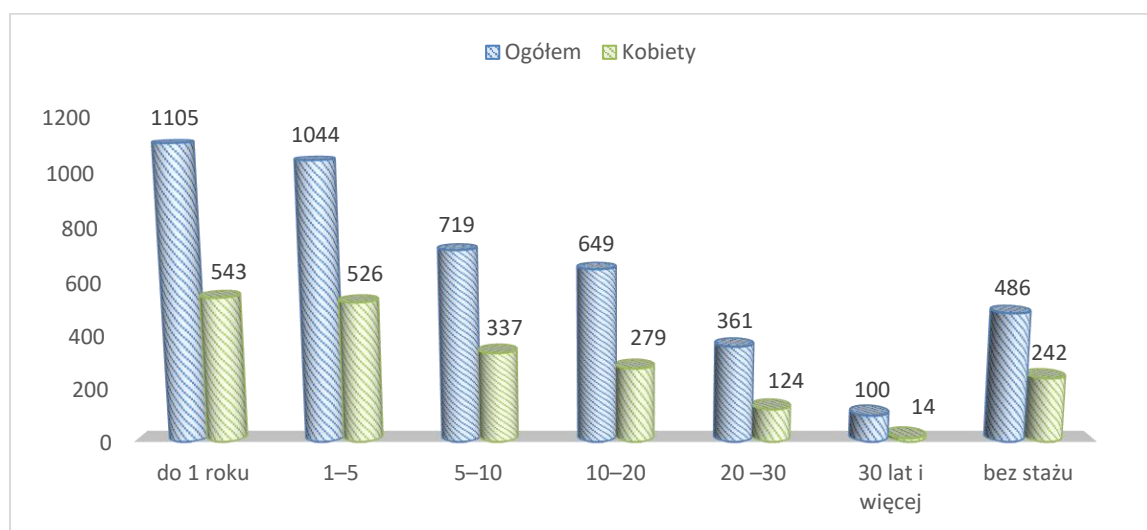
Wiek	Liczba i struktura procentowa bezrobotnych			
	Ogółem		Kobiety	
	Liczba	%	Liczba	%
18-24	312	6,99	152	7,36
25-34	999	22,38	585	28,33
35-44	1250	28,00	660	31,96
45-54	1099	24,62	469	22,71
55-59	455	10,19	197	9,54
60 i więcej	349	7,82	2	0,10
<b>Ogółem</b>	<b>4464</b>	<b>100</b>	<b>2056</b>	<b>100</b>

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

### Staż pracy bezrobotnych

Analizując zebrane przez Miejski Urząd Pracy w Kielcach dane według stanu na koniec grudnia 2023 r. według kryterium dotychczasowego stażu pracy, zauważyć można, że najliczniejsze grupy stanowią osoby z małym stażem pracy w przedziałach do 1 roku, które stanowią 24,75% ogółu zarejestrowanych, oraz od 1 do 5 lat – stanowią 23,39% bezrobotnych.

Najmniej liczną grupę stanowią bezrobotni ze stażem pracy w przedziale wynoszącym 30 lat i więcej. Na koniec 2023 r. takich osób było zaledwie 100 z czego tylko 14 kobiet.



Rysunek 9. Osoby bezrobotne według stażu pracy – stan na koniec grudnia 2023 roku

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

Tabela 7. Bezrobotni według stażu pracy – stan na koniec grudnia 2023 roku

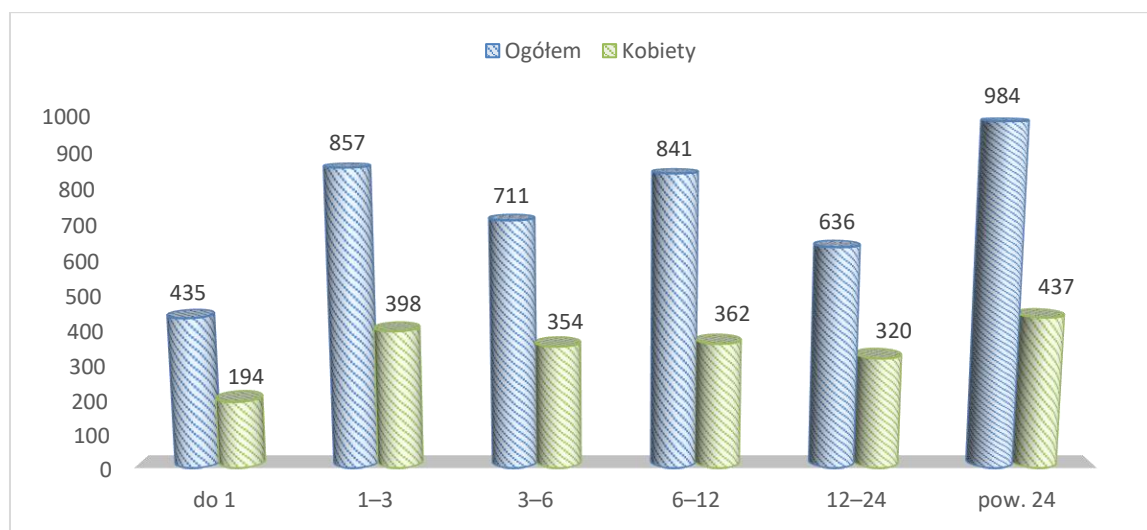
Staż pracy	Liczba i struktura procentowa bezrobotnych			
	Ogółem		Kobiety	
	Liczba	%	Liczba	%
do 1 roku	1105	24,75	543	26,30
1–5	1044	23,39	526	25,47
5–10	719	16,10	337	16,32
10–20	649	14,54	279	13,51
20 –30	361	8,09	124	6,00
30 lat i więcej	100	2,24	14	0,68
bez stażu	486	10,89	242	11,72
<b>Ogółem</b>	<b>4464</b>	<b>100</b>	<b>2065</b>	<b>100</b>

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

### Czas pozostawania bez pracy w miesiącach

Na koniec grudnia 2023 roku najliczniej reprezentowaną grupą bezrobotnych ze względu na czas pozostawania bez pracy były osoby w przedziale powyżej 24 miesięcy – 22,04 % ogółu.

Natomiast najmniej liczną grupę osób zarejestrowanych pod względem czasu pozostawania bez pracy stanowią bezrobotni mieszczący się w przedziale do 1 miesiąca - zaledwie 9,74% ogółu zarejestrowanych.



Rysunek 10. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy w miesiącach – stan na koniec grudnia 2023 roku

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

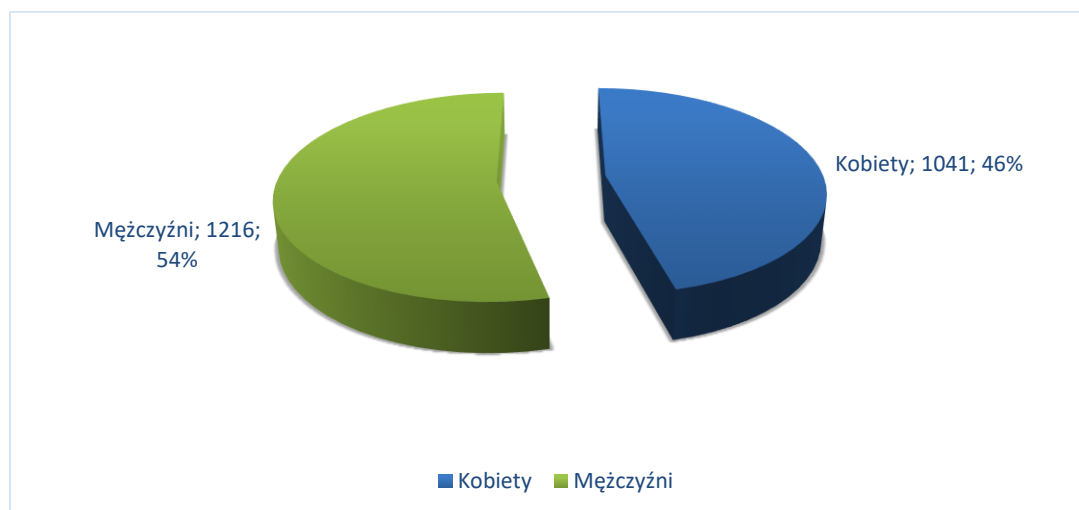
Tabela 8. Osoby bezrobotne wg czasu pozostawania bez pracy w końcu grudnia

Czas pozostawania bez pracy w miesiącach	Liczba i struktura procentowa bezrobotnych			
	Ogółem		Kobiety	
	Liczba	%	Liczba	%
do 1	435	9,74	194	9,40
1-3	857	19,20	398	19,27
3-6	711	15,93	354	17,14
6-12	841	18,84	362	17,53
12-24	636	14,25	320	15,50
pow. 24	984	22,04	437	21,16
<b>Ogółem</b>	<b>4464</b>	<b>100</b>	<b>2065</b>	<b>100</b>

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

### Osoby długotrwale bezrobotne

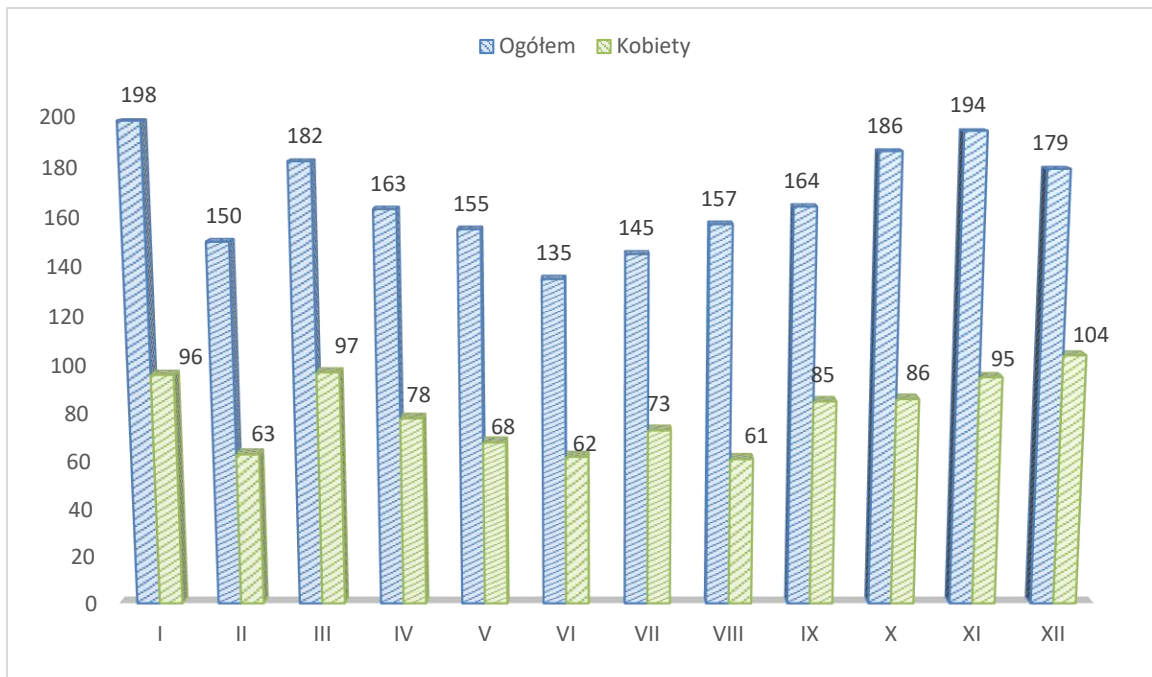
Długotrwale bezrobotni są osobami w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, a zarazem grupą najbardziej liczną, gdyż stanowią 50,56% (tj. 2257 osób) ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. W tej grupie na koniec grudnia 2023 roku kobiety stanowiły 46,12% (1041 kobiet) ogółu osób długotrwale bezrobotnych.



Rysunek 11. Osoby długotrwale bezrobotne w podziale na płeć w końcu grudnia 2023 r.

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



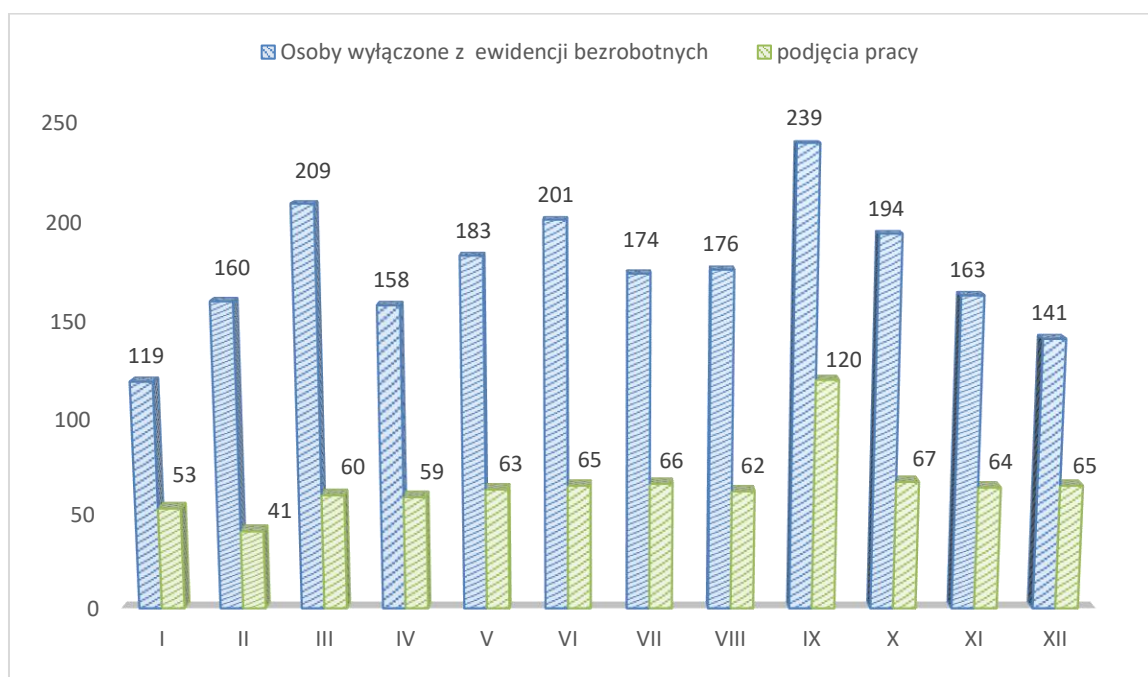


**Rysunek 12. Osoby długotrwale bezrobotne włączone do ewidencji bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2023 roku**

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



Wyłączenia osób z ewidencji MUP (wyrejestrowania) następują z różnych przyczyn. Najbardziej pożądane (z punktu widzenia gospodarki) są wyrejestrowania z powodu podjęcia zatrudnienia. Poza tym osoby bezrobotne mogą być wyłączone z ewidencji z różnych powodów określonych w ustawie<sup>3</sup>, m.in. na własną prośbę, z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego, zerwania realizacji indywidualnego programu aktywizacji, uruchomienia własnej działalności gospodarczej, przyznania różnych świadczeń (np. renty) i pozostałych. W grupie osób długotrwale bezrobotnych wyrejestrowania podjęciem zatrudnienia są na znaczącym poziomie wśród liczby wszystkich wyrejestrowań w MUP.



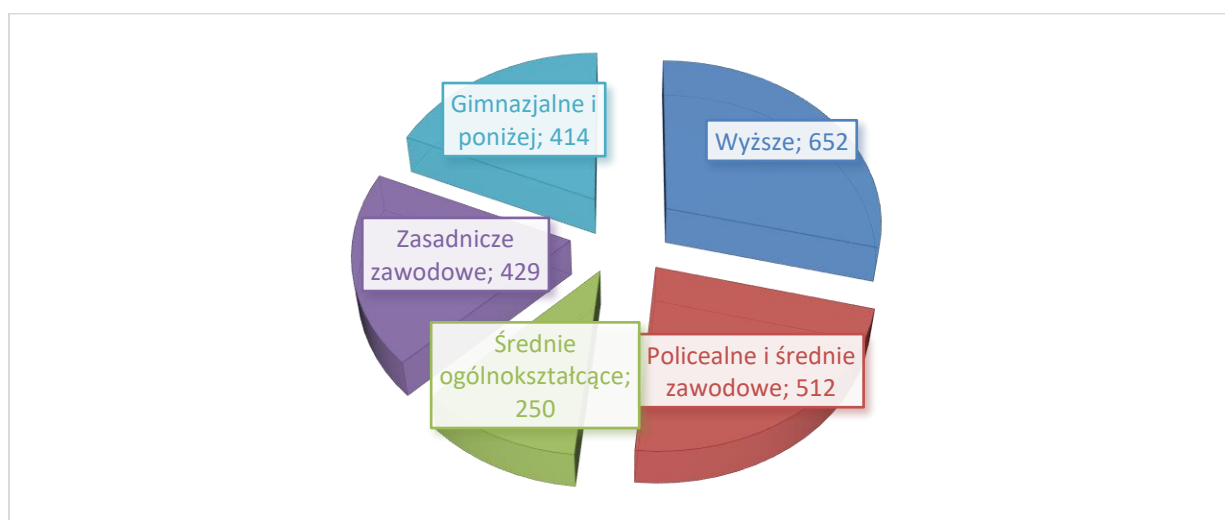
Rysunek 13. Osoby długotrwale bezrobotne wyłączone z ewidencji bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2023 roku

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

<sup>3</sup> ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2023 r., poz. 735 z późn. zmianami)

## Poziom wykształcenia osób długotrwale bezrobotnych

Wśród osób długotrwale bezrobotnych najliczniejszą grupą - według poziomu wykształcenia - stanowiły osoby legitymujące się wykształceniem wyższym (28,89%).



