



Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków budżetu państwa.

**„Znajomość oczekiwań pracodawców i pracobiorców
w zakresie umiejętności i kwalifikacji zawodowych
- kluczem do walki z bezrobociem”**

Wnioskodawca:
Fundacja Rozwoju
Ul. Erazma Ciołka 15
01-445 Warszawa

Badania przeprowadziła:
ABM Agencja Badań Marketingowych
ul. Poznańska 38/6
00-689 Warszawa

Spis treści

1	WNIOSKI.....	5
1.1	DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM	5
1.2	CHARAKTERYSTYKA LOKALNYCH RYNKÓW PRACY	7
1.3	OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW WOBEC PRACOBIORCÓW	9
1.4	ZAWODY PRZYSZŁOŚCI	10
1.5	BARIERY W ZNALEZIENIU PRACY ZDANIEM BEZROBOTNYCH	11
1.6	OCENA FUNKCJONOWANIA POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY.....	13
1.6.1	<i>Ocena PUP z perspektywy bezrobotnych</i>	<i>13</i>
1.6.2	<i>Ocena PUP z perspektywy pracodawców.....</i>	<i>14</i>
1.7	OKREŚLENIE NAJWAŻNIEJSZYCH POTRZEB BEZROBOTNYCH ZWIĄZANYCH Z AKTYWNYM POSZUKIWANIEM PRACY	17
1.8	JAK KOMUNIKOWAĆ SIĘ Z BEZROBOTNYMI?.....	20
2	BADANIE JAKOŚCIOWE.....	22
2.1	INFORMACJE O BADANIU	22
2.1.1	<i>Cele badania.....</i>	<i>22</i>
2.1.2	<i>Cele szczegółowe projektu:</i>	<i>22</i>
2.1.3	<i>Metodologia.....</i>	<i>23</i>
2.1.4	<i>Próba badawcza</i>	<i>24</i>
2.1.5	<i>Lokalizacje FGI</i>	<i>25</i>
2.2	BEZROBOTNI	26
2.2.1	<i>Podsumowanie danych uzyskanych w trakcie FGI, prowadzonych z bezrobotnymi.....</i>	<i>26</i>
2.2.2	<i>Sytuacja na rynku pracy w województwie mazowieckim z perspektywy bezrobotnych.....</i>	<i>29</i>
2.2.3	<i>Główny powód bezrobocia</i>	<i>32</i>
2.2.4	<i>Praca.....</i>	<i>33</i>
2.2.5	<i>Bezrobocie i poszukiwanie pracy</i>	<i>38</i>
2.2.6	<i>Powiatowe Urzędy Pracy</i>	<i>41</i>
2.3	PRACODAWCY	48
2.3.1	<i>Podsumowanie danych uzyskanych w trakcie FGI, prowadzonych z pracodawcami</i>	<i>48</i>
2.3.2	<i>Sytuacja na rynku pracy w województwie mazowieckim z perspektywy pracodawców.....</i>	<i>51</i>
2.3.3	<i>Zjawisko bezrobocia w województwie mazowieckim z perspektywy pracodawców</i>	<i>58</i>
2.3.4	<i>Stosunek pracodawców do pracobiorców</i>	<i>64</i>
2.3.5	<i>Ocena Powiatowych Urzędów pracy w województwie mazowieckim z perspektywy pracodawców.....</i>	<i>69</i>
3	BADANIE ILOŚCIOWE - CATI	83
3.1	PODSUMOWANIE.....	83
3.2	INFORMACJA O BADANIU	89
3.2.1	<i>Cel badania.....</i>	<i>89</i>
3.2.2	<i>Metodologia badania.....</i>	<i>89</i>
3.2.3	<i>Narzędzie badawcze.....</i>	<i>89</i>
3.2.4	<i>Termin realizacji.....</i>	<i>89</i>
3.3	OPIS RESPONDENTÓW	90

3.3.1	<i>Płeć</i>	90
3.3.2	<i>Wiek</i>	91
3.3.3	<i>Wykształcenie</i>	92
3.3.4	<i>Wielkość miejscowości zamieszkania</i>	93
3.3.5	<i>Powiat, w którym mieszka respondent</i>	94
3.3.6	<i>Status zawodowy respondenta</i>	96
3.4	OCENA RYNKU PRACY	97
3.4.1	<i>Lokalny rynek pracy po wejściu do UE</i>	97
3.4.2	<i>Aktualna sytuacja na lokalnym rynku pracy</i>	98
3.4.3	<i>Przyszłość na lokalnym rynku pracy</i>	99
3.4.4	<i>Segmentacja klientów ze względu na ocenę sytuacji na lokalnym rynku pracy</i>	100
3.5	OPINIE O RYNKU PRACY	105
3.5.1	<i>Stwierdzenia dotyczące pracy</i>	105
3.5.2	<i>Oczekiwania wobec PUP</i>	109
3.5.3	<i>Segmentacja badanych ze względu na opinie na temat rynku pracy</i> 110	
3.5.4	<i>Charakterystyka segmentów – płeć</i>	113
3.5.5	<i>Charakterystyka segmentów – wiek</i>	114
3.5.6	<i>Charakterystyka segmentów – wykształcenie</i>	114
3.5.7	<i>Charakterystyka segmentów – status zawodowy</i>	115
3.5.8	<i>Charakterystyka segmentów – ocena rynku pracy</i>	116
3.5.9	<i>Charakterystyka segmentów – podsumowanie</i>	117
3.6	POWIATOWY URZĄD PRACY	118
3.6.1	<i>Potrzeba istnienia PUP</i>	118
3.6.2	<i>Zwolennicy istnienia PUP</i>	119
3.6.3	<i>Przeciwnicy istnienia PUP</i>	120
3.6.4	<i>Kontakt z PUP</i>	121
3.7	ALTERNATYWNE MOŻLIWOŚCI PRACY	122
3.7.1	<i>Wyjazd za granicę</i>	122
3.7.2	<i>Założenie własnej działalności gospodarczej</i>	123
3.7.3	<i>Powody założenia własnej firmy</i>	123
3.7.4	<i>Powody, dla których badani nie zamierzają otworzyć własnej firmy</i>	124
3.7.5	<i>Pomoc PUP przy zakładaniu firmy</i>	125
3.8	POSZUKIWANIE PRACY	126
3.8.1	<i>Źródła informacji o pracy</i>	127
3.8.2	<i>Oczekiwane wynagrodzenie</i>	128
3.8.3	<i>Podejmowanie działań mających pomóc w znalezieniu pracy</i>	129
3.8.4	<i>Migracja w poszukiwaniu pracy</i>	130
3.9	BEZROBOTNI	132
3.9.1	<i>Okres bez pracy</i>	132
3.9.2	<i>Okres poszukiwania pracy</i>	133
3.9.3	<i>Powody utraty pracy</i>	134
3.9.4	<i>Bariery utrudniające znalezienie pracy</i>	136
3.9.5	<i>Rejestracja w PUP</i>	137
3.9.6	<i>Powody nie zarejestrowania się w PUP</i>	138
3.9.7	<i>Powody rejestracji w PUP</i>	139
3.9.8	<i>Pomoc PUP przy poszukiwaniu pracy</i>	140
3.9.9	<i>Zasitek dla bezrobotnych</i>	141
3.10	PRACODAWCY	142

3.10.1	<i>Współpraca z PUP</i>	142
3.10.2	<i>Formy współpracy z PUP</i>	143
3.10.3	<i>Ocena współpracy z PUP</i>	143
3.10.4	<i>Zamiar kolejnej współpracy z PUP</i>	145
3.11	ANALIZA GEOGRAFICZNA	146
3.11.1	<i>Powiaty a ocena rynku pracy</i>	146
3.11.2	<i>Ocena szczegółowa PUP</i>	147
3.11.3	<i>PUP - dbanie o zwiększanie kwalifikacji</i>	147
3.11.4	<i>PUP – pomaganie w znalezieniu pracy</i>	148
3.11.5	<i>PUP – potrzeba istnienia</i>	149
3.11.6	<i>Wskaźnik satysfakcji z działalności PUP</i>	149
3.12	KWESTIONARIUSZ WYWIADU	151

1 Wnioski

1.1 *Diagnoza przyczyn braku pracy w województwie mazowieckim*

Przyczyny braku pracy w województwie mazowieckim można podzielić na dwie główne kategorie – **przyczyny mające podłoże w sytuacji ekonomiczno - gospodarczej** w danym regionie **oraz przyczyny wynikające z postaw, potrzeb i zachowań podmiotów funkcjonujących na rynku pracy** – pracodawców i bezrobotnych.

a) **Przyczyny ekonomiczno-gospodarcze**

Głównym powodem bezrobocia wynikającym z sytuacji ekonomiczno-gospodarczej regionów województwa mazowieckiego jest **brak nowych miejsc pracy**, a czasem nawet likwidacja dotychczas istniejących. Taki stan rzeczy jest związany z **niedostateczną ilością nowych inwestycji** w poszczególnych regionach. Powstaje niewiele nowych przedsiębiorstw, które oferują miejsca pracy i „napędzają” lokalną gospodarkę.

Inną przyczyną uniemożliwiającą zwiększenie (legalnego) zatrudnienia w województwie mazowieckim są **wysokie koszty pracy**. Każdy nowy pracownik to duży wydatek ponoszony przez pracodawcę. ZUS i inne obowiązkowe składki finansowe stanowią znaczną część budżetu firm, w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw. Pracodawcy redukując ponoszone koszty pracownicze, zaniżają oficjalnie czas pracy, często zatrudniają „na czarno”, bądź tymczasowo – cyklicznie (pracobiorca pracuje z niewielkimi przerwami pomiędzy okresami zatrudnienia).

W badaniu ilościowym można zaobserwować dwa segmenty badanych, których charakteryzują różne opinie na temat powodów braku pracy:

- **„Polak – cierpiętnik”**. Badani z tego segmentu uważają, że głównymi przyczynami braku pracy jest: lenistwo rządu, pracę można dostać jedynie po znajomości, a i tak szef będzie chciał wycisnąć ile się da.

- „Oni...”. – według tej grupy respondentów winy należy szukać wśród przybyszów ze Wschodu, zagranicznych firm oraz emerytów, którzy dorabiają sobie zajmując przy tym miejsce pracy.

b) Przyczyny wynikające z czynnika ludzkiego

Zasadniczym problemem jest **brak dopasowania pomiędzy oczekiwaniami i potrzebami pracodawców, a pracobiorców**. Rozbieżność ta dotyczy zarówno płaszczyzny finansowej, kwalifikacyjnej jak i motywacyjnej.

Płaszczyzny niedopasowania pomiędzy pracodawcami a pracobiorcami

Płaszczyzny rozbieżności	Pracodawcy	Pracobiorcy
Finansowa	Starają się jak najbardziej ograniczyć koszty pracownicze; wysoki ZUS jest „kulą u nogi”	Oczekują wyższych zarobków; średnio o 200 – 300 zł większych niż pracodawcy są w stanie zaoferować
Kwalifikacyjna	Wymagają wysokich kwalifikacji i doświadczenia na danym stanowisku	Nie zawsze posiadają wymagane kwalifikacje i doświadczenie na danym stanowisku
Motywacyjna	Oczekują pracownika zaangażowanego w pracę, oddanego; przejawiającego inicjatywę	Nie chcą identyfikować się z pracą; praca to środek do zarabiania pieniędzy; powinna być jak najmniej angażująca

1.2 Charakterystyka lokalnych rynków pracy

Analiza poszczególnych powiatów województwa mazowieckiego pod kątem rozwoju gospodarczego, antycypowanych przez pracodawców perspektyw i barier rozwoju poszczególnych firm, pozwoliły na stworzenie hierarchii regionów pod względem ich kondycji ekonomiczno- gospodarczej.

W badaniu jakościowym uwzględniono 10 powiatów województwa mazowieckiego – powiat ciechanowski, grodziski, grójecki, ostrołęcki, ostrowski, radomski, siedlecki, sochaczewski, zwoleński, oraz powiat m.st. Warszawa.

Regionem najbardziej rozwiniętym gospodarczo, rokującym najlepsze nadzieje na przyszłość jest okręg Grodziska Mazowieckiego. Pracodawcy skupieni wokół tego miasta nie dostrzegają barier wyraźnie zagrażających dalszemu rozwojowi ich firm. Kondycja reprezentowanych przez nich przedsiębiorstw jest dobra i bardzo dobra. Pojawiają się coraz to nowe inwestycje i otwierają nowe firmy.

Odrębną kategorię stanowią powiaty: **ostrołęcki, zwoleński, grójecki, oraz m. st. Warszawa.** Te regiony województwa mazowieckiego, z punktu widzenia pracodawców, mają w miarę ustabilizowaną sytuację gospodarczą. Tamtejsze przedsiębiorstwa wypracowały sposoby radzenia sobie z przeciwnościami i barierami rynku. Koszty zatrudnienia pracowników są redukowane poprzez zatrudnianie „na czarno” oraz sprowadzanie „taniej siły roboczej” z sąsiednich miejscowości i wsi. Rozwój firm jest także stymulowany poprzez otwarcie się na pozalokalne rynki zbytu. Przedsiębiorstwa z powiatu m.st. Warszawa, funkcjonujące w kontakcie z ostrą konkurencją, wyspecjalizowały się w pozyskiwaniu wysokowykwalifikowanej kadry pracowniczej.

Trzecią grupę stanowią powiaty, których **kondycja ekonomiczno-gospodarcza jest naj słabsza.** Firmy funkcjonujące w obrębie: **Ciechanowa, Ostrowi Mazowieckiej, Radomia, Sochaczewa czy Siedlec,** borykają się z wieloma problemami. Często są zmuszane do redukcji zatrudnienia oraz mają trudności

z płynnością finansowaną (tyczy się sektora MŚP). W przypadku Sochaczewa największym problemem jest pozyskiwanie pracowników – w regionie brakuje wykwalifikowanych robotników.

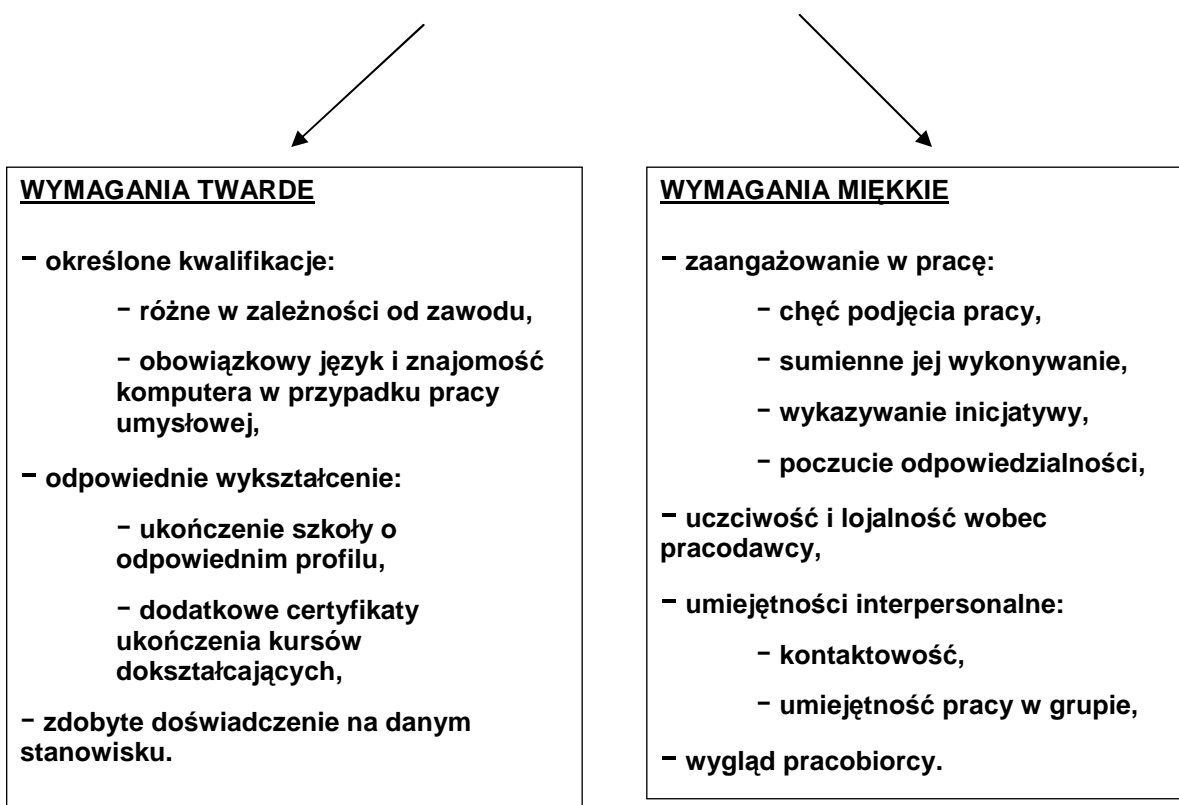
Na podstawie badania ilościowego został zbudowany wskaźnik satysfakcji z działalności Powiatowych Urzędów Pracy i ich wizerunku w oczach mieszkańców poszczególnych powiatów.

Najwyższy wskaźnik zadowolenia z funkcjonowania PUP można zaobserwować w przypadku powiatu legionowskiego oraz mińskiego.

1.3 Oczekiwania pracodawców wobec pracobiorców

Oczekiwania pracodawców wobec pracobiorców można podzielić na dwie główne kategorie: „wymagania twarde” – odnoszące się do kwalifikacji, wykształcenia i doświadczenia, oraz „wymagania miękkie” – dotyczące predyspozycji osobowościowych, umiejętności interpersonalnych oraz ogólnego nastawienia do pracy.

Oczekiwania pracodawców wobec pracobiorców



1.4 Zawody przyszłości

Współczesny rynek pracy województwa mazowieckiego przeżywa niedobór określonych grup zawodowych. Tendencja ta ma charakter uniwersalny i dotyczy wszystkich odwiedzionych powiatów. **Wymienione poniżej zawody są najbardziej poszukiwane na dzisiejszym rynku pracy.**

Niska podaż odnosi się przede wszystkim do:

- **Wykwalifikowanych robotników z branży budowlanej** tzw. narzędziowców (ślusarzy, stolarzy, spawaczy, tokarzy, cieśli, elektryków),
- **Wykwalifikowanych robotników z branży włókienniczej** (szwaczki),

Niedobór tych grup zawodowych jest związany z ogólnym trendem panującym w Polsce, polegającym na zamykaniu większości szkół zawodowych i eliminowaniu zajęć praktycznych z tych które jeszcze funkcjonują.

- **Kierowców,**

Brakuje osób z odpowiednimi uprawnieniami – głównie kategorii E.

- **Pielęgniarek,**
- **Lekarzy** (głównie kardiologów i kardiochirurgów),

Deficyt lekarzy i pielęgniarek jest związany z nadmierną emigracją tych osób, po wejściu Polski do Unii Europejskiej.

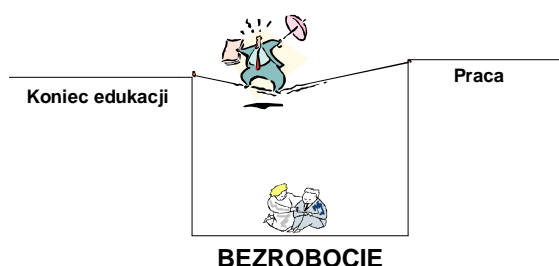
1.5 Bariery w znalezieniu pracy zdaniem bezrobotnych

Z perspektywy badanej grupy bezrobotnych w wieku 18-30 lat istnieje szereg barier, które utrudniają, a czasami w ich mniemaniu wręcz uniemożliwiają znalezienie pracy. Bariery te mają charakter uniwersalny, pojawiały się we wszystkich badanych miejscowościach województwa mazowieckiego.

a) wynikające z osoby samego

bezrobotnego:

- brak doświadczenia zawodowego (wspominają o nim zarówno absolwenci liceów, jak i osoby po studiach; rzadziej te, które ukończyły zawodówki);
- brak wyższego wykształcenia (absolwenci liceów);
- brak dyspozycyjności (osoby studiujące zaocznie; młode matki);
- słaba znajomość języków obcych (wspominają o tym zarówno absolwenci liceów, jak i osoby po studiach);
- mała mobilność (wśród wszystkich badanych);
- średni poziom aktywności przy szukaniu pracy (ci, którzy mieszkają jeszcze z rodzicami – czyli prawie wszyscy);
- wysokie aspiracje i oczekiwania (charakterystyczne jedynie dla mieszkańców Warszawy)



b) wynikające z czynników zewnętrznych:

- mniejsze miejscowości woj. mazowieckiego vs Warszawa,
- brak zakładów przemysłowych (mniejsze miejscowości woj. mazowieckiego),
- niezdrowa konkurencja (np. ze strony mieszkańców wsi czy innych miasteczek, którzy mogą pracować za znacznie niższe wynagrodzenie – szczególnie mieszkańcy Grodziska Mazowieckiego, Ostrowie Mazowieckiej czy Grójca; dorabiający renciści i emeryci; przyjezdni ze Wschodu);

- oszczędność pracodawców (wolą zatrudniać na czarno, żeby uniknąć kosztów),
- niska skuteczność instytucji rządowych (np. PUP) w aktywnym zwalczaniu bezrobocia.

Bezrobotni mówiąc o barierach **najczęściej wskazują swój brak doświadczenia zawodowego, a zaraz potem szereg czynników zewnętrznych, niezależnych od nich**; trochę na zasadzie – „*MY przecież chcemy, ale nie MOŻEMY, bo taka jest sytuacja...*” Także brak doświadczenia jest pochodną czynników zewnętrznych - młodzi nie mają gdzie go zdobyć, nikt nie chce dać im tej pierwszej szansy.

1.6 Ocena funkcjonowania Powiatowych Urzędów Pracy

1.6.1 Ocena PUP z perspektywy bezrobotnych

Zdecydowana większość młodych ludzi ocenia Powiatowe Urzędy Pracy negatywnie, jako kolejne typowe zbiurokratyzowane i mało efektywnie działające instytucje rządowe (podobne do Urzędu Skarbowego czy ZUS-u). Pod ich adresem padało wiele mocnych, dosadnych stwierdzeń, odzwierciedlających rozczarowanie i frustrację bezrobotnych (patrz rozdział 3.6 Powiatowe Urzędy Pracy), która mają zarówno swoje obiektywne źródła, jak i są po części przejawem „polskiej kultury narzekania na wszystko”.

Wyniki badania pokazały, że nastąpiła społeczne redefinicja funkcji PUP-ów

- **zostały one zaklasyfikowane jako miejsca, w których otrzymuje się ubezpieczenie i zasiłek, ale bardzo rzadko ową pracę.** Znalezienie pracy przez PUP to przypadek. Dlaczego?
- ponieważ zdaniem respondentów atrakcyjniejsze oferty pracy trafiają do nieformalnego obiegu informacji, funkcjonującego w oparciu o sieć znajomych urzędników
- oferty, które pojawiają się na tablicach ogłoszeń są przeznaczone dla wąskiej grupy ludzi (najczęściej poszukuje się robotników wykwalifikowanych: ślusarzy, cieśli);brakuje pracy dla ludzi ze średnim czy wyższym wykształceniem;
- często oferty są nieaktualne w momencie ich publikacji;
- pracownicy PUP incydentalnie wykazują własną inicjatywę i informują bezrobotnych o wolnych miejscach pracy, którymi mogliby być zainteresowani.

Ta redefinicja spowodowała, iż osoba, która przyznaje się że naprawdę szuka pracy przez PUP i pokłada autentyczną nadzieję, że ją tam znajdzie, jest postrzegana jako PRZEGRANA, jako życiowy nieudacznik. Szukanie pracy tylko przez PUP to porażka.

Podobne negatywne opinie pojawiają się, jeśli chodzi o możliwość odbycia stażu czy zapisanie się na kursy organizowane przez PUP-y. Badani podkreślają, że jest to prawie niemożliwe z kilku powodów:

- braku miejsc, obsadzane są one bowiem przez znajomych urzędników (kursy i staże);
- stosowaniu dodatkowych obostrzeń w postaci wieku czy długości pozostawania na bezrobociu (kursy)
- przymusu znalezienia samemu pracodawcy (kursy i staże);
- blokowaniu dostępu do informacji; bezrobotni dowiadują się najczęściej po fakcie (kursy).

Młodzi **skarżą się na opieszałość urzędników w PUP-ach, nieprzyjemne traktowanie, zbywanie ich** oraz odsyłanie do kolejnych pokojów po szczątkowe informacje. Czują się jak niepotrzebni petenci (albo gorzej...) i tracą ochotę na jakikolwiek kontakt z urzędem.

1.6.2 Ocena PUP z perspektywy pracodawców

Ogólna ocena Powiatowych Urzędów Pracy z perspektywy pracodawców jest zróżnicowana w zależności od powiatu, ale jest też zdecydowanie lepsza niż w przypadku bezrobotnych. Jednocześnie zatrudniający **zauważają, iż są grupą lepiej traktowaną niż osoby bezrobotne.**

Respondenci najlepiej ocenili Urzędy w Grodzisku Mazowieckim , Grójcu i Ostrowi Mazowieckiej, a najślabiej w Siedlcach, Ostrołęce i Ciechanowie.

Pracodawcy, podobnie jak bezrobotni, **uważają iż główną rolą PUP-ów** (tym z czego najlepiej się wywiązują) **jest ubezpieczenie i wydawanie zasiłków.** Funkcja pośrednictwa pomiędzy zatrudniającym i zatrudnianym jest zmarginalizowana i nieefektywna.

Głównym powodem korzystania z usług Powiatowych Urzędów Pracy przez pracodawców jest refundacja kosztów pracowniczych w przypadku stażów i prac interwencyjnych. Pracodawca korzystający z takiej formy zatrudnienia ma „*darmowego pracownika*”. To wygodny i opłacalny sposób na pozyskanie taniej, a wręcz bezpłatnej, siły roboczej (tym bardziej, iż nie w każdym Urzędzie jest

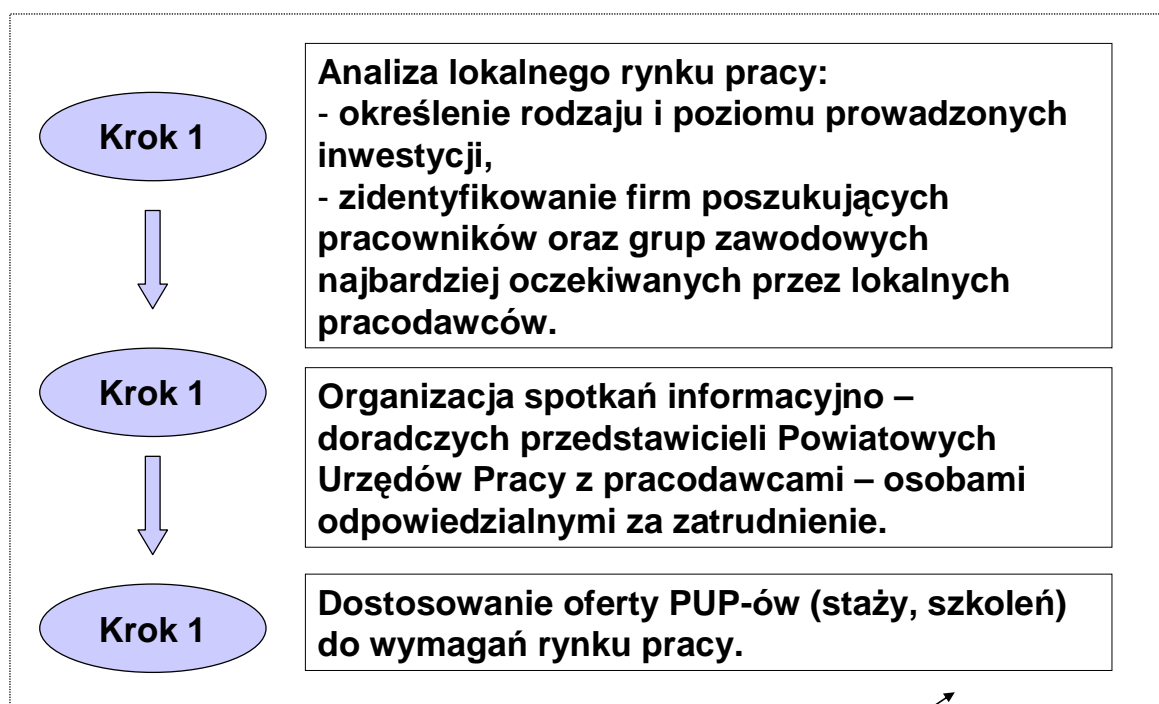
obowiązek zatrudnienia po skończonym stażu). Problemem jest niewielka ilość refundacji, niewystarczająca jak na potrzeby pracodawców.

Pracodawcy nie mają najlepszej opinii o osobach szukających pracy przez Urząd. Ich zdaniem najczęściej są to osoby słabo wykształcone, niewykwalifikowane, a przede wszystkim niechętne do pracy. Przez Urząd szukają głównie pracowników fizycznych, często wyłącznie do prac sezonowych.

Zadaniem pracodawców dotychczasowe funkcjonowanie Powiatowych Urzędów Pracy powinno ulec zdecydowanej poprawie, gdyż nie spełniają one swojej najważniejszej funkcji jaką jest pośredniczenie pomiędzy pracodawcą, a pracobiorcą.

Poprawa funkcjonowania Powiatowych Urzędów Pracy, zdaniem respondentów, powinna objąć: zwiększenie aktywności Urzędów w kontaktach z pracodawcami, zmniejszenie biurokracji, oraz poprawienie jakości obsługi.

Kolejne etapy poprawy funkcjonowania Powiatowych Urzędów Pracy z perspektywy pracodawców



Zmniejszenie biurokracji i poprawa jakości obsługi

a) Zwiększenie aktywności PUP-ów w kontaktach z pracodawcami

Zdaniem respondentów PUP powinien wykazać zdecydowanie większą AKTYWNOŚĆ w kontaktach z pracodawcami, co umożliwi lepszą współpracę i przyczyni się do zmniejszenia zjawiska bezrobocia w regionie. Przede wszystkim warto zapraszać pracodawców na różnego rodzaju spotkania informacyjno-doradcze, dzięki czemu na bieżąco można będzie weryfikować ich potrzeby i dostosowywać do nich ofertę Urzędów. Organizowane szkolenia powinny być konsultowane z pracodawcami, tak aby były ściśle dopasowane do ich zapotrzebowania na określone zawody.

b) Zmniejszenie biurokracji

Ważnym elementem poprawy funkcjonowania Powiatowych Urzędów Pracy jest też ZMNIEJSZENIE BIUROKRACJI . Urzędy są obwarowane zbyt dużą ilością procedur, interesanci muszą dostarczać ogromne ilości dokumentów (często tych samych), a czas podejmowania decyzji i jej realizacji jest bardzo długi. Wszystko to negatywnie wpływa na wizerunek PUP-ów jako Urzędów skostniałych, sformalizowanych i nieefektywnych.

c) Poprawienie jakości obsługi

Pracodawcy zwracają również uwagę na niski poziom jakości obsługi w Urzędach. Interesanci są zmuszeni czekać w bardzo długich kolejkach (dotyczy głównie osób bezrobotnych), czasem nawet wiele godzin. W wielu przypadkach pozamykana jest część stanowisk obsługujących petentów.

Personel obsługujący Powiatowe Urzędy Pracy jest słabo wykwalifikowany, często niekompetentny, a przede wszystkim niekulturalny

1.7 Określenie najważniejszych potrzeb bezrobotnych związanych z aktywnym poszukiwaniem pracy

Badani bezrobotni reprezentują specyficzny typ tzw. „**bezrobotnego średnio-aktywnego**”. Ci młodzi ludzie w większości funkcjonują jeszcze w oparciu o dom rodzinny, w którym mogą liczyć na pomoc finansową ze strony rodziców, czy dziadków. Są więc dopiero w połowie dorośli, bardziej na papierze niż psychologicznie – z jednej strony chcieliby się już usamodzielnic, z drugiej jak najdłużej wykorzystywać tę sytuację, która daje im poczucie bezpieczeństwa. To wszystko wpływa na obniżoną aktywność w poszukiwaniu pracy – „*szukam na 60-70%*”.

Jest w nich jeszcze entuzjazm i zaangażowanie, które wypala się jednak powoli wraz z kolejnymi nieudanymi próbami znalezienia pracy, czy zdobycia stażu. Pojawia się powoli marazm i rodzi przeświadczenie, że nic nie da zrobić z tą sytuacją, w której się znajdują; że jest *”tragicznie, źle, beznadziejnie i nic się nie zmieni”* (szczególnie mocno widać to u młodych ze Zwolenia, Sochaczewa, Ciechanowa, Siedlec).

Ci młodzi ludzie **czują się opuszczeni i zagubieni na rynku pracy, nie zawsze wiedzą do kogo mają się zwrócić o pomoc, co im się należy, jakie mają prawa, o co mogą się ubiegać?** Brakuje im wyraźnego drogowskazu, a Powiatowe Urzędy Pracy nie spełniają tej roli ich zdaniem. Urzędy Pracy kojarzą się im bowiem jedynie z instytucjami, w których przede wszystkim można załatwić sobie ubezpieczenie i zasiłek; zdecydowanie rzadziej staż czy szkolenie, ale na pewno nie pracę. Żeby znaleźć pracę, trzeba mieć znajomości a oni nie zdążyli ich sobie jeszcze wyrobić...

Zdaniem badanych, aktywizacja bezrobotnych przez Powiatowe Urzędy Pracy wymaga ZMIANY ICH DOTYCHCZASOWYCH ZASAD FUNKCJONOWANIA – przekształcenia z instytucji rejestrujących bezrobocie w danym regionie, oferujących jedynie ubezpieczenie i zasiłek w instytucje czynnie wspierającą

bezrobotnego, efektywnie pośredniczące pomiędzy nim a potencjalnym, pracodawcą.

Institucje te w opinii respondentów powinny spełniać trzy podstawowe funkcje:

1. informacyjną-doradczą – bezrobotny mógłby uzyskać w Urzędzie

Pracy pełne informacje o: swoich prawach i obowiązkach zarówno jako bezrobotnego, jak i pracownika (prawo pracy); informacje o tym co mu przysługuje, jakiego wsparcia i gdzie może oczekiwać? jak ma się poruszać po rynku pracy? gdzie jeszcze tej pracy może szukać? (np. internet, czy inne okoliczne PUP-y).

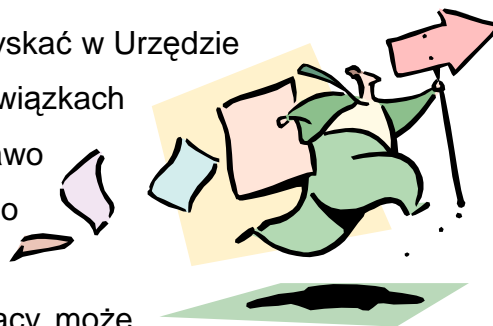
Doradztwo miałoby dotyczyć także kwestii związanych z zakładaniem przez bezrobotnych własnych interesów – jakich formalności trzeba dopełnić, gdzie można składać wnioski o dofinansowanie, tanie kredyty? Urząd Pracy jako taki nawigator.

2. szkoleniową – bezrobotni mają świadomość swoich niskich kwalifikacji, dlatego możliwość odbycia szkoleń czy kursów to dla nich cenne wsparcie. Respondenci podkreślają, że warto aby szkolenia były szeroko dostępne oraz zróżnicowane tematycznie, a także poziomowo (np. dla początkujących i zaawansowanych); prowadzone przez specjalistów w swojej dziedzinie.

Najbardziej pożądane szkolenia to:

- komputerowe,
- językowe,
- zawodowe (np. obsługa wózka widłowego)
- prawo jazdy,
- ogólne prawo pracy
- szkolenia miękkie związane z wchodzeniem na rynek pracy – jak pisać CV, list motywacyjny, jak przygotowywać się do rozmowy kwalifikacyjnej?

Tematyka szkoleń powinna być uzależniona od potrzeb lokalnego rynku pracy w danym przedziale czasowym, a to wymaga stałego monitorowania zachodzących na nim zmian i głębszego poznania opinii pracodawców..



3. pośrednictwo pracy – bezrobotni oczekują większej ilości zróżnicowanych i aktualizowanych na bieżąco ofert pracy (nie tylko dla np. spawaczy, ale i dla osób z wyższym wykształceniem; co również pozwoli zmienić wizerunek PUP

- korzystają z niego nie tylko osoby o niskich kwalifikacjach!); a także wychodzenia z tymi ofertami (pracownicy urzędów mieliby kontaktować się z bezrobotnymi, a nie tylko bezrobotni z pracownikami). Dla badanej grupy bardzo ważne są **staże**, pozwalające zdobyć pierwsze doświadczenie – respondenci postulują większą ich dostępność i zróżnicowanie. Zbyt często pojawiały się bowiem wypowiedzi, że *„bardzo trudno jest się dostać na staż; trzeba mieć znajomości; mało jest o tym informacji”*.

1.8 Jak komunikować się z bezrobotnymi?

Komunikacja pomiędzy bezrobotnymi a Powiatowymi Urzędami Pracy należy do tzw. „obszarów znacząco zaniedbanych”. Bezrobotni wielokrotnie powtarzali bowiem, że mają szereg problemów w kontaktach z pracownikami PUP, które wynikają z kilku powodów - zarówno z funkcjonującego jednokierunkowego schematu komunikacji (bezrobotny pyta, urzędnik odpowiada), braku dostatecznych kompetencji samych urzędników (szczętkowe informacje, odsyłanie z pokoju do pokoju, wreszcie brak informacji), jak i poziomu ich kultury osobistej (demonstrowane poczucie wyższości, brak uprzejmości, czy wręcz arogancja).

Badani postulowali więc **większą otwartość komunikacyjną urzędów**, jako jedną z ich trzech podstawowych funkcji. Otwartość budowaną na poziomie kontaktu bezpośredniego w samym urzędzie, jak i kontaktu z urzędem (telefon, mail).

a) kontakt w Urzędzie

Chodziło przede wszystkim o **stworzenie w urzędach miejsca, tzw. Help Desk, punktu informacyjnego**, w którym bezrobotni (szczególnie ci rejestrujący się po raz pierwszy) mogliby zasięgnąć szczegółowych informacji na temat tego co mają zrobić, gdzie mają się zgłosić, jakie mają prawa, jakie obowiązki jako zarejestrowani?

Z jakich usług urzędu mogą skorzystać? (kursy, szkolenia, staże). Przyszłościowo osoby obsługujące ten punkt (albo kolejna wyspecjalizowana komórka) dokonywałyby również rozpoznania potrzeb bezrobotnego, biorąc pod uwagę jego kwalifikacje, doświadczenie, preferencje, możliwości przekwalifikowania itd. i wskazywały mu pewną ścieżkę dalszego działania w ramach PUP oraz innych instytucji. Bezrobotni, jak pokazały wyniki badania potrzebują także pewnego wsparcia, ukierunkowania a nie jedynie informacji.

Pracę urzędników można by wesprzeć również materiałami pomocniczymi - **ulotkami, folderami, które pełniłyby rolę pisemnych informatorów** (umieszczonych w standach), a także **stanowiskami z komputerami**, służącymi przeglądaniu zarówno ofert PUP, jak i dającymi możliwość skorzystania z darmowego dostępu do sieci.

Warto zadbać także o istniejące już źródła informacji, jakimi są **tablice** - respondenci podkreślali, że ogłoszenia powinny być bardziej czytelne, przyciągające wzrok, na bieżąco aktualizowane, a same tablice bardziej estetyczne.

b) kontakt z Urzędem

Badani chcieliby, aby kontakt z Urzędem nie musiał ograniczać się do bezpośrednich wizyt, ale opierał się także na współczesnych udogodnieniach: **telefonach, smsach, mailach** (kontakt miałby charakter dwustronny – z inicjatywą wychodziliby zarówno bezrobotni, jak i urzędnicy PUP), **internetowym systemie rejestrowania się.**

Podobno takie plany już istnieją w Ministerstwie Pracy (źródło: Gazeta Wyborcza, dodatek Praca, 6.03.2006, str. 3) i jeszcze w tym roku bezrobotni będą mogli zarejestrować się, złożyć wniosek o zasiłek, czy skorzystać z elektronicznego doradcy zawodowego (który dobierze odpowiednie oferty pracy i zaproponuje szkolenia) właśnie przez Internet.

2 Badanie jakościowe

2.1 Informacje o badaniu

2.1.1 Cele badania

Zasadniczym celem badania była ocena rynku pracy w województwie mazowieckim oraz diagnoza przyczyn bezrobocia z perspektywy dwóch grup badanych – bezrobotnych i pracodawców. Konfrontacja ich opinii, oczekiwań, potrzeb ze szczególnym uwzględnieniem roli Powiatowych Urzędów Pracy, jako instytucji pośredniczących pomiędzy nimi.

2.1.2 Cele szczegółowe projektu:

- Diagnoza rynku pracy w woj. mazowieckim z perspektywy pracodawców i bezrobotnych
- Charakterystyka lokalnych rynków pracy - określenie szans i zagrożeń
- Człowiek bez pracy, czyli kto? – charakterystyka osób bezrobotnych (perspektywa pracodawców i bezrobotnych)
- Bezrobotny w poszukiwaniu pracy (określenie dotychczasowych doświadczeń/ kontaktu z pracą)
- Analiza charakterystycznych oczekiwań pracodawców w stosunku do pracownika
- Analiza charakterystycznych oczekiwań bezrobotnych w stosunku do przyszłej pracy
- Analiza źródeł i sposobów poszukiwania pracowników (pracodawcy) i pracy (bezrobotni)
- Ocena Powiatowego Urzędu Pracy z perspektywy bezrobotnych i pracodawców
- Analiza mocnych i słabych stron Powiatowych Urzędów Pracy
- Określenie oczekiwań związanych z Powiatowym Urzędem Pracy wyrażanych przez bezrobotnych i pracodawców
- Pomysły pracodawców na wzmocnienie współpracy pomiędzy pracodawcą a Powiatowym Urzędem Pracy.

2.1.3 Metodologia

W projekcie wykorzystano metodologię jakościową – zogniskowane wywiady grupowe (FGI).

