

Niniejszy Raport zawiera szczegółowe omówienie wyników badań przeprowadzonych przez Instytut MillwardBrown SMG/KRC, współfinansowanych przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Raport, co warto podkreślić, zawiera najświeższe dane dotyczące analizy warszawskiego rynku pracy (badania prowadzone były od grudnia 2008 r. do marca 2009 r.). Oznacza to, że prezentowane informacje uwzględniają zmienioną sytuację na globalnym rynku pracy i pokazują, na ile sytuacja kryzysowa znalazła odzwierciedlenie na stołecznym rynku pracy. Nie trzeba dodawać, że jest to rynek pracy o bardzo specyficznym charakterze, z jednej strony niezwykle chłonny, ściągający do siebie siłę roboczą z terenu całej Polski (i spoza niej), z drugiej zaś, niewątpliwie – wymagający. Jest to odzwierciedleniem gry podaży i popytu – ponieważ w Warszawie najłatwiej o podaż pracowników o relatywnie wysokich kwalifikacjach, to i wymagania pracodawców są odpowiednio wysokie. Udowadnia to Raport, wskazując, że pracodawcy poszukują przede wszystkim pracowników określanych mianem „specjalistów” a więc osób o zdecydowanie ukierunkowanych kompetencjach formalnych (wykształcenie) i, co może nawet ważniejsze, z doświadczeniem zawodowym.

Niewątpliwą zaletą Raportu są analizy dotyczące postaw i systemów wartości osób pozostających bez pracy na warszawskim rynku pracy. Praca dla niewielu bezrobotnych jest wartością autoteliczną; jest raczej postrzegana jako środek do zaspokojenia podstawowych potrzeb przeżycia i bezpieczeństwa (rozumie się, że na ogół socjalnego). Stąd słuszne wnioski płynące z Raportu, że chcąc pomóc osobom poszukującym pracy, trzeba im zapewnić pomoc psychologiczną (potrzebną także ze względu na często obniżone poczucie wartości osób dłużej bezrobotnych), ale głównie po to, by przewartościować ich postrzeganie pracy, ewentualnie wpłynąć w ogóle na system wartości. Ci, którzy będą pracę autentycznie cenić i jej potrzebować, dla których będzie nie tylko środkiem utrzymania, ale także np. sposobem samorealizacji, z całą pewnością będą jej lepiej, skuteczniej poszukiwać.

Prezentowany Raport jest rzetelnym przedstawieniem wyników szeroko zakrojonych badań warszawskiego rynku pracy, zawierającym nie tylko szczegółowe dane dotyczące pracodawców i ich oczekiwań, poszukujących pracy i ich oczekiwań, ich „stanu ducha”, charakterystyki demograficzno-społecznej, ale także zawierającym dosyć optymistyczną prognozę dla tego rynku i charakterystykę stojących przed nim wyzwań.

dr hab. Jolanta Szaban, profesor Akademii Leona Koźmińskiego Warszawa
Fragmenty recenzji Raportu z badań „Kompleksowa i prognostyczna
informacja o warszawskim rynku pracy”.

**Pomysłodawcą, autorem i wnioskodawcą projektu
„Kompleksowa i prognostyczna informacja o warszawskim rynku pracy”,
dzięki któremu powstał niniejszy raport jest Urząd Pracy m.st. Warszawy.**

ISBN 978-83-928923-0-4

Egzemplarz bezpłatny

KOMPLEKSOWA I PROGNOSTYCZNA INFORMACJA O WARSZAWSKIM RYNKU PRACY

KOMPLEKSOWA I PROGNOSTYCZNA INFORMACJA O WARSZAWSKIM RYNKU PRACY



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt badawczy współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt badawczy współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



KOMPLEKSOWA I PROGNOSTYCZNA INFORMACJA O WARSZAWSKIM RYNKU PRACY

Projekt badawczy współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Działanie 6.1.
Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Badanie przeprowadził Instytut MillwardBrown SMG/KRC na zlecenie
Urzędu Pracy m.st. Warszawy

Publikacja badawcza pod redakcją Marty Filipek

ISBN 978-83-928923-0-4
Warszawa 2009

Wydawca: Urząd Pracy m.st. Warszawy



Spis treści

Streszczenie	10
1. Wstęp	16
2. Metodologia i dobór próby	17
2.1. Badanie jakościowe dotyczące mieszkańców Warszawy pozostających bez zatrudnienia i poszukujących pracy	17
2.2. Badanie jakościowe dotyczące warszawskich pracodawców	17
2.3. Badanie ilościowe dotyczące mieszkańców Warszawy pozostających bez zatrudnienia i poszukujących pracy	18
2.4. Badanie ilościowe dotyczące warszawskich pracodawców	18
3. Potrzeby warszawskiego rynku pracy	20
3.1. Sytuacja warszawskiego rynku pracy	20
3.2. Potrzeby warszawskich pracodawców – wprowadzenie	22
3.3. Oczekiwania pracodawców dotyczące kwalifikacji merytorycznych kandydatów	23
3.4. Oczekiwania pracodawców dotyczące kompetencji społecznych kandydatów	28
3.5. Postrzeganie osób poszukujących pracy przez pracodawców	33
3.6. Poszukiwane zawody i oferowane stanowiska pracy	35
3.7. Sposoby poszukiwania pracowników	55
3.8. Podsumowanie	58
4. Charakterystyka osób poszukujących pracy	59
4.1. Charakterystyka socjodemograficzna	59
4.1.1. Poziom wykształcenia	59
4.1.2. Poziom dochodów	60
4.1.3. Wiek	61
4.1.4. Płeć	65
4.1.5. Historia zatrudnienia	68



4.2.	Znaczenie pracy dla osób jej poszukujących i przeżywanie sytuacji braku pracy	75
4.3.	Ocena własnej osoby w kontekście poszukiwania pracy	81
4.3.1.	Ocena swoich kompetencji zawodowych przez osoby poszukujące pracy.	81
4.3.2.	Ocena własnych kompetencji osobowościowych wśród osób poszukujących pracy.	88
4.4.	Oczekiwania wobec przyszłej pracy	94
4.4.1.	Wprowadzenie	94
4.4.2.	Rodzaj oczekiwanej pracy	96
4.4.3.	Oczekiwana forma zatrudnienia	98
4.4.4.	Oczekiwany poziom wynagrodzenia.	102
4.4.5.	Zawód, w jakim respondent poszukuje pracy	106
4.5.	Postrzegane przyczyny braku pracy i powody odrzucania ofert	110
4.5.1.	Przyczyny braku pracy w opinii osób pozostających bez zatrudnienia.	110
4.5.2.	Powody rezygnacji z ofert pracy	114
4.5.	Podejmowanie działań doszkalających	119
4.6.	Sposoby poszukiwania pracy.	122
4.7.	Podsumowanie.	126
5.	Przyczyny pozostawania bez zatrudnienia – oczekiwania pracodawców vs osób poszukujących pracy	127
5.1.	Rozbieżności dotyczące kwalifikacji merytorycznych	128
5.2.	Porównanie oczekiwań poszukujących pracy i pracodawców dotyczących warunków pracy	133
5.3.	Trudności wynikające z czynników natury psychospołecznej	139
5.4.	Sposoby poszukiwania pracy.	141
5.5.	Zapotrzebowanie pracodawców na przedstawicieli poszczególnych zawodów a aspiracje zawodowe poszukujących pracy	142
5.6.	Podsumowanie.	145
6.	Warszawski rynek pracy w dobie światowego kryzysu ekonomicznego przełomu lat 2008/2009	147



7.	Prognozy dotyczące warszawskiego rynku pracy do 2015 roku	152
7.1.	Wprowadzenie	152
7.2.	Perspektywy dotyczące oczekiwanych kwalifikacji merytorycznych kandydatów	154
7.3.	Perspektywy dotyczące oczekiwanych kompetencji społecznych kandydatów	156
7.4.	Poszukiwane zawody i profile wykształcenia oraz oferowane stanowiska pracy	157
7.5.	Sposoby poszukiwania pracowników	176
7.6.	Podsumowanie	178
8.	Wnioski i rekomendacje	179
	Załącznik	187



Podziękowania

Przekazując w Państwa ręce publikację „Kompleksowa i prognostyczna informacja o warszawskim rynku pracy” składamy wszystkim respondentom serdeczne podziękowania za udział i poświęcony czas. Bez Państwa zaangażowania, istotnych opinii i przekazanych szczegółowych informacji nie byłoby możliwe uzyskanie celów badania i poznanie wieloaspektowej charakterystyki warszawskiego rynku pracy.

Dyrektor i Pracownicy Urzędu Pracy m.st. Warszawy

Serdeczne podziękowania pozwalamy sobie skierować do Pani Wandy Adach, Dyrektor Urzędu Pracy m.st. Warszawy, za okazane nam zaufanie, wsparcie i wiarę w powodzenie przedsięwzięcia.

Szczególne podziękowania dla Pani Iwony Trzcińskiej i Pani Urszuli Murawskiej, dzięki którym projekt ujrzał światło dzienne, a także za okazaną pomoc w jego realizacji.

Zespół projektowy

Przedmowa

Urząd Pracy m.st. Warszawy, realizując ustawowe usługi i projektując perspektywiczne działania w zakresie promocji zatrudnienia, napotykał na istotne problemy związane z brakiem kompleksowej i prognostycznej informacji o warszawskim rynku pracy.

Do najważniejszych trudności można zaliczyć:

- brak zdefiniowanych przyczyn pozostawania poza zatrudnieniem osób w wieku produkcyjnym aktywnie poszukujących pracy;
- brak informacji, dlaczego definiowane w ofertach potrzeby zatrudnieniowe pracodawców nie znajdują odpowiedzi na lokalnym rynku pracy;
- brak wiarygodnych prognoz odnośnie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje na lokalnym rynku pracy;
- brak narzędzi badawczych umożliwiających kompleksową analizę, a także zapewniających powtarzalność w prowadzeniu badań rynku pracy.

Nadmienić należy, że wśród klientów Urzędu Pracy m.st. Warszawy figuruje wiele osób, które faktycznie nie poszukują zatrudnienia i są jedynie zorientowane na korzyści płynące z szeroko rozumianego systemu pomocy społecznej. Z drugiej strony funkcjonuje w Warszawie duża grupa osób poszukujących aktywnie zatrudnienia, które nie rejestrują się w Urzędzie. Oferty zatrudnienia zgłaszane do Urzędu są jedynie małym wycinkiem potrzeb zatrudnieniowych stołecznych firm, które poszukują pracowników również z wykorzystaniem innych kanałów dla prowadzenia procesów rekrutacyjnych. Zatem, źródło ilościowe w postaci statystyk Urzędu jest z założenia niewystarczające do przeprowadzenia obiektywnej diagnozy postaw wobec pracy. Natomiast wszelkie analizy prowadzone w oparciu o opinie respondentów realizowane w ramach Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności przez GUS (BAEL), nie odnoszą się ściśle do Warszawy, gdzie właśnie występuje silna koncentracja firm z sektora sprzedaży i usług, budownictwa i transportu, zlokalizowane są tu też przedstawicielstwa firm rodzimych i międzynarodowych korporacji oraz banków.

Dostrzegając te problemy, Urząd Pracy m.st. Warszawy od września 2008r. rozpoczął realizację projektu badawczego współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach poddziałania 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki pod nazwą „Kompleksowa i prognostyczna informacja o warszawskim rynku pracy”. Celem głównym projektu było uzyskanie kompleksowej, bieżącej i prognostycznej informacji o warszawskim rynku pracy, opisanej w niniejszym raporcie. Realizatorem badania była firma MillwardBrown SMG/KRC.



Raport zawiera odpowiedzi na pytania dotyczące m.in. zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje zawodowe i kompetencje społeczne, jak również potencjalne deficyty w tym zakresie. Ponadto uwzględnia rekomendacje i prognozy popytu i podaży pracy na warszawskim rynku pracy do roku 2015.

Zachęcamy do zapoznania się z raportem, który przybliży Państwu charakterystykę stołecznego rynku pracy i poszerzy Państwa wiedzę w tym zakresie. Mamy nadzieję, że dzięki temu badaniu zostanie zainicjowana wymiana doświadczeń między organizacjami zajmującymi się m.in. problematyką rynku pracy, a wyniki i wnioski uzyskane z projektu badawczego, a także przyszłych analiz, będą miały kluczowe znaczenie dla planowania działań z zakresu polityki społecznej, edukacyjnej i gospodarczej.

Streszczenie

Poniższy raport powstał na podstawie wyników badań, których celem była analiza lokalnego rynku pracy na terenie m.st. Warszawy w zakresie obecnej i przewidywanej sytuacji w perspektywie lat 2008-2015, i które były realizowane w ramach projektu „Kompleksowa i prognostyczna informacja o warszawskim rynku pracy”, współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Poddziałania 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

W ramach projektu przeprowadzono dwa badania jakościowe i dwa ilościowe z udziałem:

- mieszkańców Warszawy w wieku produkcyjnym pozostających bez zatrudnienia i aktywnie poszukujących pracy;
- przedstawicieli warszawskich pracodawców – osób zajmujących się w firmach rekrutacją i zatrudnianiem pracowników.

Badanie miało na celu zdefiniowanie przyczyn pozostawania poza zatrudnieniem osób w wieku produkcyjnym, aktywnie poszukujących pracy, uzyskanie wiedzy na temat dopasowania ofert pracy i zasobów pracy istniejących na warszawskim rynku pracy oraz uzyskanie prognoz odnośnie zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje zawodowe i kompetencje społeczne na lokalnym rynku pracy do roku 2015.

Badania z udziałem warszawskich pracodawców pozwoliły na uzyskanie następujących informacji na temat ich potrzeb:

Pracodawcy oczekują od kandydatów do pracy przede wszystkim wysokich kwalifikacji zawodowych, a także dość wysokiego stopnia specjalizacji zawodowej – kryterium merytoryczne odgrywa największą rolę przy zatrudnianiu pracowników.

Kolejnym czynnikiem jest doświadczenie zawodowe – pracodawcy poszukują osób dobrze przygotowanych do wykonywania zadań związanych z danym miejscem pracy, dlatego zależy im na osobach z doświadczeniem na podobnych do oferowanego stanowiskach.

Relatywnie często poszukują osób z kwalifikacjami specyficznymi – ma to miejsce zwłaszcza w przemyśle, budownictwie czy transporcie, gdzie poszukiwani są kierownicy określonych kategorii, operatorzy różnych typów maszyn, osoby uprawnione do pracy z substancjami niebezpiecznymi (np. gaz) lub w innych szczególnych warunkach.

Połowa badanych pracodawców oczekuje od kandydatów wykształcenia wyższego magisterskiego – formalne wykształcenie jest więc ważnym warunkiem dla pracodawców, ale nie jest elementem wystarczającym – musi iść bowiem w parze z praktycznymi kwalifikacjami potwierdzonymi doświadczeniem zawodowym lub uprawnieniami do wykonywania określonych zadań.

Kompetencje społeczne kandydata do pracy są mniej istotne dla pracodawców niż kwalifikacje merytoryczne, choć znaczenie obu tych czynników zrównuje się np. w przypadku pracowników mających bezpośredni kontakt z klientem.



U pracowników, pracodawcy najbardziej cenią cechy świadczące o poważnym i odpowiedzialnym podejściu do obowiązków zawodowych i wykonywaniu ich sprawnie i z zaangażowaniem. Istotna jest również komunikatywność i umiejętność pracy w zespole (pozwalające utrzymać przyjazną atmosferę w miejscu pracy i wpływające na jej efektywność) oraz odporność na stres i umiejętność radzenia sobie z nim, a także otwartość na nowe doświadczenia i zadania, ważne wobec współczesnych szybkich zmian technologicznych.

Braki, które pracodawcy dostrzegają u kandydatów, to przede wszystkim niewystarczające doświadczenie zawodowe, a w dalszej kolejności niedostateczne lub nieodpowiednie umiejętności i poziom wykształcenia. Spośród niedostatków dotyczących kompetencji społecznych pracodawcy dość dotkliwie odczuwają brak zaangażowania u kandydatów.

Warszawskie przedsiębiorstwa najczęściej poszukują osób na stanowiska specjalistów (wymagające wyższego wykształcenia lub umiejętności potwierdzonych dodatkowymi uprawnieniami) oraz pracowników i robotników wykwalifikowanych. Jednocześnie, stanowiska specjalistów są jednymi z najtrudniejszych do obsadzenia, a najmniej trudności pojawia się w przypadku stanowisk pomocniczych, relatywnie nisko kwalifikowanych.

Badani pracodawcy poszukiwali w ostatnim roku pracowników o następujących kierunkach wykształcenia (wg liczby wskazań): kierunki ekonomiczne / finanse / bankowość, kierunki związane z handlem, kierunki pedagogiczne, kierunki techniczne i politechniczne, uniwersyteckie kierunki wykształcenia (np. psychologia, prawo, filologie), kierunki gastronomiczne i związane z turystyką i hotelarstwem.

Pracodawcy poszukują pracowników głównie za pośrednictwem: ogłoszeń prasowych, portali internetowych i kontaktów nieformalnych – ostatni kanał jest wskazywany na tyle często, iż zachodzi podejrzenie, że liczne oferty pracy funkcjonują jedynie w zamkniętym kręgu społecznym otaczającym daną firmę i jej pracowników.

Kolejne dane uzyskane w trakcie badań dotyczyły charakterystyki osób poszukujących pracy i ich oczekiwań wobec warunków zatrudnienia.

Wśród respondentów dominuje wykształcenie zasadnicze lub średnie zawodowe (co koresponduje z dużym zapotrzebowaniem pracodawców na pracowników z wykształceniem średnim technicznym), zdecydowana mniejszość posiada poszukiwane przez pracodawców wykształcenie wyższe.

Istotną determinantą pozostawania bez zatrudnienia jest wiek – w badanej grupie 50% stanowiły osoby powyżej 45 r.ż., które wskazywały wiek jako główną przyczynę niemożności znalezienia pracy. Znajduje to potwierdzenie w relacjach osób poszukujących pracy, które przyznawały, że wiek może zadecydować o niezatrudnieniu kandydata – w świadomości pracodawców ujawnia się swego rodzaju kult młodości, który działa na niekorzyść osób w średnim i starszym wieku.

Zdecydowana większość badanych ma za sobą doświadczenia pracy zawodowej, a przyczyny utraty pracy to zewnętrzne czynniki ekonomiczne (np. redukcja zatrudnienia, likwidacja stanowisk) lub powody wewnętrzne tkwiące w samym poszukującym pracy (np. zwolnienie na własną prośbę).



Większą odwagę w podejmowaniu zachowań związanych z aktywnością zawodową wykazują ludzie młodzi (do 34 r.ż.) – częściej zmieniają pracę, jeśli warunki aktualnej im nie odpowiadają lub jeśli inne stanowisko jest bardziej atrakcyjne. Osoby powyżej 40 r.ż. starają się raczej utrzymać obecną pracę.

Wśród najmłodszych badanych (do 24 lat), odsetek nigdy niepracujących jest bardzo wysoki – ta grupa odczuwa brak doświadczenia jako istotną barierę zmniejszającą ich atrakcyjność w odbiorze pracodawców.

Badani poszukujący pracy średnio pozostają bez zatrudnienia 10,5 miesiąca. Długotrwale pozostawanie bez pracy – powyżej 1 roku – dotyczy 15,2% osób, 57% badanych pozostaje bez zatrudnienia krócej niż 6 miesięcy. Największy odsetek badanych był (przed utratą pracy) zatrudniony w zawodach sprzedażowych, przy pracach biurowych o różnym charakterze i na stanowiskach robotniczych o różnym poziomie kwalifikacji.

Praca zawodowa znalazła się wśród wartości, które osoby poszukujące pracy wskazywały jako ważne, ale zdecydowanie większe znaczenie mają aspekty związane z ogólnym poczuciem pewności co do swojej egzystencji – bezpieczeństwo, zaspokojenie potrzeb materialnych i stabilizacja życiowa. Praca zawodowa rozumiana jako wyzwanie, źródło satysfakcji intelektualnej i osobistego rozwoju nie zajmuje wysokiego miejsca w hierarchii wartości respondentów.

Sytuacja poszukiwania pracy ma negatywny wpływ na samopoczucie badanych – prowadzi do poczucia znużenia i zniechęcenia, które pogarsza skuteczność poszukiwań. Zmęczenie to rośnie wraz z wiekiem oraz wydłużaniem się czasu pozostawania bez zatrudnienia.

Za swój główny atut, w kontekście poszukiwania pracy, badani uważają doświadczenie zawodowe, co, w obliczu faktu, iż pracodawcy wskazywali brak doświadczenia jako główny mankament kandydatów, może oznaczać brak bardziej wymiernych, konkretnych kompetencji zawodowych.

W odniesieniu do kwalifikacji zawodowych można stwierdzić, iż pozostający bez zatrudnienia są grupą o wysokich potrzebach szkoleniowych – wymagają kursów języków obcych, ogólnej i specjalistycznej obsługi programów komputerowych, kursów zawodowych, pomocy w uzyskaniu certyfikatów lub uprawnień zawodowych. Szczególnie skomplikowana jest sytuacja osób o zbyt niskim poziomie wykształcenia, w których przypadku mało realistyczne jest oczekiwanie, iż uda im się w dorosłym wieku uzupełnić swoją edukację.

W odniesieniu do kompetencji społecznych, poszukujący pracy uważają za swoje zalety przede wszystkim pracowitość, sumienność, odpowiedzialność, zaangażowanie i dyspozycyjność – cechy cenione przez pracodawców, ale niewystarczające w zawodach wymagających większej samodzielności i wyższych kwalifikacji. Dominują u nich kompetencje cenione u pracowników wykonujących mało skomplikowane, odtwórcze czynności, które nie wymagają samodzielności i kreatywności, ale dokładności i sumienności. Ponadto, poszukujący pracy nie uznają swoich cech osobowościowych za istotne dla pracodawców i decydujące w situa-



cji starania się o pracę, nie postrzegają ich więc jako potencjalnych przyczyn niepowodzeń.

Poszukujący pracy mają istotne trudności ze zdefiniowaniem swoich oczekiwań, zwłaszcza odnośnie do jej charakteru i związanych z nią zadań – nie mają określonych planów zawodowych, nie są świadomi swoich predyspozycji i nie potrafią określić, w jakiej pracy mogliby się sprawdzić. Często poszukują pracy o niejasnym charakterze, najczęściej wymagających niewielkich kwalifikacji zawodowych.

W pracy oczekują przede wszystkim zawodowej stabilizacji i bezpieczeństwa – świadczy o tym konsekwentne dążenie do uzyskania zatrudnienia na warunkach stałej umowy o pracę.

Wynagrodzenie w wysokości do 1900 zł netto akceptuje 24,1% poszukujących pracy, od 2000 do 2400 zł netto - 22,4%, 2500 zł netto lub więcej – 28,6%. Aż ¼ osób nie potrafi ocenić swojej wartości na rynku pracy i określić swoich oczekiwań finansowych.

Najwięcej osób poszukuje zatrudnienia w zawodzie „pracownika biurowego” (mało sprecyzowanym i stopniowo zanikającym). 8,6% nie wie, w jakim zawodzie chciałoby pracować lub jest im to obojętne – brak umiejętności zdefiniowania swoich preferencji oraz postawa obojętności poważnie ogranicza szansę na znalezienie pracy.

Największy odsetek badanych twierdzi, iż nie może znaleźć pracy, ponieważ oferty nie spełniają ich oczekiwań co do formy zatrudnienia (brak umowy o pracę), a najważniejszym i najczęstszym powodem odrzucenia propozycji pracy jest niesatysfakcjonujący poziom wynagrodzeń.

Mimo odczuwanych braków w przygotowaniu merytorycznym do pracy, jedynie 16% respondentów podjęło działania doszkalające i mające podnieść ich kwalifikacje zawodowe. Równie niewiele osób (16,5%) planuje działania doszkalające w ciągu najbliższych 3 miesięcy.

Porównując dane uzyskane od pracodawców i poszukujących pracy dostrzec można asymetrię pod względem:

- oczekiwanego i faktycznego stanu wykształcenia osób poszukujących pracy – połowa warszawskich firm poszukuje pracowników z tytułem magistra, a posiada go jedynie 13% kandydatów; 47,5% poszukuje osób z wykształceniem średnim zawodowym, którym legitymuje się 24% osób.
- doświadczenia zawodowego – prawie 40% odrzuca kandydatów z uwagi na niewystarczające doświadczenie zawodowe, a 76% uważa, iż w tym aspekcie można zauważyć u nich największe braki.
- oczekiwanego wynagrodzenia – niezgodność w tym aspekcie jest najczęstszą przyczyną odmowy przyjęcia pracy przez kandydata.
- poszukiwanych i dostępnych ofert pracy – występuje rozbieżność w obszarze zawodów, w jakich szukają pracy pozostający bez zatrudnienia i tych, które są oferowane przez pracodawców. Poszukujący pracy oczekują stanowisk wymagających pewnych kwalifikacji, ale uzyskiwanych na średnim lub zawodowym poziomie wykształcenia, pracodawcy natomiast cenią kandydatów z wy-



kształceniem wyższym magisterskim. Oferowane przez nich stanowiska wymagające wykształcenia średniego, zwłaszcza technicznego lub zawodowego nie są atrakcyjne dla poszukujących pracy pod względem zarobków, warunków pracy (np. zbyt obciążające fizycznie) lub prestiżu społecznego (np. niechęć poszukujących pracy wobec zawodów sprzątaczkę, kasjera czy pracownika fizycznego).

- warunków pracy – poszukujący pracy negatywnie odbierają oferty wymagające wysokiej odporności na stres czy wysokiego zaangażowania w pracę, a więc obciążających psychicznie. Zniechęca ich także praca wymagająca pozostawiania po godzinach oraz praca przewyższająca kwalifikacje merytoryczne kandydata, a więc taka, która nie zapewnia poczucia stabilizacji, jasnego zdefiniowania zadań i pewności własnych kompetencji.

Ujawniają się więc wysoko sprecyzowane oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów – podstawą są dla nich konkretne umiejętności, potwierdzone formalną edukacją na poziomie wyższym lub średnim oraz doświadczeniem na podobnym do oferowanego stanowisku. U poszukujących pracy napotykają zaś na postawy dość roszczeniowe – oczekiwanie dostosowania stanowiska pracy do swoich, w wielu przypadkach niewystarczających, kwalifikacji oraz brak gotowości do spełnienia wymagań merytorycznych.

Prognozy dotyczące rodzaju pracowników poszukiwanych na rynku w perspektywie do 2015 r. są analogiczne do aktualnej sytuacji, co można interpretować jako przekonanie o zachowaniu względnie analogicznej struktury zatrudnienia.

Zaznaczać się będzie szybszy prognozowany wzrost zapotrzebowania na specjalistów oraz pracowników pełniących stanowiska robotnicze. Utrzyma się duże zapotrzebowanie na osoby kształcone na kierunkach: pedagogicznych, związanych z handlem, technicznych i politechnicznych, kierunkach uniwersyteckich, kierunkach gastronomicznych i związanych z turystyką, kierunkach medycznych i terapeutycznych. Nie należy więc spodziewać się rewolucyjnych zmian na rynku. Utrzymywać się będzie (i nieco nasilać) obecna tendencja do zatrudniania osób o wąsko określonym profilu zawodowym, o udokumentowanym wykształceniu i adekwatnym do stanowiska doświadczeniu. Nacisk na kwalifikacje merytoryczne będzie dotyczył coraz szerszego spektrum stanowisk i zawodów, a więc coraz trudniej będzie znaleźć pracę osobom nisko kwalifikowanym. Nie wydaje się, ażeby miały nastąpić zmiany oczekiwań co do prezentowanych przez kandydatów kompetencji społecznych, co świadczy o ustabilizowanym charakterze firm i ich kultury organizacyjnej.

Powyższe dane pozwoliły na sformułowanie następujących wniosków zasadniczych. Konieczne działania w celu poprawy sytuacji osób poszukujących pracy obejmują przede wszystkim zmianę postaw wobec pracy i przewartościowanie jej znaczenia – dostrzeżenie w niej nie tylko źródła środków materialnych, ale przede wszystkim szansy na realizację swojego potencjału i zbudowanie swojej tożsamości społecznej. Takie postrzeganie pracy może sprzyjać większej elastyczności w akceptowaniu oferowanych przez pracodawców warunków.



Ważne jest również dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy, a więc promocja szkolnictwa wyższego, a w przypadku osób dorosłych organizowanie specjalistycznych kursów zawodowych wyposażających w wąskie kwalifikacje i uprawnienia zawodowe. Ponadto istotne jest dostosowanie do potrzeb rynku szkolnictwa średniego, tzn. rozwój szkół kształcących techników w różnego rodzaju dziedzinach. Wysokie zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych wskazuje bowiem, że osoby z wykształceniem średnim kierunkowym są szczególnie poszukiwane przez warszawskie firmy.

Pojawia się konieczność zapewnienia młodym ludziom możliwości zdobywania doświadczeń w postaci organizacji i promocji staży studenckich lub absolwenckich, prowadzonych przez warszawski Urząd Pracy. Ponadto należy rozważyć możliwość organizowania podobnych projektów dla osób dorosłych bez wystarczającego doświadczenia zawodowego.

W perspektywie 2015 r. i rozwoju rynku pracy w nadchodzących latach jako najistotniejsza rysuje się kwestia nowoczesnego kształcenia (z uwzględnieniem elementu praktycznego i postępu technologicznego) w ściśle zdefiniowanej i raczej wąsko wyspecjalizowanej dziedzinie.

Zadaniem instytucji państwowych zajmujących się problemem braku pracy wśród osób w wieku produkcyjnym będzie docieranie do pozostających bez zatrudnienia, a także do ludzi młodych zaczynających karierę zawodową, z odpowiednią informacją na temat potrzeb rynku pracy oraz pomoc psychologiczna i organizacyjna w podejmowaniu kroków mających na celu adekwatną odpowiedź na rzezczone potrzeby.



1. Wstęp

Niniejsze opracowanie powstało na podstawie badań społecznych przeprowadzonych przez Instytut Badania Opinii i Rynku MillwardBrown SMG/KRC w okresie od grudnia 2008 r. do marca 2009 r. Badania dotyczyły analizy lokalnego rynku pracy na terenie m.st. Warszawy w zakresie obecnej i przewidywanej sytuacji w perspektywie lat 2008-2015 i były realizowane w ramach projektu „Kompleksowa i prognostyczna informacja o warszawskim rynku pracy”, współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Poddziałania 6.1.2. Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Badania przeprowadzono zarówno wśród osób pozostających bez pracy i aktywnie jej poszukujących, jak i wśród pracodawców. Zgodnie z przyjętą metodologią badanie w każdej z grup miało dwa etapy: jakościowy i ilościowy.

Cele projektu badawczego zakładały: zdefiniowanie przyczyn pozostawania poza zatrudnieniem osób w wieku produkcyjnym aktywnie poszukujących pracy, uzyskanie wiedzy na temat dopasowania ofert pracy i zasobów pracy istniejących na warszawskim rynku pracy oraz uzyskanie prognoz odnośnie zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje zawodowe i kompetencje społeczne na lokalnym rynku pracy do roku 2015.

Poniższa publikacja jest opracowaniem wniosków uzyskanych podczas wszystkich etapów badania, przedstawia szczegółowo uzyskane dane i stanowi próbę przedstawienia rekomendacji co do możliwych środków zaradczych wobec zdefiniowanych problemów.

2. Metodologia i dobór próby

2.1. Badanie jakościowe dotyczące mieszkańców Warszawy pozostających bez zatrudnienia i poszukujących pracy

Realizację projektu rozpoczęto od przeprowadzenia dwóch badań jakościowych. Pierwsze z nich objęło stu mieszkańców Warszawy pozostających bez zatrudnienia i aktywnie poszukujących pracy w momencie realizacji badania.

Demograficzne kryteria doboru grupy badanej stanowiły wiek i płeć. Wyodrębniono pięć grup wiekowych: 18-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata, 45-54 lata, powyżej 54 lat.

W każdej grupie wiekowej kobiety i mężczyźni stanowili po 50% respondentów. W obrębie każdej grupy wiekowej przeprowadzono dziesięć pogłębionych wywiadów indywidualnych (IDI) i jeden zogniskowany wywiad grupowy (FOCUS).

Łącznie przeprowadzono więc pięćdziesiąt indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) i pięć zogniskowanych wywiadów grupowych (FOCUS).

Wszystkie indywidualne wywiady pogłębione (IDI) trwały od 45 do 60 minut, natomiast zogniskowane wywiady grupowe (FOCUS) od 90 do 120 minut. Wszystkie wywiady były prowadzone przez wykwalifikowanych moderatorów Instytutu MillwardBrown SMG/KRC. Początek każdego wywiadu był poprzedzony wyjaśnieniem celu badania i informacją ustną, że badanie jest współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

2.2. Badanie jakościowe dotyczące warszawskich pracodawców

Drugie badanie jakościowe zrealizowano z udziałem osób zajmujących się rekrutacją i zatrudnianiem pracowników – a więc pracowników działów Kadr i HR warszawskich przedsiębiorstw i instytucji, a także właścicieli firm.

Kryterium doboru grupy badanej była wielkość przedsiębiorstwa – przebadano:

- małe przedsiębiorstwa – zatrudniające od 9 do 49 pracowników,
- średnie przedsiębiorstwa – zatrudniające od 50 do 250 pracowników,
- duże przedsiębiorstwa – zatrudniające powyżej 250 pracowników.

W obrębie każdej z trzech grup różniących się liczbą zatrudnionych pracowników przeprowadzono dziesięć indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) i jeden zogniskowany wywiad grupowy (FOCUS).

Łącznie przeprowadzono więc trzydzieści indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) i trzy zogniskowane wywiady grupowe (FOCUS).

2.3. Badanie ilościowe dotyczące mieszkańców Warszawy pozostających bez zatrudnienia i poszukujących pracy

Część ilościowa projektu miała na celu generalizację wyników uzyskanych na etapie badań jakościowych na całą badaną populację, a dotyczących:

- Powodów pozostawania bez pracy;
- Działań związanych z poszukiwaniem pracy;
- Barrier utrudniających poszukiwanie i znalezienie pracy, wynikających z aktualnego stanu kwalifikacji zawodowych oraz posiadanych kompetencji społecznych;
- Postrzeganych atutów dotyczących posiadanych kwalifikacji zawodowych oraz kompetencji społecznych;
- Znaczenia pracy w życiu i konsekwencji jej braku;
- Przyczyn niepowodzeń w kontaktach z pracodawcami;
- Aktywności związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych;
- Oczekiwań dotyczących przyszłej pracy;
- Struktury społeczno-demograficznej osób pozostających bez pracy, poszukujących pracy.

Badanie zrealizowane zostało na 1023-osobowej próbie mieszkańców Warszawy pozostających aktualnie bez pracy i aktywnie jej poszukujących, w wieku 18-64 lata.

Przy doborze próby zadbano o zróżnicowanie respondentów pod względem cech demograficznych: płci, wieku (w podziale na sześć kategorii: 18-24 lata, 25-34 lata, 35-44 lata, 45-54 lata, 55-59 lat, 60-64 lata) oraz miejsca zamieszkania (różne dzielnice Warszawy).

2.4. Badanie ilościowe dotyczące warszawskich pracodawców

Drugie z badań ilościowych miało na celu generalizację wyników uzyskanych na etapie jakościowym na całą populację warszawskich pracodawców, a dotyczących:

- Sposobów poszukiwania pracowników (aktualnych i w perspektywie do 2015 r.);
- Oczekiwań pracodawców (aktualnych i w perspektywie do 2015 r.) wobec kandydatów do pracy na poszczególnych stanowiskach – z uwzględnieniem:
 - kwalifikacji zawodowych,
 - poziomu i profilu wykształcenia,
 - doświadczenia zawodowego,
 - kompetencji społecznych,
 - posiadanych uprawnień, certyfikatów, itp.,
 - czynników pozamerytorycznych, np. wieku;
- Znaczenia poszczególnych kryteriów przy zatrudnianiu na różne stanowiska (aktualnie i w perspektywie do 2015 r.);



- Trudności związanych z poszukiwaniem pracowników;
- Opinii pracodawców na temat oczekiwań kandydatów poszukujących pracy dotyczących: wynagrodzenia, świadczeń pozapłacowych, warunków pracy, itp.

Badanie zrealizowane zostało na losowej próbie 1007 firm, odzwierciedlającej strukturę warszawskich pracodawców pod względem klasy wielkości firmy (w podziale na małe – od 9 do 49 pracowników, średnie – od 50 do 250 pracowników oraz duże przedsiębiorstwa – powyżej 250 pracowników) oraz branży działalności (w podziale na 13 kategorii, zgodnie z Europejską Klasyfikacją Działalności [EKD]).

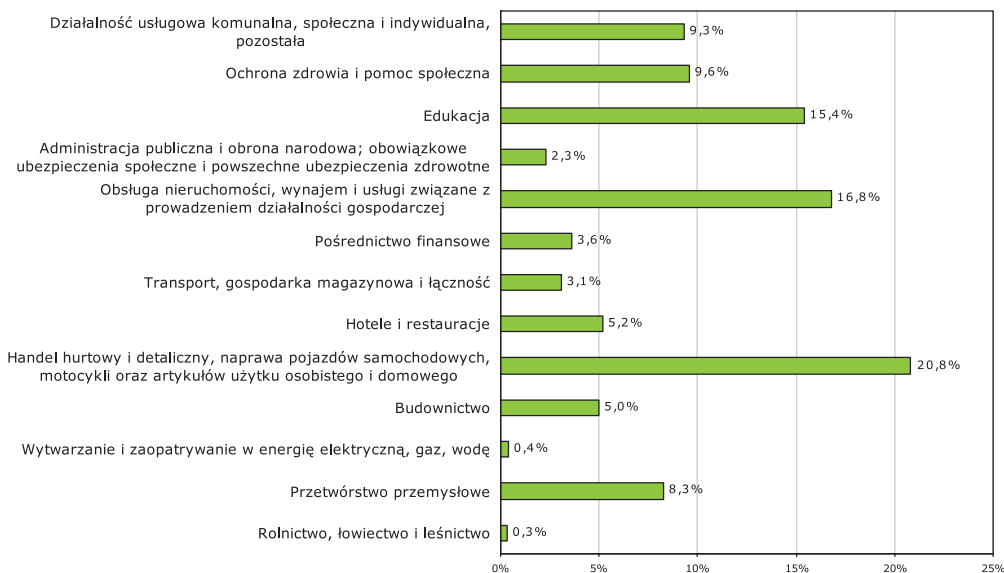
Respondentami w badaniu byli warszawscy pracodawcy – osoby odpowiedzialne w firmie za rekrutację i zatrudnianie pracowników, tzn. kierownicy / specjaliści do spraw personalnych (działy Kadr / HR).