Rysunek 14. Osoby długotrwale bezrobotne według poziomu wykształcenia w końcu grudnia 2023 roku

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

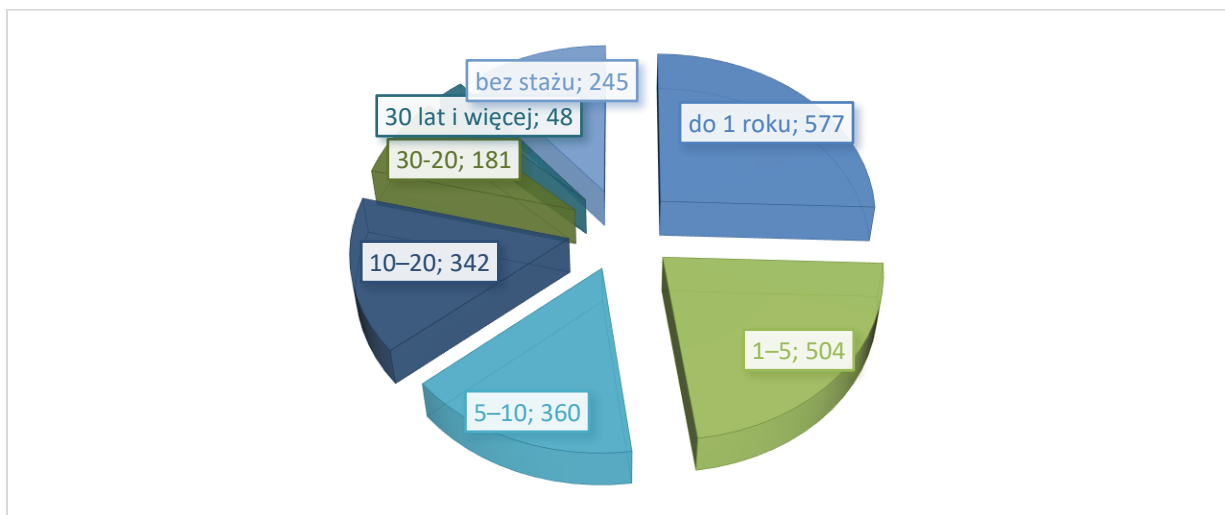
Tabela 9. Struktura osób długotrwale bezrobotnych pod względem poziomu wykształcenia – stan na koniec grudnia 2023 roku

Poziom wykształcenia	Liczba i struktura procentowa bezrobotnych	
	31.12.2023 r.	%
Wyższe	652	28,89
Policealne i średnie zawodowe	512	22,68
Średnie ogólnokształcące	250	11,08
Zasadnicze zawodowe	429	19,01
Gimnazjalne i poniżej	414	18,34
<b>Ogółem</b>	<b>2251</b>	<b>100</b>

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

## Staż pracy osób długotrwale bezrobotnych

Analizując dane dotyczące osób długotrwale bezrobotnych z podziałem na ich doświadczenie zawodowe, należy zauważyć, iż na koniec 2023 roku najliczniejszą grupę stanowią osoby z małym stażem pracy.



Rysunek 15. Osoby długotrwale bezrobotne według stażu pracy w końcu grudnia 2023 roku

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

Zarejestrowani długotrwale bezrobotni ze stażem pracy w ciągu całego życia do 1. roku i od 1 do 5 lat stanowią niemal połowę (47,89%) tej kategorii. Wraz ze wzrostem stażu pracy maleje odsetek osób długotrwale bezrobotnych, co wskazywałoby na pozytywną korelację pomiędzy długością doświadczenia zawodowego, a czasem pozostawania w rejestrach osób bezrobotnych.

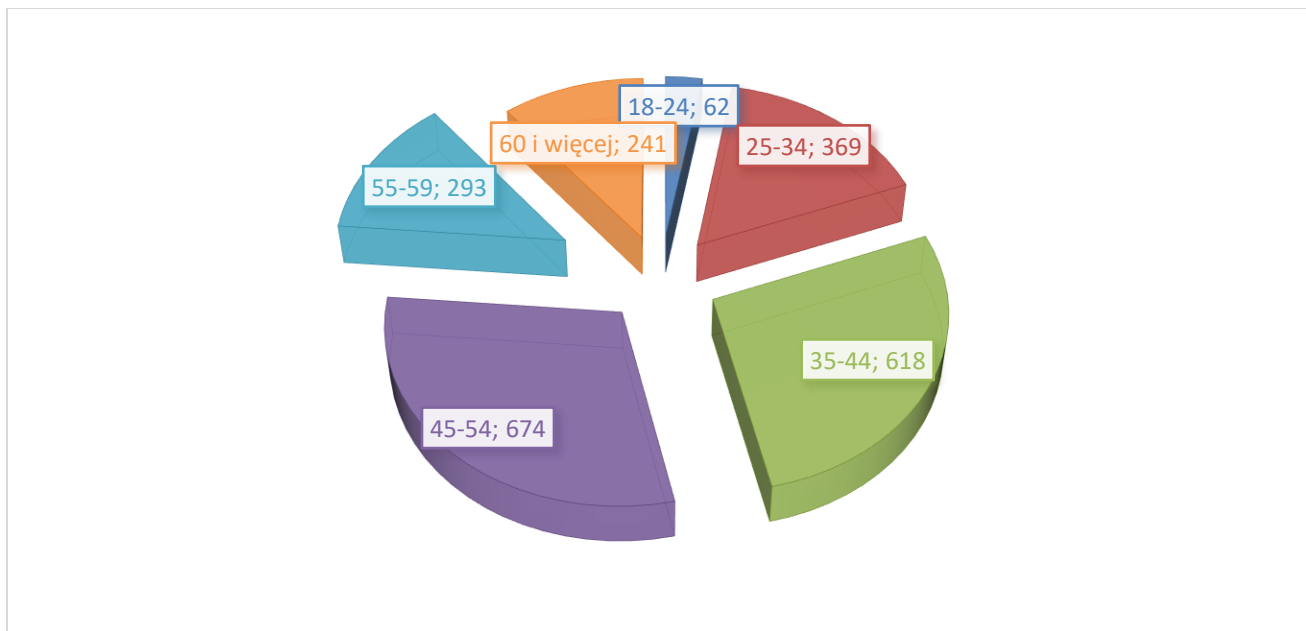
Tabela 10. Struktura osób długotrwale bezrobotnych pod względem stażu pracy – stan na koniec grudnia 2023r.

Staż pracy	Liczba i struktura procentowa bezrobotnych	
	31.12.2023 r.	%
do 1 roku	577	25,56
1-5	504	22,33
5-10	360	15,95
10-20	342	15,15
20-30	181	8,02
Stażem pracy 30 lat i więcej	48	2,13
bez stażu	245	10,86
<b>Ogółem</b>	<b>2257</b>	<b>100</b>

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 (29,86%)



Rysunek 16. Osoby długotrwale bezrobotne według wieku – stan na koniec grudnia 2023 roku.

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

W sensie ekonomicznym i gospodarczym, trudno zinterpretować fakt, że wśród osób długotrwale bezrobotnych, aż 73,59% stanowią osoby w wieku 25-54 lat, predysponującym do najwyższej aktywności zawodowej.

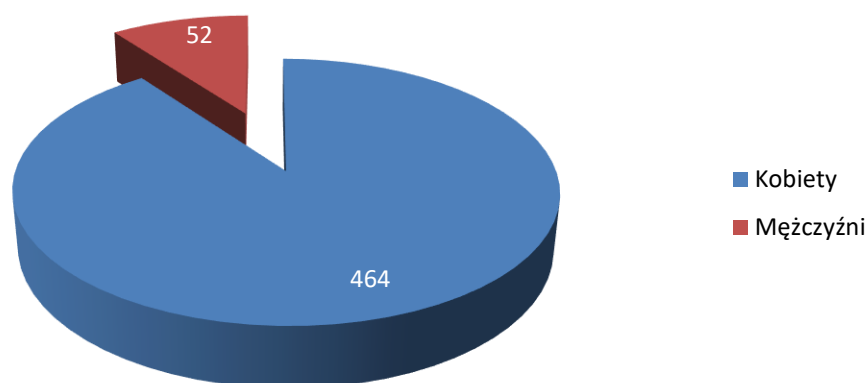
Tabela 11. Struktura osób długotrwale bezrobotnych pod względem wieku w końcu grudnia 2023 r.

Wiek	Liczba i struktura procentowa bezrobotnych	
	31.12.2023 r.	%
18-24	62	2,75
25-34	369	16,35
35-44	618	27,38
45-54	674	29,86
55-59	293	12,98
60 i więcej	241	10,68
<b>Ogółem</b>	<b>2257</b>	<b>100</b>

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

## Obywatele Ukrainy

W związku z wojną toczącą się na terytorium Ukrainy w okresie od 24 lutego 2022 r. do końca grudnia 2023 r. zarejestrowano łącznie 543 obywateli Ukrainy, z czego 516 o statusie osoby bezrobotnej (464 kobiety i 52 mężczyzn) i 27 osób jako poszukujących pracy (21 kobiet i 6 mężczyzn).



Rysunek 17. Obywatele Ukrainy zarejestrowani jako osoby bezrobotne stan na koniec grudnia 2023 r.

Źródło: Opracowanie na podstawie danych zgromadzonych w rejestrze bezrobotnych Miejskiego Urzędu Pracy

Do końca grudnia 2023 roku wyrejestrowano 483 osoby (463 bezrobotnych i 20 osób poszukujących pracy). W rejestrach pozostawało 60 osób (53 bezrobotnych i 7 osób poszukujących pracy) z czego 1 osoba odbywała staż.

Tabela 12. Formy wsparcia, z których skorzystali obywatele Ukrainy w 2023 roku

Formy aktywizacji zawodowej	Liczba obywateli Ukrainy rozpoczynających udział w programie w okresie I-XII 2023 r.
Staże	19
Prace interwencyjne	11
Podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	10
Roboty publiczne	0
Szkolenie	0

Źródło: Opracowanie na podstawie danych zgromadzonych w rejestrze bezrobotnych Miejskiego Urzędu Pracy

Tabela 13. Formy wsparcia, z których skorzystali obywatele Ukrainy w 2022 roku

Formy aktywizacji zawodowej	Liczba obywateli Ukrainy rozpoczynających udział w programie w okresie II-XII 2022 r.
Staże	55
Prace interwencyjne	18
Podjęcia pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego	8
Roboty publiczne	4
Szkolenie	3

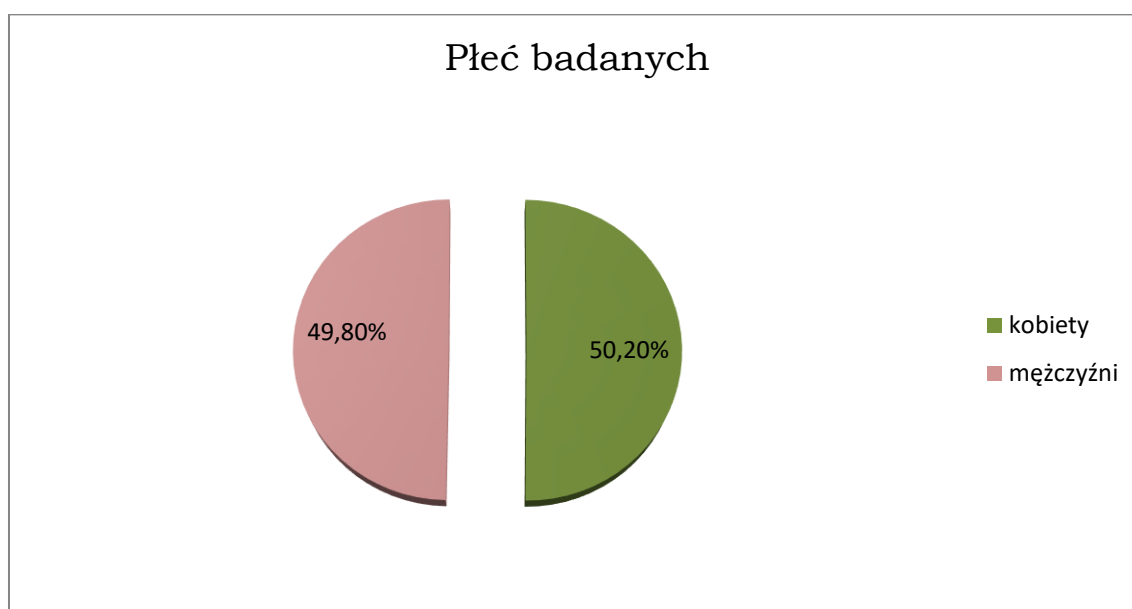
Źródło: Opracowanie na podstawie danych zgromadzonych w rejestrze bezrobotnych Miejskiego Urzędu Pracy

Ponadto od 24 lutego 2022 r. do końca grudnia 2023 r. wyłączono z powodu podjęcia pracy 130 osób, 2 osoby podjęły pracę w ramach programu specjalnego oraz 107 indywidualnym programem zatrudnienia socjalnego.

## Charakterystyka badanej próby

W badaniu opinii klientów Miejskiego Urzędu Pracy realizowanym w końcówce roku 2023 wzięło udział 2242 osoby bezrobotne zarejestrowane 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 połowę klientów MUP Kielce zarejestrowanych na koniec 2023 roku.

W badanej próbie 49,8% stanowili mężczyźni, zaś 50,2% kobiety. Statystyka płci badanych lekko odbiega zarówno od statystyki płci mieszkańców województwa świętokrzyskiego wg GUS, w której 51,3% stanowią kobiety a 48,7% mężczyźni<sup>4</sup>. Również w porównaniu z proporcjami płci dla mieszkańców Kielc, gdzie 53,5% stanowią kobiety, a 46,5% mężczyźni, mamy do czynienia z lekko zawyżoną kwotą uczestników badania płci męskiej. Można jednak uznać, że badani, z punktu widzenia statystyki płci, poprawnie odzwierciedlili populację zarejestrowanych w MUP osób bezrobotnych.



Rysunek 18. Proporcje płci respondentów.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

<sup>4</sup> Zgodnie ze statystykami na koniec 2022 roku

Respondenci wypełnili całą strukturę wiekową założoną w ankiecie. Najbardziej liczną grupę stanowili badani w wieku 31-40 lat (31,6%) oraz 41 do 50 lat (27,8%) czyli osoby znajdujące się w szczycie swoich możliwości zawodowych.

Tabela 14. Struktura wieku badanych

Przedział wiekowy	Udział w %
18-25 lat	6,6
26-30 lat	11,0
31-40 lat	31,6
41-50 lat	27,8
51-60 lat	18,9
61 lat i więcej	4,1
Razem	100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

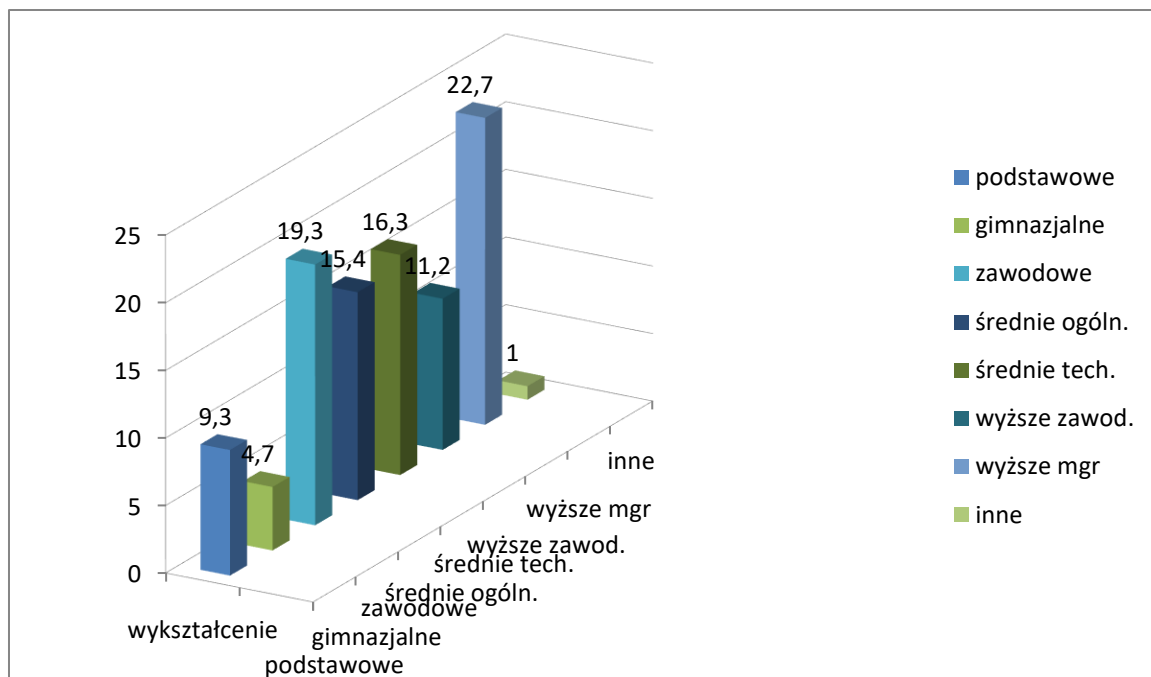
Badani bezrobotni w wieku pomiędzy 51. a 60. rokiem życia stanowili 18,9%, a osoby w wieku 61 lat i więcej 4,1%. Najmłodszy w strukturze wieku respondenci (18-25 lat) stanowili 6,6%, zaś w wieku 26-30 lat - 11%.

Uwagę zwraca fakt, że w badanej próbie ludzie znajdujący się wiekowo w szczycie swojej aktywności życiowej, między 26. a 50. rokiem życia stanowią aż 70,4% próby. Statystyka ta zdaje się nie pasować do "rynku pracownika", który powinien wchłaniać osoby po czasie edukacji i z pewnym doświadczeniem.

Badani klienci MUP Kielce to, w znacznej mierze, osoby posiadające co najmniej zawodowe wykształcenie, a jedna trzecia spośród nich (33,9%) to osoby posiadające wykształcenie wyższe (licencjat lub magisterium).

Dane te nie zmieniają się od kilku lat i nie wpływają na strategię życiowe kolejnych roczników młodych ludzi, którzy nie rozpoznając potrzeb rynku pracy podejmując decyzję o wyborze kierunku kształcenia, rzadziej wybierają zawody techniczne, czasem wymagające krótszego kształcenia, częściej studiują łatwiejszą humanistykę, zasilając statystykę wykształconych bezrobotnych.





Rysunek 19. Wykształcenie respondentów.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Struktura wykształcenia osób poszukujących pracy odzwierciedla społeczno-ekonomiczną sytuację średnich miast Polski środkowo-wschodniej, charakteryzujących się niskim poziomem rozwoju, słabym poziomem inwestycji, a jednocześnie stanowiącym regionalne ośrodki akademickie, wypuszczające każdego roku znaczne liczby absolwentów, których rynek pracy nie jest w stanie wchłonąć, pomimo relatywnie niskiego poziomu bezrobocia.