Zogniskowane Wywiady Grupowe (FGI) – z ang. *Focus Group Interviews*), potocznie zwane focusami to jedna z najpopularniejszych metod badań jakościowych, polegająca na wspólnej dyskusji grupy uczestników wywiadu, na zadany z góry temat. Historia zogniskowanych wywiadów grupowych sięga lat 30-tych, kiedy to badacze społeczni zaczęli intensywnie interesować się wywiadami niestandardyzowanymi. Wtedy to właśnie badacze amerykańscy zwrócili uwagę na problemy wynikające z bezpośredniego kontaktu ankietera z osobą badaną, która w mniejszym lub większym stopniu poddana jest wpływowi ze strony ankietera. Za przyczynę uważali standaryzowany wywiad, złożony z pytań zamkniętych, posiadających z góry założoną liczbę możliwych odpowiedzi. Na skutek tej krytyki w połowie ubiegłego wieku zaczęto stosować techniki w większej mierze oparte na relacjach partnerskich niż hierarchii. Przełomem było zastosowanie owej techniki przez Mertona do badania morale żołnierzy amerykańskich. Odtąd focusy stały się coraz szerzej stosowaną metodą zbierania danych jakościowych, przede wszystkim na polu marketingowym. Stosując tę metodę badacze zaczęli wprowadzać różnorodne modyfikacje i udoskonalenia, które doprowadziły do obecnego wyglądu FGI'ów.

Zogniskowany wywiad grupowy to dyskusja prowadzona przez tzw. moderatora z kilkoma osobami. Grupy najczęściej liczą od 6 – 10 osób. Rolą moderatora nie jest tylko zadawanie konkretnych pytań, lecz przede wszystkim czuwanie nad tokiem każdej z prowadzonych dyskusji i zachęcanie jej uczestników do aktywności, tak by mogli w sposób wyczerpujący wypowiedzieć się na zadane tematy. Focusy nie mają jednak na celu uzyskanie sztywnych odpowiedzi na zadawany problem. Ich istotą jest dyskusja, a więc pogłębiona rozmowa na dany problem. Dynamika grupa, jaka z tego wypływa, wpływa korzystnie na tempo i ilość zdobywanych informacji – uczestnicy mogą się nawzajem stymulować i dawać sobie wsparcie. Uczestnicy są dobierani ze względu na cechy związane z płcią, wiekiem, miejscem zamieszkania (demograficzne), ze względu na status ekonomiczny,

sposób spędzania wolnego czasu, w umiejętny sposób tak, by tworzyli razem homogeniczną grupę. Gwarantuje to lepszą integrację, komunikację w grupie oraz stworzenie atmosfery otwartości wśród osób mających podobne problemy i opinie. Respondenci jednak nie powinni się nawzajem znać, ponieważ mogłoby to zaburzyć ich otwartość. Mogłyby się tworzyć „podgrupy znajomych”, zjednoczone przeciwko pozostałym lub przeciwnie – osoby mogłyby wycofać się z rozmowy, bać się powiedzieć czegoś przy swoich znajomych, aby negatywnie przy nich nie wypaść.

Wywiady grupowe znajdują swoje zastosowanie w odnajdywaniu nowych idei, w przypadku np. ulepszania funkcjonowania jakiejś instytucji czy istniejącej marki; są wykorzystywane również wtedy, gdy celem staje się poznanie codziennych zwyczajów całej grupy jak i potrzeb, które nie są do końca zaspokojone. Wiadomości te mogą być przydatne w kreowaniu, modyfikowaniu i dostosowywaniu nowych strategii funkcjonowania instytucji, programów czy produktów do oczekiwań nabywców. Grupowe wywiady służą również zapoznawaniu się z postawami osób, ich odczuciami, skojarzeniami wobec przedmiotu badania.

2.1.4 Próba badawcza

Respondenci uczestniczący w badaniu, byli dobierani według następujących kryteriów:



a) bezrobotni

osoby aktualnie zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy, które pozostawały bez pracy od 3 miesięcy do 3 lat; w wieku 18-30 lat; podział wg płci 50/50. Wśród respondentów znajdowały się osoby korzystające z zasiłku dla bezrobotnych; takie, które założyły już własną rodzinę; które posiadały dzieci.

W focusie uczestniczyło 6- 8 respondentów.

b) pracodawcy

lokalni pracodawcy, którzy oferują pracę poprzez Powiatowe Urzędy Pracy; reprezentujący firmy państwowe i prywatne o zróżnicowanych branżach. W focusie uczestniczyło 4-6 respondentów.

2.1.5 Lokalizacje FGI

Focusy przeprowadzone były w 10 miastach województwa mazowieckiego, które stanowią reprezentację rynku pracy województwa. W każdym z nich przeprowadzone zostały po 2 focusy – jeden z „bezrobotnymi”, drugi z „pracodawcami”. Czasowy schemat badania, przeprowadzonego w marcu 2006 roku wygląda następująco:



Miasta	sb 11	wt 14	sr 15	cz 16	pt 17	sb 18	pn 20
Ciechanów							
Grodzisk Mazowiecki							
Grójec							
Ostrołęka							
Ostrów Mazowiecka							
Radom							
Siedlce							
Sochaczew							
Warszawa							
Zwoleń							

2.2 Bezrobotni

2.2.1 Podsumowanie danych uzyskanych w trakcie FGI, prowadzonych z bezrobotnymi

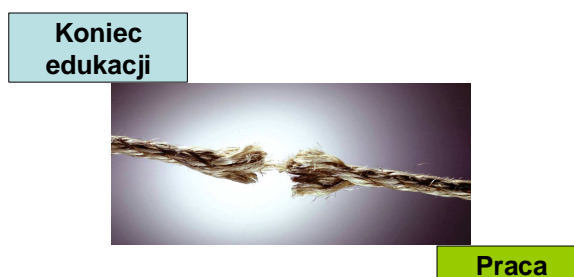
Bezrobocie w grupie młodych ludzi 18-30 lat w województwie mazowieckim stanowi **poważny problem**, niosący za sobą konsekwencje społeczno-psychologiczne oraz ekonomiczne.

Jego charakter generowany jest zarówno przez specyfikę danego powiatu (różny stopień rozwoju gospodarczego); jak i pewną uniwersalną sytuację tej grupy badanych na rynku pracy, modyfikowaną indywidualnym podejściem poszczególnych osób. Na tle małych miejscowości, takich jak: Sochaczew, Zwoleń, Grodzisk, Siedlce itd; gdzie rzeczywiście ciężko znaleźć pracę - odrębna kategorię stanowi Warszawa. Tutaj respondenci mają zdecydowanie większe możliwości, jeśli chodzi o znalezienie pracy, czy doksztalcenie się i reprezentują przez to inne podejście do problemu bezrobocia – bardziej swobodne, czasami wręcz roszczeniowe.



Reasumując, zebrane w toku projektu informacje pokazują jak **trudno w obecnej rzeczywistości odnaleźć się młodemu człowiekowi, który kończy szkołę średnią bądź studia i próbuje znaleźć pracę**. Pomiędzy tymi dwoma obszarami – szkołą/studiami a pracą - następuje swoiste pęknięcie; spowodowane różnicami się wymagań, jakie w nich obowiązują.

Ze szkoły młodzi wynoszą jedynie wiedzę teoretyczną (o ile jeszcze po studiach ma już ona jakieś znaczenie, o tyle po szkole średniej – matura; nie stanowi żadnej konkretnej podstawy); która mija się z oczekiwaniami



pracodawców, szukających pracowników z pewnym doświadczeniem. Doświadczenie daje bowiem pracodawcy odrobinę pewności, że ta osoba już coś potrafi i nie trzeba będzie uczyć jej od podstaw; ryzykując że się nie sprawdzi na danym stanowisku... Przy obecnych wysokich kosztach utrzymania pracownika, pracodawcy bardzo rzadko decydują się więc na inwestowanie w młodych, niedoświadczonych i „*błędne koło się zamyka*”.

Ale ten młody bezrobotny reprezentuje typ, który można by określić przysłowiowym „Polak potrafi”. Idąc po części za przykładem swoich rodziców, a zarazem ucząc się na ich błędach próbuje „oswoić sytuację bezrobocia”, czyli jakoś się w niej odnaleźć, a nie dać wyrzucić na margines społeczny i popaść w całkowite odrętwienie i marazm. Owo oswojenie polega na próbie umiejętnego wykorzystania możliwości, jakie oferują instytucje państwowe (w tym przypadku Powiatowe Urzędy Pracy) – a chodzi konkretnie o ubezpieczenia i zasiłki; przy jednoczesnym zachowaniu pewnej aktywności, związanej z poszukiwaniem pracy (na tym etapie korzystają jeszcze z różnych źródeł: prasa, internet, bezpośrednie wizyty u potencjalnych pracodawców, PUP; czasami rozpatrują wyjazd do Warszawy, albo za granicę).

Poziom tej aktywności nie jest jednak wysoki, ponieważ młodzi nie są dostatecznie zdeterminowani życiowo – egzystują jeszcze w przeważającej mierze na koszt rodziców czy dziadków albo rzadziej na współmałżonków, którzy stanowią dla nich pewien „płaszcz ochronny”. Taki stan rzeczy może nieść jednak za sobą poważne konsekwencje w dłuższej perspektywie czasowej, kiedy rodzice przestaną mieć możliwości finansowego wspierania swoich dzieci (przejdą na emeryturę albo sami stracą pracę), które nie potrafiły dostatecznie efektywnie wykorzystać tego okresu na zdobycie doświadczenia i znalezienie pracy, a są coraz starsze i ich wartość na rynku pracy maleje. Tym bardziej, że badania pokazują, iż wraz z upływem czasu pozostawania na bezrobociu, spada aktywność.

Przeprowadzone analizy potwierdziły również powszechne przekonanie, że „*wszystko można załatwić, ale po znajomości*” – wszystko, czyli w omawianym przypadku pracę, staż, szkolenia. Znajomości wykorzystują więc zarówno pracownicy, jak i pracodawcy, a także urzędnicy Powiatowych Urzędów

Pracy

– każdy w dogodny dla siebie sposób, przy czym interesy tych trzech grup rzadko są zbieżne i wówczas na tym gruncie powstają wzajemne oskarżenia.

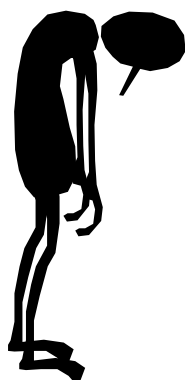
Badani szczególnie **negatywnie oceniają skuteczność funkcjonowania Powiatowych Urzędów Pracy**; widząc w nich jedynie miejsce służące do zarejestrowania się, uzyskania ubezpieczenia oraz zasiłku; ale na pewno nie do zdobycia pracy; a co najwyżej stażu. W PUP brakuje budującego, wspierającego klimatu; trudno uzyskać jakiegokolwiek informacji; oferty pracy są mało atrakcyjne i często nieaktualne; trudno dostać się na staż; a kursy zazwyczaj już się odbyły. Respondenci wielokrotnie spotkali się także z elementarnym brakiem szacunku wobec siebie – „*bezrobotny jest niczym*”.

Ich zdaniem **PUP-y (niezależnie od miejsca badania) wymagają głębszej reorganizacji**, jeśli mają spełniać swoją funkcję i rzeczywiście efektywnie pomagać bezrobotnym. Ta reorganizacja miałaby polegać przede wszystkim na **autentycznym wyjściu naprzeciw potrzebom i oczekiwaniom bezrobotnych** – więcej aktywności urzędników na polu informowania bezrobotnych o ich prawach, możliwościach; więcej zróżnicowanych i bardziej dostępnych szkoleń i staży; więcej aktualnych ogłoszeń o pracę. Bezrobotni chcą wreszcie poczuć, że to są rzeczywiście instytucje dla nich, im służące.

2.2.2 Sytuacja na rynku pracy w województwie mazowieckim z perspektywy bezrobotnych

Opinie młodych o lokalnych rynkach pracy w mniejszych miejscowościach:

Respondenci we wszystkich mniejszych miejscowościach, w których było realizowane badanie (Siedlce, Ciechanów, Sochaczew, Radom, Grodzisk, Zwoleń, Grodzisk Mazowiecki, Ostrawa Mazowiecka, Grójec) **negatywnie oceniają obecną sytuację na rynku pracy:**



„Jest trudno, jest źle” (bezrobotni, Siedlce)

„Gorzej niż źle. Okrutnie jest” (bezrobotni, Radom)

„Sytuacja jest tragiczna” (bezrobotni, Ciechanów)

„Wielka kicha” (bezrobotni, Grodzisk Mazowiecki)

Ci młodzi ludzie (18-30 lat) w zasadzie dopiero wchodzą na rynek pracy i już na starcie napotykają trudności. Dlaczego? Bo funkcjonują **w mniejszych miejscowościach, gdzie ich zdaniem tej pracy po prostu nie ma** (brakuje dużych zakładów; a pozostali pracodawcy szukają oszczędności i wolą korzystać z bezpłatnych staży niż zatrudniać ludzi); dlatego też o nieliczne wolne stanowiska (w tym także bezpłatne staże) ubiega się kilkanaście osób i... **trudno się wybić; trzeba mieć szczęście albo znajomości.**

Każde z badanych miejscowości ma swoją specyfikę, jeśli chodzi o rynek pracy.

Najgorzej przedstawia się sytuacja w Zwoleniu – tutaj wśród badanych panuje wszechobecny marazm i odrętwienie spowodowane autentycznym brakiem pracy.

„Były kiedyś zakłady metalowe. Była mleczarnia. Wszystko upadło.” (bezrobotni, Zwoleń)

Młodzi myślą, żeby znaleźć cokolwiek za jakiegokolwiek pieniądze, albo stąd uciec...

„W Zwoleniu nie ma żadnych perspektyw.” (bezrobotni, Zwolen)

„Żyjemy na garnuszku rodziców. Rodzina nam pomaga. Jest nam wstyd. Człowiek dorosły ma swoją rodzinę i nie jestem im zapewnić bytu. Latem jest łatwiej. Zimą nic.” (bezrobotni, Zwolen)

W Grodzisku Mazowieckim, czy Ostrowi Mazowieckiej według badanych pracę znajdują głównie ludzie z jeszcze mniejszych miejscowości i okolicznych wiosek, którzy są gotowi pracować za dużo niższe stawki i w ten sposób zmuszają niejako pozostałych do szukania pracy gdzie indziej – np. w Warszawie.

*„Wszyscy uciekają stąd – ludzie wyjeżdżają za pracę”
(bezrobotni, Ostrów Mazowiecka)*

„Ludzie ze wsi pracują za mniejsze stawki, są ubezpieczeni w KRUSie, ojciec i matka obrabiają pole a on nawet za 500 zł będzie pracował, a ja żeby przeżyć muszę zarobić 1000.” (bezrobotni, Ostrów Mazowiecka)

Do Grójca ściągają po pracę natomiast mieszkańcy Radomia (zajmują wyższe stanowiska).

W Sochaczewie kolejne duże zwolnienia (około 70 osób) przewiduje lokalny market Kaufland, respondenci obawiają się, że takie działania mogą wystraszyć innych, potencjalnych inwestorów.

Opinie młodych z Warszawy o lokalnym rynku pracy:

Warszawa stanowi swoistą „wyspę” w skali całego kraju.

To centrum polityczno-społeczno-kulturalne, o cechach typowej metropolii, która ciągle rozrasta się i zmienia; przyjmując napływ nowych ludzi z różnych rejonów Polski i



świata; nowych idei, wartości, stylów życia. Tutaj żyje, pracuje i odpoczywa się w inny sposób; odmienny jest punkt widzenia, oczekiwania i potrzeby. Szczególnie wyraźnie widać to w tym projekcie, gdzie możemy porównać młodych ludzi z Warszawy i mniejszych miejscowości województwa mazowieckiego.

Młodzi z Warszawy ogólnie również negatywnie oceniają sytuację na rynku pracy, ale zdecydowanie mniej jest w nich pesymizmu, wynikającego zarówno z realnie większych możliwości, jakie oferuje stolica, jeśli chodzi o potencjalnych pracodawców; jak i innego podejścia do samej pracy. Zdaniem tej grupy respondentów w stolicy zawsze jakąś pracę można bowiem znaleźć - kwestia tylko czy chce się ją tak naprawdę znaleźć, albo czy chce się pracować za określone pieniądze? A młodzi mają tutaj o wiele wyższe aspiracje zawodowe (głównie osoby z wyższym wykształceniem) i finansowe, niż ich koledzy z mniejszych miejscowości...

„Ja pracowałem w takiej beznadziejnej pracy, ale wiem że taka praca jest beznadziejna i dołująca, ale świadomość że taka praca jest; sama świadomość, że ta kasa jest i że można ją w każdej chwili mieć jest motywująca.”

(bezrobotni, Warszawa)

„Rynek pracy jest bardzo dobry, nastawiony na młodych, ambitnych ludzi, są miejsca pracy, ale my możemy grymasić co do zarobków.” (bezrobotni, Warszawa)

„To nie ma sensu łapać się za pierwszą lepszą pracę, bo można iść do jakiegoś kołchozu... bo można nie mieć na dojazdy i administrację do pierwszego.”

(bezrobotni, Warszawa)

„Jak na razie jakoś się żyje, nie wpadam w panikę, bo wiadomo że praca jakaś się znajdzie, ale zastanawiam się czy nie będę miał za długiej przerwy.”

(bezrobotni, Warszawa)

„Nie będę liczył, że mi z nieba spadnie, ale nie będę też harował.

(bezrobotni, Warszawa)

2.2.3 Główny powód bezrobocia

Młodość przeszkodą:

Młodzi dostrzegają błędne koło w sytuacji, w jakiej się znajdują – ich **młodość zamiast być atutem staje się bowiem przeszkodą w znalezieniu pracy**. Są młodzi i w związku z tym nie mają doświadczenia, na którym tak bardzo zależy pracodawcom; ale żaden z nich nie chce dać im szansy, aby to doświadczenie mogli zdobyć. Tkwią więc w martwym punkcie.



Starają się podnosić swoje kwalifikacje – studiują; ale to z kolei obniża ich dyspozycyjność w oczach pracodawców (nie zawsze mogą pracować w weekendy, kiedy mają zjazdy).

„Tragedia. Dostałem od szefa warunek albo rezygnuję z pracy albo ze szkoły.

Zrezygnowałem ze szkoły i po czterech miesiącach zwolniono mnie z pracy.”

(bezrobotni, Radom)

Ale starsi mają chyba gorzej...



Młodzi widzą, że problem bezrobocia dotyka nie tylko ich, ale także ludzi starszych: starszych kolegów, rodzeństwo czy ich rodziców. I to oni znajdują się w jeszcze gorszej sytuacji – przyzwyczajeni do innego systemu, niezdolni do podnoszenia swoich kwalifikacji, z mniejszą siłą przebicia... starsi są w zasadzie zdani już tylko na zasiłek.

„Moja mama szukała pracy w wieku 50 lat i nikt jej nie chciał zatrudnić.. żeby mieć emeryturę wcześniejszą, nawet jako sprzątaczkę nie chcieli jej wziąć, bo była za stara. (...) Im człowiek starszy tym gorzej znaleźć jest pracę.” (bezrobotni, Siedlce)

*„W podeszłym wieku – trzydzieści parę lat nie ma już żadnych szans.”
(bezrobotni, Zwoleni)*

„Na samym początku powiedziałam, że praca czeka na nas, natomiast starsi ludzie nie mają takiej możliwości podjęcia pracy nawet wtedy, kiedy mają jakieś studia, doświadczenie; bo potrzebne są młode osoby.” (bezrobotni, Warszawa)

2.2.4 Praca

Doświadczenie zawodowe badanych:

Większość badanych już pracowała – czasami jeszcze w trakcie nauki w szkole zawodowej, średniej czy na studiach. Były to bardzo różne prace (kobiety – np. w sklepach, mężczyźni - na budowach, warsztatach samochodowych, spedycji); **często dorywcze, w zastępstwie kogoś, w krótkim przedziale czasowym**. Pracodawcy preferują zresztą dużą rotację pracowników a nie inwestowanie w nich na dłużej; czego dobrym przykładem są staże.



Staże organizowane przez Powiatowe Urzędy Pracy z jednej strony **pozwalają zdobyć młodym to pierwsze doświadczenie, ale jednocześnie rzeczywistość pokazuje, że mają oni nikłe szanse na dalsze zatrudnienie**. Mimo, że istnieją

takie wymagania, pracodawcy nie zawsze je przestrzegają (wolą zatrudnić bowiem kolejnego stażystę i mieć ulgę) – tak więc osoba po stażu ponownie zasila szeregi bezrobotnych... Respondenci zresztą przyznają, że ogólnie trudno się dostać na staż; jest duża konkurencja.

„W Urzędzie Pracy są tylko staże. A ja po szkole podjęłam pracę więc nie mogę już podjąć stażu.” (bezrobotni, Radom)

„Właściwie nie ma stażów przedłużanych. Np. w policji też po stażach nie przyjmują do pracy. Teraz już się po stażach nie zostawia ludzi np. na 12 miesięcy. Pracodawca nic nie płaci. Urząd Pracy płaci 450 PLN a pracodawca się wyżywa – ma za darmo pracownika. Chyba nie ma obowiązku zatrudniania pracownika po stażu?” (bezrobotni, Radom)

„Byłam na stażu. Starłam się. Byłam w wyścigu szczurów. Jako stażysta dostawałam 450 PLN a pracowałam jak normalny pracownik. Na końcu nie doceniono mnie.” (bezrobotni, Radom)

Niektórym osobom zdarzało się pracować dłużej np. 2-3 lata; odchodzili sami (bo w ich opinii ich wysiłek nie był w żaden sposób proporcjonalny do wysokości pensji, jaka otrzymywali), albo byli zwalniani, bo firma szukała oszczędności.

Młodzi wielokrotnie pracowali „na czarno”

– kobiety najczęściej przy promocjach, opiece nad dziećmi, w sklepach, zbiorze owoców; mężczyźni zaś na budowach. Czasami pracodawcy nie dotrzymywali zobowiązań – nie chcieli wypłacić pieniędzy, potrącali pewną kwotę.



Respondenci podejmując taką pracę zdają sobie sprawę z ryzyka i niedogodności (brak wszelkich praw, ubezpieczenia; faktycznego stażu pracy, liczonego później do emerytury); nie rozpatrują tego jednak w kategoriach wartościujących – „czy to dobrze, że pracują na czarno powiększając szarą strefę czy nie?” Zmusza ich do tego po prostu życie.

Marginalnie młodzi badani przyznawali się do myśli, związanych z założeniem własnego interesu. Brakuje im zarówno oryginalnego pomysłu, jak i środków finansowych; dodatkowo pojawia się strach związany z podjęciem tak dużej odpowiedzialności. Nie wiedzą bowiem od czego mieliby zacząć, gdzie i jaką pomoc mogliby uzyskać? Ci, którzy podejmowali już pierwsze próby i starali się np. o dotacje w PUP; widzą jak wiele determinacji to wymaga, także... odpowiednich znajomości.

*„Własna firma to duże ryzyko. Długów sobie narobić to nie jest problem.”
(bezrobotni, Zwoleń)*

*„Po moich przeżyciach złych to się zacząłem tym interesować, żeby pójść na swoje. Poszedłem do Urzędu Pracy i dowiedziałem się, że mam 11 tys. niby bezzwrotnie, ale za to mogę sobie za to kupić maszyny i urządzenia, ale nie mam na lokal, towar, materiał, opłaty za prąd, telefon. Także Urząd Pracy robi sobie jaja”
(bezrobotni, Warszawa).*

Przysłowiowe „za chlebem...”

Punktem odniesienia dla młodych z np. Siedlec, Radomia, Ciechanowa jest Warszawa, która jawi się jako miasto większych możliwości i perspektyw, ale jednocześnie jako duże wyzwanie - w Warszawie więcej można zarobić, niestety zdecydowanie droższe jest utrzymanie.

Część badanych już tutaj dorywczo pracowała np. przy promocjach, telemarketingu, w firmach informatycznych. Łatwiej przychodzi to osobom, które mają znajomych w stolicy – bo ci mogą ich u siebie przenocować i dzięki temu zmniejszyć koszty pobytu; przejazdy niestety sponsorują sobie sami i dlatego wyjazdy do Warszawy muszą się po prostu opłacać.

Wśród samych Warszawiaków zdania są podzielone, co do oceny przyjezdnych – jedni uważają, że stanowią oni grupę zagrożenia, są bowiem gotowi pracować za znacznie niższe stawki i zabierają przez to miejsca pracy; inni natomiast widzą w tym po prostu normalne zjawisko.

Młodzi nie są za bardzo skłonni wyjechać za pracę gdzieś dalej, w inne regiony Polski - tu mają bowiem rodzinę i przyjaciół, którzy ich trzymają. To musiałyby być naprawdę dobrze płatna (pozwalającą na wynajęcie mieszkania i utrzymanie się) i w założeniu długofalowa praca, żeby podjęli takie ryzyko. Ale skoro takiej pracy nie mogą znaleźć u siebie na miejscu, to ich zdaniem jest mało prawdopodobne, że znajdą ją akurat gdzieś indziej.

Inaczej przedstawi się sytuacja, **jeśli chodzi o pracę za granicą – w tym przypadku wyraźnie widać różnice regionalne w gotowości do wyjazdu.**



Bardzo specyficzna pod tym względem jest Ostrołęka - tutaj ponad połowa młodych ludzi (ale także dużo z pokolenia ich rodziców) wyjeżdża do Irlandii, Anglii, Stanów Zjednoczonych, żeby dorobić sobie przez kilka miesięcy. Młodzi mają już wyrobione znajomości i przetarte szlaki; dzięki temu są bardziej pewni siebie i bardziej skłonni zaryzykować. Trend ten można tu obserwować od 1-1,5 roku; stopniowo zaczyna się on wpisywać w styl życia.

W Zwoleniu młodzi także wyrażają duży entuzjazm, jeśli chodzi o pracę za granicą, ale im z kolei brakuje środków finansowych, jakie trzeba na początku zainwestować; dlatego wszystko pozostaje bardziej w sferze marzeń, odległych planów niż realizacji.

„Ja bym pojechał za granicę. Kto nie ma dzieci by pojechał za granicę. Każdy by pojechał.” (bezrobotni, Zwoleni)

„Trzeba się wynosić stąd, ale aby uciekać trzeba mieć z czym.” (bezrobotni, Zwoleni)

Natomiast w innych regionach województwa mazowieckiego gotowość do wyjazdów jest mniejsza – zarówno ze względów psychologicznych, jak i finansowych oraz braku dostatecznie dobrej znajomości języka (Siedlce, Ciechanów, Radom, Sochaczew).

Oczekiwania wobec pracodawców „Godziwa praca, godziwa płaca”

Młodym zależy oczywiście na stałej pracy (najchętniej w oparciu o umowę o pracę), z perspektywami, w której mogliby się rozwijać i realizować; gdzie szef byłby „człowiekiem”.

„Normalne traktowanie - jak człowieka a nie jak śmiecia” (Radom, bezrobotni)

Oczekiwania co do wysokości płacy są zróżnicowane wśród respondentów w zależności wielkości miejscowości, w której mieszkają i sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Zasadniczo wszyscy chcą zarabiać tyle, żeby starczyło im na wynajęcie mieszkania i na utrzymanie się – czyli około: 600 PLN w Zwoleniu, 600-800 PLN w Sochaczewie, 700-1000 PLN w Ciechanowie, 800-1200 PLN w Radomiu, 1000-1300 PLN w Siedlcach, 1000-1500



PLN w Ostrowi Mazowieckiej, 1200- 1700 PLN w Ostrołęce, 1200-2000 PLN w Warszawie (minimalne stawki przy założeniu, że mieszka się z rodzicami i maksymalne, że utrzymuje się samemu).

„Na Siedlce 1300 PLN to jest dużo” (bezrobotni, Siedlce)

*„U nas w Sochaczewie jak się zarabia 600 zł to jest dobrze.”
(bezrobotni, Sochaczew)*

„700 zł na początek; satysfakcjonująca kwota to 1000, ale jeżeli jest się na swoim utrzymaniu to 1000 minimalnie.” (bezrobotni, Ciechanów)

„Ja chcę 800 i pełny etat, świadczenia i byłabym zadowolona.” (bezrobotni, Radom)

„Kwota nie ma znaczenia. Szukamy jakiegokolwiek pracy.” (bezrobotni, Zwoleń)

„Za każde poszłabym pracować.” (bezrobotni, Sochaczew)

„Mam wysokie ambicje i moje doświadczenie zawodowe o tym świadczy i na pewno nie zeszłabym poniżej 1500 netto.” (bezrobotni, Warszawa)

„Dwa tysiące co najmniej, tym bardziej że mam małe dziecko. Na razie mam za co żyć, więc nie łapię tragedii.” (bezrobotni, Warszawa)

Za jakie pieniądze nie warto natomiast pracować? Młodzi respondenci uważają, że jeśli można coś zarobić to zawsze warto podjąć się pracy, ale... to wynagrodzenie musi być choć trochę adekwatne do ich wysiłku.

„Jak jest lekka praca to i warto za 650 PLN pracować, ale przy ciężkiej pracy np. przy szkodliwym azbestie to jest to już za mało” (bezrobotni, Siedlce)

„Jest praca, ale pracodawca oferuje 600 za miesiąc a wymaga za dwóch. (...) Pracodawcy mówią, że 500 to jest wspiana pensja” (bezrobotni, Radom)

„Kuronówka jest w tej chwili 480, nie poszłabym na 8 godzin za 600 zł (np. za pracę w sklepie).” (bezrobotni, Ostrów Mazowiecka)

2.2.5 Bezrobocie i poszukiwanie pracy

Bezrobotnym być...

Zdecydowana większość respondentów twierdzi, że **dziś nie jest wstyd być bezrobotnym** szczególnie ci z mniejszych miejscowości). Bezrobocie jest bowiem zjawiskiem powszechnym i dotyka / może dotknąć wszystkich zasadzie wszystkich ludzi, bez względu na wiek, płeć, wykształcenie czy miejsce zamieszkania. Najlepiej widać to właśnie w **Powiatowych Urzędach Pracy, gdzie w kolejce**



do zarejestrowania można zaobserwować cały przekrój społeczeństwa – osoby młodsze i starsze; po studiach i po podstawówce; kobiety i mężczyźni; dobrze ubranych i sprawiających wrażenie prawie bezdomnych...

Inny natomiast jest punkt odbicia się tych ludzi przy wychodzeniu z bezrobocia - jednym przychodzi to łatwiej, innym trudniej; są także tacy, którzy jeśli stracą pracę to są już skazani na porażkę.

Młodzi przyznają, że może na samym początku, przy pierwszej wizycie w PUP towarzyszyła im nie pewność, coś w rodzaju zażenowania - że muszą tam iść, zarejestrować się; ale w obliczu masowego zjawiska pozbyli się tych odczuć.

„Od naszego charakteru zależy czy mamy w sobie tyle determinacji, siły i chęci żeby coś z sobą zrobić czy nie? To nie jest wstyd być bezrobotnym, to jest każdego indywidualna sprawa, jeżeli chcę być bezrobotnym to będę bezrobotnym bo mi jest tak wygodnie.” (bezrobotni, Warszawa)

Aktywny bezrobotny

Respondenci, którzy uczestniczyli w grupach dyskusyjnych **uważają się za aktywnych bezrobotnych** – takich, którzy na bieżąco szukają pracy i wykorzystują nadarzające się okazje.

„Kiedyś ta praca czekała na człowieka (...) a my wiemy, że musimy szukać tej pracy.” (bezrobotni, Ciechanów)

Jednocześnie dopytywani przez moderatorów przyznawali, że ta „**aktywność**” **nie zawsze jest 100%, ponieważ mają zabezpieczenie w postaci rodziców czy współmałżonków**, z którymi mieszkają i którzy ich częściowo utrzymują. To poczucie bezpieczeństwa z jednej strony działa pozytywnie – dzięki temu mimo niepowodzeń nie popadają w depresję (choć zdarzają się chwile wątplenia w sens tych wszystkich działań), ale z drugiej strony także demobilizująco; na zasadzie: *„nie jest przecież tak tragicznie, nie muszę pracować za wszelką cenę.”*

Źródła wykorzystywane przy poszukiwaniu pracy

Młodzi ludzie przy poszukiwaniu pracy korzystają głównie:

- ze **znajomości** (zarówno wśród swoich rówieśników, jak i znajomych rodziców; i to uważają za najbardziej skuteczny sposób!!!);



„Znajomości. Bez znajomości jest ciężko.” (bezrobotni, Zwoleń)

„Trzeba mieć znajomości, aby znaleźć pracę” (bezrobotni, Radom)

„Jak na Ostrów, to tylko po znajomości.” (bezrobotni, Ostrów Mazowiecka)

„Ręka rękę myje, jeden drugiego wciąga. Taka jest zasada.” (bezrobotni, Grójec)

„Przede wszystkim liczą się znajomości i nic więcej.” (bezrobotni, Grodzisk Mazowiecki)

- **prasy** – Tygodnik Siedlecki, Tygodnik Ciechanowski, Ziemia Sochaczewska, Echo Powiatu; Gazeta Wyborcza, Anonse;

- zdecydowanie rzadziej z internetu (lokalni pracodawcy w mniejszych miejscowościach marginalnie wykorzystują to źródło do zamieszczania swoich ogłoszeń, raczej kiedy poszukują pracowników wyższego szczebla, specjalistów; trochę inaczej jest w Warszawie – tutaj młodzi zdecydowanie częściej sięgają do internetu);

- zdarza się im również odwiedzać bezpośrednio potencjalnych pracodawców z zapytaniem czy nie znajdzie się dla nich jakaś praca? – głównie w mniejszych miejscowościach (niestety najczęściej sprowadza się to jedynie do złożenia CV i usłyszenia znanej formuły: skontaktujemy się z Panią /Panem).

Wszyscy uczestnicy badania byli zarejestrowani w **Powiatowych Urzędach Pracy**, ale mimo to wymieniali je zawsze **na ostatnim miejscu**, jako drogę do znalezienia pracy.

„Z PUP korzystają ludzie, którzy tak naprawdę nie szukają pracy, ale chcą mieć zapewnione ubezpieczenie (...) Ludzie ci nie przychodzą szukać tam pracy, chyba że są bardzo zdesperowani.” (bezrobotni, Siedlce)

„Przez UP szukają ci, co nie mają żadnej pomocy z zewnątrz. UP to ostateczność jak czujesz, że nie masz perspektyw.” (bezrobotni, Grójec)

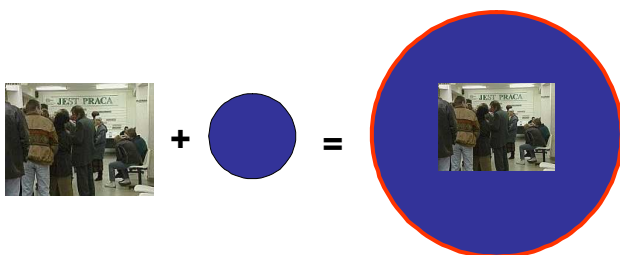
„Jeśli ktoś chce znaleźć pracę to ostatnim miejscem, do którego się uda to jest Urząd Pracy, bo tam nie ma co szukać.” (bezrobotni, Warszawa)

„Jest bardzo dużo ludzi, którym nie chce się pracować, są zarejestrowani, dzwonią czasami dla przyzwoitości, żeby oszukać siebie, „Nie mamy dzisiaj pracy” i są szczęśliwi, zrobiłem swoje i dalej idę spać, albo się szwędac.” (bezrobotni, Warszawa)

2.2.6 Powiatowe Urzędy Pracy

Wizerunek PUP

Wszyscy respondenci niezależnie od miejsca realizacji badania, mają **bardzo negatywne opinie o Powiatowych Urzędach Pracy**, potocznie zwanych „pośredniakami” (Siedlce), „urzędami pracy” (Siedlce, Ciechanów) albo „bidą” (Radom) czy „zatrudniakiem” (Ostrołęka).



obiektywne cechy + obiegowe opinie = WIZERUNEK PUP

Ukształtowały się one na gruncie bezpośredniego doświadczenia, dodatkowo wzmacnianego przez utarte obiegowe przeświadczenia:

„Oni [pracownicy PUP] dzięki nam [bezrobotnym] mają pracę” (Ciechanów, bezrobotni)

*„Urząd daje pracę tylko pracownikom, którzy tam siedzą.” (bezrobotni,
Siedlce)*

*„Komu one służą? Chyba tym urzędnikom, żeby sobie grzali dupska i żeby mogli się wyżywać na tych ludziach. To niczemu nie służy, bo mniej stresu jest przeglądając Gazetę Wyborczą, masz wszystko w nosie nie jesteś traktowany jak nikt”
(bezrobotni, Warszawa)*

Urząd Pracy jawi się więc jako kolejna państwowa instytucja (taka jak Urząd Skarbowy czy ZUS), która została stworzona i musi po prostu być. Dominuje w niej, jak w większości polskich urzędów - biurokracja, mało wydajna organizacja pracy wewnętrznej i niska skuteczność w zwalczaniu bezrobocia. Tutaj przychodzi się z nadzieją, która jednak bardzo szybko znika...

Mocne i słabe strony PUP

Respondenci traktują Powiatowe Urzędy Pracy przede wszystkim jako miejsce zarejestrowania się, tak by móc uzyskać ubezpieczenie, bądź zasiłek – i to byłaby ich zdaniem jedyna mocna strona PUP-ów.

Na przykład w Ostrołęce to po prostu stało się zasadą, że młody człowiek zaraz po szkole rejestruje się jako bezrobotny, często nawet nie do końca wiedząc dlaczego? - bo tak robią wszyscy, bo kazali rodzice, polecili znajomi...

„Urząd Pracy to jest wyłącznie rejestracja moim zdaniem.” (bezrobotni, Siedlce)

„Idziemy, rejestrujemy się i dziękuję.” (bezrobotni, Ciechanów)

„Na Biuro pracy nie ma co liczyć, tam trzeba się pozapisywać, żeby być ubezpieczonym - jeden pic na wodę.” (bezrobotni, Ostrów Mazowiecka)

„Ja to kojarzę [PUP] tylko z podpisywaniem się.” (bezrobotni, Ostrołęka)

*„Ja nie wierzę, że oni mi pomogą znaleźć pracę.” (bezrobotni, Grodzisk
Mazowiecki)*

a) Praca

Ale już **znalezienie prawdziwej pracy przez Urząd Pracy jest zdaniem młodych bardzo trudne, wręcz niemożliwe**. I to z dwóch zasadniczych powodów:

1. panuje powszechna opinia, że Urzędy Pracy to instytucje skorumpowane. Atrakcyjna oferta pracy trafia więc od razu do znajomych urzędników, a nie na tablicę ogłoszeń; staje się po prostu normalnym towarem, który się sprzedaje (ale to już są skrajne zdania).



„Dla swoich trzymają ciekawe ofert.” (bezrobotni, Radom)

*„Pracę znajdują wyłącznie rodzinie i znajomym.”
(bezrobotni, Ostrów Mazowiecka)*

W Sochaczewie jest nawet owiany legendą pokój nr 49, w którym ogłoszenia Trzymane są ponoć pod biurkiem zamiast wywieszane na tablicach.

W Grodzisku Mazowieckim obok PUP działa instytucja INFOCENTRUM, która zdaniem badanych bardziej pomaga bezrobotnym – jest aktywniejsza, sama poszukuje pracodawców, na bieżąco aktualizuje ogłoszenia.

*„Urząd Pracy powinien wzorować się na Infocentrum.” (bezrobotni,
Grodzisk Mazowiecki)*

Zdecydowanie łagodniej pod tym względem oceniali PUP respondenci ze Zwolenia, byli bardziej wyrozumiali; dostrzegali tragizm w ogólnej sytuacji na lokalnym rynku pracy a nie szukali winnego w PUP:

„W UP w Zwoleniu starają się nam pomóc (...) Wcześniej źle o nich myślałam, ale teraz jak trochę tam popracowałam wiem, że się starają.” (bezrobotni, Zwoleń)

„Starać to się starają, ale im nie wychodzi i to nie jest ich wina. Mają ograniczenia, to nie od nich zależy.” (bezrobotni, Zwoleń)

2. oferty pracy, które pojawiają się na tablicach ogłoszeń są bardzo często nieaktualne już w momencie ich wywieszania. Respondentom często zdarzyło się ubiegać o stanowiska, które były już zajęte przez inne osoby.

„Czasami ogłoszenie pokazuje się żeby było, a pracownik już dawno pracuje.. często dzwonisz tego samego dnia a tam już jest zajęte... pracodawcy dają ogłoszenie, żeby mieć podkładkę a tak na prawdę już kogoś mają...” (bezrobotni, Siedlce).

b) Formalności

Zdaniem respondentów już **sama procedura załatwiania formalności w powiatowych Urzędach Pracy może odstraszyć** – kilka godzin biegania po pokojach i rozmawiania z mało uprzejmymi urzędniczkami...

„Tam się traci entuzjazm do wszystkiego.” (bezrobotni, Siedlce)

„Miałam problem, zapytałam co konkretnie mam napisać, a ona się na mnie spojrzała, jakbym robiła jej krzywdę.” (bezrobotni, Siedlce)

„Plotkują, kawę piją. Ciągłe kolejki. Są trzy okienka i jedno jest otwarte.” (bezrobotni, Zwoleń)

„Przyjmują, bo muszą. Nie ma słowa dzień dobry.” (bezrobotni, Radom)

„Dwie czytają gazetkę o Michale Wiśniewskim a jedna pracuje, a kolejka na parter.” (bezrobotni, Sochaczew)

„Bezrobotny to niech stuli głowę.. nie potrzebnie łązi i zawraca głowę podczas picia kawy.” (bezrobotni, Ostrów Mazowiecka)

„Człowiek jest splawiany, chciałby się o coś zapytać, dowiedzieć się - „Na korytarz, przeczytać! Nie widzi pani?!.” Mi się robi niedobrze jak mam tam pojechać, wole się o nic nie pytać” (bezrobotni, Warszawa).

Badani zwracają uwagę na **daleko posunięta biurokrację**, szczególnie jeśli chodzi o stawianie się na podpisanie listy – tylko w ściśle wyznaczonym terminie, konkretnego dnia. Niestawienie się oznacza skreślenie z listy i przymus odczekania kolejnych 3 miesięcy, a przecież czasem zdarzają się wypadki losowe i nie można przybyć...

c) Szkolenia

Urzędy Pracy oferują także kursy i szkolenia, ale problem w tym, że brakuje o nich informacji (nie udzielają ich sami z siebie pracownicy, nie ma ich także na tablicach ogłoszeń – sytuacja przedstawia się podobnie zarówno w Warszawie, jak i mniejszych miejscowościach; młodzi dowiadują się o nic „pocztą pantoflową” od znajomych).

„Im człowiek ma więcej papierów tym większe możliwości.” (bezrobotni, Ostrów Mazowiecka)

Zazwyczaj zainteresowani dowiadują się więc już po fakcie – „szkolenia już były...”. Niektórzy przyznają, że próbowali się dostać, ale jest trudno, ze względu na ograniczoną liczbę miejsc:

„Idą znajomi pracowników urzędów.” (bezrobotni, Siedlce)

„Zapraszają na kursy, ale... tylko znajomi się dostają.” (bezrobotni, Radom)

Część respondentów twierdzi, że **PUP-y przy dopuszczaniu do uczestnictwa na kursach stosują dodatkowe obostrzenia** w postaci przedziałów wiekowych, długości czasu pozostawania na bezrobociu, czy przymusu znalezienia przez bezrobotnego pracodawcy.