3. Potrzeby warszawskiego rynku pracy

3.1. Sytuacja warszawskiego rynku pracy

Przedstawiciele warszawskich firm, którzy wzięli udział w badaniu reprezentowali branże działalności dobrane zgodnie z Europejską Klasyfikacją Działalności [EKD]) w podziale na 13 kategorii. Liczebność firm w poszczególnych kategoriach działalności została ustalona na podstawie posiadanej i wykorzystywanej przez Instytut Millward-Brown SMG/KRC Bazy Firm IPEiK (Instytut Promocji Eksportu i Kooperacji) Firmy Polskie pochodzącej z Sekcji Informacji Gospodarczej IPEiK Netex-Sterling. Uzyskane z niej dane na temat warszawskich firm pozwoliły na skonstruowanie próby odwzorowującej strukturę branż gospodarki na terenie Warszawy.

Wykres I. Odsetek firm biorących udział w badaniu reprezentujących poszczególne branże działalności (N = 1007).

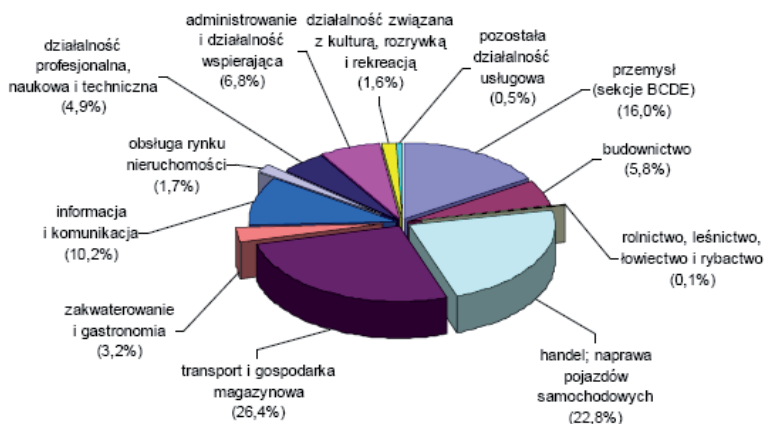


Odsetki firm z poszczególnych branż zostały przedstawione na wykresie I. Wśród warszawskich firm nie pojawiają się przedsiębiorstwa z branży górniczej, dlatego taka branża nie została uwzględniona w badaniu. Najwięcej respondentów reprezentowało Handel hurtowy i detaliczny oraz naprawy pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego. Ta branża dominuje na rynku warszawskim pod względem liczebności firm powyżej 9 pracowników. Należy, bowiem pamiętać, iż badanie nie objęło wszystkich warszawskich przedsiębiorstw – pominięto najmniejsze zatrudniające do 8 pracowników włącznie. Dość liczne pod względem

liczby działających firm są również branże „Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej” oraz „Edukacja”.

Inaczej niż liczba badanych firm przedstawia się struktura zatrudnienia w obrębie branż wg sekcji PKD odpowiadającej podziałowi EKD. Branża Transport, gospodarka magazynowa i łączność, mimo, iż należy do niej jedynie 3% firm działających na rynku warszawskim, zatrudnia aż 36,6% wszystkich aktywnych zawodowo osób (wykres II, branże: transport i gospodarka magazynowa oraz informacja i komunikacja). Przemysł (Przetwórstwo przemysłowe i Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę) obejmuje niecałe 9% firm, ale zatrudnia obecnie 16% wszystkich pracujących. W obrębie tych branż możemy więc zaobserwować większą konsolidację przedsiębiorstw – istnieje stosunkowo niewiele dużych firm, które zatrudniają wielu pracowników. W innych branżach, np. w handlu sytuacja wydaje się być odwrotna – liczba firm zajmujących się handlem lub naprawą pojazdów samochodowych jest dość wysoka, ale zapewne są to firmy z sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Tak więc potrzeby kadrowe poszczególnych branż gospodarczych nie zależą od tego, jak liczna jest dana branża i jak wiele firm działa w jej obrębie.

Wykres II. Struktura przeciętnego zatrudnienia w Warszawie w poszczególnych branżach wg sekcji PKD (Statystyka Warszawy, 2/2009).



Na terenie Warszawy najsilniejsze, jeśli chodzi o potencjał zatrudnieniowy, są firmy z branży transportowej i informacyjno-komunikacyjnej, handlu i naprawy pojazdów, przemysłu, a także obsługi nieruchomości i usług związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej.

3.2. Potrzeby warszawskich pracodawców – wprowadzenie

Jednym z głównych celów przeprowadzonego badania było określenie aktualnych potrzeb pracodawców tworzących miejsca pracy w Warszawie, dotyczących poszukiwanych pracowników – ich poziomu i rodzaju wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i innych kompetencji. Poniższy rozdział przedstawia dane dotyczące istotnych dla pracodawców kryteriów wyboru pracowników oraz ich oceny aktualnych kwalifikacji kandydatów.

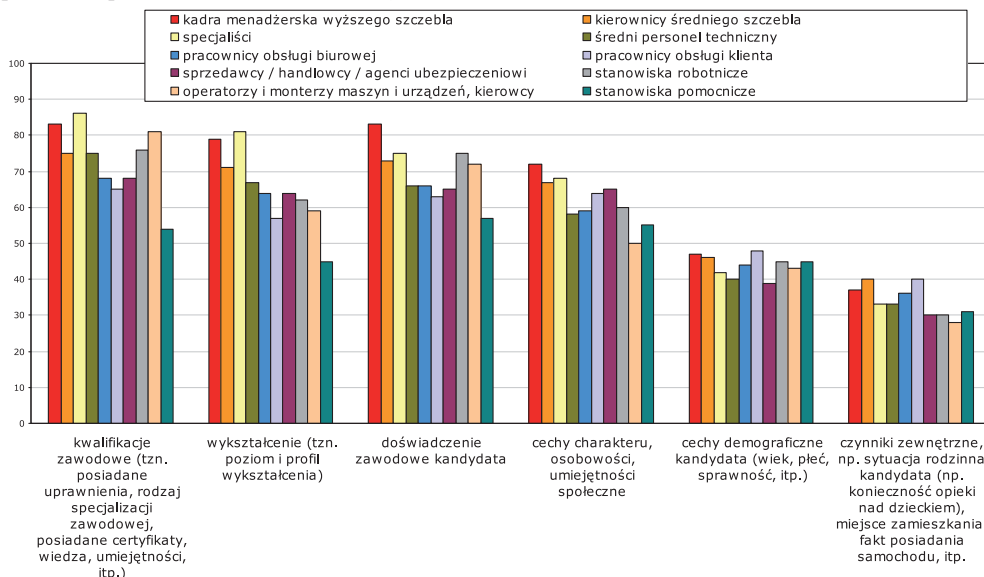
W badaniu podjęto także próbę oszacowania stopnia zapotrzebowania na pracowników reprezentujących różne zawody i mających zajmować stanowiska o różnym zakresie odpowiedzialności.

Podczas analizy danych i wniosków należy pamiętać, iż potrzeby firm ulegają częstym zmianom uzależnionym od aktualnej działalności, a także powodowanym przyczynami pozamerytorycznymi (np. rotacja pracowników, odejścia na emerytury, itp.). Zaprezentowane w dalszej części rozdziału rankingi poszukiwanych zawodów należy więc traktować jako określenie bardziej globalnych obszarów potrzeb zawodowych na rynku warszawskim.

Ogólna konkluzja płynąca z badania dotyczy szczególnego znaczenia kwalifikacji merytorycznych kandydatów do pracy. Warszawski rynek pracy jest bardzo wymagający i oczekuje od kandydatów wysokich kwalifikacji, doświadczenia i solidnego przygotowania merytorycznego. W przypadku większości stanowisk są to najistotniejsze kryteria opisu poszukiwanego pracownika i główny czynnik decydujący o jego zatrudnieniu. Duże znaczenie kwalifikacji zawodowych, wykształcenia i doświadczenia zawodowego pokazuje wykres 1. Jak łatwo przewidzieć, te czynniki są szczególnie istotne w przypadku stanowisk specjalistycznych, kierowniczych i technicznych. U pracowników obsługi czy na stanowiskach pomocniczych kwalifikacje zawodowe zaczynają ważyć relatywnie mniej w ogólnej ocenie i zrównują się z kompetencjami społecznymi. Te ostatnie, u sprzedawców czy pracowników obsługi klienta są bowiem równie, a niekiedy bardziej istotne niż kwalifikacje merytoryczne i mogą być decydującym czynnikiem przy zatrudnianiu.

W kolejnych częściach rozdziału przedstawiono szczegółowe oczekiwania pracodawców dotyczące różnego rodzaju kompetencji pracowników.

Wykres 1. Czynniki decydujące o zatrudnianiu pracowników na różnych stanowiskach (średnia liczba punktów z przedziału 0 – 100; N = 1007).



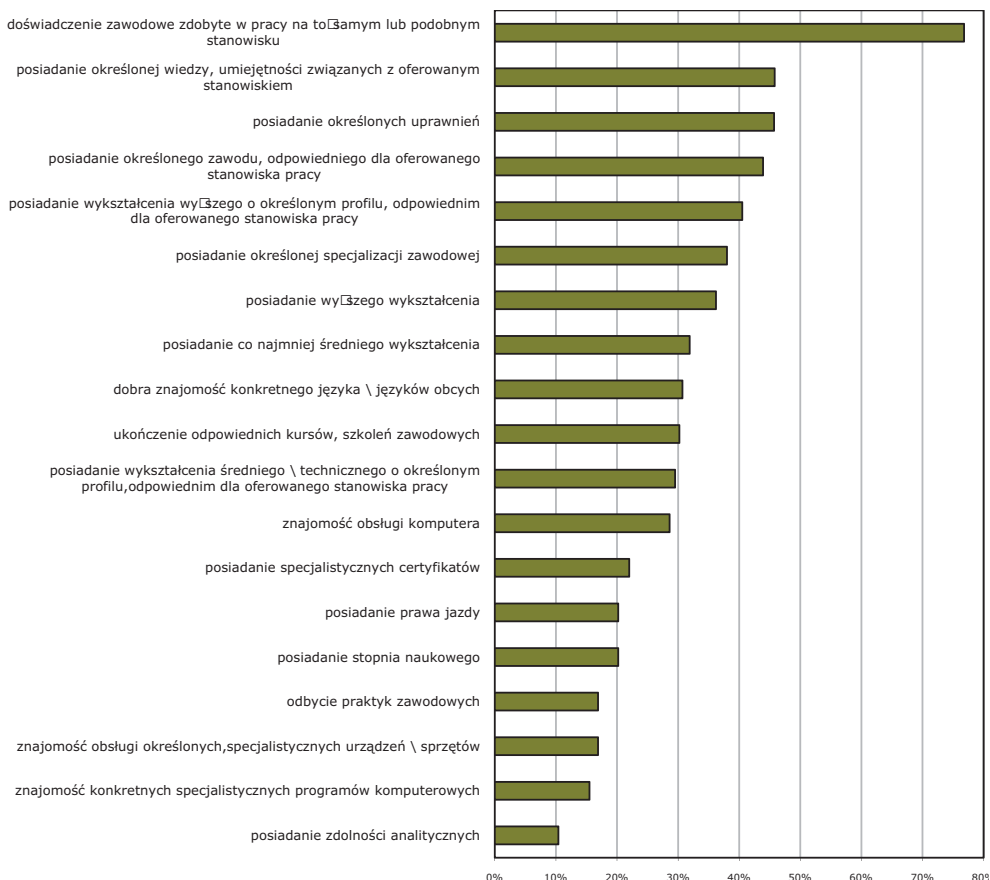
3.3. Oczekiwania pracodawców dotyczące kwalifikacji merytorycznych kandydatów

Wykres 2. przedstawia, jakie rodzaje kwalifikacji są przez pracodawców uznawane za najważniejsze przy ocenie i zatrudnianiu pracowników. Wydaje się, że rynek poszukuje szczególnie pracowników, którzy znają specyfikę danego stanowiska i są przygotowani do podjęcia pracy na nim bez konieczności przechodzenia szkoleń. Największy odsetek pracodawców wskazuje bowiem na kwalifikacje zapewniające szybkie odnalezienie się pracownika w nowej pracy – doświadczenie zawodowe z podobnego miejsca pracy, umiejętności związane z oferowanym stanowiskiem, wykształcenie wyższe odpowiadające jego wymaganiom oraz odpowiedni do niego zawód. Pracodawcy kładą więc główny nacisk na kompatybilność kwalifikacji kandydata i wymagań danego stanowiska.

Potrzeba, aby kandydat posiadał doświadczenie na takim samym lub podobnym stanowisku wskazuje, że w większości przypadków poszukiwany pracownik powinien od razu przystąpić do wykonywania swoich obowiązków. Firmy nie mają czasu ani zasobów kadrowych, aby nową osobę doszkalać w działaniach na danym stanowisku. Niechętnie przyjmują więc osoby, które nie orientują się w aktualnych programach komputerowych, przepisach prawnych, technologiach, etc.

W czołówce oczekiwań pracodawców znajduje się również „posiadanie konkretnych uprawnień”, a w dalszej kolejności specjalizacja zawodowa. Pojawia się więc oczekiwanie, że pracownicy będą się legitymować nie wiedzą ogólną, ale przede wszystkim wysokimi kompetencjami w wąskiej dziedzinie.

Wykres 2. Kwalifikacje zawodowe poszukiwane przez warszawskich pracodawców (N = 1007).



Zwraca uwagę również duże znaczenie kwalifikacji specyficznych, jak można ogólnie określić posiadanie specjalistycznych certyfikatów, szkoleń zawodowych i uprawnień – te czynniki otrzymują od 22% do 45% wskazań, co sugeruje, że dla dużej grupy pracodawców stanowią cenny kapitał u pracownika. Możliwość zaoferowania pracodawcy wyspecjalizowanej wiedzy w wąskim obszarze wydaje się istotna w obliczu postępu technologicznego i rozwoju nowych gałęzi przemysłu.

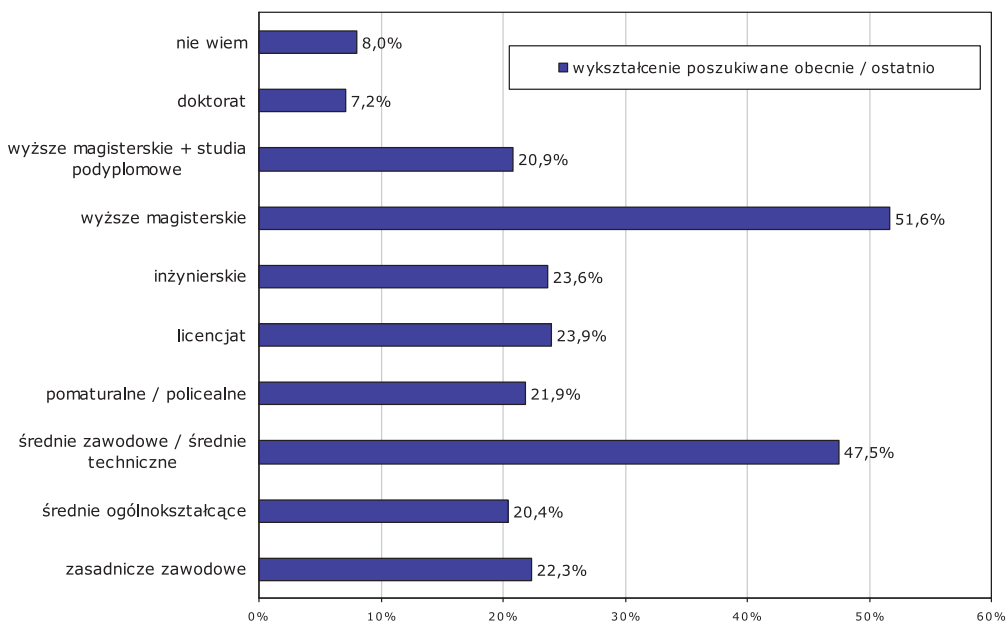
Stosunkowo niewiele wskazań otrzymały: znajomość języków obcych i obsługi komputera, co może wskazywać, że pracodawcy nie koncentrują się już na tych kwalifikacjach traktując je jako normę. Taki wniosek wydaje się zasadny zwłaszcza w przypadku obsługi komputera, który jest podstawowym narzędziem pracy w większości zawodów, trudno więc przypuszczać, iż znajomość jego działania nie jest ważna dla pracodawcy.

Formalne wykształcenie jest dość istotnym kryterium, ale zwraca uwagę fakt, iż samo posiadanie jakiegokolwiek wyższego wykształcenia jest uznawane za istotną kwalifikację jedynie przez nieco ponad 1/3 pracodawców. Nie jest więc to

atut wystarczający do podjęcia pracy – pracodawcy ewidentnie przykładają większą wagę do rzeczywistych i aktualnych niż potencjalnych umiejętności i możliwości kandydatów do pracy. Wykształcenie (wyższe, a przynajmniej średnie) jest ponadto bardziej istotne dla pracodawców z dużych i średnich firm (Załącznik, tabela 24.), co może odzwierciedlać charakter stanowisk, jakie pragną oni obsadzić, ale także może być wskaźnikiem wyższych standardów wymagań dla całej zatrudnianej tam kadry.

Wykres 3. pokazuje dokładnie oczekiwania pracodawców co do formalnego wykształcenia kandydatów. Spośród różnych jego poziomów najbardziej poszukiwane przez warszawskich pracodawców jest wykształcenie wyższe magisterskie, które wymienia około 50% badanych. Pożądane jest również wykształcenie średnie techniczne / średnie zawodowe. Wynik ten świadczy o popycie na pracowników o udokumentowanym i konkretnie sprofilowanym wykształceniu, dającym najlepszą gwarancję specjalistycznej wiedzy na wysokim poziomie.

Wykres 3. Oczekiwania warszawskich pracodawców dotyczące poziomu wykształcenia kandydatów (N = 1007).



Pracodawcy motywują wymóg wyższego wykształcenia przede wszystkim koniecznością posiadania przez pracownika wysokich kwalifikacji kierunkowych, które są możliwe do uzyskania na tym etapie edukacji. Dotyczy to prawników, lekarzy, inżynierów, a także księgowych i innych wyższych stanowisk finansowych.

Niektórzy pracodawcy, zwłaszcza duże firmy, które ze względu na dobrą sytuację finansową mogą sobie pozwolić na wyższe wymagania wobec kandydatów,



oczekują wyższego wykształcenia w dowolnym kierunku, ze względu na pozytywny wpływ studiów wyższych na ogólny rozwój jednostki (zgodnie z założeniami strategii bolońskiej).

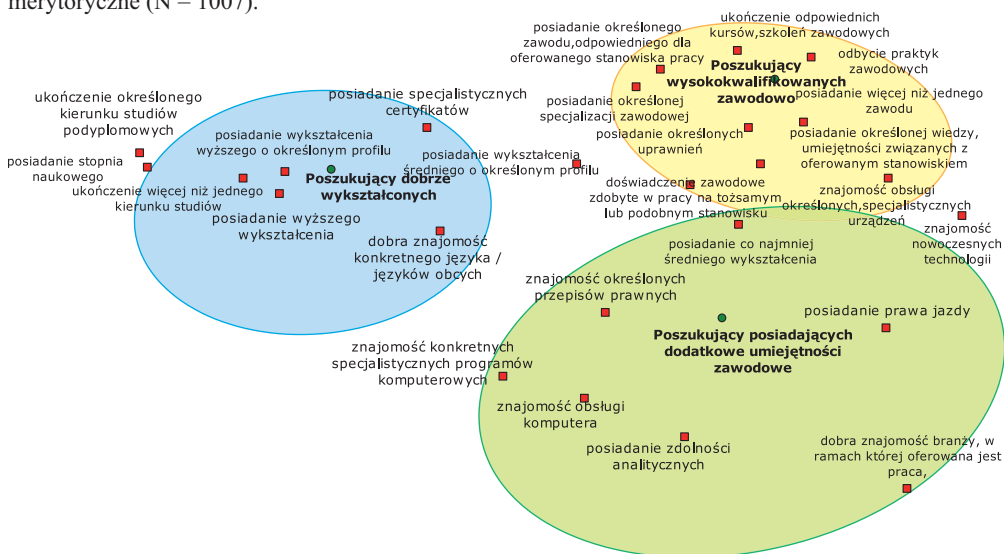
Raczej niewielkie jest natomiast zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem zawodowym. Wraz z rozwojem techniki, wzrostem dostępności i popularności różnego rodzaju maszyn, które wyręczają ludzi w podstawowych, fizycznych pracach, spadło zapotrzebowanie na pracowników do prac prostych, niewymagających kwalifikacji. Pracodawcy preferują osoby z wykształceniem przynajmniej średnim, którzy są w stanie wykonywać zarówno prostsze, jak i bardziej skomplikowane obowiązki.

Po zawodowce to właściwie nie bardzo mamy jakiej zaoferować im pracy, już nie ma teraz takiej prostej pracy, jeszcze lat temu tak piętnaście to jeszcze była ta praca taka, że trzeba było kabel ręcznie wciągnąć, bo jeszcze nie było takich nowoczesnych narzędzi, teraz są koparki, są sprężarki i my te urządzenia mamy, także... (50-250 pracowników)

W celu usystematyzowania oczekiwań pracodawców i wyodrębnienia bardziej ogólnych potrzeb, dane z wykresu 2. zostały poddane analizie czynnikowej. Pozwoliła ona na wyodrębnienie trzech spójnych segmentów pracodawców wyróżnionych ze względu na to, jakich kwalifikacji poszukują oni u kandydatów do pracy. Wykres 4. ukazuje trzy główne strategie rekrutacyjne pracodawców w odniesieniu do poszukiwanych kwalifikacji zawodowych:

1. Poszukujący dobrze wykształconych – segment pracodawców skoncentrowanych przede wszystkim na formalnym wykształceniu kandydatów, ceniących jego wysoki poziom oraz stopnie naukowe. Stanowi on 30,6% badanych.
2. Poszukujący wykwalifikowanych zawodowo – tę grupę konstituują pracodawcy skupiający się na konkretnych umiejętnościach bezpośrednio związanych z danym zawodem i poszukujący pracowników wysoko w nim wykwalifikowanych. Do tej grupy należy 34,3% respondentów.
3. Poszukujący posiadających dodatkowe umiejętności – to segment pracodawców, dla których ważne są specyficzne umiejętności kandydatów takie jak: prawo jazdy, znajomość specjalistycznego oprogramowania czy regulacji prawnych. Należy do niego 35,1% badanych.

Wykres 4. Segmentacja pracodawców ze względu na poszukiwane przez nich u pracowników kwalifikacje merytoryczne (N = 1007).



W tabeli 1. przedstawiono dane pokazujące, jakie rodzaje pracowników (uwzględniając ich kwalifikacje merytoryczne) są poszukiwane na różnego rodzaju stanowiskach. Zgodnie z intuicją, formalne wykształcenie jest szczególnie istotne w przypadku specjalistów (od których oczekuje się wyższego wykształcenia lub umiejętności potwierdzonych dodatkowymi uprawnieniami), a także pracowników obsługi biurowej, którzy są odpowiedzialni za dokładne i bezbłędne wykonywanie bieżących obowiązków związanych z działalnością firmy.

Wykształcenie nie ma natomiast takiego znaczenia u robotników wykwalifikowanych oraz operatorów i monterów. Muszą oni legitymować się kwalifikacjami zawodowymi w postaci doświadczenia, praktyk czy uprawnień niezbędnych do wykonywania określonych zawodów (np. w niebezpiecznych warunkach lub z wykorzystaniem specjalistycznych urządzeń), a także dodatkowymi umiejętnościami koniecznymi w danym zawodzie. W ich przypadku najważniejsze jest więc zapewnienie im możliwości zdobycia praktycznych umiejętności zawodowych.

Dodatkowe umiejętności, specyficzne dla stanowiska, są szczególnie istotne dla pracowników obsługi klienta czy sprzedawców/handlowców, którzy powinni wykazywać się takimi kompetencjami jak dobra znajomość swojej branży, obsługa komputera czy posiadanie prawa jazdy. W przypadku kandydatów na te stanowiska ważne jest więc wyposażenie ich w tego rodzaju konkretne umiejętności, niekoniecznie wymagające długotrwałego kształcenia.

W przypadku stanowisk kierowniczych zwraca uwagę to, iż o ile u średniego personelu oczekuje się wysokiego poziomu wykształcenia, o tyle u menedżerów wyższego szczebla, większego znaczenia nabierają również dodatkowe umiejętności, które mogą uczynić z nich efektywnych zarządzających (np. zdolności analityczne).

Tab. 1. Rodzaje poszukiwanych pracowników na różnych stanowiskach w zależności od rodzaju kwalifikacji.

	N	Poszukujący dobrze wykształconych	Poszukujący wykwalifikowanych zawodowo	Poszukujący posiadających dodatkowe umiejętności
ogółem	1007	30,6%	34,3%	35,1%
kadra menedżerska wyższego szczebla	48	33,3%	16,7%	50,0%
kierownicy średniego szczebla	78	42,3%	20,5%	37,2%
specjaliści	356	50,6%	22,2%	27,2%
średni personel techniczny (technicy różnych specjalności)	87	29,9%	33,3%	36,8%
pracownicy obsługi biurowej (np. sekretarki, referenci, księgowi, itp.)	148	50,0%	17,6%	32,4%
pracownicy obsługi klienta (np. recepcjonistki, telemarketerzy, kasjerzy, pracownicy działów obsługi klienta, itp.)	106	22,6%	32,1%	45,3%
sprzedawcy / handlowcy / agenci ubezpieczeniowi	185	15,1%	31,9%	53,0%
stanowiska robotnicze (robotnicy wykwalifikowani różnych specjalności)	190	8,9%	65,8%	25,3%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, kierowcy	75	5,3%	48,0%	46,7%
stanowiska pomocnicze (np. serwis sprzątający, kurierzy, pracownicy ochrony, itp.)	79	35,4%	32,9%	31,6%
inne	59	22,0%	28,8%	49,2%

3.4. Oczekiwania pracodawców dotyczące kompetencji społecznych kandydatów

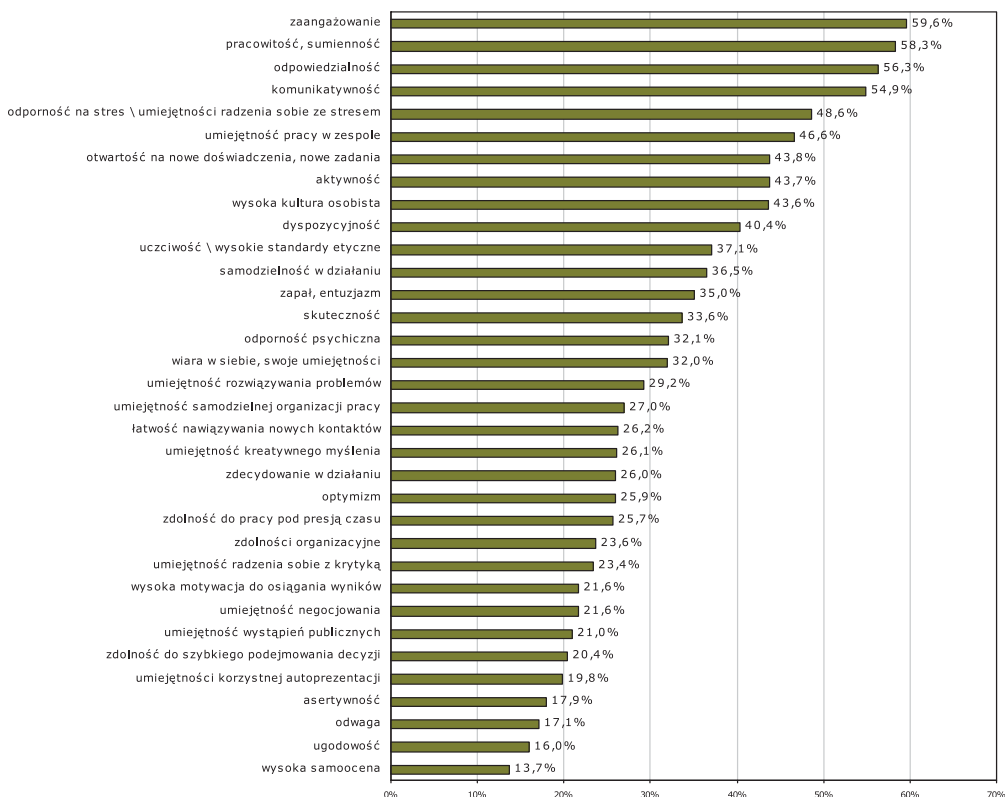
Wykres 1. pokazuje, że kompetencje społeczne bywają uznawane za nie mniej ważną komponentę sukcesu na rynku pracy jak formalne kwalifikacje. Poniższy dział przedstawia, jakie właściwości pracodawcy szczególnie cenią u swoich pracowników i czego poszukują u kandydatów.

W przypadku kompetencji społecznych daje się zauważyć większą fragmentaryzację niż miało to miejsce w przypadku „twardych” kwalifikacji zawodowych – wiele cech uzyskuje wysokie wskazania, trudno jest więc stwierdzić, które z nich mogą zapew-

nić powodzenie na rynku pracy. Pracodawcy mają pod tym względem różnorodne i zapewne zróżnicowane indywidualnie opinie i oczekiwania. Niemniej jednak na wykresie 5. można zauważyć, że najbardziej cenione są cechy uniwersalne, niezależne od środowiska przyszłej pracy – zaangażowanie, pracowitość i sumienność oraz odpowiedzialność, a także wysoka kultura osobista i uczciwość. Pracodawcy cenią więc przede wszystkim poważne potraktowanie swoich obowiązków, wykonywanie ich sprawnie i z zaangażowaniem, a także utrzymywanie wysokich standardów zachowania w miejscu pracy. Wskazuje to również na komplementarne podejście do „twardych” kwalifikacji zawodowych i „miękkich” cech społecznych. W przypadku pierwszych bardziej ceniona jest specyfika, konkretny związek z przyszłą pracą, w przypadku drugich – wartości uniwersalne.

Uwaga pracodawców skupiona jest jednak również na komunikatywności i umiejętności pracy w zespole, niezbędnych, aby utrzymać przyjazną atmosferę i efektywność w miejscu pracy. Liczy się także odporność na stres i umiejętność radzenia sobie z nim oraz otwartość na nowe doświadczenia i zadania, szczególnie ważna w sytuacji rozwoju i szybkich zmian technologicznych.

Wykres 5. Kompetencje społeczne poszukiwane przez pracodawców u kandydatów do pracy (N = 1007).

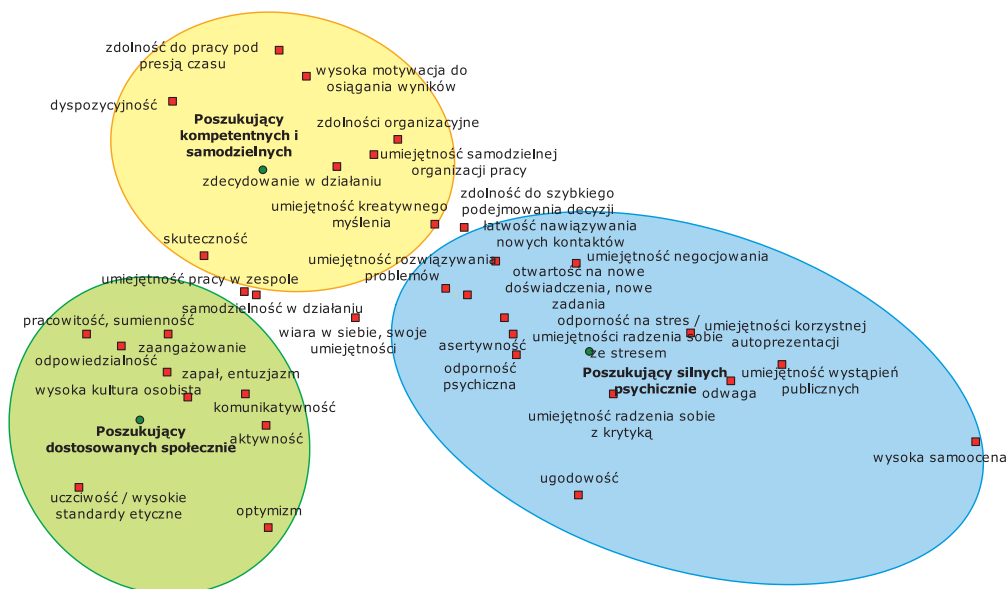


Dane z powyższych wykresów również poddano analizie czynnikowej, która umożliwiła wyodrębnienie trzech spójnych segmentów pracodawców wyróżnionych ze względu na kompetencje społeczne, jakich przede wszystkim poszukują oni u kandydatów do pracy. Segmenty przedstawiają, z jednej strony, trzy główne filary osobowościowe, na których opiera się koncept *idealnego pracownika*, z drugiej zaś obrazują zróżnicowanie w zależności od charakteru stanowiska i specyfiki miejsca pracy, które ma zostać obsadzone (wykres 6.).

Wyodrębniono następujące segmenty pracodawców:

1. Poszukujący dostosowanych społecznie – w tym segmencie plasują się pracodawcy skoncentrowani na takich cechach kandydatów jak: pracowitość i sumienność, zaangażowanie, odpowiedzialność czy uczciwość konstytuujące pracownika godnego zaufania i dokładnie wykonującego swoje obowiązki. Do tego segmentu należy 33,6% pracodawców.
2. Poszukujący kompetentnych i samodzielnych – tę grupę stanowią pracodawcy skupiający się na cechach świadczących o „operacyjnej efektywności” pracowników. Cenią oni takie cechy jak odporność na presję czasu, dyspozycyjność, wysoką motywację, zdecydowanie w działaniu, zdolności organizacyjne. Ta grupa stanowi 32,6% respondentów.
3. Poszukujący silnych psychicznie – to segment pracodawców, dla których ważna jest odporność psychiczna i kompetencje z niej wynikające, np. odporność na stres, umiejętności negocjacyjne, asertywność, umiejętność publicznych wystąpień i autoprezentacji. Stanowią oni 32,7% ogółu.

Wykres 6. Segmentacja warszawskich pracodawców pod względem poszukiwanych u pracowników kwalifikacji społecznych (N = 1007).



Dokładna analiza segmentów pozwala stwierdzić, że poszukiwane kompetencje społeczne są zróżnicowane ze względu na klasę wielkości firm, z których pochodzili respondenci. Zróżnicowanie to wydaje się odzwierciedlać rodzaj obciążeń charakterystycznych dla pracy w różnego typu przedsiębiorstwach. Małe firmy oczekują przede wszystkim pracowników dostosowanych społecznie, a więc pracowitych i odpowiedzialnych, którzy będą wydajnie wykonywać powierzane im obowiązki. Ze względu na spokojniejszą, zapewne, atmosferę pracy, nieco mniej istotna jest dla nich odporność psychiczna pracowników.

Pracodawcy ze średnich firm bardziej niż dostosowanie do sytuacji pracy cenią pracowników odpornych na stres oraz samodzielnych. Wraz ze wzrostem wielkości firmy coraz istotniejsze staje się więc u pracownika wykonywanie obowiązków kreatywnie i samodzielna organizacja pracy oraz tolerancja na stres i pracę pod presją czasu. Szczególnie odporność psychiczna staje się bardzo istotna w dużych firmach, w których pracownik jest angażowany w bardziej różnorodne działania, częściej oczekuje się od niego także kreatywnego myślenia, pracy pod presją czasu, zdecydowania w działaniu i samodzielnej organizacji swojej pracy. Wyzwania związane z pracą w dużej organizacji, takie jak konieczność intensywnych kontaktów interpersonalnych oraz samodzielnego i sprawnego wykonywania swoich obowiązków znajdują więc odzwierciedlenie w pożądanych tam cechach.

Tab. 2. Typy poszukiwanych pracowników w firmach różnej wielkości, w zależności od kompetencji społecznych (N = 1007).

	N	Poszukujący silnych psychicznie	Poszukujący kompetentnych i samodzielnych	Poszukujący dostosowanych społecznie
firmy od 9 do 49 pracowników	698	29,8%	32,9%	37,2%
firmy od 50 do 250 pracowników	229	38,0%	34,9%	27,1%
firmy powyżej 250 pracowników	80	43,7%	36,2%	20,0%

Optymalizacja kompetencji społecznych pracowników dokonuje się również w obrębie stanowisk, co zaprezentowano w tabeli 3. Silna psychika jest pożądana zwłaszcza u kandydatów na stanowiska kierownicze, które wymagają od pracownika wysokiego poziomu decyzyjności i odpowiedzialności. Odporność psychiczna jest szczególnie ważna na średnim szczeblu zarządzania, gdzie konieczność podejmowania decyzji zawodowych łączy się z bezpośrednim zarządzaniem pracownikami szeregowymi.

Odporność na stres jest również poszukiwana u pracowników obsługi biurowej, prawdopodobnie ze względu na konieczność wykonywania obowiązków pod presją czasu i potencjalnie poważne konsekwencje ewentualnych błędów.

Na stanowiskach pomocniczych i robotniczych pracownicy powinni wykazywać się przede wszystkim dostosowaniem społecznym – oczekuje się od nich sumiennego wykonywania powierzonych obowiązków. U robotników wykwalifikowanych ważna jest również samodzielność.

Poniższe wyniki warto brać pod uwagę wybierając oferty pracy odpowiednie dla konkretnych osób poszukujących pracy. Widać wyraźnie, iż profil osobowościowy pracownika jest istotnym elementem decydującym o jego sukcesie w nowym miejscu pracy. Doradztwo zawodowe powinno więc zakładać określanie kompetencji osobowościowych kandydata i dobieranie najodpowiedniejszych dla niego pod tym względem stanowisk.