Respondenci charakteryzują się różnym stażem pozostawania w statusie zarejestrowanej osoby bezrobotnej. Szczęśliwie jedna trzecia badanych (31,9%) pozostawała w tym rejestrze w momencie badania niespełna trzy miesiące, co piąty badany (20%) był zarejestrowany pomiędzy 3 a 6 miesięcy, zaś w czasie dłuższym niż pół roku, a poniżej roku było zarejestrowanych 16,2% badanych. Znaczący odsetek (15,1%) badanych to osoby posiadające status osoby bezrobotnej powyżej roku a krócej niż 2 lata. Podobny, znaczny odsetek (16,7%) pozostaje w rejestrach MUP ponad 2 lata.

Tabela 15. Czas pozostawania przez respondentów w rejestrach MUP

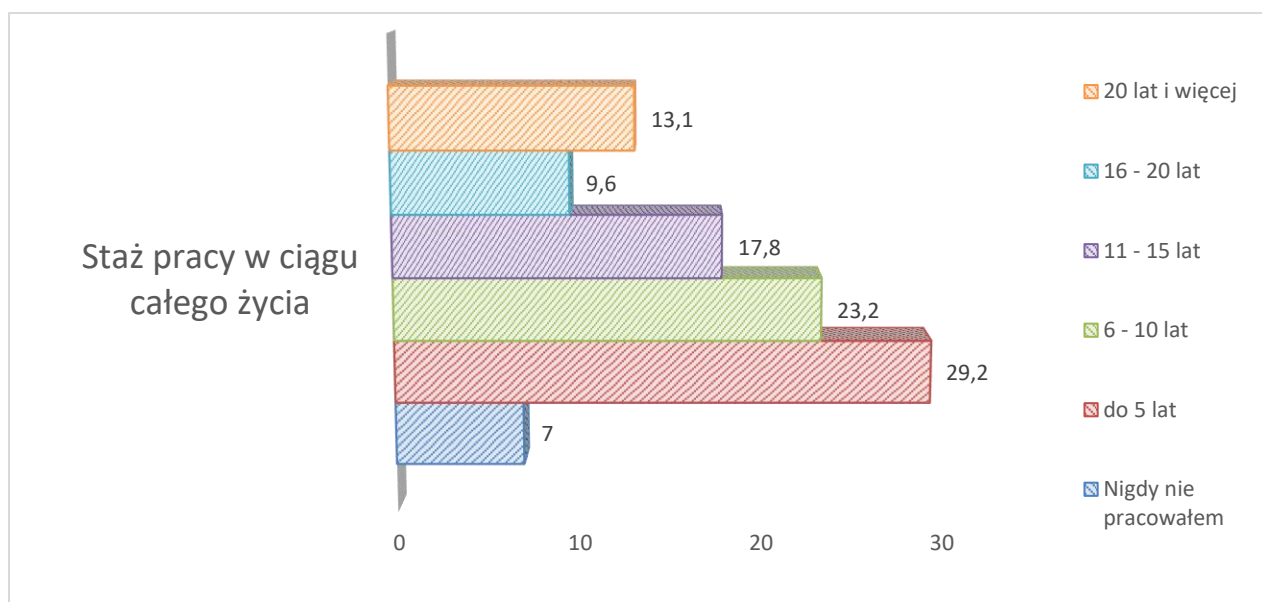
Czas posiadania statusu osoby bezrobotnej	Udział w %
mniej niż 3 miesiące	31,9
powyżej 3 do 6 miesięcy	20,0
od 7 miesiąca do 12 miesięcy	16,2
powyżej 12 miesięcy do 2 lat	15,1
dłużej niż 2 lata	16,7
Razem	100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Długość pozostawania przez respondentów w rejestrach urzędu pracy niezbyt wyraźnie różnicuje się pod względem płci badanych. Począwszy od kategorii 7-12 miesięcy zauważa się lekką przewagę kobiet, co może wynikać z faktu, że jest ich statystycznie więcej.

Warto zwrócić uwagę na to, że wśród respondentów było 7% osób, które jeszcze nigdy nie pracowały zawodowo, a 29,2% deklarowało staż pracy poniżej 5 lat. Staż pomiędzy 6 a 10 lat posiadało 23,2% respondentów, pomiędzy 11 a 15 lat pracowało 17,8%, co dziesiąty (9,6%) deklarował staż pracy między 16 a 20 lat, wreszcie 20 lat i więcej deklarowało 13,1% badanych, w tym znacząco większy odsetek mężczyzn (19%), przy 7,3% kobiet. Interesujący wydaje się fakt, że staż pracy w ciągu całego życia nie wykazuje korelacji z długością pozostawania w rejestrach MUP - osoby reprezentujące różne długości zatrudnienia w ciągu całego życia, w podobnym stopniu rozkładają się w poszczególnych kategoriach posiadania statusu osoby bezrobotnej w urzędzie pracy.

Wśród ankiet z zaznaczoną odpowiedzią „nigdy nie pracowałem(am)” trafiły się też takie, gdzie respondenci oznaczali swój wiek w przedziałach: „51-60 lat” oraz „61 lat i więcej”. Takich odpowiedzi było - odpowiednio - 15 i 1, w tym 7 mężczyzn i 9 kobiet. Nie ma żadnych podstaw do stwierdzenia, że te ankiety są niespójne wewnętrznie (patrząc na inne odpowiedzi), a zatem należy odnotować te 16 przypadków jako ciekawostki.



Rysunek 20. Staż pracy respondentów w ciągu całego życia.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Blisko połowa badanych (44,6%) poszukuje pracy w sferze techniczno-administracyjnej, w usługach, handlu czy administracji, wśród nich dwukrotnie więcej kobiet niż mężczyzn (59,8% do 28,9%). O ile potencjalne zasoby pracy w administracji są dość ograniczone, to handel i usługi w obecnym czasie zdają się wysyłać do rynku pracy sygnały znacznego zapotrzebowania na pracowników. Jedna trzecia (31,1%) poszukuje pracy fizycznej, zaś 6,3% pretenduje do zajęć związanych z zarządzaniem.

Tabela 16. Rodzaj pracy, którą zainteresowani są respondenci

Poszukuje pracy:	Udział w %
fizycznej (również w rolnictwie)	31,1
techniczno-administracyjnej (usługi, handel, administracja)	44,6
związanej z zarządzaniem	6,3
W innym charakterze (jakim?).....	18,0
Razem	100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Pracy w innym charakterze, poza wskazanymi w ankiecie ogólnymi kategoriami, poszukuje 18% badanych. W kategorii "inne" znalazły się jednak w znacznej liczbie zajęcia, które zawierają się w kategorii: praca fizyczna (budowlańcy różnych specjalności, spawacz, kierowca, elektryk, magazynier i in.), jednak respondenci nie definiowali swoich preferencji jako pracy fizycznej, być może z powodu dodatku w opisie dotyczącego rolnictwa.

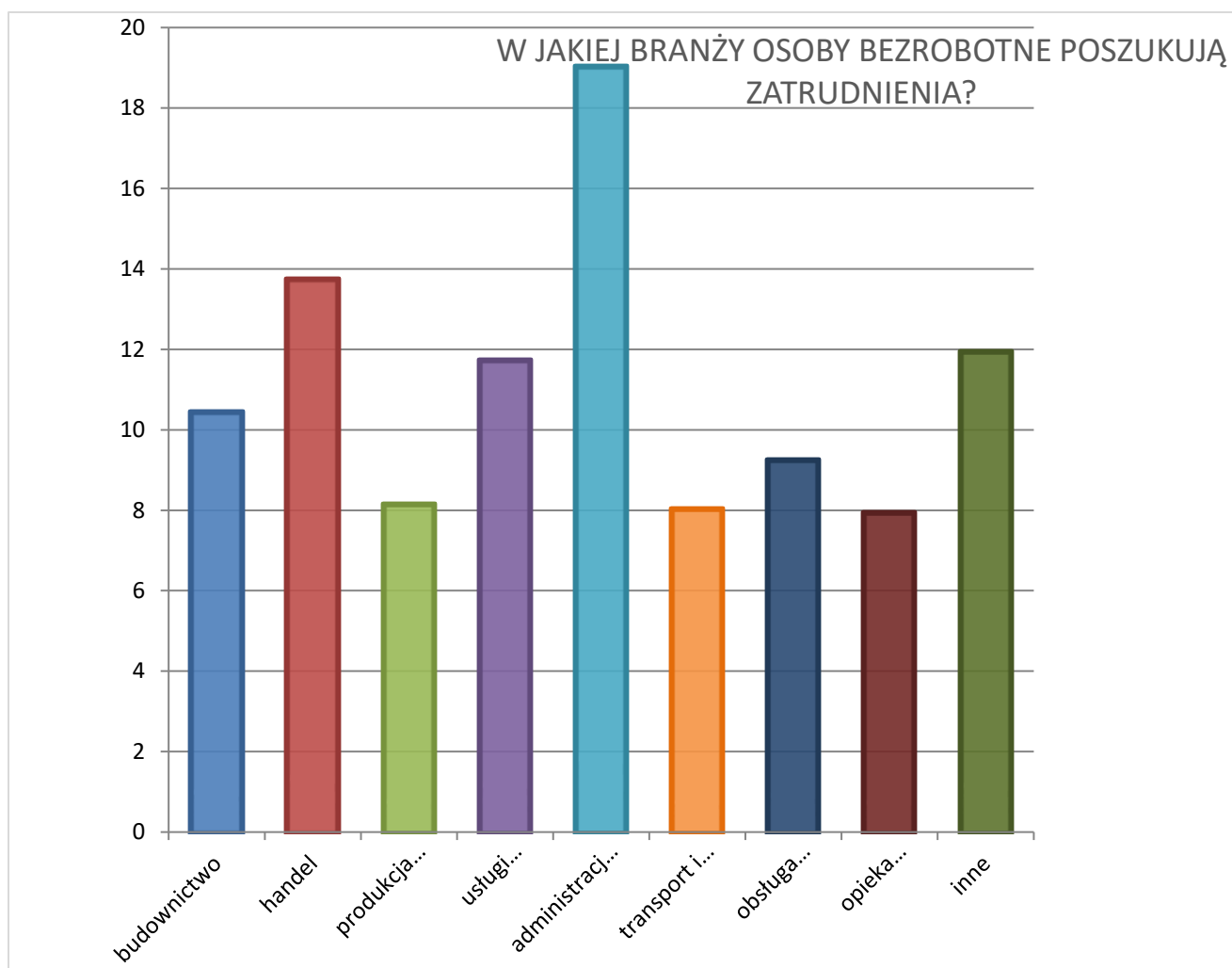
Ponad połowa wpisów w kategorii "inne" również wprost zawiera się w szeroko rozumianej kategorii "usługi, handel, administracja", przykładowo usługi w sferze *beauty*, liczne wpisy od pretendentsów do pracy w ochronie, zadziwiająco liczne wpisy dotyczące zajęć opiekuńczych oraz medycznych i wiele innych. Z uzasadnionych powodów w kategorii otwartej znalazły się wpisy nauczycieli, artystów różnych sztuk, informatyków, programistów, projektantów, grafików, instruktorów sportowych czy psychologów.

## **Respondenci ze względu na preferowaną branżę**

Analizując deklaracje badanych w kwestii konkretnej branży, w której starają się uzyskać pracę należy zauważyć, że niemal co piąty badany (19%) deklaruje poszukiwanie pracy w administracji, zarówno w urzędach, jak i administracji firm. Takie deklaracje pochodzą trzykrotnie częściej od młodych kobiet (39,3% w stosunku do 12,4% mężczyzn). Statystycznie niemal jedna trzecia osób w wieku 18-50 lat deklaruje chęć podjęcia pracy w administracji.

Na kolejnym miejscu pod względem liczby deklarujących znalazł się handel (13,7% badanych), z czego dwukrotnie częściej kobiety z pierwszych dwóch kategorii wiekowych. Pozostałe osoby badane w dość równomierny sposób rozłożyły swoje preferencje pomiędzy pozostałe branże, w związku z tym wybory te oscylują wokół 10%.

Przy czym, w budownictwie, transporcie i produkcji przemysłowej mamy do czynienia z naturalną przewagą mężczyzn, zaś w pomocy społecznej i opiece zdrowotnej dostrzega się wyraźną przewagę deklaracji pochodzących od kobiet.



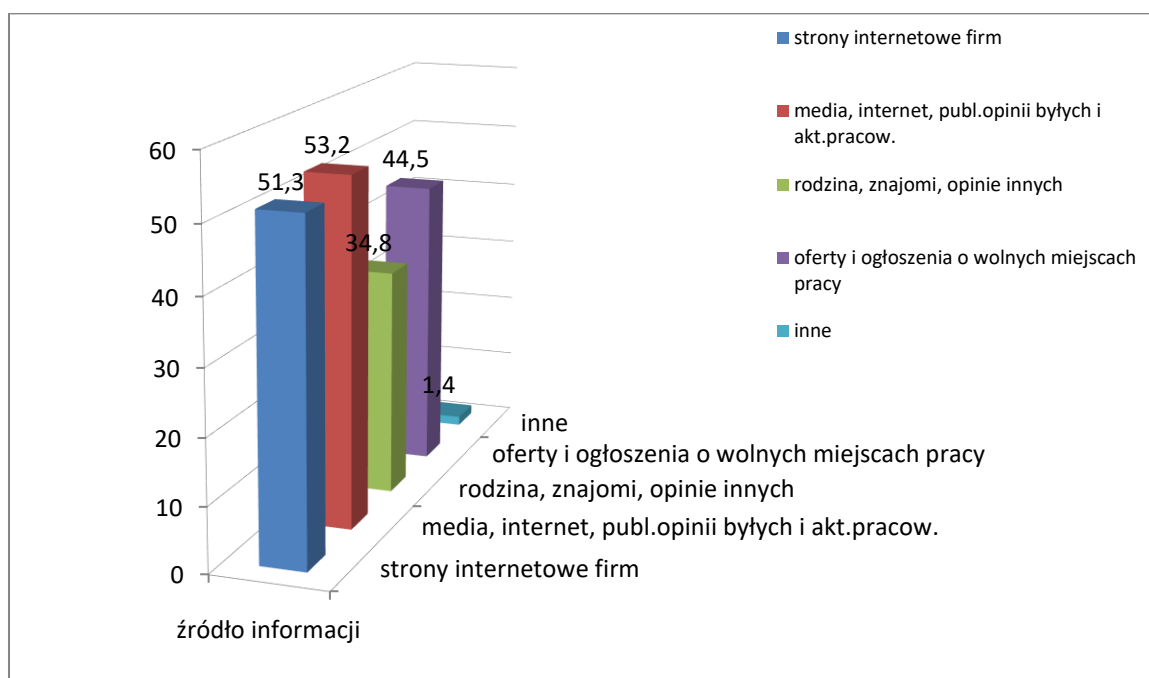
Rysunek 21. Deklaracje dotyczące branży, w której badani poszukują pracy.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Ponad jedna trzecia badanych (36,5%) deklarowała możliwość podjęcia pracy w dwóch spośród zaproponowanych branż, co może wskazywać na posiadane przez nich doświadczenie w pracy na różnych stanowiskach albo na elastyczność i determinację w poszukiwaniu zatrudnienia.

### **Źródła informacji o potencjalnych pracodawcach i wolnych miejscach pracy**

Standardowym pytaniem w naszych badaniach jest pytanie o to, skąd respondenci najczęściej czerpią informacje o potencjalnych ofertach pracy. Wyniki wskazują, że poszukujący pracy nie ograniczają się do jednego źródła, korzystając ze wszystkich dostępnych obecnie możliwości.



Rysunek 22. Źródła informacji o pracodawcach i wolnych miejscach pracy.

Deklaracje badanych nie sumują się do 100% ze względu na to, że mogli oni deklarować swoje wybory w kilku kategoriach.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Najczęściej deklarowanym źródłem informacji (53,2%) okazują się być media i strony internetowe, na których ukazują się opinie o pracodawcach pochodzące od byłych i aktualnych pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy<sup>5</sup>. Zdają się one cieszyć największą wiarygodnością ze względu na fakt, że poszukujący pracy mają większe zaufanie do tego, co piszą o pracodawcy / miejscu pracy ci, którzy pracują bądź pracowali w danej firmie.

Równie ważnym źródłem informacji są oficjalne strony internetowe firm (51,3%), toteż ich jakość i zawarte informacje mogą przyciągać lub odstraszać potencjalnych pracowników. Znaczna częstość poszukiwania informacji o wolnych etatach /rekrutacjach wynika z faktu, że względnie duża grupa respondentów deklaruje preferencje związane z zatrudnieniem w administracji (lokalnej, samorządowej). Informacje o naborach czy konkursach są publikowane w biuletynach informacji publicznej na stronach tych instytucji. Znaczny odsetek badanych (44,5%) śledzi również oferty

<sup>5</sup> Takie opinie ukazują się na popularnej stronie <https://www.gowork.pl/>

i ogłoszenia o wolnych miejscach pracy w radiu, na portalach ogłoszeniowych związanych z pracą, na tablicach ogłoszeniowych urzędów. Co trzeci badany (34,8%) zadeklarował również korzystanie z rozmów oraz opinii rodziny i znajomych.

Rozkład odpowiedzi na to pytanie w zasadzie nie uległ zmianie na tle danych z ubiegłego roku, co oznacza, że upowszechniły się i ustabilizowały drogi komunikacji pracodawców z potencjalnymi pracownikami w oparciu o media tradycyjne, a szczególnie Internet. Z drugiej strony, upowszechnienie się telefonów komórkowych z dostępem do Internetu wśród pracobiorców poszerzyło ich pole poszukiwań i mechanizmy działania w tym zakresie. Zauważa się wprawdzie lekką zależność pozytywną pomiędzy poziomem korzystania w poszukiwaniu pracy z mediów elektronicznych a wykształceniem respondentów i lekko negatywną korelację z wiekiem badanych, jednakże obserwowane tendencje statystyczne potwierdzają dostrzegalne upowszechnienie się kompetencji cyfrowych zarówno wśród osób z niższym formalnym wykształceniem, jak i u osób starszych.