„Dużo jest kursów ale ciężko się załapać. Potrzebna jest deklaracja pracodawcy, że przyjmie po zakończeniu kursu.” (bezrobotni, Ostrołęka)

„Po co panu ten kurs, skoro on nie jest w pana zawodzie?” (bezrobotni, Grodzisk Mazowiecki)

Oczekiwanie bezrobotnych wobec PUP

Zdaniem respondentów obecna forma funkcjonowania Powiatowych Urzędów Pracy wymaga daleko idących zmian. Ale młodzi jakoś nie mogą sobie ich wyobrazić...

Respondenci oczekują ze strony PUP:

1. realnej pomocy w poszukiwaniu pracy - oferty pracy powinny być zatem lepiej selekcjonowane i rzeczywiście aktualne; pracownicy PUP mogliby powiadamiać telefonicznie bądź mailowo o nowych ofertach, zgodnych z możliwościami / oczekiwaniami bezrobotnych;
2. pomocy i zachęcania do zakładania własnego biznesu przez bezrobotnych;
3. pomocy w doszkalaniu się i przekwalifikowaniu - więcej zróżnicowanych kursów – językowe, komputerowe, specjalistyczne; dofinansowywanie kursów
np. prawa jazdy. Informacje o kursach powinny być szeroko dostępne;
4. uświadamianiu bezrobotnych ich praw (zarówno w okresie bezrobocia, jak i przy ubieganiu się o pracę oraz trakcie trwania umowy)

„My nie znamy swoich praw (...) nikt nam nie mówi w jaki sposób możemy wykorzystać swoje możliwości i możliwości urzędu” (bezrobotni, Ciechanów)

5. zmiany nastawienia pracowników PUP do bezrobotnych – większej życzliwości, wyjścia naprzeciw ich zagubieniu i frustracji; udzielania informacji a nie jedynie odpowiadania na pytania;

*„Więcej kompetentnej obsługi, która by informowała o wszystkim a nie takie zbywanie i nie mówienie, że osoba przychodząca jest bardziej poinformowana od osoby, która tam siedzi, że trzeba się przygotować zanim się przyjdzie.”
(bezrobotni, Warszawa)*

„Powinna być taka broszura albo folder, powinno być tego dużo, od A do Z żeby krok po kroku mówić jak znaleźć pracę. I powinny leżeć jak reklamówki na parapecie.” (bezrobotni, Warszawa)

6. unowocześnienia organizacji pracy – komputerowe bazy danych o bezrobotnych i miejscach pracy; dostęp do komputerów pracowników Internetu na miejscu pracowników PUP; możliwość uzyskania informacji przez telefon;
7. rozliczania pracowników PUP z efektów ich pracy.

2.3 Pracodawcy

2.3.1 Podsumowanie danych uzyskanych w trakcie FGI, prowadzonych z pracodawcami

Badanie na grupie pracodawców przeprowadzono w kilku powiatach województwa mazowieckiego – w Ciechanowie, Grodzisku Mazowieckim, Grójcu, Ostrołęce, Ostrowi Mazowieckiej, Radomiu, Siedlcach, Sochaczewie, Warszawie i Zwoleń. **Regiony te są zróżnicowane ze względu na poziom rozwoju społeczno-gospodarczego**, a tym samym ze względu na kondycję lokalnych przedsiębiorstw i perspektyw ich rozwoju. Najtrudniejsza sytuacja dotyczy firm działających w Siedlcach, Ostrowi Mazowieckiej i Ciechanowie. Największe możliwości, zdaniem respondentów, mają przedsiębiorstwa z Grodziska Mazowieckiego.

Na trudną sytuację firm składają się przede wszystkim: ogólna sytuacja gospodarcza w regionie oraz bariery związane z rynkiem pracy – wysokie koszty zatrudnienia pracowników, oraz deficyt poszukiwanych pracobiorców (głównie wykwalifikowanych robotników). **W związku z licznymi ograniczeniami rynku, pracodawcy wypracowali sposoby radzenia sobie z nimi** – zatrudnianie „na czarno”, zaniżanie czasu pracy osób zatrudnionych (aby odprowadzać mniejsze składki), czy otwarcie się na pozalokalne rynki zbytu.

Kontrowersyjną kwestią okazało się zjawisko bezrobocia, którego zdaniem wielu respondentów tak naprawdę nie ma. Przede wszystkim, należy rozróżnić bezrobocie oficjalne od realnego. Część bezrobotnych chętnie pracuje „na czarno” (jednocześnie korzystając z ubezpieczenia i zasiłków), bądź też po prostu nie chce stałego zatrudnienia.

Do głównych przyczyn bezrobocia, zdaniem badanych należą: brak powstawania nowych miejsc pracy, niechęć bezrobotnych do podjęcia pracy (także ich duża roszczeniowość), deficyt pracobiorców z odpowiednim wykształceniem, oraz duże koszty zatrudnienia.

Przeciętny mazowiecki bezrobotny posiada zdecydowanie negatywny wizerunek. Jest mało aktywny w poszukiwaniu pracy, bezradny i roszczeniowy.

Do najbardziej narażonych na bezrobocie grup społecznych należą osoby młode bez doświadczenia, ludzie bez wykształcenia, także osoby po 40-tym roku życia, częściej kobiety niż mężczyźni.

Pracodawcy od pracowników oczekują przede wszystkim: zaangażowania w pracę, odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji, doświadczenia, uczciwości i lojalności wobec pracodawcy, także dyspozycyjności.

Najbardziej poszukiwaną grupą zawodową są wykwalifikowani robotnicy. Zdaniem respondentów, w Polsce jest duży deficyt ślusarzy, stolarzy, spawaczy, tokarzy, cieśli, elektryków, kierowców z uprawnieniami E i innych osób, wyspecjalizowanych w zawodach manualnych **Taki kształt rynku pracy jest spowodowany między innymi masowym zamykaniem szkół zawodowych oraz brakiem zajęć praktycznych na tych, które pozostały.** Kończący szkołę młodzi ludzie w większości mają wykształcenie ogólne.

Głównym źródłem poszukiwania pracowników są znajomości. W dalszej kolejności pracodawcy wymieniają: ogłoszenia (głównie prasowe i radiowe), własną bazę pracowników (w przypadku większych przedsiębiorstw), oraz Powiatowe Urzędy Pracy (efekt doboru próby).

Powiatowe Urzędy Pracy, zdaniem respondentów NIE spełniają dobrze funkcji do której pełnienia zostały powołane – nie pośredniczą efektywnie pomiędzy pracodawcą a bezrobotnym. Najślabiej oceniono Instytucje w Siedlcach, Ostrołęce i Ciechanowie, nieco lepiej w Zwoleń, Sochaczewie i Radomiu, najlepiej zaś w Grodzisku Mazowieckim, Grójcu i Ostrowi Mazowieckiej.

Głównym zadaniem PUP-ów jest ubezpieczanie bezrobotnych oraz wydawanie zasiłków – pozostałe funkcje są zmarginalizowane. Pracodawcy najchętniej korzystają z takich form zatrudnienia pracowników, które są dofinansowywane z budżetów Urzędów – staży i prac interwencyjnych. W przypadku pośrednictwa nier refundowanego PUP jest mało efektywny i niekompetentny.

Wizerunek przeciętnego pracownika „poleconego” z Urzędu jest negatywny – to osoba bezradna, niewykształcona, nie posiadająca kwalifikacji, a przede wszystkim taka, która tak naprawdę nie chce pracować.

Do mocnych stron Powiatowych Urzędów Pracy, badani zaliczają przede wszystkim refundowanie kosztów za staże i prace interwencyjne oraz dobrą obsługę interesantów (w części Urzędów).

Słabe strony PUP-ów to: biurokracja, słaba organizacja wewnętrzna, niewykwalifikowany personel, podejście do bezrobotnych, brak funduszy, słabe relacje z pracodawcami, nieadekwatne szkolenia, jakość ofert pracowniczych, a także w niektórych regionach – obowiązek zatrudnienia po skończonym stażu oraz brak komputeryzacji i dobrej ewidencji ludności.

Zdaniem respondentów, w celu poprawy i wzmocnienia współpracy pomiędzy Powiatowymi Urzędami Pracy a pracodawcami, PUP powinien: mieć lepsze rozeznanie na rynku pracy, bardziej słuchać zatrudniających – organizując różnego rodzaju spotkania informacyjno – edukacyjne, czy powołując osoby ds. kontaktu z pracodawcami – zwiększyć fundusze na refundacje, oraz aktywizować młodzież poprzez ścisłą współpracę ze szkołami.

2.3.2 Sytuacja na rynku pracy w województwie mazowieckim z perspektywy pracodawców

Opinie pracodawców o sytuacji społeczno – gospodarczej na lokalnych rynkach województwa mazowieckiego



Poszczególne powiaty regionu mazowieckiego w ocenie respondentów, są zróżnicowane pod względem poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego. W zależności od położenia miasta, rodzaju występującego przemysłu (bądź jego braku), a także struktury demograficznej i psychograficznej jego mieszkańców, województwo można podzielić na regiony:

- rozwijające się, które zdaniem badanych mają duży potencjał gospodarczy i inwestycyjny (powiat grodziski).
- w miarę ustabilizowane gospodarczo, bez większych możliwości rozwoju, ale też bez obaw o radykalne pogorszenie sytuacji (powiaty: ostrołęcki, zwoleński, grójecki, Warszawa).
- podlegające regresji, nie rokujące żadnej nadziei na rozwój i lepsze jutro. (powiaty: ciechanowski, ostrowski, radomski, sochaczewski, siedlecki).

Do pierwszej kategorii zalicza się przede wszystkim Grodzisk Mazowiecki i jego okolice. Zdaniem tamtejszych pracodawców **miasto ma duży potencjał rozwoju, większość przedsiębiorstw funkcjonuje bardzo dobrze**, nie mają problemów finansowych, a na przyszłość patrzą optymistycznie. Grodzisk to miasto wyjątkowe na tle pozostałych miast odwiedzonych podczas badania.

*„Grodzisk jest miastem które się cały czas rozwija.”
(pracodawcy, Grodzisk Mazowiecki)*

„Myślę, że Grodzisk jest postrzegany jako atrakcyjne (...) w związku z tym dużo mieszkańców do nas napływa” (pracodawcy, Grodzisk Mazowiecki)

Regiony w miarę ustabilizowane gospodarczo to miejsca gdzie **przedsiębiorcy nauczyli się sobie radzić z trudnościami społeczno-gospodarczymi**, poprzez otwarcie się na rynki pozalokalne (Zwoleń), funkcjonowanie na pograniczu „czarnego rynku” (Ostrołęka), pozyskiwanie „siły roboczej” z innych powiatów (Grójec), czy ostrą selekcję pracowników (Warszawa).

„Nie da się pracować na luzie wszystko jest okupione jakimś tam poświęceniem, ale to wszystko się rozwija, trzeba szukać rynków poza Zwoleniem.”
(pracodawcy, Zwoleń)

Do kategorii trzeciej – regionów najbardziej zagrożonych pod względem ekonomicznym – zalicza się większość badanych powiatów. Firmy funkcjonujące w Ciechanowie, Ostrowi Mazowieckiej, Radomiu, Sochaczewie czy Siedlcach, borykają się z wieloma różnymi problemami, począwszy od **niekorzystnych warunków gospodarczych** (brak przemysłu w Radomiu, Siedlcach, czy zła koniunktura na rynku w Ciechanowie i Ostrowi), a skończywszy **na niskiej podaży poszukiwanych pracowników** (Sochaczew).

„Wszyscy uciekają do Warszawy, u nas nie ma pracy”
(pracodawcy, Ostrów Mazowiecka)

„Niestety, ale jest regres związany z sytuacją demograficzną”.
(pracodawcy, Siedlce)

„Jest nieuczciwa konkurencja, ze strony mniejszych firm, które mają mniejsze koszty, bo nie zatrudniają pracowników legalnie”. (pracodawcy, Ciechanów)

Kondycja firm w regionie mazowieckim – perspektywy ich rozwoju, bariery i sposoby ich przewycięzania

Według badanych, kondycja przedsiębiorstw przez nich reprezentowanych jest „średnio zadawalająca”. **Liczne bariery i ograniczenia rynku uniemożliwiają dalszy rozwój, a czasem wręcz działają regresywnie.** Do nielicznych należą firmy, które dynamicznie się rozwijają. Tendencja taka szczególnie widoczna jest w Grodzisku Mazowieckim.

a) Perspektywy rozwoju



Zdaniem pracodawców w dzisiejszych czasach, **bardzo trudno jest przewidzieć jakie są perspektywy rozwoju przedsiębiorstw w przyszłości.** Firmy funkcjonują raczej „tu i teraz”, ustalają cele krótkoterminowe i nie wybiegają z planami w dalszą przyszłość.

„Brak przewidywalności z 2006 na 2007, nie można niczego dłużej zaplanować, pomimo wszystko brnie się do przodu, ale nakładem pracy niewymiernej do zysków.” (pracodawcy, Zwoleń)

*„W tej chwili to jest takie wyczekiwanie co jutro przyniesie, co będzie dalej”
(pracodawcy, Ostrów Mazowiecka)*

Istotne jest jednak aby „nie stać w miejscu”, **trzeba być na bieżąco** w branży, orientować się w tym co dzieje się na rynku, aby móc w miarę szybko zareagować, a czasem nawet się „przebranżowić”.

„Trzeba ciągle dążyć do rozwoju, nie można się zatrzymać ani na chwilę, odchodzi się wtedy, zżerają koszty.” (pracodawcy, Ostrołęka)

b) Bariery rozwoju

Zdaniem respondentów, największą barierą rozwoju firm jest **sytuacja społeczno – ekonomiczna w regionie**, która bezpośrednio wpływa na kondycję finansową przedsiębiorstw. Jeżeli ogólna kondycja



gospodarcza regionu jest słaba, implikuje to niższy poziom życia jego mieszkańców, a tym samym wpływa na ich siłę nabywczą.

„Ludzie pieniędzy nie mają, to wiedza wszyscy” (pracodawcy, Grodzisk Mazowiecki)

„Tutaj brakuje inwestorów zagranicznych, firm dużych” (pracodawcy, Ostrołęka)

*„Brak przemysłu, to jest typowo rolniczy region, zakłady teraz poupadały.”
(pracodawcy, Zwolen)*

Istotną barierą rozwoju firm są bardzo **wysokie koszty zatrudnienia** pracowników – ich pensja oraz ponoszone przez pracodawców obowiązkowe składki. Zdaniem respondentów **comiesięczne opłaty uiszczane przez firmę na każdego pracownika, są zdecydowanie za wysokie**. Średnim i małym przedsiębiorcom uniemożliwia to zwiększenie zatrudnienia.

Zatrudnienie nowego pracownika związane jest również ze **wzmoczoną kontrolą instytucji nadzorujących bezpieczeństwo pracy**.

*„ZUS jak każdy wie, jest bardzo dużym kosztem zatrudnienia pracownika”
(pracodawcy, Ostrów Mazowiecka)*

*„Ogromne koszty, jakie za tę złotówkę musimy odprowadzać. Koszty są porażające”
(pracodawcy, Radom)*

*„Na dzisiejsze warunki pracodawcę stać tylko na 1-2 pracowników, bo po prostu nie stać pracodawcę na warunki takie jakie są, same koszty ZUS jakie są przecież.”
(pracodawcy, Ostrołęka)*

„Są ogromne potrzeby zatrudnienia ale niestety fundusze ograniczają; koszty wynagrodzeń pracowników nie pozwalają na takie zatrudnienie, jakie ja bym sobie życzyła” (pracodawcy, Warszawa)

„Jak się tylko trafi pracownik to od razu inspekcja pracy, sanepidy w zasadzie utrudniają a nie ułatwiają.” (pracodawcy, Zwoleń)

Kolejną, znaczącą barierą rozwoju przedsiębiorstw reprezentowanych w niniejszym badaniu jest **deficyt pracobiorców – głównie wykwalifikowanych robotników**. Według respondentów na rynku brakuje osób z odpowiednim wykształceniem. Problem ten dotyczy, w mniejszym bądź większym stopniu, wszystkich regionów województwa mazowieckiego.

„Rozwijać się nie możemy, bo nie mamy ludzi do pracy” (pracodawcy, Sochaczew)

„Jest multum ludzi zarejestrowanych w urzędach pracy a oni mi nie mogą znaleźć na staż absolwencki 20 frezerów. Wykształcenie ogólne to nie wykształcenie, to jest tak jak podstawówka.” (pracodawcy, Radom)

„Od dwóch lat wisi nasze ogłoszenie w urzędzie pracy, (...)ale niestety nie ma ludzi”. (pracodawcy, Sochaczew)

Zadaniem badanych **na rynku pracy dominują osoby z ogólnym wykształceniem**, co jest konsekwencją likwidacji większości szkół zawodowych, jak również wyeliminowania zajęć praktycznych z tych, które dalej funkcjonują.

„Ja miałem takiego chłopaka na stażu, odbył 3 letnia praktykę, skończył szkole ma papiery stolarza i nie umiał odróżnić dębu od sosny. Nie przywiązuje się uwagi do praktyki młodzieży.” (pracodawcy, Zwoleń)

*„Nowym systemem szkolnictwa podcięto dopływ nowych kadr do przemysłu”
(pracodawcy, Sochaczew)*

Deficyt pracowników jest również związany z emigracją ludzi, głównie osób młodych, wykwalifikowanych i wykształconych. **Potencjalni pracownicy wyjeżdżają zarówno do większych miast, głównie Warszawy, jak i za granicę (Anglia, Belgia w przypadku Ostrołęki).**

„Dzieci się rodzą, młodzi wyjeżdżają; w Radomiu widzi się coraz więcej ludzi starych.” (pracodawcy, Radom)

„Niektórzy zamykają firmy i jadą do Anglii zarabiać.” (pracodawcy, Ostrołęka)

„Dużo osób jeździ (za granice) zatrudnia są nielegalnie”. (pracodawcy, Siedlce)

„Wszyscy młodzi są nastawieni że oni wyjeżdżają, co będą tu robić, że nie będą pracować za 50 zł.” (pracodawcy, Zwolen)

Jeszcze jedną barierą rozwoju przedsiębiorstw na rynku mazowieckim, na którą warto jest zwrócić uwagę, jest „usamodzielnianie się” dotychczasowych pracowników. Zdaniem części respondentów, głównie właścicieli mniejszych firm rzemieślniczych (budowlanych, stolarskich), powtarzają się przypadki, w których **pracownik, po zdobyciu wykształcenia i fachu, odchodzi z firmy, zakładając własną działalność gospodarczą**. Powoduje to większą konkurencję na rynku, a także generuje nieufność pracodawców w stosunku do kolejnych pracowników.

*„Szkoli się pracownika a jak nauczy się już wszystkiego to idzie na własne.”
(pracodawcy, Ostrołęka)*

c) Sposoby radzenia sobie z trudnościami

Pomimo licznych barier i ograniczeń w rozwoju firm, pracodawcy wypracowali pewne sposoby radzenia sobie z nimi, dzięki którym firmy są w stanie utrzymać się na rynku.



Podstawowym sposobem jest zatrudnianie "na czarno". Respondenci przyznają, iż jest to zjawisko częste i dotyczy szerokiego grona pracodawców, nie wyłączając z tego ich samych. Praca „na czarno” nie jest społecznie naganna. Pracodawcy mówią o tym wprost i bez zażenowania.

*„Zatrudniam na czarno ale jak już jest więcej pracowników.”
(pracodawcy, Ostrołęka)*

„Zatrudniałem półlegalnie, bo nie był mnie stać (...) każdy woli dostać 300 zł wiece niż mniej”. (pracodawcy, Siedlce)

Innym sposobem pokonywania ograniczeń rynku jest zatrudnianie sezonowe, które w szczególności dotyczy firm budowlanych. **Pracodawcom nie opłaca się zatrudniać pracownika na cały rok**, skoro w okresie zimowym jest mniej zamówień, a tym samym są niższe zarobki firmy. W sezonie, część przedsiębiorstw zwiększa stan zatrudnienia nawet o kilkanaście osób.

*„Jeśli chodzi o okres zimowy to też zmniejsza się stan zatrudnienia”
(pracodawcy, Ostrów Mazowiecka)*

Jednym ze sposobów obejścia wysokich kosztów utrzymania pracowników, jest **zaniżanie czasu pracy osób zatrudnionych**. Oficjalnie pracownik jest zatrudniany np. na 8 godzin dziennie, a praktycznie musi pracować 12. Przepracowana nadwyżka, często nie jest w ogóle rekompensowana pracownikowi (na zasadzie – „na twoje miejsce jest wielu innych”). W pozostałych przypadkach pracobiorca otrzymuje gratyfikację w postaci wynagrodzenia na umowę o dzieło, bądź „koperty do ręki”.

Deficyt osób potrzebnych do pracy, jest rekompensowany pracodawcom napływem osób niejako z zewnątrz – z okolicznych miast i wsi, a także państw sąsiadujących z Polską na wschodzie, głównie z Białorusi i Ukrainy.

W regionach słabiej rozwiniętych gospodarczo – tam gdzie jest mało zakładów produkcyjnych i usługowych, gdzie jest słabo rozwinięta infrastruktura i niski poziom życia, a tym samym mała siła nabywcza mieszkańców, pracodawcy radzą sobie poprzez **otwarcie się na pozalokalne rynki zbytu**. Szczególnie wyraźnie zjawisko to występuje w Radomiu i Zwoleń. Zamknięcie na początku lat 90-tych większości dużych zakładów produkcyjnych takich jak Łuczniczka, Radoszków, licznych garbarni, spowodowało załamanie się rynku pracy i pogorszenie warunków bytowych w regionie. W związku z tym pracodawcy są zmuszeni poszukiwać innych rynków zbytu, najczęściej w okolicach Warszawy.

*„Aby utrzymać się na rynku trzeba wyjść poza Ostrołękę.”
(pracodawcy, Ostrołęka)*

2.3.3 Zjawisko bezrobocia w województwie mazowieckim z perspektywy pracodawców

Ogólna ocena bezrobocia na rynkach lokalnych



Zjawisko bezrobocia na rynku mazowieckim jest zróżnicowane w zależności od regionu – **miejsowości, jej położenia i sytuacji społeczno – gospodarczej**. Największe bezrobocie zdaniem badanych występuje w powiecie radomskim, najmniejsze zaś w grodziskim, grójeckim i w Warszawie.

Zdaniem pracodawców **wysokie bezrobocie jest tylko fikcją**. Tak naprawdę oficjalny wskaźnik bezrobocia jest zawyżany. Wiele osób pracuje na czarno i świadomie nie chce podejmować legalnej pracy, uważając ją za mniej opłacalną. Innym wystarcza zasiłek i praca sezonowa.

„Bezrobocie to trzeba rozpatrywać w kilka aspektach: bezrobocie faktyczne i bezrobocie na kwitach” (pracodawcy Ciechanów)

„Ja nie wierzę, że w Grójcu jest bezrobocie” (pracodawcy, Grójec)

„Bezrobocie to jest <bajka o żelaznym wilku>” (pracodawcy, Sochaczew)

„Bezrobocie jest i nie ma” (pracodawcy, Grodzisk Mazowiecki)

„Mi się wydaje że bezrobocie nie jest duże. Wydaje mi się, że w tym jest więcej biadolenia na ten temat.” (pracodawcy, Zwoleń)

Przyczyny bezrobocia na rynkach lokalnych



Najważniejszą przyczyną bezrobocia jest brak miejsc pracy. Niekorzystne warunki gospodarczo-polityczne nie pozwalają pracodawcom na tworzenie nowych miejsc pracy, a czasem zmuszają ich do likwidacji dotychczasowych. Brak nowych inwestycji w regionie hamuje jego rozwój i zwiększa wskaźnik bezrobocia.

Inną ważną przyczyną jest niechęć do pracy. Zdaniem badanych **wielu bezrobotnych po prostu nie chce stałego zatrudnienia.** Będąc na zasiłku, wolą „dorabiać” sobie „na czarno” bądź pracować w sezonie przy zbiorach owoców i warzyw, czy na budowie (zarówno w kraju jak i za granicą).

„Bezrobocie jest, ale może nie tak duże jak pokazują bo istnieje szara strefa, gdzie ci ludzie gdzieś tam dorabiają i zostają ci, którym naprawdę się nie chce pracować.”
(pracodawcy, Zwoleń)

„On woli mieć zaległości w płatnościach. Iść do opieki niż wsiąść się za szufle. Za te pieniądze nie chce mu się narobić.” (pracodawcy, Warszawa)

„Nie każdy po prostu chce pracować” (pracodawcy, Ostrów Mazowiecka)

„Ludziom się nie chce pracować bo nie ma perspektyw na przyszłość, tutaj trzeba mieć wszystko na głowie, trzeba kombinować, można łatwo się we wszystko wplątać.” (pracodawcy, Ostrołęka)

„Bardzo często jak odchodzą od nas kobiety, to mówią, że będą na czarno robić”.
(pracodawcy, Sochaczew)

Niechęć do podjęcia pracy pośrednio łączy się z **dużą roszczeniowością bezrobotnych w stosunku do potencjalnych pracodawców.** Kandydaci do zatrudnienia, zdaniem badanych, często mają wygórowane wymagania finansowe. W zależności od regionu bezrobotni **NIE chcą pracować za płace w wysokości (netto):**

- 1000 zł (Sochaczew, Ostrów Mazowiecka, Grodzisk Mazowiecki, Grójec)

- 800 zł (Siedlce)
- 700 zł (Zwoleń, Ostrołęka)
- 600 zł (Radom).

„Nigdzie nie znajdzie pracy, jeżeli pójdzie do pracodawcy i powie że chce 1500, musi się najpierw wykazać”. (pracodawcy, Siedlce)

*„Osoby mniej wykształcone więcej oczekują, mają większą postawę roszczeniową”
(pracodawcy, Grodzisk Mazowiecki)*

„Myślę że powinno być więcej takich spotkań o przyuczaniu do zawodu , tłumaczeniu młodym ludziom, pieniądze przychodzą po jakimś czasie i co z tego, że oni mają ambicje, że chcieliby zarabiać 1500 czy 2000 zł, oni są zieloni, oni nawet złotówki nie zarobią, jeszcze materiały zniszczą.” (pracodawcy, Zwoleń)

Wymagania finansowe, zdaniem respondentów nie idą w parze z „pracowitością”. **Pracobiorcy są często mało wydajni, niezdyscyplinowani i niechlujni; nierzadko pojawia się problem picia alkoholu w pracy.** Problem ten dotyczy przede wszystkim pracowników fizycznych.

„Niekiedy olewa to wszystko i nie przychodzi sobie do pracy albo w czasie pracy wychodzi sobie” (pracodawcy, Ostrów Mazowiecka)

„Dużo ludzi jest takich że jak krzyczą, że nie mają pracy to później jak ją dostaną, nie szanują jej, nadużywają alkoholu lub okazują brak kompetencji, pracodawca jest zmuszony takie osoby zwolnić.” (pracodawcy, Zwoleń)

Pozostałe przyczyny bezrobocia w województwie mazowieckim, **jednocześnie są wymienionymi wcześniej barierami rozwoju przedsiębiorstw.** Są to wysokie koszty zatrudnienia pracowników, oraz deficyt osób z odpowiednim wykształceniem i kwalifikacjami.

Zdaniem niektórych respondentów **do wzrostu bezrobocia przyczynia się także postępująca mechanizacja pracy.** Postęp technologiczny, w niektórych branżach

(głównie budowlanej, stolarskiej i metalowej) zmniejszył zapotrzebowanie na pracowników fizycznych. Większą rolę zaczynają odgrywać maszyny, które w części sytuacji z powodzeniem zastępują pracę człowieka.

*„Technika spowodowała, że mniej ludzi potrzeba”
(pracodawcy, Grodzisk Mazowiecki)*

„Nam nie zależy na zmniejszaniu (bezrobocia), nam zależy na zwiększaniu (bezrobocia), wprowadzając postęp techniczny” (pracodawcy, Ciechanów)

Charakterystyka mazowieckiego bezrobotnego



Wizerunek typowego bezrobotnego, wyłoniony na podstawie wypowiedzi pracodawców, jest w miarę spójny i **jednoznacznie negatywny**.

Przeciętny bezrobotny zdaniem większości pracodawców jest:

- **mało aktywny** (czasem oceniany bardziej pejoratywnie jako „leniwy, niechętny do pracy, wygodnicki”),
- **bezzradny** (zagubiony i nie umiejący poradzić sobie na rynku pracy),
- **roszczeniowy** (stawiający wysokie wymagania finansowe).

„Bardzo bogaty, bogatszy niż ten pracujący, (...) dostanie pieniądze z pomocy społecznej, dostanie pieniądze z Urzędu pracy, pójdzie pracować na czarno i tak na prawdę zarobi więcej niż ten, który pracuje normalnie.” (pracodawcy Sochaczew)

„Pracownik ma większe wymagania niż ja” (pracodawcy, Ostrołęka)

Zdecydowanie rzadziej pojawiły się opinie pozytywne, takie jak: chętny do pracy, zdeterminowany, czy aktywny.

Zdaniem respondentów aktywny bezrobotny w większości przypadków na pewno znajdzie pracę, w myśl zasady – „kto chce pracować, ten pracuje”.

*„Aktywny bezrobotny, zawsze znajdzie pracę”.
(pracodawca, Ciechanów)*

Grupy społeczne najbardziej narażone na zjawisko bezrobocia



Największe bezrobocie dotyka **osoby młode, bezpośrednio po ukończeniu szkoły**, które nie miały jeszcze możliwości zdobycia doświadczenia w zawodzie. Młodzi w procesie kształcenia nabywają prawie wyłącznie wiedzę teoretyczną. Wchodząc na rynek pracy, nie mają doświadczenia, nie są obcy w branży – nie posiadają umiejętności najbardziej oczekiwanych przez pracodawców. Respondenci przyznają, iż sami – za wyjątkiem stażów i przyuczenia do zawodu – nie zatrudniają osób bez przygotowania zawodowego.

Trudności ze znalezieniem pracy mają również osoby bez wykształcenia, które ukończyły wyłącznie szkołę podstawową, bądź zawodową i nie posiadają żadnych kursów dokształcających.

Kolejną grupę o podwyższonym ryzyku bezrobocia, stanowią kobiety. Są one, relatywnie bardziej niż mężczyźni, zagrożone brakiem pracy, co jest związane przede wszystkim z ilością ofert pracy do nich adresowanych. Kobiety są mniej potrzebne przy pracach sezonowych i dorywczych, gdzie zatrudnia się głównie mężczyzn – prace budowlane, zbieranie warzyw i owoców.

Niektórzy pracodawcy, deklarują iż niechętnie zatrudniają młode kobiety, gdyż wiąże się to z zagrożeniem utraty pracownika podczas okresu ciąży i urlopu macierzyńskiego.

„Dla kobiety znaleźć w Grójcu miejsce pracy to graniczy z cudem”.

(pracodawcy, Grójec)

„Młode kobiety przychodzą do pracy, zachodzą w ciążę. Tak się teraz zrobiło, że 9 miesięcy to jej najmniej nie ma.” (pracodawcy, Radom)

Zdaniem respondentów większe bezrobocie dotyka również osoby starsze – po 40-tym roku życia – oraz takie, które przez dłuższy czas pozostają bez pracy. Pozostawanie na bezrobociu przez okres dłuższy niż rok, powoduje iż człowiek wpada w marazm, depresję, a czasem po prostu przyzwyczajają się do

życia bez stałej pracy. Zdaniem badanych „wyjście” z bezrobocia strukturalnego jest prawie niemożliwe.

*„Ludzie po 40-stym roku życia, te osoby są mało reformowalne”
(pracodawcy, Grodzisk Mazowiecki)*

*„Osoba która ma 30-50 lat, która nie pracowała i teraz chce pracować to może się przestraszyć tych informacji, urzędzeń, programów to jest poza ich możliwością, oni szli swoim systemem, oni się nie przystosują do tego nigdy.”
(pracodawcy, Zwoleń)*

„Jak, ktoś taki młody wpadnie w bezrobocie 3 letnie, to mamy go straconego już do emerytury”. (pracodawcy, Sochaczew)

„To jest wizerunek naszego Radomia, jak się idzie i stanie się przy dworcu, widzi się tych pijaczków, którzy się grzeją na słońcu, którzy już długo nie pracują, których się nie zmusza do pracy.” (pracodawcy, Radom)

Odrębną grupę stanowią osoby, które tak naprawdę nie chcą pracować. Często są to bezrobotni roszczeniowi, o dużych wymaganiach w stosunku do pracodawcy, a także ci którzy wolą pracować „na czarno”.

*„Takie osoby które szukają pracy <od do> i żeby się nie napracować.”
(pracodawcy, Warszawa)*

*„Jeśli ktoś chce pracować to znajdzie pracę, ale jeśli ktoś przychodzi po to żeby wziąć pieniądze a nie pracować, to niestety on zawsze będzie bezrobotny”
(pracodawcy, Zwoleń).*

2.3.4 Stosunek pracodawców do pracobiorców

Charakterystyka potencjału nabywczego pracodawców jeżeli chodzi o oferowanie miejsc pracy



W zależności od wielkości firmy, branży i kondycji ekonomicznej, **pracodawcy deklarują zapotrzebowanie nawet na kilkanaście, czy kilkadziesiąt nowych pracowników** (szwalnia w Sochaczewie). W regionach biedniejszych i borykających się z trudniejszą sytuacją społeczno-gospodarczą (Ostrów Mazowiecka, Radom czy Zwoleń) **mniejsi przedsiębiorcy poszukują pojedyncze osoby** – w większości na staż refundowany przez Powiatowy Urząd Pracy.

„Ja od dziś jestem w stanie zatrudnić 12 kierowców i 8 mechaników”.

(pracodawcy, Sochaczew)

„Mnie nie stać żeby 10-20 osób zatrudnić , ale w inny sposób mogę dać im zarobić, mam pomysły, mam plany, także ci ludzie zawsze parę groszy mają, mogą pozyskiwać klientów.” (pracodawcy, Ostrołęka)

Oczekiwania pracodawców względem pracowników

Główne oczekiwania pracodawców względem pracowników to przede wszystkim:

- zaangażowanie w pracę– chęć podjęcia pracy i sumienne jej wykonywanie,
- odpowiednie wykształcenie i kwalifikacje,
- doświadczenie,
- uczciwość i lojalność wobec pracodawcy,
- dyspozycyjność.

Zdaniem pracodawców **najważniejszym elementem, charakteryzującym dobrego pracownika jest zaangażowanie w pracę**. Pracobiorca powinien być pracowity – „musi chcieć pracować” – sumienny, odpowiedzialny za wykonywaną

pracę i zdyscyplinowany. Ważne aby potrafił sam sobie organizować pracę i czas jej wykonania.

*„Pieniądze nie powstają z samego chęjstwa, on musi to wypracować”.
(pracodawcy, Sochaczew)*

„Chęć podjęcia tej pracy, to jest najważniejsze” (pracodawcy, Ostrów Mazowiecka)

„Dobry pracownik to ten który ma dużo inicjatywy”. (pracodawcy, Grójec)

*„Elastyczne i chętne – i takie osoby udało nam się zatrzymać na stałe. I tacy mogą zostać a tacy którzy przyjdą, popracują ale nie angażują się tak sobą to niestety.”
(pracodawcy, Warszawa)*

Powinien też posiadać odpowiednie kwalifikacje i wykształcenie w zawodzie.

W tej kwestii wymagania pracodawców różnią się w zależności od branży i zajmowanego przez pracownika stanowiska. Wykształcenie, potwierdzone stosowną dokumentacją, najbardziej liczy się w przypadku usług – ukończenie odpowiedniej szkoły, posiadania języka i znajomość obsługi komputera – oraz zawodów wymagających określonych certyfikatów i świadectw (np. pracujący na wysokościach, operatorzy wózków widłowych, kierowcy).

*„Nie ma czasu na przyuczanie. Jeżeli wyższe wykształcenie to tego wykształcenia wymagamy, jeśli język jest potrzebny to faktycznie z tym językiem.”
(pracodawcy, Warszawa)*

*„Chodzi o przygotowanie zawodowe, to jest najbardziej istotne”
(pracodawcy, Ostrów Mazowiecka)*

W przypadku specjalistów, robotników wykwalifikowanych i innych „sprofilowanych” zawodów, pracodawcy wymagają przede wszystkim doświadczenia i znajomości wykonywanej pracy. Doświadczenie w zawodzie skraca czas „wdrażania” pracownika na stanowisku, a tym samym powoduje, iż szybciej zaczyna on zarabiać „na siebie” i na firmę.

„Największy problem jest jeśli chodzi o wykształcenie ludzi, w zasadzie ich umiejętności.” (pracodawcy, Zwoleń)

„Zatrudniamy tylko z pracowników z bankowości, tylko z doświadczeniem; nie osoby po studiach.” (pracodawcy, Warszawa)

„Czy on skończył jaką szkołę, czy nauczył się z książek to mnie nie interesuje”.
(pracodawcy, Siedlce)

„Młody człowiek musi mieć staż” (pracodawcy, Ostrów Mazowiecka)

Ważnym elementem oczekiwanym przez pracodawców jest uczciwość i lojalność pracownika. Zdaniem respondentów **niezmiernie istotne jest aby móc zaufać swojemu pracownikowi**, nie bać iż pozbawiony nadzoru będzie mniej efektywny w pracy, nieuczciwy i nielojalny. Szczególnie w mniejszych miejscowościach (Zwoleń, Sochaczew czy Ostrów Mazowiecka) pracodawcy obawiają się oszustwa, kradzieży i picia alkoholu w pracy. Zdarza się iż taki zatrudniony korzystając ze zwolnienia chorobowego czy urlopu, idzie pracować do innej firmy. Według pracodawców taka nielojalność jest niedopuszczalna.

„Ja nie mogę tak stać nad kimś i zmieniać pracownika co 3 dni, produkcja musi się posuwać.” (pracodawcy, Zwoleń)

Dyspozycyjność to kolejny element jak najbardziej pożądanym przez pracodawców. **Zatrudniony pracownik powinien być w miarę elastyczny**, aby w miarę potrzeb móc się dostosować do wymagań pracodawcy.

Sporadycznie pojawiały się oczekiwania pracodawców odnośnie charakterystyk indywidualnych potencjalnych pracowników, takich jak: stan wolny, młody wiek (do 30 roku życia), brak nałogów, oraz odpowiedni wygląd.

Grupy zawodowe najbardziej poszukiwane przez pracodawców



Do najbardziej poszukiwanych grup społecznych na rynku pracy należą wykwalifikowani robotnicy. Zdaniem pracodawców z różnych regionów województwa mazowieckiego, **brakuje specjalistów w branży budowlanej, motoryzacyjnej i włókienniczej** – ślusarzy, stolarzy, spawaczy, tokarzy, cieśli, elektryków, kierowców z uprawnieniami E. Brakuje fachowców!

„Ciągle brakuje fachowców” (pracodawcy, Ostrów Mazowiecka)

„Znaleźć dobrą szwaczkę graniczy z cudem” (pracodawcy, Sochaczew)

W Grójcu pojawił się problem, **braku ludzi z wyższym wykształceniem i ukończonym kursem BHP**. W Polsce zmieniły się przepisy, w związku z czym wiele większych zakładów poszukuje osób które ukończyły odpowiednie szkolenia.

Źródła poszukiwania pracobiorców



Zdaniem wszystkich respondentów, **głównym źródłem poszukiwania pracowników, są znajomości**. Osoby z polecenia z reguły bardziej się starają, są chętniejsze do pracy, można im zaufać. Ponadto istotne jest to, że każdy zatrudniony po znajomości, jest dodatkowo „pilnowany” przez osobę polecającą, której zależy na zachowaniu dobrych relacji z pracodawcą.

„U nas są głowie poleceni z rodziny, znajomi i tacy się najbardziej sprawdzają bo już wiedzą co ich czeka i pilnują się tego. Tacy z zewnątrz są przyjmowani, ale nie wytrzymują, kilka dni pracują i koniec, praca im nie odpowiada.”
(pracodawcy, Zwoleń)

„Najlepsi pracownicy są wśród znajomych którzy pracują już <tacy z polecenia>”
(pracownicy, Sochaczew)

„Zatrudnia się głównie pocztą pantoflową”. (pracodawcy, Siedlce)

„Dzieci swoje wsadzamy do pracy” (pracodawcy, Ostrów Mazowiecka)

„W tej chwili jest raczej tak że znajomych się zatrudnia, ja bym nie zatrudnił osoby której nie znam bo dużo można stracić.” (pracownicy, Ostrołęka)

Pozostałe źródła poszukiwania pracowników są mniej istotne. **Drugim w kolejności sposobem pozyskania pracobiorcy są ogłoszenia w prasie** – lokalne dodatki Gazety Wyborczej, Słowo Ludu (Radom), Tygodnik Ciechanowski (Ciechanów), Gazeta Rozmaitości (Ostrołęka) inne lokalne gazety. Czasem pracodawcy ogłaszają się przez radio (Radio Rekord i Radom w Radomiu, Radio Ciechanów, Radio Oko w Ostrołęce), bądź w Internecie.

Większe firmy, posiadające komórkę zarządzającą personelem (HR), **tworzą własną bazę pracowników**, dzięki której mają szerszy dostęp do zasobów ludzkich.

„Trzymam wszystkie podania, nie wyrzucam. Jeśli mi coś potrzeba biorę, przeglądam, dzwonię do człowieka i zapraszam na rozmowę.” (pracodawcy, Radom)

Najmniej efektywnym, aczkolwiek czasem praktykowanym sposobem pozyskiwania pracowników są ogłoszenia w Powiatowych Urzędach Pracy (patrz rozdział 2.5).

„Pracodawca który szuka pracowników przez biuro pracy to jest postrzegany na zasadzie - nie ma kogo znaleźć to się chwyta Biura Pracy....” (pracodawcy, Zwoleń)

Zdarza się, iż pracodawcy przyjmują osoby „z ulicy” – takie które są aktywne i na własną rękę poszukują zatrudnienia. Są to często wartościowi pracownicy, którym zależy na pracy.

„Pracodawcy przyjmują częściej pracownika, właśnie nie z <Bidy> [zwyczajowa nazwa PUP w Radomiu], nie z Urzędu Pracy, tylko z rozmowy i przychodzi i zgłasza swoją ofertę pracy” (pracodawcy, Radom)

2.3.5 Ocena Powiatowych Urzędów pracy w województwie mazowieckim z perspektywy pracodawców

Ogólna Ocena Powiatowych Urzędów Pracy



Powiatowe Urzędy Pracy są różnie oceniane przez respondentów, w zależności od powiatu w którym się znajdują.