Tab. 3. Typy poszukiwanych pracowników na różnych stanowiskach w zależności od kompetencji społecznych.

	N	Poszukujący silnych psychicznie	Poszukujący kompetentnych i samodzielnych	Poszukujący dostosowanych społecznie
kadra menedżerska wyższego szczebla	48	41,7%	35,4%	22,9%
kierownicy średniego szczebla	78	46,2%	30,8%	23,1%
specjaliści	356	37,6%	32,9%	29,5%
średni personel techniczny (technicy różnych specjalności)	87	41,4%	32,2%	26,4%
pracownicy obsługi biurowej (np. sekretarki, referenci, księgowi, itp.)	148	47,3%	26,4%	26,4%
pracownicy obsługi klienta (np. recepcjonistki, telemarketerzy, kasjerzy, pracownicy działów obsługi klienta, itp.)	106	36,8%	42,5%	20,8%
sprzedawcy / handlowcy / agenci ubezpieczeniowi	185	26,5%	34,6%	38,9%
stanowiska robotnicze (robotnicy wykwalifikowani różnych specjalności)	190	22,6%	34,7%	42,6%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, kierowcy	75	12,0%	49,3%	38,7%
stanowiska pomocnicze (np. serwis sprząający, kurierzy, pracownicy ochrony, itp.)	79	35,4%	24,1%	40,5%
inne	59	40,7%	27,1%	32,2%

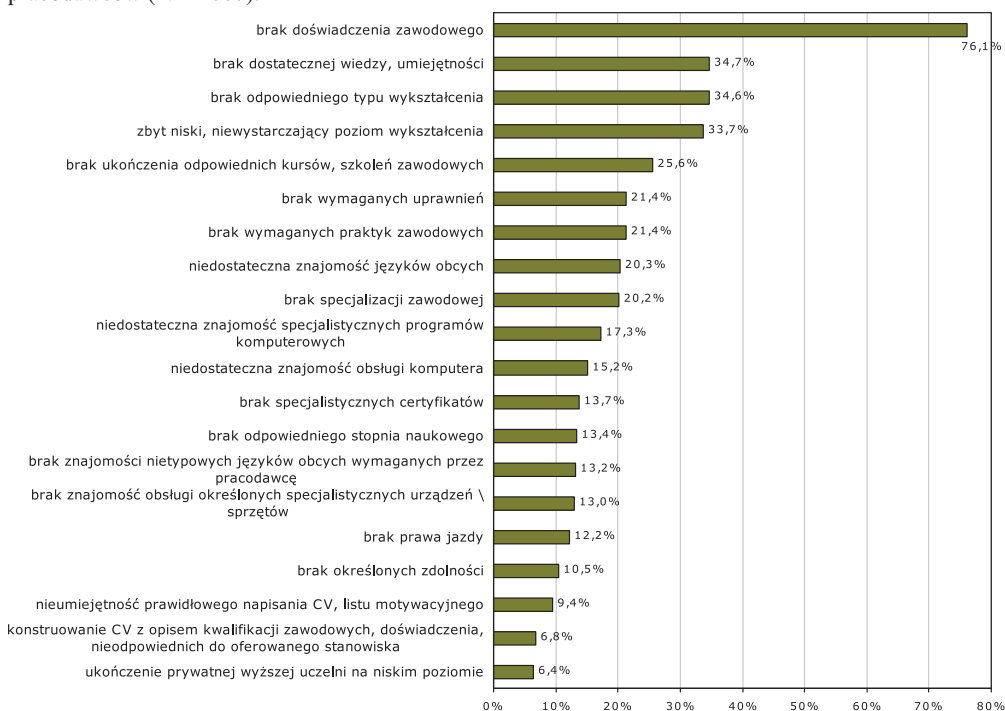
3.5. Postrzeganie osób poszukujących pracy przez pracodawców

Poniższy dział prezentuje dane dotyczące stopnia dopasowania kwalifikacji kandydatów do oczekiwań pracodawców. Badani zostali poproszeni m.in. o wskazanie, w jakim stopniu zgłaszający się do nich kandydaci nie spełniają ich oczekiwań. Ich odpowiedzi przedstawia wykres 7.

W największym stopniu koncentrowano się na niewystarczającym (nieadekwatnym lub zbyt małym) doświadczeniu zawodowym, które dostrzega u zgłaszających się do nich kandydatów aż $\frac{3}{4}$ respondentów. Jest to problem najdotkliwiej odczuwany przez pracodawców i jednocześnie bardzo często pojawiający się podczas prowadzonych rekrutacji. Tego rodzaju nastawienie pracodawców, jakkolwiek zrozumiałe, w szczególnym stopniu utrudnia zmianę zawodu oraz rozpoczęcie kariery zawodowej absolwentom. Niemniej, wynik ten potwierdza, jak silne są oczekiwania przedsiębiorców co do praktycznej znajomości przez kandydata charakteru pracy na danym stanowisku.

W dalszej kolejności wskazywano na niedostateczne lub nieodpowiednie umiejętności i poziom wykształcenia. Takie zastrzeżenia formułowało jednak zdecydowanie mniej pracodawców, najwyraźniej więc brak doświadczenia jest dla nich znacznie bardziej dotkliwy niż ewentualne braki w wykształceniu.

Wykres 7. Braki w kwalifikacjach zawodowych kandydatów do pracy w opinii warszawskich pracodawców (N = 1007).



Stosunkowo niewielu pracodawców wskazuje na takie słabości kandydatów jak niedostateczna znajomość języków obcych, obsługi komputera, brak certyfikatów czy prawa jazdy. Wydaje się więc, że tego typu braki nie są decydujące przy poszukiwaniu pracowników – pracodawcy traktują je bardziej jako cechy „mile widziane” niż konieczne w pracy i w większości rozpatrują je w dalszej kolejności, jeśli kandydat spełnia kryteria doświadczenia i wykształcenia kierunkowego.

Zwraca uwagę niewielka koncentracja na sposobie przebiegu pierwszego kontaktu między pracodawcą a kandydatem – jakość przedstawianych dokumentów rekrutacyjnych nie budzi większych zastrzeżeń pracodawców, co sugeruje, że ich kształt nie jest tym, na co zwracają największą uwagę lub też, że kandydaci do pracy w większości potrafią je konstruować. Szkolenie osób poszukujących pracy nie powinno więc polegać na nauce pisania C.V. czy listów motywacyjnych, ale na koncentracji na optymalizacji kwalifikacji kandydatów – ich starannym doksztalcaniu, kierowaniu na kursy zawodowe i stwarzaniu możliwości zdobywania doświadczeń np. podczas prac tymczasowych czy staży.

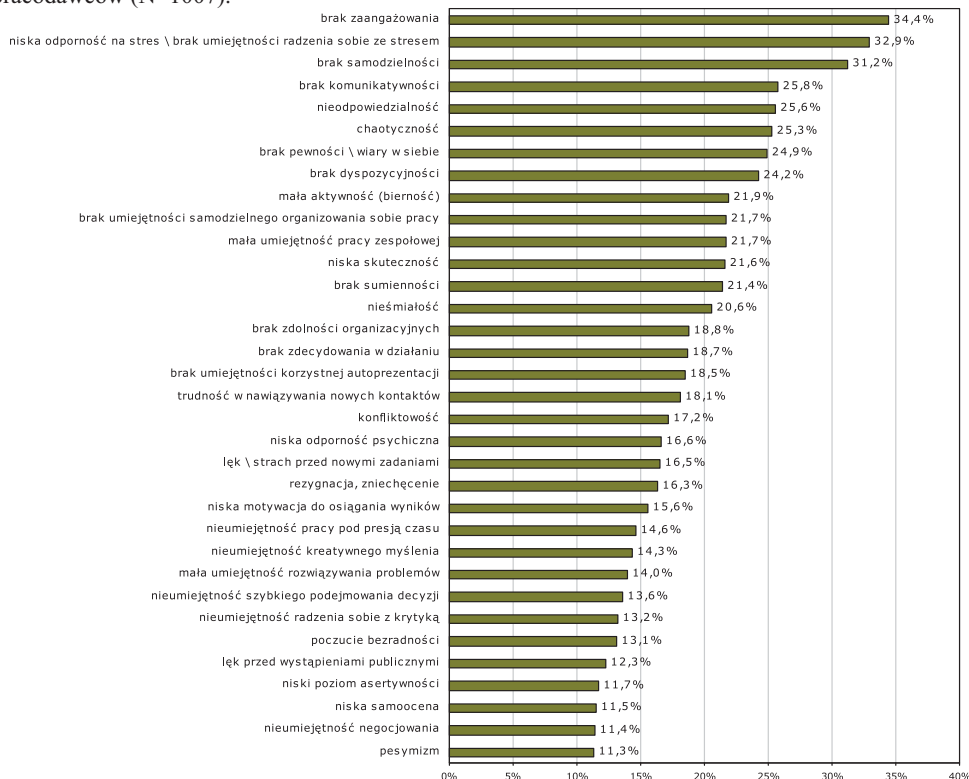
Niedostatki dotyczące kompetencji społecznych wydają się być dla pracodawców mniej kłopotliwe, co sugerują relatywnie niższe wskazania w pytaniu o tego rodzaju braki u zgłaszających się kandydatów (widoczne na wykresie 8.). Najdotkliwiej pracodawcy odczuwają brak zaangażowania u potencjalnych pracowników, które również najbardziej doceniają. Osoby poszukujące pracy nie potrafią więc przekonać pracodawców, iż faktycznie zależy im na pracy i potrafią wykonywać ją z przekonaniem i zaangażowaniem, nie traktując jej wyłącznie jako źródło zarobkowania. Warto uczulać kandydatów do pracy, że ich nastawienie do niej jest istotnym czynnikiem mogącym zaważyć na powodzeniu w staraniach o zatrudnienie.

Pracodawcy wskazywali również na niską odporność na stres u kandydatów, co może stanowić istotną przeszkodę w sprawnym wykonywaniu ich pracy – gospodarka kapitalistyczna zakłada bowiem element rywalizacji między przedsiębiorstwami, która generuje obciążenia psychiczne nakładane na pracowników. Wiążą się one z koniecznością wywiązywania się z terminów, poszukiwania rozwiązań problemów czy pozyскиwania i utrzymywania klientów.

U potencjalnych pracowników pracodawcy dostrzegają również niewystarczającą samodzielność w wykonywaniu powierzonych obowiązków, która jest obecnie wymagana niezależnie od charakteru pracy.

Podsumowując, pracodawcy nie uważają braków w kompetencjach społecznych za kwestię o największym znaczeniu przy rekrutacji pracowników. Niemniej ich odpowiedzi sugerują, iż istnieje grupa osób poszukujących pracy, które wydają się niegotowe psychicznie do podołania sytuacji pracy – brakuje im umiejętności samodzielnej pracy, odpowiedzialności, mają trudności w komunikowaniu się, ponadto nie wierzą w swoje możliwości lub nie radzą sobie w sytuacjach stresowych.

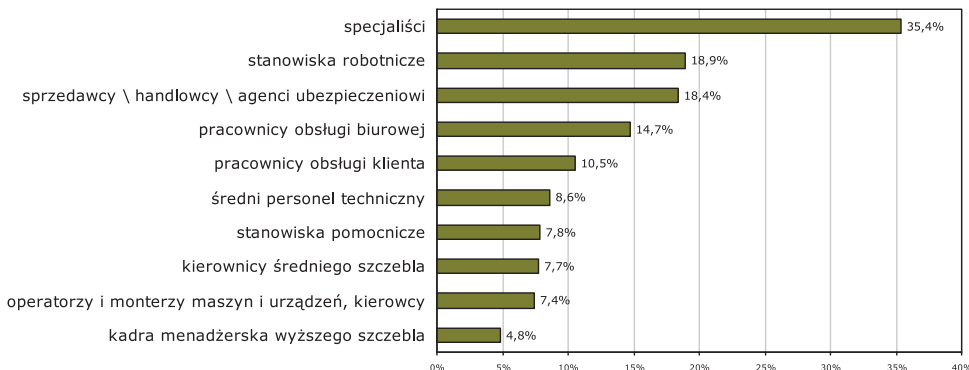
Wykres 8. Braki w kompetencjach społecznych kandydatów do pracy w opinii warszawskich pracodawców (N=1007).



3.6. Poszukiwane zawody i oferowane stanowiska pracy

Poniższy dział koncentruje się na aktualnym zapotrzebowaniu warszawskiego rynku pracy na różne kategorie pracowników. Stanowi on próbę oszacowania, na jakie rodzaje stanowisk najczęściej prowadzone są rekrutacje oraz jakie zawody są najczęściej poszukiwane.

Wykres 9. Stanowiska, na jakie pracodawcy poszukują pracowników (N=1007).



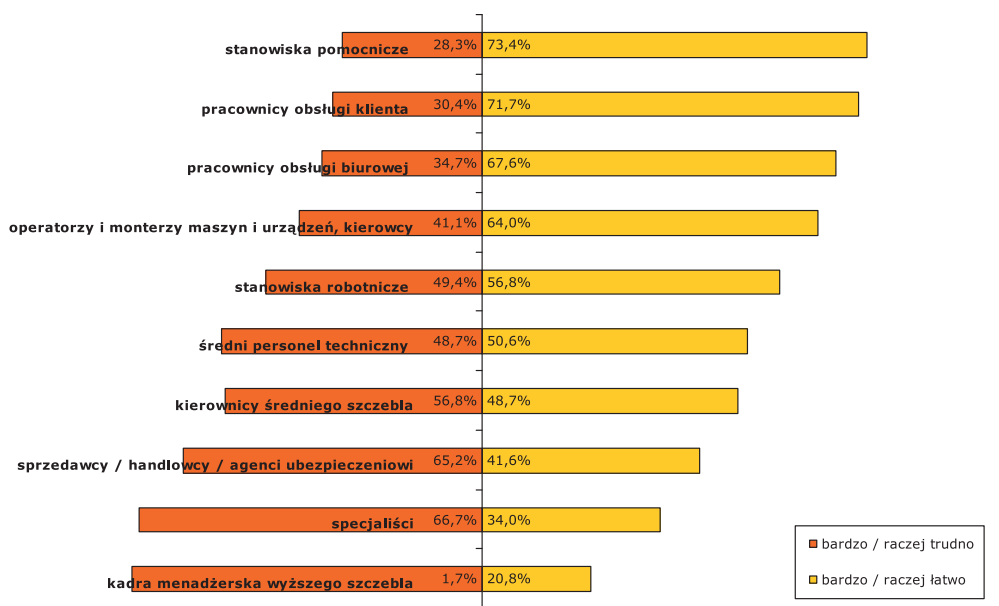
Przeprowadzona powyżej analiza oczekiwań pracodawców wobec pracowników ujawniła potrzebę zatrudniania osób o wysokim poziomie wykształcenia i dobrze przygotowanych do swojego zawodu, dzięki doświadczeniu i dodatkowym kursom zawodowym. Potwierdza to analiza wykresu 9. – w ciągu ostatnich 12 miesięcy najczęściej (35% badanych) poszukiwano osób na stanowiska specjalistów, tzn. kandydatów o wyższym wykształceniu lub umiejętnościach potwierdzonych dodatkowymi uprawnieniami. Na rynku widoczne jest więc wyraźnie duże zapotrzebowanie na wy-kwalifikowanych pracowników.

Kolejne 19% poszukuje lub poszukiwało w ostatnim roku, pracowników na stanowiska robotnicze, co może mieć związek z bardzo dobrą dotychczas kondycją branży budowlanej. To zapotrzebowanie może obecnie maleć w związku z pogarszającą się w następstwie kryzysu gospodarczego, sytuacją na warszawskim rynku nieruchomości.

Pracodawcy poszukują również sprzedawców oraz pracowników obsługi biurowej, zapotrzebowanie na pozostałe rodzaje stanowisk jest niższe i dość równomierne.

Jednocześnie spojrzenie na wykres 10. ujawnia rozbieżność między podażą i popytem na rynku pracy – najbardziej poszukiwane stanowiska specjalistów są jednymi z najtrudniejszych do obsadzenia. Najłatwiej natomiast znaleźć pracowników pomocniczych, relatywnie nisko kwalifikowanych, których jednocześnie dość rzadko się poszukuje.

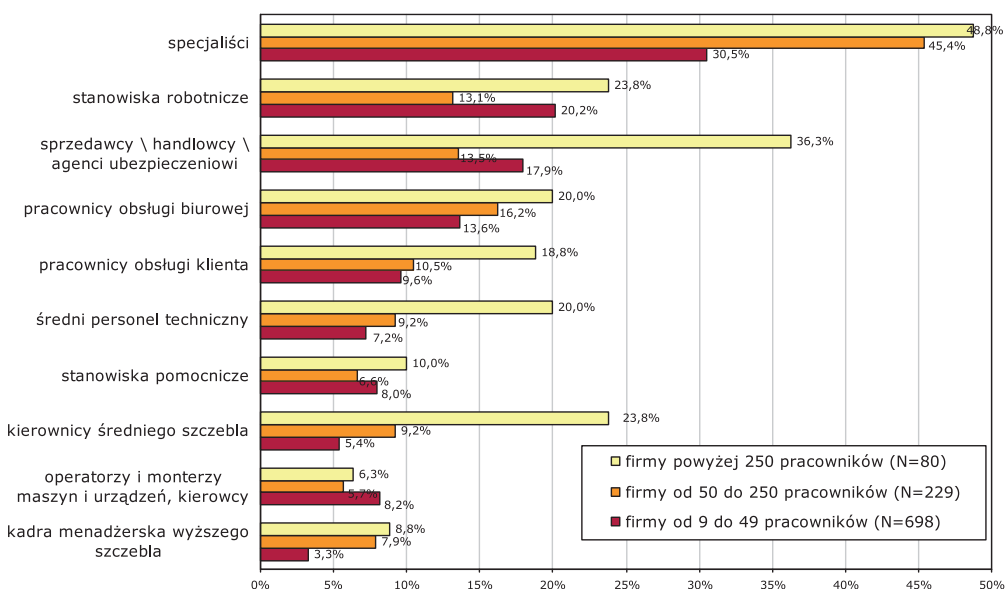
Wykres 10. Postrzegany przez warszawskich pracodawców poziom trudności w obsadzaniu poszczególnych stanowisk (N = 1007).



Rodzaj stanowisk do obsadzenia dość istotnie determinuje wielkość przedsiębiorstwa (wykres 11.). Generalnie, niemal wszystkie typy stanowisk są częściej poszukiwane w firmach dużych, co sugeruje, że tam przede wszystkim warto poszukiwać zatrudnienia. Największe szanse na zatrudnienie mają tam specjaliści, a także handlowcy czy agenci ubezpieczeniowi, a więc zawody o wysokich kompetencjach.

Warto także odnotować spore zapotrzebowanie na kadrę kierowniczą średniego szczebla w dużych firmach, które dają wyraźnie większą szansę znalezienia pracy kandydatom z aspiracjami kierowniczymi niż firmy średnie lub małe.

Wykres 11. Stanowiska, na jakie pracodawcy poszukują pracowników z uwzględnieniem klasy wielkości firmy (N = 1007).



W dalszej części działu przedstawione jest szczegółowo, jakie zapotrzebowanie na pracowników konkretnych zawodów deklarowali pracodawcy. Należy pamiętać, iż poniższe dane zostały opracowane na podstawie pytań otwartych, które pozostawiły badanym dowolność co do nazywania i definiowania poszczególnych zawodów. Ponadto, stosunkowo niewielka liczebność próby powoduje, iż poszczególne branże są reprezentowane przez zbyt małą liczbę firm, aby uzyskane dane mogły zostać poddane głębszym analizom i porównaniom między branżami:

1. Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo – 3 firmy
2. Przetwórstwo przemysłowe – 84
3. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę – 4
4. Budownictwo – 50
5. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego – 209

6. Hotele i restauracje – 52
7. Transport, gospodarka magazynowa i łączność – 31
8. Pośrednictwo finansowe – 36
9. Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej – 169
10. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne – 23
11. Edukacja – 155
12. Ochrona zdrowia i pomoc społeczna – 97
13. Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała – 94.

Niewielka liczebność próby i firm w obrębie branż powoduje, że dane nie mogą być traktowane jako reprezentatywny wyraz tendencji panujących w poszczególnych branżach gospodarki na terenie Warszawy. Należy traktować je jako źródło ogólnych wskazówek co do zapotrzebowania na konkretne kompetencje i kierunki wykształcenia oraz na przedstawicieli różnych zawodów.

Tabele 4. i 5. zawierają informacje, jakie kierunki i profile wykształcenia są poszukiwane przez przedsiębiorstwa z różnych branż gospodarki. Ponownie należy przypomnieć, iż niewielkie liczebności firm z poszczególnych gałęzi (rolnictwo, wytwarzanie energii, gaz, wody, transport, pośrednictwo finansowe, administracja publiczna) w próbie powodują, że porównywanie zapotrzebowania na kierunki wykształcenia pomiędzy branżami jest nieuprawnione. Możliwe jest jedynie opisywanie prawidłowości w ramach branży.

Najbardziej poszukiwane rodzaje wykształcenia w ogóle przebadanych firm to kierunki ekonomiczne, finanse, bankowość – w ich obrębie najczęściej wymieniano ekonomistów (78 wskazań), finanse/rachunkowość (21) i księgowych (16). Specjaliści w tych dziedzinach byli poszukiwani przez przedstawicieli pośrednictwa finansowego, obsługi nieruchomości, usług związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, handlu, a także branży edukacyjnej.

Niemal równie popularne są:

- kierunki związane z handlem – głównie handlowcy (68 wskazań) i sprzedawcy (29), których poszukuje, zgodnie z intuicją, przede wszystkim branża handlowa;
- kierunki pedagogiczne – oprócz nauczycieli poszczególnych przedmiotów (pojedyncze wskazania dla prawie wszystkich nauczanych w polskich szkołach przedmiotów oraz 14 wskazań nauczycieli języków obcych, głównie angielskiego), poszukiwani są również nauczyciele wychowania przedszkolnego (14 wskazań).

Nieco mniejsze zainteresowanie deklarowano w odniesieniu do:

- kierunków technicznych i politechnicznych – głównie informatyków (23 wskazania) i absolwentów różnych kierunków politechnicznych (25) i inżynierskich (20). Wskazuje to, że politechniki kształcą jednych z najbardziej pożądanych na rynku specjalistów. Zapotrzebowanie na nich zgłaszają przedsiębiorcy wytwarzający i zaopatrujący w wodę, gaz i energię;



- uniwersyteckich kierunków wykształcenia – przede wszystkim psychologów (20 wskazań) i prawników (19), którzy znajdują zatrudnienie w administracji publicznej, ochronie zdrowia, edukacji i usługach związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej;
- filologów – w tym głównie anglistów (18 wskazań), zatrudnianych w branży edukacyjnej, co pozwala wnioskować, iż zapotrzebowanie na nauczycieli języka angielskiego jest faktycznie wyższe niż wynika to z liczby poszukiwanych nauczycieli;
- kierunków gastronomicznych, związanych z turystyką i hotelarstwem – w ich obrębie poszukiwani są przede wszystkim absolwenci szkół gastronomicznych do prac związanych z przygotowaniem posiłków (63 wskazań) zatrudniani niemal wyłącznie w hotelach i restauracjach.

Respondenci wymieniali ponadto wiele różnych profili i zawodów w zależności od specyfiki działalności swojej firmy i jej aktualnych potrzeb kadrowych. W większości jednak były to wskazania poniżej 10 osób, nie jest więc zasadna ich głębsza analiza. Nieco wyższe wskazania miały miejsce w przypadku kierowców (20) oraz absolwentów marketingu i zarządzania (32) i lekarzy (43).

W poniższej tabeli zwraca uwagę niewielkie zapotrzebowanie na specjalistów w dziedzinie budownictwa, wynika to jednak prawdopodobnie z niewielkiego udziału firm z tej branży w badaniu i nie może być traktowane jako wyraz faktycznej tendencji na rynku. Pracodawcy wyrażali ponadto niskie zainteresowanie kierunkami z następujących kategorii: kierunki artystyczne, pielęgnacja urody, pracownicy biurowi i administracyjni, kadra kierownicza, nieruchomości, opieka, geodezja i kartografia, ochrona, pracownicy fizyczni. Ze względu na dobór próby nie można jednak wnioskować o braku zapotrzebowania na tego rodzaju stanowiska pracy w Warszawie.

Powyższe obserwacje były do pewnego stopnia odzwierciedlone w badaniu jakościowym – pracodawcy deklarowali poszukiwanie przede wszystkim pracowników na stanowiska specjalistów i pracowników wykwalifikowanych, którzy stanowią trzon większości firm, jako, że wykonują zadania operacyjne i kluczowe dla ich działalności. Dotyczy to pracowników zajmujących się różnego rodzaju obsługą działalności biznesowej firm – głównie księgowych, ale również prawników, informatyków, pracowników HR, pracowników administracyjnych. Drugą grupą są pracownicy w działach produkcyjnych i tu poszukiwane zawody zależą od rodzaju działalności firmy. W dużej mierze są to inżynierowie o różnych specjalnościach, pracownicy techniczni czy informatycy. Rzadziej wymieniani byli pracownicy niewykwalifikowani – zatrudniają ich m.in. firmy sprzątające (pracownicy gospodarczy, sprzątaczk), firmy ochroniarskie (ochroniarze), firmy administrujące nieruchomościami (portierzy, osoby do pielęgnacji zieleni, etc.).

Tab. 4. Kierunki/profilę wykształcenia poszukiwane przez warszawskich pracodawców ogółem i w podziale na branże działalności firm (N = 1007).

	Ogółem	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	Przetwórstwo przem.	Wytwarzanie i zaopat. w energię elektr., gaz, wodę	Budownictwo	Handel hurt. i det., naprawa poj. sam., motocykli oraz art. osob. i domowych	Hotele i restauracje	Transport, gosp. magazynowa i łączność	Pośrednictwo finans.	Usługa nieruchomości, wynajem i usł. i związane z prowadzeniem dział. gosp.	Administracja publ. i obrona nar.; obowiązkowe ubezpiecz. społ. i powszechne ubezpiecz. zdrowotne	Edukacja	Ochrona zdrowia i pomoc społ.	Dział. usługowa i indywidualna, komunalna, społ.
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Wykształcenie politechniczne, techniczne	6,5	–	2,4–	25,0	8,0	4,3	–	6,5	–	11,8+	13,0	10,3	–	8,5
Inżynierowie inni	2,0	–	6,0	–	4,0	2,9	–	–	–	3,0	4,3	–	–	1,1
Kierunki niepolitechniczne, uniwersyteckie	6,2	33,3	–	–	–	1,4–	–	3,2	2,8	11,2+	26,1+	11,0+	13,4+	1,1–
Wykształcenie ekonomiczne, finansowe, bankowość	11,0	–	2,4–	–	–	10,5	–	3,2–	58,3+	16,0+	17,4	12,3	2,1–	13,8
Filologiczne	5,7	–	–	–	–	–	3,8	–	–	2,4–	–	32,9+	–	–
Kierunki artystyczne	0,5	–	–	–	–	–	–	–	–	1,8	–	0,6	–	1,1
Medyczne, terapeutyczne	4,3	–	–	–	–	1,9–	–	–	–	0,6–	17,4	1,3–	29,9+	3,2
Budownictwo, remonty	3,9	–	1,2–	–	52,0+	1,4–	–	–	–	3,6	8,7	0,6–	–	–
Gastronomia, turystyka i hotelarstwo	6,8	–	2,4–	–	–	2,9–	90,4+	–	–	0,6–	–	0,6–	7,2	4,3
Handel	9,6	–	4,8–	–	–	29,2+	–	25,8+	16,7	5,9–	–	1,3–	–	6,4
Pielęgnacja urody	1,3	–	–	–	–	0,5	–	–	–	–	–	–	–	12,8+
Marketing, zarządzanie	3,2	–	2,4	–	–	0,5–	3,8	–	22,2+	3,6	–	4,5	–	6,4



Menedżerowie	0,3	–	–	–	–	–	–	1,9	–	–	0,6	–	0,6	–	–
Prac. biurowi i administracyjni	1,3	–	–	–	0,5	–	–	–	–	2,8	1,2	8,7	3,2	–	2,1
Prac. biurowi	0,6	–	–	–	–	–	–	–	–	–	0,6	–	1,9	1,0	1,1
Nieruchomości	1,9	–	–	–	–	–	–	–	–	–	10,7+	4,3	–	–	–
Kier. pedagogiczne, nauczyciele, lektorzy	9,3	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	8,7	31,0+	45,4+	–
Opieka	0,2	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2,1	–
Geodeci i kartografowie	0,5	–	–	–	–	–	–	–	–	–	3,0+	–	–	–	–
Ochrona, detektywi, policja	0,3	–	–	–	–	–	–	–	–	–	0,6	4,3	–	–	1,1
Specjaliści inni	0,6	–	–	–	2,0	–	–	–	–	2,8	–	4,3	1,3	–	1,1
Robotnicy wykwalifikowani	3,6	–	7,1	–	8,0	1,0–	–	3,8	29,0+	–	1,2–	–	1,3–	–	9,6+
Pracownicy fizyczni	1,0	–	2,4	–	–	–	–	1,9	–	–	2,4	–	–	2,1	1,1
N	1007	3	84	4	50	209	52	31	36	169	23	155	97	94	–

+/-: różnice statystycznie istotne na poziomie 95%

Tab. 5. Profile/kierunki wykształcenia pracowników poszukiwanych obecnie / poszukiwani ostatnio przez warszawskich pracodawców – liczebności (N = 1007)

WYKSZTAŁCENIE POLITECHNICZNE, TECHNICZNE (69)			
– informatyczne	19	– informatyczno-matematyczny	1
– wyższe techniczne	11	– informatyczno technologiczne	1
– mechaniczny profil	8	– ochrona środowiska	1
– elektrycy	4	– wyższe ochrona środowiska	1
– wyższe architekt	3	– projektanci maszyn	1
– elektronicy	2	– projektanci urządzeń przemysłowych	1
– elektryczne wyższe	2	– kadra techniczna średniego szczebla	1
– kierunki techniczne	2	– technolog poliuretanów	1
– wyższe informatyczne	2	– wyższe mechaniczne	1
– techniczne wyższe, politechnika	2	– wyższe techniczne motoryzacyjne	1
– elektro-mechanicznym	1	– wyższe techniczne o profilu informatyczno-technicznym	1
– elektroniczno elektrycznym	1	– wyższe techniczne o profilu telekomunikacyjnym	1
INŻYNIEROWIE INNI (20)			
– inżynier, wyższe inżynierskie	17	– inżynier pożarnictwa	1
– inżynier techniczny	1	– stażysta inżynier	1
KIERUNKI NIEPOLITECHNICZNE, UNIWERSYTECKIE (72)			
– psychologia, wyższe psychologiczne	18	– prawo pracy	1
– kierunki prawnicze	15	– wyższe prawnicze ze znajomością prawa podatkowego	1
– matematycy	9	– biolog	1
– humanistyczne	6	– dziennikarskie	1
– wyższe historyczne	3	– nauki społeczne	1
– wyższe o profilu socjologicznym	3	– psychologia rozwojowa	1
– fizycy	2	– psycholog szkolny	1
– resocjalizacja	2	– uniwersyteckie	1
– magistrowie architektury krajobrazu	2	– wyższe bibliotekarstwo	1
– adwokaci	1	– wyższe przyrodnicze	1
– doradca prawny	1		
WYKSZTAŁCENIE EKONOMICZNE, FINANSE, BANKOWOŚĆ (126)			
– kierunki ekonomiczne	63	– finanse i księgowość	3
– wyższe wykształcenie ekonomiczne	15	– bankowość, bankierzy	2
– księgowość	13	– rachunkowość	2
– finanse, finansiści	10	– wyższe finansowe	1



– średnie ekonomiczne	6	– wyższe księgowość	1
– finanse i rachunkowość	6	– wyższe rachunkowość	1
– doradcy finansowi	3		
FILOLOGICZNE (63)			
– anglistyka	18	– iberystyka, język hiszpański	4
– polonistyka	15	– wyższe język francuski	2
– języki obce	10	– język rosyjski	1
– germanistyka	6	– filologia	1
– lingwistyka, językoznawstwo	6		
KIERUNKI ARTYSTYCZNE (7)			
– ASP	2	– graficzne	1
– graficy komputerowi	2	– muzyk	1
– artystyczne	1		
MEDYCZNE, TERAPEUTYCZNE (55)			
– medyczne	8	– fizjoterapia	2
– kierunki farmaceutyczne, farmaceuci	5	– koronerzy	2
– medyczne średnie	5	– wyższe profilowane medyczne	1
– medyczne wyższe	5	– związane z medycyną lub farmacją	1
– lekarskie	3	– chirurgia plastyczna	1
– pielęgniarstwo	3	– dermatolog	1
– logopedzi	3	– internista	1
– lekarze specjaliści	2	– neurolog	1
– chirurdzy	2	– medycyna ratunkowa	1
– lekarze stomatolodzy	2	– lekarz wyższe weterynaryjne	1
– magister pielęgniarstwa, wyższe pielęgniarские	2	– terapeutyczne	1
– rehabilitacja	2		
BUDOWNICTWO, REMONTY (43)			
– budownictwo, budowlaniec, kierunki budowlane	25	– malarz	1
– inżynier budownictwa, wyższe budowlane	5	– zbrojeniarz	1
– zasadnicze budowlane	3	– tynkarz	1
– technicy budownictwa	2	– remonty	1
– budowa obiektów sportowych	1	– uprawnienia budowlane	1
– betoniarz	1	– inżynier budownictwa sanitarnego	1
GASTRONOMIA, TURYSTYKA I HOTELARSTWO (84)			
– gastronomiczne, gastronom, gastronomia	36	– technolog żywienia	2
– średnie technikum gastronomiczne	10	– średnie - gastronomiczne	1



– kucharstwo, kucharz, szkoła kucharska, profil kulinarny	7	– wyższe hotelarskie	1
– kelner	6	– ciastowy	1
– szkoły zawodowe gastronomiczne	5	– cukiernik	1
– hotelarskie	3	– deserant	1
– kursy kelnera	3	– piekarz	1
– hotelarstwo - gastronomiczne	2	– turystyka	1
– barman	2	– wyższe turystyczne	1
HANDEL (104)			
– handel, handlowiec, profil handlowy	62	– sprzedawcy usług	2
– sprzedawca, sprzedawca handlowiec, sprzedawca kasjer	29	– handlowcy wyższe	1
– średnie handlowe	5	– pozyskiwanie klientów	1
– przedstawiciel handlowy	3	– kierunek związany z rynkiem	1
PIELĘGNACJA URODY (18)			
– kierunek kosmetyczny, kosmetologia	11	– manicurzystka	1
– fryzjerstwo	5	– stylistka	1
MARKETING, ZARZĄDZANIE (32)			
– zarządzanie	19	– marketing i zarządzanie	3
– marketing	9	– zarządzanie jakością	1
MENADŻEROWIE (3)			
– menedżer wyższego szczebla	1	– studia biznesowe	1
– menedżer	1		
PRACOWNICY BIUROWI I ADMINISTRACYJNI (13)			
– administracja	11	– wyższe administracyjne	2
PRACOWNICY BIUROWI (7)			
– sekretarki	3	– kadry	2
– obsługa klientów	2		
NIERUCHOMOŚCI (20)			
– nieruchomości, specjaliści do spraw nieruchomości, związane z nieruchomościami	8	– obsługa nieruchomości	2
– pośrednictwo nieruchomości	6	– nieruchomości i inwestycje	1
– zarządzanie nieruchomościami	2	– agent nieruchomości	1
KIERUNKI PEDAGOGICZNE, NAUCZYCIELE, LEKTORZY (104)			
– kierunek pedagogiczny, pedagog, pedagogika	49	– nauczyciel niemieckiego	2
– pedagog przedszkolny, nauczyciel wychowania przedszkolnego	14	– nauczyciel chemii	2
– nauczyciel	13	– nauczyciel fizyki	2



– nauczyciel języka angielskiego	6	– lektorzy	2
– nauczyciel wf	3	– nauczyciel polskiego	1
– nauczyciel języków obcych	3	– nauczyciele matematyki	1
– pedagog specjalny	2	– nauczyciele biologii	1
– wyższe opiekuńczo - wychowawcze	2	– lektor języka angielskiego	1
OPIEKA (2)			
– opiekun osób starszych	1	– opiekunka socjalna, socjalne	1
GEODECI I KARTOGRAFOWIE (7)			
– geodeta	2	– wyższe kartografia	1
– wyższe geodezyjne	2	– kartografia	1
– techniczne geodezja	1		
OCHRONA, DETEKTYWI, POLICJA (3)			
– ochrona, agenci ochrony specjaliści	3		
SPECJALIŚCI INNI (6)			
– specjalista	3	– specjalista do spraw szkoleń	1
– specjalista - inspektor	1	– specjalista w oczekiwaniem przez nas fachu	1
ROBOTNICZY WYKWALIFIKOWANI (40)			
– kierowca	18	– kierowca samochodów ciężarowych	1
– hydrauliczne, hydraulik, hydraulik kanalizacyjny	4	– kierowca zawodowy (kategoria C, C+E)	1
– pracownik obsługi maszyn specjalistycznych, operatorzy maszyn	4	– lakiernik	1
– monterskie	2	– spawacz	1
– stolarstwo	2	– szklarz	1
– szwaczka	2	– robotnik wykwalifikowany	1
– drukarz	1	– magazynier średnie zawodowe	1
PRACOWNICY FIZYCZNI (NIEWYKWALIFIKOWANI) (12)			
– personel sprzątajacy	4	– pakowacz	1
– pracownicy fizyczni	4	– piecowy	1
– dozorca, gospodarz domu	1	– pracownik o zdolnościach manualnych	1
POZIOM WYKSZTAŁCENIA (391)			
– wyższe	101	– wykształcenie pomaturalne, policealne	2
– średnie	90	– podstawowe	2
– zasadnicze zawodowe, zawodowe	78	– doktorat	1
– średnie zawodowe techniczne	65	– wyższe, ale niesprofilowane	1
– średnie ogólne	21	– wyższe społeczne	1
– magisterskie	11	– od podstawowego do wyższego	1
– licencjat	7	– pracownik z ukończonym kursem	1

– wyższe profilowane, specjalistyczne	4	– uprawnienia państwowe	1
– od średniego	4		
WYKSZTAŁCENIE ŚREDNIE TECHNICZNE – INNI (13)			
– technikum mechaniczne	4	– średnie techniczne elektroniczne	1
– technik mechanik samochodowy	3	– technik elektryk	1
– technicy rolnictwa	2	– technik obróbki skrawaniem	1
– średnie technik informatyk	1		
WYKSZTAŁCENIE ZAWODOWE – INNE (3)			
– zasadnicze techniczne	2	– zasadnicze mechaniczne	1
INNE ZAWODY (181)			
– logistyka	6	– telekomunikacyjne	1
– florystyka, kwiaciarka	2	– wyższe magisterskie rolnicze	1
– społeczne	2	bez znaczenia, brak wymagań, ważne umiejętności nie wykształcenie, bez konkretnego kierunku, specjalizacji	25
– szkoleniowcy	2	określony zawód do oferowanego stanowiska pracy, kierunkowe zależnie od zawodu	8
– branża spożywcza	1	nie będą poszukiwani, nie byli poszukiwani, nie planujemy poszukiwać	17
– doradca	1	nie wiem, trudno powiedzieć	25
– kreacja	1	ogólne	4
– ppoż	1	różne	5
– profil publiczny	1	żadne	50
– wszechstronne	1	brak odpowiedzi	26
– znajomość komputera	1		

Tabele 6. i 7. zawierają natomiast informacje na temat poszukiwanych w ciągu roku poprzedzającego badanie, zawodów. Badani wymieniali spontanicznie przedstawicieli, jakich zawodów rekrutowali w tym okresie w swoich firmach. Okazuje się, że, mimo, iż respondenci wskazują (wykres 9.) specjalistów jako najbardziej pożądanых kandydatów, to jednak w praktyce najwięcej miejsc pracy, które tworzą, jest przeznaczonych dla robotników wykwalifikowanych. Dane z wykresu 9. można traktować jako wyraz trudności, jakie pojawiają się przy zatrudnianiu specjalistów – ich liczba jest na tyle ograniczona, że rekrutacja każdego pracownika zajmuje wiele czasu i wysiłku. Stąd w percepcji pracodawców wydają się oni najczęściej poszukiwani.