## **Kryteria dobrej pracy w opinii respondentów**

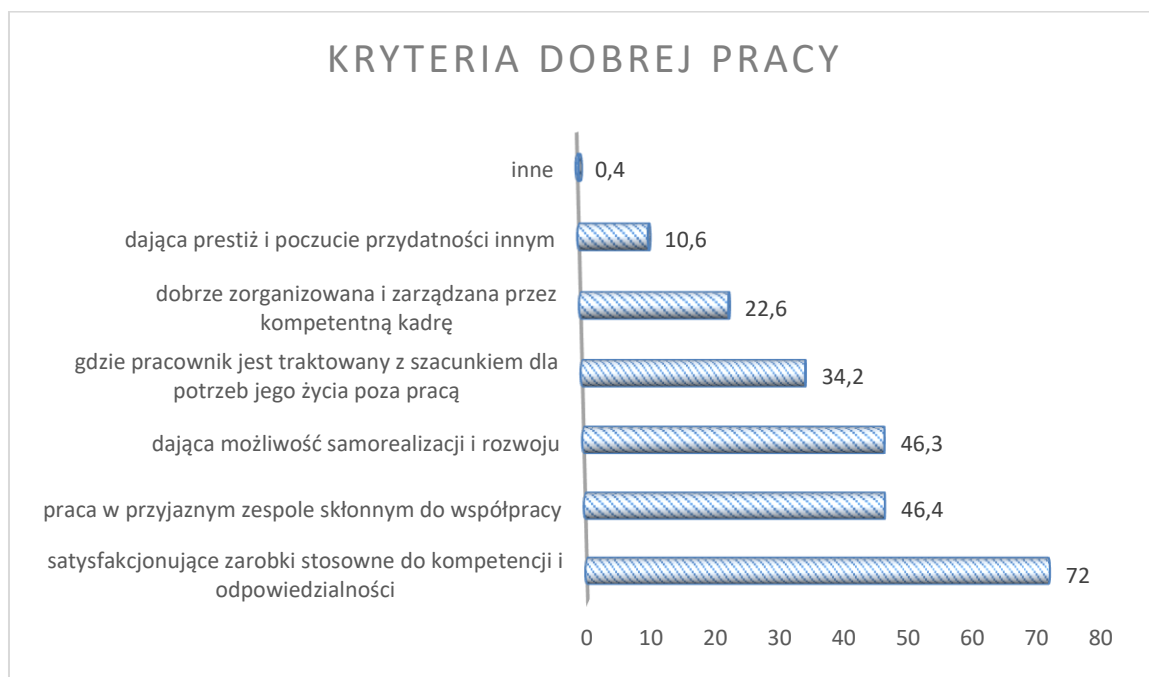
Respondenci poproszeni o odpowiedź na pytanie, co oznacza dla nich dobra praca, mieli możliwość wskazania 3 spośród cech zawartych w odpowiedzi.

Znacząca większość badanych wskazywała na 2 najważniejsze dla nich kryteria dobrej pracy, jedna trzecia pokusiła się o wskazanie trzech kryteriów.

Nie dziwi fakt, że najbardziej cenioną cechą dobrej pracy, wybieraną aż przez 72% badanych bez względu na płeć, wiek czy wykształcenie, okazała się praca pozwalająca na satysfakcjonujące zarobki, stosownie do kompetencji i odpowiedzialności.

Dwa kolejne kryteria, po równo doceniane przez respondentów to: praca w przyjaznym zespole skłonny do współpracy (46,4%) i praca dająca poczucie samorealizacji i możliwość rozwoju (46,3%), w obu przypadkach znacząco bardziej doceniana przez kobiety niż mężczyzn.

Możliwość rozwoju - co wydaje się naturalne - cenią sobie znacząco bardziej osoby młode do 40. roku życia wśród których to kryterium wskazuje ponad połowa. W wyższych kategoriach wiekowych znaczenie przypisywane przez respondentów znacząco spada. Duże znaczenie temu kryterium przypisywały osoby, które nigdy nie pracowały (53,2% osób w tej kategorii stażu pracy).



**Rysunek 23. Kryteria dobrej pracy w opinii respondentów.**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Dość wysoko cenią sobie badani pracę, w której pracownik jest traktowany z szacunkiem dla potrzeb jego życia dla jego życia poza pracą (34,2%). Dostrzega się tu wyraźną, pozytywną zależność pomiędzy siłą akceptacji tego wskaźnika a stażem pracy badanych - wraz z przechodzeniem do wyższych kategorii stażu pracy, stopniowo wzrasta odsetek osób przypisujących mu znaczenie.

Nieco mniejszą uwagę przywiązują respondenci do tego, aby ich przyszła praca była dobrze zorganizowana i zarządzana przez kompetentną kadre (22,6%). Ze statystyk odpowiedzi na to pytanie wynika, że respondenci zaczynają doceniać znaczenie kompetentnej kadry zarządzającej wraz



z kolejnymi latami pracy - od 19% spośród osób bez stażu pracy do 27,4% wśród osób z ponad 20-letnim stażem pracy.

Dla niemal jednego na pięciu badanych (18,6%) ważne jest, aby w ich pracy był wyraźnie oddzielony czas pracy i sfera życia prywatnego pracowników.

Jeśli jednakże połączy się ze sobą wybory tego kryterium oraz wyżej wskazanej cechy pracy w postaci traktowania pracownika z szacunkiem dla potrzeb jego życia poza pracą, wówczas okaże się, że ponad połowa badanych (52,8%) ceni sobie, propagowane w ostatnim czasie, zasady *work life balance*, zabezpieczające równowagę między życiem prywatnym a zawodowym. Pracę dającą prestiż i poczucie przydatności ceni sobie zaledwie jeden na dziesięciu badanych (10,6%). Jest to jednakże odsetek zbliżony do zbioru respondentów deklarujących chęć uzyskania pracy związanej z zarządzaniem, po dołączeniu osób z grupy pracowników naukowych, nauczycieli i artystów.

Wybory dotyczące kryteriów dobrej pracy nie różnicują się ze względu na charakter pracy jakiej poszukują badani, nieważne czy chcą pracować fizycznie czy też zarządzać innymi. Nie wykazują również żadnego związku z wyborami badanych w kwestii preferowanego czasu wykonywania pracy, jak również formy umowy o pracę.

## **Preferowana forma umowy o pracę**

Respondenci nie zaskoczyli swoimi deklaracjami dotyczącymi preferowanej formy umowy z przyszłym pracodawcą. Częściej niż dziewięć na dziesięć osób (94%) odpowiadających na to pytanie, chciałoby podjąć pracę na umowę o pracę (etat lub część etatu). Ze względu na to, że respondenci mieli możliwość wskazania również innych dopuszczanych przez siebie form zatrudnienia, co piąta osoba badana (21%) wskazała również umowę zlecenie, w tym najwyższy odsetek osób w najniższej kategorii wiekowej, nie posiadających jeszcze swojej historii zatrudnienia lub bardzo krótki staż pracy, toteż nie przywiązujący do jego formy nadmiernej wagi.

Zatrudnienia na podstawie umowy o dzieło lub w formule pracy dorywczej poszukuje 5,4%, zaś 3% badanych dopuszcza zatrudnienie na

podstawie innej umowy cywilno-prawnej, zaś 8,6% deklarowało możliwość zawarcia umowy o współpracy lub innej umowy biznesowej (B2B).

Tabela 17. Preferowany sposób formalizacji umowy o pracę.

Poszukuję zatrudnienia na podstawie:	Udział w %
umowy o pracę (etat lub część etatu)	94,0
podpisanej umowy zlecenia	21,0
podpisanej umowy o dzieło lub pracy dorywczej	5,4
innej umowy cywilno-prawnej	3,0
umowy o współpracy lub innej formy umowy biznesowej (B2B)	8,6
Razem: deklaracje nie sumują się do 100%, pytanie wielokrotnego wyboru	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Deklaracje dotyczące charakteru umowy w zasadzie nie różnicują się w istotny sposób pod względem płci.

Przy wyrównanym, wysokim poziomie oczekiwania pracy na podstawie umowy o pracę u większości badanych, zauważalny jest o 10% niższy poziom takiego oczekiwania wśród osób poszukujących pracy związanej z zarządzaniem. Może to mieć związek z tym, że osoby zarządzające dość często pracują na podstawie kontraktu.

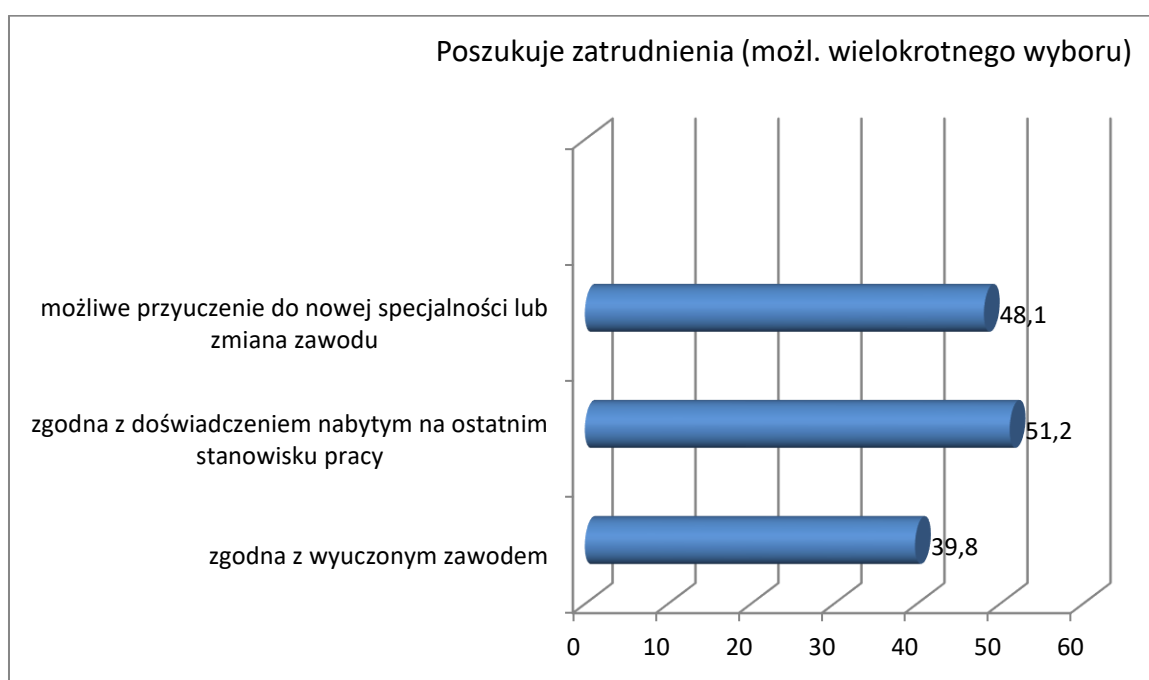
## Wyuczony zawód czy doświadczenie?

Podstawową informacją, jakiej oczekuje pracownik urzędu pracy od klienta przychodzącego po raz pierwszy do rzędu jest odpowiedź na pytanie, w jakim zawodzie poszukuje pracy. W odpowiedzi klienci mówią po pierwsze, jakie mają wykształcenie, a po drugie informują, w jakim zawodzie / zawodach pracowali do tej pory (o ile klient miał takie doświadczenia).

W epoce szybkiego rozwoju cywilizacyjnego i szybkich przemian ustroju gospodarczego w Polsce, znana z wcześniejszych dziesięcioleci formuła: wykształcenie - zawód - praca zgodna z wyuczonym zawodem to schyłkowy i marginalny model przebiegu kariery zawodowej. Rośnie odsetek pracowników wielozawodowych, w modelu uczenia się przez całe życie, wielu ludzi dywersyfikuje swoje możliwości uzyskiwania dobrej pracy poprzez podejmowanie dodatkowych studiów podyplomowych, kursów i szkoleń.

Dwu- czy nawet wielozawodowość zdaje się najlepszą strategią przystosowania się do niestabilnego rynku pracy, z jakim mamy do czynienia od trzech dekad.

W kolejnym pytaniu chcieliśmy zbadać skłonność badanych klientów MUP do elastyczności w kwestii dostosowania się do oferty pracy według kryterium posiadanego wykształcenia bądź niezgodnego z wykształceniem doświadczenia. Pracy zgodnej z wykształceniem oczekuje 39,8% respondentów, w tym nieco częściej są to kobiety. Deklaracje pod tym względem nie różnicują się ze względu na wiek i wykształcenie.



Rysunek 24. Praca zgodna z wykształceniem czy doświadczeniem.

Deklaracje badanych nie sumują się do 100% ze względu na to, że mogli oni deklarować swoje wybory w kilku kategoriach.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

O wysokim poziomie elastyczności respondentów świadczy fakt, że ponad połowa (51,2%) spośród badanych deklaruje możliwość podjęcia pracy zgodnej z nabytym doświadczeniem (są to nieco częściej mężczyźni), co zdaje się świadczyć o tym, że owo doświadczenie nie pokrywało się z wyuczonym zawodem. Tendencję tę potwierdza fakt, że niemal połowa (48,1%) jest skłonna przyuczyć się do nowej specjalności lub zupełnie zmienić zawód, wśród nich przeważają kobiety. Ciekawy w tym kontekście wydaje fakt,

że największe odsetki osób deklarujących skłonność do nabycia nowej specjalności czy zmianę zawodu (53% w obu przypadkach) pojawiły się w kategorii osób zarejestrowanych poniżej 3 miesięcy i w kategorii powyżej 2 lat posiadania statusu osoby bezrobotnej.

Wraz z przechodzeniem od najmłodszej do najstarszej kategorii wiekowej, rośnie odsetek osób deklarujących możliwość przyjęcia oferty pracy zgodnej z doświadczeniem nabytym na ostatnim stanowisku pracy, poczynając od 33,1% osób w wieku 18-25 lat, do 53,3% w najstarszej kategorii wiekowej. Dokładnie odwrotne zjawisko obserwuje się w przypadku skłonności badanych do przyuczenia się do zupełnie nowego zawodu, gdzie najmłodszy aż w 60-ciu procentach deklaruje taką możliwość, a u osób powyżej 61 roku życia, deklaracje spadają do 35,6%.

## **Elastyczność w zakresie czasu pracy**

Wybór optymalnego czasu pracy to decyzja, która w poszczególnych przypadkach uzależniona jest od indywidualnych sytuacji rodzinnych takich, jak posiadanie nieletnich dzieci, miejsce zamieszkania i jego oddalenie od miejsca pracy, stan zdrowia pracownika i mobilność przestrzenna (dostępna komunikacja publiczna lub posiadanie własnych środków transportu).

Tabela 18. Preferowane godziny pracy.

<b>Był(a)bym skłonn(a)y podjąć pracę:</b>	<b>Udział w %</b>
wyłącznie w standardowych godzinach pracy (pn - pt)	84,8
pracę zmianową, także w godzinach nocnych	22,8
związaną z pracą w weekendy i święta	11,9
Razem: deklaracje nie sumują się do 100%, pytanie wielokrotnego wyboru	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Częściej niż ośmiu na dziesięciu badanych (84,8%) zadeklarowało pracę w standardowych godzinach pracy z wolnymi weekendami, wśród nich znacząco częściej kobiety, a blisko 100% respondentów, którzy pretendowali do pracy w administracji, co wydaje się usprawiedliwione.

Blisko 1/4 badanych wyobraża sobie pracę na zmiany, w tym w godzinach nocnych, zaś częściej niż co dziesiąty badany (11,9%) nie widzi przeszkód w podjęciu pracy związanej z aktywnością w weekendy i święta. Te ostatnie deklaracje pochodzą od osób, które wcześniej nie odrzuciły pracy zmianowej. Pozytywne deklaracje wobec pracy w niestandardowych godzinach pracy wyrażali, częściej niż pozostali, młodszy respondenci płci męskiej oraz mężczyźni w wieku powyżej 51 lat, poszukujący pracy fizycznej.

## Oczekiwania płacowe respondentów

Naturalnym zjawiskiem obserwowanym na rynkach pracy, które charakteryzują się niskim poziomem bezrobocia i wysokim zapotrzebowaniem na pracowników jest wzrost oczekiwań płacowych osób starających się o pracę. Kilkuprocentowe zaledwie bezrobocie w Kielcach można uznać za wskaźnik takiej sytuacji.

Mając to na względzie postanowiliśmy spytać respondentów o ich oczekiwania co do potencjalnego wynagrodzenia. Na pytanie o oczekiwania płacowe, które mogą rozstrzygnąć o tym, że respondent przyjmie konkretną propozycję pracy, 5,5% respondentów nie chciało odpowiedzieć. Pozostali wypełnili skalę odpowiedzi w pytaniu odzwierciedlając tzw. rozkład normalny<sup>6</sup>. Proporcje odpowiedzi wskazane w tabeli zostały obliczone w stosunku do osób, które udzieliły odpowiedzi na to pytanie.

Tabela 19. Oczekiwania płacowe respondentów.

Oczekiwania płacowe, które mogą rozstrzygnąć, że Pan(i) podejmie pracę:	Udział w %
jestem skłonny pracować za wynagrodzenie minimalne (w czasie badania 3600 mies.)	23,8
satysfakcjonowało by mnie wynagrodzenie między 3600 a 5000 zł brutto	44,3
chciał(a)bym zarabiać co najmniej 5000 - 6500 zł	24,9
zdecydowanie więcej niż 6500 zł brutto	6,9
Razem	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

<sup>6</sup> tzw. krzywa Gaussa, najważniejszy rozkład teoretyczny prawdopodobieństwa w statystyce

Niemal 1/4 badanych zadeklarowała minimalne oczekiwania i możliwość pracy za pensję minimalną, która w momencie badania wynosiła 3600 zł brutto. Przy czym, skłonność do akceptowania minimalnego wynagrodzenia wyraźnie zmniejszała się wraz ze wzrostem stażu pracy badanych z 41,6% wśród osób bez stażu pracy do 22,2% w kategorii osób z najwyższym stażem pracy.

Większe, acz niewygórowane, oczekiwania (3600 - 5000 zł brutto) zadeklarowało 44.3% badanych w podobnej proporcji we wszystkich kategoriach stażu pracy.

Dla 1/4 badanych (24,9%) graniczną kwotą decydującą o podjęciu oferowanej przez urząd pracy była kwota co najmniej 5000 zł do 6500 zł brutto.

Zdecydowanie więcej niż górna kwota w poprzedniej kategorii, czyli powyżej 6500 zł brutto chciałoby zarabiać 6,9% respondentów, co nie oznacza zapewne, że wszyscy deklarujący niższe oczekiwania chętnie przyjęli by wynagrodzenie wyższe od zadeklarowanego, jako że górna stawka określona kwotą w naszej ankiecie wciąż nie sięgała do aktualnej średniej krajowej. Dwa ostatnie przedziały wynagrodzenia, od 5000 zł brutto wzwyż, wybierane były częściej w korelacji ze wzrostem stażu pracy osób badanych.

Tabela 20. Oczekiwania płacowe z podziałem na płeć respondentów.