Najlepsze opinie zebrał Powiatowy Urząd Pracy w:

- Grodzisku Mazowieckim (*„generalnie pracują, „miła obsługa”, „potrzeby pracodawców są spełniane”*)
- Grójcu (*„ja oceniam bardzo dobrze”, „ja też jestem zadowolona”, „dużo można (...) skorzystać”.*)
- Ostrowi Mazowieckiej (*„bez zarzutu”, „poprawiła się współpraca”, „na nasze potrzeby myślę, że nie jest źle”.*)

Nieco gorszymi i mniej spolaryzowanymi opiniami, cieszą się Urzędy w:

- Zwoleniu (*„procedury w UP zniechęcają”, „nie załatwiam przez PUP, wole w szarej strefie”, „z prac interwencyjnych przymuszają aby zatrudnić na stałe”, „starają się”, „mają ewidencję w ludzi”.*)
- Sochaczewie (*„jest cała biurokracja”, „zdarzają się wykwalifikowani pracownicy Urzędu”, „ludzie przychodzą tylko się odhaczyć, to ubezpieczalnia”, „urzędy pracy poruszają się jak <pijany we mgle>”.*)
- Radomiu (*„ja mam przerwę, czas na kawę, nie obsługują” „stosunkowo nieźle nasz urząd pracuje””, „z reguły nie narzekam na Urząd Pracy”.*)

Najbardziej oceniono instytucje w:

- Siedlcach („to jest biurokratyczny moloch”, „praca jest dla tych którzy tam pracują”, „Urząd Pracy odwała pracę!!!!”, „dla mnie nie ma żadnych pozytywnych cech”).
- Ostrołęce („kawka, klient ma poczekać, przerwa”, „ciężko z kimkolwiek dojść do porozumienia”, „siedzą, łaskę robią”).
- Ciechanowie („nieefektywny”, „miejsce zdobywanie ubezpieczenia”)
- Warszawie („za bardzo się nie angażuje w szukanie”, „po pierwsze kolejki”, „zła organizacja pracy w Urzędach Pracy”).

W ocenie PUP-ów znaczącą rolę odgrywa dobry kontakt z jego pracownikami. Jeżeli pracodawca jest obsługiwany przez osobę kompetentną, zaradną i pomocną, jej pozytywny wizerunek rzutuje na całą instytucję.

Zakres usług oferowanych przez PUP, z perspektywy pracodawców – ich charakterystyka i ocena

Podstawową funkcją działania Powiatowych Urzędów Pracy jest **ubezpieczanie bezrobotnych i wydawanie zasiłków**. Pozostałe usługi oferowane zarówno bezrobotnym jak i pracodawcom są relatywnie marginalne.

Respondenci korzystają z różnych form pomocy oferowanej przez PUP-y (efekt doboru próby). **Najczęściej i najchętniej poszukują pracowników na staż i do prac interwencyjnych, zdecydowanie rzadziej na konkretne stanowiska pracy.** Korzystają też ze szkoleń i kursów zawodowych w celu przeszkolenia potencjalnych pracobiorców.

a) Ubezpieczanie bezrobotnych



Powiatowe Urzędy Pracy, z perspektywy pracodawców to przede wszystkim miejsce, gdzie bezrobotni mogą się ubezpieczyć.

„Ludzie przychodzą tylko się odhaczyć, to ubezpieczalni.”
(pracodawcy, Sochaczew)

b) Zasiłek dla bezrobotnych

Zasiłki dla bezrobotnych to kolejny element pomocy osobom pozostającym bez pracy. Pracodawcy dostrzegają pewien problem związany z przyznawaniem tego rodzaju zapomogi. Ich zdaniem osoby otrzymujące pieniądze od państwa, w zasadzie tylko dlatego że są bezrobotne, bardzo szybko wpadają w marazm, uczą się bezradności i demotywują do dalszego poszukiwania zatrudnienia. Według respondentów **warto aby osoby będące na zasiłku, miały obowiązek wykonywania różnych prac społecznych** – zamykania ulic, sprzątania parków. **W ten sposób bezrobotny będzie miał cel** – zdobycie zasiłku – ale także będzie pozostawał w kontakcie z ludźmi, dzięki czemu z mniejszym prawdopodobieństwem popadnie w depresję czy alkoholizm.

„Jeśli ci ludzie bezrobotni zaczęli by w zamian za te ubezpieczenie które otrzymują zgłaszać się na cele miejskie to miasto by zyskało, mieszkańcy też i zaczęły by się pokazywać rzeczywiście te osoby które są bezrobotne bo nie pokazywały by się te które pracują na czarno lub za granicą. I wtedy te bezrobocie maleje i jest to te rzeczywiste bezrobocie.” (pracodawcy, Zwoleń)



c) Staże

Staże to **najbardziej pożądana przez pracodawców forma zatrudnienia**, co jest bezpośrednio związane z refundowaniem kosztów pracowniczych przez Urząd Pracy. W związku z dużym zapotrzebowaniem ludzi na staż, Urzędy nie zawsze są w stanie uwzględnić wszystkie zgłoszenia pracodawców. Zdaniem respondentów staże to „dobrodziejstwo” ze strony PUP-ów – „to darmowy pracownik dla zakładu” czyli czysty zysk ekonomiczny dla firmy. Przeciętny stażysta pracuje w pełnym wymiarze godzin i wykonuje często tą samą pracę co „normalnie” zatrudniony. Po jego odbyciu, najczęściej nie jest zatrudniany.

*„My jesteśmy otwarci w tej chwili tylko na stażystów i na to czekamy.”
(pracodawcy, Warszawa)*

„Każdy chciałby mieć stażystę, ale nie tak łatwo go dostać” (pracodawcy, Ostrołęka)

Staż jest formą nauki praktycznej dla młodych osób kończących szkołę i szukających pracy. Wprawdzie stażysta dostaje minimalne wynagrodzenie (niewiele ponad 400 zł), ale przynajmniej zdobywa doświadczenie, dzięki któremu w przyszłości będzie miał mniejsze problemy ze znalezieniem pracy. Pracodawcy zwracają jednak uwagę, że **nie każdy staż jest dla bezrobotnego „wartościowy”**, np. staż w sklepie.

*„Urzędy Pracy dopłacają nam do pracownika bo to jest jednak wyszkolenie człowieka, tak naprawdę zdobywa doświadczenie u nas, i taki papier dużo daje.”
(pracodawcy, Ostrołęka)*

Zdaniem respondentów **staże są bardzo sformalizowane i zbiurokratyzowane, zarówno z perspektywy bezrobotnego jak i pracodawcy.** Szukający pracy są zobligowani do skompletowania wszystkich formalności, odwiedzając różne urzędy w mieście. Z kolei w przypadku pracodawców długa jest procedura przyznania stażysty, jak również odebrania z Urzędu refundowanych pieniędzy (nawet do pół roku).

„Proszę zauważyć co urząd pracy wyrabia ze stażystami, to jest koszmar [bieganie z kartkami]” (pracodawcy, Radom)

Kwestią sporną – różną w zależności od miejscowości – okazała się klauzula o konieczności zatrudnienia stażystów po skończonym stażu. Zdaniem pracodawców w Ostrowi Mazowieckiej, Siedlec, Ciechanowa i Zwolenia, korzystając z tej formy zatrudnienia, są oni zobligowani do zatrzymania przez pewien okres czasu, przynajmniej części z korzystających ze stażu osób. Z kolei respondenci z Grójca, Warszawy, Radomia, Grodziska Mazowieckiego i Sochaczewa uważają iż nie mają takiego obowiązku, a ostateczna decyzja należy do nich.

„Nie ma przymusu. My tego nie wypełnialiśmy. My chcemy sobie zostawić taką furtkę, że jeżeli faktycznie taka osoba się sprawdzi. My się nie chcemy w ciemno zobowiązywać”. (pracodawcy, Warszawa)

d) Prace interwencyjne

Prace interwencyjne również cieszą się dużym zainteresowaniem ze strony pracodawców. Ich zdaniem to wygodna i potrzebna forma zatrudnienia, szczególnie w firmach produkcyjnych (budowlanych, stolarskich) w okresie letnim, kiedy jest większe zapotrzebowanie na siłę roboczą. Niekwestionowaną zaletą prac interwencyjnych jest refundacja kosztów z PUP-ów. Aczkolwiek podobnie jak w przypadku stażów, w niektórych miastach pojawia się problem konieczności późniejszego zatrudnienia.

„My jako Urząd Miejski zatrudniamy sporo ludzi na prace interwencyjne, na roboty publicznie, szczególnie w okresie letnim do prac porządkowych, utrzymania zieleni. Jest to sposób na chwilowe obniżenie bezrobocia.” (pracodawcy, Zwolen)



e) Szkolenia i kursy zawodowe

Zdaniem większości respondentów, szkolenia organizowane przez Powiatowe Urzędy Pracy nie spełniają ich oczekiwań. Pomimo zróżnicowanych opinii w zależności od miejsca działania Instytucji, można zauważyć pewne stałe tendencje.

Szkolenia organizowane przez PUP-y są:

- **Niedostosowane do zapotrzebowania pracodawców** – respondenci narzekają, iż bardzo często ich prośby o zorganizowanie konkretnych kursów spełniają na niczym. Pracownicy Urzędu tłumaczą się przede wszystkim brakiem funduszy. Wiele szkoleń przeprowadzonych przez PUP-y jest nieadekwatna do potrzeb rynku. Po co organizować szkolenia z informatyki skoro na lokalnym rynku nie ma zapotrzebowania na tego rodzaju zawód?

„Urzędy pracy trwonią bezsensownie pieniądze na bezsensowne szkolenia”.

(pracodawcy, Sochaczew)

- **Nieefektywne i mało wartościowe** – osoby kończące kursy nie mają dostatecznej wiedzy praktycznej. Często jedynym plusem ukończenia takiego szkolenia jest uzyskanie certyfikatu.

„Pieniądze dawane przez państwo są źle spożytkowane; tak jak pieniądze na szkolenia bezrobotnych; to są wywalone pieniądze w błoto. On przychodzi i nawet nie wie jak się włącza maszynę – po szkoleniu. Jeżeli te pieniądze dostałby pracodawca i pracodawca by przeszkolił to by było bardzo dobrze”

(pracodawcy, Radom)

- **Organizowane w niedostatecznej ilości** – respondenci narzekają, iż Urząd często szkoli pojedynczych pracowników, podczas kiedy oni mają zapotrzebowanie na kilku, a nawet kilkudziesięciu.

- **Przeznaczone dla wybranych** – szczególnie ostro problem ten wystąpił w PUP w Siedlcach i Ostrołęce, gdzie zadaniem badanych kursy organizowane są dla znajomych pracowników Urzędu, przez znajome firmy szkoleniowe.

Najbardziej pozytywnie oceniono kursy doszkalające w Ostrowi Mazowieckiej, Grójcu i Grodzisku Mazowieckim – Urzędy tych miast, na miarę swoich możliwości starają się dostosowywać do potrzeb pracodawców, którzy zgłaszają zamówienie na konkretne szkolenia np. kierowców czy spawaczy.

Ocena Powiatowych Urzędów Pracy jako pośredników w poszukiwaniu pracowników

„W Urzędzie Pracy nie ma pracy”. (pracodawcy, Siedlce)



Zdaniem zdecydowanej większości respondentów Powiatowe Urzędy Pracy, to tak naprawdę ostatnia deska ratunku, jeżeli chodzi o szukanie pracowników. **Korzystanie z usług Urzędów jest jakby przy okazji, bądź wtedy kiedy zawodzą inne źródła** (wyjątkiem są staże i prace interwencyjne).

Według badanych, PUP-y są słabo zaangażowane w poszukiwanie odpowiednich kandydatów na konkretne stanowisko. Ich rola sprowadza się jedynie do umieszczenia anonsu na tablicy ogłoszeń.

*„Urząd Pracy to ostatnie miejsce gdzie szuka się pracowników.”
(pracodawcy, Zwolen)*

„Za bardzo się nie angażuje w szukanie. To jest w zasadzie przyjęcia podania, powieszenia” (pracodawcy, Warszawa)

„Ja słyszałam, że te najlepsze [oferty pracy] w ogóle nie trafiają do urzędu tylko tak bokiem przechodzą” (pracodawcy, Ostrów Mazowiecka)

*„Nikt nie jest zainteresowany zatrudnić tych bezrobotnych”.
(pracodawcy, Sochaczew)*

Respondenci, z nielicznymi wyjątkami nie mają dobrej opinii o pracownikach przesyłanych przez PUP. Najczęściej są to osoby, którym zależy wyłącznie na „podstemplowaniu” listy, że szukają pracy (której zdaniem badanych tak naprawdę nie szukają). Często są to osoby z nieadekwatnym wykształceniem i doświadczeniem od tego które pracodawcy oczekują.

*„Po tygodniu każdy odchodzi” [przysłani z urzędu]
(pracodawcy, Grodzisk Mazowiecki)*

*„Oni kierują ludźmi którzy w tym dniu przychodzą podpisać listę [Urząd Pracy].”
(pracodawcy, Siedlce)*

„Dobry pracownik nie szuka pracy przez Urząd Pracy” (pracodawcy, Grójec)

*„Dla absolwenta to jest hańba zatrudnić się w urzędzie pracy.”
(pracodawcy, Warszawa)*

Z wypowiedzi badanych wyłania się w miarę spójny wizerunek osoby poszukującej pracy przez PUP. To osoba, która:

- tak naprawdę pracy nie szuka – jest leniwa,
- jest słabo wykształcona i ma małe kwalifikacje (przez Urząd z reguły nie poszukuje się specjalistów, osób z wyższym wykształceniem),
- jest życiowym nieudacznikiem – nie jest w stanie znaleźć pracy poprzez inne źródła,
- może mieć problemy z alkoholem.

*„Nie ma szefa, nie będziemy robili, to jest człowiek z Urzędu Pracy”.
(pracodawcy, Siedlce)*

Mocne i słabe strony Powiatowych Urzędów Pracy w opinii pracodawców

a) Mocne strony Powiatowych Urzędów Pracy

W większości przypadków, respondentom bardzo trudno było określić mocne strony PUP-ów. Najczęściej wskazywali:



- **Refundowanie kosztów za staże i prace interwencyjne** (jest to największy plus PUP-ów).
- **Dobrą obsługę** (część badanych deklaruje, iż miała kontakt z kompetentnymi i zaufanymi osobami, które starały się im pomóc).

*„Bardzo miła, bardzo sympatyczna obsługa”
(pracodawcy, Ostrów Mazowiecka)*

Pozostałe, mniej znaczące (wskazywane w pojedynczych miastach), mocne strony PUP-ów to:

- prowadzenie ewidencji ludności (Zwoleń),
- miejsce gdzie można zasięgnąć informacji (Radom),
- posiadanie strony internetowej, z której można wziąć wnioski (Radom),
- kursy doszkalające dla bezrobotnych (Zwoleń, Ostrów Mazowiecka),
- elastyczność – szybka reakcja na potrzeby pracodawców (Grodzisk Mazowiecki),
- brak zastrzeżeń co do zgłaszających się pracowników (Grodzisk Mazowiecki).

b) Słabe strony Powiatowych Urzędów Pracy

„Ktoś kto wymyślił Urzędy Pracy to się nadaje do zwolnienie i pociągnięcia go za odpowiedzialność”. (pracodawcy, Sochaczew)

Zdecydowanie mniejszym problemem okazało się scharakteryzowanie słabych stron, które w większości przypadków są spójne i jednoznaczne.

Jako minusy respondenci wskazali:

- **BIUROKRACJĘ** - zawile procedury, wielość wymaganych dokumentów i długi czas działania zniechęcają pracodawców, którzy czasem potrzebują pracownika „na już”. Niezrozumiałe ich zdaniem, jest też kompletowanie za każdym razem tych samych dokumentów.

„Nie wiadomo jakie wnioski, jakie druki. Dużo biurokracji. Ciągłe coś nowego sobie życzą. Dziś wnioski to niemal teczki!” (pracodawcy, Grójec)

„Za każdym razem te same formalności przechodzę”. (pracodawcy, Siedlce)

„Niby jest takie dobrodziejstwo z urzędu pracy, fundacja, refundacja, ale nie chcą się firmy w to bawić, bo to trwa bardzo długo, odzyskanie pieniędzy również.” (pracodawcy, Warszawa)

*„To jest biuro które przekłada papiery, sortuje je, a ludzie nic z tego nie mają.”
(pracodawcy, Zwoleń)*

*„Jak już pracujemy od 7 lat i ciągle to samo muszę dostarczać. Regon i inne.”
(pracodawcy, Grójec)*

- **Słabą organizację wewnętrzną** – długie kolejki, pozamykane okienka, brak dobrej bazy pracowniczej – to elementy które wprowadzają chaos i zamęt, przez co odstrasza zarówno pracodawców jak i bezrobotnych.

*„Po pierwsze kolejki. Taki wizerunek ludzie widzą też w telewizji.”
(pracodawcy, Warszawa)*

„Myślę że jest taka piwnica, sterta teczek, nie ponumerowanych, trzeba grzebać i szukać.” (pracodawcy, Ostrołęka)

„Jakoś za wolno prosperuje urząd , straszna kolejka, musza się chyba zapisywać dzień wcześniej, strasznie długo im idzie wklepywanie.” (pracodawcy, Zwoleń)

- **Niewykwalifikowany personel** – zdaniem części respondentów pracownicy Urzędów nie zawsze są kompetentni– nie potrafią udzielić potrzebnych informacji, czasem nawet nie znają się na obowiązujących przepisach prawnych. Interesanci często są ignorowani, traktowani jako „niewygodna konieczność”.

*„Ja nie wiem jak jest z tym wykształceniem tych urzędników....”
(pracodawcy, Siedlce)*

*„Oni nie są z niczego rozliczani, siedzą, łaskę robią.”
(pracodawcy, Ostrołęka)*

- **Podejście do bezrobotnych** – w wielu przypadkach, zdaniem badanych, bezrobotni są traktowani w sposób przedmiotowy. Zmusza się ich do czekania w długich kolejkach, nie udziela potrzebnych informacji (np.

o przysługujących refundacji kosztów za dojazdy) – traktuje się ich jak intruzów, a nie osoby, którym powinno się pomagać.

„<Ja mam przerwę> i zamyka okienko; a on [bezrobotny] siedzi pół godziny pod tymi drzwiami, godzinę.” (pracodawcy, Radom)

„<To są jełopy> tak określiła swoich petentów” [sposób wypowiedzania się o bezrobotnych przez urzędniczkę]” (pracodawcy, Sochaczew)

- **Brak funduszy** – Urzędy w części przypadków nie są w stanie zapewnić wystarczającej ilości stażystów, czy pracowników interwencyjnych. Refundowane koszty często są zwracane z dużym opóźnieniem, co świadczy o braku płynności finansowej. W niektórych powiatach (Zwoleń, Ostrów Mazowiecka, Grójec) Urząd może odmówić refundacji, jeżeli wyczerpał się budżet przeznaczony na ten cel.

„Ja miałam tak, że nie miałam wypłaconej części pieniędzy, bo jeżeli urząd nie dysponuje środkami to w danej chwili nie wypłaca.” (pracodawcy, Zwoleń)

- **Brak kontaktu z pracodawcami** – badani narzekają, iż nikt nie wychodzi do nich z żadną inicjatywą, ani odnośnie pozyskania nowych miejsc pracy, ani zapotrzebowania na szkolenia.
- **Nieadekwatne szkolenia** – kursy organizowane przez Urzędy w wielu przypadkach nie pokrywają się z potrzebami rynku.
- **Jakość ofert pracowniczych** – zdaniem badanych przysyłani przez Urząd pracownicy często nie odpowiadają ich wymaganiom.
- **Obowiązek zatrudniania po stażu** – dotyczy niektórych powiatów.
- **Brak komputeryzacji i dobrej ewidencji bezrobotnych** (Siedlce, Ostrołęka) – w dobie dzisiejszych czasów brak komputerów, czy też programu obsługującego bazę danych pracowniczych, jest nie do zaakceptowania.

Pomysły pracodawców na wzmocnienie współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy i usprawnienie jego funkcjonowania



Zdaniem pracodawców Urząd Pracy przede wszystkim **powinien mieć lepsze rozeznanie w rynku pracy**. Powinien przeprowadzać dokładną analizę tego co się na nim dzieje – jakie zawody są najbardziej poszukiwane, w jakich firmach, w jakie szkolenia warto inwestować i kto tak naprawdę poszukuje pracy. Warto też na bieżąco śledzić zmieniające się przepisy prawne. W tej kwestii, zdaniem badanych, niektóre PUP-y nie wypadają najlepiej. Dzięki dobrej analizie rynku, PUP będzie sprawniej funkcjonował i zacznie spełniać swoją rolę – pośredniczenia pomiędzy pracodawcami a pracownikami.

Równie ważnym elementem poprawy funkcjonowania PUP-ów **jest dobry kontakt z pracodawcą**. Według badanych, **powinny być organizowane różnego rodzaju spotkania informacyjno – edukacyjne** podczas których pracodawcy mieliby okazję wymienić się informacjami, podzielić się swoimi doświadczeniami i opowiedzieć o oczekiwaniach względem Urzędów. Warto aby Instytucje zdecydowanie bardziej uwzględniały opinie pracodawców w odniesieniu do konkretnych szkoleń i kursów. Respondenci z Grójca sugerują, iż **pożądane byłoby wprowadzenie specjalnych etatów, stanowisk, dla pracowników PUP, którzy zajmowałiby się wyłącznie kontaktem z pracodawcami**.

*„Wprowadzenie stanowisk odpowiedzialnych za kontakty z pracodawcami”
(pracodawcy, Grójec)*

„Powinni żądać od nas szeroko zakrojonej informacji kogo potrzebujemy na stanowiska.” (pracodawcy, Radom)

*„Szkolić ludzi w tych kierunkach, w których my pracodawcy chcemy im dać pracę”.
(pracodawcy, Sochaczew)*

„To do firm się ludzi powinni zwracać czy kogoś potrzeba. Potrzeba jest zmiana mentalności u ludzi którzy tam pracują. Im się wydaje że jeśli firma się do nich nie zwraca to nikogo nie potrzebuje.” (pracodawcy, Warszawa)

Zmniejszenie biurokracji to kolejny istotny element lepszej współpracy. Zdaniem badanych Urzędy Pracy są niezwykle zbiurokratyzowane i sformalizowane. Warto uprościć pewne procedury, nie żądać za każdym razem tych samych dokumentów od pracodawców, stworzyć użyteczną bazę pracowników i skrócić czas podejmowania pewnych decyzji.

Warto postarać się o większe fundusze, chociażby unijne, na dofinansowywanie większej ilości staży, prac interwencyjnych i szkoleń.

*„Zwiększenie środków finansowych na kształcenie bezrobotnych”
(pracodawcy, Grójec)*

PUP powinien się też skupić na **aktywizacji bezrobotnej młodzieży, studentów kończących szkołę.** Należałoby wesprzeć młodzież w umiejętności poruszania się na rynku pracy, wskazać im możliwości rozwoju, pomóc wdrożyć się w pracę i w specyfikę zawodu.

„Powinny się skupić w tej chwili głównie na pomocy bezrobotnym, pomocy młodzieży, absolwentom, w kierunku pomocy (...) pisanie CV, jak się zachowywać, jak sobie radzić, jak szukać tych ofert.” (pracodawcy, Warszawa)

Stworzenie dobrej bazy pracodawców i pracobiorców. Większość Urzędów nie posiada użytecznej, sprawnie działającej bazy, w której znajdowałyby się dane osób zarejestrowanych jak i też pracodawców korzystających z usług PUP-ów. Stworzenie takiej bazy zmniejszyłoby biurokrację, czas działania i usprawniłoby działanie Instytucji.

*„Baza ogólnopolska bardziej aktualna co do siedleckich ofert pracy”
(pracodawcy, Siedlce)*

A może prywatyzacja Powiatowych Urzędów Pracy? Zdaniem niektórych respondentów, oddanie Urzędów w ręce prywatne zdecydowanie usprawniłoby ich działanie.

„Gdyby PUP przekształcił na prywatne agencje, do zatrudniania ludzi, efekty byłyby większe”. (pracodawcy, Ciechanów)

*„Sprywatyzować trzeba byłoby i ta osoba która kierowałaby kładłaby nacisk, wtedy gdy samo mogłoby na siebie zarabiać spełniało to by swoje zadanie.”
(pracodawcy, Ostrołęka)*

3 Badanie ilościowe - CATI

3.1 Podsumowanie

OPIS RESPONDENTÓW:

- W badaniu można zaobserwować nieznaczną przewagę kobiet (53%), co odzwierciedla rozkład w populacji dorosłych Polaków.
- Ponad jedna czwarta badanych to osoby w wieku 40-49 lat (28%), nieco mniejszy odsetek to osoby w wieku 18-24 lata (23%).
- Ponad co trzeci badany deklaruje posiadanie średniego wykształcenia (38%). Osoby z wykształceniem podstawowym stanowią jedną czwartą badanych (28%).
- Co trzeci respondent jest mieszkańcem wsi (35%) lub Warszawy (33%).
- Rozkład badanych z poszczególnych powiatów jest proporcjonalny do liczby mieszkańców w powiatach na terenie województwa mazowieckiego. Zmienna ta była kluczowa w realizacji badania. Zgodnie z rozkładem, największą reprezentację stanowią mieszkańcy Warszawy (33%).
- Połowa badanych osób (50%) to pracobiorcy (osoby, które aktualnie pracują).
- Blisko połowa respondentów (48%) stwierdziła, że po wejściu Polski do Unii Europejskiej sytuacja na rynku pracy w powiecie raczej się poprawiła.
- Nieco mniejszy odsetek badanych (41%) uważa natomiast, że sytuacja na rynku pracy raczej się pogorszyła.
- Trzy czwarte badanych (78%) negatywnie oceniło sytuację na rynku pracy w roku 2005.
- Ocena aktualnej sytuacji na rynku pracy w powiecie jest niemal identyczna z oceną rynku w roku 2005. Również trzy czwarte badanych (79%) uważa, że sytuacja była zła.
- Nieco ponad połowa badanych osób (54%) uważa, że rok 2006 nie będzie lepszy od lat poprzednich.
- Przy wykorzystaniu analizy skupień, wyodrębnione zostały trzy segmenty badanych, ze względu na ocenę rynku pracy powiecie:

- o segment 1: pesymiści - jest to grupa badanych, która oceniała negatywnie sytuację po wejściu Polski do UE, negatywnie ocenia aktualną sytuację a także przyszłość. pesymiści to częściej osoby bez pracy, posiadające wykształcenie zawodowe lub średnie, mające 40 i więcej lat (-> Takie osoby albo są dłuższy czas bez pracy, ale także zajmują niskopłatne posady, nie mogą sobie poradzić ze znalezieniem pracy, boją się stracić aktualną posadę, nie mają wyższego wykształcenia – to wszystko powoduje, że z obawami patrzą w przyszłość).
- o segment 2: optymiści - to grupa badanych, którzy negatywnie oceniają przeszłość i obecną sytuację, ale wiążą nadzieje z przyszłością. Optymiści to przeważnie osoby z wykształceniem średnim, najczęściej pracobiorcy. Segment ten jest niezmiernie podobny (pod względem demograficznym) do segmentu „pesymistów” jednakże to co ich wyróżnia to pozytywna ocena przyszłości (-> osoby te mają najczęściej pracę, być może nie jest ona dobrze płatna, ale najważniejsze że jest, z najbliższą przyszłością wiążą duże nadzieje – liczą, że będzie lepiej niż dotychczas).
- o segment 3: zadowoleni - to osoby, które pozytywnie oceniają przeszłość, obecną sytuację oraz przyszłość lokalnego rynku pracy. Zadowoleni to najczęściej osoby młode, pracujące, uczące się, posiadające wykształcenie średnie lub wyższe, mieszkające w Warszawie (-> młodzi ludzie, nadal się uczący, mieszkający w dużym mieście inaczej oceniają swoje możliwości na rynku pracy, także pracując w dużym mieście można więcej zarobić, dlatego też ta grupa badanych dobrze oceniała przeszłość ale także pozytywnie ocenia najbliższą przyszłość).

OPINIE O RYNKU PRACY:

- Podsumowując można zaobserwować ciągle aktualny pogląd, że pracodawcy wykorzystują pracowników, rząd nie radzi sobie z bezrobociem a pracę można otrzymać tylko poprzez układy można dostać pracę.
- Potwierdza się panująca opinia, że po wejściu do UE najlepsi chcą wyjechać.

- Badani widzą szansę w rozwoju sektora turystyki, który to rozwój spowodowałby zwiększenie ilości miejsc pracy.
- Respondenci potępiają jednoczesne przyjmowanie zasiłku i pracowanie, ale ich zdaniem bezrobotni i tak poradzą sobie pracując „na czarno”.
- Bycie osobą bezrobotną jest sprawą wstydliwą, a im dłużej przebywa się bez pracy tym bardziej nie chce się nic robić. Dla pracy, zdaniem badanych, ludzie są gotowi poświęcić rodzinę.
- Niemal wszyscy respondenci (92%) zgadzają się ze stwierdzeniem, że mieszkańcy powiatu oczekują od PUP kursów / szkoleń podnoszących kwalifikacje.
- Równie istotne dla mieszkańców, według badanych, jest pomoc w przekwalifikowaniu się do innego zawodu (89%), staż u pracodawcy (88%) lub pomoc w znalezieniu pracy poza miejscem zamieszkania ale w obrębie powiatu (85%).
- Potwierdza się teza, że ludzie młodzi i lepiej wykształceni częściej są zadowoleni z sytuacji na rynku pracy, wierzą w przedsiębiorczość, a działalność PUP uważają za niepotrzebną (a raczej skierowaną do nieudaczników).
- Osoby starsze, gorzej wykształcone, bez pracy, uważają, że powodem złej sytuacji na rynku pracy jest rząd, pracę można otrzymać tylko po znajomości, a pracodawcy robią wszystko by tylko oszukać pracowników.
- Długi okres bez pracy, zdaniem badanych, wpływa negatywnie na samopoczucie. Takie osoby to najczęściej pesymiści, którzy nie wierzą, że sytuacja na rynku kiedykolwiek się poprawi.
- Pozytywne opinie o działalności PUP wypowiadają przede wszystkim kobiety. Są to często osoby lepiej wykształcone, często w wieku 40-49 lat, mające pracę (być może właśnie dzięki PUP). Przeważnie są to optymiści, którzy uważają, że sytuacja na rynku pracy będzie się poprawiać.

POWIATOWY URZĄD PRACY:

- Zdecydowana większość badanych (81%) jest zdania, że Powiatowe Urzędy Pracy są potrzebne.
- Jako argument za istnieniem PUP wymienia się najczęściej pomoc w znalezieniu pracy (61%).
- Przeciwnicy istnienia PUP to zdecydowana mniejszość wśród badanych (6%). Wśród tych osób głównym powodem (38%), dla których PUP nie powinny funkcjonować jest brak pomocy ze strony tej instytucji.
- Blisko dwie trzecie badanych (62%) nie miała kontaktu z PUP.

ALTERNATYWNE MOŻLIWOŚCI PRACY:

- Trzy czwarte badanych (74%) nie planuje wyjazdu za granicę w celach zarobkowych.
- Nieliczni respondenci (4%) zamierzają w roku 2006 otworzyć własną firmą.
- Głównym powodem, dla którego badani decydują się na założenie własnej firmy to chęć bycia samemu sobie szefem (49%).
- Głównym powodem (25%) dla którego badani nie zamierzają otworzyć własnej firmy jest myślenie, że prowadzenie firmy to „czarna magia”.
- Co trzeci badany (33%) uważa, że PUP jest w stanie pomóc przy zakładaniu firmy.

POSZUKIWANIE PRACY:

- Trzy czwarte badanych osób (74%) nie szuka i nie zamierza poszukiwać pracy.
- Według badanych, głównym źródłem informacji (70%) o pracy są znajomi, rodzina, sąsiedzi.
- Mając możliwość podania tylko jednego, najważniejszego źródła, respondenci najczęściej wymieniali znajomych, rodzinę i sąsiadów (48%).
- Zdaniem badanych, obecnie bezrobotni najczęściej (31%) byliby skłonni pracować za 900-1099 zł netto.
- Nieco mniej respondentów (28%) podało kwotę z przedziału 700-899 zł netto.
- Niemal wszyscy respondenci (94%) podjęliby się odbycia kurs / szkolenia gdyby miało to pomóc przy zdobyciu pracy.

- Nieco mniej osób, ale również większość, jest w stanie odbyć staż (88%) lub przekwalifikować się do innego zawodu (83%).
- Co czwarty badany (27%) byłby w stanie przemieszczać się w obszarze powiatu.

BEZROBOTNI:

- W badaniu osoby bezrobotne stanowią 11% zrealizowanej próby. Wśród tych osób 6% to zarejestrowani w PUP bezrobotni, a 5% to osoby niezarejestrowane.
- Większość bezrobotnych (43%) jest bez pracy ponad 24 miesiące.
- Jedna czwarta bezrobotnych (24%) poszukuje pracy dłużej niż 24 miesiące.
- Głównym powodem utraty pracy (29%) była redukcja miejsc pracy, likwidacja stanowisk pracy.
- Głównym barierą pozostawania bez pracy (52%), zdaniem badanych bezrobotnych jest nieefektywne działanie PUPów.
- Nieco ponad połowa z badanych bezrobotnych (54%) jest zarejestrowana w PUP.
- Trzy czwarte spośród niezarejestrowanych bezrobotnych jako powód podało stwierdzenie, że sami sobie poradzą w znalezieniu pracy.
- Głównym powodem rejestracji w PUP (41%) jest uzyskanie pomocy w znalezieniu pracy.
- Zdaniem co trzeciego zarejestrowanego bezrobotnego (34%) PUP w ogóle nie zajmuje się jego sprawą.
- Zdecydowana większość zarejestrowanych bezrobotnych (84%) nie odbiera zasiłku dla bezrobotnych.
- Głównym powodem nie odbierania zasiłku (90%) dla bezrobotnych jest zakończeniu okresu dostawania zasiłku.

PRACODAWCY:

- W zrealizowanym badaniu pracodawcy stanowią zdecydowaną mniejszość (6%).
- Blisko trzy czwarte badanych pracodawców (71%) nie współpracowało z PUP.

- Pracodawcy, którzy współpracowali z PUP, najczęściej przedstawiali propozycje pracy (56%).
- Zdecydowana większość pracodawców (współpracujących z PUP) jest zadowolona z tej współpracy.
- Niemal wszyscy pracodawcy, którzy wcześniej współpracowali z PUP, zgodziliby się ponownie nawiązać współpracę.

ANALIZA GEOGRAFICZNA:

- Najbardziej zadowoleni z sytuacji na rynku pracy są mieszkańcy powiatów: mławski, grodziski, lipski, nowodworski, garwoliński, sokołowski, warszawski – zachodni. Trzy z pośród tych powiatów leżą w bliskiej odległości od Warszawy.
- Najwyższy wskaźnik zadowolenia z funkcjonowania PUP można zaobserwować w przypadku powiatu legionowskiego oraz mińskiego.

3.2 Informacja o badaniu

3.2.1 Cel badania

Celem badania było poznanie opinii pracodawców i pracobiorców na temat rynku pracy w województwie mazowieckim.

3.2.2 Metodologia badania

Badanie miało charakter ilościowy. Próba reprezentatywna dla województwa mazowieckiego.

Badanie zrealizowane zostało za pomocą wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI). W badaniu wykorzystano prefixy telefoniczne (pierwsze trzy cyfry), które pozwoliły na szybkie i rzetelne otrzymanie statystycznych danych a także zapewniają, że próba miała charakter losowy. Próba została dobrana proporcjonalnie do liczby mieszkańców danego powiatu.

Próba badawcza

Do analiz zakwalifikowano 1000 wywiady spełniających standardy Programu Kontroli Jakości Pracy Ankieterów.

3.2.3 Narzędzie badawcze

Informacje zostały zebrane za pomocą zestandaryzowanego kwestionariusza wywiadu realizowanego metodą CATI.

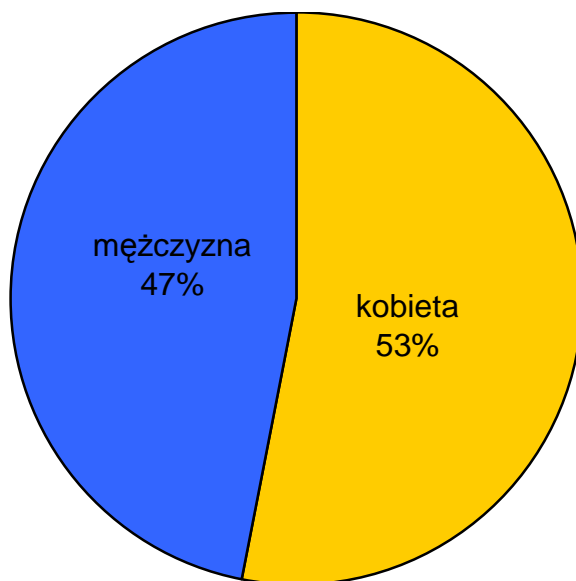
3.2.4 Termin realizacji

Realizacja badania odbyła się w marcu 2006 roku.

3.3 Opis respondentów

3.3.1 Płeć

W badaniu można zaobserwować nieznaczną przewagę kobiet (53%), co odzwierciedla rozkład w populacji dorosłych Polaków.



Dzieląc respondentów ze względu na płeć, możemy zauważyć, że wśród kobiet i mężczyzn występują różnice, które przedstawia poniższa tabela, w której pokazane zostały dominujące wartości dla poszczególnych zmiennych.

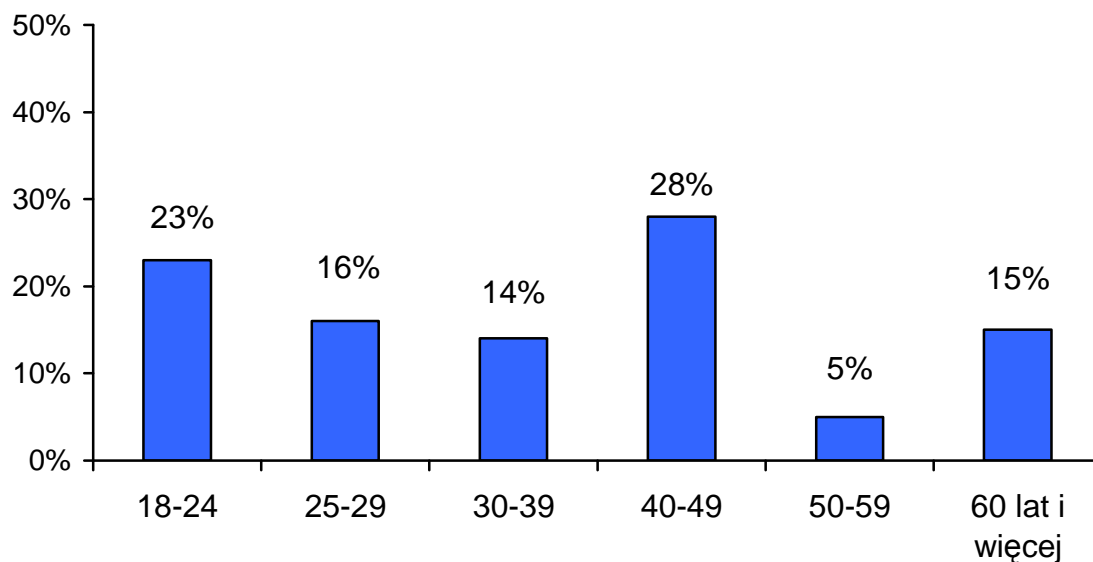
	Kobiety	Mężczyźni
Wiek	40-49 lat (29%)	18-24 oraz 40-49 lat (27%; 26%)
Wykształcenie	średnie (41%)	podstawowe oraz średnie (35%; 33%)
Miejsce zamieszkania	wieś oraz Warszawa (35%; 34%)	wieś oraz Warszawa (36%; 32%)
Status zawodowy	pracobiorca (49%)	pracobiorca (51%)
Status bezrobotnego (w nawiasie – niezarejestrowany)	13% (6%)	8% (4%)

Kobiety, częściej niż mężczyźni, są dotknięte bezrobociem. Także, częściej są lepiej wykształcone – odsetek kobiet z wykształceniem podstawowym – 21%).

3.3.2 Wiek

Ponad jedna czwarta badanych to osoby w wieku 40-49 lat (28%), nieco mniejszy odsetek to osoby w wieku 18-24 lata (23%).

Rzadziej reprezentowane są pozostałe grupy wiekowe (patrz wykres).



	18-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60+
Płeć	M (56%)	M (54%)	K (56%)	K (55%)	K (57%)	K (65%)
Wykształcenie	P (50%)	Ś lub P (32%; 28%)	Ś (42%)	Ś (42%)	Ś (41%)	Ś (38%)
Miejsce zamieszkania	wieś (39%)	WAW (37%)	wieś lub WAW (36%; 33%)	wieś lub WAW (37%; 35%)	wieś (38%)	WAW (39%)
Status zawodowy	U (56%)	pracob. (66%)	pracob. (71%)	pracob. (63%)	pracob. (53%)	E / R (82%)
Status bezrobotnego (w nawiasie – niezarejestrowany)	9% (4%)	12% (6%)	12% (4%)	12% (4%)	17% (11%)	2% (2%)

Mężczyźni przeważają w grupie osób młodszych (18-29 lat), im wyższy przedział wiekowy tym wzrastający udział kobiet (-> kobiety żyją dłużej niż mężczyźni).

Wiek determinuje wykształcenie – młodszy posiadają częściej wykształcenie podstawowe (-> kontynuują naukę).

Również status zawodowy jest determinantą wieku: młodszy to uczniowie (18-24 lata), w wieku produkcyjnym to pracownicy (25-59 lat), a najstarszy to emeryci / renciści (60+).

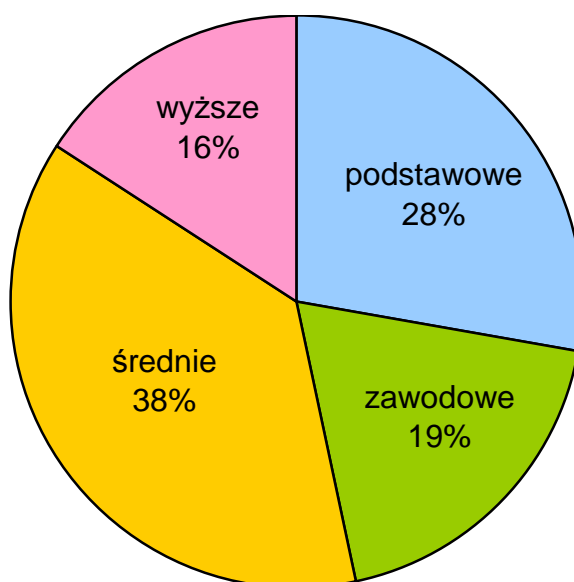
Największy odsetek bezrobotnych występuje w grupie wiekowej 50-59 lat, w tym przedziale również występuje największy odsetek niezarejestrowanych bezrobotnych (-> osoby długotrwale dotknięte bezrobociem, nieprzystosowane do kapitalizmu, nieatrakcyjne z punktu widzenia pracodawcy, nie poradziły sobie w okresie transformacji). W pozostałych grupach wiekowych odsetek bezrobotnych pozostaje na podobnym poziomie, oczywiście z wyjątkiem najstarszej grupy wiekowej (-> emeryci, renciści).