W badanej próbie (należy jednak pamiętać, iż niereprezentatywnej dla rynku warszawskiego z uwagi na brak kontroli branży) robotnicy wykwalifikowani stanowili aż 35,6% poszukiwanych pracowników.



W największym stopniu poszukują ich hotele i restauracje – w tych firmach robotnicy wykwalifikowani (kucharze różnych specjalności oraz kelnerzy i barmani) stanowili 84,6% rekrutowanych osób.

Branża budowlana przeznaczyła dla robotników wykwalifikowanych 72% oferowanych miejsc pracy. Poszukiwano pracowników budowlanych o wszelkich specjalizacjach począwszy od robotników budowlanych przez elektryków, hydraulików, operatorów urządzeń, skończywszy na szlifierzach i szklarzach.

Robotników wykwalifikowanych poszukują także:

- handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz innych artykułów – 52% miejsc pracy w tych branżach przeznaczonych jest dla robotników wykwalifikowanych, głównie kasjerów i sprzedawców oraz mechaników samochodowych;
- transport, gospodarka magazynowa i łączność – przede wszystkim kierowców zawodowych różnych kategorii;
- działalność usługowa – 47% swoich miejsc pracy branża przeznaczyła dla personelu sprząającego, dozorców, etc.

Specjaliści stanowili 16% poszukiwanych przez badane firmy pracowników – głównie zatrudniała ich administracja publiczna oraz obsługa nieruchomości i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej. Pod pojęciem specjalista rozumiano całą rzeszę kwalifikacji i specjalności w zależności od specyfiki działalności danej firmy. Zawody, których poszukiwano nieco częściej to głównie informatycy (27 wskazań) oraz specjaliści i agenci nieruchomości (37).

Kolejne 15% rekrutowanych osób to nauczyciele, lektorzy i wychowawcy zatrudniani przez branżę edukacyjną oraz ochronę zdrowia i pomoc społeczną. W tej kategorii poszukiwani byli nauczyciele języków obcych (angielskiego – 19, francuskiego – 5, niemieckiego – 5, hiszpańskiego – 4), innych przedmiotów (niesprecyzowanych przez badanych) – 78 wskazań, a także pedagodzy (25). Pedagodzy zatrudniani są w szkołach, ale także w placówkach ochrony zdrowia (szpitale prowadzące zajęcia szkolne dla pacjentów oddziałów pediatrycznych) czy domach dziecka, ośrodkach pomocy społecznej, świetlicach wychowawczych, itp.

11% poszukiwanych osób stanowili pracownicy biurowi i administracyjni poszukiwani przez różne branże. Najbardziej pożądane były osoby do prac biurowych (37 wskazań), asystenci/sekretarki (25), pracownicy działu obsługi klienta (18), recepcjoniści (15).

Dość dużą i stosunkowo jednorodną grupę zawodową poszukiwaną przez warszawskich pracodawców stanowią handlowcy/przedstawiciele handlowi. Wymieniało ich 8,8% badanych. Podobnie, zainteresowaniem cieszą się księgowi poszukiwani przez 7,5% pracodawców, głównie z branż: obsługa nieruchomości i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (21 wskazań), handel (13), pośrednictwo finansowe (12), edukacja (11).

Tab. 6. Zawody poszukiwane przez warszawskich pracodawców ogółem i w podziale na branże działalności firm (N = 1007).

	Ogółem	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	Przetwórstwo przem.	Wytwarzanie i zaopat. w energię elektr., gaz, wodę	Budownictwo	Handel hurt. i det., naprawa poj. sam., motocykli oraz art. osob. i domowych	Hotele i restauracje	Transport, gosp. magazynowa i łączność	Pośrednictwo finans.	Usługa nieruchomości, wynajem i usł. i związane z prowadzeniem dział. gosp.	Administracja publ. i obrona nar.; obowiązkowe ubez. społ. i powszeczne ubez. zdrowotne	Edukacja	Ochrona zdrowia i pomoc społ.	Dział. usługowa i indywidualna, komunalna, społ.
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Kadra kierownicza \ menedżerska \ dyrektorzy	4,0	–	9,5	–	4,0	2,9	9,6	–	11,1	4,1	8,7	3,2	–	1,1–
Prawnicy, adwokaci	1,2	–	–	–	–	–	–	–	–	6,5+	4,3	–	–	–
Nauczyciele \ lektorzy \ wychowawcy	14,6	–	–	–	–	–	1,9–	–	–	1,2–	13,0	69,0+	35,1+	–
Księgowość	7,5	–	7,1	–	–	6,2	–	3,2	33,3+	12,4+	26,1+	7,1	1,0–	5,3
Doradcy \ konsultanci	1,8	–	–	–	–	0,5–	–	–	27,8+	3,6	–	–	1,0	–
Lekarze	2,9	–	–	–	–	–	–	–	–	–	26,1+	–	20,6+	3,2
Terapia	1,3	–	–	–	–	–	–	–	–	–	8,7	–	11,3+	–
Usługi kosmetyczne, zdrowie	1,4	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1,0	13,8+
Personel medyczny \ opiekun	2,5	–	–	–	–	1,4	–	–	–	–	8,7	1,3	17,5+	1,1
Przedstawiciele \ handlowcy	8,8	–	11,9	25,0	–	17,7+	–	29,0+	19,4	7,7	–	1,3–	–	10,6
Psychologowie	1,7	–	–	–	–	0,5–	–	–	–	–	4,3	1,9	11,3+	1,1
Specjaliści	16,0	–	10,7	–	14,0	8,1–	1,9–	–	25,0	41,4+	39,1+	13,5	5,2–	13,8
Inżynierowie	1,8	33,3	6,0	25,0	2,0	1,4	–	–	–	3,6	–	–	–	1,1
Inspektorzy	0,3	–	–	–	–	–	–	–	–	1,8	–	–	–	–



Technicy	2,6	66,7	2,4	–	2,0	5,7+	1,9	–	2,8	1,2	4,3	0,6–	1,0	2,1
Administracja \ praca biurowa	10,8	33,3	15,5	25,0	–	6,2–	11,5	3,2–	25,0+	11,8	30,4+	13,5	8,2	9,6
Robotnicy	35,6	33,3	39,3	50,0	72,0+	52,2+	84,6+	54,8+	–	16,6–	8,7–	7,7–	30,9	46,8+
Ochrona	1,3	–	–	–	–	–	–	–	–	4,7+	4,3	0,6	–	3,2
Inne	3,5	–	2,4	–	2,0	0,5–	5,8	–	2,8	7,7+	8,7	0,6–	3,1	8,5
Nie poszukujemy ani nie poszukiwaliśmy ostatnio \ mamy pełną obsadę \ stałą kadre	11,8	–	19,0	–	20,0	16,7+	7,7	16,1	11,1	13,6	–	1,9–	10,3	9,6
Inne	0,3	–	–	–	–	–	1,9	–	–	0,6	–	–	–	1,1
Wszystkie zawody	0,2	–	–	–	–	–	–	3,2	–	–	4,3	–	–	–
Nie wiem	0,1	–	–	–	–	–	–	–	–	0,6	–	–	–	–
Brak odpowiedzi	1,9	–	4,8	–	–	5,7+	–	–	–	–	–	0,6	–	2,1
N	1007	3	84	4	50	209	52	31	36	169	23	155	97	94

+/-: różnice statystycznie istotne na poziomie 95%

Tab. 7. Przedstawiciele zawodów poszukiwani obecnie / poszukiwani ostatnio przez warszawskich pracodawców (liczebności; N=1007).

KADRA KIEROWNICZA \ MENEDŻERSKA \ DYREKTORZY (44)			
– kierownik	11	– menedżer zarządzania zasobami ludzkimi	1
– menedżer	9	– kierownik budowlany	1
– kierownik działu	3	– kierownik do spraw kluczowych klientów	1
– menedżer restauracji	2	– kierownik robót	1
– kierownik techniczny	2	– kierownik serwisu	1
– dyrektor	2	– product manager	1
– dyrektor finansowy	2	– zarządzanie	1
– brand manager	1	– kadra zarządzająca	1
– menedżer szkolny	1	– dyrektor budowy	1
– menedżer ze znajomością mediów internetowych	1	– dyrektor działu handlowego	1
PRAWNICY, ADWOKACI (14)			
– prawnik	9	– radca prawny	2
– adwokat	2	– aplikant	1
NAUCZYCIELE \ LEKTORZY \ WYCHOWAWCY (171)			
– nauczyciel \ wykładowca	62	– szkoleniowiec	3
– nauczyciel angielskiego	12	– nauczyciel wf	2
– wychowawca	12	– nauczyciel akademicki	2
– lektor	11	– pomoc nauczyciela	2
– pedagog	10	– nauczyciel informatyki	1
– nauczyciel przedszkolny	8	– nauczyciel rosyjskiego	1
– native speaker	7	– nauczyciel matematyki	1
– lingwista	5	– nauczyciel przedmiotów techniczno zawodowych	1
– nauczyciel francuskiego	5	– nauczyciel gry na instrumentach	1
– nauczyciel niemieckiego	5	– wykładowca języka włoskiego	1
– nauczyciel polonista	5	– asystent wychowawcy	1
– nauczyciel hiszpańskiego	4	– pozostała kadra dydaktyczna	1
– nauczyciel języków obcych	4	– wizytator	1
– pedagog specjalny	3		
KSIĘGOWOŚĆ (78)			
– księgowa	41	– asystent biegłego rewidenta	2
– ekonomista	18	– biegły rewident	1
– finanse \ finansista	7	– pomoc księgowej	1
– pracownik działu księgowości	4	– zarządzanie finansami	1
– główna księgowa \ księgowy	3		



DORADCY \ KONSULTANCI (19)			
– doradca finansowy	6	– doradca zawodowy	1
– doradca podatkowy	2	– pracownik ubezpieczeniowy	1
– konsultant	2	– pracownik dobrze znający się na usługach finansowych	1
– doradca klienta	1	– konsultant do spraw sprzedaży produktów bankowych	1
– doradca medyczny	1	– konsulting	1
– doradca serwisowy	1	– pośrednik finansowy	1
LEKARZE (33)			
– lekarz medycyny	16	– diagnostyk lekarz specjalista	1
– lekarz rehabilitacji	2	– dermatolog	1
– lekarz specjalista	2	– diabetyk	1
– koroner	2	– ortopeda	1
– lekarz pediatra	1	– statystyk medyczny	1
– lekarz pogotowia	1	– stomatolog	1
– internista	1	– pracownik medyczny	1
– chirurgia	1		
TERAPIA (17)			
– terapeuta	5	– rehabilitant	2
– logopeda	3	– neurologopedia	1
– fizjoterapeuta	3	– dietetyk	1
– psychoterapeuta	2		
USŁUGI KOSMETYCZNE, ZDROWIE (19)			
– kosmetyczka	11	– masażysta	1
– fryzjer	5	– wizażysta	1
– manicurzystka	1		
PERSONEL MEDYCZNY \ OPIEKUN (31)			
– pielęgniarka	13	– salowa	1
– opiekun	7	– sanitariusz	1
– farmaceuta	4	– opiekun świetlicy	1
– pracownik socjalny	4		
PRZEDSTAWICIELE \ HANDLOWCY (90)			
– handlowiec	72	– sprzedawca usług	2
– przedstawiciel handlowy	13	– sprzedawca samochodów	1
– przedstawiciel medyczny	2		



PSYCHOLOG (17)			
– psycholog	15	– psycholog szkolny	1
– psycholog małych dzieci \ psycholog przedszkolny	1		
SPECJALIŚCI (184)			
– specjalista	26	– biolog	1
– agent nieruchomości	22	– audytor wewnętrzny	1
– informatyk	18	– automatyk	1
– specjalista do spraw nieruchomości	10	– specjalista do BMW	1
– specjalista do spraw kadr i płac\kadrowa	6	– specjalista do spraw finansów	1
– grafik komputerowy	6	– specjalista do spraw nadzoru	1
– analityk	5	– specjalista do spraw sprzedaży	1
– specjalista do spraw obsługi klienta	5	– specjalista do spraw szkoleń	1
– elektronik	5	– specjalista do spraw zakupów	1
– socjolog	4	– specjalista do spraw mechaniki	1
– tłumacz	3	– specjalista ze znajomością języków obcych	1
– bankier \ bankowość	3	– specjalista do spraw reklamy	1
– specjalista do spraw marketingu	3	– specjalista do spraw ubezpieczeń	1
– specjalista budowlany	3	– specjalista do spraw wychowywania przedszkolnego	1
– projektant	3	– specjalista ekonomista	1
– zarządca nieruchomości	3	– specjalista logistyki	1
– specjalista do spraw administracji	2	– specjalista zamówień publicznych	1
– specjalista do spraw eksportu	2	– weterynarz	1
– specjalista do spraw technicznych	2	– wykształcenie budowlane	1
– specjalista do spraw personalnych	2	– znajomość prawa spółdzielczego	1
– historyk	2	– BHP w branży budowlanej	1
– geodeta	2	– elektrotechnik	1
– geolog	2	– geograf	1
– kartograf	2	– korektor tekstu	1
– politolog	2	– dziennikarz	1
– bibliotekarz	2	– dźwiękowiec	1
– redaktor	2	– copywriter	1
– edytor	2	– rzeczoznawca budowlany	1
– programista	2	– budowlaniec wyspecjalizowany w inwestycjach	1
– rzeczoznawca majątkowy	2	– intendent	1
– biofizyk	1		



INŻYNIEROWIE (20)			
– inżynier	6	– inżynier ze znajomością zasad kosztorysowania	1
– inżynier techniczny	4	– inżynier budowlany	1
– architekt	2	– inżynier mechanik	1
– inżynier sanitarny	1	– technolog	1
– inżynier elektryk	1	– architekt krajobrazu	1
– inżynier spawacz	1		
INSPEKTOR (3)			
– inspektor nadzoru budowlanego	2	– inspektor nadzoru	1
TECHNICY (28)			
– technik	6	– technik samoobrony	1
– technik serwisowy	4	– technik elektronik	1
– technik gastronomii	4	– technik farmacji	1
– technik elektromechanik	2	– technik sprzedawca	1
– technik rolnictwa	2	– technik żywienia	1
– technik monter	1	– średni personel techniczny	1
– technik budowlany	1	– kosztorysant	1
– technik ochrony osób i mienia	1		
ADMINISTRACJA \ PRACA BIUROWA (119)			
– osoba związana z pracami biurowymi	36	– administrator budynku\nieruchomości\osiedla	3
– asystent, sekretarka	25	– administracja	2
– do działu obsługi klienta	18	– obsługa administracji	2
– pracownik recepcji	15	– administrator sprzedaży	1
– pracownik administracji	6	– dział spraw pracowniczych	1
– referent	4	– specjalista do spraw pracy biurowej	1
– obsługa biura\sekretariatu	4	– pomoc biurowa	1
ROBOTNICY (484)			
– sprzedawca \ kasjer \ ekspedientka \ ekspedient	82	– wykwalifikowany robotnik budowlany	1
– kierowca zawodowy	49	– zawody budowlane	1
– kucharz	38	– glazurnik	1
– kelner	31	– kierowca / operator dźwigów	1
– personel sprząający \ pokojowa	29	– operator koparki	1
– robotnik \ pracownik fizyczny	20	– operator ładowarki	1
– magazynier	15	– operator maszyn ciężkich	1
– elektryk	11	– operator maszyn sprząających	1
– spawacz	11	– operator mieszadła	1



– robotnik wykwalifikowany	11	– osoba z uprawnieniami do pracy na wysokościach	1
– mechanik	10	– pomocnik brukarza	1
– dozorca \ gospodarz domu	9	– ślusarz	1
– murarz	8	– drwal	1
– tynkarz	8	– kuśnierz	1
– barman	8	– ciastkarz	1
– operator maszyn	8	– garmażer	1
– monter	7	– drukarz	1
– pomoc kuchenna	6	– kominiarz	1
– mechanik samochodowy	6	– krajczy	1
– woźna \ woźny	6	– monter płyt kg	1
– budowlaniec	5	– monter samochodowy	1
– hydraulik	5	– monter sieci zewnętrznej	1
– pracownik gastronomii	5	– kierowca wózka widłowego	1
– malarz	4	– operator maszyn stolarskich	1
– zbrojarz	4	– operator urządzeń zawijających	1
– szwacz	4	– elektromechanik samochodowy	1
– cieśla	3	– wulkanizator	1
– cukiernik	3	– lakiernik samochodowy	1
– elektryk	3	– instalator systemów alarmowych	1
– pracownik magazynowy	3	– robotnik do ciężkich prac	1
– florysta	3	– pracownik myjni	1
– betoniarz	2	– pakowacz	1
– operator dźwigu	2	– palacz	1
– stolarz	2	– sprzątanie terenu	1
– szlifierz	2	– grabież	1
– szklarz	2	– pracownik do obsługi szklarni	1
– dekarz	2	– prasowaczka	1
– deserant	2	– wykańczarka	1
– piekarz	2	– kurier	1
– konserwacja techniczna \ konserwator	2	– szatniarz	1
– monter urządzeń energetycznych	2	– teleankieter	1
– operator wtryskarki	2	– telefonistka	1
– tokarz	2	– telemarketer	1
– brygadzysta	1	– księgarz	1

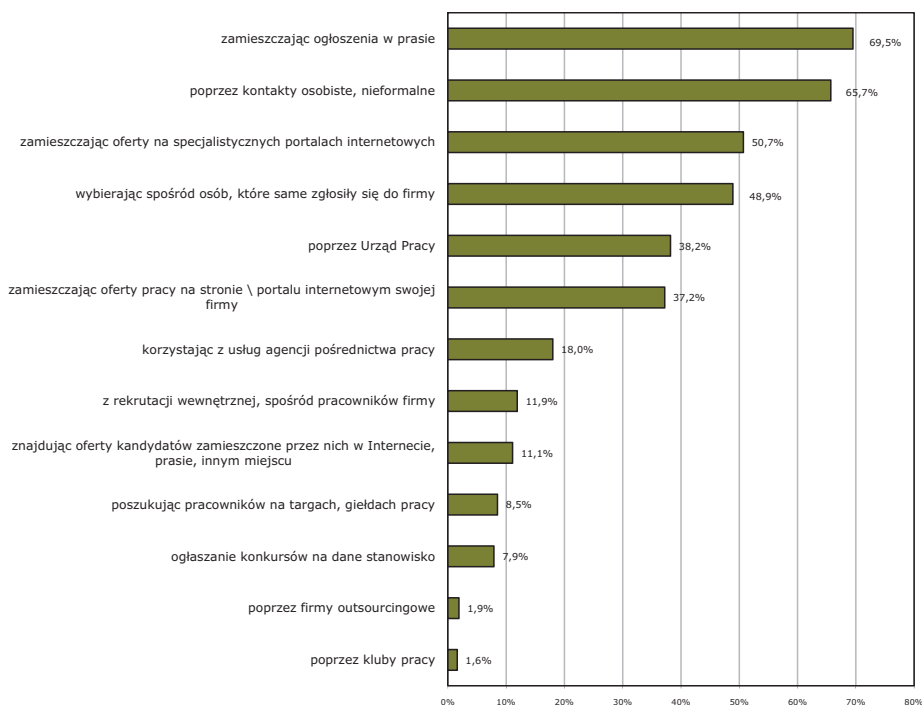
OCHRONA (14)			
– agent ochrony	13	– operator monitoringu	1
INNE (42)			
– pracownik techniczny	5	– obsługa	1
– pracownik obsługi	3	– osoba otwarta ze średnim wykształceniem	1
– różne zawody	3	– osoba związana z kulturą	1
– po szkołach hotelarskich	2	– personel pomocniczy	1
– pracownik PR	2	– z wykształceniem wyższym	1
– brak specjalizacji	1	– z wykształceniem średnim	1
– projektant	1	– ze znajomością internetu	1
– dobrze znający się na obsłudze komputera	1	– z praktyką w odpowiedniej specjalności	1
– emeryt	1	– wolny zawód	1
– rencista	1	– statysta	1
– funkcjonariusz publiczny	1	– stanowisko pomocnicze	1
– kierunek techniczny	1	– asystent projektanta	1
– ludzi z praktyką	1		

3.7. Sposoby poszukiwania pracowników

Warszawscy pracodawcy zostali poproszeni o wskazanie sposobów poszukiwania pracowników, które wykorzystują najczęściej w swojej praktyce zawodowej (wykres 12.). Na pierwsze miejsce zdecydowanie wybija się zamieszczanie ogłoszeń przez pracodawcę – w prasie oraz w Internecie – na portalach ogólnie dostępnych lub na własnych stronach firmy. Znacznie rzadziej pracodawcy wybierają spośród ofert nadesłanych spontanicznie przez samych zainteresowanych kandydatów.

Przeważającym kanałem rekrutacji okazała się być prasa – prawie 70% badanych tam zamieszcza swoje oferty pracy. Portale internetowe pośredniczące między pracodawcami i kandydatami wykorzystuje połowa firm. Wysoka pozycja prasy – wyższa niż Internetu – może mieć związek z faktem, że dla wielu stanowisk (np. robotnicy wykwalfikowani, prace fizyczne, etc.), Internet nie jest postrzegany jako relewantne medium gwarantujące dotarcie do odpowiedniego kandydata, zaś ogłoszenia prasowe posiadają ugruntowaną przez lata pozycję. Jednak w obliczu coraz szerszego dostępu do Internetu oraz z uwagi na fakt częstego poszukiwania wyspecjalizowanych pracowników, można uznać relatywnie niską pozycję Internetu jako wyraz „tradycjonalizmu” (postawy zachowawczej) ze strony pracodawców.

Wykres 12. Sposoby poszukiwania pracowników przez warszawskich pracodawców (N = 1007).



Internet jest wyraźnie częściej wykorzystywany w dużych firmach (Załącznik, tabela 15), które częściej poszukują pracowników na stanowiska specjalistyczne czy kierownicze (wykres 11.), można się więc spodziewać, iż Internet jest dla nich bardziej adekwatnym kanałem kontaktu. Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 250 pracowników częściej także korzystają z agencji pośrednictwa pracy, głównie w przypadku stanowisk pomocniczych i fizycznych, mniej istotnych dla zasadniczej działalności firmy.

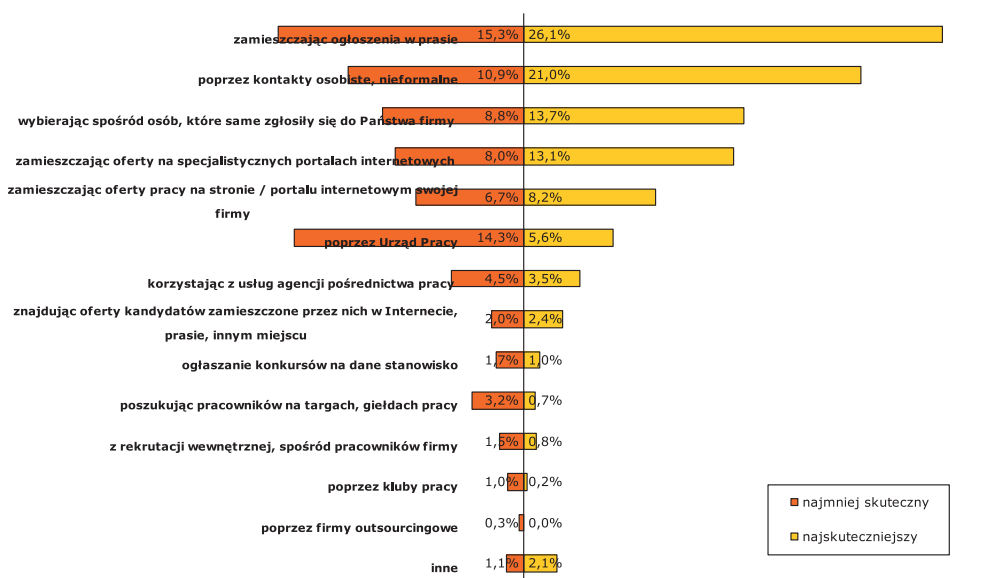
Wiele osób wskazywało również na kontakty nieformalne (66%) jako sposób poszukiwania pracowników – może to oznaczać, iż istotna liczba ofert pracy funkcjonuje w zamkniętym kręgu społecznym otaczającym firmę i jej pracowników. Osoby z zewnątrz mogą być pozbawione możliwości ubiegania się o nie na obiektywnych zasadach. W badaniu jakościowym pojawiały się opinie, iż osobiste kontakty i tzw. ”znajomości” są najskuteczniejszym i najbardziej bezpiecznym kanałem pozyskiwania pracowników. Osoby polecane przez kogoś znajomego i wiarygodnego są od początku obdarzane większym zaufaniem i przypisuje im się bardziej pozytywne cechy, takie jak kompetencje, uczciwość czy lojalność. Dużo łatwiej również o zawiązanie się pozytywnej relacji między pracodawcą a kandydatem, która niejednokrotnie, jak potwierdzali badani, decyduje ostatecznie o wyborze pracownika. Niekiedy bowiem, charakter interakcji między dwiema stronami rozmowy kwalifikacyjnej jest dla pracodawcy istotniejszym wskaźnikiem niż informacje na temat wykształcenia formalnego czy poprzednich miejsc pracy.

Inne wykorzystywane metody rekrutacji uzyskiwały również dość wysokie odsetki wskazań, co sugeruje, że pracodawcy bardzo aktywnie szukają pracowników korzystając z wielu różnych sposobów.

Najczęściej wykorzystywane kanały poszukiwania pracowników są również oceniane najlepiej pod względem skuteczności – zachowania pracodawców w tym względzie wynikają więc najwyraźniej z ich doświadczeń zawodowych (wykres 13.). Więcej ocen negatywnych niż pozytywnych w tym obszarze otrzymał jednak urząd pracy, co wskazuje na przekonanie o niespełnianiu oczekiwań przez zgłaszających się za jego pośrednictwem kandydatów. Urząd Pracy ma wizerunek mało skutecznego kanału poszukiwania kandydatów i znajduje to potwierdzenie również w badaniach jakościowych. Niektórzy z warszawskich pracodawców – mniejsze firmy w gorszej sytuacji finansowej – korzystają z urzędu pracy jako kanału poszukiwania pracowników, ponieważ uważają tamtejszych kandydatów za osoby o niższych oczekiwaniach finansowych. Panuje opinia, że z ogłoszeń w Urzędzie korzystają osoby mniej przedsiębiorcze i samodzielne, które mają trudności ze znalezieniem pracy i potrzebują pomocy z zewnątrz. Co za tym idzie, niżej cenią swoje kompetencje. Dlatego część firm nie bierze urzędu pracy pod uwagę poszukując pracowników – wątpią w kompetencje zgłaszających się tam osób.

Dość pozytywnie natomiast oceniano programy praktyk czy staży dla absolwentów organizowane przez urząd – jako źródło wartościowych, młodych pracowników, którzy często bardzo dobrze adaptują się w strukturach danej organizacji.

Wykres 13. Skuteczność sposobów poszukiwania pracowników w ocenie warszawskich pracodawców (N = 1007).





3.8. Podsumowanie

Zaprezentowane dane świadczą wyraźnie o wysokich wymaganiach warszawskiego rynku pracy. Warszawskie przedsiębiorstwa poszukują często pracowników o wysokich kwalifikacjach, specjalistów w dziedzinach, w których kształcenie odbywa się na poziomie uniwersyteckim – ekonomistów, filologów, inżynierów różnych specjalności, informatyków, osób zdolnych do samodzielnej, koncepcyjnej pracy i posiadających duże doświadczenie, które zwolni pracodawcę z konieczności przyuczania ich do pełnionych obowiązków. Znalezienie takich pracowników nastrocza jednak najwięcej trudności i angażuje najwięcej środków rekrutacyjnych firm. Najczęściej poszukiwani są jednak robotnicy wykwalifikowani różnych zawodów o wykształceniu średnim lub średnim technicznym.

Wyraźnie maleje zapotrzebowanie na pracowników o niskich kwalifikacjach, zdolnych do wykonywania prac prostych, niewymagających konkretnych umiejętności. Można z dużą dozą pewności stwierdzić, iż obecnie wykształcenie ogólne – brak określonej specjalizacji zawodowej znacznie utrudnia znalezienie w Warszawie zatrudnienia.

Celem zwiększania atrakcyjności osób pozostających bez zatrudnienia na stołecznym rynku pracy wydaje się więc niezbędnym wyposażenie ich w kwalifikacje faktycznie cenione przez pracodawców – doświadczenie (wyrażone chociażby poprzez staże w firmach) i wykształcenie wyrażające się przynajmniej ukończeniem sprofilowanych kursów czy szkoleń. Nie jest bowiem możliwe zapewnienie wszystkim osobom pozostającym bez zatrudnienia wyższego wykształcenia w poszukiwanych przez rynek kierunkach.

4. Charakterystyka osób poszukujących pracy

4.1. Charakterystyka socjodemograficzna

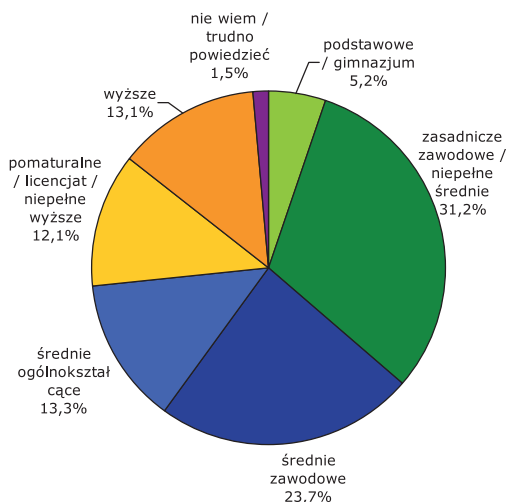
Przeprowadzone badanie objęło 1023-osobową, kwotową próbę mieszkańców Warszawy pozostających aktualnie bez pracy i aktywnie jej poszukujących, w wieku lat od 18-tu wzwyż. Dobór próby uwzględniał zróżnicowanie respondentów pod względem płci oraz wieku.

W tak skonstruowanej próbie badanych poszukujących pracy stwierdzono następujące cechy socjodemograficzne, na które warto zwrócić uwagę przy interpretacji wyników badania.

4.1.1. Poziom wykształcenia

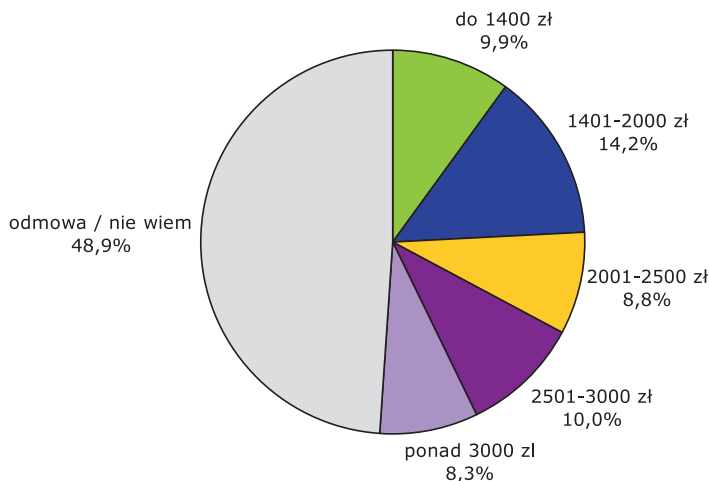
Ponad połowa respondentów ma wykształcenie zasadnicze lub średnie zawodowe (wykres 14.). Biorąc pod uwagę duże zapotrzebowanie pracodawców na pracowników z wykształceniem średnim technicznym (wykres 3.) osoby te, być może po odpowiednim przeszkoleniu, powinny być w stanie sprostać wymaganiom rynku pracy. Kwalifikacje respondentów nie mogą jednak pokryć zapotrzebowania na pracowników z wykształceniem wyższym, którym legitymuje się jedynie 13% z nich. Widoczna jest tu więc bardzo poważna rozbieżność między oczekiwaniami pracodawców a możliwościami sprostania im przez osoby poszukujące pracy. Ta bariera jest niezwykle trudna do pokonania, bowiem uzyskanie tytułu magistra po osiągnięciu dorosłości i założeniu rodziny, jest mało realną perspektywą.

Wykres 14. Poziom wykształcenia osób poszukujących pracy (N=1023).



4.1.2. Poziom dochódów

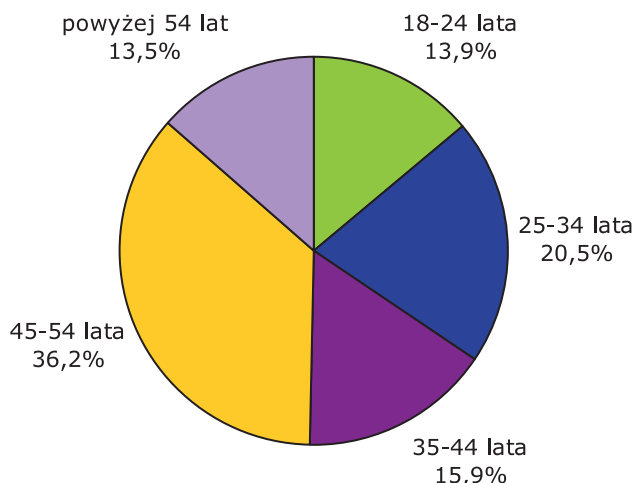
Wykres 15. Deklarowany dochód w gospodarstwie domowym wśród osób poszukujących pracy (N = 1023).



Dość duży odsetek osób poszukujących pracy deklaruje stosunkowo wysoki dochód netto w gospodarstwie domowym – w przypadku prawie 1/5 badanych przekracza on 2500 zł miesięcznie (wykres 15.). Bardzo niskie dochody – poniżej 1400 zł deklaruje jedynie 1/10 respondentów. Wydaje się więc, że sytuacja materialna badanych w wielu przypadkach nie motywuje ich do szczególnie intensywnego poszukiwania pracy. Analizę zachowań związanych z dochodem utrudnia jednak bardzo wysoki odsetek odmów odpowiedzi na to pytanie, mimo zapewnienia całkowitej anonimowości. Aż połowa respondentów odmówiła podania nawet orientacyjnego przedziału, w jakiej mieści się kwota, którą miesięcznie dysponują. Najwyraźniej więc jest to temat z różnych powodów delikatny – respondenci nie chcą ujawniać swojej sytuacji finansowej nawet, gdy nie wiążą się z tym żadne konsekwencje. Być może wynika to z faktu, iż część respondentów uzyskuje dochody z pracy nierejestrowanej, od których nie odprowadzają podatków. Wielu badanych przyznawało w badaniu jakościowym, iż w ten sposób pozyskują środki na życie, większość z nich przyznawała również, że w ten sposób są w stanie utrzymać się na zadowalającym ich poziomie. Badanie ilościowe nie ujawniło skali zjawiska z uwagi na jego wrażliwy charakter, niemniej można wnioskować, iż przynajmniej część badanych nie ujawnia wysokości swoich dochodów z lęku związanego z nielegalną w istocie działalnością zarobkową. Ponadto, wielu respondentów pozostaje na utrzymaniu członków rodziny (zazwyczaj współmałżonka), których dochody zazwyczaj pozwalają na spokojny byt. Jest to więc dodatkowy czynnik demotywujący do podjęcia pracy, jeśli nie jest ona w pełni zgodna z oczekiwaniami badanych.

4.1.3. Wiek

Wykres 16. Rozkład wieku osób poszukujących pracy (N = 1023).



Wiek jest cechą demograficzną, która okazała się być istotną determinantą pozostawania bez zatrudnienia. W badanej grupie 50% stanowiły osoby powyżej 45 r.ż. (wykres 16.), które wskazywały swój wiek jako główną, a niekiedy jedyną w ich odczuciu przyczynę niemożności znalezienia pracy.

Wiek jest uważany za drugi pod względem ważności powód pozostawania poza zatrudnieniem – wskazuje go 36% ogółu badanych (wykres 57., Załącznik, tab.1), wskazania te rosną zdecydowanie w grupie osób w wieku 45-54 lata (58%) i powyżej 54 lat (70%; patrz Załącznik, tabela 1.). Pozostałe przyczyny są przez badanych z tych grup wiekowych wskazywane istotnie rzadziej – wiek zdecydowanie dominuje więc w ich świadomości i ten czynnik są skłonni obarczać prawie wyłączną odpowiedzialnością za swoją sytuację.