Oczekiwania płacowe, które mogą rozstrzygnąć, że Pan(i) podejmie pracę:	Mężczyźni w %	Kobiety %
jestem skłonny pracować za wynagrodzenie minimalne (w czasie badania 3600 mies.)	18,6	29,0
satisfakcjonowało by mnie wynagrodzenie między 3600 a 5000 zł brutto	38,9	49,7
chciał(a)bym zarabiać co najmniej 5000 - 6500 zł	31,3	18,6
zdecydowanie więcej niż 6500 zł brutto	11,2	2,7
Razem	100.0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Bardzo symptomatyczny obraz przedstawiają oczekiwania płacowe, jeśli popatrzy się na nie z perspektywy płci respondentów.

Otóż, odsetek kobiet deklarujących swoje graniczne oczekiwania płacowe, wyraźnie przeważa nad deklaracjami mężczyzn w najniższej

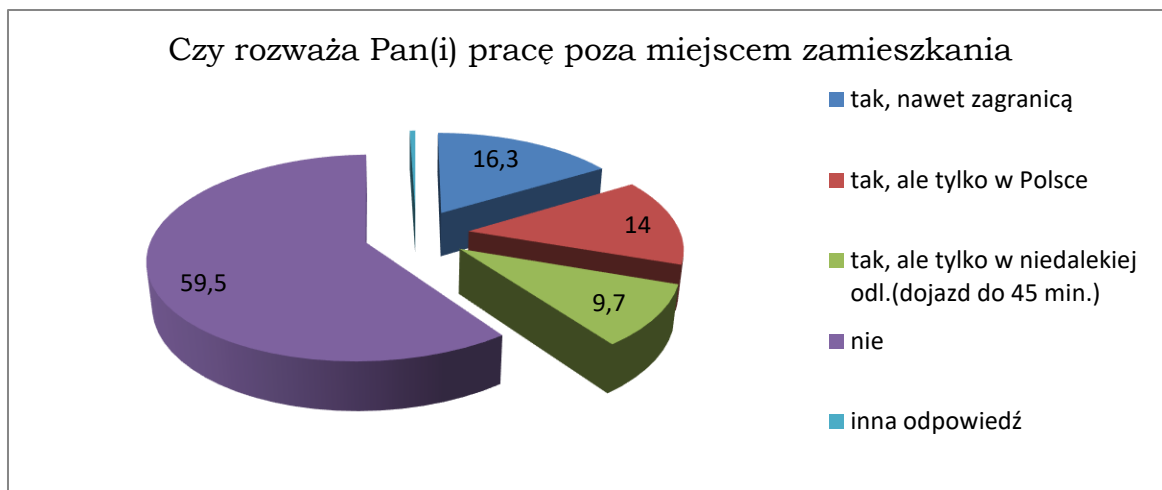
kategorii zarobków i zmniejsza się wraz ze wzrostem kwot w odpowiedziach ankiety, żeby w najwyższej kategorii dochodów spaść do 2,7% deklaracji pochodzących od kobiet najbardziej odważnych w swoich oczekiwaniach. Jest to oczywisty dowód na wielokrotnie sygnalizowany problem dyskryminacji kobiet pod względem płacy, co - jak widzimy - wywołuje z góry mniejsze oczekiwania ze strony kobiet, "przyzwyczajonych" niejako do takiego zjawiska. To niezwykle przykry skutek traktowania kobiet w relacjach pracowniczych pod względem wynagrodzenia jako nieuprawnionych do takich samych wynagrodzeń za tę samą pracę.

Daje się wyraźnie zauważyć, że odsetek respondentów poszukujących pracy fizycznej jest najwyższy w najniższej i średniej kategorii wynagrodzenia i maleje w miarę przesuwania się do wyższych oczekiwań kwotowych. Odwrotne zjawisko ma miejsce w przypadku grupy osób poszukujących pracy związanych z zarządzaniem.

Oczekiwania płacowe nie różnicują się pod względem wieku badanych. Począwszy zaś od kategorii kwot 3600-5000 zł, przechodząc do wyższych kwot, zauważa się wyraźną korelację pozytywną z wykształceniem respondentów.

## **Skłonność badanych do podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania**

Kielce są stosunkowo niewielkim miastem i nawet kilkuprocentowa zaledwie stopa bezrobocia nie oznacza, że osoba bezrobotna łatwo może znaleźć pracę. Niekiedy zdobycie pracy może wymagać przemieszczania się na poza miejsce zamieszkania, a to zawsze generuje jakieś problemy techniczne i organizacyjne. Chcąc zbadać poziom determinacji do podjęcia pracy wśród badanych bezrobotnych, zadane im zostało pytanie o skłonność do podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania.



Rysunek 25. Deklaracje respondentów w kwestii pracy poza miejscem zamieszkania.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Blisko 60% badanych odpowiedziało, że nie rozważa takiej opcji, przy czym częściej deklaracje takie składały kobiety (68%) niż mężczyźni (51%). Niechęć do poszukiwania pracy poza miejscem zamieszkania rosła wraz z wiekiem respondentów i ich stażem pracy.

Pozostałe 40% wykazało mniejszą bądź większą determinację, aby tę pracę podjąć, choćby kosztem długotrwałego i kłopotliwego dojeżdżania, konieczności przeniesienia się do innej miejscowości lub nawet wyjazdu poza granice kraju. Skłonność do wyjazdu, nawet zagranicę zadeklarowało 16,3% badanych, 14% zadeklarowało możliwość wyjazdu poza Kielce w celu podjęcia pracy na terenie Polski, zaś niemal co dziesiąty badany może podjąć pracę poza miejscem zamieszkania, ale w odległości wymagającej dojazdu zajmującego nie dłużej niż 45 minut.

Skłonności do podejmowania pracy poza miejscem zamieszkania nie różnicują się ze względu na charakter pracy badanych respondentów, jednak wyraźnie częściej możliwość pracy poza miejscem zamieszkania czy zagranicą odrzucają kobiety, a częściej godzą się na nią mężczyźni. Z kolei ani wiek, ani wykształcenie badanych nie wykazuje wpływu na stosunek respondentów do pracy poza miejscem zamieszkania.



## **Czy rzeczywiście poszukują pracy - test prawdy**

Mając świadomość tego, że pozostawanie w rejestrze bezrobotnych MUP nie zawsze oznacza, że dana osoba rzeczywiście oczekuje na ofertę i jeśli ona się pojawi i będzie spełniała wskazane uprzednio kryteria, po prostu podejmie pracę, zadaliśmy respondentom pytanie:

Czy, gdyby w ciągu najbliższego miesiąca zaoferowano Panu(i) pracę zgodną z oczekiwaniami, był(a)by Pan(i) skłonny(a) ją podjąć?

Warto w tym miejscu powiedzieć, że 203 osoby (9,1%) spośród badanych pominęło odpowiedź na to pytanie, co wydaje się stanowić metodę pominięcia otwartej deklaracji, że nie są zainteresowani żadną pracą. Deklarację, że nie podjęliby takiej pracy zgodnej z oczekiwaniami, w sposób otwarty złożyło 149 badanych (raczej nie – 104 osoby; 5,1% i zdecydowanie nie – 45 badanych (2,2%). W każdym z tych przypadków respondenci powinni byli wpisać: z jakiego powodu, dlaczego, nie podjęliby pracy. Jednak nie wszyscy pokusili się o taki wpis, ale np. 21 osób wskazało, że zamierzają rozpocząć działalność gospodarczą i oczekują na dofinansowanie z urzędu na ten cel. Znaczna grupa (40 osób) wskazała różnego typu problemy zdrowotne, swoje, bądź członków swojej rodziny, które w tym momencie uniemożliwiają im natychmiastowe podjęcie pracy. Ponad 30 osób wskazało, że nie może podjąć pracy natychmiast ze względu na brak możliwości zorganizowania sobie opieki nad dziećmi lub osobami starszymi (kilka spośród tych osób deklarowało możliwość pracy zdalnej).

Zasadnicza część badanych odniosła się pozytywnie do perspektywy, natychmiastowego podjęcia pracy - 49,2% podjęłoby pracę w zawodzie wyuczonym bądź zgodnym z ostatnio wykonywanym, a 39,6% również w innym zawodzie.

Tabela 21. Gotowość do podjęcia pracy zgodnej z oczekiwaniami w ciągu najbliższego miesiąca.

Czy gdyby w ciągu najbliższego miesiąca zaoferowano Panu(i) pracę zgodną z oczekiwaniami, byłby Pan(i) skłonny(a) ją podjąć?	Udział w %
tak, w zawodzie wyuczonym lub zgodnym z ostatnio wykonywanym	49,2
tak, również w innym zawodzie	39,6
raczej nie (proszę wskazać powód)	5,1
zdecydowanie nie (dlaczego?)	2,2
to zależy..... (od czego?)	3,9
Razem	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Skłonność do natychmiastowego podjęcia pracy rośnie wraz z przechodzeniem do coraz wyższych kategorii wykształcenia, poczynając od poziomu 41,5% wśród osób z wykształceniem podstawowym, aż do 60,8% wśród osób z wykształceniem wyższym magisterskim. Podobnie przedstawia się korelacja skłonności do podjęcia pracy już ze stażem pracy badanych, od 48% badanych bez stażu pracy do 58% wśród osób z co najmniej dwudziestoletnim stażem pracy.

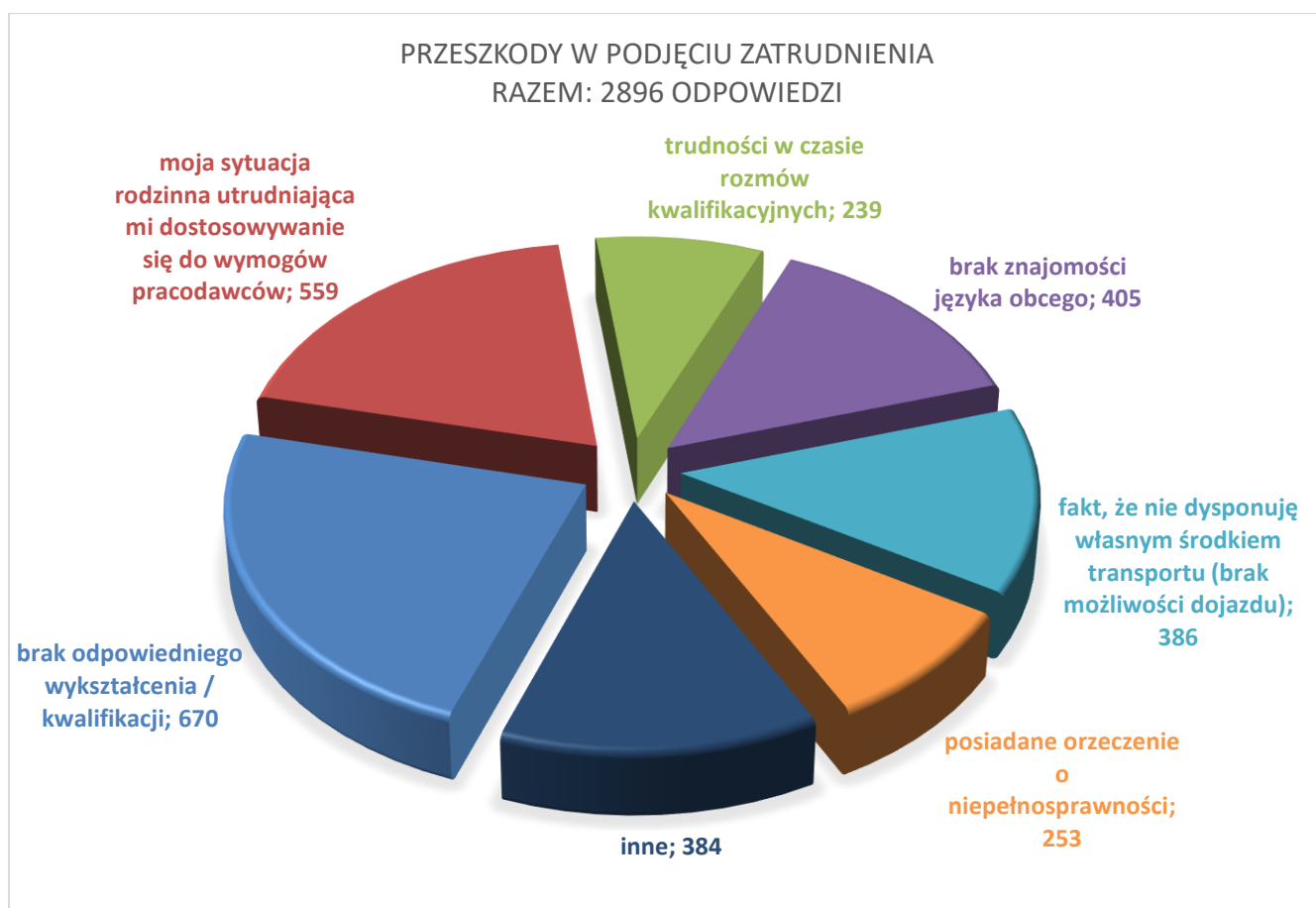
Proporcje odpowiedzi na to pytanie nie różnicują się ze względu na płeć badanych ani na ich wykształcenie.

Dla respondentów niezdecydowanych, w ankiecie zamieszczona została odpowiedź: "to zależy.....", wymagająca wpisania od czego zależy ich pozytywna decyzja o podjęciu pracy?, Wybrało tę odpowiedź 80 osób (3,9%). Jedna czwarta spośród nich uzależniła swoją pozytywną decyzję od warunków pracy, rodzaju umowy, a szczególnie od wysokości wynagrodzenia, pomimo że w pytaniu zostało ujęte już określenie o „pracy zgodnej z oczekiwaniami”, czyli m.in. z odpowiednim wynagrodzeniem. Kilkanaście osób jako kryterium decydujące wskazywało miejsce pracy, odległość od miejsca zamieszkania, niektórzy od godzin pracy. Kilka osób podjęłoby pracę natychmiast, o ile udałoby się im zorganizować sobie opiekę nad dziećmi. Jedna czwarta z tej grupy uzależniła swoją pozytywną decyzję od swojego stanu zdrowia.

## Bariery w znalezieniu pracy i podjęciu zatrudnienia

Osoby zarejestrowane w urzędzie pracy w sytuacji, kiedy od dłuższego czasu mamy do czynienia z "rynkiem pracownika" oraz dostrzegalnym popytem na pracowników deklarowanym przez firmy, stanowią specyficzną część rynku pracy, warta pogłębionej analizy. Niemożność znalezienia pracy na otwartym rynku każe podejrzewać, że osoby zarejestrowane odczuwają jakies przeszkody w zakresie dyspozycyjności do podjęcia pracy.

Postanowiliśmy poprosić respondentów o wskazanie najważniejszych przeszkód w znalezieniu pracy i podjęciu zatrudnienia.



Rysunek 26. Najważniejsze przeszkody w znalezieniu pracy deklarowane przez respondentów.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W odpowiedzi na to pytanie respondenci mieli możliwość wskazania kilku rodzajów przeszkód, w związku z tym jedna trzecia spośród tych, którzy odpowiadali na to pytanie zadeklarowała więcej niż jedną przeszkodę.

Najwięcej wskazań (częściej pochodzących od mężczyzn), dotyczy braku odpowiedniego wykształcenia czy kwalifikacji (31,3%).

Na kolejnym miejscu pod względem liczebności znalazła się sytuacja rodzinna, utrudniająca dostosowanie się do wymogów pracodawców (26,1%), na którą z kolei ze zrozumiałych względów częściej wskazywały kobiety i ponad 36% osób zarejestrowanych w urzędzie pracy powyżej 2 lat, co kwalifikuje je jako osoby długotrwale bezrobotne.

Blisko co piąty respondent (znacznie częściej kobiety), wskazywał na deficyt w postaci braku znajomości języka obcego (18,9%). Trudność w dostosowaniu się do wymogów pracodawców z przyczyn rodzinnych oraz problemy ze znajomością języka obcego deklarowała 1/3 osób poszukujących pracy w administracji.

Poważnym problemem dla 18-tu procent badanych jest niemożność dysponowania własnym środkiem transportu, co w obliczu niedorozwoju transportu publicznego, uniemożliwia osobom badanym dojazd do pracy.

Poważnym i równocześnie niezwykle przykrym problemem dla częściej niż co dziesiątego respondenta (11,8%) jest posiadane orzeczenie o niepełnosprawności, które eliminuje takie osoby z możliwości podjęcia pracy w sposób, niekiedy uprawniony obiektywnymi wymogami konkretnego stanowiska, a częściej w sposób nieuprawniony, wynikający z powszechnych stereotypów na temat niepełnosprawności.

Dla 11,2% badanych problemem są trudności, jakich doświadczają w czasie rozmów kwalifikacyjnych. Rozwiązanie tej kwestii wydaje się na tle innych spraw niezwykle proste z wykorzystaniem oferowanych działań pozostających w dyspozycji urzędu pracy.