3.3.3 Wykształcenie

Ponad co trzeci badany deklaruje posiadanie średniego wykształcenia (38%).

Osoby z wykształceniem podstawowym stanowią jedną czwartą badanych (28%).

Co piąty respondent posiada wykształcenie zawodowe (19%). Najmniej liczna grupa to osoby z wykształceniem wyższym (16%).



	podst.	zawodowe	średnie	wyższe
Płeć	M (60%)	K (54%)	K (59%)	K (60%)
Wiek	18-24 (41%)	40-49 (36%)	40-49 (30%)	40-49 oraz 25-29 (25%; 22%)
Miejsce zamieszkania	wieś (48%)	wieś (49%)	WAW (37%)	WAW (39%)
Status zawodowy	pracob. (45%)	pracob. (56%)	pracob. (48%)	pracob. (56%)
Status bezrobotnego (w nawiasie – niezarejestrowany)	8% (4%)	17% (7%)	12% (6%)	4% (2%)

Kobiety, częściej niż mężczyźni są lepiej wykształceni. Osoby z wyższym wykształceniem są najczęściej w wieku 40-49 lat lub 25-29 lat (-> *wynik rosnącej liczby osób idących na studia, wyż demograficzny*).

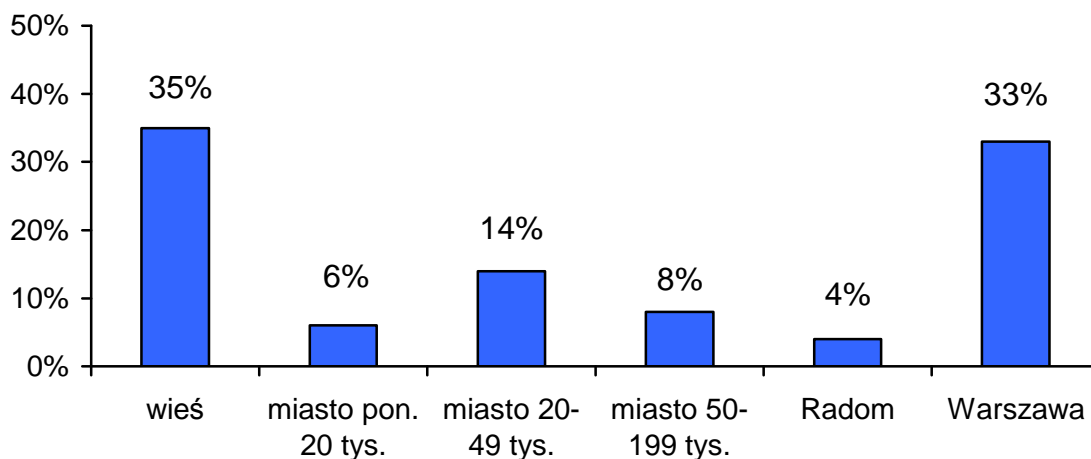
Osoby z wykształceniem zawodowym najczęściej są dotknięte bezrobociem, natomiast najniższy odsetek jest w przypadku osób z wyższym wykształceniem.

3.3.4 Wielkość miejscowości zamieszkania

Co trzeci respondent jest mieszkańcem wsi (35%) lub Warszawy (33%). Rzadziej w badaniu udział brali mieszkańcy miast 20-49 tys. (14%).

Pozostałe typy miejscowości są znacznie rzadziej reprezentowane.

Zaprezentowany udział poszczególnych klas miejscowości wiąże się ściśle z doбором próby oraz udziałem poszczególnych powiatów w badaniu.



	wieś	< 20 tys.	20-49 tys.	50-199 tys.	Radom	WAW
Płeć	K/M (52%; 48%)	K/M (49%; 51%)	K (54%)	K/M (52%; 48%)	K/M (52%; 48%)	K (54%)
Wiek	40-49 oraz 18-24 (29%; 26%)	40-49 (33%)	18-24 (27%)	40-49 oraz 18-24 (25%; 22%)	40-49 oraz 18-24 (23%; 25%)	40-49 (30%)
Wykształcenie	P (37%)	Ś (46%)	Ś (42%)	Ś (48%)	Ś (43%)	Ś (43%)
Status zawodowy	pracob. (51%)	pracob. (53%)	pracob. (51%)	pracob. (51%)	pracob. lub uczeń (34%; 30%)	pracob. (50%)
Status bezrobotnego (w nawiasie – niezarejestrowany)	11% (5%)	17% (12%)	10% (5%)	10% (4%)	9% (0%)	9% (4%)

Nieco więcej kobiet mieszka w miastach 20-49 tys. oraz Warszawie. Na wsi częściej mieszkają osoby z wykształceniem podstawowym. Najwyższy odsetek bezrobotnych można zanotować wśród mieszkańców małych miast (do 20 tys.)

3.3.5 Powiat, w którym mieszka respondent

Rozkład badanych z poszczególnych powiatów jest proporcjonalny do liczby mieszkańców w powiatach na terenie województwa mazowieckiego. Zmienna ta była kluczowa w realizacji badania. Zgodnie z rozkładem, największą reprezentację stanowią mieszkańcy Warszawy (33%).

Szczegółowy rozkład liczby wywiadów na poszczególne powiaty przedstawia tabela na następnej stronie.

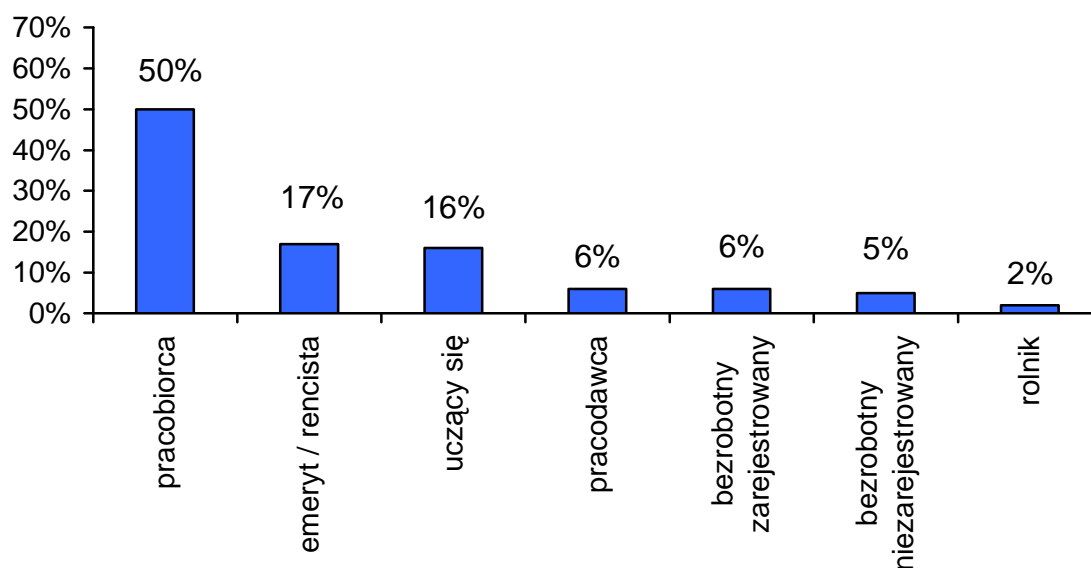
Powiat	%
m. st. Warszawa	32,9
m. Radom	4,4
wołomiński	3,9
pruszkowski	2,8
radomski	2,8
miński	2,7
piaseczyński	2,7
m. Płock	2,5
otwocki	2,2
garwoliński	2,1
płocki	2,1
grójecki	1,9
warszawski zachodni	1,9
ciechanowski	1,8
legionowski	1,8
płoński	1,7
ostrołęcki	1,6
siedlecki	1,6
sochaczewski	1,6
grodziski	1,5
nowodworski	1,5
ostrowski	1,5
żyrardowski	1,5
m. Siedlce	1,5
mławski	1,4
wyszkowski	1,4
węgrowski	1,3
kozienicki	1,2
sierpecki	1,1
sokołowski	1,1
m. Ostrołęka	1,1
przasnyski	1,0
pułtuski	1,0
gostyniński	0,9
makowski	0,9
przysuski	0,9
szydłowiecki	0,8
białobrzeski	0,7
lipski	0,7
zwoleński	0,7
żuromiński	0,7
łosicki	0,6

3.3.6 Status zawodowy respondenta

Połowa badanych osób (50%) to pracownicy (osoby, które aktualnie pracują). W dalszej kolejności reprezentowani są emeryci / renciści (17%) oraz uczący się (16%).

Bezrobotni stanowią 11% badanych (w tym 6% to zarejestrowani w PUP, a pozostałe 5% osób to niezarejestrowani w PUP).

Najmniejszy odsetek badanych stanowią pracodawcy (6%) i rolnicy (2%).



	pracob.	E / R	uczący się	pracod.	bezrob.
Płeć	K/M (52%; 48%)	K (65%)	M (60%)	M (68%)	K (66%)
Wiek	40-49 (35%)	60+ (72%)	18-24 (82%)	40-49 (52%)	40-49 (29%)
Wykształcenie	Ś (36%)	Ś (39%)	P (50%)	Ś (39%)	Ś (44%)
Miejsce zamieszkania	WAW lub wieś (33%; 36%)	WAW (40%)	WAW lub wieś (31%; 30%)	WAW lub wieś (36%; 32%)	wieś (36%)

Wśród bezrobotnych zdecydowana większość to kobiety, podobnie jak w grupie emerytów i rencistów.

3.4 Ocena rynku pracy

3.4.1 Lokalny rynek pracy po wejściu do UE

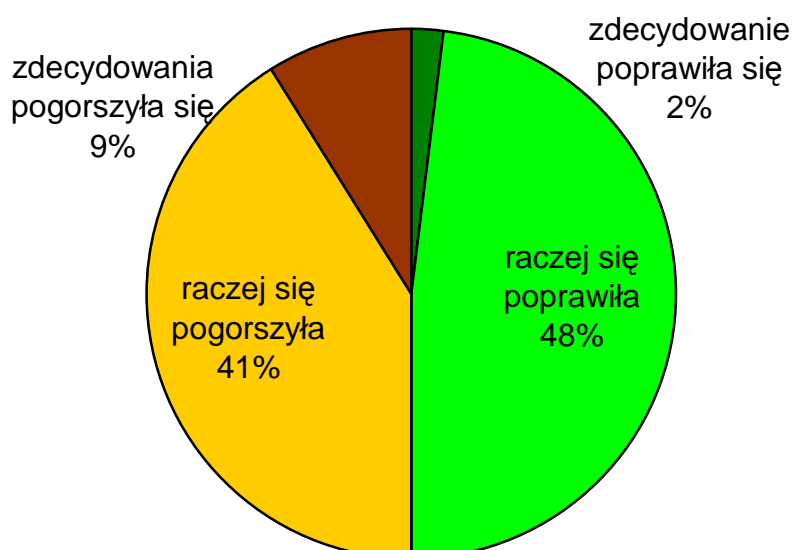
Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Jak ocenia Pan/i sytuację na rynku pracy w Pana/Pani powiecie po wejściu Polski do Unii Europejskiej?” N=1000

Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Czy Pana/Pani zdaniem ogólna sytuacja na rynku pracy w Pana/Pani powiecie, w 2005 roku była” N=1000

Blisko połowa respondentów (48%) stwierdziła, że po wejściu Polski do Unii Europejskiej **sytuacja na rynku pracy w powiecie raczej się poprawiła**. Częściej uważają tak pracownicy i pracodawcy oraz osoby uczące się.

Nieco mniejszy odsetek badanych (41%) uważa natomiast, że **sytuacja na rynku pracy raczej się pogorszyła**. Przeważnie są to osoby w wieku 40-49 lat, rolnicy, mieszkańcy Radomia.

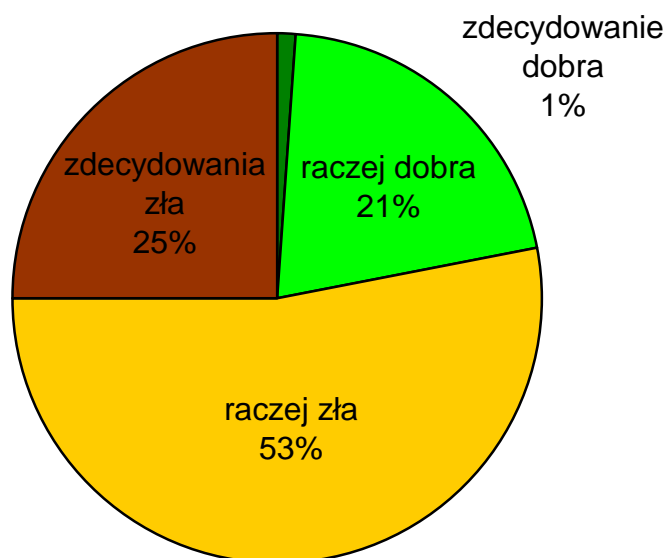
Ogólnie można zauważyć, że połowa badanych jest pozytywnego zdania, i tyleż samo osób ma negatywne odczucia po wejściu Polski do UE.



Wykres: Sytuacja na rynku pracy w powiecie po wejściu do UE

Trzy czwarte badanych (78%) **negatywnie oceniło sytuację na rynku pracy w roku 2005**. Wśród tych osób połowa (53%) uważa, że sytuacja była raczej zła (częściej są to rolnicy, niezarejestrowani bezrobotni, mieszkańcy wsi), a co czwarty (25%) uważa, że sytuacja była zdecydowanie zła (częściej osoby w wieku 60+, zarejestrowani bezrobotni, emeryci i renciści).

Co piąty respondent (21%) odpowiedział, że sytuacja była raczej dobra (przeważnie mieszkańcy Warszawy i małych miast do 20 tys., pracodawcy i uczący się).



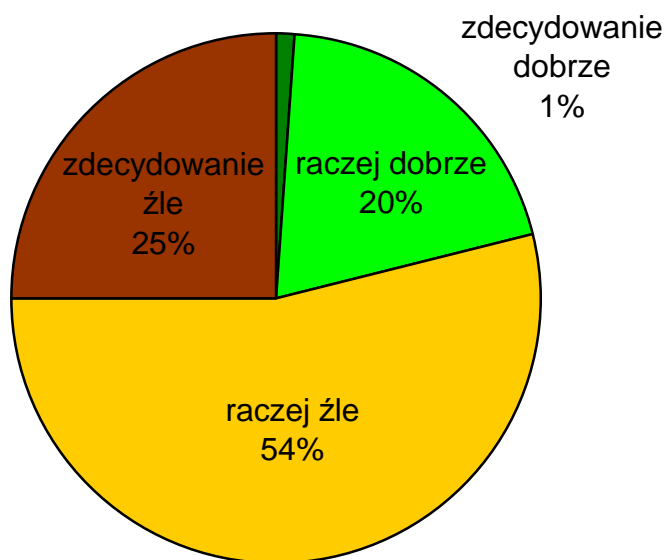
Wykres: Sytuacja na rynku pracy w powiecie w roku 2005

3.4.2 Aktualna sytuacja na lokalnym rynku pracy

Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Jak ocenia Pan/i aktualną sytuację rynku pracy w Pana/Pani powiecie” N=1000

Ocena aktualnej sytuacji na rynku pracy w powiecie jest niemal identyczna z oceną rynku w roku 2005. Również trzy czwarte badanych (79%) uważa, że sytuacja była zła, w tym ponad połowa (54%) ocenia raczej źle (częściej osoby w wieku 18-24 lata, uczący się, niezarejestrowani bezrobotni), a co czwarta osoba (25%) zdecydowanie źle ocenia bieżącą sytuację (przeważnie osoby powyżej 30 roku życia, zarejestrowani bezrobotni).

Co piąty respondent (20%) raczej dobrze ocenił aktualną sytuację na lokalnym rynku pracy (częściej są to osoby z wyższym wykształceniem, pracodawcy, pracownicy lub osoby uczące się).



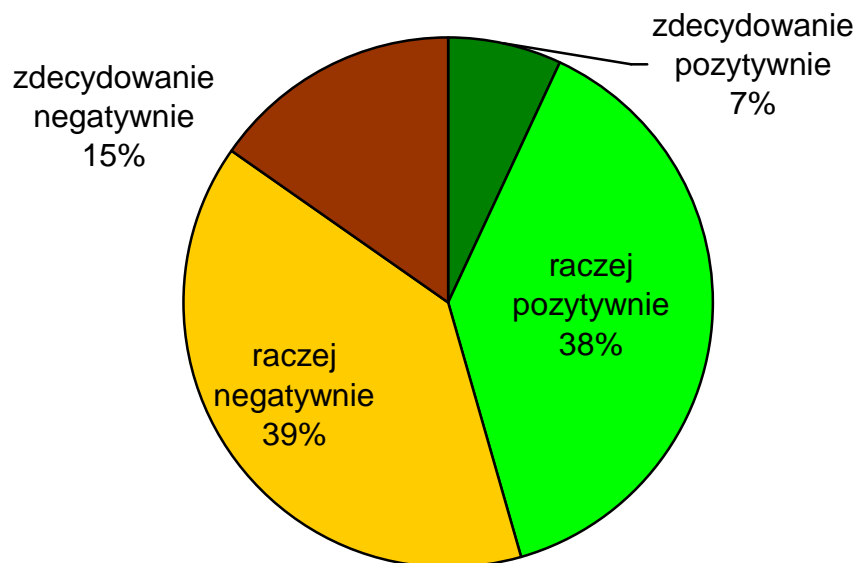
Wykres: Aktualna sytuacja na rynku pracy w powiecie

3.4.3 Przyszłość na lokalnym rynku pracy

Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Jak Pan/i ocenia swoją przyszłość związaną z pracą w 2006 roku?” N=1000

Nieco ponad połowa badanych osób (54%) uważa, że rok 2006 nie będzie lepszy od lat poprzednich. Raczej negatywnie ocenia przyszłość ponad co trzecia osoba (39%), przeważnie są to osoby z wykształceniem zawodowym, rolnicy, niezarejestrowani bezrobotni.

Co trzeci respondent (38%) raczej pozytywnie ocenia najbliższą przyszłość, częściej są to osoby do 39 roku życia, z wyższym lub niższym wykształceniem (ale w trakcie nauki), pracodawcy, pracownicy i uczący się.

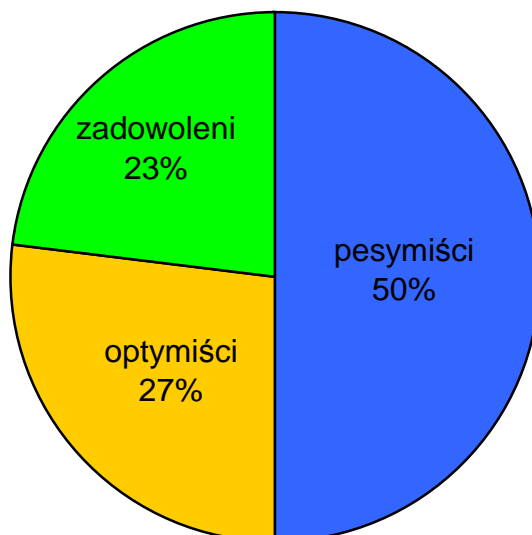


Wykres: Przyszłość na rynku pracy w powiecie

3.4.4 Segmentacja klientów ze względu na ocenę sytuacji na lokalnym rynku pracy

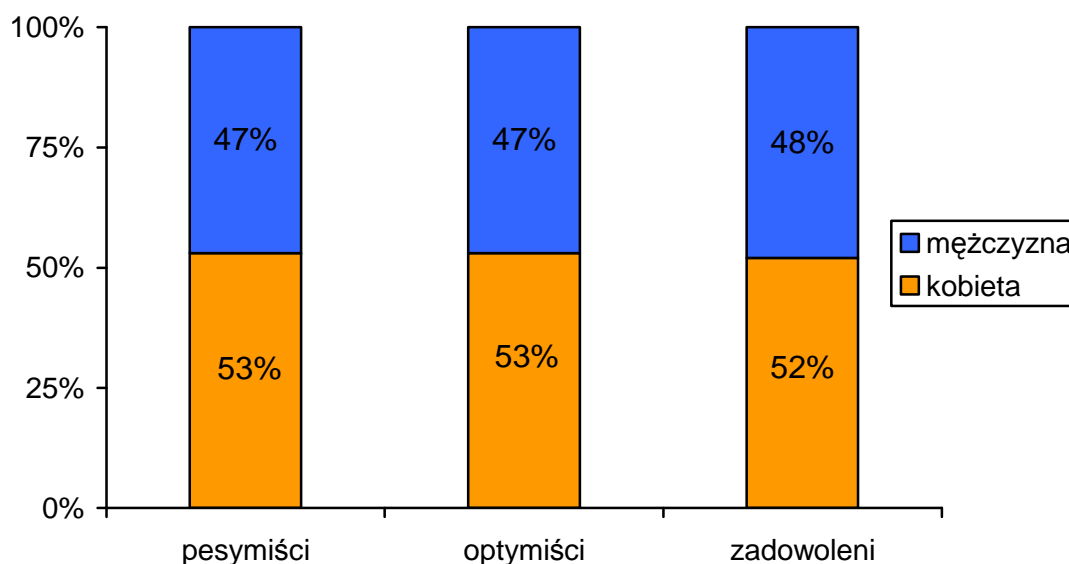
Przy wykorzystaniu analizy skupień, wyodrębnione zostały trzy segmenty badanych, ze względu na ocenę rynku pracy powiecie.

Segment pesymistów stanowi 50% badanych, co czwarty respondent należy do segmentu optymistów (27%) lub zadowolonych (23%).

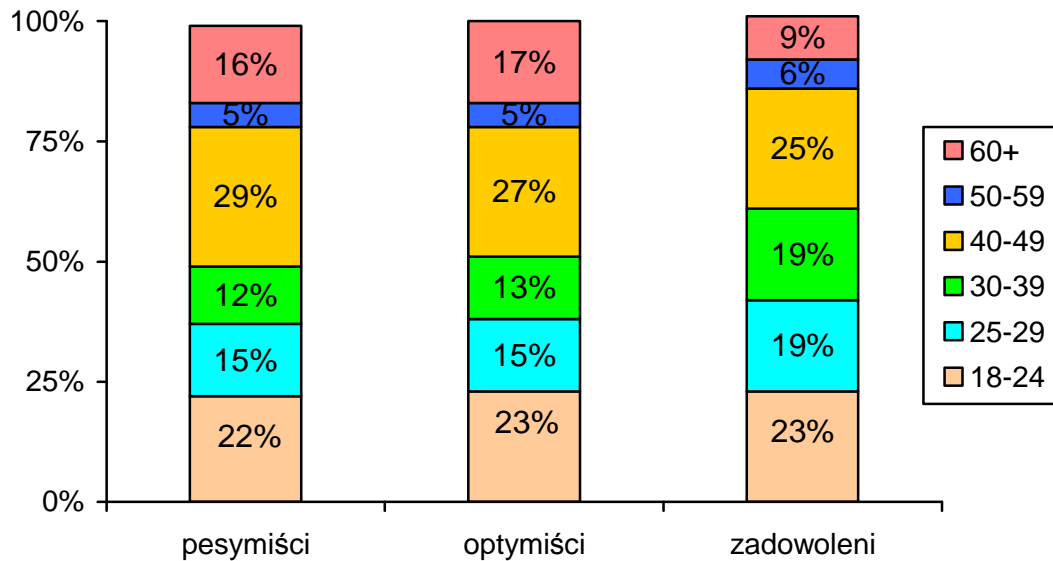


segment 1	<i>pesymiści</i>	jest to grupa badanych, która oceniała negatywnie sytuację po wejściu Polski do UE, negatywnie ocenia aktualną sytuację a także przyszłość
segment 2	<i>optymiści</i>	to grupa badanych, którzy negatywnie oceniają przeszłość i obecną sytuację, ale wiążą nadzieje z przyszłością
segment 3	<i>zadowoleni</i>	to osoby, które pozytywnie oceniają przeszłość, obecną sytuację oraz przyszłość lokalnego rynku pracy

Płeć nie determinuje przynależności do poszczególnych segmentów.

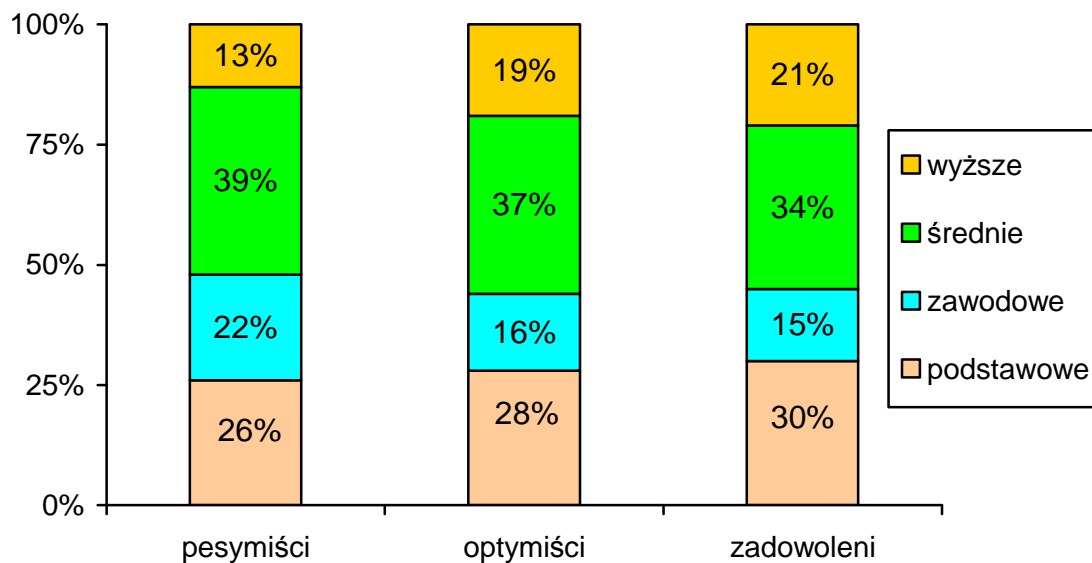


W segmencie „zadowoleni” jest większa reprezentacja osób w wieku 25-39 lat, natomiast jest mniejszy odsetek osób w wieku 60 lat i więcej. Struktura segmentów „pesymiści” i „optymiści”, ze względu na wiek, jest podobna do siebie.

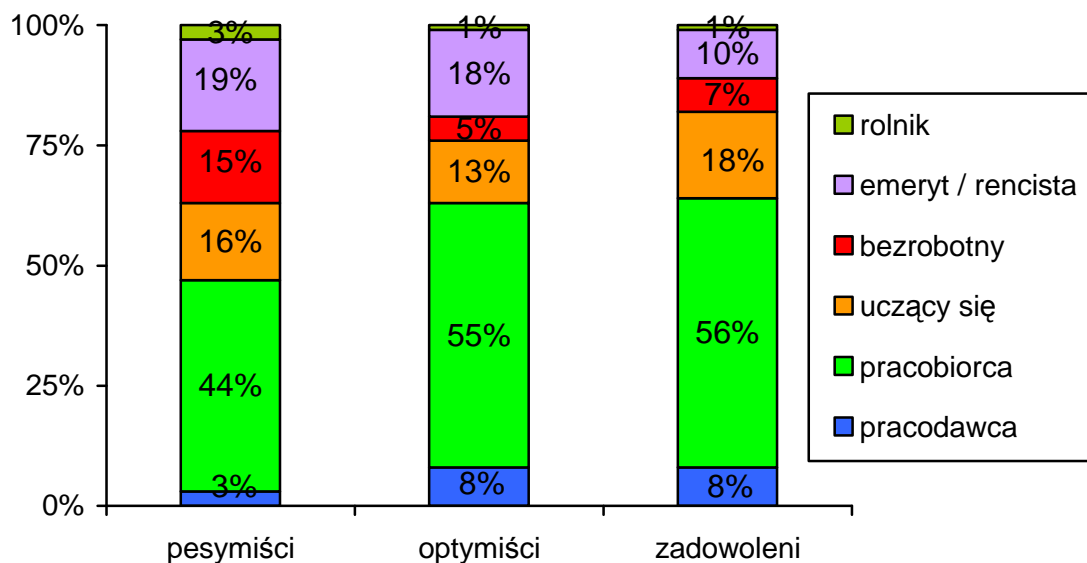


W segmencie „optymistów” i „zadowolonych” jest większy odsetek osób z wykształceniem wyższym i nieco więcej jest osób z wykształceniem podstawowym.

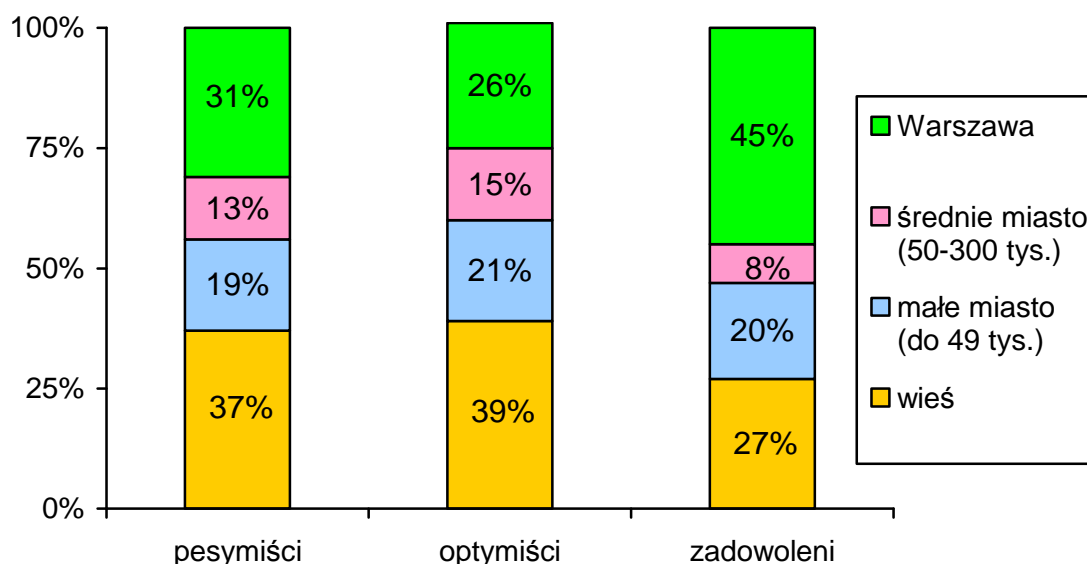
Natomiast w segmencie „pesymistów” jest największy odsetek osób z wykształceniem zawodowym i średnim.



W segmencie „pesymistów” jest zdecydowanie więcej bezrobotnych niż w pozostałych segmentach. W segmencie „optymistów” i „zadowolonych” jest więcej pracobiorców i pracodawców (niż w segmencie „pesymistów”).



W segmencie „pesymistów” są zarówno mieszkańcy wsi jak i Warszawy, podobnie jest w segmencie „optymistów”, ale można zauważyć, że jest mniejszy odsetek mieszkańców stolicy. Natomiast w segmencie zadowolonych najwięcej jest mieszkańców Warszawy (blisko połowa), a znacznie rzadziej występują osoby mieszkające na wsi.



Podsumowując, pesymiści to częściej osoby bez pracy, posiadające wykształcenie zawodowe lub średnie, mające 40 i więcej lat (-> *Takie osoby albo są dłuższy czas bez pracy, ale także zajmują niskopłatne posady, nie mogą sobie poradzić ze znalezieniem pracy, boją się stracić aktualną posadę, nie mają wyższego wykształcenia – to wszystko powoduje, że z obawami patrzą w przyszłość*).

Optymiści to przeważnie osoby z wykształceniem średnim, najczęściej pracobiorcy. Segment ten jest niezmiernie podobny (pod względem demograficznym) do segmentu „pesymistów” jednakże to co ich wyróżnia to pozytywna ocena przyszłości (-> *osoby te mają najczęściej pracę, być może nie jest ona dobrze płatna, ale najważniejsze że jest, z najbliższą przyszłością wiążą duże nadzieje – liczą, że będzie lepiej nich dotychczas*).

Zadowoleni to najczęściej osoby młode, pracujące, uczące się, posiadające wykształcenie średnie lub wyższe, mieszkające w Warszawie (-> *młodzi ludzie, nadal się uczący, mieszkający w dużym mieście inaczej oceniają swoje możliwości na rynku pracy, także pracując w dużym mieście można więcej zarobić, dlatego też ta grupa badanych dobrze oceniała przeszłość ale także pozytywnie ocenia najbliższą przyszłość*).

3.5 Opinie o rynku pracy

3.5.1 Stwierdzenia dotyczące pracy

Pytanie wieloodpowiedziowe zamknięte. „Proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń używając skali ocen „zdecydowanie zgadzam się” „raczej się zgadzam” „raczej się nie zgadzam” „zdecydowanie się nie zgadzam” N=1000

Respondenci zostali poproszeni o ocenę poszczególnych stwierdzeń, mieli określić czy zgadzają się, bądź nie z tymi określeniami. Szczegółowy rozkład odpowiedzi znaleźć można w aneksie tabelarycznym, natomiast uproszczone zestawienie (po dokonaniu agregacji ocen: „zdecydowanie nie zgadzam się” + „raczej nie zgadzam się” oraz „zdecydowanie zgadzam się” + „raczej zgadzam się”) przedstawia tabela na kolejnych stronach.

Najistotniejsze różnice w ocenie poszczególnych stwierdzeń zostały opisane poniżej.

Blisko trzy czwarte respondentów (73%) uważa, że tylko poprzez układy prywatne można znaleźć w naszym kraju pracę. Najwięcej odpowiedzi zgadzających się z tym stwierdzeniem dawali bezrobotni nie zarejestrowani w PUP.

Z opinią, że rząd nic nie robi, by zwiększyć ilość miejsc pracy zgadza się 72% respondentów. Częściej zdecydowanie z tym stwierdzeniem zgadzają się pracodawcy.

Dwie trzecie badanych (64%) uważa, że bezrobotni Polacy i tak poradzą sobie pracując „na czarno”. Grupą wyróżniającą się w tych szacunkach są bezrobotni zarejestrowani w PUP, z których znaczna większość podziela ten pogląd.

Co trzeci badany uważa, że lepiej otrzymywać zasiłek i nie pracować, niż pracować za marne grosze. Zdecydowanie zgadza się z tym prawie co dziesiąty badany. Grupami, które w najmniejszym stopniu się z tym zgadzają są: bezrobotni zarejestrowani w PUP oraz bezrobotni nie zarejestrowani. Największy odsetek

respondentów zgadzających się z tym stwierdzeniem jest wśród pracodawców. Różnicujące jest również wykształcenie respondenta – poparcie stwierdzenia, że lepiej otrzymywać zasiłek i nie pracować, niż pracować za marne grosze maleje wraz z coraz mniejszym wykształceniem respondenta.

Ze stwierdzeniem, że bezrobotni z powiatu respondenta nie wierzą, że znajdą prace zgadza się ponad połowa badanych (58%) w tym co szósty zdecydowanie się z tym zgadza. Większy odsetek zgadzających się z tym stwierdzeniem widoczny jest wśród bezrobotnych zarejestrowanych w PUP, mniejszy wśród bezrobotnych nie zarejestrowanych.

Dwie trzecie respondentów (64%) uważa, że przyjmowanie zasiłku dla bezrobotnych i w tym samym czasie pracowanie powinno być karane bez względu kto tego się dopuszcza (w tym prawie co trzeci zdecydowanie się z tym zgadza). Dane związane ze statusem respondenta pokazują, że grupa która w najmniejszym stopniu zgadza się z tym stwierdzeniem to bezrobotni nie zarejestrowani w PUP, a w największym – emeryci, renciści, bezrobotni zarejestrowani w PUP i pracodawcy.

„Pracodawcy zawsze chcą wykorzystać pracowników i płacić im mało bądź w ogóle” uważa trzy czwarte badanych (67%). Podział na poziom wykształcenia pokazuje, że osoby o wykształceniu podstawowym stanowią grupę o największym odsetku zgadzających się z tym stwierdzeniem. Największy procent zgadzających się z tym, że pracodawcy zawsze chcą wykorzystać pracowników i płacić im mało bądź w ogóle jest wśród pracobiorców oraz emerytów, rencistów.

Podsumowując można zaobserwować ciągle aktualny pogląd, że pracodawcy wykorzystują pracowników, rząd nie radzi sobie z bezrobociem a pracę można otrzymać tylko poprzez układy można dostać pracę. Potwierdza się panująca opinia, że po wejściu do UE najlepsi chcą wyjechać. Badani widzą szansę w rozwoju sektora turystyki, który to rozwój spowodowałby zwiększenie ilości miejsc pracy. Respondenci potępiają jednoczesne przyjmowanie zasiłku i pracowanie, ale ich zdaniem bezrobotni i tak poradzą sobie pracując „na czarno”. Bycie osobą bezrobotną jest sprawą wstydliwą, a im dłużej przebywa się bez pracy tym bardziej

nie chce się nic robić. Dla pracy, zdaniem badanych, ludzie są gotowi poświęcić rodzinę.

Badani **zgadza się** z następującymi stwierdzeniami:

<i>stwierdzenie</i>	<i>% wskazań</i>	<i>kto najczęściej zgadza się</i>
<i>Turystyka, rekreacja to szansa dla naszego kraju by zwiększyć ilość miejsc pracy</i>	81%	nieco częściej osoby z wykształceniem wyższym, pracodawcy
<i>Najlepsi chcą wyjechać do pracy w Unii</i>	78%	nieco częściej: osoby w wieku 18-24 oraz 60+, pracodawcy; wykształcenie średnie i niższe
<i>Tylko poprzez układy prywatne można znaleźć w naszym kraju pracę</i>	73%	osoby powyżej 40 lat, wykształcenie średnie i niższe, bezrobotni, emeryci / renciści
<i>Rząd nic nie robi by zwiększyć ilość miejsc pracy</i>	72%	wiek 30-49 lat oraz 60+, wykształcenie zawodowe, pracownicy
<i>PUP działają po to, żeby pomagać w znalezieniu pracy</i>	71%	osoby w wieku 18-24 oraz 30-39, wykształcenie podstawowe, uczący się
<i>Pracodawcy zawsze chcą wykorzystać pracowników i płacić im mało bądź w ogóle</i>	67%	osoby w wieku 50-59 lat, wykształcenie podstawowe, pracownicy, emeryci i renciści
<i>Polacy są gotowi poświęcić nawet rodzinę dla dobrej pracy</i>	66%	wiek 50-59 lat, nieco częściej pracodawcy
<i>Bezrobotni Polacy i tak sobie poradzą pracując „na czarno”</i>	64%	osoby w wieku 25-49 oraz 60+, wykształcenie średnie i niższe, pracownicy, pracodawcy, bezrobotni i emeryci/ renciści
<i>Przyjmowanie zasiłku dla bezrobotnych i w tym samym czasie pracowanie powinno być karane bez względu kto tego się dopuszcza</i>	64%	osoby w wieku 60+, nieco częściej osoby młodych podstawowym wykształceniem (uczące się)
<i>Większość młodych ludzi kończących szkołę w naszym powiecie nie ma szans na podjęcie legalnej pracy</i>	62%	osoby w wieku 30+, a także 18-24, wykształcenie podstawowe lub zawodowe,
<i>Bezrobotni wstydzą się bycia ludźmi bez pracy</i>	61%	osoby w wieku 40-49 lat, wykształcenie podstawowe lub zawodowe, pracownicy
<i>Im dłużej jest się na bezrobociu tym bardziej ludziom się nie chce nic robić</i>	61%	częściej osoby w wieku 18-29 lat, wykształcenie podstawowe lub zawodowe, nieco częściej pracodawcy i osoby uczące się
<i>Bezrobotni z mojego powiatu nie wierzą, że znajdą pracę</i>	58%	wiek 18-29 lat, wykształcenie zawodowe lub wyższe
<i>PUP w moim powiecie dba o to by bezrobotni mogli zwiększać swoje kwalifikacje</i>	54%	nieco częściej osoby w wieku 50-59 lat, 18-24 lat lub 30-39 lat, z wykształceniem zawodowym lub wyższym, uczący się

stwierdzenia	zgadzam się	nie zgadzam się
Turystyka, rekreacja to szansa dla naszego kraju by zwiększyć ilość miejsc pracy	81%	19%
Najlepsi chcą wyjechać do pracy w Unii	78%	22%
Tylko poprzez układy prywatne można znaleźć w naszym kraju pracę	73%	27%
Rząd nic nie robi by zwiększyć ilość miejsc pracy	72%	28%
PUP działają po to, żeby pomagać w znalezieniu pracy	71%	29%
Pracodawcy zawsze chcą wykorzystać pracowników i płacić im mało bądź w ogóle	67%	33%
Polacy są gotowi poświęcić nawet rodzinę dla dobrej pracy	66%	34%
Bezrobotni Polacy i tak sobie poradzą pracując „na czarno”	64%	36%
Przyjmowanie zasiłku dla bezrobotnych i w tym samym czasie pracowanie powinno być karane bez względu kto tego się dopuszcza	64%	36%
Większość młodych ludzi kończących szkołę w naszym powiecie nie ma szans na podjęcie legalnej pracy	62%	38%
Bezrobotni wstydzą się bycia ludźmi bez pracy	61%	39%
Im dłużej jest się na bezrobociu tym bardziej ludziom się nie chce nic robić	61%	39%
Bezrobotni z mojego powiatu nie wierzą, że znajdą pracę	58%	42%
PUP w moim powiecie dba o to by bezrobotni mogli zwiększać swoje kwalifikacje	54%	46%
W PUP pracują znajomi tych, co rządzą naszym powiatem	50%	50%
W Polsce tylko ci co nie chcą to nie pracują	44%	56%
Osoby zza wschodniej granicy, pracujący w Polsce za bardzo niskie wynagrodzenie są w dużym stopniu odpowiedzialni za bezrobocie w Polsce	44%	56%
PUP to instytucje tylko dla tych, którzy nie umieją sobie znaleźć pracy samemu	44%	56%
Pracodawcy to złodzieje i ciągle szukają okazji by oszukiwać/kombinować	43%	57%
Założenie własnej firmy to tylko kwestia dobrego pomysłu	43%	57%
Osoby pobierające pieniądze z emerytury nie powinny mieć prawa do jednoczesnej pracy	43%	57%
Spotkałem osobiście osoby które dzięki Powiatowym Urzędem Pracy dostały pracę	42%	58%
Bezrobocie jest spowodowane przez działalność firm z zagranicy	36%	64%
Lepiej otrzymywać zasiłek i nie pracować niż pracować za „marne grosze”	35%	65%
Obecnie lepiej jest pracować „na czarno” niż legalnie	33%	67%
Bezrobotni są sami sobie winni, że nie pracują	28%	72%
Polacy nie potrafią pracować i ciągle szukają okazji by oszukiwać w pracy	27%	73%
Polacy to lenie i nie są w stanie dobrze pracować przez 8 godzin dziennie	23%	77%

3.5.2 Oczekiwania wobec PUP

Pytanie wieloodpowiedziowe zamknięte. „Jak Pan/i sądzi, czego mieszkańcy Pana/Pani powiatu oczekują od Powiatowego Urzędu Pracy (też zwanego PUPem, pośredniakiem, urzędem pracy)? Proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń używając skali ocen „zdecydowanie zgadzam się” „raczej się zgadzam” „raczej się nie zgadzam” „zdecydowanie się nie zgadzam” N=1000

Niemal wszyscy respondenci (92%) zgadzają się ze stwierdzeniem, że mieszkańcy powiatu oczekują od PUP kursów / szkoleń podnoszących kwalifikacje.