Zgodnie z intuicją, osoby w wieku do 34-ego r.ż. uważają swój młody wiek za zaletę i atut na rynku pracy i to kryterium nie pojawia się w ich wypowiedziach jako decydujące o braku lub posiadaniu pracy.

Różnice w postrzeganiu znaczenia wieku zaznaczają się również przy podziale na płeć. Kobiety częściej niż mężczyźni (39,5% do 32,3%; patrz Załącznik, tabela 1.) wskazują na wiek jako przyczynę pozostawania bez pracy. Generalnie fizyczność i wygląd jest kulturowo istotniejszy w przypadku kobiet, a zmiany związane z wiekiem są u nich społecznie gorzej przyjmowane niż u mężczyzn. Być może więc starszy wiek jest cechą, która w przypadku kobiet jest przez pracodawców postrzegana w większym stopniu jako symptom obniżonych kompetencji, podczas gdy starsi mężczyźni mogą przedstawiać wiek jako dowód na bogate doświadczenie i praktykę w zawodzie.



Problemy wynikające z niechęci pracodawców do kandydatów w starszym wieku podkreślano szczególnie podczas badania jakościowego. Osoby po 50-tym, 55-tym r.ż. opowiadały, iż ujawnienie wieku podczas rekrutacji automatycznie uruchamia negatywne przekonania pracodawców na temat ich przydatności do pracy. Pracodawcy niekiedy otwarcie przyznają, że powodem odmowy zatrudnienia jest wiek pracownika, częściej w inny sposób dają to kandydatowi do zrozumienia, np. odkładając słuchawkę po pytaniu o wiek lub odmawiając zatrudnienia mimo braku innych chętnych. Kandydaci bez trudu interpretują takie zachowania, co negatywnie wpływa na ich kondycję psychiczną i poczucie własnej wartości.

Dyskryminacja ze względu na wiek może też przybierać bardziej drastyczne formy – zdarzają się sytuacje finansowego wykorzystywania kandydatów, często zdesperowanych i gotowych do podjęcia każdej pracy. Badani relacjonowali m.in. przypadki nakłaniania do czasowej pracy na niekorzystnych dla siebie warunkach pod pozorem obietnicy otrzymania stałego zatrudnienia po okresie próbnym. Po jego zakończeniu nie dochodzi jednak do podpisania umowy o pracę i na takich samych warunkach zatrudniana jest kolejna osoba.

Z wypowiedzi badanych wynika, iż osoby starsze znajdują się często na przegranej z góry pozycji na rynku pracy, są zmuszone do godzenia się na pracę poniżej kwalifikacji i na stanowiskach znacznie gorzej płatnych i o znacznie prostszym zakresie obowiązków niż piastowane przed utratą poprzedniego stanowiska. Niekiedy ich umiejętności i doświadczenie są cenne dla pracodawców, nie są oni jednak gotowi do zatrudniania na etaty, korzystniejsze jest dla nich zaoferowanie prac dorywczych i zleconych. W ten sposób chronią się przed ewentualnymi kosztami związanymi ze zwolnieniami lekarskimi lub przechodzeniem na emeryturę.

Doświadczenia osób starszych powodują, iż są one bardzo wyczułone na wszelkie przejawy braku akceptacji czy gorszej oceny wynikającej z wieku. Uważają, że nie mają szans na otrzymanie pracy w konkurencji z młodymi ludźmi, ponieważ pracodawcy wierzą w większą wydajność, przebojowość i kompetencje tych ostatnich.

Pan dyrektor był wiecznie niezadowolony, że jestem już za stara na sekretarkę. A było to 10 lat temu. Wyglądałam lepiej, nie tak jak teraz. (K, 60 lat)

No, każdy by chciał mieć zespół młody, prężny. Uważają, że młodzi są bardziej wydajni. (K, 55 lat)

Jeżeli rozmawiam przez telefon, to otrzymuję najczęściej odpowiedź, że „przepraszam bardzo, ale szukamy kogoś młodszego”. No i właściwie człowiek się czuje taki wyrzutycony poza nawias, bo na emeryturę za wcześniej, człowiek jeszcze coś musi zrobić, a właściwie jest pozbawiony takiej szansy. (K, 54 lata)

Może umysł jest też, prawda, bardziej bystry. Młoda dziewczyna a starsza pani to jest różnica. To jednak wchodzą nowości, wchodzą przelewy, już idą inaczej, internetowo,

może bym się nie nauczyła tego, bo ja robiłam tylko komputerowo, ale nie internetowo. Może po prostu uważają, że tak, jak mówię, młoda więcej rzeczy zna. (K, 56 lat)

Z drugiej jednak strony sami badani przyznają, że wiek stanowi pewnego rodzaju ograniczenie – deklarują niechęć względem pracy np. wymagającej długiego stania lub długiego siedzenia (z powodu dolegliwości kręgosłupa), czy wymagającej długich dojazdów. Często oczekują pracy w krótkim wymiarze godzin, niewymagającej wysiłku fizycznego, a także nieobciążającej psychicznie. Obawiają się pracy nadmiernie stresującej oraz pod presją czasu, przyznają, że nie radzą sobie tak dobrze jak kiedyś w sytuacjach społecznych. Przyznają, że z takich powodów odrzucają oferty. W ich przypadku można więc zauważyć pewne samowykluczanie się z rynku pracy i nierealistyczne żądania wobec pracodawców.

Niejednokrotnie dolegliwości zdrowotne utrudniają tej grupie pracę w zawodzie, który wykonywali do tej pory, ale nie wykazują oni gotowości do przekwalifikowania się. Często oczekują, że pracodawca w jakiś sposób zmodyfikuje swoje potrzeby i dostosuje zakres obowiązków do ich możliwości. Takie nadzieje są mało realistyczne i powodują, że kandydaci ponownie sami ograniczają swoje szanse na znalezienie zatrudnienia.

Relacje poszukujących pracy znalazły potwierdzenie w rozmowach z pracodawcami, którzy przyznawali, że wiek może zadecydować o niezatrudnieniu kandydata, mimo iż stanowi to niedozwoloną prawnie dyskryminację ze względu na wiek. Badanie ilościowe nie wskazuje jednak, iż jest to często stosowane kryterium wyboru kandydata – jedynie 6% pracodawców przyznaje, że odrzuca osoby ze względu na niespełnienie kryterium wieku (wykres 69.).

Niemniej jednak w badaniu jakościowym pojawiła się wyraźna tendencja wśród pracodawców ograniczająca dostęp osób starszych do rynku pracy. Z jednej strony badani wyrażają uznanie dla wielu zalet i atutów osób powyżej 40 r.ż. (ponieważ już od tego wieku wydaje się pojawiać dyskryminacja). Wskazują na ich często bogate doświadczenie, brak konieczności wprowadzania w zadania związane ze stanowiskiem, wysokie zaangażowanie w pracę i lojalność wobec pracodawcy. Korzystne dla pracodawcy jest również ustabilizowane życie prywatne, zwłaszcza w przypadku kobiet, z którymi nie jest już związane „ryzyko” urlopów macierzyńskich i wychowawczych czy częstych zwolnień z powodu choroby dziecka. Jednak silniejsze od powyższych racjonalnych argumentów, wydają się głęboko zakorzenione przekonania pracodawców decydujące o ich faktycznych zachowaniach. Niektórzy pracodawcy uważają kandydatów w średnim i starszym wieku za osoby mniej perspektywiczne – obawiają się chorób, zwolnień lekarskich, szybkiego przejścia na emeryturę i konieczności wypłacania odpraw. Mają również wątpliwości co do ich zdolności do szybkiego uczenia się i przyswajania nowych umiejętności czy technologii. W związku z tym, inwestowanie w ich rozwój i doszkalanie uważają za mało opłacalne. Młodym ludziom przypisują natomiast większą kreatywność, elastyczność w myśleniu, dynamiczność, otwartość na nowe doświadczenia – cechy, które powinna, zdaniem pracodawców, posiadać nowoczesna firma, a młodzi pracownicy mogą być ich gwarantem. Niektórzy pracodawcy wyrażają

też przekonanie, że młodzi pracownicy są bardziej odpowiedni na stanowiskach związanych z bezpośrednią obsługą klientów – wywołują w osobach obsługiwanych bardziej pozytywne wrażenia i nastawienie do firmy.

W świadomości pracodawców ujawnia się więc kult młodości, który działa na niekorzyść osób w średnim i starszym wieku. Mają oni znacznie mniejsze możliwości poruszania się na rynku pracy i wyboru atrakcyjnych stanowisk pracy, ograniczają ich bowiem nie tylko obiektywne kryteria, ale także dyskryminacja ze względu na wiek, której istnienie potwierdzają niektórzy przedstawiciele firm.

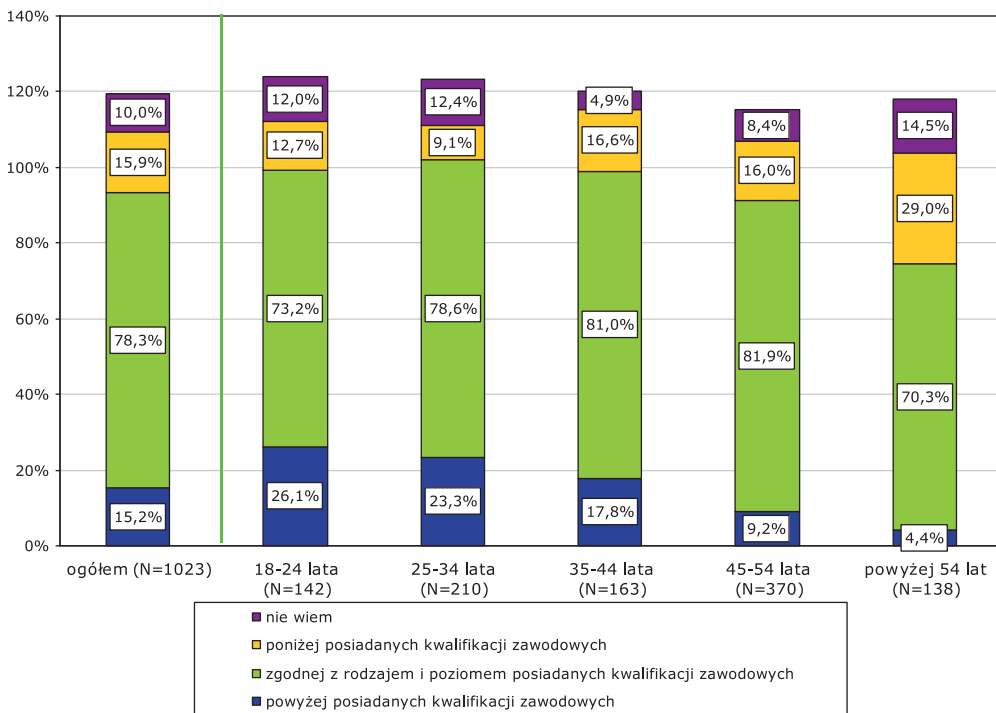
Jeżeli to by była na przykład praca faktycznie takiej kadrowej przy biurku, założmy, no to może to być osoba i starsza i sześćdziesięcioletnia. Jeżeli to jest osoba do czystego kontaktu z pracownikiem, z klientem wewnętrznym, to mówimy, że taka młoda osoba szybciej wejdzie, szybciej gdzieś pobiegnie, dziesięć ma pomysłów i jakby łatwiej się ułoży do tego wszystkiego. (50-250 pracowników)

Mimo wszystko jednak trudniej jest znaleźć tę pracę, bo jednak jeszcze coś takiego pokutuje, że jednak wolimy zatrudniać młodych ludzi. Nie wiem, od czego to zależy, ale wydaje mi się właśnie, że wolimy młodych ludzi, bo boimy się, że ci ludzie w tym wieku takim... będą, nie wiem, mniej chłonni na wiedzę, mogą mieć kłopoty ze zdrowiem. Jeszcze takie przekonanie jest, jeszcze idziemy chyba tak w ten styl trochę zachodni, amerykański bardziej, że młody zdobędzie świat. [...] Ewidentnie wydaje mi się, że to jest problem, bo jak mamy do wyboru, to zatrudnimy tego, który ma 30 lat, a nie tego, który ma 50, niezależnie od tego, czym się firma zajmuje. (50-250 pracowników)

Niemniej wiele osób w starszym wieku wciąż czuje się wartościowymi pracownikami, którzy pragną wykorzystywać swoje umiejętności. Niechęć pracodawców do ich zatrudniania stwarza niebezpieczeństwo wykluczania z rynku pracy znaczącej i wartościowej grupy społecznej, która może zaoferować bogate doświadczenie zawodowe. Postawa pracodawców może wywoływać u starszych osób zwątpienie w ich możliwości – wyniki badania ilościowego pokazują, że z wiekiem zmniejsza się wiara w zdolność do sprostania obowiązkom związanym z podjęciem pracy na stanowisku powyżej kwalifikacji zawodowych, a więc wymagającym – mniej lub bardziej formalnego – uzupełnienia. Zwiększa się natomiast gotowość do podejmowania pracy na stanowiskach poniżej posiadanych kwalifikacji (wykres 17.). Prawidłowość ta może wynikać ze zmęczenia osób starszych oraz pragnienia podjęcia pracy łatwiejszej i stanowiącej mniej wyzwanie, ale może także oznaczać, iż starsze osoby częściej niż grupa do 54 r.ż. osiągają poziom determinacji w poszukiwaniach zatrudnienia, który skłania ich do przyjęcia każdej oferowanej pracy.

Powyższe spostrzeżenia nabierają ponadto szczególnego znaczenia w obliczu danych demograficznych mówiących o postępującym starzeniu się polskiego społeczeństwa. W nadchodzących latach liczba pracowników po 50-tym r.ż. będzie się zwiększała, więc obserwowana niechęć pracodawców wobec ich zatrudniania może stać się istotnym problemem warszawskiego rynku pracy.

Wykres 17. Gotowość do podjęcia pracy niezgodnej z posiadanymi kwalifikacjami przez osoby poszukujące pracy (N=1023).



4.1.4. Płeć

Płeć nie jest postrzegana przez osoby poszukujące pracy jako istotna przyczyna jej braku. Jedynie 4% uważa to za możliwy powód niepowodzeń w znalezieniu zatrudnienia (Załącznik, Tab.1.), przy czym nieco częściej kobiety (6,1% wobec 2,2% mężczyzn). Nieznacznie więcej osób deklaruje jednak, iż zetknęło się w kontaktach z pracodawcami z dyskryminacją płciową (prawie 11% kobiet i 3% mężczyzn, wykres 19.)

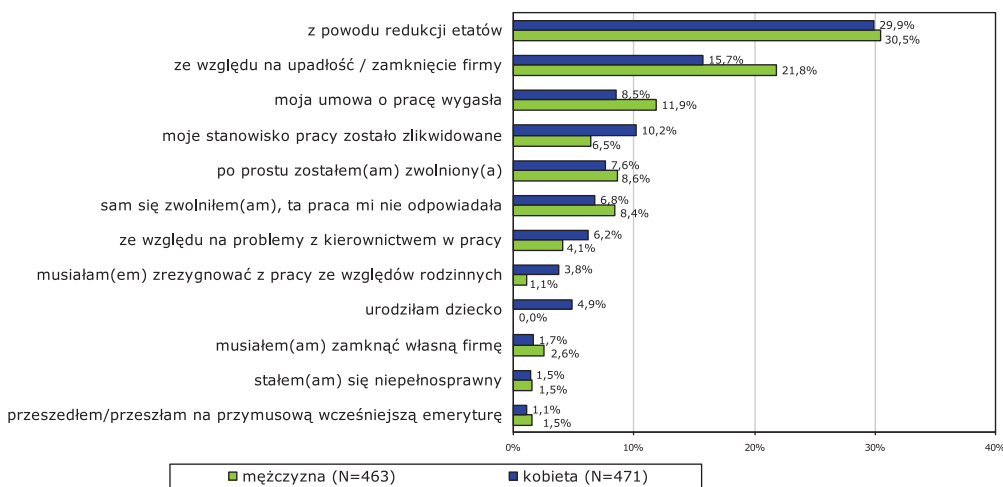
Badanie jakościowe potwierdza jednak, iż sytuacja kobiet na rynku pracy jest trudniejsza z powodu roli, jaką tradycyjnie przypisuje się im w rodzinie. To one zazwyczaj biorą na siebie obowiązki związane z opieką nad członkami rodziny i one przede wszystkim deklarują tego rodzaju ograniczenia przy poszukiwaniu pracy. Młode matki lub samotni rodzice dość często wskazują na swoje uzależnienie od godzin otwarcia szkół lub przedszkoli i poszukują pracy, która z nimi nie koliduje. W praktyce są to oczekiwania nierealistyczne, które uniemożliwiają podjęcie pracy. Badani rzadko natomiast podejmowali próby pogodzenia obowiązków zawodowych i prywatnych. Można więc podejrzewać, że sytuacja rodzinna stanowi wygodne usprawiedliwienie dla osób, które podświadomie akceptują fakt pozostawania bez pracy, a nawet czerpią z tej sytuacji pewne korzyści psychologiczne.

U mnie na osiedlu też są takie ogłoszenia, tylko, że tam godziny pracy nie bardzo, no bo ze względu na tą moją mamę. Ja muszę u niej być tak co drugi dzień praktycznie. (K, 55 lat)

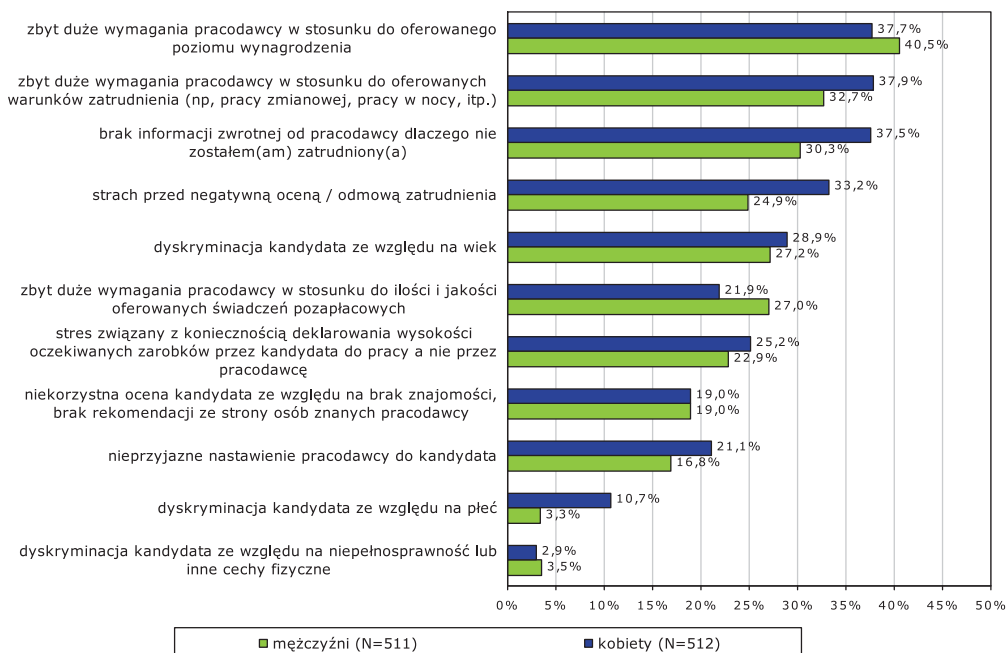
Pewnego czasu składałam papiery do IBM, już po urodzeniu dzieci, pan był bardzo zadowolony z referencji, bo takowe posiadałam, z cv i z listu motywacyjnego. Nawet mu nie przeszkadzało to, że miałam wtedy jeszcze trzy lata studiów. Tylko był jeden komentarz – jest pani kobietą i ma pani dzieci. (K, 34 lata)

Warto w tym punkcie zauważyć, że względy rodzinne nie stanowią wprawdzie częstych powodów utraty pracy, ale pojawiają się niemal wyłącznie w deklaracjach kobiet. 5% z nich zrezygnowało z ostatniej pracy po urodzeniu dziecka, a 4% z innych względów rodzinnych (wykres 18). Ponadto kobiety częściej niż mężczyźni tracą pracę w wyniku likwidacji stanowisk, co może się wiązać z rodzajem stanowisk, na których są zatrudniane. Być może są to stanowiska mniej ważne, mniej niezbędne w strukturze firmy.

Wykres 18. Powody utraty ostatniej pracy przez pozostających bez zatrudnienia, którzy w przeszłości pracowali zarobkowo (N = 934).



Wykres 19. Przyczyny niepowodzeń w kontaktach z pracodawcami w opinii osób poszukujących pracy (N = 1023).

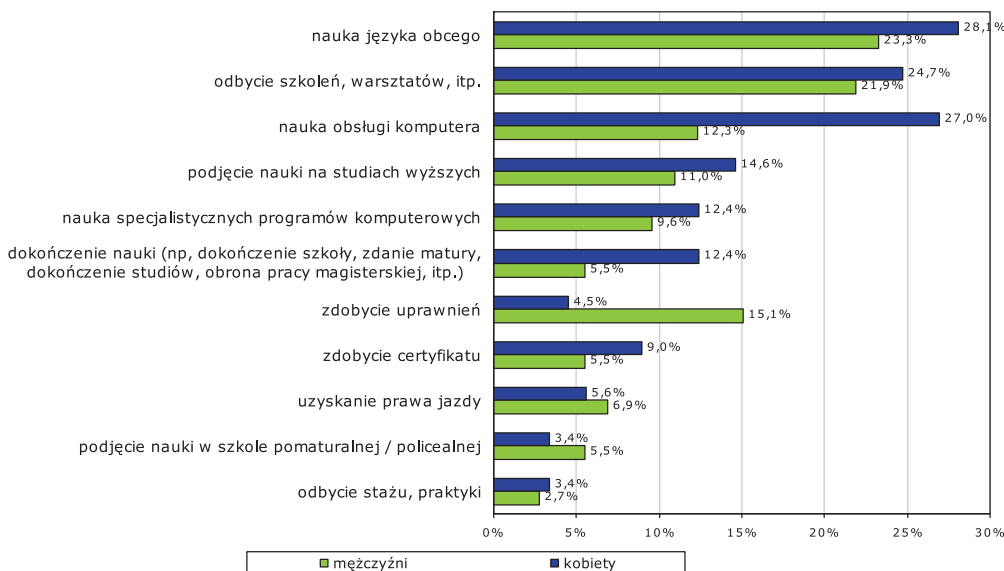


Wracając do kwestii związku między płcią a ograniczeniami w podejmowaniu zatrudnienia, wyniki badania ilościowego wydają się potwierdzać w pewnym stopniu relacje badanych. Kobiety nieco częściej niż mężczyźni (wykres 19.) jako główne przyczyny swoich niepowodzeń w kontaktach z pracodawcami wskazują na ich zbyt wygórowane wymagania co do warunków pracy, np. pracy w nocy, w systemie zmianowym, w nielimitowanym czasie pracy. Można domniemywać, iż to obowiązki domowe nie pozwalają kobietom zaakceptować tego rodzaju propozycji.

Płeć w pewnym stopniu determinuje również emocjonalne przeżywanie sytuacji poszukiwania pracy. Kobiety częściej niż mężczyźni (33% wobec 25%; wykres 19.) odczuwają strach przed negatywną oceną lub/i odmową zatrudnienia i gorzej znoszą sytuację braku informacji zwrotnej od pracodawcy, uzasadniającej odmowę przyjęcia do pracy. Lęk ten może blokować je w podejmowaniu aktywności prowadzących do znalezienia pracy.

Warto również zwrócić uwagę, w jakiego rodzaju obszarach kobiety i mężczyźni uzupełniają swoje kwalifikacje (wykres 20.). Kobiety częściej starały się podnosić swoje kwalifikacje dotyczące obsługi komputera, częściej uczyły się języków obcych oraz wykorzystywały czas pozostawiania bez pracy na uzupełnienie wykształcenia. Jedna z możliwych interpretacji takich wyborów sugeruje, iż kobiety są bardziej nastawione na szukanie pracy o charakterze umysłowym i biurowym, co daje większą szansę na uregulowanie porządku dnia i łatwiejsze podołanie obowiązkom rodzinnym.

Wykres 20. Podnoszenie kwalifikacji przez osoby poszukujące pracy w podziale na płeć (N = 1023).



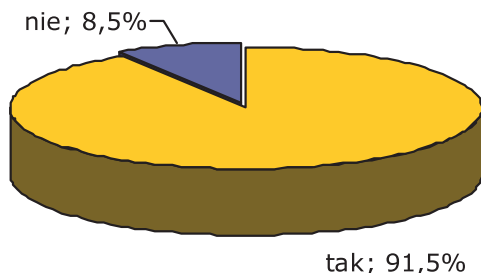
4.1.5. Historia zatrudnienia

Poniższy dział koncentruje się na opisie sytuacji zawodowej respondentów w okresie poprzedzającym utratę pracy, a więc na ich historii zatrudnienia.

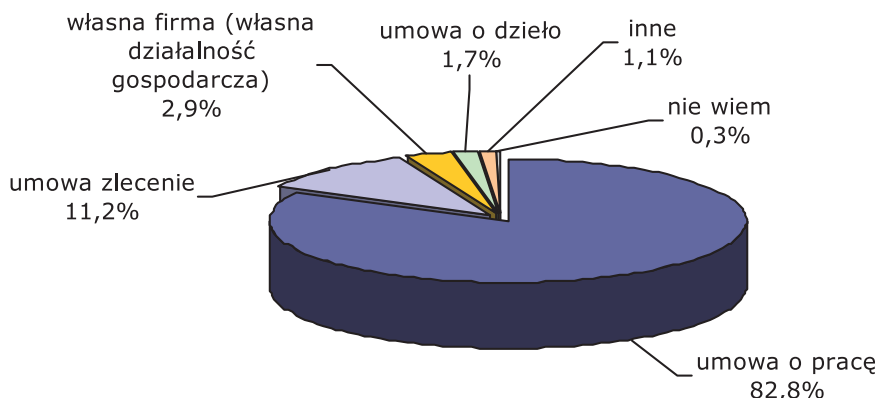
Jak pokazuje wykres 21., zdecydowana większość badanych – ogółem 91,5% i niemal wszyscy w grupach wiekowych powyżej 35-ego r.ż (Załącznik, tabela 17.) – pracowała zarobkowo, a więc na pewnym etapie życia wykazywali oni aktywność zawodową. Jedynie wśród najmłodszych z nich, osób w wieku do 24 lat, odsetek nigdy nie pracujących wzrasta do 43%. To ludzie będący w sytuacji poszukiwania pierwszej w zawodowym życiu pracy, dlatego tak powszechnie odczuwają brak doświadczenia jako istotną barierę zmniejszającą ich atrakcyjność w odbiorze pracodawców (Załącznik, tabela 1.).

Zdecydowana większość obecnie poszukujących pracy była poprzednio zatrudniona na umowę o pracę (82,8%; wykres 22). Drugą pod względem częstotliwości występowania – choć ogólnie rzadko stosowaną formą – była umowa zlecenie (najczęściej podejmowana przez osoby w wieku 18-24 lata, Załącznik, tabela 18.).

Wykres 21. Fakt wykonywania w przeszłości pracy zarobkowej przez osoby obecnie jej poszukujące (N=1023).



Wykres 22. Forma zatrudnienia w ostatnim miejscu pracy (osoby pozostające bez zatrudnienia; N = 1023).



Przyczyną utraty pracy w przypadku większości mieszkańców Warszawy pozostających bez pracy były zewnętrzne czynniki ekonomiczne związane z redukcją zatrudnienia (30,2%), likwidacją stanowisk (8,4%) bądź zamknięciem całej firmy (18,7%; wykres 23.).

W pozostałych przypadkach powody straty pracy powiązane były bezpośrednio z osobą respondenta. Najczęściej pojawiające się powody to nieprzedłużenie umowy o pracę (10,2%), zwolnienie pracownika przez pracodawcę (8,1%), odejście z pracy z własnej woli (7,6%) oraz problemy z kierownictwem firmy (5,1%). Rzadziej deklarowane były względy rodzinne.

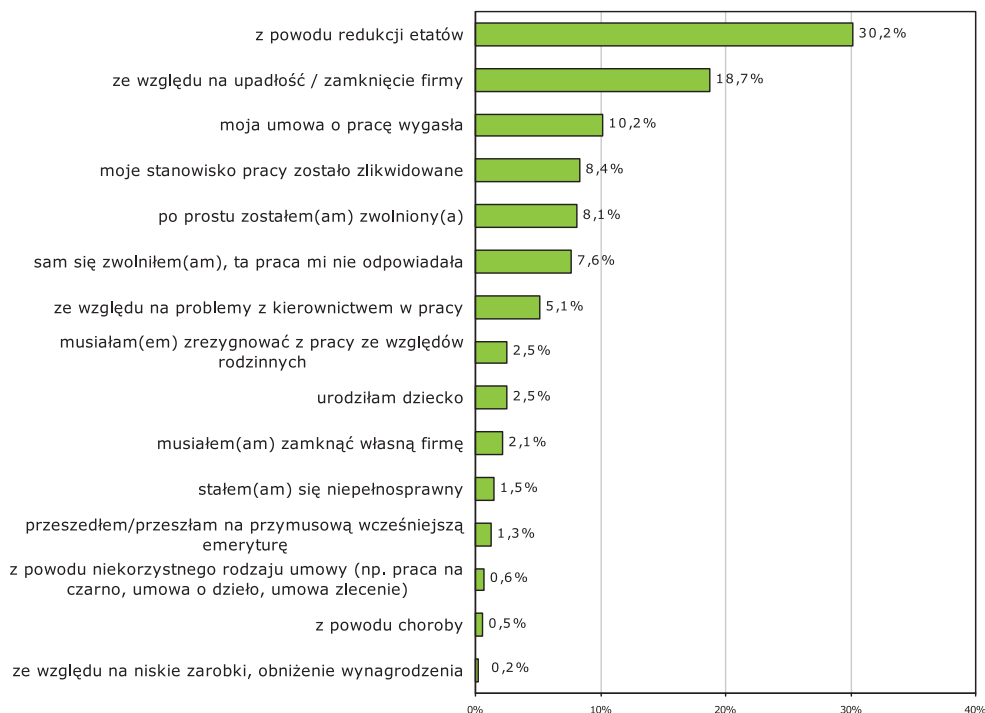
Strata pracy w wyniku zamknięcia firmy częściej deklarowana była przez mężczyzn oraz osoby z wykształceniem poniżej średniego (Załącznik, tabela 19.), co, jak wynika z badania jakościowego, w wielu przypadkach wiąże się z faktem upadku lub restrukturyzacji przedsiębiorstw przemysłowych i/lub produkcyjnych. Natomiast likwidacja stanowisk pracy częściej dotyczyła kobiet, co może się wiązać z rodzajem zadań, do których wykonywania zatrudniane były kobiety (np. mniej ważne, mniej niezbędne sta-

nowiska w strukturze firmy). Wśród kobiet częściej deklarowane były również przyczyny utraty pracy związane z sytuacją rodzinną.

Utrata pracy w wyniku zwolnienia pracownika przez pracodawcę częściej miała miejsce wśród osób z wykształceniem poniżej średniego, natomiast odejście z własnej woli jest częstsze wśród posiadających wykształcenie powyżej średniego. Sugeruje to, iż pracodawcy w większym stopniu starają się utrzymać w firmach pracowników o wyższym poziomie wykształcenia, których również częściej poszukują.

Najmłodsi badani (w wieku 18-24) istotnie częściej odchodzili z pracy w wyniku wygaśnięcia umowy lub własnej decyzji o rezygnacji. Nasuwa się kilka interpretacji takich wyników. Sytuacja ta może mieć związek z częstszym w tej grupie osób podejmowaniem pracy w ramach umowy zlecenia (Załącznik, tabela 18.), którą łatwo wypowiedzieć pracownikowi. Częściej również niż w przypadku pozostałych grup wiekowych, podejmowane przez najmłodszych badanych prace mają charakter tymczasowy i dorywczy (Załącznik, tabela 20.). Ponadto, dane uzyskane w badaniu jakościowym wskazują na większą odwagę ludzi młodych w podejmowaniu zachowań związanych z pracą – częściej są oni skłonni zmienić pracę, jeśli warunki aktualnej im nie odpowiadają lub jeśli inne stanowisko jest nieco bardziej atrakcyjne. Osoby powyżej 40 r.ż. prezentują pod tym względem postawy ostrożniejsze, raczej starają się utrzymać obecne stanowisko z obawy, iż w tym wieku trudno będzie im znaleźć nową pracę lub, w przypadku jej zmiany, zaadaptować się w nowym miejscu.

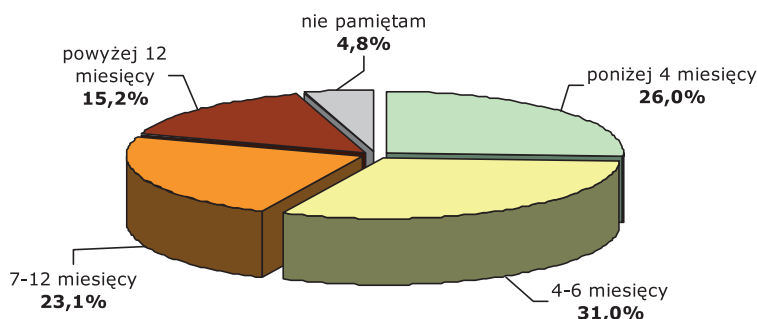
Wykres 23. Powody utraty ostatniej pracy przez osoby jej aktualnie poszukujące (N = 1023).



Mieszkańcy Warszawy poszukujący pracy to osoby, które przeciętnie już dosyć długo pozostają bez zatrudnienia. Średnio nie mają jej 10,5 miesiąca. Jednak długotrwałe pozostawanie bez pracy – powyżej 1 roku – dotyczy jedynie 15,2% osób (wykres 24.). 57% badanych pozostaje bez zatrudnienia krócej niż 6 miesięcy.

Najkrótszy staż poszukiwania pracy (poniżej 4 miesięcy) częściej dotyczy mężczyzn, osób młodych w wieku 25-34 lat oraz osób z wykształceniem powyżej średniego (Załącznik, tabela 21.). Najmniej trudności ze znalezieniem pracy wydają się więc mieć mężczyźni w atrakcyjnym dla pracodawców młodym wieku, ale już pozwalającym na posiadanie pewnego doświadczenia oraz z najbardziej poszukiwanym wyższym wykształceniem. Ci właśnie poszukują pracy najkrócej. Najdłużej (powyżej 1 roku) poszukują pracy osoby w wieku powyżej 54-ego roku życia. Podobnie przedstawia się sytuacja osób z wykształceniem poniżej średniego – 46,5% z nich pozostaje bez zatrudnienia powyżej 7 miesięcy. Tak więc starszy wiek oraz niskie wykształcenie to cechy, które najbardziej sprzyjają przedłużaniu się stanu pozostawania bez zatrudnienia.

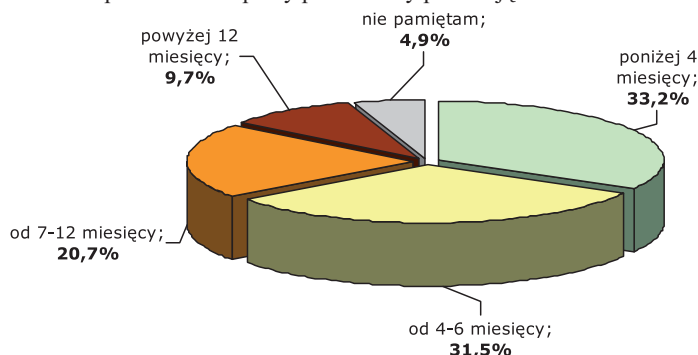
Wykres 24. Czas pozostawania bez zatrudnienia przez osoby poszukujące pracy (N=1023).



Wykres 25. przedstawia, jak długo, w chwili badania, respondenci poszukiwali pracy. Większość z nich czyni to krócej niż pozostaje bez zatrudnienia, co może świadczyć, iż osoba, która traci pracę, nie od razu przystępuje do poszukiwania nowej. Potwierdzają to wypowiedzi niektórych respondentów, którzy w trakcie wywiadów indywidualnych relacjonowali, iż ich reakcją na utratę pracy była chęć odpoczynku od stresu związanego z pracą zawodową i samym zwolnieniem.

W ogóle badanych, 64,7% szuka pracy od maksymalnie 6 miesięcy. Okres poszukiwania pracy jest przy tym dłuższy w starszych grupach wiekowych – dłużej niż rok szuka zatrudnienia 2,8% osób w wieku 18-24 lata i 15,2% osób powyżej 54 lat (Załącznik, tabela 22.). Dłużej poszukują nowej pracy także osoby z niższym wykształceniem – 38,7% z wykształceniem poniżej średniego szuka pracy dłużej niż 7 miesięcy (istotnie więcej niż w pozostałych grupach wykształcenia). Tak więc w przypadku poszukiwania zatrudnienia, starszy wiek i niski poziom wykształcenia również są czynnikami wydłużającymi ten proces.

Wykres 25. Czas poszukiwania pracy przez osoby pozostające bez zatrudnienia (N=1023).



Zawody, w których poprzednio pracowały osoby poszukujące zatrudnienia są przedstawione w tabeli 8. Zaobserwować można bardzo duże rozdrobnienie profesji, ale wyróżnia się fakt, iż około połowa respondentów to osoby, które pracowały na różnego rodzaju stanowiskach robotniczych.

Najliczniej reprezentowane były osoby zatrudnione na stanowisku kasjera / sprzedawcy (12%), a we wszystkich zawodach związanych ogólnie ze sprzedażą pracowało ok. 18% respondentów. Kolejne 20% wykonywało prace biurowe o różnym charakterze. Odnosząc się do struktury warszawskich zatrudnionych, można wnioskować, iż są to byli pracownicy takich branż jak: Administrowanie i działalność wspierająca; Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; czy Obsługa rynku nieruchomości. Część z nich pełniła zapewne funkcje biurowe przy obsłudze firm z pozostałych branż. Pozostałe zawody reprezentowane były przez niewielkie grupy badanych.