Inne przeszkody niż zawarte w odpowiedziach ankiety, zgłosiło 17,9% badanych, wśród nich zasadniczą część stanowią osoby należące do przedostatniej i ostatniej kategorii wiekowej (powyżej 51 lat), tj. jedna czwarta spośród osób w wieku 51-60 lat i jedna trzecia spośród osób powyżej 61. roku życia. Wpisy w tej kategorii obrazują niezwykle przykre zjawisko, upowszechnione w ostatnim czasie pod angielską nazwą *ageizmu*, czyli dyskryminację na rynku pracy ze względu na wiek. Mimo szeregu akcji propagandowych zachęcających pracodawców do zatrudniania osób w wieku

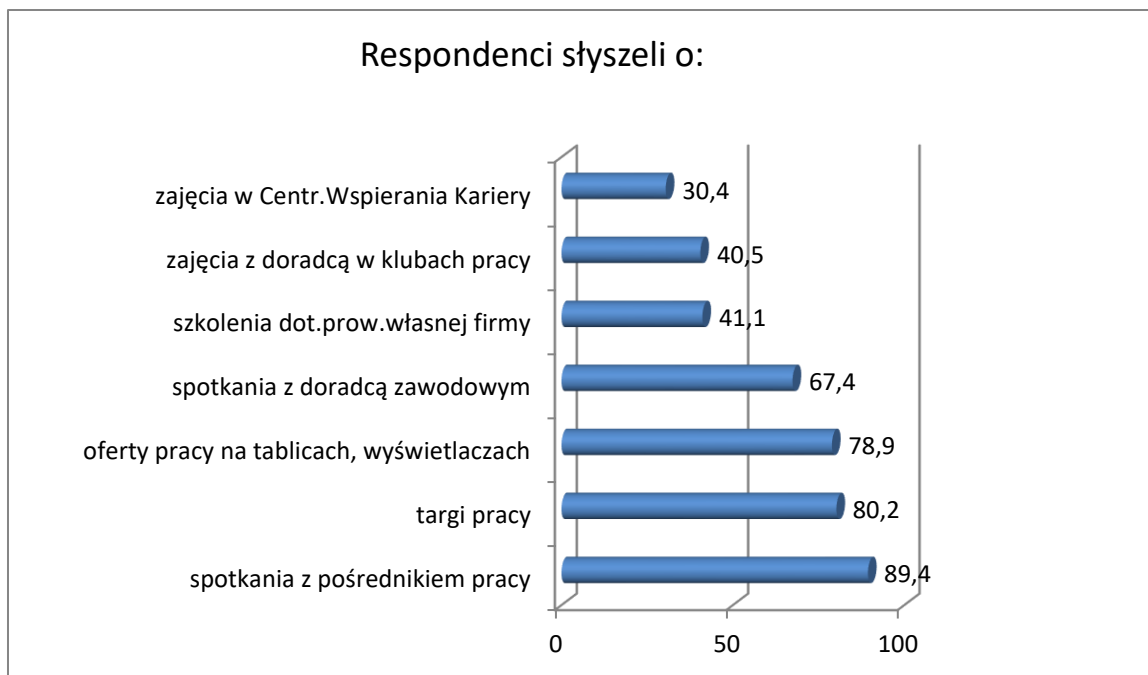
przedemerytalnym i emerytalnym, wciąż ta grupa wiekowa nie znajduje pozytywnego odzewu ze strony pracodawców. Nie przekonuje ich ani większe doświadczenie ani dyspozycyjność, czy brak zwolnień lekarskich z powodu chorujących dzieci. Zbiorcze zestawienie przeszkód wpisanych przez respondentów w odpowiedzi „Inne (jakie?)” znajduje się na końcu niniejszego raportu. Odpowiedzi zostały dodatkowo podzielone na kategorie przeszkód, co ma (w założeniu) pomóc w ewentualnym analizowaniu poszczególnych wpisów.

## **Znajomość i ocena działań urzędu pracy wspierających zatrudnienie**

Podstawowym zadaniem urzędów pracy jest udzielanie pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu zatrudnienia. Urzędy pracy dysponują w tym celu różnymi możliwościami prowadzenia działań wspomagających bezrobotnych w wejściu lub powrocie na rynek pracy. Należą do nich m.in. pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, zajęcia aktywizacyjne, organizacja targów i giełd pracy, organizacja szkoleń i kursów podwyższających kwalifikacje, w tym przygotowanie do prowadzenia działalności gospodarczej i inne.

Interesująco przedstawia się stan informacji respondentów na temat tego, z jakiego wsparcia mają możliwość skorzystać w ramach oferty swojego urzędu pracy. Dziewięciu na dziesięciu (89,4%) słyszało o działaniu w postaci spotkań z pośrednikiem pracy w urzędzie, 80,2% słyszało o targach pracy, 78,9% zna tablice i wyświetlacze z ofertami pracy, 67,4% słyszało o możliwości spotkania z doradcą zawodowym w urzędzie.

Każdy respondent był informowany o możliwości wypełnienia ankiety po wizycie u pośrednika pracy. Stąd pewnym zaskoczeniem jest fakt znajomości pośrednictwa pracy przez 89,4% wypełniających ankietę. Podobnie sprawa się ma jeśli chodzi o dostępność tablic oraz wyświetlaczy z ofertami pracy – są one obecne zarówno na parterze (przy wejściu do budynku) jak i na korytarzach przy pokojach pośredników pracy.



Rysunek 27. Znajomość działań oferowanych przez MUP.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

O szkoleniach dotyczących prowadzenia własnej firmy słyszało 41,1%, zaś 40,5% wie, że istnieją zajęcia w formule klubu pracy, a 30,4% słyszało o możliwości skorzystania z zajęć w Centrum Wspierania Kariery (w lokalizacji przy ul. Olszewskiego).

Na pytanie o to czy respondenci korzystali z tych narzędzi, deklaracje są już nieco skromniejsze. Wsparcie w formie pośrednictwa pracy zadeklarowało 2/3 badanych (67%), z przeglądu ofert pracy obecnych na tablicach i wyświetlaczach korzysta 59,6%, a z targów pracy korzystało 45,5% badanych. Indywidualne spotkania z doradcą zawodowym odbyło 38,1% respondentów.

Zdecydowanie mniejszą popularnością cieszyły się takie działania, jak uczestnictwo w zajęciach z doradcą zawodowym w formule klubu pracy (10,2%), szkolenia dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej (9,2%) i zajęcia w Centrum Wspierania Kariery (9,0%). Charakterystyczne jest, że ze wszystkich form wsparcia relatywnie częściej korzystały kobiety (różnice kilkuprocentowe).

W tym samym pytaniu respondenci zostali poproszeni o ocenę wskazanych działań w skali od 1 (najniższa ocena) do 6 (najwyższa ocena). Do zestawienia brane pod uwagę były oceny wystawione przez respondentów, którzy oznaczyli korzystanie z danego działania. Oceny wobec wszystkich działań miały w większości pozytywny wydźwięk, w każdej kategorii ok. 80% respondentów wystawiało piątki (5) i szóstki (6), przy czym w ocenach bardziej krytyczni byli mężczyźni, a wyższe oceny częściej pochodziły od kobiet. Zresztą niższe oceny wystawiane były rzadko.

Wszystkie działania, poza targami pracy, uzyskały oceny powyżej 5,0, a i ocena dla targów pracy (4,45) nie jest niska.

Nie sposób jednakże przykładać duże znaczenie do tych ocen ze względu na to, że w bardzo wielu przypadkach oceny były wystawiane w sposób bardzo wybiórczy – w wielu przypadkach nawet jeśli respondent wskazał korzystanie z danego działania to nie wystawiał oceny.

Tabela 22. Poziom wykorzystania działań wspomagających znalezienie pracy

Korzystałem z takiego działania	Udział w %	Średnia ocen w skali 1-6
Pośrednictwo pracy (spotkania z pośrednikiem pracy w urzędzie)	67,0	5,26
Spotkania z doradcą zawodowym w urzędzie	38,1	5,18
Zajęcia z doradcą zawodowym (w formie klubu pracy itp.)	10,2	5,26
Targi Pracy na rynku	45,5	4,45
Zajęcia w Centrum Wspierania Kariery (ul. Olszewskiego)	9,0	5,31
Prezentacja ofert pracy – tablica, wyświetlacze	59,6	5,10
Szkolenie dotyczące prowadzenia własnej firmy	9,2	5,47

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Analizując wyniki deklaracji dotyczących znajomości działań urzędu oraz deklarowanego poziomu korzystania z tych propozycji, należy stwierdzić, że dość powszechnie znane są wśród klientów urzędu pracy tradycyjne działania wspomagania osób bezrobotnych, jak pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe, czy targi pracy, nieco mniej działania mające krótszą historię.

Podobnie rzecz ma się z zasięgiem wykorzystania poszczególnych działań, gdzie większym powodzeniem cieszą się te same, tradycyjne działania, z których korzysta się niejako przy okazji wizyt w urzędzie, natomiast działania, z których korzystanie wymaga wykazania pewnej aktywności, zaangażowania, czy wręcz determinacji ze strony samego bezrobotnego, były wykorzystywane przez zaledwie jednego na dziesięciu badanych.

Trudno ocenić czy dystansowanie się wobec bardziej zaawansowanych działań, pozwalających budować nowe kompetencje osób bezrobotnych jest efektem ograniczonych motywów, które mają te osoby podejmując decyzję o zarejestrowaniu się w urzędzie pracy, czy też wynika to z braku orientacji, jakie korzyści mogłoby przynieść skorzystanie z takiej pomocy. Odpowiedź na to pytanie wymagałaby dodatkowych badań o charakterze jakościowym.

## **Lokalny rynek pracy w obliczu wojny na Ukrainie**

Agresja Rosji na Ukrainę trwająca już niemal 2 lata spowodowała, niespotykany w swojej skali, napływ imigrantów, uciekających z zagrożonych terenów na terytorium Polski. Obywatele Ukrainy mogą korzystać z pomocy urzędów pracy na takich samych zasadach jak Polacy. Mają taki sam dostęp do pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, szkoleń oraz wszystkich pozostałych form pomocy.

Według danych ZUS, obecnie w Polsce zatrudnionych jest prawie 760 tysięcy obywateli Ukrainy. Liczba ta z całą pewnością nie odzwierciedla rzeczywistej liczby naszych sąsiadów z za wschodniej granicy na naszym rynku pracy. Pewna liczba obywateli Ukrainy, trudna do oszacowania, podejmuje pracę w "szarej strefie".

Powszechne doświadczenie towarzyszące od wielu miesięcy, związane z brakiem pracowników w wielu branżach nie zmienia faktu, że Polacy wciąż, chociaż z tendencją malejącą, obawiają się konkurencji ze strony pracowników napływających z innych krajów. Pokazują to cykliczne badania realizowane przez CBOS (patrz poniżej)<sup>7</sup>, gdzie niemal jedna trzecia (29%)

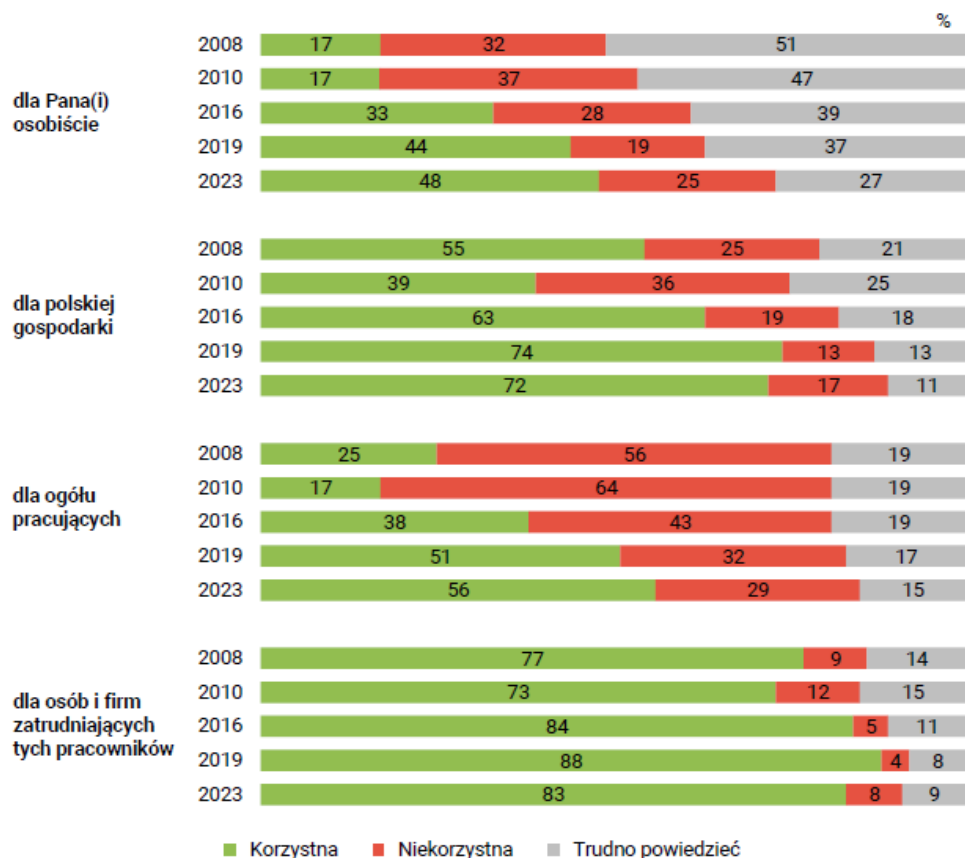
---

<sup>7</sup> Komunikat z badań, *Praca obcokrajowców w Polsce*, CBOS, N139/2023.



wciąż wyraża przekonanie, że praca w Polsce obywateli innych krajów jest niekorzystna dla ogółu pracujących, choć relatywnie korzystna dla firm i gospodarki.

RYS. 12. W Polsce podejmują pracę obywatele m.in. takich krajów nienależących do Unii Europejskiej, jak Ukraina, Białoruś, Mołdawia, a także Nepal, Indie. Czy, Pana (i) zdaniem, praca obywateli tych krajów w Polsce jest korzystna czy też niekorzystna:



Rysunek 28. Wyniki cyklicznych badań CBOS na temat skutków obecności przedstawicieli innych nacji na polskim rynku pracy.

Źródło: Komunikat z badań, *Praca obcokrajowców w Polsce*, CBOS, N139/2023.

Z innych badań prowadzonych przez Polski Instytut Ekonomiczny wynika, że owo poczucie zagrożenia polskich pracowników jest zupełnie pozbawione podstaw. Stosując eksperymentalną metodę statystyczną, badacze ustalili, że starania o pracę na konkretnym stanowisku przez Polaka/Polkę i obywatela/obywatelkę Ukrainy kończą się wyraźną dyskryminacją wobec kandydatów z Ukrainy<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Por. E. Balicka-Sawiak, 65% ukraińskich uchodźców pracuje, ale polski rynek to dla nich wiele wyzwań, dostępne on line: <https://pie.net.pl/65-proc-ukrainskich-uchodzcow-pracuje-ale-polski-rynek-pracy-to-dla-nich-wiele-wyzwan/>

W obliczu przedłużania się dramatu wojennego za naszą wschodnią granicą, obecność obywateli Ukrainy na rynku pracy staje faktem, który oddziałuje na popyt i podaż miejsc pracy pozostających do dyspozycji obywateli polskich. W badaniach społecznych Polacy deklarują lęk przed konkurencją ze strony pracowników ukraińskich na rynku pracy.

Znaczna, choć zmienna w czasie i trudna do precyzyjnego oszacowania liczba uchodźców pozostała również w Kielcach. Są to głównie kobiety z dziećmi.

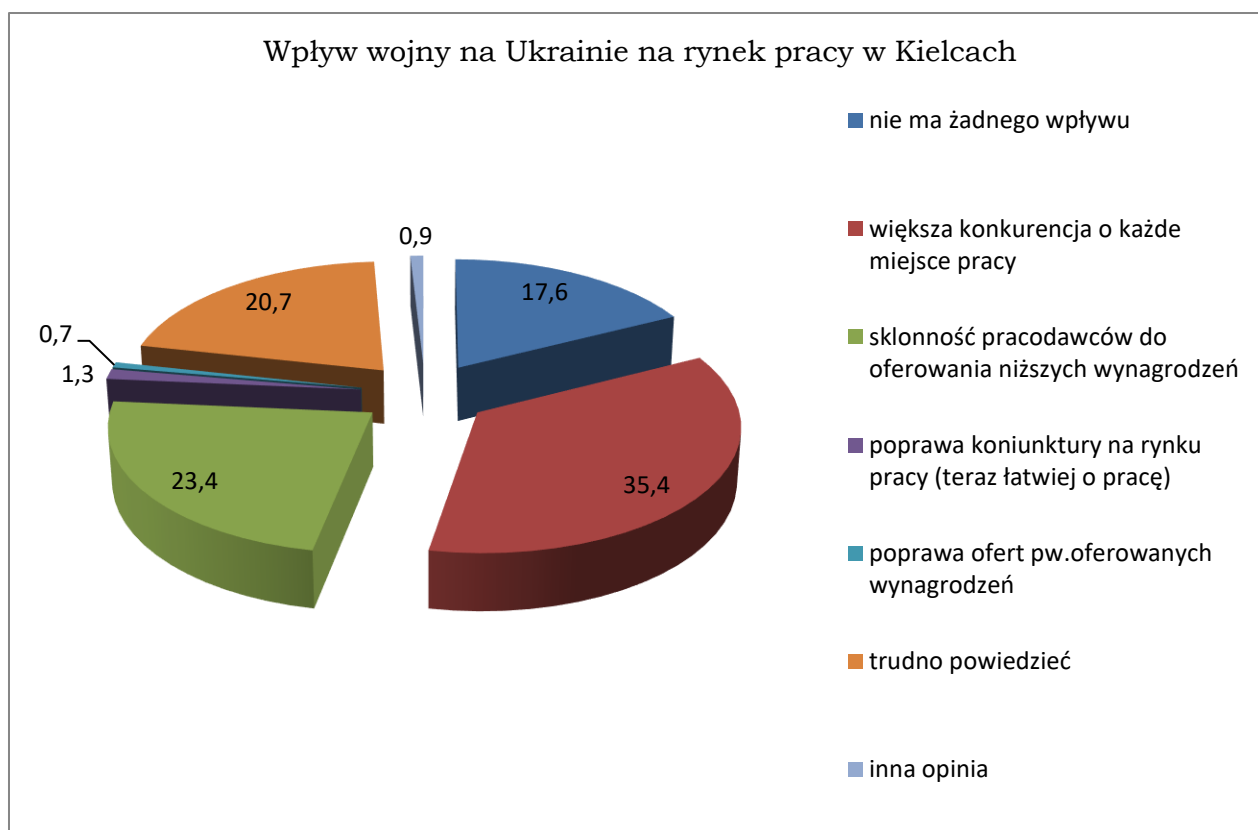
Interesujący dla badaczy był stosunek respondentów do tej kwestii, szczególnie że w miarę upływu czasu od pierwszych dni inwazji Rosji na Ukrainę, zmianie ulegają polityczne relacje pomiędzy naszymi krajami, zmniejsza się spontaniczna na początku skłonność do bezinteresownej pomocy, a w świadomości społecznej pojawia się sporo pytań i wątpliwości o przyszłość.

Nie uciekając się do sfery wielkiej polityki, nie można zgubić z oczu tego aspektu lokalnej opinii publicznej, który opisuje postawy choćby poszukujących pracy wobec konkurencji ze strony obywateli Ukrainy korzystających z instytucji pośrednictwa pracy.

Zapytaliśmy respondentów o to, jaki wpływ- ich zdaniem - na sytuację osób bezrobotnych na rynku pracy w Kielcach ma wojna w Ukrainie (w domyśle - konsekwencje napływu uchodźców na rynek pracy w Polsce)?

Wyniki naszego badania wykazują zbliżony do wyników CBOS stosunek respondentów do obecności Ukraińców na polskim rynku pracy. Znacznie więcej niż jedna trzecia respondentów (35,4%) wyraziło przekonanie, że obecność obywateli Ukrainy na kieleckim rynku pracy powoduje większą konkurencję o każde miejsce pracy. Jedna czwarta (23,4%) badanych wyraziła opinię, że powoduje to skłonność pracodawców do oferowania niższych wynagrodzeń.