Równie istotne dla mieszkańców, według badanych, jest pomoc w przekwalifikowaniu się do innego zawodu (89%), staż u pracodawcy (88%) lub pomoc w znalezieniu pracy poza miejscem zamieszkania ale w obrębie powiatu (85%).

stwierdzenia	zgadzam się	nie zgadzam się
kurs / szkolenie podnoszące kwalifikacje zawodowe	92%	8%
pomoc w przekwalifikowaniu się do innego zawodu	89%	11%
staż u pracodawcy	88%	12%
pomoc w znalezieniu pracy poza miejscem zamieszkania ale w obrębie powiatu	85%	15%
znalezienie pracy nawet nie związanej z wyuczonym zawodem	78%	22%
pomoc w założeniu własnego biznesu	73%	27%
pomoc w znalezieniu pracy poza miejscem zamieszkania i poza obrębem powiatu	72%	28%
znalezienie pracy, nawet nisko płatnej	68%	32%
pomoc w znalezieniu pracy za granicą	64%	36%

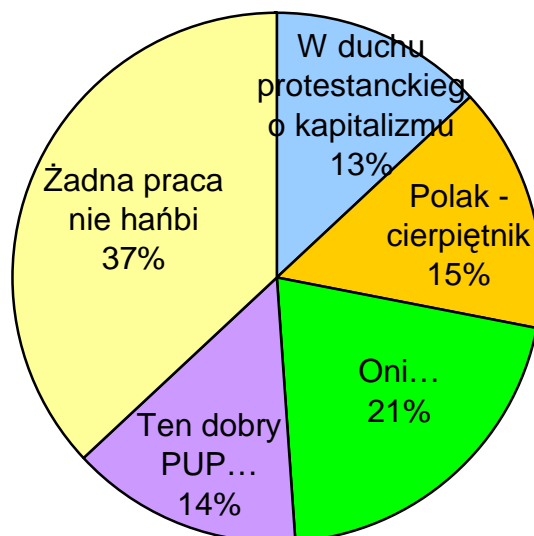
3.5.3 Segmentacja badanych ze względu na opinie na temat rynku pracy

Analizy dokonano przy użyciu metody głównych składowych z rotacją ortogonalną Varimax (analiza czynnikowa). Analizie poddano stwierdzenia z pytania 5. Wyodrębniono pięć czynników.

kolorem zaznaczono przynależność stwierdzeń do poszczególnych segmentów	Segment				
	1	2	3	4	5
Bezrobotni są sami sobie winni, że nie pracują	,672	-,155	,118	,082	-,032
W Polsce tylko ci co nie chcą to nie pracują	,659	,137	-,061	,139	-,169
Polacy nie potrafią pracować i ciągle szukają okazji by oszukiwać w pracy	,538	-,258	,190	-,140	,212
Bezrobotni Polacy i tak sobie poradzą pracując "na czarno"	,474	,416	-,005	-,038	-,199
Założenie własnej firmy to tylko kwestia dobrego pomysłu	,429	-,088	-,177	,287	,055
Powiatowe Urzędy Pracy to instytucje tylko dla tych, którzy nie umieją sobie znaleźć pracy samemu	,422	,017	,143	,020	,035
Tylko poprzez układy prywatne można znaleźć w naszym kraju pracę	-,086	,614	,112	-,196	,024
Najlepsi chcą wyjechać do pracy w Unii	,056	,570	-,062	,146	,227
Pracodawcy zawsze chcą wykorzystać pracowników i płacić im mało bądź w ogóle	-,013	,524	,406	,067	,059
Rząd nic nie robi by zwiększyć ilość miejsc pracy	-,103	,481	,030	-,268	,128
Polacy to lenie i nie są w stanie dobrze pracować przez 8 godzin dziennie	,437	-,447	,282	-,071	,065
Polacy są gotowi poświęcić nawet rodzinę dla dobrej pracy	-,033	,433	,110	,168	,034
Bezrobocie jest spowodowane przez działalność firm z zagranicy	,129	-,243	,614	-,129	,164
Osoby pobierające pieniądze z emerytury nie powinny mieć prawa do jednoczesnej pracy	-,061	,042	,564	,190	-,040
Pracodawcy to złodzieje i ciągle szukają okazji by oszukiwać/kombinować	,103	,255	,549	-,098	-,010

Osoby zza wschodniej granicy, pracujący w Polsce za bardzo niskie wynagrodzenie są w dużym stopniu odpowiedzialni za bezrobocie w Polsce	,222	,013	,525	,104	,004
Powiatowy Urząd Pracy (PUP, też zwany pośrednikiem, urzędem pracy) w moim powiecie dba o to by bezrobotni mogli zwiększać swoje kwalifikacje	,070	,049	,033	,641	-,127
Powiatowe Urzędy Pracy działają po to, żeby pomagać w znalezieniu pracy	,001	,120	-,158	,614	,175
Spotkałem osobiście osoby które dzięki Powiatowym Urzędem Pracy dostały pracę	,056	-,209	,277	,579	-,070
Im dłużej jest się na bezrobociu tym bardziej ludziom się nie chce nic robić	,298	,044	-,149	,096	,624
Bezrobotni z mojego powiatu nie wierzą, że znajdą pracę	-,097	,158	,179	-,067	,531
Lepiej otrzymywać zasiłek i nie pracować niż pracować za "marne grosze"	,337	,014	,240	-,025	-,338

Co trzeci badany (37%) został zaklasyfikowany do segmentu „Żadna praca nie hańbi” – jest to najliczniejszy segment. Jedna piąta respondentów należy do segmentu „Oni” (21%). Mniej liczne segmenty to „Polak – cierpiętnik” (15%), „Ten dobry PUP...” (14%) oraz „W duchy protestanckiego kapitalizmu” (13%).



Segment 1: „W duchu protestanckiego kapitalizmu”. Czynniki ten ujmuje w sobie szereg przekonań respondentów, które dają się zawrzeć w myśli, iż praca świadczy o człowieku. Wraz z wiarą w siłę jednostkowej przedsiębiorczości („Założenie własnej firmy to tylko kwestia dobrego pomysłu”) idą również sądy na temat winy bezrobotnych za ich sytuację oraz negatywny stosunek do niskopłacanej pracy jako mniej wartościowej. Budowany u takich osób jest obraz Polaka – lenia i oszusta, który nie przystaje do tej wizji. PUP maluje się jako instytucja dla nieudaczników.

Segment 2: „Polak – cierpiętnik”. Zupełnie inny obraz wyłania się w tym czynniku. Współwystępują w nim mroczne wizje rynku pracy: rząd się leni, pracę można dostać jedynie po znajomości, a i tak szef będzie chciał z nas wycisnąć ile się da. W tej sytuacji znajduje się nasz kraj: człowiek ambitny i pracowity, gotowy poświęcić swoją rodzinę dla pracy; często musi dorabiać „na czarno”. Nie należy się w takiej sytuacji dziwić, że najlepsi chcą uciec do Unii.

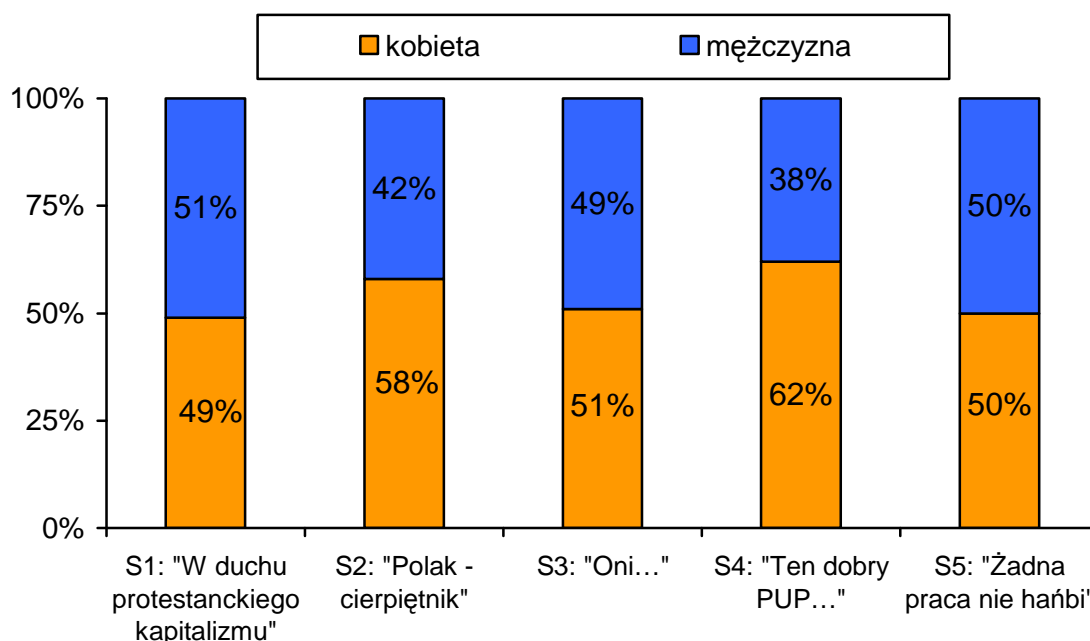
Segment 3: „Oni...”. Udało się wyodrębnić spójną wizję respondentów na temat przyczyn bezrobocia. Lista zawiera: przybyszów ze Wschodu, zagraniczne firmy oraz emerytów, którzy dorabiają sobie zajmując przy tym miejsce pracy. Nie dziwi to jednak, skoro pracodawcy oprócz wcześniej wspomnianego zmysłu wyzyskiwacza są również złodziejami...

Segment 4: „Ten dobry PUP...”. Czynniki zawierają pozycje, które dotyczą pozytywnych doświadczeń związanych z PUPem. Jeżeli osoba miała takowe, istnieje duże prawdopodobieństwo, że jej zdanie na temat celów tej instytucji będzie pozytywne.

Segment 5: „Żadna praca nie hańbi”. Respondenci wykazali dużą zbieżność przekonań nt. efektów długiego okresu przebywania na bezrobociu (poczucie beznadziei, brak wiary) z myślą, że nawet otrzymując zasiłek osoba taka powinna podjąć nawet niskopłatną pracę.

3.5.4 Charakterystyka segmentów – płeć

W segmencie „Ten dobry PUP...” (czyli osoby, które pozytywnie oceniają działalność PUP) przeważają kobiety. W pozostałych segmentach mniej więcej po równo jest kobiet i mężczyzn.

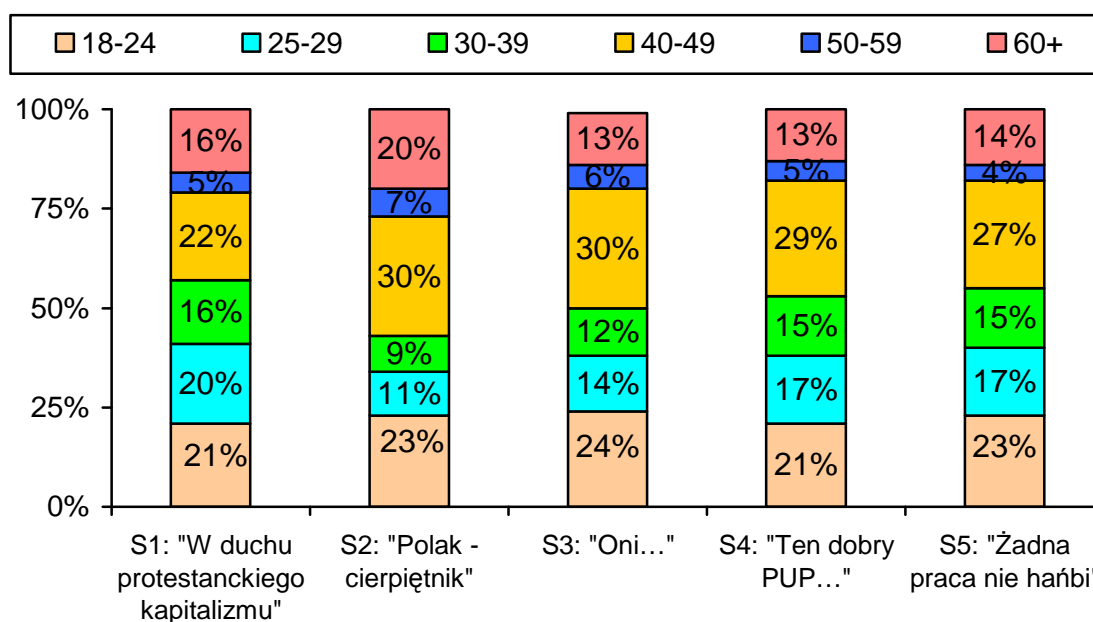


3.5.5 Charakterystyka segmentów – wiek

W segmencie 1 „W duchu protestanckiego kapitalizmu” (czyli osób, które uważają że praca świadczy o człowieku) częściej są osoby młode do 39 lat.

Podobnie jest w segmencie 5 „Żadna praca nie hańbi” (czyli osoby, które uważają że długi okres bez pracy wpływa negatywnie).

Najstarsze osoby (powyżej 60 lat) częściej uważają, że rząd się leni, pracę można dostać jedynie po znajomości (segment 2: „Polak – cierpiętnik”).

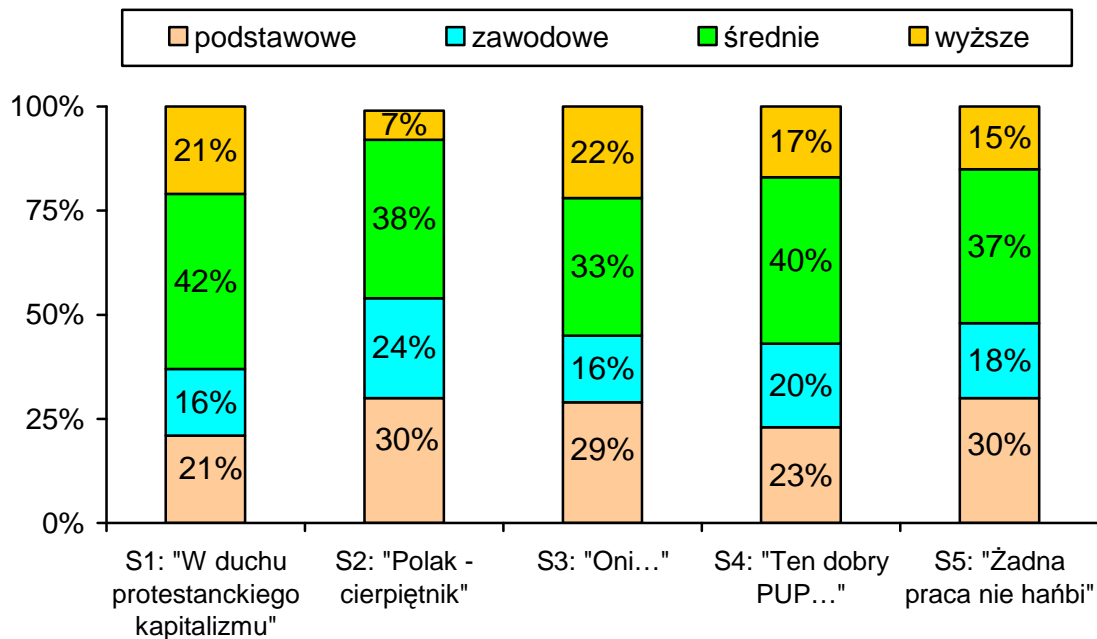


3.5.6 Charakterystyka segmentów – wykształcenie

Przekonani o krzywdzącej pozycji Polaków są przede wszystkim osoby z niższym wykształceniem (podstawowym i zawodowym) – segment 2 „Polak – cierpiętnik”.

Osoby, które żyją w duchu kapitalizmu (segment 1: „W duchu protestanckiego kapitalizmu”) częściej są osoby z wykształceniem średnim i wyższym.

O potrzebie istnienia PUP są głównie przekonane osoby z wykształceniem średnim, najmniej w tym segmencie (S4: „Ten dobry PUP...”) jest osób z niższym wykształceniem.



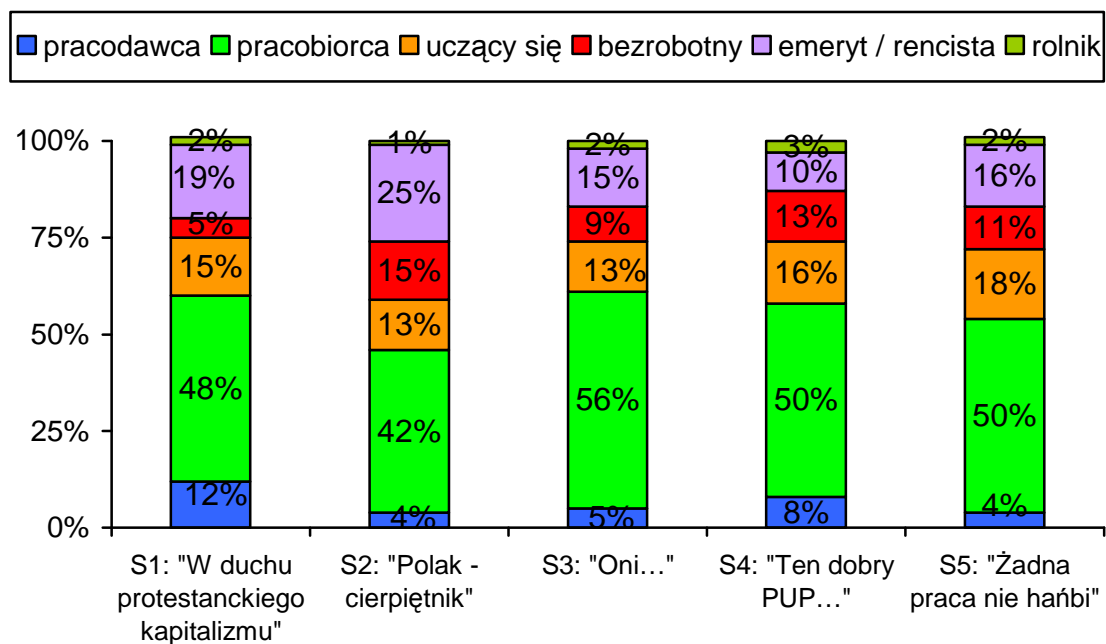
3.5.7 Charakterystyka segmentów – status zawodowy

W segmencie osób, które uważają pracę za istotną rzecz są częściej (niż w innych segmentach) pracodawcy (S1) „W duchu protestanckiego kapitalizmu”).

Osoby, które uważają że wszystko jest przeciwko nim (S2: „Polak – cierpiętnik”) często są bezrobotni a także emeryci i bezrobotni.

Pracobiorky stanowią największy odsetek w segmencie badanych, którzy uważają, że osoby ze Wschodu i emeryci zabierają miejsca pracy (S3: „Oni...”).

W segmencie „Ten dobry PUP...” nieco częściej niż w pozostałych segmentach pojawiają się osoby bezrobotne.

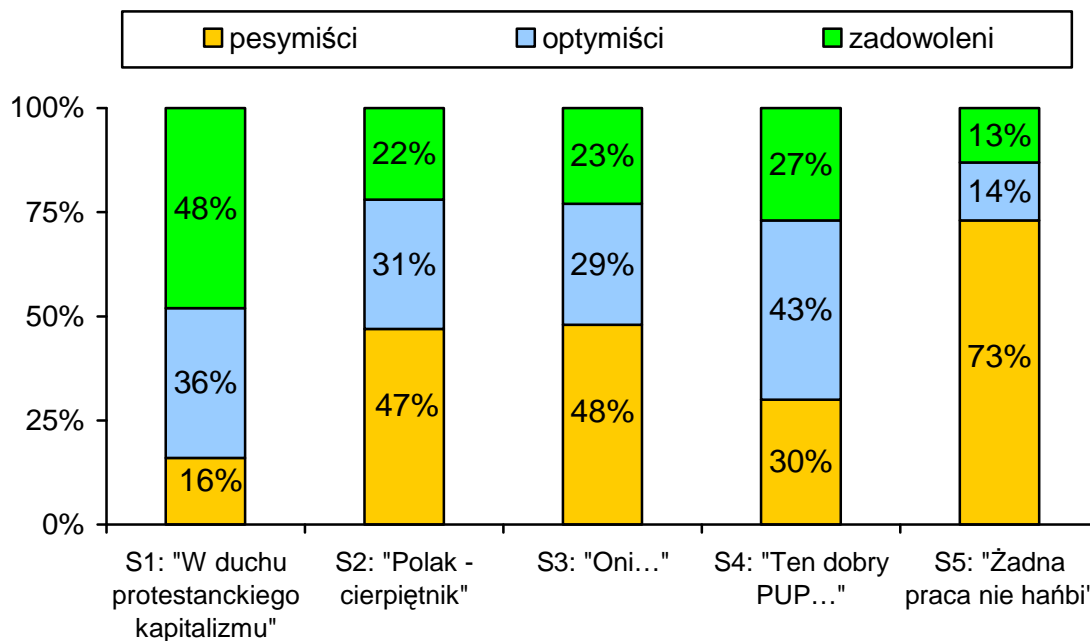


3.5.8 Charakterystyka segmentów – ocena rynku pracy

Osoby zadowolone z rynku pracy (w przeszłości i obecnie) stanowią trzon segmentu „W duchu protestanckiego kapitalizmu”.

Pesymiści to przede wszystkim segment „Żadna praca nie hańbi” – ich zdaniem, długie przebywanie bez pracy deprawuje człowieka. Również w segmentach „Polak – cierpiętnik” oraz „Oni” jest znaczna reprezentacja pesymistów.

Optymiści przeważają w segmencie „Ten dobry PUP...” – pozytywnie oceniają działalność tej instytucji i spodziewają się, że sytuacja na rynku pracy się polepszy. Również często te osoby pojawiają się w segmencie „W duchu protestanckiego kapitalizmu”.



3.5.9 Charakterystyka segmentów – podsumowanie

Potwierdza się teza, że ludzie młodzi i lepiej wykształceni częściej są zadowoleni z sytuacji na rynku pracy, wierzą w przedsiębiorczość, a działalność PUP uważają za niepotrzebną (a raczej skierowaną do nieudaczników).

Osoby starsze, gorzej wykształcone, bez pracy, uważają, że powodem złej sytuacji na rynku pracy jest rząd, pracę można otrzymać tylko po znajomości, a pracodawcy robią wszystko by tylko oszukać pracowników. Te osoby, nie potrafią się odnaleźć w demokratycznej Polsce. Za pewne są to ofiary okresu transformacji.

Długi okres bez pracy, zdaniem badanych, wpływa negatywnie na samopoczucie. Takie osoby to najczęściej pesymiści, którzy nie wierzą, że sytuacja na rynku kiedykolwiek się poprawi.

Pozytywne opinie o działalności PUP wypowiadają przede wszystkim kobiety. Są to często osoby lepiej wykształcone, często w wieku 40-49 lat, mające pracę (być może właśnie dzięki PUP). Przeważnie są to optymiści, którzy uważają, że sytuacja na rynku pracy będzie się poprawiać.

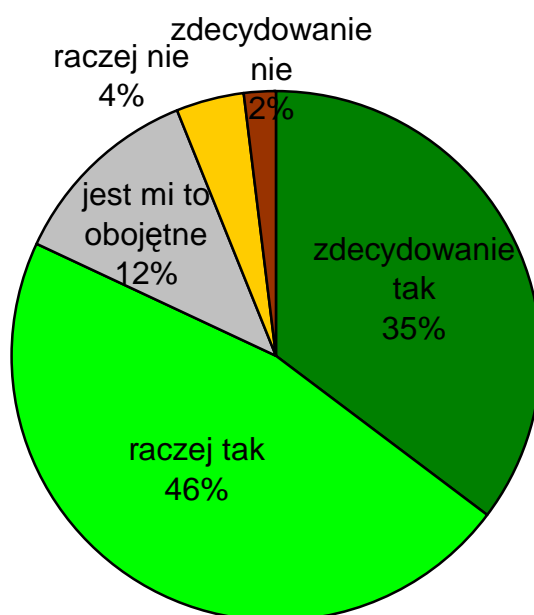
3.6 Powiatowy Urząd Pracy

3.6.1 Potrzeba istnienia PUP

Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Czy Pana/Pani zdaniem Powiatowy Urząd Pracy w Pana/Pani powiecie jest potrzebny?” N=1000

Zdecydowana większość badanych (81%) jest zdania, że Powiatowe Urzędy Pracy są potrzebne. Częściej uważają tak osoby w wieku 30-39 lat oraz 18-24 lata, bezrobotni, pracobiorcy i pracodawcy.

Przeciwnego zdania jest 6% respondentów. W tej grupie najczęściej są osoby w wieku 40-49 lat oraz zarejestrowani bezrobotni.

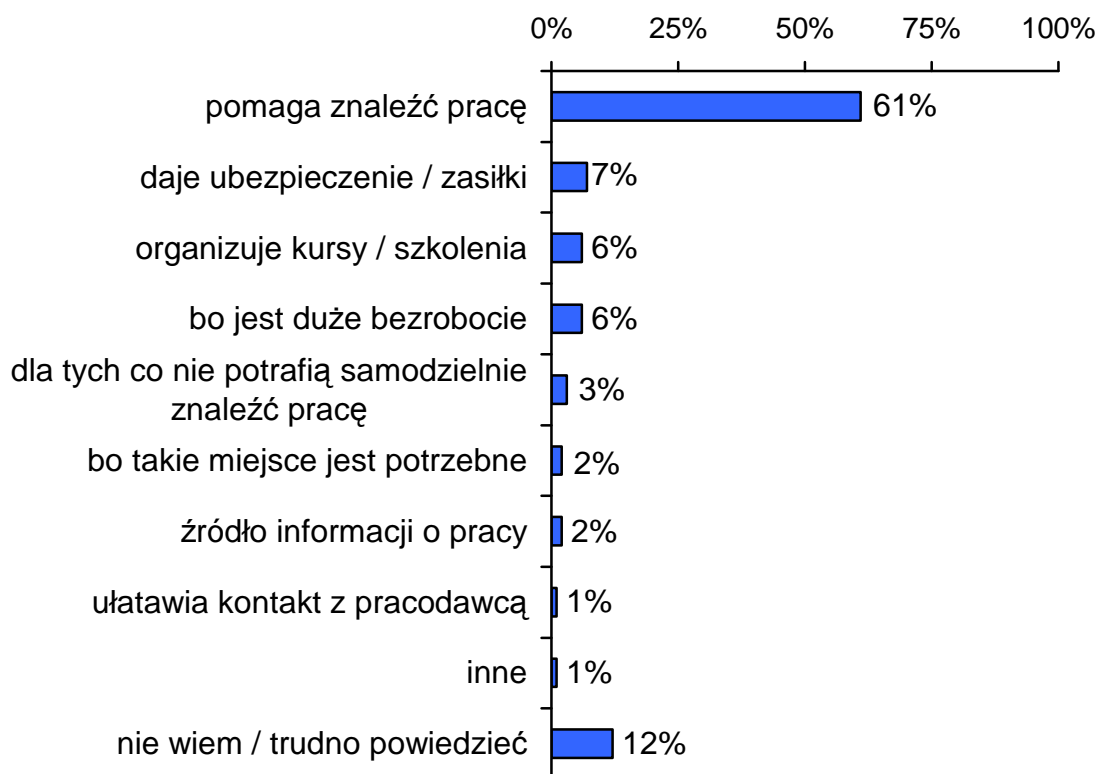


3.6.2 Zwolennicy istnienia PUP

Pytanie wieloodpowiadowe otwarte. „Dlaczego?” n=819

Zwolennicy istnienia PUP stanowią większość badanych (81%). Spośród nich zdecydowana większość (61%) jako argument za istnieniem PUP wymienia pomoc w znalezieniu pracy (nieco częściej są to osoby w wieku powyżej 25 lat, wykształcenie średnie lub wyższe, pracodawcy, emeryci / renciści).

Pozostałe argumenty były przytaczane znacznie rzadziej (patrz wykres).



3.6.3 Przeciwnicy istnienia PUP

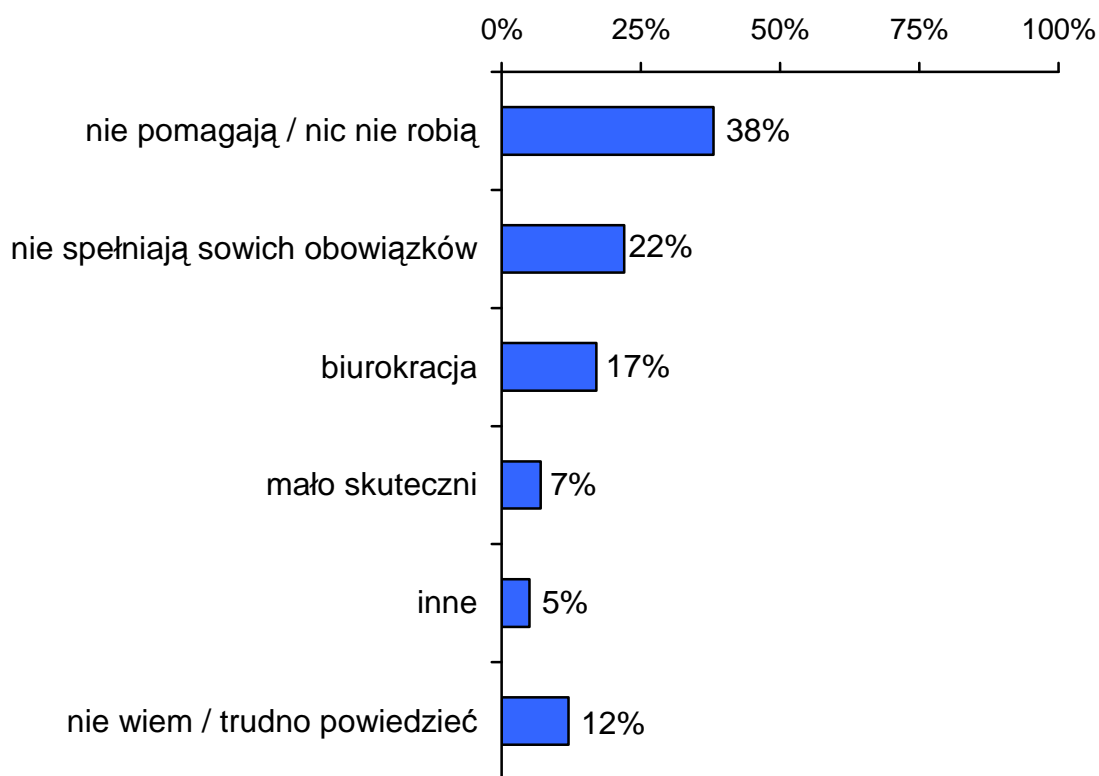
Pytanie wieloodpowiedziowe otwarte. „Dlaczego?” n=60

Przeciwnicy istnienia PUP to zdecydowana mniejszość wśród badanych (6%).

Wśród tych osób głównym powodem (38%), dla których PUP nie powinny funkcjonować jest brak pomocy ze strony tej instytucji (częściej są to mężczyźni, osoby w wieku 25-29 lat lub powyżej 60, wykształcenie podstawowe, uczący się).

Co piąty respondent (22%) uważa, że PUP nie spełniają swoich obowiązków (przeważnie osoby w wieku 30-39 lat, osoby z wyższym wykształceniem, zarejestrowani bezrobotni).

Pozostałe argumenty były przytaczane znacznie rzadziej (patrz wykres).

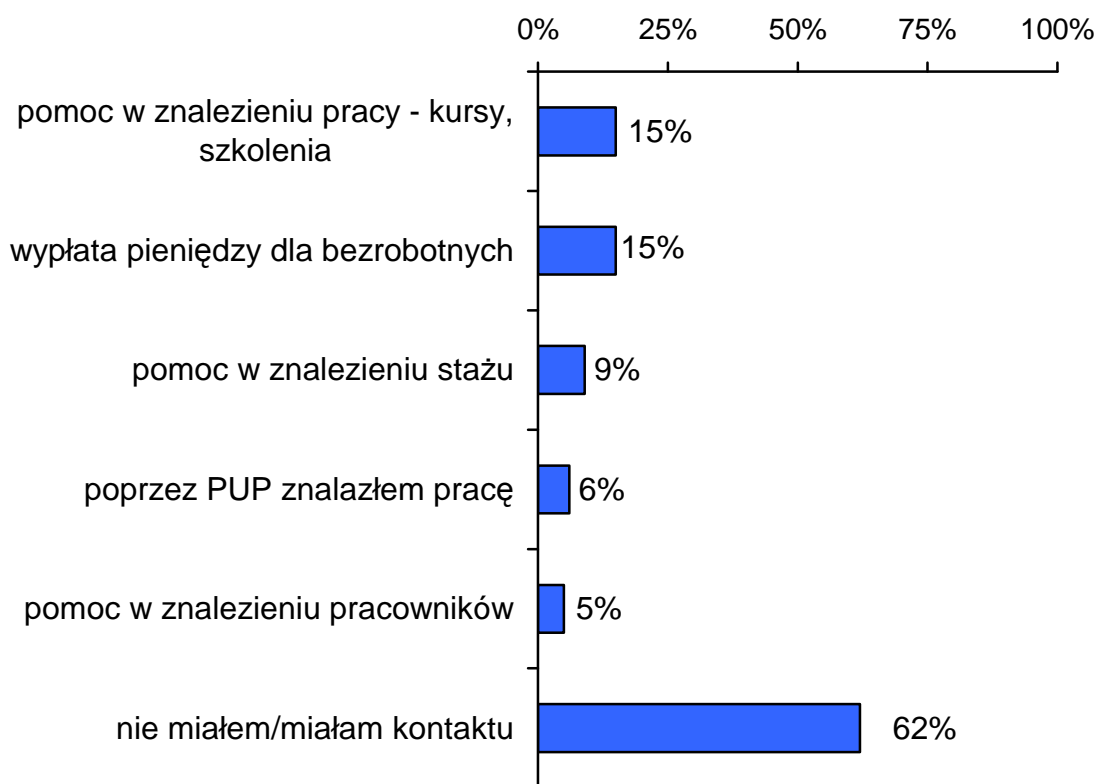


3.6.4 Kontakt z PUP

Pytanie wieloodpowiedziowe zamknięte. „Czy miał/a Pan/i styczność z Powiatowym Urzędem Pracy?” N=1000

Blisko dwie trzecie badanych (62%) nie miała kontaktu z PUP. Głównie są to osoby w wieku 50 lat i więcej oraz 18-24 lata, posiadający wykształcenie wyższe lub podstawowe (ale uczący się), emeryci / renciści, rolnicy, uczniowie / studenci.

Nieliczni respondenci mieli kontakt z PUP – kursy, szkolenia (15%) oraz przy wypłacie pieniędzy dla bezrobotnych (15%).



3.7 Alternatywne możliwości pracy

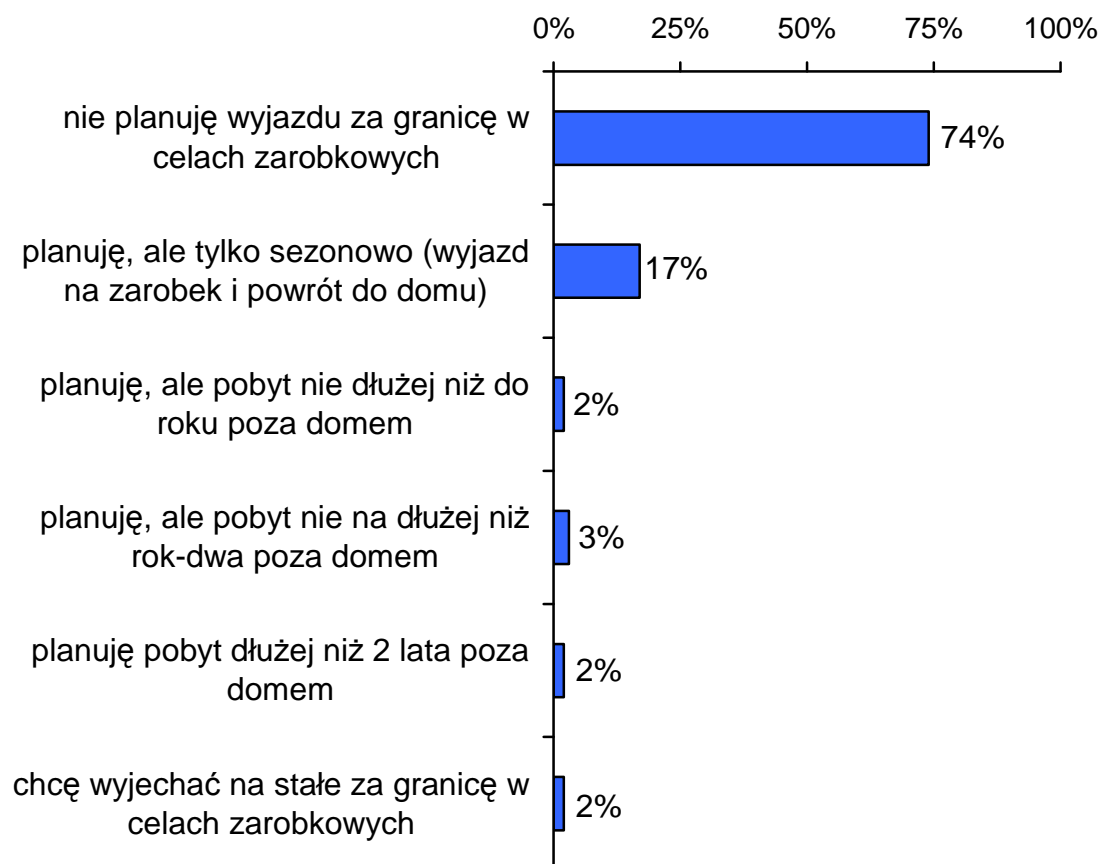
3.7.1 Wyjazd za granicę

Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Czy planuje Pan/i wyjazd za granicę w celach zarobkowych?” N=1000

Trzy czwarte badanych (74%) nie planuje wyjazdu za granicę w celach zarobkowych.

Pozostałe osoby (26%) rozważają taką możliwość, przeważnie są to mężczyźni, osoby w wieku 18-24 lata, osoby z wykształceniem średnim i niższym, uczący się i bezrobotni.

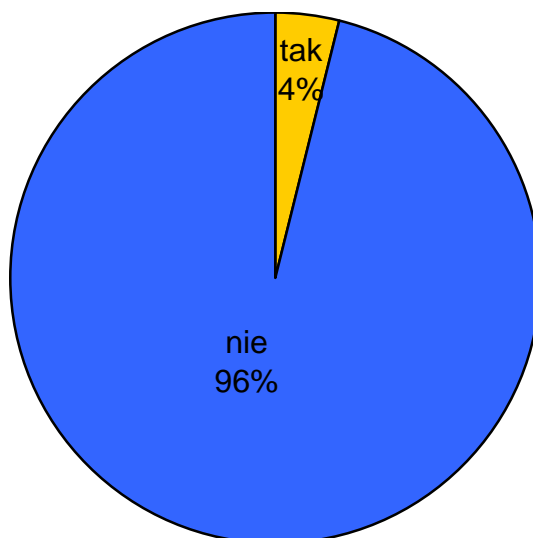
Najczęściej te osoby planują wyjechać za granicę, ale tylko sezonowo (17%).



3.7.2 Założenie własnej działalności gospodarczej

Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Czy zamierza Pan/i w 2006 roku założyć własną firmę?” N=1000

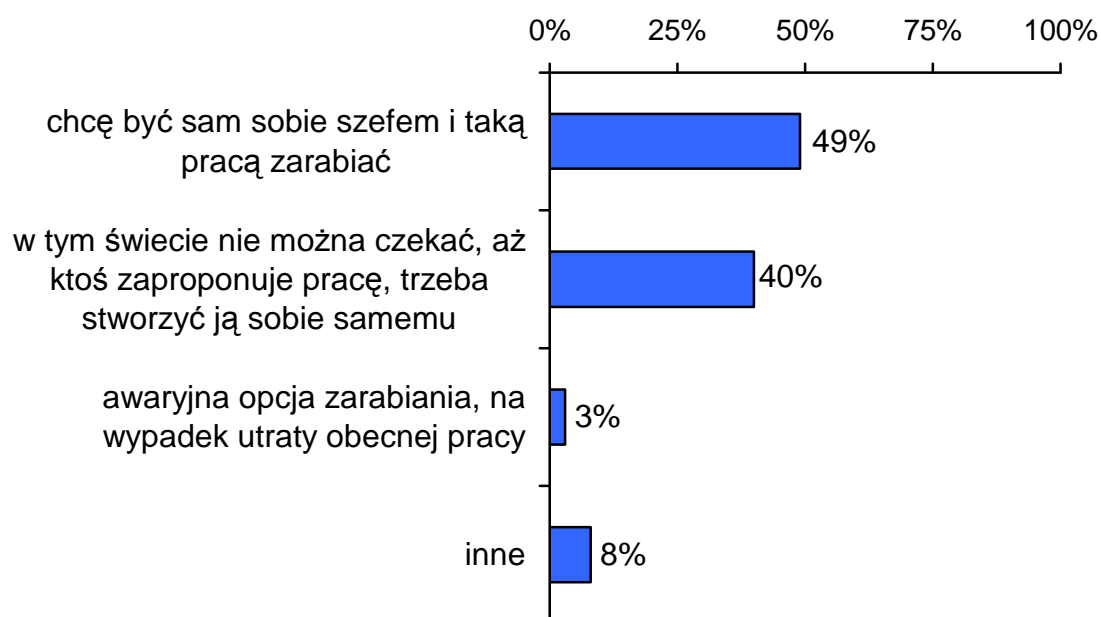
Nieliczni respondenci (4%) zamierzają w roku 2006 otworzyć własną firmą. Częściej są to mężczyźni, osoby z wykształceniem wyższym, bezrobotni, uczący się.