Generalnie jednak osoby poszukujące obecnie pracy w przeszłości pracowały na stanowiskach robotniczych o różnym poziomie wymaganych kwalifikacji – niektóre z nich to zawody stosunkowo proste, w innych konieczne były jednak specjalistyczne umiejętności (np. kierowca, mechanik), które badani mogliby wykorzystać i przedstawić jako atuty przy aktualnych poszukiwaniach pracy.

Tab. 8. Zawody wykonywane ostatnio przez osoby poszukujące pracy (N = 1023).

kasjer/sprzedawca	11,86%
księgowa/y	4,91%
mechanik pojazdów/urządzeń	4,70%
kierowca	4,49%
pracownik biurowy	4,17%
sekreterka/asystentka	3,42%
pracownik budowlany	3,21%
menedżer/dyrektor	2,88%
pracownik fizyczny	2,67%
kucharz	2,56%
elektryk	2,46%
pracownik handlu	2,46%
krawiec	2,35%
fryzjer/ka	2,03%
pracownik ochrony	1,92%
sprzątaczką	1,82%
kelner/barman	1,82%
magazynier	1,60%
pracownik administracyjny	1,50%
monter	1,39%
informatyk	1,28%
murarz	1,28%
własna działalność gospodarcza	1,28%
drukarz/poligraf	1,28%
przedstawiciel handlowy	1,18%
pracownik recepcji	1,18%
elektromechanik/elektronik	1,18%
hydraulik	1,07%
dozorca/woźny/portier	1,07%
operator maszyn	1,07%
pracownik obsługi klienta	1,07%
poniżej 10 wskazań	
opiekun dzieci/osób starszych	0,96%
kosmetyczka	0,85%
piekarz/cukiernik	0,85%
pielęgniarka/ka	0,85%



nauczyciel	0,85%
referent	0,85%
pracownik branży gastronomicznej	0,85%
urzędnik państwowy	0,85%
pracownik usług	0,85%
stolarz	0,75%
architekt	0,75%
pedagog	0,75%
introlog	0,75%
szwaczka	0,64%
malarz	0,64%
specjalista ds. kadr	0,64%
pakowacz	0,64%
konserwator urządzeń	0,64%
lakiernik samochodowy	0,53%
agent ubezpieczeniowy	0,53%
doradca finansowy	0,53%
ślusarz	0,43%
spawacz	0,43%
glazurnik	0,43%
elektromonter	0,43%
analityk finansowy	0,43%
ekonomista	0,43%
bibliotekarz/archiwista	0,43%
konsultant	0,43%
asystent medyczny	0,43%
tokarz	0,32%
inżynier	0,32%
technolog żywienia	0,32%
zaopatrzeniowiec	0,32%
szewc	0,32%
motorniczy	0,32%
trener sportowy	0,32%
specjalista/kierownik do spraw produktu	0,32%
kontroler jakości	0,32%
pracownik branży reklamowej/marketingowej	0,32%
telefonistka	0,32%



pracownik banku	0,32%
dekarz	0,21%
zbrojarz	0,21%
cieśla	0,21%
laborant/chemik	0,21%
brygadzysta	0,21%
palacz	0,21%
agent nieruchomości	0,11%
taksówkarz	0,11%
listonosz	0,11%
optyk	0,11%
cykliniarz/parkieciarz	0,11%
policjant	0,11%
prawnik	0,11%
tłumacz	0,11%
kaletnik	0,11%
logistyk	0,11%
historyk	0,11%
szklarz	0,11%
ogrodnik	0,11%
psycholog szkolny	0,11%
koordynator hotelowy	0,11%

4.2. Znaczenie pracy dla osób jej poszukujących i przeżywanie sytuacji jej braku

Praca jest aktywnością, która zajmuje w życiu współczesnego człowieka bardzo istotne miejsce – konsumuje znaczną ilość dnia, wywołuje wiele emocji, umożliwia rozwój umysłowy, dostarcza środków do życia. Rytuał codziennego wychodzenia i powrotów z pracy wyznacza rytm dnia i tygodnia oraz organizuje życie jednostki. Mobilizuje również do regularnej aktywności i sprzyja angażowaniu się w działania pośrednio związane z pracą. Praca nadaje rytm codzienności. Jej brak może się więc wiązać z poważnymi konsekwencjami psychologicznymi.

Przeprowadzone badanie miało na celu także określenie, jak istotne miejsce zajmuje praca w życiu osób jej poszukujących i w jaki sposób wpływa na nie jej brak. Czy mo-

tywuje do jej intensywnego poszukiwania, czy przeciwnie, demotywuje i paraliżuje działania? Skuteczność w poszukiwaniu pracy może bowiem zależeć od tego, jak ważna jest ona w życiu jednostki i jak postrzegany jest jej brak.

Wśród wartości, które osoby poszukujące pracy wskazywały jako ważne, praca zawodowa znalazła się, co prawda, w czołówce, ale jedynie 17% badanych uznało ją za jedną z dwóch najważniejszych w ich życiu wartości (wykres 26. – odpowiedzi na pytanie o dwie najważniejsze dla respondenta wartości). Zdecydowanie większe znaczenie mają aspekty związane z ogólnym poczuciem pewności co do swojej egzystencji, a więc bezpieczeństwo, zaspokojenie potrzeb materialnych i stabilizacja życiowa. Wydaje się, iż badani, pozostając bez pracy, koncentrują się głównie na swojej sytuacji bytowej – jest to podstawa, która pozwala im na planowanie innych obszarów życia.

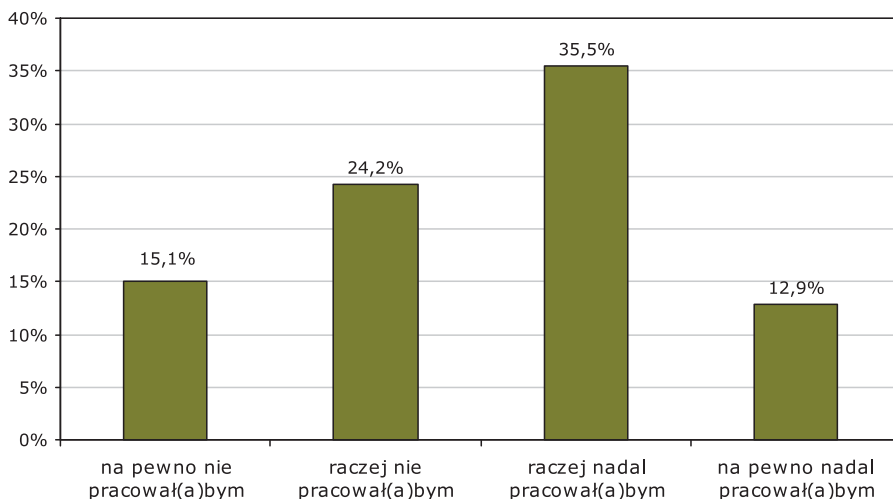
Niemniej jednak praca zawodowa rozumiana jako wyzwanie, źródło satysfakcji intelektualnej i osobistego rozwoju nie zajmuje wysokiego miejsca w hierarchii wartości respondentów. Ciekawą pracę zawodową za jedną z dwóch najważniejszych wartości uważa 17% badanych, możliwość rozwoju – 8%, sukces zawodowy – 5,5%.

Wykres 26. Wartości istotne dla osób poszukujących pracy (N = 1023).



Kolejne dane (wykres 27.), dotyczące chęci podejmowania zatrudnienia, gdyby sytuacja finansowa badanego pozwalała na utrzymanie się bez konieczności zarobkowania, pokazują, iż generalnie wśród respondentów praca zawodowa, rozumiana jako aktywność będąca nie tylko źródłem dochodów, ale i satysfakcji życiowej, nie jest bardzo istotną wartością. W badanej grupie 12,9% osób „na pewno” oraz 35,5% „raczej” podjęłoby pracę, nawet gdyby nie zmuszała ich do tego sytuacja finansowa.

Wykres 27. Deklaracja pracy zarobkowej bez motywacji finansowej (osoby poszukujące pracy; N = 1023).



Do pewnego stopnia powyższe wnioski wydają się potwierdzać dane zaprezentowane na wykresie 28. Dominującą emocją w sytuacji braku pracy jest bowiem poczucie obniżenia standardu życia. Wiele osób odczuwa także lęk przed przyszłością i ogólne poczucie braku bezpieczeństwa. Są to więc emocje związane z utratą stabilności materialnej.

Wykres 28. Emocje pojawiające się w sytuacji braku pracy u osób jej poszukujących (N = 1023).

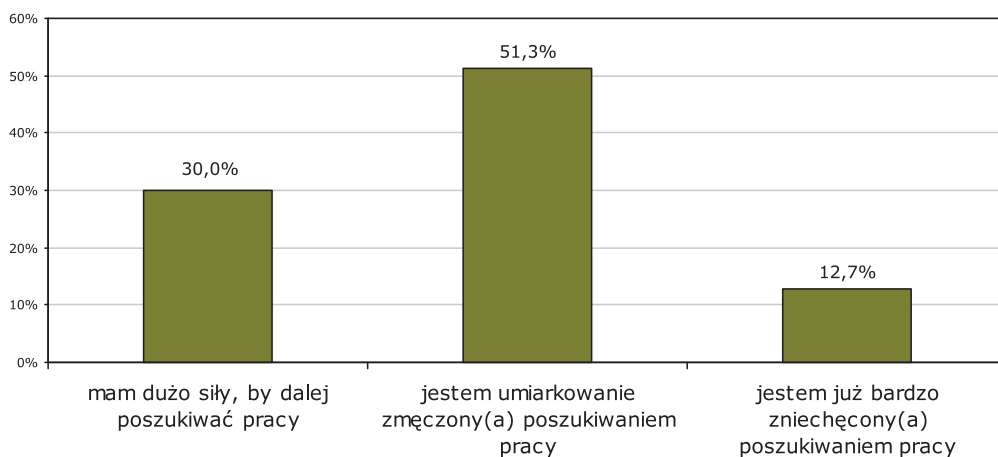


Pojawiają się jednak także uczucia, o których badani mówili w trakcie badań jakościowych – wskazywali wówczas na pojawiające się w okresie pozostawania bez pracy poczucie narastającej dezorganizacji dnia, niechęci do podejmowania wysiłku związanego z wyjściem z domu, dotrzymywaniem zobowiązań oraz korzystaniem z innych (poza pracę) dostępnych aktywności społecznych.

Wykres 28. potwierdza, iż u części badanych pojawiają się emocje wskazujące, iż praca pełni w ich życiu rolę nie tylko materialną – towarzyszy im poczucie beczynności, ogólne rozdrażnienie, poczucie dezorganizacji życia. Rzadziej obecne jest poczucie bycia gorszym niż inni, nastrój depresyjny, poczucie krzywdy, braku sensu w życiu i upokorzenia. Tego rodzaju negatywne emocje pojawiają się u stosunkowo niewielu badanych, ale z dużym prawdopodobieństwem mogą mieć negatywny wpływ na ich funkcjonowanie społeczne i dobrostan psychiczny. Pomoc osobom poszukującym pracy powinna więc obejmować również opiekę psychologiczną, aby przeciwdziałać negatywnemu wpływowi utraty pracy na ich psychikę. Negatywne emocje niewątpliwie demotywują do skutecznego poszukiwania zatrudnienia i utrudniają podejmowanie decyzji dotyczących swojej sytuacji zawodowej.

Negatywny wpływ sytuacji poszukiwania pracy na samopoczucie badanych pokazuje wyraźniej wykres 29. Aktywność z tym związana u dwóch trzecich badanych prowadzi do poczucia znużenia, w tym 13% osób deklaruje silne zniechęcenie, które, jak można domniemywać, pogarsza skuteczność poszukiwań.

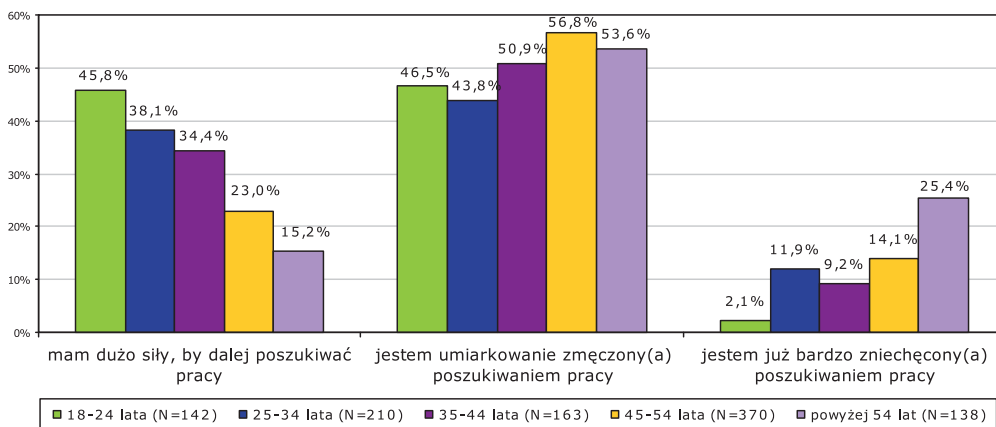
Wykres 29. Stopień zmęczenia sytuacją poszukiwania pracy (osoby poszukujące pracy; N = 1023).



Najczęściej znaczne rezerwy sił potrzebnych do poszukiwania pracy mają osoby z najmłodszej grupy wiekowej: 18-24 lata (wśród których w zasadzie nie ma osób zniechęconych poszukiwaniem pracy). Wraz z wiekiem zmniejsza się poziom energii, a narasta zniechęcenie, osiągając najwyższy poziom u osób po 54-tym r.ż. (wykres 30.). Wyraźnie zniechęcona sytuacją braku pracy i procesem jej poszukiwania jest co czwarta

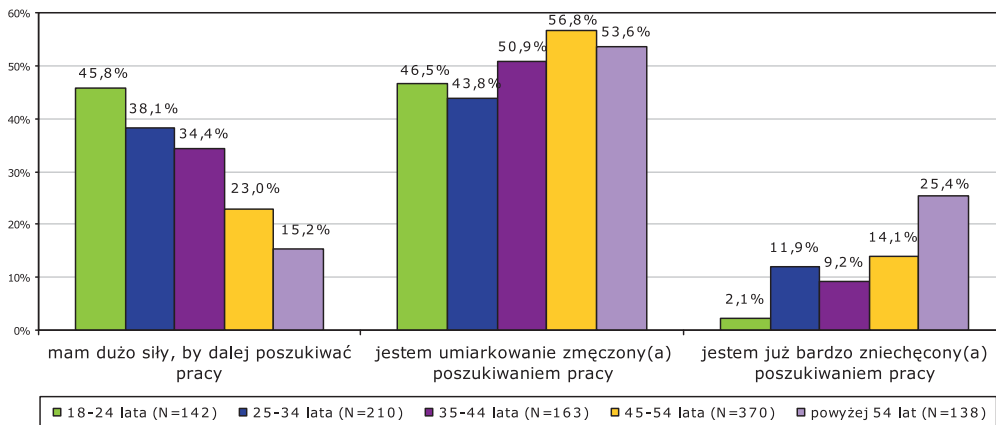
osoba w tym wieku – jest to grupa, która wyraźnie, również w świetle wniosków zawartych w punkcie 4.1.3., potrzebuje wsparcia psychologicznego podczas poszukiwania zatrudnienia.

Wykres 30. Stopień zmęczenia sytuacją poszukiwania pracy w zależności od wieku respondenta (N = 1023).



Zmęczenie aktywnością związaną z poszukiwaniem pracy rośnie również, co dość oczywiste, wraz z wydłużaniem się czasu pozostawania bez zatrudnienia (wykres 31).

Wykres 31. Stopień zmęczenia sytuacją poszukiwania pracy w zależności od okresu pozostawania bez zatrudnienia (N = 1023).



Badanie jakościowe ujawniło dodatkowo pewne prawidłowości w sposobie przeżywania braku zatrudnienia i wpływu stanu psychicznego w tym okresie na zachowania sprzyjające poszukiwaniu pracy.

U niektórych osób determinacja do poszukiwania pracy jest najsilniejsza w początkowym okresie jej braku. Wtedy największa jest też wiara w szybkie znalezienie



pracy. Niepowodzenia przyjmowane są jako naturalny etap i nie wywołują lęku o przyszłość i braku wiary w siebie. Działania mające na celu znalezienie pracy są więc w tym okresie najbardziej zintensyfikowane i dopiero powtarzające się odmowy powodują powolną rezygnację. Narasta zniechęcenie i pogłębia się negatywna ocena własnej przydatności do pracy, w efekcie czego jednostka zaczyna poświęcać poszukiwaniom coraz mniej czasu i energii w obawie przed kolejnymi odmowami. Prowadzi to do charakterystycznej, dla syndromu wyuczonej bezradności, rezygnacji i zaniechania wysiłków, które mogłyby zwiększyć szanse kandydata na rynku pracy. Po początkowym okresie determinacji w poszukiwaniu pracy, podejmowaniu prób podnoszenia kwalifikacji następuje zmęczenie i zniechęcenie. Wykształca się przekonanie, że jakiegokolwiek działania i wysiłki w celu znalezienia pracy zgodnej z oczekiwaniami są bezcelowe i nie mogą przynieść pożądaných rezultatów. Spadek aktywności dotyczy nie tylko zachowań związanych z poszukiwaniem pracy, ale może rozszerzać się także na inne sfery, np. prowadzić do zubożenia kontaktów społecznych czy zatracenia umiejętności organizacji czasu w ciągu dnia.

Inni reagują na fakt utraty pracy obniżonym nastrojem i przez dość długi okres nie szukają zatrudnienia, tłumacząc to koniecznością odpoczynku czy koncentracji na sprawach prywatnych i rodzinnych. Dopiero po upływie kilku, a nawet kilkunastu miesięcy przystępują do poszukiwań.

Sytuacja pozostawania bez pracy wpływa więc istotnie na dobrostan psychiczny osób nią dotkniętych i może wtórnie utrudniać powrót do życia zawodowego. Niewypełniona treścią pozostaje bowiem bardzo istotna płaszczyzna funkcjonowania człowieka. Osoba poszukująca zatrudnienia jest pozbawiona szansy realizacji swoich planów i ambicji zawodowych, których spełnienie jest źródłem satysfakcji i stanowi istotny czynnik w budowaniu swojej tożsamości jako członka społeczeństwa.

Łatwiej jest wyjść z domu jak się jest w rytmie wychodzenia z domu. Bo jakoś tak praca dyscyplinuje, łatwo się rozleniwic, dzień przed telewizorem spędzić. (M, 34 lat)

Celu brakuje. Człowiek tak ucieka właśnie, ja uciekam do sprzątania. Próbuje człowiek zapchać to. Za dużo jest czasu. Nie ma się co starać w sumie. Myślę sobie, że po co wstanę rano, jak i tak nic nie będę robiła, wolę sobie wstać o tej 11. (K, 24 lata).

Siedzi się prawie cały czas w domu. Już się zrobiłam zaniedbana, bo jak to się w domu siedzi. Mało się chodzi. (K, 60 lat).

Przedłużający się okres braku pracy działa również niekorzystnie na posiadane kompetencje zawodowe – uniemożliwia rozwój, czy choćby utrzymywanie stałego kontaktu z aktualnie pojawiającymi się w danym zawodzie metodologiami pracy czy rozwiązaniami technologicznymi. Brak szansy pogłębiania swoich doświadczeń powoduje stopniową utratę koniecznych do uprawiania zawodu umiejętności. Pozbawia też pewności siebie i buduje lęk przed ponownym odnalezieniem się w roli pracownika.

Obawa przed niepowodzeniem może również negatywnie zaważyć na przebiegu kolejnych rozmów kwalifikacyjnych, a nawet powodować zachowania unikające, jak rezygnacja ze spotkania w sprawie atrakcyjnego stanowiska z lęku przed kolejnym rozczarowaniem. W konsekwencji, zdolność do znalezienia pracy obniża się wraz z przedłużającym się okresem pozostawania bez zatrudnienia.

Powtarzające się niepowodzenia w poszukiwaniu pracy wpływają negatywnie na samoocenę osób badanych i ich poczucie własnej wartości. Odmowy zatrudnienia, zwłaszcza bez podania przyczyny, wywołują u badanych poczucie, że ich umiejętności są na rynku pracy niepotrzebne i mało wartościowe. Szczególnie osoby w średnim i starszym wieku są podatne na spadek samooceny i stany obniżonego nastroju.

Wysłałam też ostatnio maila, ponieważ mieszkam na Pradze Płd., a gdzieś tam na Grenadierów jest jakiś hotel robotniczy, nawet nie wiem, gdzie, ale pewnie jest i do recepcji wysłałam właśnie maila. Też nie dostałam odpowiedzi. Pomyślałam sobie, że już nawet do recepcji w hotelu robotniczym człowiek się nie nadaje? (K, 54 lata)

4.3. Ocena własnej osoby w kontekście poszukiwania pracy

Poniższy dział stanowi analizę autopercepcji osób poszukujących pracy – koncentruje się na ich postrzeganiu własnej osoby w kontekście ubiegania się o zatrudnienie.

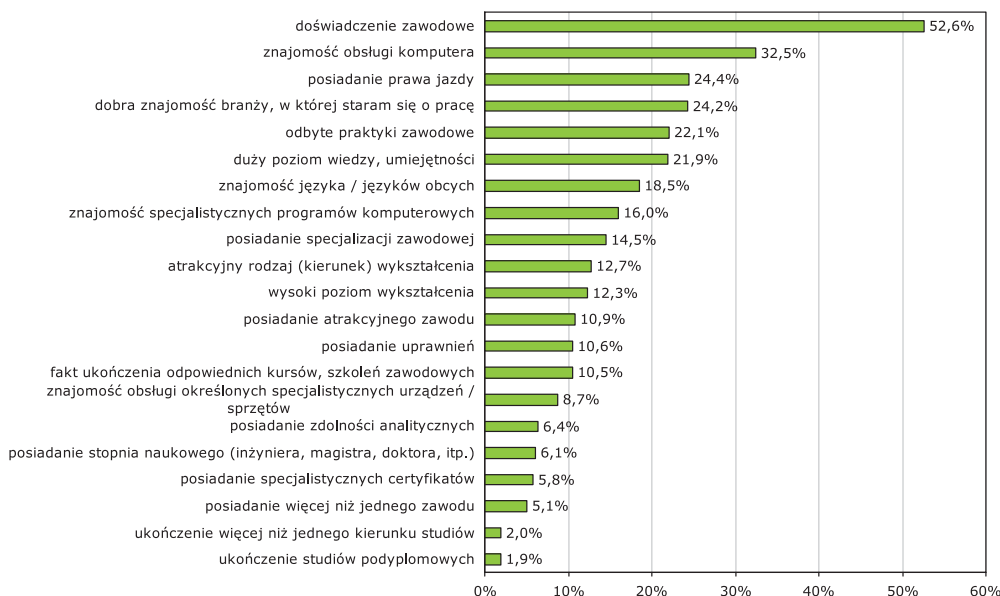
4.3.1. Ocena swoich kompetencji zawodowych przez osoby poszukujące pracy

Osoby poszukujące pracy zostały poproszone o wskazanie cech, które postrzegają jako swoje atuty w sytuacji ubiegania się o pracę. Wykres 32. przedstawia, jakie cechy wskazywali respondenci. Połowa z nich uważa, że ich silną stroną jest doświadczenie zawodowe. Z jednej strony można postrzegać taki wynik optymistycznie, gdyż doświadczenie zawodowe jest wysoko cenione przez pracodawców. Z drugiej jednak strony zachodzi obawa, iż wskazywanie przez prawie 53% osób właśnie doświadczenia jako swojego atutu w odniesieniu do kwalifikacji zawodowych może oznaczać w przypadku tych osób brak bardziej wymiernych, konkretnych kompetencji zawodowych (takich, jak np. znajomość języków obcych, obsługi komputera czy wiedzy przedmiotowej, itp.). Potwierdzają to kolejne wskazania – stosunkowo niewielu badanych wskazuje na bardziej wymierne umiejętności. Jedynie 32,5% badanych deklaruje znajomość obsługi komputera, 18,5% znajomość języków obcych, 16% obsługę specjalistycznych programów komputerowych. Inne specyficzne kompetencje podaje jeszcze mniejszy odsetek: specjalizację zawodową – 14,5%, posiadanie uprawnień – 10,6%, znajomość obsługi specjalistycznych urządzeń – 8,7%, posiadanie specjalistycznych certyfikatów – 5,8%.

Zdecydowana mniejszość badanych posiada więc atuty, które mogą stanowić przewagę konkurencyjną podczas poszukiwania pracy. Ponadto, zaznaczają się istotne

różnice między kobietami i mężczyznami (na niekorzyść pierwszych). Mężczyźni częściej jako swoje atuty wskazują praktyki zawodowe, specjalizacje i uprawnienia zawodowe, a także specjalistyczne certyfikaty (patrz Załącznik, tab.2). Częściej niż kobiety posiadają więc praktyczne zawodowe kompetencje, zwłaszcza w zawodach technicznych, które są jednymi z bardziej poszukiwanych na rynku pracy.

Wykres 32. Kwalifikacje zawodowe – mocne strony osób poszukujących pracy (N = 1023).



Również częściej atutem mężczyzn jest posiadanie prawa jazdy, co wiąże się zapewne z faktem, iż częściej wykonują oni zawód kierowcy.

Kobiety natomiast nieznacznie częściej za swój atut uważają znajomość obsługi komputera, co może być związane z większym doświadczeniem tej płci w szeroko pojętej pracy biurowej.

Potwierdzają się również obiegowe opinie dotyczące dominujących kwalifikacji w różnych grupach wiekowych (patrz Załącznik, tab.2). Respondenci z dwóch najmłodszych (18-24 i 25-34 lata) wyraźnie częściej niż pozostali wymieniają jako swój atut znajomość obsługi komputera, znajomość specjalistycznych programów komputerowych oraz języków obcych. Osoby powyżej 45-ego r.ż. koncentrują się przede wszystkim na swoim doświadczeniu zawodowym, kompetencje merytoryczne deklaruje niewielki odsetek osób.

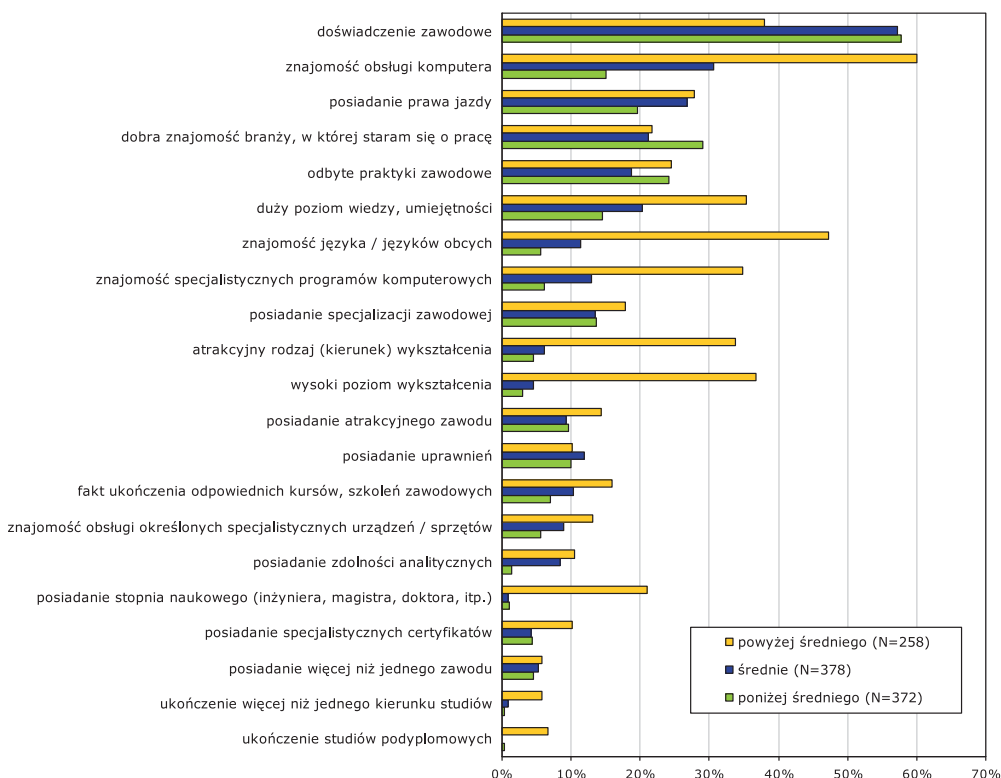
Spojrzenie na ocenę swoich kompetencji przez osoby o różnym wykształceniu ujawnia ogromne znaczenie jego wysokiego poziomu dla posiadania innych umiejętności zawodowych (wykres 33). Przede wszystkim, badani z wykształceniem wyższym niż

średnie istotnie częściej posiadają takie powszechnie oczekiwane obecnie atuty, jak znajomość obsługi komputera, języków obcych, atrakcyjny rodzaj wykształcenia. Ponadto grupa ta również wyżej ocenia poziom posiadanych przez siebie umiejętności i wiedzy, co najpewniej pozytywnie wpływa na ich samoocenę i nastawienie do procesu poszukiwania pracy.

Rzadziej, w porównaniu z przeciętnym kandydatem do pracy osoby z wykształceniem wyższym niż średnie dysponują doświadczeniem zawodowym, co zapewne wynika z dłuższego czasu poświęconego na edukację.

Doświadczenie zawodowe natomiast to atut wymieniany częściej niż przeciętnie przez osoby legitymujące się średnim lub niskim poziomem wykształcenia. Wymienianie tej właśnie cechy w przypadku tej grupy osób ma zapewne źródło w braku innych, bardziej praktycznych umiejętności zawodowych – znajomości obsługi komputera, języków obcych, itp.

Wykres 33. Kwalifikacje zawodowe – mocne strony osób poszukujących pracy w zależności od poziomu ich wykształcenia (N = 1023).



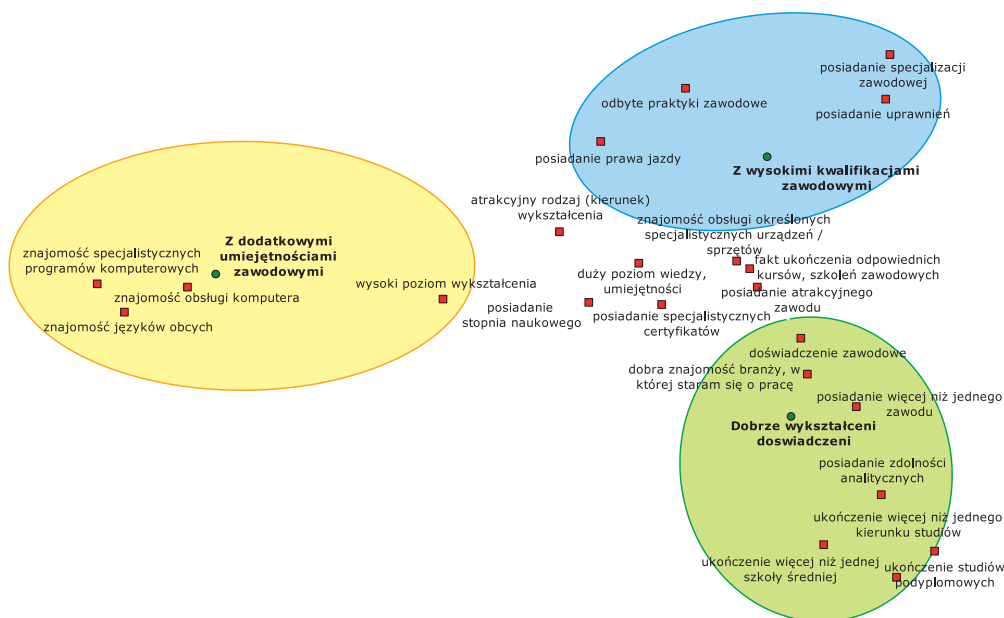
Poniżej przedstawiono wyniki analizy czynnikowej, za pomocą, której wyodrębniono trzy grupy pozostających bez pracy, w zależności od dominujących mocnych stron dotyczących posiadanych kwalifikacji zawodowych. Podstawę do dokonania seg-

mentacji stanowiły zmienne pokazane na wykresie 34. – 22 rodzaje kwalifikacji zawodowych wymaganych na różnych stanowiskach pracy.

Wyodrębniono następujące segmenty:

1. „Z dodatkowymi umiejętnościami zawodowymi” – osoby, które uważają za swoje atuty przede wszystkim znajomość języków obcych oraz generalnej i specjalistycznej obsługi komputera. W tym segmencie znajduje się 31,1% respondentów.
2. „Dobrze wykształceni/doświadczeni zawodowo” – osoby o wysokim poziomie formalnego wykształcenia, z dużym doświadczeniem zawodowym, niekiedy posiadające więcej niż jeden zawód, charakteryzujące się zdolnościami analitycznymi. Obejmuje 37,2% osób.
3. „Z wysokimi kwalifikacjami zawodowymi” – osoby, których mocną stroną są uprawnienia zawodowe oraz odbyte praktyki i specjalizacja zawodowa. Zalicza się do niego 31,7% badanych.

Wykres 34. Segmentacja osób poszukujących pracy ze względu na posiadane kwalifikacje zawodowe (N = 1023).



Analiza poszczególnych segmentów ujawniła pewne różnice pomiędzy wchodzącymi w ich skład osobami pod względem cech demograficznych.

W badanej populacji wszystkie trzy segmenty są prawie równoliczne – jedynie nieco więcej osób uważa się za „dobrze wykształconych / doświadczonych zawodowo”. Istotne statystycznie różnice pojawiają się jednak w poszczególnych grupach badanych (tab. 9).

Wśród kobiet najwięcej jest osób, które klasyfikują siebie jako „dobrze wykształcone/doświadczone zawodowo”, najmniej natomiast może pochwalić się „wysokimi kwalifikacjami zawodowymi”. Te ostatnie znacznie częściej posiadają mężczyźni – uważa tak prawie 40% z nich. Mężczyźni więc to w większym odsetku osoby z praktycznymi kwalifikacjami czy uprawnieniami zawodowymi, kobiety natomiast częściej posiadają formalne wykształcenie, częściej również niż mężczyźni posiadają dodatkowe umiejętności zawodowe (obsługa komputera czy znajomość języków obcych).

Poszczególne segmenty różnicuje również wiek badanych – im młodsza jest osoba poszukująca pracy, tym bardziej dominują u niej dodatkowe umiejętności, na których kształcenie zaczęto zwracać uwagę wraz z postępującą globalizacją i rozwojem technologii informatycznych – a więc znajomość języków obcych i obsługi komputera na różnych poziomach specjalizacji. Niewielki jest natomiast udział tego segmentu w starszych grupach wiekowych – potwierdzają się więc ich braki w tego rodzaju kompetencjach. Wraz z wiekiem rośnie natomiast udział segmentów „dobrze wykształceni / doświadczeni zawodowo” – na swoje doświadczenie zwracają uwagę szczególnie osoby po 45 r.ż. – a także „z wysokimi kwalifikacjami zawodowymi” – osoby starsze legitymują się prawdopodobnie częściej uprawnieniami zawodowymi, zdobywanymi wraz z rozwojem kariery, mają również dłuższą praktykę w zawodzie.

Tab. 9. Liczebność segmentów wyłonionych ze względu na posiadane kwalifikacje zawodowe osób poszukujących pracy a płeć i wiek respondentów.

	N	Z dodatkowymi umiejętnościami zawodowymi	Dobrze wykształceni / doświadczeni zawodowo	Z wysokimi kwalifikacjami zawodowymi
ogółem	1023	31,1%	37,2%	31,7%
mężczyźni	511	27,6%*	32,5%*	39,9%*
kobiety	512	34,6%*	42,0%*	23,4%*
18-24 lata	142	65,5%*	17,6%*	16,9%*
25-34 lata	210	48,6%*	21,9%*	29,5%
35-44 lata	163	28,8%	38,0%	33,1%
45-54 lata	370	16,2%*	47,0%*	36,8%*
powyżej 54 lat	138	11,6%*	53,6%*	34,8%

* – różnice istotne statystycznie na poziomie 95%

Badanych poproszono także o wskazanie, jakiego rodzaju braki w kwalifikacjach zawodowych dostrzegają u siebie. Odpowiedzi ujawniły, iż badani nieco mniej chętnie dostrzegają u siebie wady niż zalety, niemniej część poszukujących pracy jest świadoma swoich braków. Przyznanie się do nich było dla nich jednak znacznie łatwiejsze w badaniu kwestionariuszowym – podczas wywiadów indywidualnych konfrontacja z własnymi słabościami sprawiała badanym wyraźne trudności. Tego rodzaju postawa – brak świadomości obszarów wymagających poprawy lub ich wypieranie – uniemożliwia podejmowanie działań naprawczych.



Największy odsetek osób (39,6% – wykres 35.) przyznaje, iż podczas ubiegania się o pracę odczuwa brak znajomości języków obcych – jest to wymóg stawiany przez wielu pracodawców, zwłaszcza w zawodach administracyjno-biurowych czy w obsłudze klienta. Jednak nawet, jeśli język obcy (w praktyce – angielski) nie jest kluczowy dla stanowiska, brak jego znajomości wywołuje u pracodawców niekorzystne wrażenie i może zmniejszać szanse kandydata. Brak umiejętności obsługi komputera postrzega jako swoją słabość 25,3% badanych, co wskazuje, iż pozostali posiadają tę kompetencję lub też, że nie ubiegają się o prace, w których jest ona wymagana. Drugie wyjaśnienie sugeruje fakt, iż znajomość obsługi komputera jako swoją zaletę wskazuje jedynie 32,5%.

Stosunkowo wysoki procent poszukujących pracy (38,5%) przyznaje, że odczuwa jako niewystarczające swoje wykształcenie. Wskazuje to, że ich doświadczenia z rynkiem pracy negatywnie weryfikują ich kwalifikacje do pracy pod względem poziomu i rodzaju wykształcenia.

Relatywnie wielu badanych (24,3%) dostrzega u siebie brak znajomości zaawansowanych programów komputerowych, co sugeruje, iż zapotrzebowanie na tak wysokie kompetencje jest na rynku stosunkowo częste.

Pozostający bez zatrudnienia wydają się więc grupą o dość wysokich potrzebach szkoleniowych – wymagają kursów językowych, ogólnej i specjalistycznej obsługi programów komputerowych, kursów zawodowych, pomocy w uzyskaniu certyfikatów lub uprawnień zawodowych. Szczególnie skomplikowana jest sytuacja osób o zbyt niskim poziomie wykształcenia, w których przypadku mało realistyczne jest oczekiwanie, iż uda im się w dorosłym wieku uzupełnić swoją edukację.