Obie powyższe opinie zdecydowanie częściej wyrażały kobiety, co w oczywisty sposób wiąże się ze strukturą napływu obywateli Ukrainy do Polski, wśród których przeważają kobiety.



**Rysunek 29. Opinie badanych na temat wpływu wojny na Ukrainie na sytuację osób bezrobotnych na rynku pracy w Kielcach.**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Natomiast przekonanie o tym, że ta sytuacja nie ma żadnego wpływu na rynek pracy w Kielcach wyraziło 17,6% badanych, w tym częściej mężczyzn i częściej osób z wyższym stażem pracy. Przekonanie o braku wpływu wzrastało również wraz z wiekiem badanych, od 9,5% osób w najniższej kategorii wiekowej do 42,9% w kategorii wiekowej 61 lat i więcej.

Odpowiedzi wskazujące na niekorzystny wpływ wojny na rynek pracy w Kielcach, mówiące o konkurencji o miejsca pracy oraz skutkach w postaci spadku oferowanych wynagrodzeń nie różnicują się w zależności od wieku respondentów i lekko zwiększają się wraz ze wzrostem wykształcenia badanych - od 24,0% w kategorii osób z wykształceniem podstawowym do 31,5% wśród osób z wykształceniem wyższym.

Co piąty badany (20,7%) nie był w stanie merytorycznie wypowiedzieć się na ten temat ("trudno powiedzieć").

Nieco prowokacyjne odpowiedzi na to pytanie w ankiecie nie spotkały się z akceptacją badanych. I tak, odpowiedź:

- *powoduje poprawę koniunktury na rynku pracy (teraz łatwiej o pracę)*, zaznaczyło 1,3% badanych, zaś odpowiedź:

- *powoduje poprawę ofert pod względem oferowanych wynagrodzeń*, zaledwie 0,7% badanych.

Inną opinię wyraziło 0,9% badanych. Wśród 20-tu wpisów respondentów, 1/4 stanowiły deklaracje o braku zdania na ten temat, 1/4 były to ogólne refleksje na temat niekorzystnych skutków wojny dla polskiej gospodarki<sup>9</sup>. Połowa opinii pochodziła od osób negatywnie nastawionych do obecności obywateli Ukrainy w Polsce i na rynku pracy<sup>10</sup>. Wymowa przytoczonych w przypisie wpisów ukazuje podskórny stan negatywnych emocji związany z obecnością przedstawicieli innych nacji konkurujących o pracę i brak refleksji na temat sytuacji naszej gospodarki bez możliwości jej zasilenia przez pracujących imigrantów.

---

<sup>9</sup> Treść wpisów: wojna rujnuje budżet i powoduje wzrost kosztów życia; wojna ściągnęła pracowników różnych sektorów, kto coś umie i tak znajdzie pracę; dużo biznesów upadło przez wojnę; w związku z wojną widać pogłębiający się kryzys i redukcję pracowników; wojna znacznie pogorszyła sytuację na rynku pracy (również związana z tym inflacja).

<sup>10</sup> Treść wpisów: brak pracy dla Polaków , w pierwszej kolejności Ukraińcy!!! państwo przeznacza fundusze na kształcenie Ukraińców zamiast obywateli RP, Obywatele Ukrainy są chętniej przyjmowani do pracy; powinniśmy rozliczyć historię! Wołyń 43 PAMIĘTAMY; więcej jest pracy dla Ukraińców niż dla Polaków; Wojna zwiększyła konkurencję ale i skłoniła pracodawcę do weryfikacji i stawek za oferowaną pracę; piją wódkę za polskie pieniądze z MOPR; przyjęło się, że Ukraińcy mają pierwszeństwo; pracodawcy wolą zatrudniać za płacę minimalną obcokrajowców!!!;

## Podsumowanie

Badanie opinii osób zarejestrowanych w MUP Kielce miało na celu rozpoznanie cech środowiska osób definiowanych jako bezrobotne pod kątem ich oczekiwań oraz woli i determinacji do zaktywizowania się na rynku pracy, jak również przyczyn, które nie pozwalają im znaleźć zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Uzyskany, relatywnie obszerny materiał badawczy został przeanalizowany pod względem zupełności, a do analizy przyjęte zostały wyłącznie ankiety kompletne. W trakcie analizy okazywało się jednak niekiedy, że kompletność zewnętrzna nie oznacza merytorycznej spójności wewnętrznej wpisów w kwestionariuszu. Problem ujawniał się w sposób ewidentny w kontekście pytań dotyczących znajomości, korzystania i oceny działań aktywizujących osoby bezrobotne przez urząd pracy.

Propozycja wypełnienia ankiety była przedstawiana osobom korzystającym z usługi pośrednictwa pracy, a zatem była przedstawiana przez pośrednika pracy podczas rozmowy bezpośredniej z klientem MUP. Zdarzały się sytuacje, kiedy osoby wychodzące od pośrednika pracy, wpisywały w ankiecie, że ta właśnie usługa (czyli pośrednictwa pracy) nie jest im znana i nigdy z niej nie korzystały. W dodatku, w niektórych przypadkach pomimo deklaracji o niekorzystaniu z niej - dokonywały jej oceny. Być może wynikało to z niezrozumienia używanego w ankiecie oficjalnego nazewnictwa. Jednakże, biorąc pod uwagę wielkość badanej próby stanowiącej w stosunku do osób zarejestrowanych jako bezrobotne połowę populacji, takie przypadki należy uznać za marginalne.

Badane osoby bezrobotne w znacznej liczbie, sądząc po deklaracjach, nie tylko są w szczycie wieku produkcyjnego, ale jeszcze reprezentują zawody niezwykle często poszukiwane przez pracodawców. Zapewne specyfika miasta, w którym trudno zaobserwować znamiona inwestycji, tworzy odmienne i wyjątkowo niekorzystne warunki dla poszukujących pracy. Jednak nie sposób zrozumieć faktu, że wśród osób badanych pojawiło się mnóstwo osób reprezentujących tak bardzo poszukiwane zawody,

np. nauczyciele, psychologowie, informatycy, programiści, projektanci, graficy, a także cała gama zawodów związanych z budownictwem.

Trzeba też wziąć pod uwagę fakt, że 2/3 spośród badanych posiada status bezrobotnego dłużej niż 3 miesiące, a niemal co piąta osoba dłużej niż 2 lata. Każda osoba długotrwale bezrobotna to - pomijając problemy ekonomiczne, psychologiczne czy rodzinne - marnotrawstwo kapitału społecznego zainwestowanego w proces kształcenia. Jednocześnie aktywizacja zawodowa takich osób (doprowadzenie ich do zatrudnienia) wymaga większego zaangażowania zarówno pracowników MUP jak i środków finansowych.

Szansę na uzyskanie pracy zależą od szeregu czynników. Realizując niniejsze badania podjęliśmy próbę ustalenia najczęściej wskazywanych kryteriów dobrej pracy w badanej grupie. Nie dziwią odpowiedzi od niemal 100% badanych, że dobra praca, to praca dobrze wynagradzana - co ważne - stosownie do kompetencji i odpowiedzialności. Ważne dla badanych są również warunki społeczne pracy, przyjazny zespół, możliwość rozwoju i szacunek dla pracownika i jego życia poza pracą. Oczekiwania dość wysokie i chyba trudne w całości do zrealizowania, ale tworzące, przynajmniej w świadomości społecznej, pewien modelowy obraz środowiska pracy, wartego uwagi pracodawców. Równie ważne sygnały dla pracodawców wydają się wyeksponowane w odpowiedzi na pytanie o dobrą pracę, kwestie *work-life balance*, równowagi pomiędzy życiem osobistym a pracą, która nierzadko bywa naruszana.

Niemal wszyscy badani preferują pracę na podstawie umowy o pracę, co nie może dziwić, jednak znaczna ich część wykazuje pewną elastyczność dopuszczając inne formy formalizacji zatrudnienia. Większość (84%) również chciałaby pracować w standardowym czasie pracy z wolnymi weekendami i wyłącznie w pobliżu miejsca zamieszkania (60%), co w obliczu swoistego zastoju rozwoju gospodarczego w mieście, stanowi poważną trudność.

Badani respondenci wykazali się sporym realizmem i powściągliwością w odpowiedzi na pytanie o oczekiwane wynagrodzenie - jedna czwarta spośród nich zadowoliliby się pensją minimalną, a niemal połowa wynagrodzeniem pomiędzy minimalną a 5000 zł brutto.

Ze smutkiem należy stwierdzić, że większą powściągliwością w oczekiwaniach płacowych wykazują kobiety, przyzwyczajone przez dekady do dyskryminacji płacowej w stosunku do mężczyzn.

Praca na umowę o pracę blisko domu i praca dobrze wynagradzana nie musi być zgodna z wykształceniem osób badanych. Badani wykazują w tym względzie bardzo dużą elastyczność: mogą przyjąć pracę zgodną z wykształceniem albo zgodną z doświadczeniem poprzedniej pracy, a znaczna część wyraża skłonność do zdobycia całkiem nowych kwalifikacji.

Deklaracje związane z chęcią podjęcia pracy lekko łamią się w odpowiedzi na pytanie o to czy są w stanie przyjąć natychmiast ofertę pracy spełniającą wszystkie warunki dla poszczególnych respondentów już teraz, bowiem ponad 11% spośród nich wskazało liczne powody, które im pozytywną decyzję w tym względzie uniemożliwiają. Znaczna część spośród tej grupy uzależniała pozytywną decyzję od wynagrodzenia, warunków i miejsca pracy. Jednocześnie odpowiedź „zdecydowanie nie” oraz „raczej nie” została wskazana przez 7,3% respondentów. W przypadku prawie 4% (odpowiedź: „to zależy”) pojawiały się uzasadnienia w postaci problemów zdrowotnych, konieczności opieki nad dziećmi lub innymi członkami rodziny.

Respondenci przeprowadzili również autoanalizę swoich deficytów odpowiadających za niemożność zdobycia pracy na otwartym rynku. Poza brakami kwalifikacji stanowiącymi problem 1/4 badanych, i trudną sytuacją rodzinną deklarowaną przez 1/5 respondentów, pojawiają się inne problemy deklarowane przez mniej liczne grupy i są one wskazywane w odpowiedziach dopisywanych. Właściwie żadna z tych wymienianych i wpisywanych przeszkód nie jest raczej możliwa do usunięcia natychmiast, co każe się zastanowić nad realnością deklaracji o poszukiwaniu pracy.

Należy też zwrócić uwagę, że część ze wskazanych barier zatrudnienia to są przyczyny leżące po stronie respondentów (np. wykształcenie, kwalifikacje), które są możliwe do zlikwidowania także przy wsparciu finansowym możliwym do uzyskania w urzędzie pracy. Są jednak także bariery, które muszą być traktowane jako czynniki zewnętrzne, na które sam respondent nie zawsze ma wpływ. Tak mogą być traktowane bariery identyfikowane jako sytuacja rodzinna lub powody wpisywane samodzielnie

przez respondentów odnoszące się do wieku, stanu zdrowia czy sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Klienci MUP, bez względu na wiek i płeć, deklarują korzystanie z mediów elektronicznych i innych źródeł poszukiwania informacji na temat potencjalnych miejsc pracy.

Podsumowując należy stwierdzić, że badania pokazały niezbyt wysoką determinację osób bezrobotnych do wejścia / powrotu na rynek pracy, co jest w dużej mierze konsekwencją wyjątkowo niskiej stopy bezrobocia w Kielcach oraz systemu, który w dość luźny sposób operuje pojęciem osoby poszukującej pracy, ponieważ ustawa<sup>11</sup> traktuje każdą zarejestrowaną w urzędzie pracy osobę jako chętną i gotową do podjęcia pracy.

---

<sup>11</sup> ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2023 r., poz. 735 z późn. zmianami)



## Zestawienie odpowiedzi na pytanie o przeszkody w zatrudnieniu<sup>12</sup>

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

Wpis do ankiety	Ilość wpisów	Kategoria
brak	2	brak
brak przeszkód	1	brak
nie mam	1	brak
nie widzę przeszkód	1	brak
sama nie wiem	1	brak
żadne	2	brak
żadne z powyższych	1	brak
b małe doświadczenie i małe kwalifikacje	1	doświadczenie zawodowe
brak doświadczenia / brak doświadczenia zawodowego	17	doświadczenie zawodowe
brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego, które jest wymagane	1	doświadczenie zawodowe
brak większego doświadczenia w IT	1	doświadczenie zawodowe
długa przerwa w pracy	3	doświadczenie zawodowe
doświadczenie zawodowe	2	doświadczenie zawodowe
duże doświadczenie nie przekładające się na zarobki	1	doświadczenie zawodowe
małe doświadczenie i długi okres bez pracy	1	doświadczenie zawodowe

<sup>12</sup> Odpowiedzi zostały wpisane do tabeli w takiej formie jak były wpisywane do ankiety (wielkość liter, interpunkcja, ortografia)

Wpis do ankiety	Ilość wpisów	Kategoria
małe krutkie doświadczenie jestem po kursie 2023 r	1	doświadczenie zawodowe
zbyt długa przerwa w pracy	1	doświadczenie zawodowe
brak ofert pracy zgodnych z moim wykształceniem i doświadczeniem	3	wykształcenie
brak wykształcenia	1	wykształcenie
obecne potrzeby rynku pracy nie pokrywają się z moim wykształceniem	1	wykształcenie
Problem z pracą w moim mieście z moim wykształceniem	1	wykształcenie
staram się o dostanie się na magistra	1	wykształcenie
trwająca nauka na uczelni	1	wykształcenie
brak aktualnych uprawnień	1	kwalfikacje
brak kwalifikacji do wykonywania pracy, którą chcę podjąć	1	kwalfikacje
brak możliwości stabilnego zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę, zgodnie z preferencjami które wskazują na wykształcenie	1	kwalfikacje
brak ofert zgodnych z moimi kwalifikacjami i oczekiwaniami	1	kwalfikacje
brak ofert zgodnych z wykształceniem	1	kwalfikacje
brak prawa jazdy kat C+E	1	kwalfikacje
brak uprawnień elektrycznych SEP	1	kwalfikacje
brak znajomości (swobodnej wypowiedzi) j. angielskiego	1	kwalfikacje
kontynuowanie nauki	1	kwalfikacje
niewielka ilość ofert pracy w wyuczonym zawodzie	1	kwalfikacje
zbyt niskie kwalifikacje w moim zawodzie	1	kwalfikacje

Wpis do ankiety	Ilość wpisów	Kategoria
wiek	86	wiek
choroba	13	zdrowie
kłopoty ze stanem zdrowia	8	zdrowie
ogólny stan zdrowia	1	zdrowie
problemy zdrowotne	10	zdrowie
schorzenie onkologiczne	1	zdrowie
stan zdrowia	17	zdrowie
stres	1	zdrowie
uzależnienie	1	zdrowie
zdrowie	11	zdrowie
brak kontaktu po zgłoszeniu/wysłaniu CV	1	rynek
brak kontaktu z potencjalnym pracodawcą	1	rynek
brak odpowiednich ofert	60	rynek
brak odpowiedniego wynagrodzenia	1	rynek
brak odpowiedzi od pracodawców	3	rynek
brak ofert na umowę o pracę, niskie zarobki, brak widełek zarobków, targowanie się przez pracodawcę o najniższą kwotę	1	rynek
brak pracy	1	rynek
brak pracy w zawodzie	1	rynek
brak satysfakcjonującego wynagrodzenia	1	rynek
ciężka sytuacja na rynku	1	rynek
duża konkurencja na rynku	6	rynek
jestem dyspozycyjna jedynie przez kilka miesięcy w roku	1	rynek
jestem niepełnosprawna, wykształcona, mam duże doświadczenie, chcę zarabiać godnie i nie chcę najniższej krajowej	1	rynek
jestem niepełnosprawny. 22 XI będę miał komisję i dopiero podejmę następne kroki	1	rynek

Wpis do ankiety	Ilość wpisów	Kategoria
Język znam, nie mam trudności w nawiązywaniu kontaktu z ludźmi. Problem tkwi w "pracodawcach". Szukają wykwalifikowanych osób do pracy (najlepiej młody z 7 letnim stażem).	1	rynek
kiepski rynek pracy	1	rynek
marne miejsca pracy z brakiem poszanowania godności człowieka, nie przestrzeganie przez firmy podstawowych zagadnień bhP	1	rynek
niskie wynagrodzenia	10	rynek
niszowa branża	1	rynek
oczekiwane zarobki	1	rynek
oczekiwania wobec pracodawcy i wynagrodzenia	1	rynek
oferowanie przez pracodawców pracy bez umowy	1	rynek
ograniczone oferty w mojej branży - odzieżowej w województwie	1	rynek
Praca najlepiej sprzątanie	1	rynek
pracodawcy nie dzwonią	1	rynek
pracodawcy oferują mało umów o pracę	1	rynek
rozbieżność oczekiwań moich i pracodawcy	1	rynek
rynek	1	rynek
Rynek Pracy	1	rynek
słaby rynek pracy	1	rynek
specyficzna branża	1	rynek
trudna sytuacja z pracą w Kielcach	1	rynek
warunki stawiane przez pracodawcę	1	rynek
wielu chętnych na jedno stanowisko	3	rynek
wymagania finansowe - zarobki	1	rynek
wymogi pracodawców vs wynagrodzenie	1	rynek
wynagrodzenie	1	rynek
wywindowane wymagania odnośnie doświadczenia dla mało doświadczonych osób (informatyka)	1	rynek
wyzysk pracownika , praca nad normę	1	rynek