3.7.3 Powody założenia własnej firmy

Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Które z określić najlepiej pokazuje Pana/Pani powód założenia własnej firmy?” n=35

Głównym powodem, dla którego badani decydują się na założenie własnej firmy to chęć bycia samemu sobie szefem (49%). W drugiej kolejności badani uważają, że w tym świecie nie można czekać, aż ktoś zaproponuje pracę (40%).



3.7.4 Powody, dla których badani nie zamierzają otworzyć własnej firmy

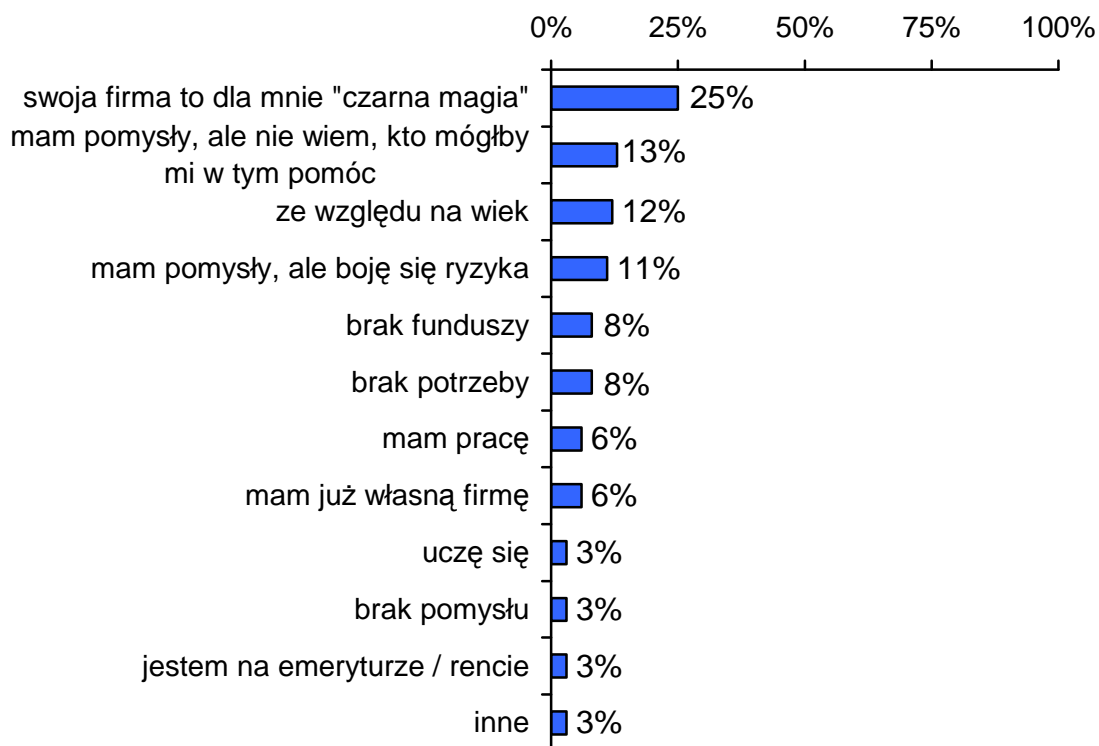
Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Który z określić najlepiej pokazuje Pana/Pani powód dla którego nie chce Pan/i założyć własnej firmy?” n=965

Głównym powodem (25%) dla którego badani nie zamierzają otworzyć własnej firmy jest myślenie, że prowadzenie firmy to „czarna magia” (częściej są to mężczyźni, wiek 25-29 lat, niezarejestrowani bezrobotni).

Kolejnym argumentem przeciwko zakładaniu firmy jest posiadanie pomysłu, ale brak informacji, kto mógłby w tym pomóc (przeważnie osoby z wykształceniem zawodowym).

Trzecim z kolei powodem (12%), jest wiek respondenta (osoby w wieku 60 lat i więcej, osoby z wyższym wykształceniem, emeryci lub renciści).

Nieco mniej osób (11%) ma pomysł ale boi się ryzyka związanego z otwarciem własnej firmy (nieznacznie częściej są to osoby w wieku 18-24 lat, uczący się, pracobiorcy lub niezarejestrowani bezrobotni).



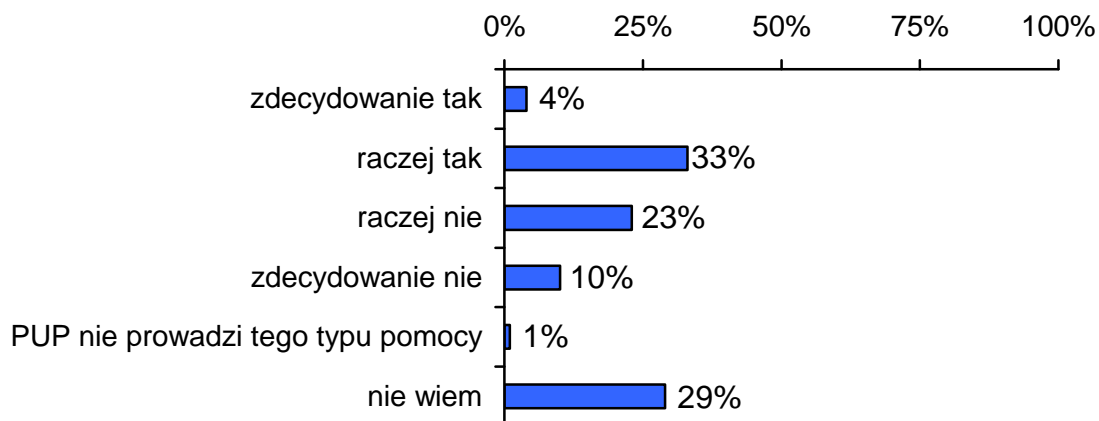
3.7.5 Pomoc PUP przy zakładaniu firmy

Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Czy Pana/Pani Powiatowy Urząd Pracy jest w stanie pomóc Panu/Pani w założeniu własnej firmy?” N=1000

Co trzeci badany (33%) uważa, że PUP jest w stanie pomóc przy zakładaniu firmy (głównie są to osoby z wykształceniem zawodowym i średnim, bezrobotni).

Blisko co czwarta osoba (23%) uważa, że PUP raczej nie jest w stanie pomóc.

Niemal co trzeci respondent (29%) nie ma zdania na ten temat.



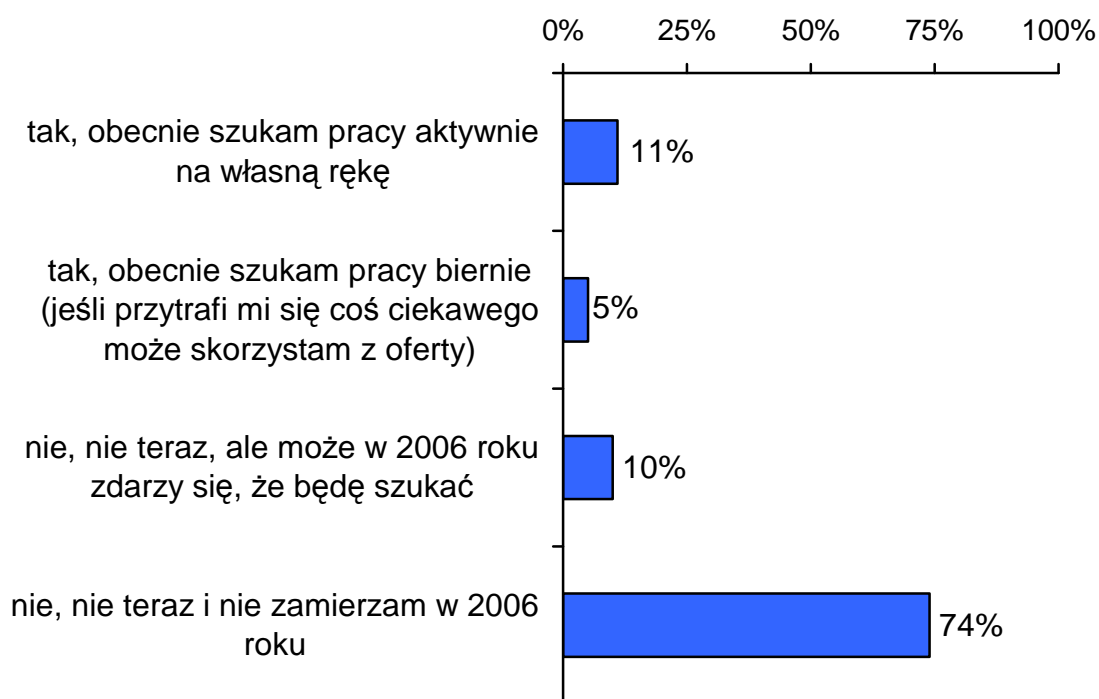
3.8 Poszukiwanie pracy

Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „szuka Pan/i obecnie pracy lub zamierza ją Pan/i znaleźć w 2006 roku? Proszę wybrać odpowiedź najbardziej zbliżoną do Pana/Pani postawy” N=1000

Trzy czwarte badanych osób (74%) nie szuka i nie zamierza poszukiwać pracy (przede wszystkim są to osoby w wieku 30-39 lat oraz 60+, osoby z wykształcenie wyższym, pracodawcy, pracobiorcy oraz emeryci / renciści).

Co dziesiąty respondent (11%) obecnie poszukuje aktywnie pracy na własną rękę (przeważnie są to osoby w wieku 18-24 lat, osoby z wykształceniem zawodowym, zarejestrowani bezrobotni).

Również co dziesiąty badany (10%) obecnie nie poszukuje pracy, ale nie wyklucza, że w roku 2006 będzie poszukiwać (przeważnie są to osoby w wieku 18-24 lata oraz 40-59 lat, niezarejestrowani bezrobotni).



3.8.1 Źródła informacji o pracy

Pytanie wieloodpowiedziowe zamknięte. „Z jakich źródeł korzysta lub korzystałby/łaby Pan/i poszukując pracy? Proszę wskazać każde, z którego Pan/i korzysta lub korzystałby/łaby i wybrać jedno, najważniejsze” N=1000

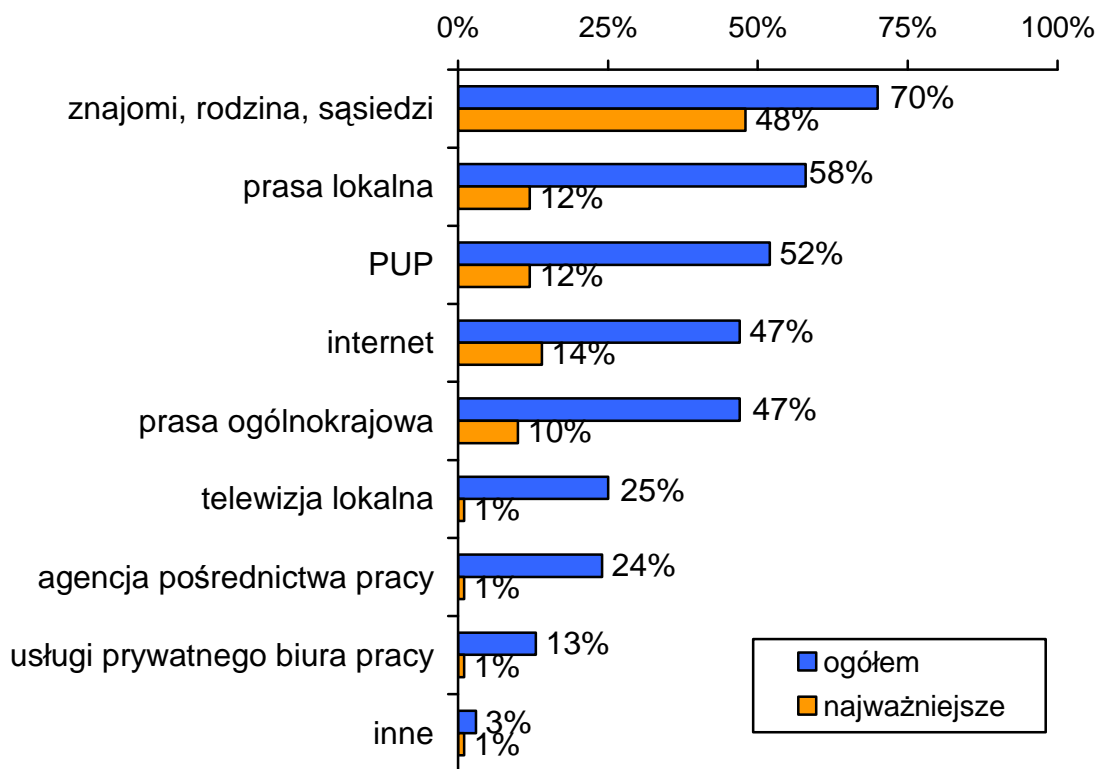
Według badanych, głównym źródłem informacji (70%) o pracy są znajomi, rodzina, sąsiedzi (-> zdaniem respondentów „tylko poprzez układy prywatne można znaleźć w naszym kraju pracę”). Głównie uważają tak, pracodawcy i bezrobotni.

Kolejnym, równie ważnym źródłem, jest prasa lokalna (58%) oraz PUP (52%). Prasę lokalną częściej wskazują kobiety, osoby w wieku 25-39 lat, pracobiorcy i bezrobotni. Natomiast PUP wymieniały częściej osoby z wykształceniem zawodowym, zarejestrowani bezrobotni.

Nieco rzadziej badani wymieniali Internet (47%) oraz prasę ogólnokrajową (47%). Internet jest częściej wymieniany przez osoby do 39 lat, z wykształceniem podstawowym (ale uczący się), średnim i wyższym. Prasę ogólnopolską wymieniają nieco częściej osoby w wieku 30-49 lat.

Mając możliwość podania tylko jednego, najważniejszego źródła, respondenci najczęściej wymieniali znajomych, rodzinę i sąsiadów (48%). Częściej są to osoby w wieku powyżej 30 lat.

Na drugim miejscu, ale znacznie rzadziej, badani wymienili Internet (14%). Głównie wskazywany był przez osoby w wieku 18-24, pracodawcy i uczący się.



3.8.2 Oczekiwane wynagrodzenie

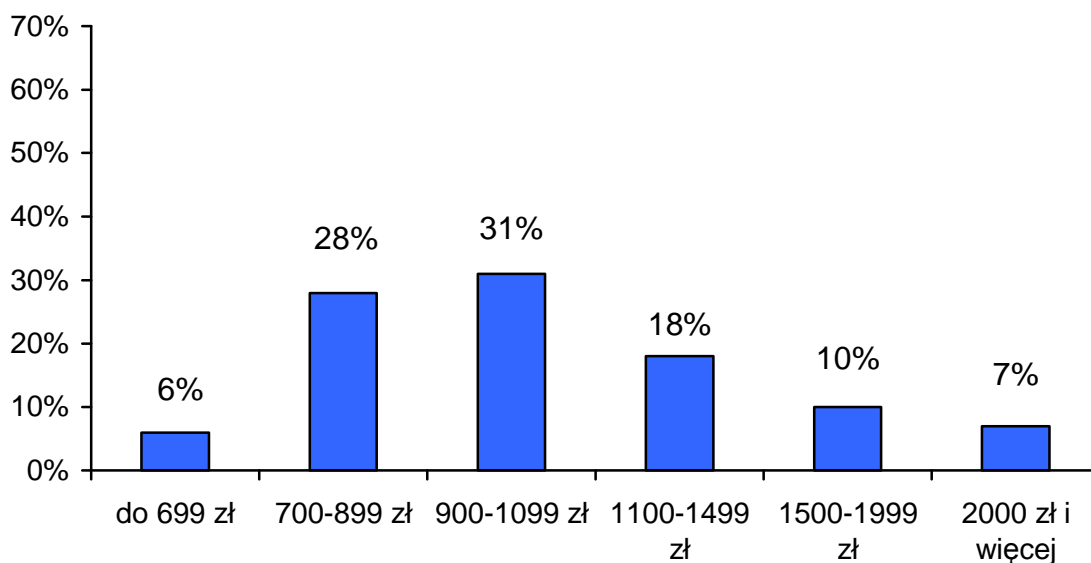
Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Proszę wskazać za jaką MINIMALNĄ kwotę miesięcznie (netto, na rękę) był/aby w stanie pracować na pełnym etacie (maksymalnie 8 godzin na dobę, 40 godzin w tygodniu) osoba obecnie bezrobotna?” N=1000

Zdaniem badanych, obecnie bezrobotni najczęściej (31%) byłiby skłonni pracować za 900-1099 zł netto (głównie uważają tak osoby w wieku 50-59 lat, pracodawcy).

Nieco mniej respondentów (28%) podało kwotę z przedziału 700-899 zł netto (częściej sądzą tak osoby w wieku 18-24 lata lub 60+, bezrobotni).

Blisko co piąty badany (18%), stwierdził że bezrobotni chcieliby zarabiać między 1100 a 1499 zł netto (przeważnie uważają tak osoby do 39 lat, z wykształceniem podstawowym, uczący się, niezarejestrowani bezrobotni, pracobiorcy).

Rzadziej respondenci wymienili inne kwoty (patrz wykres).



3.8.3 Podejmowanie działań mających pomóc w znalezieniu pracy

Pytanie wieloodpowiedziowe zamknięte. „Proszę wskazać wszystkie działania, których podjąłby/łaby się Pan/i, celem szukania pracy. Proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń używając skali ocen „zdecydowanie tak” „raczej tak” „raczej nie” „zdecydowanie nie” N=1000

Niemal wszyscy respondenci (94%) podjęliby się odbycia kurs / szkolenia gdyby miało to pomóc przy zdobyciu pracy.

Nieco mniej osób, ale również większość, jest w stanie odbyć staż (88%) lub przekwalifikować się do innego zawodu (83%).

Najmniejszy odsetek badanych (47%) jest w stanie podjąć pracę za granicą (częściej są to mężczyźni, osoby w wieku 18-24 oraz 30-39 lat, uczący się).

Również niechętnie badani zmieniliby miejsce zamieszkania (49%), aby podjąć pracę (częściej mężczyźni, uczący się).

działania	tak	nie
Odbyć kurs / szkolenie	94%	6%
Odbyć staż	88%	12%
Przekwalifikować się do innego zawodu	83%	17%
Poprosić rodzinę, znajomych o pomoc	73%	27%
Podjąć pracę poza miejscem zamieszkania	68%	32%
Założyć własny biznes	57%	43%
Podjąć każdą pracę, nawet nisko płatną lub nie związaną z wyuczonym zawodem	53%	47%
Zmienić miejsce zamieszkania, aby podjąć pracę	49%	51%
Podjąć pracę za granicą	47%	53%

3.8.4 Migracja w poszukiwaniu pracy

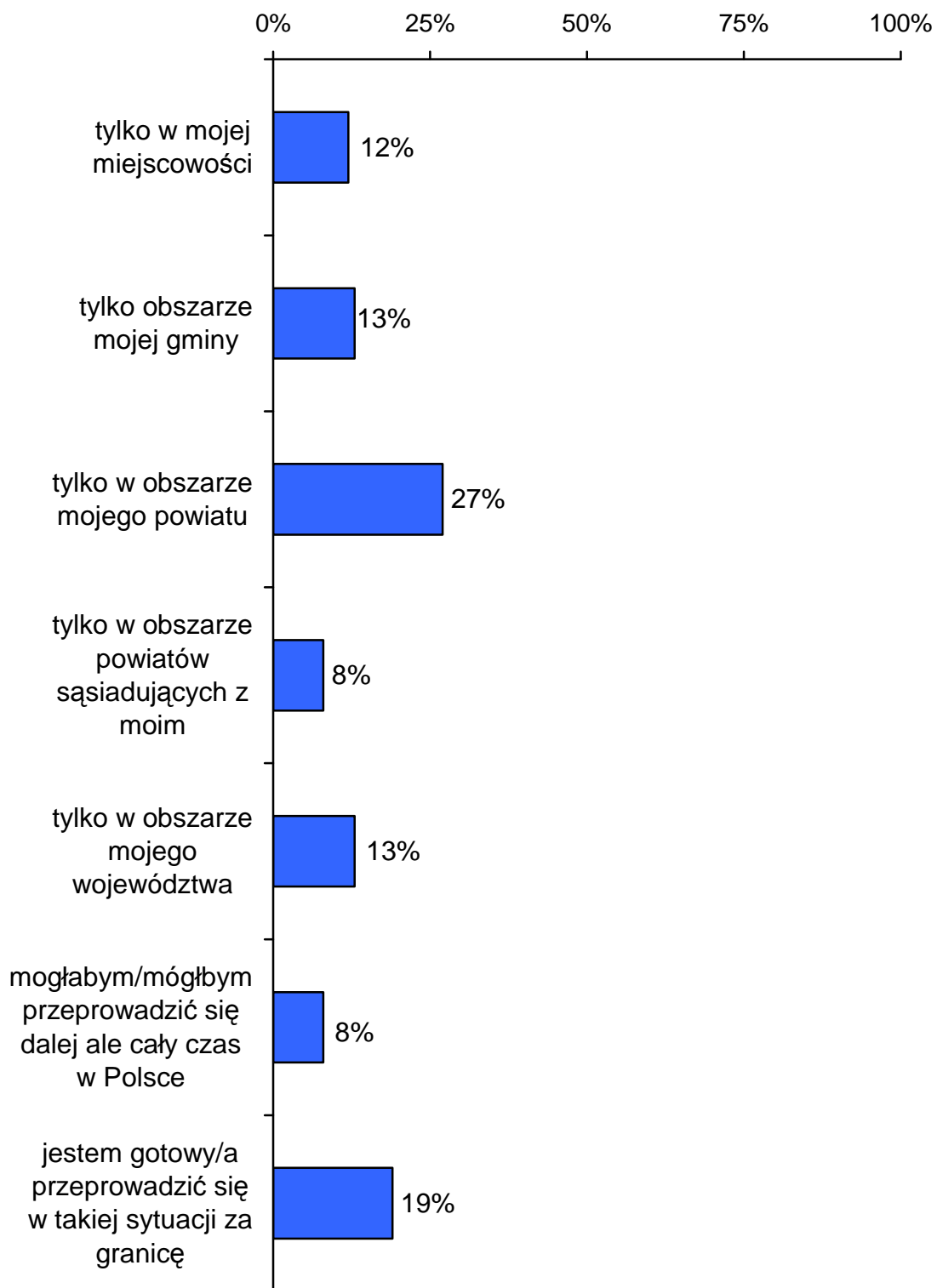
Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Gdyby zaproponowano Panu/Pani pracę, która by Panu/Pani całkowicie odpowiadała, gdzie NAJDALEJ skłonny/a byłby/łaby Pan/i w niej pracować?” N=1000

Co czwarty badany (27%) byłby w stanie przemieszczać się w obszarze powiatu (głównie osoby w wieku 50-59 lat, pracobiorcy, niezarejestrowani bezrobotni).

Jedna piąta respondentów (19%) jest gotowa przeprowadzić w takiej sytuacji za granicę (przeważnie mężczyźni, w wieku 18-24 lata, uczący się, zarejestrowani bezrobotni, pracodawcy).

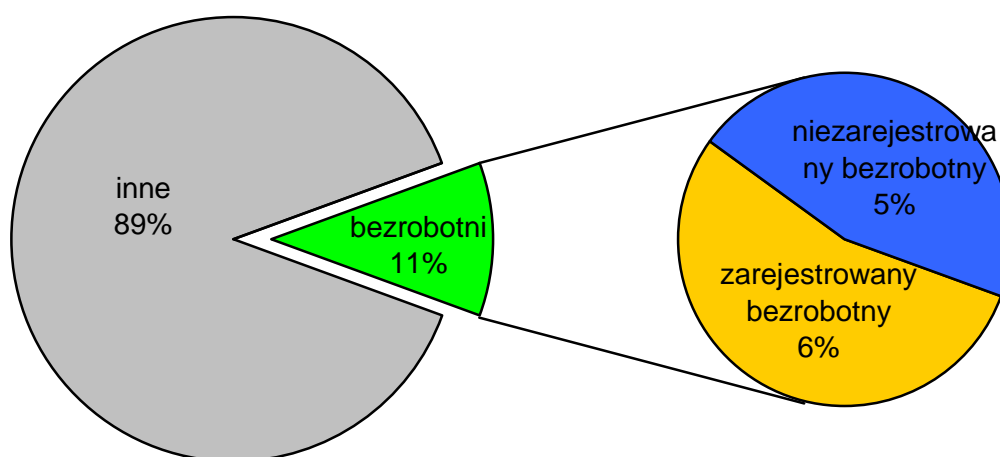
Nieliczni badani byłiby w stanie przeprowadzić się w obszarze powiatów sąsiadujących (8%), czy też w obszarze województwa (13%). Na terenie całej Polski mógłby się przemieszczać co dwunasty badany (8%).

Co czwarty badany (25%) przemieszczałby się na terenie swojej miejscowości lub gminy.



3.9 Bezrobotni

W badaniu osoby bezrobotne stanowią 11% zrealizowanej próby. Wśród tych osób 6% to zarejestrowani w PUP bezrobotni, a 5% to osoby niezarejestrowane.



3.9.1 Okres bez pracy

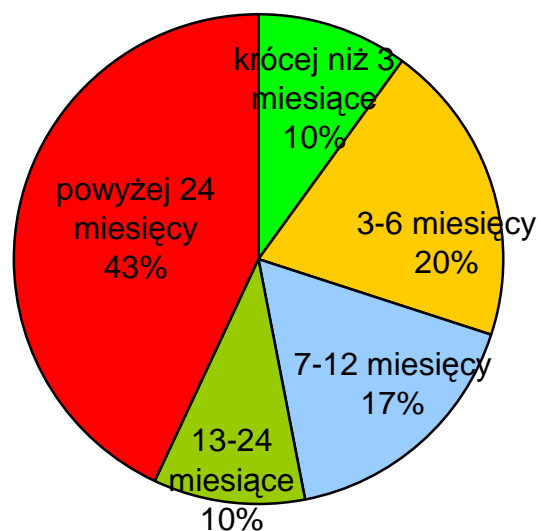
Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Proszę określić od ilu miesięcy jest Pan/i osobą bez pracy” n=103

Większość bezrobotnych (43%) jest bez pracy ponad 24 miesięcy (częściej są to kobiety, wiek powyżej 50 lat, wykształcenie zawodowe).

Co piąty bezrobotny (20%) jest bez pracy od 3 do 6 miesięcy (przeważnie osoby w wieku 18-24 lata).

Nieco mniej bezrobotnych (17%) jest bez pracy 7-12 miesięcy (głównie osoby w wieku 25-29 lat, wykształcenie podstawowe).

Co dziesiąty osoba (10%) jest bez pracy krócej niż 3 miesiące (mężczyźni, osoby w wieku 18-24 lat, wykształcenie podstawowe) lub 13-24 miesiące (osoby w wieku 30-39 lat, wykształcenie podstawowe lub średnie).



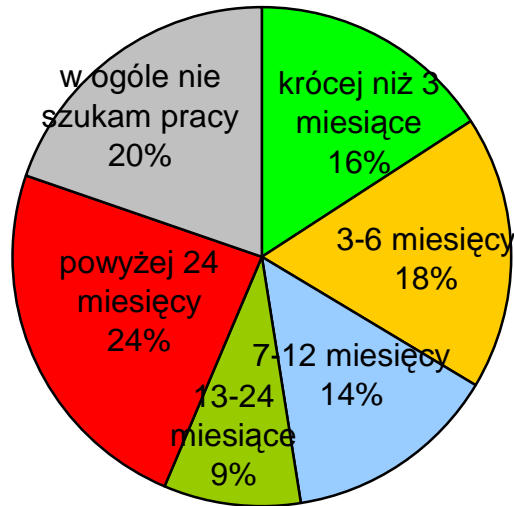
3.9.2 Okres poszukiwania pracy

Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Proszę określić jak długo szuka Pan/i pracy”
n=103

Jedna czwarta bezrobotnych (24%) poszukuje pracy dłużej niż 24 miesiące (przeważnie osoby w wieku 40-49 lat, wykształcenie zawodowe, zarejestrowani bezrobotni).

Znaczny odsetek bezrobotnych (20%) w ogóle nie szuka pracy (częściej są to kobiety, wiek 25-29 lat, średnie wykształcenie, niezarejestrowani bezrobotni).

Rzadziej bezrobotni szukają pracy 3-6 miesięcy (18%) – przeważnie osoby w wieku 18-24 lata, wykształcenie wyższe lub podstawowe; lub krócej niż 3 miesiące (16%) – przeważnie mężczyźni, wiek 18-24 lata, wykształcenie podstawowe, niezarejestrowani bezrobotni).



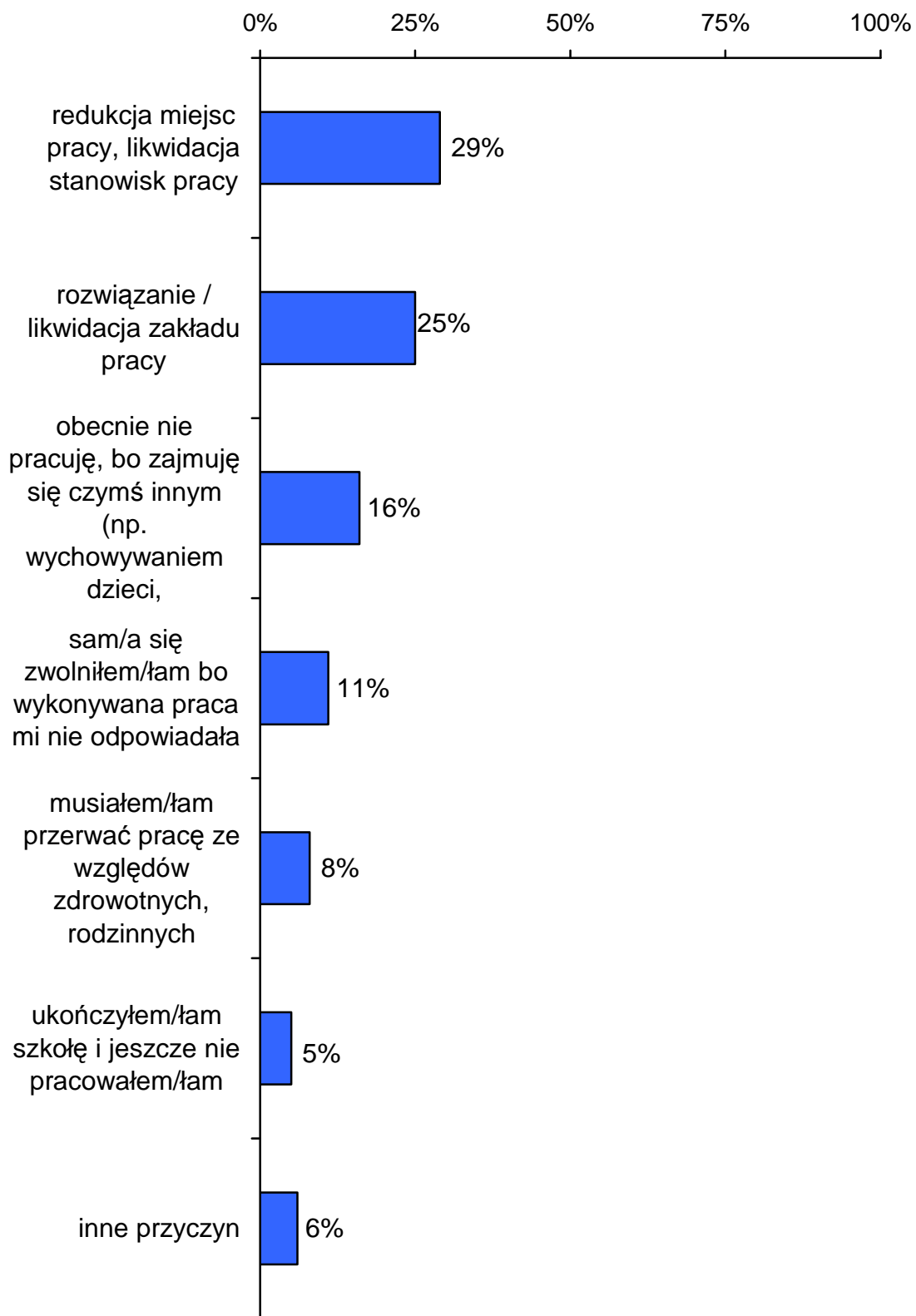
3.9.3 Powody utraty pracy

Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Co spowodowało, że jest Pan/i osobą bez pracy?” n=103

Głównym powodem utraty pracy (29%) była redukcja miejsc pracy, likwidacja stanowisk pracy (nieco częściej są to kobiety, osoby w wieku 30-39 lat).

Kolejnym powodem, wskazanym przez co czwartego bezrobotnego (25%), było rozwiązanie / likwidacja zakładu pracy (przeważnie mężczyźni, wiek 50-59 lat, wykształcenie zawodowe, zarejestrowani bezrobotni).

Trzecim, ale znacznie rzadziej wskazywanym (16%), powodem bycia bez pracy jest zajmowanie się czymś innym (przede wszystkim są to kobiety, wiek 25-39 lat, niezarejestrowani bezrobotni).



3.9.4 Bariery utrudniające znalezienie pracy

Pytanie wieloodpowiadowe zamknięte. „Proszę wskazać bariery, jakie Pana/Pani zdaniem utrudniają Panu/Pani znalezienie pracy. Proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń używając skali ocen „zdecydowanie tak” „raczej tak” „raczej nie” „zdecydowanie nie”” n=103

Głównym barierą pozostawania bez pracy (52%), zdaniem badanych bezrobotnych jest nieefektywne działanie PUPów (częściej uważają tak kobiety, osoby w wieku 18-24 lata oraz 40-59 lat, wykształcenie zawodowe).

Co drugi bezrobotny (50%) uważa, że pracodawcy wymagają doświadczenia w zawodzie, którego badani nie mają (przeważnie kobiety, osoby w wieku 18-24 lata oraz 50-59 lat, wykształcenie podstawowe lub zawodowe, nieco częściej zarejestrowani bezrobotni) .

Także co drugi bezrobotny (50%) traktuje jako barierę brak znajomości języków obcych (przeważnie kobiety, osoby w wieku powyżej 30 lat, zawodowe wykształcenie).

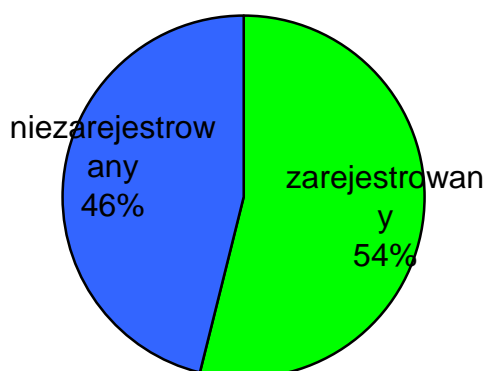
Dla większości badanych barierami w uzyskaniu pracy nie jest płeć – zaledwie co piąta osoba (20%) tak uważa, nieco częściej są to kobiety.

bariery	tak	nie
nieefektywne działania Powiatowych Urzędów Pracy (PUPów, pośredniaków, urzędów pracy)	52%	48%
pracodawcy wymagają doświadczenia w moim zawodzie, którego nie mam	50%	50%
bo nie znam obcych języków	50%	50%
nie ma miejsc pracy dla mojego wyuczonego zawodu	47%	53%
pracodawcy chcą płacić zbyt niskie pensje	47%	53%
z powodu mojego wieku	45%	55%
bo nie potrafię obsługiwać komputera	38%	62%
bo nie jestem mobilny	32%	68%
bo musiałbym/łabym dojeżdżać a mnie na to nie stać	32%	68%
bo nie chcę pracować w nielimitowanym okresie czasu	27%	73%
nie opłaca mi się podjąć legalnej pracy	25%	75%
z powodu mojej płci	20%	80%

3.9.5 Rejestracja w PUP

Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Czy jest Pan/i zarejestrowany/a, jako bezrobotny/a w Powiatowym Urzędzie Pracy?” n=103

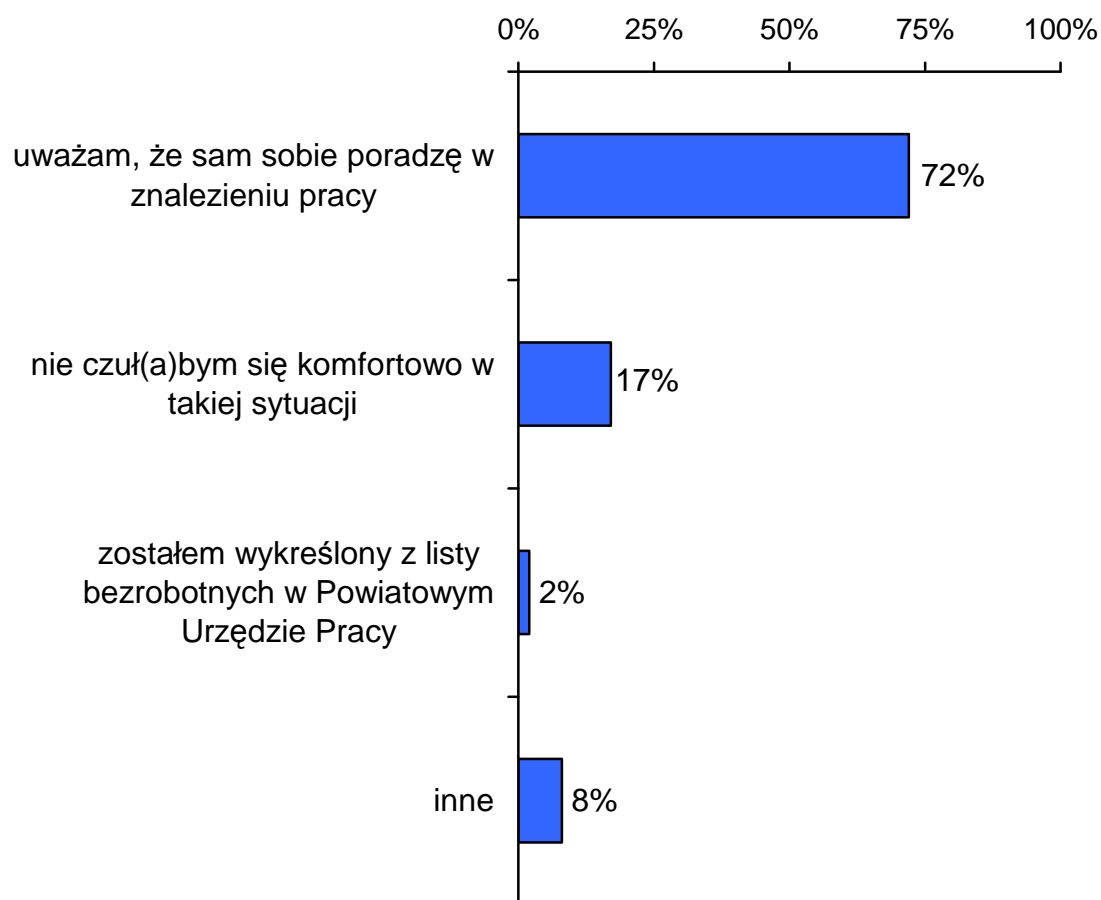
Nieco ponad połowa z badanych bezrobotnych (54%) jest zarejestrowana w PUP (częściej są to kobiety, osoby w wieku 30-49 lat). Pozostałe osoby (46%) nie są zarejestrowane.



3.9.6 Powody nie zarejestrowania się w PUP

Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Proszę wskazać określenie najlepiej pokazujące, dlaczego nie jest Pan/i zarejestrowany/a, jako bezrobotny/a w Powiatowym Urzędzie Pracy?” n=47

Trzy czwarte spośród niezarejestrowanych bezrobotnych jako powód podało stwierdzenie, że sami sobie poradzą w znalezieniu pracy (częściej są to mężczyźni, wiek 25-29 lat, podstawowe wykształcenie).



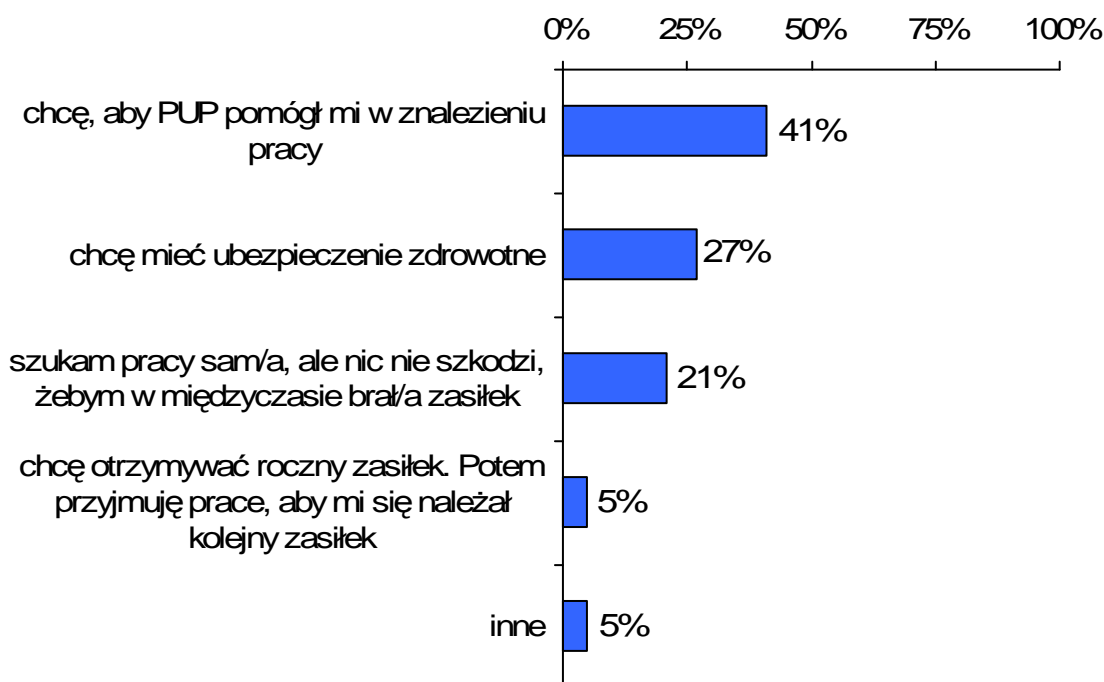
3.9.7 Powody rejestracji w PUP

Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Który z określić najlepiej oddaje powód zarejestrowania się Pana/Pani w Powiatowym Urzędzie Pracy?” n=56

Głównym powodem rejestracji w PUP (41%) jest uzyskanie pomocy w znalezieniu pracy (przeważnie są to mężczyźni, wiek 40-49 lat oraz 18-24 lata, wykształcenie podstawowe lub zawodowe).