Pomimo braków w kwalifikacjach zawodowych jest różny w zależności od cech społeczno-demograficznych osób poszukujących pracy – największe różnice pojawiają się w zależności od wieku i poziomu wykształcenia (Załącznik, tabela 4).

Ze znajomością języków obcych stosunkowo najrzadziej mają problem osoby w wieku 18-24 lata (31,7%) oraz z wykształceniem powyżej średniego (31,4%), co wynika prawdopodobnie z poprawiającego się poziomu kształcenia języków obcych w szkołach i dłuższego okresu edukacji umożliwiającego rozwój tej kompetencji. Na trudności wynikające ze zbyt niskiego poziomu wykształcenia rzadziej wskazują badani do 34 roku życia, a najczęściej – osoby po 54 roku życia, co może również wynikać z rozwoju i rosnącej dostępności szkolnictwa wyższego po roku 1990.

Wykres 35. Braki w kwalifikacjach zawodowych utrudniające znalezienie pracy u osób poszukujących pracy (N = 1023).



Z wiekiem rosną również problemy z obsługą komputera – deklaruje je 16,2% osób w wieku 18-24 lata i 37% osób powyżej 54 roku życia. Współwystępują one z niższym poziomem wykształcenia – mówi o nich 17,8% osób z wykształceniem powyżej średniego i 30,9% osób z wykształceniem poniżej średniego.

Problem ten znajduje potwierdzenie w wynikach badania jakościowego, którego wyniki wskazują, iż przeszkodą wśród osób starszych w uzupełnieniu tej umiejętności jest lęk przed nowym i nieznanym. Osoby, których dorosłość przypadła na czasy przed erą informatyczną mają trudności w nadążeniu za szybkim postępem technicznym. Pojawia się niechęć do komputerów, brak wiary w możliwość ich opanowania, a także lęk przed bardzo szybkimi zmianami, które wciąż postępują w programach komputerowych. Osoby starsze otwarcie przyznają, że jest już dla nich za późno na naukę zupełnie nowych umiejętności. Chcieliby wykorzystywać kompetencje zdobyte w pracy, którą wykonywali 10, 20, czy 30 lat temu. Niestety, pewne zawody przestały już istnieć lub zmieniły swój charakter – do tych zmian osoby starsze nie są przygotowane, co gorsza często nie wyrażają gotowości, aby podjąć wysiłek dostosowania się do nowych wymagań.

Nie jestem taka dobra w komputerze. I tu jest ten właśnie. To znaczy, umiem na pewno, że pisać, ale gdyby coś tam trzeba było konkretnego robić, no nie wiem, musiałabym się nauczyć. (K, 56 lat)

Bolączką najmłodszych badanych jest natomiast brak doświadczenia zawodowego (69%) i brak praktyk zawodowych (22,5%), co jest naturalne w tej fazie życia zawodowego.

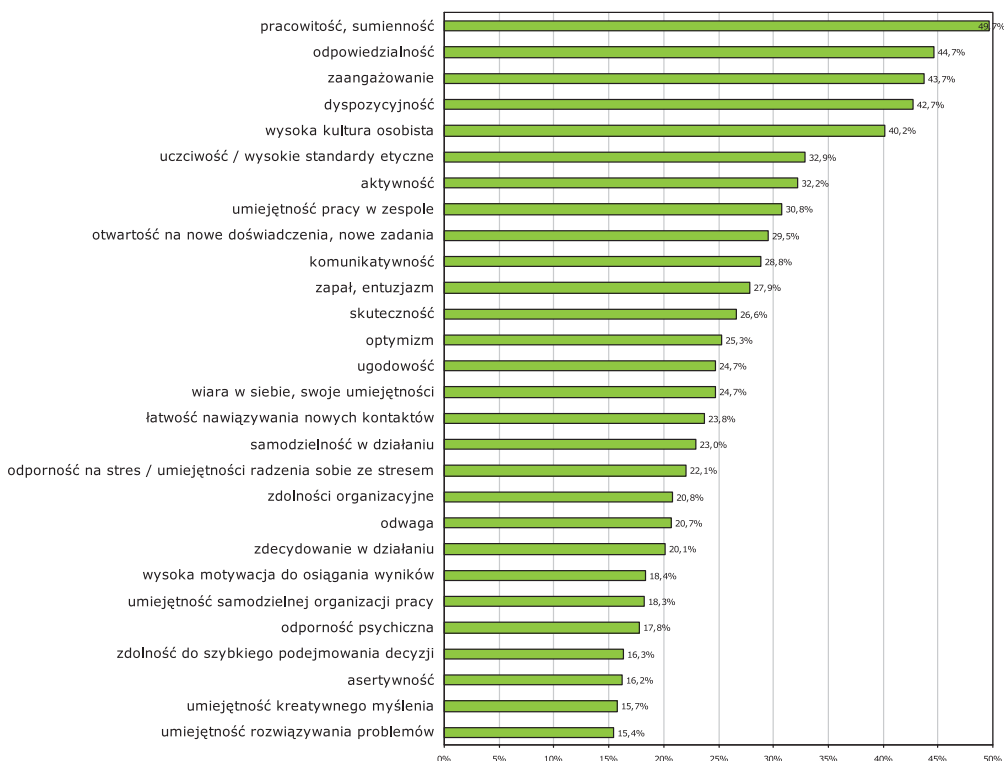


4.3.2. Ocena własnych kompetencji osobowościowych wśród osób poszukujących pracy

Badani zostali również poproszeni o wskazanie, jakie kompetencje społeczne uważają za swoje zalety (wykres 36). Analiza przypisywanych sobie przez badanych zalet wskazuje, że uważają za nie przede wszystkim pracowitość, sumienność, odpowiedzialność, zaangażowanie i dyspozycyjność. Są to cechy w istocie cenione przez pracodawców, ale niewystarczające w zawodach wymagających większej samodzielności i wyższych kwalifikacji. Stosunkowo niewielu respondentów przypisuje sobie szczególnie istotne współcześnie w pracy zawodowej: odporność psychiczną i zdolność do pracy pod presją czasu, umiejętność kreatywnego myślenia, rozwiązywania problemów, czy samodzielnej organizacji czasu. Te kompetencje są również poszukiwane przez rynek pracy, natomiast badanym wyraźnie ich brakuje. Dominują u nich cechy szczególnie cenione u pracowników wykonujących mało skomplikowane, odtwórcze czynności, niewymagające samodzielności i kreatywności, ale dokładności i sumienności. Tego rodzaju stanowiska wydają się stawać w obecnej gospodarce coraz rzadziej spotykane – w ogromnej większości zadań konieczna jest samodzielność i kreatywność w wykonywaniu zadań oraz odporność na stres. Pod tym względem badani są więc w niewystarczającym stopniu przystosowani do wyzwań współczesnego rynku pracy.

Istotne różnice pojawiają się przy analizie wskazań kobiet i mężczyzn (Załącznik, tabela 3). Panowie deklarują większą dyspozycyjność, co prawdopodobnie wiąże się z ich mniejszym obciążeniem obowiązkami rodzinnymi. Ponadto, deklarują większe zdecydowanie i samodzielność w działaniu niż kobiety, uważają się za bardziej skutecznych, a także ogólnie silniejszych psychicznie (wyższa umiejętność radzenia sobie ze stresem, odporność psychiczna i zdolność pracy pod presją czasu) i szybciej podejmujących decyzje.

Wykres 36. Kompetencje społeczne uznawane przez osoby poszukujące pracy za swoje zalety (N = 1023).



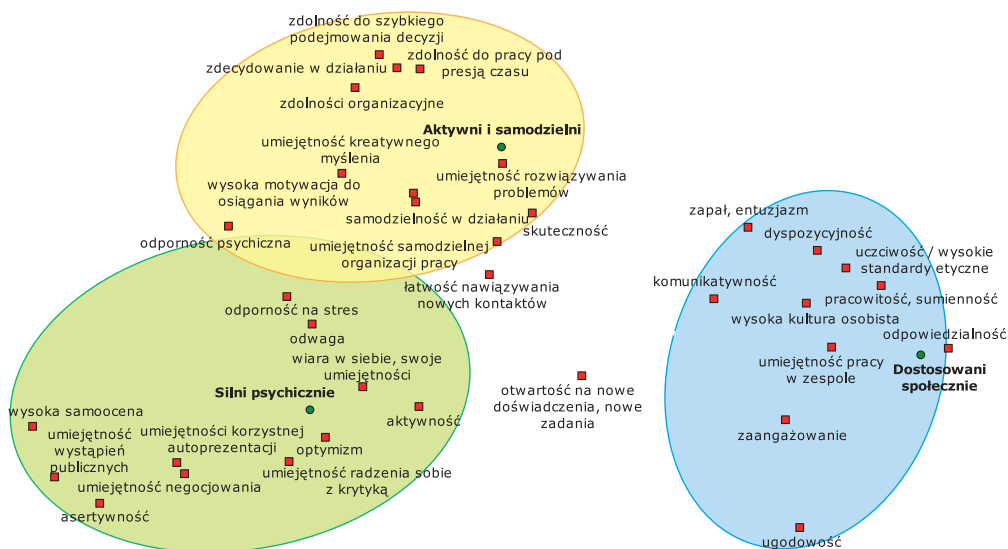
Profil kompetencji osób pozostających bez pracy różni się również w poszczególnych grupach wiekowych (Załącznik, tab. 3). Najatrakcyjniejsze pod względem kompetencji społecznych wydają się być osoby w wieku 35-44 lata – częściej niż inne grupy przypisują sobie wszystkie zalety osobowościowe uwzględnione w pytaniu, cechuje je więc wyższa niż inne grupy samoocena. Najmłodsza grupa częściej niż przeciętnie dostrzega u siebie optymizm, dyspozycyjność, komunikatywność i łatwość nawiązywania nowych kontaktów, zaś młodzi dorośli w wieku 25-34 lata deklarują zapał i siłę do pracy, a jako swój atut częściej niż przeciętny poszukujący pracy deklarują pracowitość i zaangażowanie. Główne zalety osób w wieku 45-54 lata to umiejętność pracy w zespole, otwartość na nowe doświadczenia, wysoka motywacja do osiągania wyników – cechy wskazujące na pewne doświadczenie w pracy z ludźmi i nastawienie na osiągnięcie sukcesu. Osoby najstarsze (powyżej 54 r.ż.) ogólnie w mniejszym stopniu wskazują u siebie mocne strony dotyczące kompetencji społecznych, zwracają jednak uwagę na fakt, iż dzięki pracowitości i dyspozycyjności mogą być atrakcyjnymi kandydatami do pracy, prawdopodobnie mając na myśli raczej prace niższe kwalifikowane.

Wyższej samoocenie pod względem kompetencji społecznych sprzyja wyższy poziom formalnego wykształcenia badanego (Załącznik, tabela 3.). We własnej ocenie, osoby z wykształceniem powyżej średniego wyróżniają się przede wszystkim pod względem cech atrakcyjnych z punktu widzenia sytuacji pracy i pomocnych w osiągnięciu sukcesu zawodowego, jak: odporność na stres, łatwość nawiązywania kontaktów, asertywność, zdolności organizacyjne, wysoka motywacja do osiągania wyników, umiejętność kreatywnego myślenia, zdolności organizacyjne, zdolność do szybkiego podejmowania decyzji, kultura osobista. Osoby z wykształceniem poniżej średniego posiadają w tym obszarze wyraźnie niższą samoocenę i mniejszą wiarę w swoje możliwości.

Zmienne z wykresu 36. zostały poddane analizie czynnikowej i posłużyły jako podstawa do wyodrębnienia spójnych grup poszukujących pracy z uwagi na dominujące u nich przewagi osobowościowe. W jej wyniku udało się zdefiniować 3 segmenty osób charakteryzujących się różnymi kompetencjami społecznymi ułatwiającymi znalezienie pracy (wykres 37):

1. „Aktywni i samodzielni” – osoby zdolne do pracy pod presją czasu, szybko podejmujące decyzje, umiejące rozwiązywać problemy, myśleć kreatywnie, zdecydowane w działaniu, skuteczne i samodzielne. Ten segment obejmuje 35,5% badanych.
2. „Silni psychicznie” – osoby odporne na stres, wierzące w siebie, odważne, optymistyczne, umiejące radzić sobie z krytyką, występować i korzystnie zaprezentować się publicznie. W skład tego segmentu wchodzi 29,3% poszukujących pracy.
3. „Dostosowani społecznie” – osoby odpowiedzialne, zaangażowane, sumienne, umiejące pracować w zespole, o wysokiej kulturze osobistej i standardach etycznych. Ten segment opisuje 35,2% badanych.

Wykres 37. Segmentacja osób poszukujących pracy ze względu na zalety osobowościowe i pożądane kompetencje społeczne (N = 1023).



Tab. 10. Liczebność segmentów wyłonionych ze względu na posiadane kwalifikacje zawodowe osób poszukujących pracy a płeć i wiek respondentów (N = 1023).

	N	Aktywni i samodzielni	Silni psychicznie	Dostosowani społecznie
ogółem	1023	35,5%	29,3%	35,2%
mężczyźni	511	39,9%*	28,2%	31,9%*
kobiety	512	31,1%*	30,5%	38,5%*
18-24 lata	142	31,0%	35,2%	33,8%
25-34 lata	210	31,0%	32,4%	36,7%
35-44 lata	163	40,5%	30,1%	29,5%
45-54 lata	370	36,2%	28,4%	35,4%
powyżej 54 lat	138	39,1%	20,3%*	40,6%

* – różnice istotne statystycznie na poziomie 95%

Ponownie, żaden z wyodrębnionych segmentów nie dominuje w ogóle populacji, niemniej, w ich obrębie zachodzą wyraźne różnice, zwłaszcza międzypłciowe (tabela 10.). Mężczyźni istotnie częściej przypisują sobie cechy charakterystyczne dla „Aktywnych i samodzielnych”, natomiast kobiety za swoje zalety uważają częściej cechy opisujące „Dostosowanych społecznie”. Wśród mężczyzn jest więc więcej osób przystosowanych psychicznie do pełnienia stanowisk wymagających samodzielności i dynamizmu w działaniu, które zazwyczaj wiążą się również z większą odpowiedzialnością, większymi wyzwaniem, stoją wyżej w hierarchii organizacji i są lepiej wynagradzane.

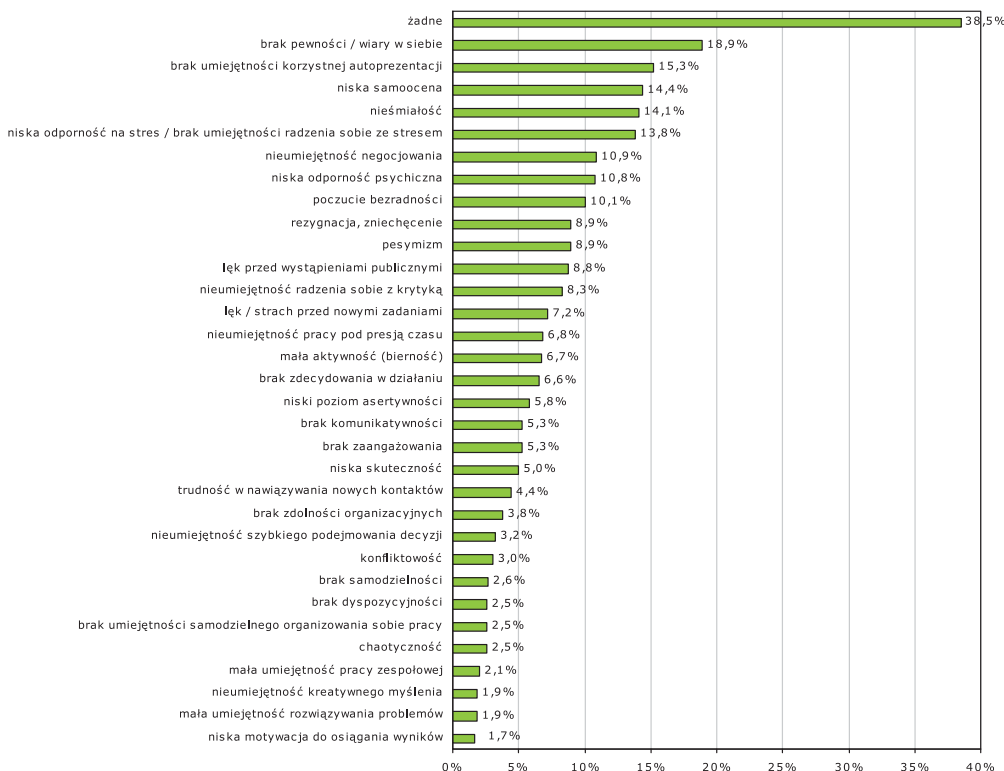
Wiek nie różnicuje badanych istotnie pod względem profili osobowościowych, zaznaczają się jedynie pewne tendencje charakterystyczne dla poszczególnych grup wiekowych. Wraz z wiekiem maleje udział „Silnych psychicznie”, rośnie natomiast „Dostosowanych społecznie”. Mimo iż „Aktywni i samodzielni” są najliczniejsi wśród osób po 35 r.ż., to jednak można zauważyć malejącą wraz z upływem lat, zdolność do pracy w warunkach stresujących, a większe natężenie cech mających na celu utrzymanie przyjaznej atmosfery w pracy i odpowiedzialne wypełnianie obowiązków zawodowych.

Osoby poszukujące pracy dysponują raczej niewielką wiedzą na temat własnych kompetencji społecznych, które mogą oddziaływać na ich niekorzyść. Wiele osób, zarówno w badaniu ilościowym (wykres 38.) jak i jakościowym, twierdziło, że nie dostrzega u siebie takich cech.

Aż 38,5% osób poszukujących pracy twierdzi, iż nie ma żadnych niekorzystnych, w kontekście zawodowym, kompetencji społecznych. Wydaje się, że badani nie uznają swoich cech osobowościowych za istotne dla pracodawców i decydujące w sytuacji starania się o pracę, nie analizują ich więc jako potencjalnych przyczyn niepowodzeń. Większość osób jest ogólnie zadowolona ze swojego funkcjonowania psychospołecznego (wykres 39). 26,5% poszukujących pracy jest zdania, że posiada takie kompetencje społeczne, które są bardzo przydatne w pracy, o jaką się starają. Kolejne, nieco ponad

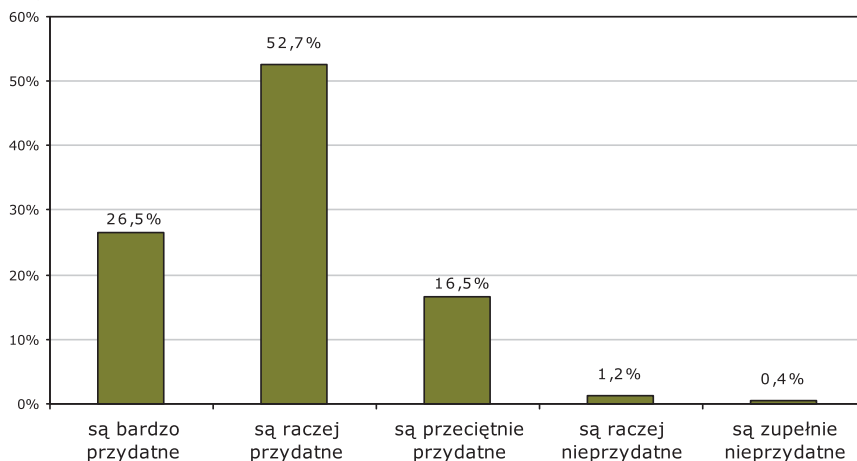
50% badanych, uważa, że dysponuje kompetencjami społecznymi, które są raczej przydatne. Dominuje więc pozytywny obraz własnej osoby, który pojawił się także w trakcie rozmów indywidualnych.

Wykres 38. Kompetencje społeczne uznawane przez poszukujących pracy za swoje słabości (N = 1023).



Tak rozpowszechniony brak samokrytycyzmu może jednak skrywać brak wglądu w siebie i niechęć do skonfrontowania się z wewnętrznymi trudnościami. Taka postawa uniemożliwia pracę nad obszarami, które mogą utrudniać znalezienie zatrudnienia. Jeśli jednostka nie jest świadoma cech działających na jej niekorzyść, nie jest w stanie ich zmienić.

Wykres 39. Ogólna ocena własnych kompetencji społecznych w kontekście poszukiwania pracy (N = 1023).



Kompetencje społeczne najczęściej wskazywane jako ograniczenia (wykres 38.) to te, które wpływają bezpośrednio na sposób prezentacji osoby poszukującej pracy w otoczeniu społecznym. Niska samoocena i brak wiary w siebie (18,9%) mogą skutkować brakiem zaufania do własnych możliwości zdobycia i utrzymania pracy. Nieśmiałość (14,1%) i nieumiejętność autoprezentacji (15,2%) mogą decydować o niekorzystnym wrażeniu wywołanym na potencjalnym pracodawcy. Niska odporność na stres (13,8%) i niska odporność psychiczna (10,8%) mogą generować lęk przed poszukiwaniami pracy i kontaktem z pracodawcami, a także utrudniać funkcjonowanie zawodowe.

Problemy osobowościowe skoncentrowane wokół niskiej samooceny niektórych poszukujących pracy potwierdza badanie jakościowe. Brak wiary we własne możliwości, kompleksy, które powodują nadmierną koncentrację na własnych słabościach, a także projektowanie na pracodawcę własnych negatywnych przekonań o sobie są źródłem różnego rodzaju lęków uniemożliwiających normalne funkcjonowanie i zaprezentowanie swoich prawdziwych kompetencji.

Lęk zawsze, że nie mam tego wyższego wykształcenia. Lęk, że jestem kobietą. Własny wygląd, bo wiem, że jestem przy kości.(K, 34)

Dokładna analiza zebranych danych (Załącznik, tabela 5.) wskazuje, iż mężczyźni nieco częściej (41,7%) niż kobiety (35,4%) deklarują brak słabości wynikających z kompetencji społecznych. Najwięcej takich ograniczeń dostrzegają u siebie osoby w wieku powyżej 54 lat (jedynie 27,6% wskazuje na brak cech utrudniających poszukiwanie pracy).

Kobiety częściej niż mężczyźni nie wierzą w siebie (23,2% wobec 14,5%), nieco częściej także deklarują nieśmiałość, niską odporność na stres, niską samoocenę i odporność psychiczną oraz lęk przed nowymi zadaniami. Wynika z tego, iż częściej niż

mężczyźni borykają się z trudnościami natury psychologicznej lub też, że intensywniej doświadczają sytuacji związanych z poszukiwaniami pracy i mają większą niż mężczyźni świadomość znaczenia kompetencji społecznych w tym procesie.

W badaniach jakościowych część mężczyzn podawała jako swój główny problem w funkcjonowaniu społecznym nieumiejętność panowania nad emocjami i łatwe wpadanie w gniew. Przyznawali, że w sytuacjach stresowych lub konfliktowych zachowują się w sposób zbyt impulsywny, a nawet agresywny, zdarza im się obrazić rozmówcę lub powiedzieć coś niestosownego. Zachowania te doprowadzają niekiedy do zwolnienia lub nieprzyjemnej atmosfery w pracy.

Jak mnie ktoś wkurzy, to potrafię mu naubliżyć, a szczególnie pracodawcy, i potrafię przez to stracić pracę, bo już straciłem jedną przez to. Jak mnie obrazi pracodawca, to wtedy ja go obrażam. I wtedy pracodawca mnie zwalnia. (M, 39 lat)

Za długi jęzor i mówienie prawdy w oczy. To jest negatyw już. Dla niektórych pracodawców jest to niewygodne. (M, 49 lat).

Osoby starsze (powyżej 54-ego r.ż.) znacznie częściej niż pozostałe grupy deklarują brak wiary w siebie, nieumiejętność korzystnej prezentacji i niską samoocenę, częściej również odczuwają lęk przed wystąpieniami publicznymi. Są więc w większym stopniu niż inni badani narażeni na trudności natury psychologicznej przy poszukiwaniu pracy i wydają się ten proces intensywniej niż inne grupy przeżywać. Z obserwacji osób z tej grupy wiekowej w trakcie wywiadów indywidualnych wynika również, iż znacznie silniej emocjonalnie przeżywają sytuację braku pracy i wymagają szczególnego wsparcia psychologicznego.

4.4. Oczekiwania wobec przyszłej pracy

4.4.1. Wprowadzenie

Przeprowadzone badanie wyraźnie wskazuje na istotne trudności poszukujących pracy ze zdefiniowaniem swoich oczekiwań odnośnie do jej charakteru i związanych z nią zadań. Osoby pozostające bez zatrudnienia często nie mają określonych planów zawodowych, myślą o pracy krótkoterminowo, nie są świadomi swoich predyspozycji i mocnych stron, nie potrafią więc stwierdzić, w jakiej pracy mogliby się sprawdzić i odnaleźć satysfakcję. Często poszukują pracy w zawodach o nieokreślonym charakterze, najczęściej wymagających niewielkich kwalifikacji.

Najważniejszy jest dla nich materialny aspekt pracy i bez trudności potrafią opisać swoje oczekiwania formalne – szukają przede wszystkim stałego zatrudnienia, aby uzyskać ubezpieczenie zdrowotne czy wypracować staż potrzebny do uzyskania prawa do emerytury.



Praca nie jest centralną aktywnością w życiu badanych, dlatego oczekują zajęcia nieobciążającego czasowo i psychicznie, mało odpowiedzialnego i niezmuszającego do wykazywania własnej inicjatywy. Często odrzucają propozycje pracy, jeśli musieliby zbyt długo do niej dojeżdżać lub, jeśli pracodawca oczekuje wykonywania zbyt wielu, ich zdaniem, obowiązków. Rzadko wykazują gotowość do doszkalania się, a w szczególności do przekwalifikowania. W większości zdają sobie sprawę, jakie elementy wpływają negatywnie na ich sytuację na rynku pracy, ale rzadko podejmują kroki, aby poprawić swoją konkurencyjność. Zniechęcają ich koszty takich działań, a także dość długi czas, jakiego wymaga ukończenie kursu czy zdanie egzaminu. Zaznacza się tu więc dość krótka perspektywa czasowa, w jakiej badani myślą o swojej przyszłości.

Przejawiają również różnego rodzaju zachowania samoutrudniające – nie pojawiają się na rozmowach kwalifikacyjnych, sami rezygnują z pracy, gdy pojawiają się sytuacje problemowe lub budzące dyskomfort psychiczny. Trudności ze znalezieniem pracy wynikają więc po części z dość nierealistycznych, nie dostosowanych do oczekiwań rynku pracy wymagań, a także z małego zaangażowania w poprawę swoich szans.

Młodzi ludzie (18-24 i 25-34 lata) wysoko oceniają swoją wartość i mają największe oczekiwania wobec pracy. W szczególności spodziewają się dość wysokiego wynagrodzenia. Okresy braku pracy to w ich życiu zazwyczaj krótkie epizody, są przyzwyczajeni, że jej znalezienie nie stanowi problemu i w związku z tym pozwalają sobie na rezygnację z pracy z obiektywnie błahych powodów. Z drugiej jednak strony główną przeszkodą w znalezieniu pracy jest w ich przypadku nieumiejętność zdefiniowania swoich zainteresowań i celów życiowych. Często nie mają sprecyzowanych oczekiwań wobec pracy, nie wiedzą, jaki rodzaj aktywności mógłby przynieść im satysfakcję i gdzie mogliby w pełni wykorzystać swoje kwalifikacje.

A jakiej pracy Pan szuka?

No to jest trudne pytanie. Chyba najtrudniejsze..., Ponieważ nie pierwszy raz szukam pracy... Znaczy taki chłopak do wszystkiego trochę jestem. (M, 34 lat)

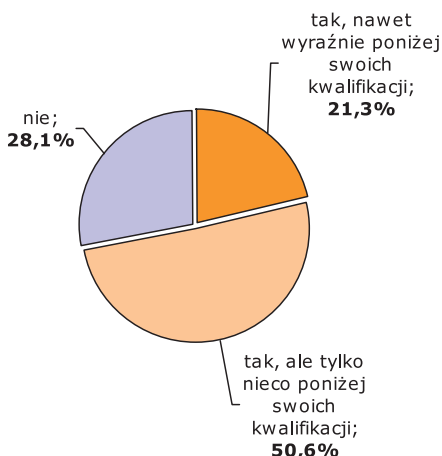
W przypadku osób w wieku powyżej 45 lat brak pracy bardzo negatywnie oddziałuje na ich stan psychiczny. Nie potrafią oni pogodzić się z sytuacją, że pracodawcy nie doceniają ich doświadczenia i nie chcą go wykorzystać. Bardzo silnie przeżywają odmowy zatrudnienia i mają trudności z poradzeniem sobie ze stresem towarzyszącym poszukiwaniu pracy. Ze wszystkich grup wiekowych osoby starsze zdecydowanie najsilniej emocjonalnie przeżywają sytuację braku pracy i wpływa ona najsilniej na ich funkcjonowanie. Jednocześnie często mają nierealistyczne oczekiwania, co powoduje, że odrzucają wiele ofert i pogłębia się ich frustracja spowodowana niemożnością znalezienia zatrudnienia odpowiadającego ich potrzebom. Szukają pracy blisko domu, w krótkim wymiarze godzin, niewymagającej wysiłku fizycznego, a także nieobciążającej psychicznie. Osoby po 50-tym r.ż. obawiają się zadań nadmiernie stresujących oraz pod presją czasu, przyznają, że nie radzą sobie tak dobrze jak kiedyś w sytuacjach społecznych. To zaś eliminuje ich z możliwości wykonywania wielu prac w warunkach gospodarki rynkowej.

4.4.2. Rodzaj oczekiwanej pracy

Większość badanych oczekuje pracy odpowiadającej im pod względem ambicio-
nalnym. Osoby z długim doświadczeniem zawodowym, z racji zdobytych przez lata
umiejętności, przystępując do poszukiwania pracy, nie rozważają zawodów znacznie
poniżej ich kompetencji, w szczególności nie są gotowe podjąć pracy fizycznej. Te
oczekiwania nieco maleją, jeśli poszukiwania pracy nie przynoszą rezultatów, jednak
nadal praca fizyczna nie jest akceptowana, podobnie jak inne stanowiska o niskim pre-
stżu społecznym.

Gotowość do podjęcia pracy poniżej swoich kwalifikacji wydaje się dopuszczać aż
72% respondentów, ale pracę wyraźnie poniżej kwalifikacji rozważa jedynie 1/5. 28%
nie dopuszcza w ogóle takiej możliwości (wykres 40.).

Wykres 40. Gotowość osób poszukujących pracy do podjęcia pracy poniżej swoich kwalifikacji
(N = 1023).



Badani chętnie przytaczają powiedzenie „żadna praca nie hańbi”, wydaje się jed-
nak, że w ich przekonaniu wykonywanie prac prostych i fizycznych ujmuje godności
i spotyka się z niewielkim szacunkiem społeczeństwa. Większość osób uważa je za osta-
teczność, do której, jak na razie, nie są zmuszeni przez sytuację życiową.

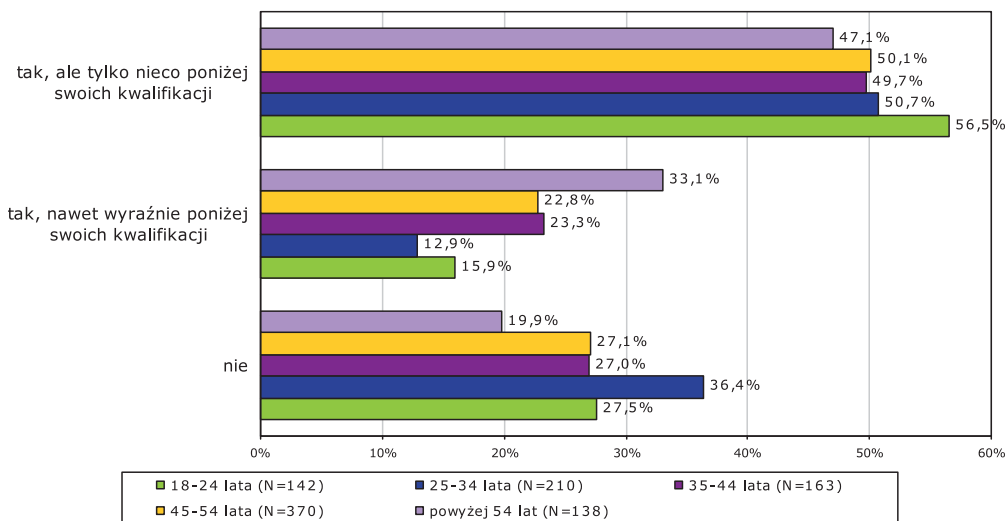
*Na pewno nie w supermarkecie. Jakoś tak nie, nie pasuje mi [...] rodzaj pracy, bo też
tam trzeba dźwigać. (K, 22 lata)*

*Wiadomo, że jak pójść kopać rowy to nic z tego nie będę miał, tylko same zakwasy. Taka
maksymalnie fizyczna praca to nie za bardzo. (M, 26 lat)*

*Po prostu według moich aspiracji, mojego doświadczenia życiowego. A jestem w ta-
kiej sytuacji jeszcze, że mogę być na utrzymaniu żony, jak będzie trzeba. Czyli pewnych
prac nie muszę wykonywać. (M, 57 lat)*

Ja się nie widzę jako mechanik, także nie ciągnę już dalej w tym kierunku. Miałem gastronomię skończyć, ale nie poszedłem i całe szczęście, bo teraz jakoś się brzydzę tych różnych rzeczy, roboty w kuchni. Ale jakoś nie kręci mnie też, żeby być ciągle po łokcie w smarze i tak dalej. Mam ambitniejsze plany. Próbuję jakoś te studia ogarnąć, zobaczymy, co to będzie. (M, 26 lat).

Wykres 41. Gotowość osób poszukujących pracy w różnym wieku do podjęcia pracy poniżej swoich kwalifikacji (N = 1023).



Z wiekiem rośnie determinacja i gotowość do podjęcia jakiegokolwiek zajęcia, nawet poniżej kwalifikacji wynikających z wykształcenia, umiejętności i doświadczenia (niemal 1/3 wśród najstarszych respondentów gotowa jest podjąć pracę wyraźnie poniżej kwalifikacji zawodowych) i zmniejsza się wiara w możliwość sprowadzenia obowiązków związanym z podjęciem pracy na stanowisku powyżej kwalifikacji zawodowych (wykres 41.).

Wiele starszych osób przyznawało, że lata pracy, podczas których nie podnosili swoich kwalifikacji, a jedynie wykonywali swoje obowiązki spowodowały, że nie podążali za postępem technologicznym i pozostali w tyle za potrzebami rynku pracy. Dlatego niejednokrotnie są gotowi pracować w zawodach, które wymagają niższych kwalifikacji niż wymagane na poprzednim stanowisku.

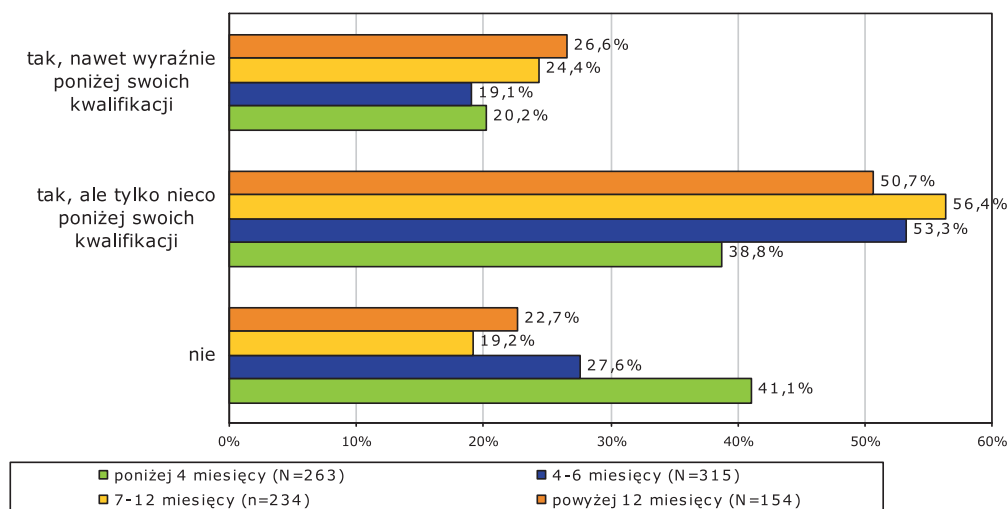
Takie ograniczenie oczekiwań zapewnia również pewne bezpieczeństwo psychologiczne. Niejednokrotnie u osób pozostających bez pracy przez dłuższy okres pojawia się lęk przed ponownym odnalezieniem się w sytuacji pracy. Dlatego niekiedy wybierają jej mało skomplikowane rodzaje dające pewność, że nie napotkają trudności lub stresujących sytuacji.

Ja sobie doskonale zdaję sprawę, że nie jestem już w obiegu. Za mało wiadomości, żeby coś wymagać. Samokrytyka. No co można zrobić, jak się skończyło ogólniak w jakichś

dawnych czasach? Jak pracowałam w tych biurach, to się pracowało w biurze. A teraz idzie się do biura, to pierwsza rzecz to jest komputer. (K, 60 lat).

Trzeba szukać jakiejś tam roboty być może niekoniecznie takiej, jaką się kiedyś wykonywało, ale ja wiem... praca w szkole... znaczy jako portier np. nocny. (M, 49 lat).

Wykres 42. Gotowość osób poszukujących pracy do podjęcia pracy poniżej swoich kwalifikacji w zależności od okresu pozostawania bez pracy (N = 1015).