Wpis do ankiety	Ilość wpisów	Kategoria
zamknięty rynek pracy w moim zawodzie	1	rynek
zaniżenie rynku pracy przez ukraińskich uchodźców	1	rynek
zarobki	4	rynek
zbyt mała ilość wakatów	1	rynek
zbyt mała liczba ofert pracy	1	rynek
zbyt wysokie oczekiwania pracodawców w stosunku do proponowanej pensji	1	rynek
zbyt wysokie wymagania pracodawców	1	rynek
zmieniające się zasady prowadzenia działalności	1	rynek
znikoma ilość pracy	1	rynek
(nieczytelne - ??)	1	inne
(nieczytelne - wyjazd zagranicę)	1	inne
aktualnie czekam na decyzję w sprawie wniosku o założenie własnej działalności	1	inne
aplikacja	1	inne
brak opieki nad dziećmi	1	inne
brak orzeczenia o niepełnosprawności, brak prawa jazdy	1	inne
Brak pomocy przy opiece syna. Wychowuję samotnie dwójkę dzieci.	1	inne
brak powiązań rodzinnych z kadrami firmy	1	inne
brak stałego miejsca pobytu	1	inne
brak uzyskania dofinansowania	1	inne
brak zleceń	1	inne
brak znajomości i niepełnosprawności	1	inne
chęć pracy na część etatu jako osoba niepełnosprawna, chęć pracy zdalnej	1	inne
Planowane rozpoczęcie własnej działalności	6	inne
dopiero wróciłam z innego kraju	1	inne
duża nieśmiałość i strach związany z korektą płci	1	inne
dziecko w wieku przedszkolnym	1	inne

Wpis do ankiety	Ilość wpisów	Kategoria
fakt, że jestem radną	1	inne
karalność	3	inne
karma	1	inne
małe dzieci	1	inne
mam córę 6letnią i nie jestem dyspozycyjna do pracy w systemie zmianowym oraz w weekendy	1	inne
miejsce zamieszkania	1	inne
nie posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności, prace na umowy zlecenie lub na "czarno" za bardzo małe wynagrodzenie	1	inne
obce pochodzenie	1	inne
opieka nad ojcem	1	inne
osobista i zawodowa derealizacja	1	inne
osobiste	1	inne
pobyt za granicą Polski	1	inne
Powrót z zagranicy, wymagania, język	1	inne
praca na czarno	1	inne
prace społeczne	1	inne
przerwa w zatrudnieniu	1	inne
samotna matka	1	inne
samotnie wychowuję 2 dzieci	1	inne
staram się o zasiłek pielęgnacyjny na mamę	1	inne
Wojna na Ukrainie i obecność Ludności Ukraińskiej	1	inne
wychowanie dziecka	1	inne
z powodu dotychczasowej pracy za granicą	1	inne
zawieszona działalność	1	inne
zmianowość	1	inne
Znalezienie uczciwego pracodawcy	1	inne

## Kwestionariusz ankiety 2023 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

1.	W jakiej branży poszukuje Pan(i) zatrudnienia: (proszę wskazać najbardziej preferowaną branżę)	W procentach
1.1	budownictwo	10,4
1.2	handel (hurt, detal)	13,7
1.3	produkcja przemysłowa	8,1
1.4	usługi (np. mechaniczne, naprawy, gastronomia, branża beauty itp.)	11,7
1.5	administracja (urzędy, firmy)	19,0
1.6	transport i spedycja	8,0
1.7	obsługa techniczna firm i instytucji (sprzątanie, ochrona, recepcja, rejestracja)	9,2
1.8	opieka zdrowotna i pomoc społeczna, edukacja	7,9
1.9	inna (jaka?).....	11,9
2.	<b>Co oznacza dla Pana(i) dobra praca?</b> Proszę zaznaczyć maksymalnie 3 najważniejsze kryteria.	
2.1	pozwała na satysfakcjonujące zarobki stosownie do kompetencji i odpowiedzialności	28,7
2.2	daje poczucie samorealizacji i możliwość rozwoju	18,4
2.3	praca w przyjaznym zespole, skłonny do współpracy	18,5
2.4	dobrze zorganizowana i zarządzana przez kompetentną kadre	9,0
2.5	dająca prestiż i poczucie przydatności innym	4,2
2.6	taka, gdzie pracownik jest traktowany z szacunkiem dla potrzeb jego życia poza pracą	13,6
2.7	taka, gdzie jest wyraźne oddzielenie czasu pracy i sfery życia prywatnego pracowników	7,4
2.8	inne kryterium (jakie?)	0,1

3.	<b>Poszukuje zatrudnienia</b> (możliwe zaznaczenie wielu odpowiedzi):.	
3.1	na podstawie umowy o pracę (etat lub część etatu)	81,7
3.2	na podstawie podpisanej umowy – zlecenia	51,1
3.3	na podstawie podpisanej umowy o dzieło lub w formule pracy dorywczej	56,4
3.4	na podstawie innej umowy cywilno-prawnej	29,1
3.5	dopuszczam umowę o współpracy lub inne formy umów biznesowych (B2B)	14,2
4.	<b>Czy poszukuje Pan(i) pracy</b> (możliwe zaznaczenie wielu odpowiedzi):	
4.1	zgodnej z wyuczonym zawodem	28,6
4.2	zgodnej z doświadczeniem nabytym na ostatnim stanowisku pracy	36,8
4.3	jestem skłonny(a) przyuczyć się do nowej specjalności lub zmienić zawód	34,6
5.	<b>Czy był(a)by Pan(i) skłonna podjąć pracę</b> (możliwe zaznaczenie wielu odpowiedzi):	
5.1	wyłącznie w standardowych godzinach pracy (pn. - pt.)	71,0
5.2	pracę zmianową, w tym także w godzinach nocnych	19,1
5.3	związaną z pracą w weekendy (święta)	
6.	<b>Proszę wskazać, jakie są Pana(i) oczekiwania płacowe, które mogą rozstrzygnąć o tym, że przyjmie Pan(i) konkretną propozycję pracy?</b>	9,9
6.1	jestem skłonny(a) pracować za wynagrodzenie minimalne (3600 zł brutto miesięcznie)	23,8
6.2	satysfakcjonowało by mnie wynagrodzenie między 3600 a 5000 zł brutto	44,3
6.3	chciał(a)bym zarabiać co najmniej 5000 – 6500 zł brutto	24,9
6.4	zdecydowanie więcej niż 6500 zł brutto,	6,9
7.	<b>Czy rozważa Pan(i) możliwość wyjazdu za pracą poza miejsce zamieszkania?</b>	
7.1	tak, nawet za granicę	16,3
7.2	tak, ale tylko w Polsce	14,0
7.3	tak, ale tylko do miejscowości w niedalekiej odległości (dojazd do 45 minut)	9,7
7.4	nie	59,5
7.5	inna odpowiedź .....	0,5



8.	<b>Czy gdyby w ciągu najbliższego miesiąca zaoferowano Panu(i) pracę zgodną z oczekiwaniami, był(a)by Pan(i) skłonny(a) ją podjąć?</b>	
8.1	tak (w zawodzie wyuczonym lub zgodnym z ostatnio wykonywanym)	49,2
8.2	tak (również w innym zawodzie)	39,6
8.3	raczej nie (proszę wskazać powód).....	5,1
8.4	zdecydowanie nie (dlaczego?).....	2,2
8.5	to zależy (od czego?).....	3,9
9.	<b>Skąd czerpie Pan(i) informacje o potencjalnych pracodawcach?</b>	
9.1	z oficjalnych stron internetowych firm	27,7
9.2	mediów i Internetu, gdzie ukazują się opinie byłych i aktualnych pracowników	28,7
9.3	z rozmów z rodziną, znajomymi, opinii innych ludzi na temat tych pracodawców	18,8
9.4	z ofert i ogłoszeń o wolnych miejscach pracy	24,0
9.5	z innych źródeł (jakich?) .....	0,8
10.	<b>Jaki wpływ, Pana(i) zdaniem, ma wojna w Ukrainie na sytuację osób bezrobotnych na rynku pracy w Kielcach? (możliwe zaznaczenie wielu odpowiedzi)</b>	
10.1	nie ma żadnego wpływu	17,6
10.2	wojna spowodowała większą konkurencję o każde miejsce pracy	35,4
10.3	wojna spowodowała skłonność pracodawców do oferowania niższych ofert wynagrodzeń	23,4
10.4	wojna spowodowała poprawę koniunktury na rynku pracy (łatwiej o pracę teraz)	1,3
10.5	wojna spowodowała poprawę ofert pracy pod względem oferowanych wynagrodzeń	0,7
10.6	trudno powiedzieć	20,7
10.7	inna opinia	0,9

11. Proszę wyrazić swoje zdanie na temat wybranych działań urzędu pracy wspierających zatrudnienie			
		Słyszałem(a)m o takim działaniu	
		tak	nie
11.1	Pośrednictwo pracy (spotkania z pośrednikiem pracy w urzędzie)	89,4	10,6
11.2	Spotkania z doradcą zawodowym w urzędzie	67,4	21,1
11.3	Zajęcia z doradcą zawodowym (w formie klubu pracy itp.)	40,5	45,0
11.4	Targi Pracy na Rynku	80,2	12,1
11.5	Zajęcia w Centrum Wspierania Kariery	30,4	53,9
11.6	Prezentacja ofert pracy – tablica, wyświetlacze	78,9	10,8
11.7	Szkolenie dotyczące prowadzenia własnej firmy	41,1	43,4
11. A Proszę wyrazić swoje zdanie na temat wybranych działań urzędu pracy wspierających zatrudnienie			
		Korzystałem(a)m z takiego działania	
		tak	nie
11.1	Pośrednictwo pracy (spotkania z pośrednikiem pracy w urzędzie)	67,0	20,3
11.2	Spotkania z doradcą zawodowym w urzędzie	38,1	41,1
11.3	Zajęcia z doradcą zawodowym (w formie klubu pracy itp.)	10,2	60,4
11.4	Targi Pracy na Rynku	45,5	34,4
11.5	Zajęcia w Centrum Wspierania Kariery	9,0	62,0
11.6	Prezentacja ofert pracy – tablica, wyświetlacze	59,6	22,2
11.7	Szkolenie dotyczące prowadzenia własnej firmy	9,2	62,0
11. B	<b>Jak ocenia Pan(i) działania urzędu w skali ocen od 1-6</b>	Średnia ocen	
11.1	Pośrednictwo pracy (spotkania z pośrednikiem pracy w urzędzie)	5,26	
11.2	Spotkania z doradcą zawodowym w urzędzie	5,18	
11.3	Zajęcia z doradcą zawodowym (w formie klubu pracy itp.)	5,26	
11.4	Targi Pracy na Rynku	4,45	
11.5	Zajęcia w Centrum Wspierania Kariery	5,31	
11.6	Prezentacja ofert pracy – tablica, wyświetlacze	5,10	
11.7	Szkolenie dotyczące prowadzenia własnej firmy	5,47	

12.	<b>Proszę wskazać co stanowi, w Pana(i) przypadku, największe przeszkody w znalezieniu pracy i podjęciu zatrudnienia?</b>			
12.1	brak odpowiedniego wykształcenia / kwalifikacji			31,3
12.2	moja sytuacja rodzinna utrudniająca mi dostosowywanie się do wymogów pracodawców			26,1
12.3	trudności w czasie rozmów kwalifikacyjnych			11,2
12.4	brak znajomości języka obcego			18,9
12.5	fakt, że nie dysponuję własnym środkiem transportu (brak możliwości dojazdu)			18,0
12.6	posiadane orzeczenie o niepełnosprawności			11,8
12.7	inne (jakie?)			17,9
	<i>Bardzo prosimy o udzielenie kilku informacji o sobie dla celów statystycznych.</i>			
A.	Płeć		mężczyzna	kobieta
			49,8	50,2
B.	Wiek	Ogółem	mężczyzna	kobieta
	18-25 lat	6,6	5,9	7,3
	26-30 lat	11,0	10,8	11,2
	31-40 lat	31,6	26,2	36,9
	41-50 lat	27,8	27,3	28,3
	51-60 lat	18,9	21,6	16,3
	61 i więcej	4,1	8,2	0,0
C.	Wykształcenie	Ogółem	mężczyzna	kobieta
c.1	podstawowe	9,3	12,2	6,4
c.2	gimnazjalne	4,7	5,6	3,8
c.3	zawodowe	19,3	26,9	11,8
c.4	średnie ogólnokształcące	15,4	12,7	18,1
c.5	średnie techniczne	16,3	18,5	14,4
c.6	wyższe zawodowe (licencjat, inżynier)	11,2	10,2	11,3
c.7	wyższe magisterskie	22,7	12,9	32,5
c.8	inne	1,1	1,0	1,0

D.	Proszę wskazać, jak długo jest Pan(i) zarejestrowany(a) w MUP?	
d.1	mniej niż 3 miesiące	31,9
d.2	powyżej 3 miesięcy do 6 miesięcy	20,0
d.3	od 7 miesiąca do 12 miesięcy	16,2
d.4	powyżej 12 miesięcy do 2 lat	15,1
d.5	dłużej niż 2 lata	16,7
E.	Poszukuję pracy:	
e.1	fizycznej (również w rolnictwie)	31,1
e.2	techniczno-administracyjnej (usługi, handel, administracja)	44,6
e.3	związanej z zarządzaniem	6,3
e.4	w innym charakterze (jakim?)	18,0
F.	Mój staż pracy w ciągu całego życia wynosi:	
f.1	nigdy nie pracowałem(am)	7,0
f.2	do 5 lat	29,2
f.3	6 - 10 lat	23,2
f.4	11 - 15 lat	17,8
f.5	16 - 20 lat	9,6
f.6	20 lat i więcej	13,1

## Spis tabel

Tabela 1. Stopa bezrobocia w mieście, powiecie, województwie i kraju od listopada 2022 r. do listopada 2023 r. ....	5
Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w MUP w okresie styczeń – grudzień 2023 r.....	6
Tabela 3. Bezrobotni zarejestrowani w poszczególnych miesiącach 2023 roku. ....	7
Tabela 4. Osoby bezrobotne ogółem wyłączone z ewidencji bezrobotnych w 2023 roku. ....	9
Tabela 5. Bezrobotni według poziomu wykształcenia – stan na koniec grudnia 2023 roku.....	11
Tabela 6. Bezrobotni według grup wiekowych – stan na koniec grudnia 2023 roku .....	13
Tabela 7. Bezrobotni według stażu pracy – stan na koniec grudnia 2023 roku.....	14
Tabela 8. Osoby bezrobotne wg czasu pozostawania bez pracy w końcu grudnia .....	14
Tabela 9. Struktura osób długotrwale bezrobotnych pod względem poziomu wykształcenia – stan na koniec grudnia 2023 roku .....	18
Tabela 10. Struktura osób długotrwale bezrobotnych pod względem stażu pracy – stan na koniec grudnia 2023r.....	19
Tabela 11. Struktura osób długotrwale bezrobotnych pod względem wieku w końcu grudnia 2023 r. ....	20
Tabela 12. Formy wsparcia, z których skorzystali obywatele Ukrainy w 2023 roku .....	21
Tabela 13. Formy wsparcia, z których skorzystali obywatele Ukrainy w 2022 roku .....	22
Tabela 14. Struktura wieku badanych .....	24
Tabela 15. Czas pozostawania przez respondentów w rejestrach MUP .....	26
Tabela 16. Rodzaj pracy, którą zainteresowani są respondenci .....	27
Tabela 17. Preferowany sposób formalizacji umowy o pracę. ....	34
Tabela 18. Preferowane godziny pracy.....	36
Tabela 19. Oczekiwania płacowe respondentów.....	37
Tabela 20. Oczekiwania płacowe z podziałem na płeć respondentów. ....	38
Tabela 21. Gotowość do podjęcia pracy zgodnej z oczekiwaniami w ciągu najbliższego miesiąca. ....	42
Tabela 22. Poziom wykorzystania działań wspomagających znalezienie pracy .....	47

## Spis rysunków

Rysunek 1. Stopa bezrobocia w mieście, powiecie, województwie i kraju od listopada 2022 r. do listopada 2023 r. ....	6
Rysunek 2. Stopa bezrobocia i poziom bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2023 r. ....	7
Rysunek 3. Bezrobotni zarejestrowani w poszczególnych miesiącach 2023 roku (poprzednio pracujący i dotychczas niepracujący).....	8
Rysunek 4. Bezrobotni zarejestrowani w poszczególnych miesiącach 2023 roku (po raz pierwszy i po raz kolejny). ....	8
Rysunek 5. Osoby wyłączone z ewidencji bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2023 roku. ....	9
Rysunek 6. Podjęcia pracy subsydiowanej i niesubsydiowanej w poszczególnych miesiącach 2023 roku .....	10
Rysunek 7. Wykształcenie osób bezrobotnych wg stanu na koniec grudnia 2023 r. ....	11
Rysunek 8. Grupy wiekowe osób bezrobotnych wg stanu na koniec grudnia 2023 roku.....	12
Rysunek 9. Osoby bezrobotne według stażu pracy – stan na koniec grudnia 2023 roku .....	13
Rysunek 10. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy w miesiącach – stan na koniec grudnia 2023 roku .....	14
Rysunek 11. Osoby długotrwale bezrobotne w podziale na płeć w końcu grudnia 2023 r. ....	15
Rysunek 12. Osoby długotrwale bezrobotne włączone do ewidencji bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2023 roku.....	16
Rysunek 13. Osoby długotrwale bezrobotne wyłączone z ewidencji bezrobotnych w poszczególnych miesiącach 2023 roku.....	17
Rysunek 14. Osoby długotrwale bezrobotne według poziomu wykształcenia w końcu grudnia 2023 roku .....	18
Rysunek 15. Osoby długotrwale według stażu pracy w końcu grudnia 2023 roku .....	19
Rysunek 16. Osoby długotrwale bezrobotne według wieku – stan na koniec grudnia 2023 roku. ....	20
Rysunek 17. Obywatele Ukrainy zarejestrowani jako osoby bezrobotne stan na koniec grudnia 2023 r. ....	21
Rysunek 18. Proporcje płci respondentów. ....	23
Rysunek 19. Wykształcenie respondentów. ....	25
Rysunek 20. Staż pracy respondentów w ciągu całego życia.....	27
Rysunek 21. Deklaracje dotyczące branży, w której badani poszukują pracy.....	29
Rysunek 22. Źródła informacji o pracodawcach i wolnych miejscach pracy. ....	30
Rysunek 23. Kryteria dobrej pracy w opinii respondentów. ....	32
Rysunek 24. Praca zgodna z wykształceniem czy doświadczeniem. ....	35
Rysunek 25. Deklaracje respondentów w kwestii pracy poza miejscem zamieszkania. ....	40
Rysunek 26. Najważniejsze przeszkody w znalezieniu pracy deklarowane przez respondentów. ....	43
Rysunek 27. Znajomość działań oferowanych przez MUP.....	46
Rysunek 28. Wyniki cyklicznych badań CBOS na temat skutków obecności przedstawicieli innych nacji na polskim rynku pracy.....	49
Rysunek 29. Opinie badanych na temat wpływu wojny na Ukrainie na sytuację osób bezrobotnych na rynku pracy w Kielcach.....	51