Co czwarty zarejestrowany bezrobotny (27%) jako powód podał chęć posiadania ubezpieczenia zdrowotnego (częściej osoby w wieku 25-39 lat, średnie wykształcenie).

Jedna piąta zarejestrowanych (21%) szuka pracy samodzielnie, ale w międzyczasie bierze zasiłek (częściej kobiety).



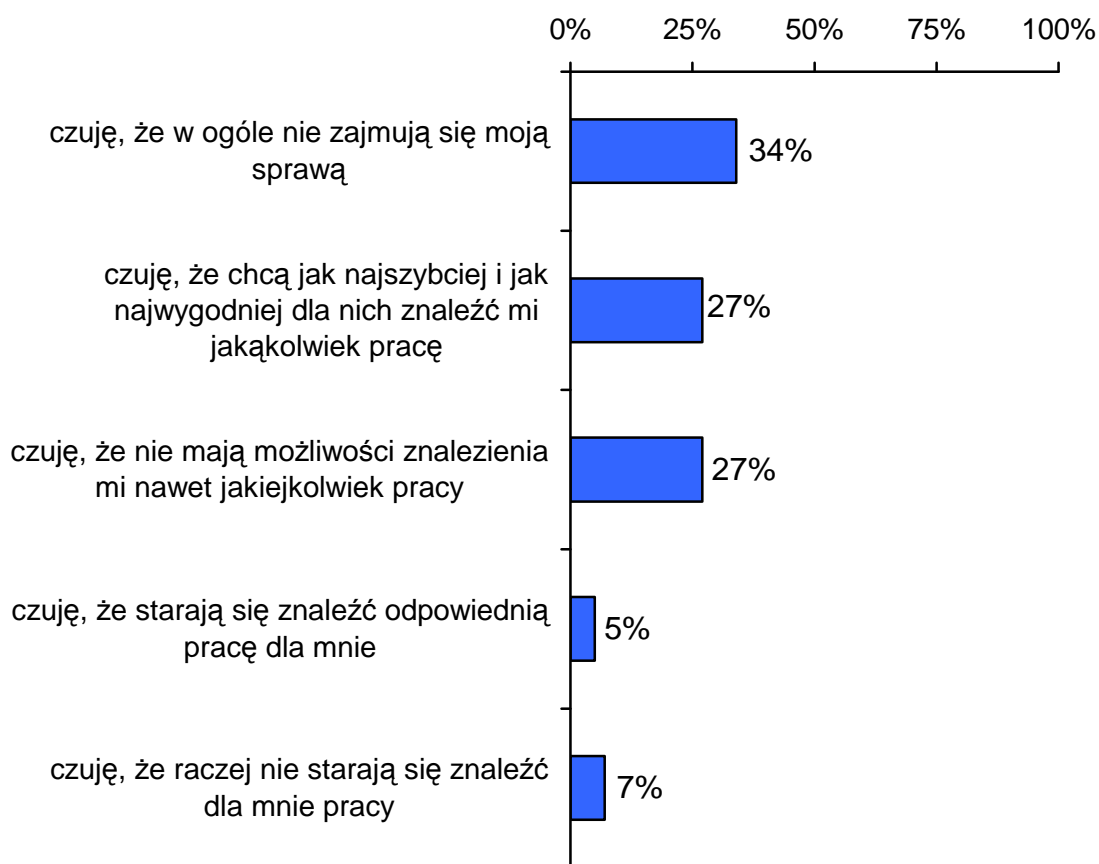
3.9.8 Pomoc PUP przy poszukiwaniu pracy

Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Proszę wskazać określenie najlepiej pokazujące jak Powiatowe Urzędy Pracy (PUPy, pośredniaki, urzędy pracy) pomagają Panu/Pani w znalezieniu pracy” n=56

Zdaniem co trzeciego zarejestrowanego bezrobotnego (34%) PUP w ogóle nie zajmuje się jego sprawą (częściej są to kobiety, wiek 40-49 lat).

Co czwarty bezrobotny (27%) czuje, że w PUP chcą jak najszybciej i jak najwygodniej znaleźć jakąkolwiek pracę (przeważnie osoby w wieku 18-29 lat, wykształcenie podstawowe) lub nie mają możliwości znalezienia jakiegokolwiek pracy (częściej mężczyźni, 50-59 lat, średnie wykształcenie).

Nielicznie bezrobotni, uważają że w PUP starają się znaleźć odpowiednią pracę (5%) lub raczej nie starają się znaleźć pracy (7%).

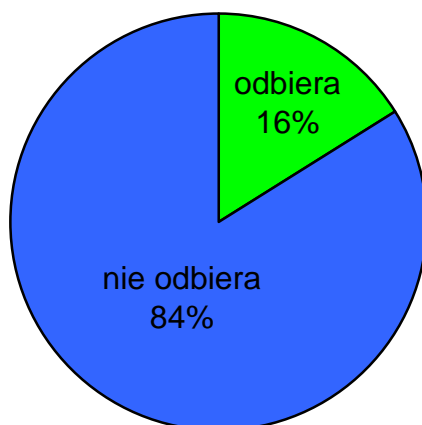


3.9.9 Zasiłek dla bezrobotnych

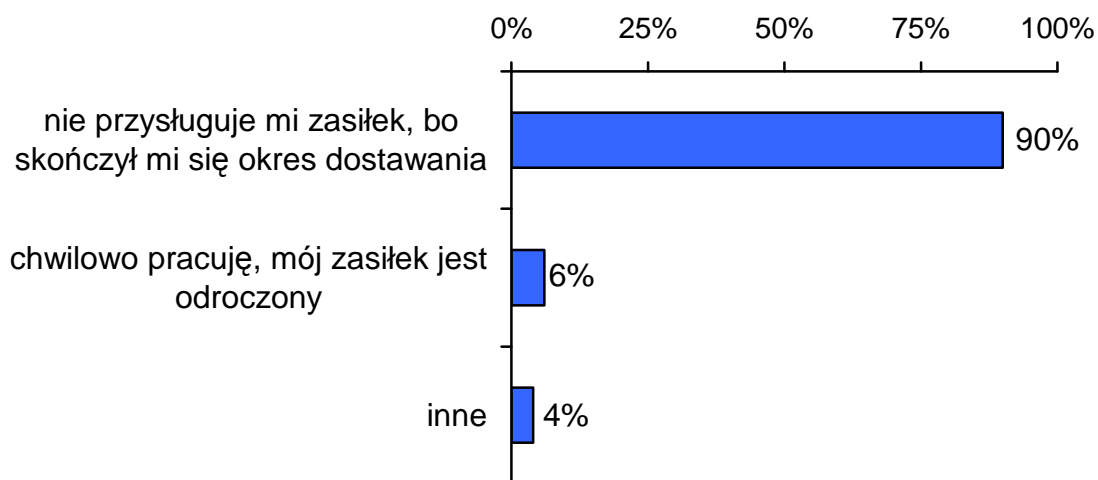
Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Czy odbiera Pan/i obecnie zasiłek dla bezrobotnych?” n=56

Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Które z określeń jest najbliższe odpowiedzi, dlaczego nie odbiera Pan/i zasiłku dla bezrobotnych?” n=47

Zdecydowana większość zarejestrowanych bezrobotnych (84%) nie odbiera zasiłku dla bezrobotnych (przeważnie są to osoby w wieku 18-29 lat, wykształcenie podstawowe lub zawodowe).

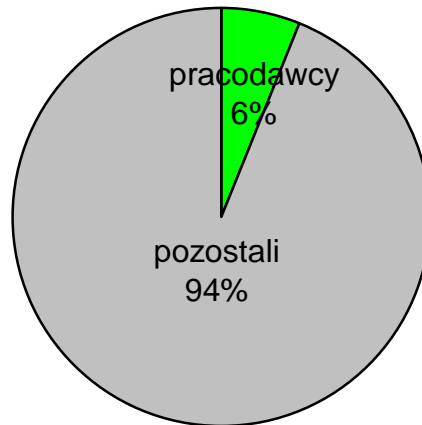


Głównym powodem nie odbierania zasiłku (90%) dla bezrobotnych jest zakończeniu okresu przyznawania zasiłku.



3.10 Pracodawcy

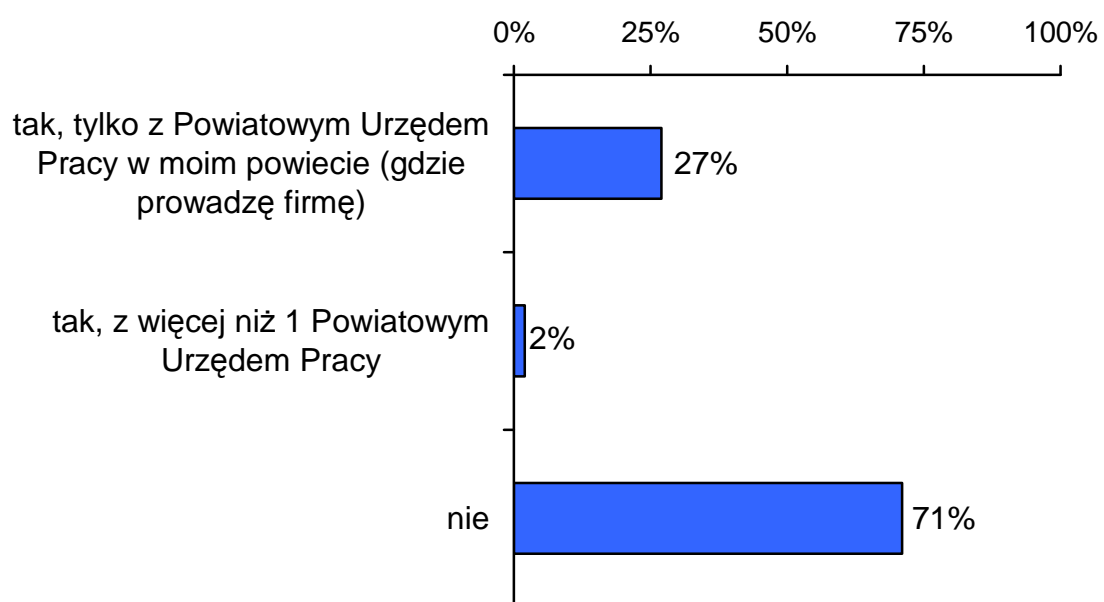
W zrealizowanym badaniu pracodawcy stanowią zdecydowaną mniejszość (6%).



3.10.1 Współpraca z PUP

Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Czy współpracował/a Pan/i kiedykolwiek z Powiatowymi Urzędami Pracy?” n=56

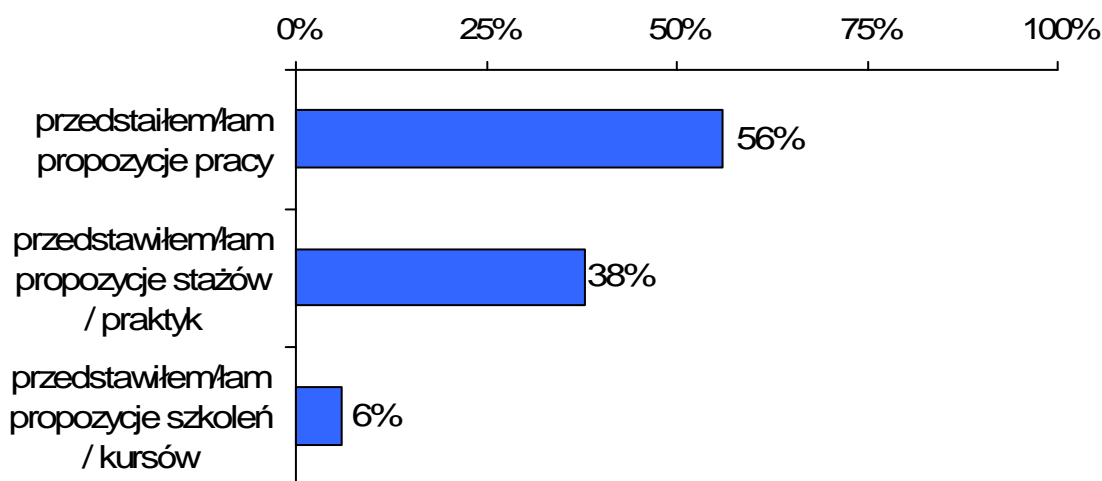
Blisko trzy czwarte badanych pracodawców (71%) nie współpracowało z PUP. Co czwarty (27%) współpracował z PUP w swoim powiecie.



3.10.2 Formy współpracy z PUP

Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Czy współpracował/a Pan/i kiedykolwiek z Powiatowymi Urzędami Pracy?” n=16

Pracodawcy, którzy współpracowali z PUP, najczęściej przedstawiali propozycje pracy (56%). Co trzeci (38%) przedstawił propozycje stażów / praktyk.

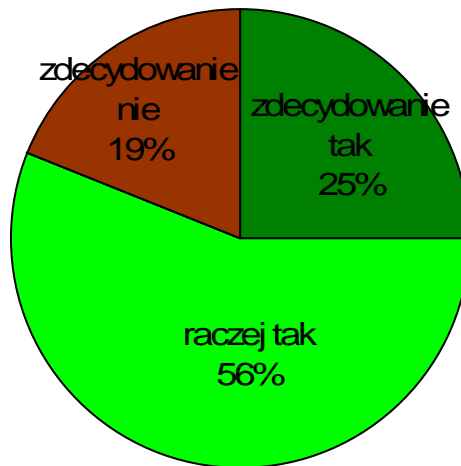


3.10.3 Ocena współpracy z PUP

Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Czy jest Pan/i zadowolony/a ze współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy?” n=16

Pytanie wieloodpowiedziowe otwarte. „Dlaczego?” n=16

Zdecydowana większość pracodawców (współpracujących z PUP) jest zadowolona z tej współpracy (25% - zdecydowanie tak, a raczej tak – 56%). Nieliczni badani są zdecydowanie niezadowoleni (19%).



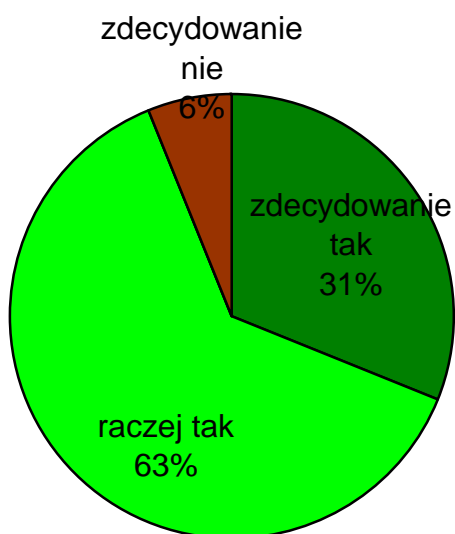
Wymienione powody przyznania ocen:

ocena pozytywna	ocena negatywna
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>2 pracowników dostałem</i> ▪ <i>bo organizują szkolenia</i> ▪ <i>mila obsługa</i> ▪ <i>nasz sprawy były załatwiane bez zarzutów w miarę możliwości</i> ▪ <i>dobry pracownik</i> ▪ <i>nie miałem problemów</i> ▪ <i>nie stwarzają żadnych problemów</i> ▪ <i>obopólne korzyści</i> ▪ <i>pomoc w znalezieniu pracowników</i> ▪ <i>systematycznie przysyłali pracowników</i> ▪ <i>szybsze znalezienie pracowników</i> ▪ <i>zatrudniałem pracowników</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>niska skuteczność działania</i> ▪ <i>niedoinformowanie</i> ▪ <i>brak efektów</i>

3.10.4 Zamiar kolejnej współpracy z PUP

Pytanie jednoodpowiedziowe zamknięte. „Czy znając już plusy i minusy współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy zgodziłby/łaby się Pan/i na ponowną współpracę?” n=16

Niemal wszyscy pracodawcy (94%), którzy wcześniej współpracowali z PUP, zgodziliby się ponownie nawiązać współpracę.



Respondenci, którzy byli zadowoleni z poprzedniej współpracy z PUP, zgodzą się na ponowną współpracę (100%).

Niemal wszyscy pracodawcy, którzy byli nie zadowoleni z wcześniejszej współpracy, zgodzą się na ponowną współpracę (94%), tylko nieliczni niezadowoleni nie zgodziliby się na kolejną współpracę (6%).

		Czy znając już plusy i minusy współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy zgodziłby/łaby się Pan/i na ponowną współpracę?		
		zdecydowanie tak	raczej tak	zdecydowanie nie
Czy jest Pan/i zadowolony/a ze współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy?	zdecydowanie tak	100%	-	-
	raczej tak	11%	89%	-
	zdecydowanie nie	31%	63%	6%

3.11 Analiza geograficzna

3.11.1 Powiaty a ocena rynku pracy

Dokonując analizy segmentów (ze względu na ocenę rynku pracy) otrzymamy, ranking powiatów, których mieszkańcy lepiej oceniają sytuację na rynku. Na bazie tej analizy zbudowany został wskaźnik optymizmu w powiatach. Jego konstrukcja polega na przypisaniu poszczególnym grupom badanych wag (0 pkt – pesymiści, 2 pkt – optymiści, 5 pkt – zadowoleni). Wartość wskaźnika przybiera zakres od 0% (najniższy wskaźnik optymizmu) do 100% (najwyższy wskaźnik optymizmu).

Najbardziej zadowoleni z sytuacji na rynku pracy są mieszkańcy powiatów: mławski, grodziski, lipski, nowodworski, garwoliński, sokołowski, warszawski – zachodni. Trzy z pośród tych powiatów leżą w bliskiej odległości od Warszawy.

TOP 10 – najlepsze PUP

powiat	%
mławski	69%
grodziski	68%
lipski	60%
nowodworski	55%
garwoliński	54%
sokołowski	53%
warszawski zachodni	53%
żuromiński	49%
pułtuski	48%
grójecki	47%

3.11.2 Ocena szczegółowa PUP

Na podstawie stwierdzeń, do których mieli się ustosunkować badani, można stworzyć rankingi oceny poszczególnych Powiatowych Urzędów Pracy.

Wskaźniki stworzono na zasadzie przypisania wag do poszczególnych ocen (od 0 do 4 pkt) a następnie zamieniony został na wskaźnik procentowy (od 0% - wszyscy negatywnie ocenili PUP, do 100% - wszyscy ocenili pozytywnie PUP).

3.11.3 PUP - dbanie o zwiększanie kwalifikacji

Zdaniem większości mieszkańców Siedlec, powiatu sierpeckiego i grodzkiego, PUP w tych regionach dbają o zwiększenie kwalifikacji bezrobotnych.

TOP 10 – najlepsze PUP

powiat	%
m. Siedlce	73%
sierpecki	73%
grodzki	72%
mławski	68%
garwoliński	67%
miński	65%
makowski	64%
grójecki	62%
legionowski	61%
m. Radom	59%

3.11.4 PUP – pomaganie w znalezieniu pracy

Zdaniem niemal wszystkich badanych z powiatu legionowskiego, ten PUP najlepiej pomaga w znalezieniu bezrobotnym pracy.

Nieco mniej mieszkańców dobrze oceniło PUP w powiecie garwolińskim, grodziskim, Siedlcach i powiecie mińskim.

TOP 10 – najlepsze PUP

powiat	%
legionowski	93%
garwoliński	86%
grodziski	83%
m. Siedlce	83%
miński	81%
nowodworski	78%
gostyniński	75%
otwocki	73%
piaseczyński	72%
płoński	72%
ostrołęcki	72%
sochaczewski	72%

3.11.5 PUP – potrzeba istnienia

Najwięcej mieszkańców powiatu legionowskiego, kozienickiego, makowskiego i mińskiego jest zdania, że PUP w tych powiatach są potrzebne.

TOP 10 – najlepsze PUP

powiat	%
legionowski	94%
kozienicki	94%
makowski	92%
miński	92%
grodziski	88%
nowodworski	88%
piaseczyński	88%

3.11.6 Wskaźnik satysfakcji z działalności PUP

Wskaźnik został zbudowany na podstawie pięciu stwierdzeń, które oceniali respondenci:

- Powiatowy Urząd Pracy (PUP, też zwany pośrednikiem, urzędem pracy) w moim powiecie dba o to by bezrobotni mogli zwiększać swoje kwalifikacje
- W Powiatowym Urzędzie Pracy pracują znajomi tych, co rządzą naszym powiatem
- Spotkałem osobiście osoby które dzięki Powiatowym Urzędem Pracy dostały pracę
- Powiatowe Urzędy Pracy działają po to, żeby pomagać w znalezieniu pracy
- Czy Pana/Pani zdaniem Powiatowy Urząd Pracy w Pana/Pani powiecie jest potrzebny?

Każdemu ze stwierdzeń przypisano oceny (od 0 do 4 pkt), następnie wskaźnik został przeliczony na procenty (od 0% - najniższe zadowolenie, do 100% - najwyższy wskaźnik zadowolenia).

Najwyższy wskaźnik zadowolenia z funkcjonowania PUP można zaobserwować w przypadku powiatu legionowskiego oraz mińskiego.

TOP 10 – najlepsze PUP

powiat	%
legionowski	72%
miński	71%
gostyniński	69%
garwoliński	68%
mławski	66%
sierpecki	66%
grodziski	66%
kozienicki	66%
m. Siedlce	66%
piaseczyński	64%

3.12 Kwestionariusz wywiadu

Dzień dobry, mówi Dzwonię w imieniu ABM Agencji Badań Marketingowych. Chcielibyśmy prosić Pana/Panią o udział w badaniu na temat rynku pracy. Interesujące i ważne są poglądy każdego człowieka, dlatego zwracamy się z prośbą o podzielenie się z nami swoim zdaniem. Ankieta jest oczywiście anonimowa.

1. Jak ocenia Pan/i aktualną sytuację rynku pracy w Pana/Pani powiecie

- 1 - Zdecydowanie dobrze
- 2 - Raczej dobrze
- 3 - Raczej źle
- 4 - Zdecydowanie źle

2. Czy Pana/Pani zdaniem ogólna sytuacja na rynku pracy w Pana/Pani powiecie , w 2005 roku była

- 1 - Zdecydowanie dobra
- 2 - Raczej dobra
- 3 - Raczej zła
- 4 - Zdecydowanie zła

3. Jak Pan/i ocenia swoją przyszłość związaną z pracą w 2006 roku?

- 1 - Zdecydowanie pozytywnie
- 2 - Raczej pozytywnie
- 3 - Raczej negatywnie
- 4 - Zdecydowanie negatywnie

4. Jak ocenia Pan/i sytuację na rynku pracy w Pana/Pani powiecie po wejściu Polski do Unii Europejskiej?

- 1 - Zdecydowanie poprawiła się
- 2 - Raczej poprawiła się
- 3 - Raczej pogorszyła się
- 4 - Zdecydowanie pogorszyła się

5. Proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń używając skali ocen „zdecydowanie zgadzam się” „raczej się zgadzam” „raczej się nie zgadzam” „zdecydowanie się nie zgadzam”

	Zdecydowanie zgadzam się	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam
5.1 Tylko poprzez układy prywatne można znaleźć w naszym kraju pracę	1	2	3	4
5.2 Rząd nic nie robi by zwiększyć ilość miejsc pracy				
5.3 Bezrobotni Polacy i tak sobie poradzą pracując „na czarno”				
5.4 Najlepsi chcą wyjechać do pracy w Unii				
5.5 W Polsce tylko ci co nie chcą to nie pracują				
5.6 Bezrobotni są sami sobie winni, że nie pracują				
5.7 Lepiej otrzymywać zasiłek i nie pracować niż pracować za „marne grosze”				
5.8 Bezrobotni z mojego powiatu nie wierzą, że znajdą pracę				
5.9 Przyjmowanie zasiłku dla bezrobotnych i w tym samym czasie				

<p>pracowanie powinno być karane bez względu kto tego się dopuszcza</p> <p>5.10 Pracodawcy zawsze chcą wykorzystać pracowników i płacić im mało bądź w ogóle</p> <p>5.11 Pracodawcy to złodzieje i ciągle szukają okazji by oszukiwać/kombinować</p> <p>5.12 Polacy nie potrafią pracować i ciągle szukają okazji by oszukiwać w pracy</p> <p>5.13 Bezrobotni wstydzą się bycia ludźmi bez pracy</p> <p>5.14 Powiatowy Urząd Pracy (PUP, też zwany pośrednikiem, urzędem pracy) w moim powiecie dba o to by bezrobotni mogli zwiększać swoje kwalifikacje</p> <p>5.15 Założenie własnej firmy to tylko kwestia dobrego pomysłu</p> <p>5.16 W Powiatowym Urzędzie Pracy pracują znajomi tych, co rządzą naszym powiatem</p> <p>5.17 Większość młodych ludzi kończących szkołę w naszym powiecie nie ma szans na podjęcie legalnej pracy</p> <p>5.18 Osoby zza wschodniej granicy, pracujący w Polsce za bardzo niskie wynagrodzenie są w dużym stopniu odpowiedzialni za bezrobocie w Polsce</p> <p>5.19 Turystyka, rekreacja to szansa dla naszego kraju by zwiększyć ilość miejsc pracy</p> <p>5.20 Polacy to lenie i nie są w stanie</p>				
--	--	--	--	--

<p>dobrze pracować przez 8 godzin dziennie</p> <p>5.21 Spotkałem osobiście osoby które dzięki Powiatowym Urzędom Pracy dostały pracę</p> <p>5.22 Obecnie lepiej jest pracować „na czarno” niż legalnie</p> <p>5.23 Im dłużej jest się na bezrobociu tym bardziej ludziom się nie chce nic robić</p> <p>5.24 Osoby pobierające pieniądze z emerytury nie powinny mieć prawa do jednoczesnej pracy</p> <p>5.25 Bezrobocie jest spowodowane przez działalność firm z zagranicy</p> <p>5.26 Powiatowe Urzędy Pracy działają po to, żeby pomagać w znalezieniu pracy</p> <p>5.27 Polacy są gotowi poświęcić nawet rodzinę dla dobrej pracy</p> <p>5.28 Powiatowe Urzędy Pracy to instytucje tylko dla tych, którzy nie umieją sobie znaleźć pracy samemu</p>				
---	--	--	--	--

6. Jak Pan/i sądzi, czego mieszkańcy Pana/Pani powiatu oczekują od Powiatowego Urzędu Pracy (też zwanego PUPem, pośredniakiem, urzędem pracy)? Proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń używając skali ocen „zdecydowanie zgadzam się” „raczej się zgadzam” „raczej się nie zgadzam” „zdecydowanie się nie zgadzam”.

	Zdecydowanie zgadzam się	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam
6.1 staż u pracodawcy	1	2	3	4
6.2 kurs / szkolenie podnoszące kwalifikacje zawodowe				
6.3 pomoc w przekwalifikowaniu się do innego zawodu				
6.4 pomoc w znalezieniu pracy poza miejscem zamieszkania ale w obrębie powiatu				
6.5 pomoc w znalezieniu pracy poza miejscem zamieszkania i poza obrębem powiatu				
6.6 pomoc w znalezieniu pracy za granicą				
6.7 znalezienie pracy, nawet niskopłatnej				
6.8 znalezienie pracy nawet nie związanej z wyuczonym zawodem				
6.9 pomoc w założeniu własnego biznesu				

7. Czy Pana/Pani zdaniem Powiatowy Urząd Pracy w Pana/Pani powiecie jest potrzebny?

- 1 - Zdecydowanie tak
- 2 - Raczej tak
- 3 - Jest to dla mnie obojętne
- 4 - Raczej nie
- 5 - Zdecydowanie nie

8. Dlaczego?.....

9. Czy miał/a Pan/i styczność z Powiatowym Urzędem Pracy? Proszę wskazać rodzaj kontaktu

	Tak	Nie
	1	2
9.1 pomoc w znalezieniu stażu		
9.2 pomoc w znalezieniu pracy – kursy, szkolenia		
9.3 pomoc w znalezieniu pracowników		
9.4 poprzez Powiatowy Urząd Pracy znalazłem pracę		
9.5 wypłata pieniędzy dla bezrobotnych		

10. Czy planuje Pan/i wyjazd za granicę w celach zarobkowych?

- 1 - Nie planuję wyjazdu za granicę w celach zarobkowych
- 2 - Planuję, ale tylko sezonowo (wyjazd na zarobek i powrót do domu)
- 3 - Planuję, ale pobyt nie dłużej niż do roku poza domem
- 4 - Planuję, ale pobyt nie na dłużej niż rok-dwa poza domem
- 5 - Planuję pobyt dłużej niż 2 lata poza domem
- 6 - Chcę wyjechać na stałe za granicę w celach zarobkowych

11. Czy zamierza Pan/i w 2006 roku założyć własną firmę?

- 1 - Tak
- 2 - Nie [przejsć do pyt 13]

12. Który z określeń najlepiej pokazuje Pana/Pani powód założenia własnej firmy?

- 1 - Chcę być sam sobie szefem i taką pracą zarabiać
 - 2 - W tym świecie nie można czekać, aż ktoś zaproponuje pracę, trzeba stworzyć ją sobie samemu
 - 3 - Awaryjna opcja zarabiania, na wypadek utraty obecnej pracy
 - 4 - Inne, jakie?
- [przejsć do pyt 14]

13. Który z określeń najlepiej pokazuje Pana/Pani powód dla którego nie chce Pan/i założyć własnej firmy?

- 1 - Mam pomysły, ale boję się ryzyka
- 2 - Mam pomysły, ale nie wiem, kto mógłby mi w tym pomóc
- 3 - Swoja firma to dla mnie „czarna magia” (formalności, przepisy itp.)
- 4 - Inne, jakie?

14. Czy Pana/Pani Powiatowy Urząd Pracy jest w stanie pomóc Panu/Pani w założeniu własnej firmy?

- 1 - Zdecydowanie tak
- 2 - Raczej tak
- 3 - Raczej nie
- 4 - Zdecydowanie nie
- 5 - Powiatowy Urząd Pracy nie prowadzi tego typu pomocy
- 6 - Nie wiem

15. Czy szuka Pan/i obecnie pracy lub zamierza ją Pan/i znaleźć w 2006 roku?
Proszę wybrać odpowiedź najbardziej zbliżoną do Pana/Pani postawy.

- 1 - Tak, obecnie szukam pracy aktywnie na własną rękę
- 2 - Tak, obecnie szukam pracy biernie (jeśli przytrafi mi się coś ciekawego może skorzystam z oferty)
- 3 - Nie, nie teraz, ale może w 2006 roku zdarzy się, że będę szukać
- 4 - Nie, nie teraz i nie zamierzam w 2006 roku

16. Z jakich źródeł korzysta lub korzystałby/łaby Pan/i poszukując pracy? Proszę wskazać każde, z którego Pan/i korzysta lub korzystałby/łaby i wybrać jedno, najważniejsze.

	Wybrane KAŻDE, z którego korzysta	Wybrane 1 najważniejsze
A) Powiatowy Urząd Pracy (PUP, pośredniak, urząd pracy)		
B) znajomi, rodzina, sąsiedzi		
C) prasa ogólnokrajowa		
D) prasa lokalna		
E) telewizja lokalna		
F) Internet		
G) Agencja pośrednictwa pracy		
H) Usługi prywatnego biura pracy		
I) Inne		

17. Proszę wskazać za jaką MINIMALNĄ kwotę miesięcznie (netto, na rękę) był/aby w stanie pracować na pełnym etacie (maksymalnie 8 godzin na dobę, 40 godzin w tygodniu) osoba obecnie bezrobotna? [czekać na spontaniczną odpowiedź respondenta i zaklasyfikować do odpowiedniego przedziału]

Do	100- 99zł	200- 199zł	300- 299zł	400- 399zł	500- 499zł	600- 599zł	700- 699zł	800- 799zł	900- 899zł	1000- 999zł	1100- 1099zł	1200- 1199zł	1300- 1299zł	1400- 1399zł	1400- 1499zł
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

1500- 1599zł	1600- 1699zł	1700- 1799zł	1800- 1899zł	1900- 1999zł	2000zł i powyżej
16	17	18	19	20	21

18. Proszę wskazać wszystkie działania, których podjąłby/łaby się Pan/i, celem szukania pracy. Proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń używając skali ocen „zdecydowanie tak” „raczej tak” „raczej nie” „zdecydowanie nie”.

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie
18.1 Odbyć staż	1	2	3	4
18.2 Odbyć kurs / szkolenie				
18.3 Przekwalifikować się do innego zawodu				
18.4 Podjąć pracę poza miejscem zamieszkania				
18.5 Zmienić miejsce zamieszkania, aby podjąć pracę				
18.6 Podjąć pracę za granicą				
18.7 Podjąć każdą pracę, nawet nisko płatną lub nie związaną z wyuczonym zawodem				
18.8 Założyć własny biznes				
18.9 Poprosić rodzinę, znajomych o pomoc				

19. Gdyby zaproponowano Panu/Pani pracę, która by Panu/Pani całkowicie odpowiadała, gdzie NAJDALEJ skłonny/a byłby/łaby Pan/i w niej pracować?

- 1 - Tylko w mojej miejscowości
- 2 - Tylko obszarze mojej gminy
- 3 - Tylko w obszarze mojego powiatu
- 4 - Tylko w obszarze powiatów sąsiadujących z moim
- 5 - Tylko w obszarze mojego województwa
- 6 - Mogłabym/mógłbym przeprowadzić się dalej ale cały czas w Polsce
- 7 - Jestem gotowy/a przeprowadzić się w takiej sytuacji za granicę

20. Proszę określić do jakiej grupy Pan/i należy:

[informacja dla ankietera, osoby określające się jako:

- *właściciel firmy, bądź kierownik/management zarządzający → traktować jako Pracodawca*
- *wychowujące dzieci, zajmujące się gospodarowaniem ALE nie posiadające legalnej pracy zarobkowej → traktować jako Bezrobotni niezarejestrowani w Powiatowym Urzędzie Pracy*

- 1 - Pracodawca [przejsć do pyt 31]
- 2 - Pracobiorca [przejsć do pyt 36]
- 3 - Rolnik [przejsć do pyt 36]
- 4 - Bezrobotny zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy
- 5 - Bezrobotny niezarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy
- 6 - Uczący się/studiujący (nie należący do żadnych z powyższych grup)
[przejsć do pyt 36]
- 7 - Emeryt, rencista [przejsć do pyt 36]
- 8 - Inne, jakie? [przejsć do pyt 36]

21. Proszę określić od ilu miesięcy jest Pan/i osobą bez pracy.

- 1 - Krócej niż 3 miesiące
- 2 - 3–6 miesięcy
- 3 - 7–12 miesięcy
- 4 - 13–24 miesiące
- 5 - Powyżej 24 miesięcy

22. Proszę określić jak długo szuka Pan/i pracy.

- 1 - Krócej niż 3 miesiące
- 2 - 3–6 miesięcy
- 3 - 7–12 miesięcy
- 4 - 13–24 miesiące
- 5 - Powyżej 24 miesięcy
- 6 - w ogóle nie szukam pracy

23. Co spowodowało, że jest Pan/i osobą bez pracy?

- 1 - Rozwiązanie / likwidacja zakładu pracy
- 2 - Redukcja miejsc pracy, likwidacja stanowisk pracy
- 3 - Sam/a się zwolniłem/łam bo wykonywana praca mi nie odpowiadała
- 4 - Ukończyłem/łam szkołę i jeszcze nie pracowałem/łam
- 5 - Musiałem/łam przerwać pracę ze względów zdrowotnych, rodzinnych
- 6 - Obecnie nie pracuję, bo zajmuję się czymś innym (np. wychowywaniem dzieci, gospodarowaniem)
- 7 - Inne przyczyny, jakie?.....

24. Proszę wskazać bariery, jakie Pana/Pani zdaniem utrudniają Panu/Pani znalezienie pracy. Proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń używając skali ocen „zdecydowanie tak” „raczej tak” „raczej nie” „zdecydowanie nie”.

	zdecydowa nie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowa nie nie
	1	2	3	4
24.1 nie ma miejsc pracy dla mojego wyuczonego zawodu				
24.2 nie opłaca mi się podjąć legalnej pracy				
24.3 nieefektywne działanie Powiatowych Urzędów Pracy (PUPów, pośredniaków, urzędów pracy)				
24.4 pracodawcy wymagają doświadczenia w moim zawodzie, którego nie mam				
24.5 bo nie znam obcych języków				
24.6 bo nie potrafię obsługiwać komputera				
24.7 bo nie jestem mobilny				
24.8 bo nie chcę pracować w nielimitowanym okresie czasu				
24.9 pracodawcy chcą płacić zbyt niskie pensje				
24.10 z powodu mojej płci				
24.11 z powodu mojego wieku				
24.12 bo musiałbym/łabym dojeżdżać a mnie na to nie stać				

25. Czy jest Pan/i zarejestrowany/a, jako bezrobotny/a w Powiatowym Urzędzie Pracy?

1 - Tak [przejsć do pyt 27]

2 - Nie

26. Proszę wskazać określenie najlepiej pokazujące, dlaczego nie jest Pan/i zarejestrowany/a, jako bezrobotny/a w Powiatowym Urzędzie Pracy?

- 1 - Uważam, że sam sobie poradzę w znalezieniu pracy
- 2 - Nie czuł(a)bym się komfortowo w takiej sytuacji
- 3 - Zostałem wykreślony z listy bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy
- 4 - Inne, jakie?.....

[przejsć do pyt 36]

27. Który z określeń najlepiej oddaje powód zarejestrowania się Pana/Pani w Powiatowym Urzędzie Pracy?

- 1 - Szukam pracy sam/a, ale nic nie szkodzi, żeby w międzyczasie brał/a zasiłek
- 2 - Chcę, aby Powiatowy Urząd Pracy (PUP, pośredniak, urząd pracy) pomógł mi w znalezieniu pracy
- 3 - Chcę otrzymywać roczny zasiłek. Potem przyjmuję prace, aby mi się należał kolejny zasiłek
- 4 - Chcę mieć ubezpieczenie zdrowotne
- 5 - Inne, jakie?.....

28. Proszę wskazać określenie najlepiej pokazujące jak Powiatowe Urzędy Pracy (PUPy, pośredniaki, urzędy pracy) pomagają Panu/Pani w znalezieniu pracy.

- 1 - Czuję, że starają się znaleźć odpowiednią pracę dla mnie
- 2 - Czuję, że chcą jak najszybciej i jak najwygodniej dla nich znaleźć mi jakąkolwiek pracę
- 3 - Czuję, że nie mają możliwości znalezienia mi nawet jakiegokolwiek pracy
- 4 - Czuję, że raczej nie starają się znaleźć dla mnie pracy
- 5 - Czuję, że w ogóle nie zajmują się moją sprawą

29. Czy odbiera Pan/i obecnie zasiłek dla bezrobotnych?

- 1 - Tak *[przejsć do pyt 36]*
- 2 - Nie

30. Które z określeń jest najbliższe odpowiedzi, dlaczego nie odbiera Pan/i zasiłku dla bezrobotnych?

- 1 - Nie przysługuje mi zasiłek, bo skończył mi się okres dostawania poprzedniego *[przejsć do pyt 36]*
- 2 - Chwilowo pracuję, mój zasiłek jest odroczoney *[przejsć do pyt 36]*
- 3 - Inne, jakie?..... *[przejsć do pyt 36]*

31. Czy współpracował/a Pan/i kiedykolwiek z Powiatowymi Urzędami Pracy?

- 1 - Tak, tylko z Powiatowym Urzędem Pracy w moim powiecie (gdzie prowadzę firmę)
- 2 - Tak, z więcej niż 1 Powiatowym Urzędem Pracy. Iloma?
- 3 - Nie *[przejsć do pyt 36]*

32. Jaką formę współpracy prowadził/a Pan/i z Powiatowymi Urzędami Pracy?

- 1 - Przedstawiłem/łam propozycje szkoleń / kursów
- 2 - Przedstawiłem/łam propozycje stażów / praktyk
- 3 - Przedstawiłem/łam propozycje pracy
- 4 - Inne, jakie?.....

33. Czy jest Pan/i zadowolony/a ze współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy?

- 1 - Zdecydowanie tak
- 2 - Raczej tak
- 3 - Raczej nie
- 4 - Zdecydowanie nie

34. Dlaczego?.....

35. Czy znając już plusy i minusy współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy zgodziłby/łaby się Pan/i na ponowną współpracę?

- 1 - Zdecydowanie tak
- 2 - Raczej tak
- 3 - Raczej nie
- 4 - Zdecydowanie nie

36. Płeć

- 1 - Kobieta
- 2 - Mężczyzna

37. Proszę podać swój rok urodzenia

1 9 ... r.

klasyfikacja do:

- 1 - 18-24
- 2 - 25-29
- 3 - 30-39
- 4 - 40-49
- 5 - 50-59
- 6 - 60+

38. Proszę podać swoją miejscowość zamieszkania

.....

klasyfikacja do:

a) powiatu

- 1 - białobrzegi
- 2 - ciechanowski
- 3 - garwoliński
- 4 - gostyniński
- 5 - grodziski
- 6 - grójecki
- 7 - kozienicki
- 8 - legionowski
- 9 - lipski
- 10 - łosicki
- 11 - makowski
- 12 - miński
- 13 - mławski
- 14 - nowodworski
- 15 - ostrołęcki
- 16 - ostrowski
- 17 - otwocki
- 18 - piaseczyński
- 19 - płocki
- 20 - płoński
- 21 - pruszkowski
- 22 - przasnyski
- 23 - przysuski
- 24 - pułtuski
- 25 - radomski
- 26 - siedlecki
- 27 - sierpecki
- 28 - sochaczewski
- 29 - sokołowski

- 30 - szydłowiecki
- 31 - warszawski zachodni
- 32 - węgrowski
- 33 - wołomiński
- 34 - wyszkowski
- 35 - zwoleński
- 36 - żuromiński
- 37 - żyrardowski
- 38 - m. Ostrołęka
- 39 - m. Płock
- 40 - m. Radom
- 41 - m. Siedlce
- 42 - m. st. Warszawa

b) wielkości miejsca zamieszkania:

- 1 - wieś
- 2 - miasto poniżej 20tyś
- 3 - miasto 20-49tyś
- 4 - miasto 50-199tyś
- 5 - miasto 200-500tyś
- 6 - Warszawa

39. Proszę określić swoje wykształcenie

- 1 - Podstawowe
- 2 - Zawodowe
- 3 - Średnie
- 4 - Wyższe