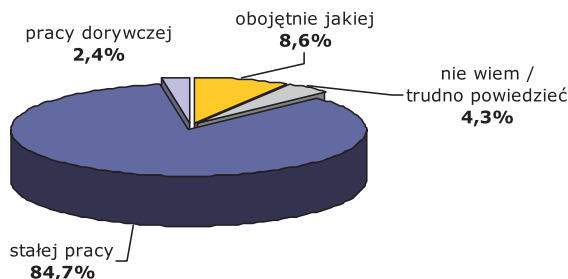
Wykres 42. pokazuje ponadto, iż najmniej kompromisowi w kwestii pracy poniżej kwalifikacji są pozostający bez pracy, którzy poszukują jej krócej niż 4 miesiące. Wraz z wydłużaniem się tego okresu, odsetek odmów przyjęcia takiej pracy maleje. Wskazuje to, iż rynek pracy weryfikuje oczekiwania badanych i zmusza ich do ich obniżania.

4.4.3. Oczekiwana forma zatrudnienia

Osoby poszukujące pracy pragną przede wszystkim zawodowej stabilizacji i bezpieczeństwa. Świadczy o tym konsekwentne dążenie niemal wszystkich respondentów do uzyskania zatrudnienia na warunkach stałej umowy o pracę.

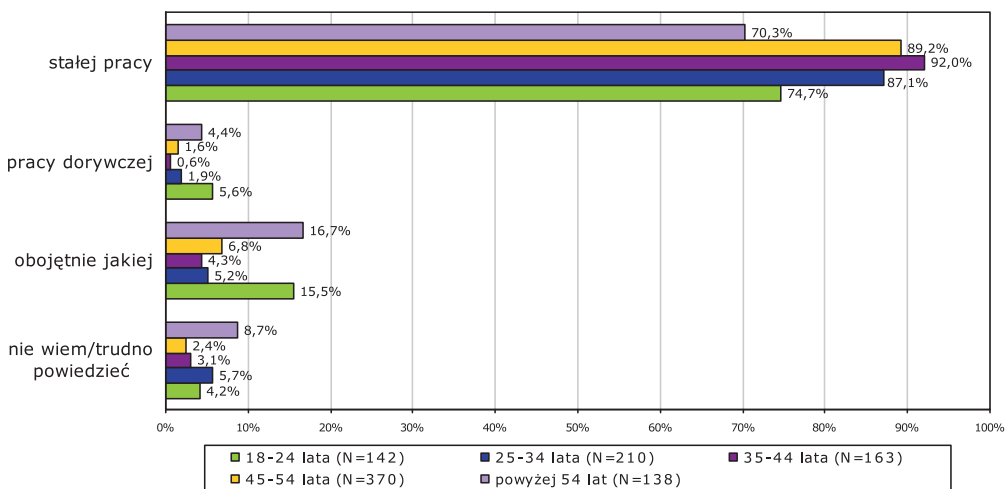
Prawie 85% wszystkich badanych oczekuje stałego zatrudnienia (wykres 43.). Bardzo niewielka grupa osób poszukuje pracy dorywczej (2,4%), nieliczni (8,6%) nie mają pod tym względem preferencji.

Wykres 43. Rodzaj poszukiwanej pracy (osoby poszukujące pracy; N=1023).



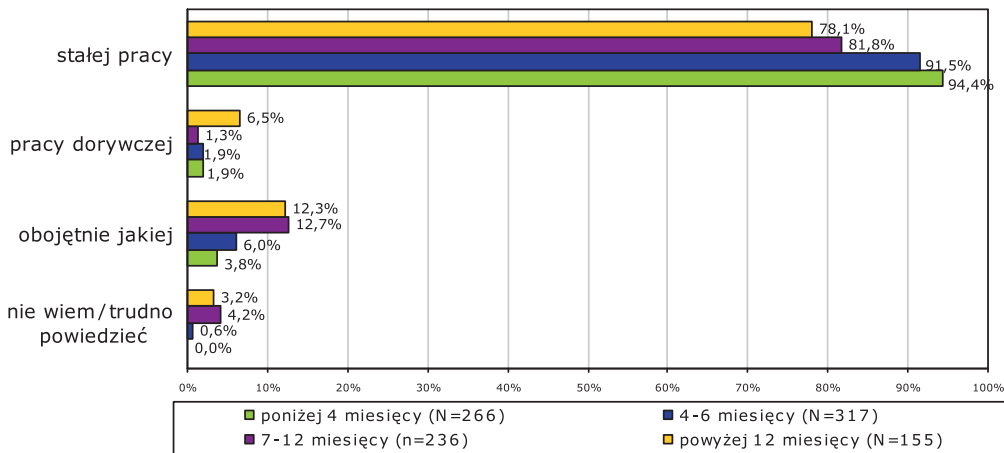
Istnieją pewne grupy kandydatów gotowe w większym odsetku przyjąć każdą oferowaną pracę, niezależnie od jej formalnej charakterystyki. Dotyczy to najmłodszej i najstarszej grupy wiekowej, w których odpowiednio 15,5% oraz 16,7% osób deklaruowało akceptację pracy niezależnie od jej stałego czy dorywczego charakteru (wykres 44). Biorąc pod uwagę problemy, z którymi borykają się obie grupy – najmłodsi z brakiem doświadczenia, najstarsi z postrzeganiem u pracodawców niechęcią wobec ich wieku, można wnioskować, że u tych osób pojawia się większa rezygnacja i determinacja w poszukiwaniu jakiejkolwiek pracy.

Wykres 44. Rodzaj poszukiwanej pracy w zależności od wieku respondenta (osoby poszukujące pracy; N = 1023).



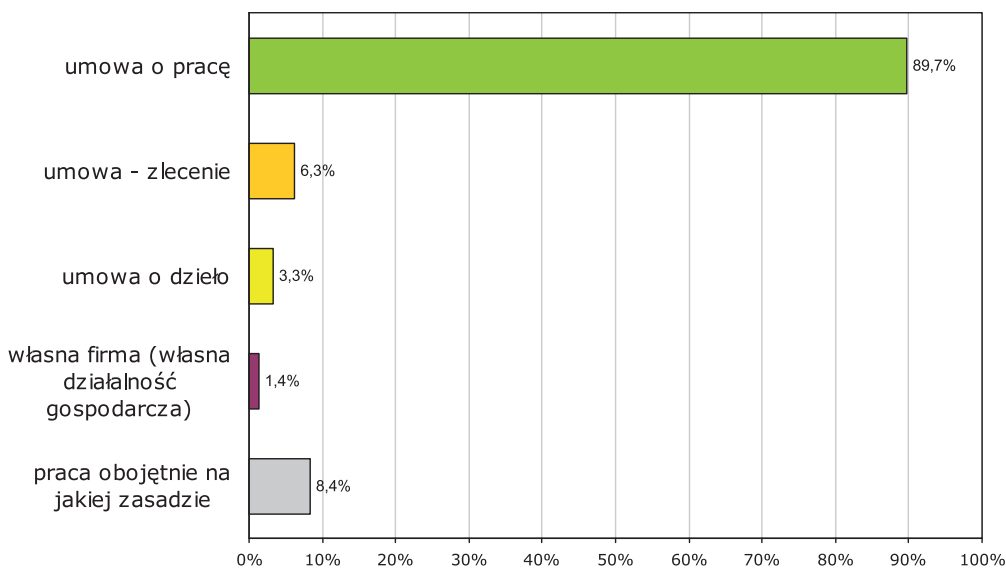
Podobnie zmienia się postawa poszukujących pracy wraz z upływem czasu pozostawania bez zatrudnienia (wykres 45.). Osoby niezatrudnione dłużej niż pół roku, częściej wyrażają gotowość podjęcia pracy „obojętnie, jakiej” lub dorywczej. Przedłużający się stan pozostawania bez zatrudnienia skłania więc do większej elastyczności w wyborze ofert.

Wykres 45. Rodzaj poszukiwanej pracy w zależności od długości okresu pozostawania bez pracy (osoby poszukujące pracy; N = 1023).



Zdecydowana większość osób poszukujących pracy oczekuje, że zostanie zatrudniona na umowę o pracę (85%; wykres 46.). Gotowość pracy na umowę zlecenie deklaruje jedynie 6,3% osób, a niecałe 9% nie ma wyraźnych preferencji – dopuszczają przyjęcie pracy na zasadach proponowanych przez pracodawcę.

Wykres 46. Rodzaj umowy preferowanej przez osoby poszukujące pracy (N = 1023).



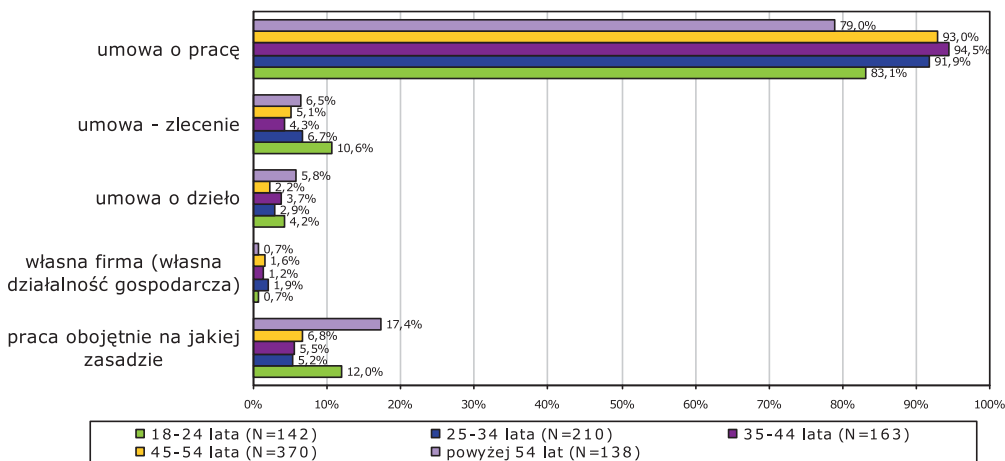
Potwierdza się więc znaczenie bezpieczeństwa i stabilizacji także w życiu zawodowym jako najważniejszej dla badanych wartości (wykres 26). Badani tłumaczyli bowiem swoje wybory potrzebą stabilnego zatrudnienia, zabezpieczenia przed zwolnieniem oraz zabezpieczenia socjalnego.

Mi nie odpowiadała umowa o dzieło, bo nie ma żadnych ubezpieczeń, nie ma żadnych składek, nie ma po prostu nic. (18-24)

Mi by zależało, żeby, jeżeli już jakaś praca będzie, to żebym miała ubezpieczenie i żeby mi się to liczyło do stażu pracy. (K, 54 lata)

W tej chwili musi być praca na etacie, żeby pracodawca płacił składkę zdrowotną plus emerytalną. (M, 49 lat)

Wykres 47. Rodzaj umowy preferowanej przez osoby poszukujące pracy w zależności od wieku respondenta (N = 1023).

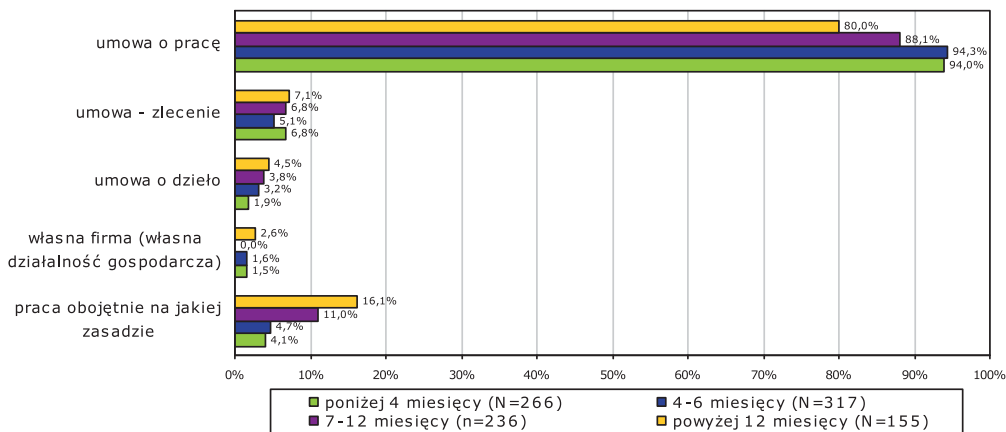


Ponownie większa otwartość na mniej bezpieczne, ale łatwiejsze do uzyskania formy zatrudnienia, pojawia się w grupach osób najmłodszych i powyżej 54-ego r.ż. oraz pozostających bez pracy co najmniej 6 miesięcy. Najmłodsi badani (18-24 lata; wykres 47.) z racji swego wieku przywiązują zapewne mniejszą wagę do kwestii składek emerytalnych czy ubezpieczenia zdrowotnego, najstarsi natomiast jako priorytet traktują znalezienie pracy w ogóle, są więc niekiedy gotowi przyjąć mniej korzystne dla siebie formy.

Również w grupie osób pozostających bez zatrudnienia dłużej niż 6 miesięcy (w porównaniu z osobami nie posiadającymi pracy poniżej pół roku) nieco większy odsetek deklaruje, iż umowa o pracę nie jest koniecznością (wykres 48.)

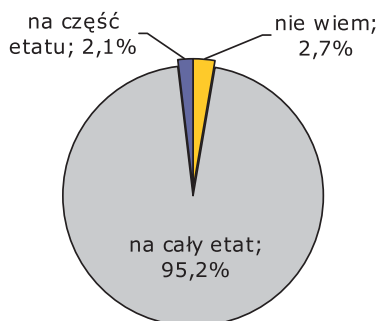
Mimo występowania pewnych różnic między poszczególnymi grupami należy zaznaczyć, że zdecydowana większość badanych oczekuje od pracodawcy zatrudnienia na zasadach umowy o pracę.

Wykres 48. Rodzaj umowy preferowanej przez osoby poszukujące pracy w zależności od długości okresu pozostawania bez zatrudnienia (N = 1023).



Jednomyślność panuje również co do długości czasu pracy – badani w ogromnej większości spodziewają się pracy na pełny etat – nie pojawia się potrzeba pracy w niepełnym wymiarze godzin umożliwiającej realizację również innych obowiązków (wykres 49.).

Wykres 49. Preferowany przez osoby poszukujące pracy rodzaj etatu (N=1023).

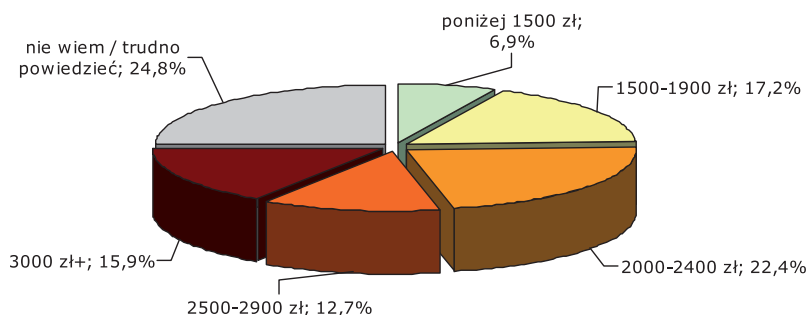


4.4.4. Oczekiwany poziom wynagrodzenia

Oczekiwania dotyczące zarobków są wśród osób poszukujących pracy dosyć zróżnicowane. Pracę wynagradzaną poniżej średniej krajowej, czyli w wysokości 1900 zł netto lub niższej kwoty, gotowych jest przyjąć od przyszłego pracodawcy 24,1% poszukujących pracy. W granicach 2000-2400 zł netto chciałoby zarabiać nieco poniżej ¼ osób (22,4%). Wyższe oczekiwania finansowe – 2500 zł netto lub więcej – ma 28,6%

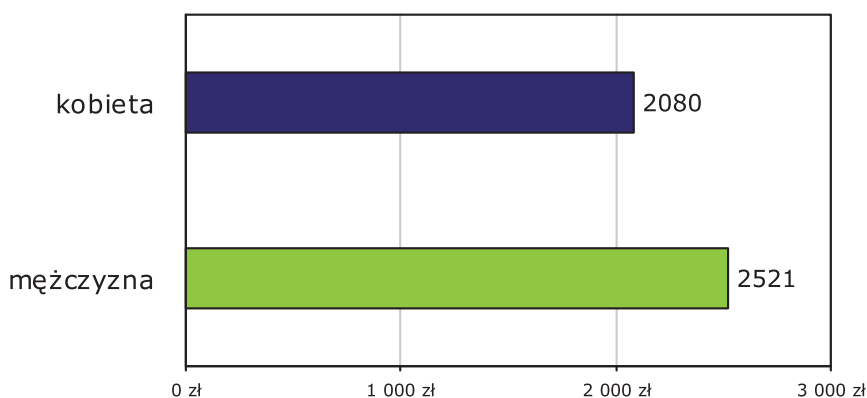
osób pozostających obecnie bez pracy (wykres 50.). Zwraca również uwagę fakt, iż ¼ osób nie potrafi ocenić swojej wartości na rynku pracy i określić swoich oczekiwań finansowych.

Wykres 50. Wynagrodzenie oczekiwane przez osoby poszukujące pracy (N = 1023).



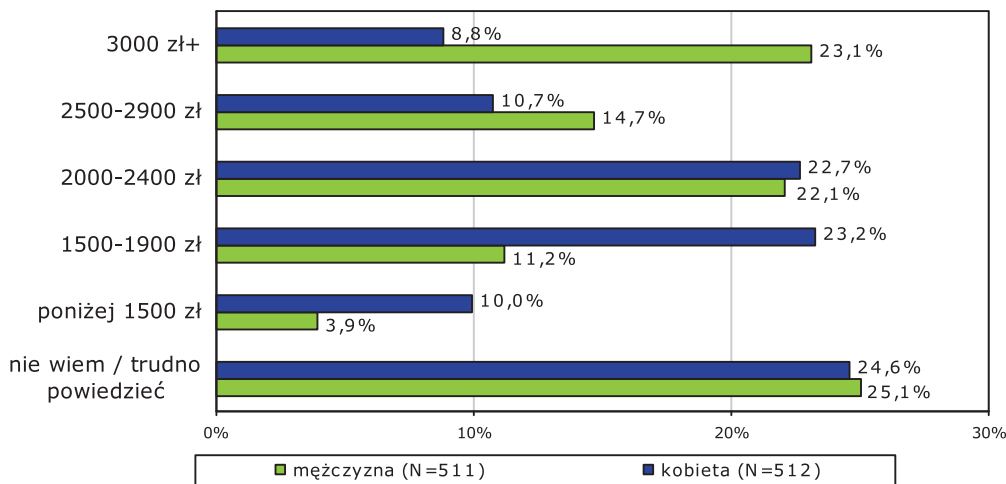
Bardzo duże rozbieżności w wysokości oczekiwanych wynagrodzeń pojawiają się w zależności od płci respondenta. Kobiety oczekują od przyszłego pracodawcy wynagrodzenia niższego średnio o 441 zł netto w porównaniu z mężczyznami. (wykres 51.).

Wykres 51. Oczekiwanie finansowe osób poszukujących pracy w podziale na płeć (średnie oczekiwane wynagrodzenie miesięczne netto; N = 1023).



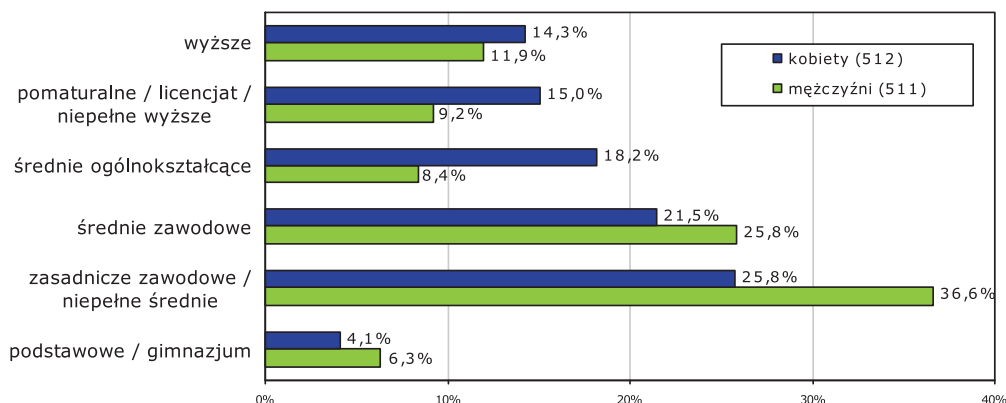
Największe różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami zaznaczają się w odniesieniu do najwyższych i najniższych oczekiwań finansowych (wykres 52). Gotowość podjęcia pracy za wynagrodzenie poniżej 1500 zł netto deklaruje 10% kobiet i 3,9% mężczyzn. Z kolei pensji w wysokości 3000 zł netto lub wyższej, oczekuje 8,8% kobiet i 23,1% mężczyzn.

Wykres 52. Oczekiwania finansowe osób poszukujących pracy w podziale na płeć (N = 1023).



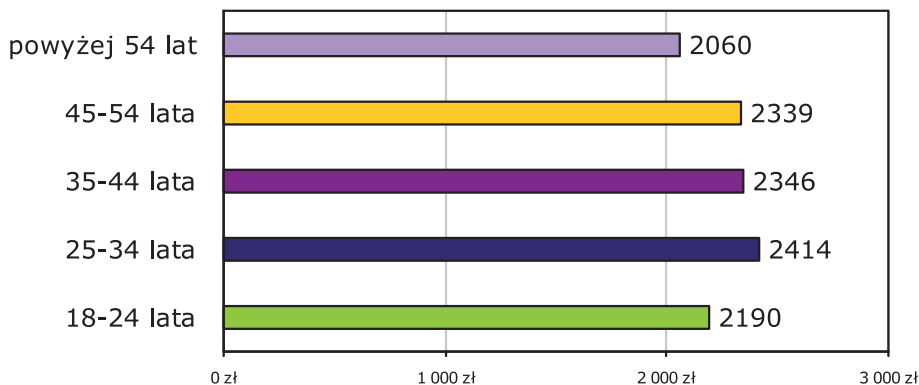
Jak pokazuje wykres 53., kobiety oczekują znacznie niższych wynagrodzeń niż mężczyźni mimo, iż legitymują się generalnie wyższym poziomem wykształcenia. Można więc wnioskować, iż to mężczyźni formułują nierealistyczne żądania finansowe lub też, że to kobiety dokonują pewnego rodzaju autodyskryminacji finansowej, z której nie są w stanie wyprowadzić ich nawet ich obiektywne atuty.

Wykres 53. Poziom wykształcenia osób poszukujących pracy a płeć (N = 1023).



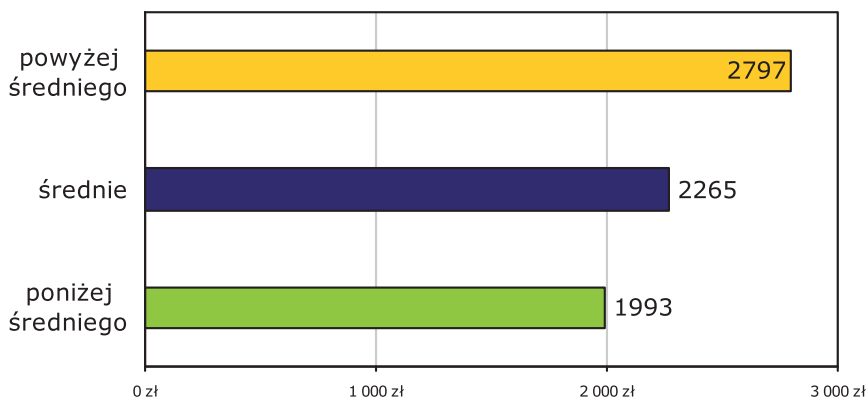
Zróznicowanie oczekiwań dotyczących zarobków związane jest również z wiekiem osób pozostających bez pracy (wykres 54.). Średnio najniższych zarobków oczekują osoby najmłodsze (18-24 lata) oraz najstarsze (powyżej 54 lat), co powiązane jest, jak można przypuszczać, ponownie z brakiem doświadczenia w przypadku pierwszej grupy oraz z brakiem wiary w chęć zatrudnienia ze strony pracodawcy i związaną z tym gotowość przyjęcia nieatrakcyjnych warunków zatrudnienia – w przypadku drugiej.

Wykres 54. Oczekiwania finansowe osób poszukujących pracy w podziale na wiek respondenta (średnie oczekiwane wynagrodzenie miesięczne netto; N = 1023).



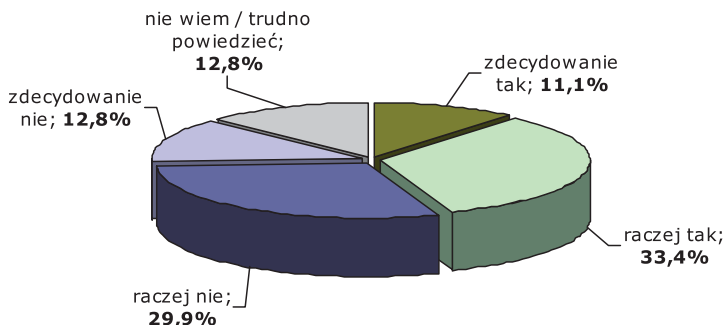
Zróznicowanie oczekiwań dotyczących zarobków wśród osób o różnym poziomie wykształcenia jest zgodne z intuicją (wykres 55.). Średnio najniższe wynagrodzenie gotowe są przyjmować osoby z wykształceniem poniżej średniego, a średnio najwyższej pensji oczekują najlepiej wykształceni. Różnica pomiędzy oczekiwaniami obu grup wobec średniej pensji wynosi 804 zł netto.

Wykres 55. Oczekiwania finansowe osób poszukujących pracy a poziom wykształcenia (średnie oczekiwane wynagrodzenie miesięczne netto; N = 1023).



Świadczenia pozapłacowe, jako dodatkowa forma wynagradzania za pracę nie są popularne wśród osób poszukujących pracy (wykres 56.). Zdecydowaną postawę oczekującą tych świadczeń przyjmuje wyraźna mniejszość (11,1%). Z kolei, co trzeci poszukujący pracy chętniej wybrałby takiego pracodawcę, który oferuje świadczenia pozapłacowe, ale nie jest to warunek niezbędny. Jednak dla większości poszukujących pracy taki walor pracy jest albo obojętny albo niepotrzebny (55,5% odpowiedzi: „raczej nie”, „zdecydowanie nie” lub „nie wiem”).

Wykres 56. Oczekiwania osób poszukujących pracy dotyczące świadczeń pozapłacowych (N = 1023).



4.4.5. Zawód, w jakim respondent poszukuje pracy

Tabela.11. przedstawia ranking wymienianych przez badanych zawodów, w jakich poszukują oni zatrudnienia. Największym powodzeniem cieszy się „pracownik biurowy”, a więc zawód o mało sprecyzowanym charakterze. Pozostaje w sferze wątpliwości, jakiego rodzaju prace biurowe mieli na myśli respondenci – pracę biurową ograniczoną do zadań asystenckich i wspierających (na których zapotrzebowanie wydaje się być ograniczane) czy też pracę w wyspecjalizowanych działach firm wiążącą się z zadaniami wymagającymi wyższego wykształcenia i wysokich kompetencji. W tym zawodzie pracy poszukują przede wszystkim młode kobiety (do 34 r.ż.; Załącznik tab.11.).

Głównie kobiety poszukują również pracy jako księgowe, a więc pracy umysłowej o dość wysokim poziomie kompetencji. Poza tym, wybierają zawody nieskomplikowane i raczej nisko płatne, takie jak sprzedawczyni, krawcowa, sprzątaczką.

Mężczyźni natomiast najczęściej wybierają zawody kierowcy, mechanika samochodowego, pracownika fizycznego/budowlanego, elektryka, pracownika ochrony (głównie osoby starsze). Są to więc przede wszystkim zawody wymagające wykształcenia zawodowego lub średniego zawodowego, które dominuje w grupie mężczyzn (wykres 53.).

Warto również zwrócić uwagę na grupę osób, które nie wiedzą, w jakim zawodzie chciałby pracować lub jest im to obojętne. Dotyczy to w sumie 8,6% badanych – brak umiejętności zdefiniowania swoich preferencji oraz postawa obojętności i braku zaangażowania w poszukiwanie pracy poważnie ogranicza szansę na jej znalezienie. Ta grupa wymaga więc szczególnie wsparcia w postaci doradztwa zawodowego.

Tab. 11. Zawody, w jakich osoby pozostające bez zatrudnienia poszukują pracy (N = 1023).

N	1023
pracownik biurowy	13,1%
sprzedawca	10,9%
obojętnie, w jakim zawodzie	6,1%
kierowca	5,3%
księgowy	4,8%
mechanik pojazdów	4,7%
pracownik fizyczny	3,8%
pracownik budowlany	3,6%
ekonomista	3,6%
pracownik ochrony	2,7%
krawiec / krawcowa	2,6%
informatyk	2,5%
elektryk	2,5%
nie wiem	2,5%
kucharz	2,3%
sekretarka	2,1%
sprzątaczk	2,0%
fryzjer\ka	2,0%
steward	2,0%
pracownik branży gastronomicznej	1,9%
zaopatrzeniowiec	1,9%
kelner \ barman	1,8%
magazynier	1,4%
pracownik branży hotelarskiej	1,4%
kosmetyczka	1,3%
kierownik \ menadżer	1,2%
drukarz \ poligraf	1,1%
doradca finansowy	1,1%
murarz	1,0%
hydraulik	1,0%
nauczyciel	1,0%
Poniżej 10 wskazań	
psycholog	0,9%
piekarz \ cukiernik	0,9%
architekt	0,9%



kasjer \ sprzedawca	0,9%
dekarz	0,9%
frezer	0,9%
administrator	0,8%
chemik	0,8%
stolarz	0,7%
prawnik	0,7%
elektronik \ elektromechanik	0,7%
monter instalacji	0,7%
przedszkolanka	0,7%
malarz	0,6%
glazurnik	0,6%
repcjonista\ka	0,6%
operator maszyn	0,6%
tynkarz	0,5%
spawacz	0,5%
pielęgniarka	0,5%
szwaczka	0,5%
bibliotekarz	0,5%
lakiernik	0,5%
pedagog	0,5%
przedstawiciel handlowy	0,5%
pracownik kadr	0,5%
opiekun dzieci\osób starszych	0,5%
urzędnik państwowy	0,5%
technolog żywienia	0,5%
inżynier	0,5%
tokarz	0,4%
zbrojarz	0,4%
praca dobrze płatna	0,3%
archiwista	0,3%
introligator	0,3%
konserwator	0,3%
w zawodzie wyuczonym	0,3%
bufetowa	0,3%
weterynarz	0,3%



agent ubezpieczeniowy	0,3%
ślusarz	0,2%
dozorca\woźny	0,2%
historyk	0,2%
grafik komputerowy	0,2%
brygadzysta	0,2%
asystent stomatologa	0,2%
optyk	0,2%
pracownik obsługi klienta	0,2%
obuwnik	0,2%
szklarz	0,1%
cieśla	0,1%
cykliniarz\parkieciarz	0,1%
geodeta	0,1%
gipsiarz	0,1%
farmaceuta	0,1%
dziennikarz	0,1%
pracownik public relations	0,1%
brak odpowiedzi	0,1%
szpachlarz	0,1%
szlifierz	0,1%
specjalista do spraw zabezpieczeń tajemnic	0,1%
socjolog	0,1%
projektant odzieży	0,1%
motorniczy	0,1%
kwiaciarz	0,1%
trener sportowy	0,1%
kaletnik	0,1%
pilot wycieczek zagranicznych	0,1%
specjalista ds. marketingu	0,1%
agent nieruchomości	0,1%
pracownik opieki zdrowotnej	0,1%

4.5. Postrzegane przyczyny braku pracy i powody odrzucania ofert

4.5.1. Przyczyny braku pracy w opinii osób pozostających bez zatrudnienia

Poniższy dział koncentruje się na postrzeganych przez badanych przyczynach, dla których pozostają oni bez zatrudnienia. Wykres 57. przedstawia czynniki, jakie badani obarczają odpowiedzialnością za swoją sytuację zawodową.

Największy odsetek badanych twierdzi, iż nie mogą znaleźć pracy, ponieważ oferty nie spełniają ich oczekiwań co do formy zatrudnienia. Oznacza to, że pracodawcy nie wykazują woli zatrudnienia ich na umowę o pracę (przynajmniej na czas określony), lecz niekiedy proponują umowy zlecenia przez początkowy okres zatrudnienia. Takie warunki są dla dużej części osób nieakceptowalne.

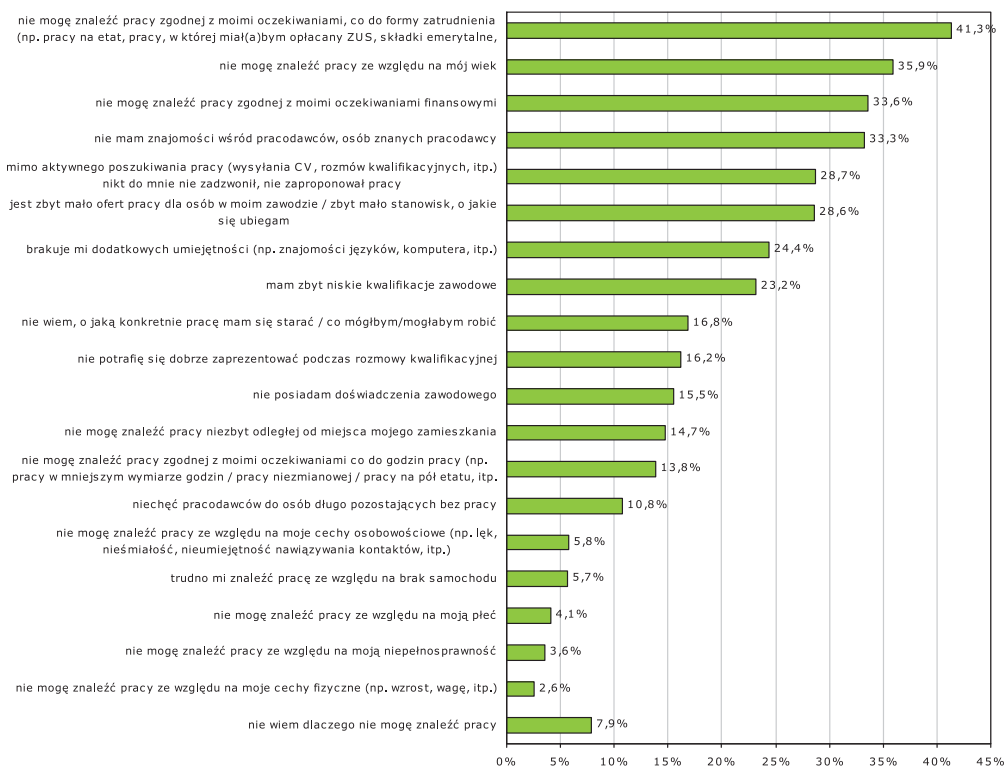
W szczególnej sytuacji znajdują się tu osoby starsze. Badanie jakościowe wskazuje, że forma zatrudnienia jest nieraz w ich przypadku powodem odmowy przyjęcia pracy, ponieważ zależy im na stabilności i gwarancji zatrudnienia. Nieustanne poszukiwania pracy i częste zmiany miejsca zatrudnienia (często wynikające z podejmowania prac zleconych lub na umowę o dzieło) są dla nich zbyt stresujące. Często umowa o pracę jest dla nich też koniecznością z powodów formalnych, z uwagi na potrzebę uzupełnienia stażu pracy. Dotyczy to zwłaszcza kobiet, które często posiadają przerwy (np. opieka nad dziećmi) w historii zatrudnienia. Wiele z nich, w wieku między 50-tym a 60-tym r.ż. nie ma przepracowanych 20 lat koniecznych do otrzymania emerytury. Nie szukają więc one pracy z powodów finansowych, ale z uwagi na wymogi prawne. W takiej sytuacji umowy zlecenia lub umowy o dzieło nie są opcją, którą mogłyby rozważać.

To była praca na pół etatu, a umowa była na ¼ etatu, w związku z tym nie kwalifikowałam się ani do emerytury, ani do niczego mi się to nie liczyło. Też dostawałam 500 zł miesięcznie, więc w pewnym momencie szlag mnie trafił i zrezygnowałam z tej pracy. (K, 54 lata)

Jedynie nieco rzadziej respondenci twierdzą, iż pracodawcy nie spełniają ich oczekiwań finansowych i to jest główną przyczyną, że nie podejmują pracy. Mężczyźni istotnie częściej niż kobiety odrzucają propozycje z powodu niezadowalającego wynagrodzenia (Załącznik, tabela 1.). Może to wynikać z faktu, iż spodziewają się wyższych niż kobiety zarobków i stawiają wyższe żądania, dlatego mogą częściej czuć się rozczarowani realiami rynku pracy.

Wiele osób upatruje swoich niepowodzeń w szukaniu pracy w fackie nieposiadania odpowiednich znajomości, które, ich zdaniem, są konieczne w celu znalezienia zatrudnienia. Osoby starsze natomiast (powyżej 45 r.ż.) koncentrują się na swoim wieku jako w największym stopniu uniemożliwiającym im znalezienie pracy.

Wykres 57. Postrzegane przez badanych przyczyny braku pracy (N = 1023).



Czynniki merytoryczne jako odpowiedzialne za trudności ze znalezieniem pracy były wymieniane na dalszych miejscach – niedostateczne kwalifikacje zawodowe jako przyczyny braku pracy wskazywało 23,2% poszukujących pracy, brak dodatkowych umiejętności – 24,4% osób, a niedostateczne doświadczenie zawodowe – 15,5%.

Wyniki badania pokazują więc, że badani mają tendencję do umiejscawiania odpowiedzialności za swoją sytuację poza sobą – winny jest przede wszystkim rynek pracy, który nie dostosowuje swojej oferty do ich potrzeb, oczekiwań i możliwości. Stosunkowo rzadko respondenci upatrują przyczyn swojej sytuacji we własnych brakach merytorycznych.

Taka postawa może demotywować do prób poprawy swoich szans na rynku pracy – osoby, które nie dostrzegają u siebie słabości nie wykonują działań w celu podwyższenia swoich kwalifikacji lub ich lepszego dostosowania do wymagań pracodawców.

Jako dominujące powody braku pracy w różnych grupach respondentów wymieniane były: wiek (w przypadku osób po 45 r.ż.; punkt 4.1.3.) oraz brak doświadczenia zawodowego w przypadku najmłodszych respondentów (18-24 lata; Załącznik, tabela 1.). W przypadku tej grupy osób czynnik ten nie tylko jest ważniejszy niż w przypadku



pozostałych grup wiekowych, ale w ogóle jest w tej grupie badanych znacznie częściej wskazywany niż jakikolwiek inny (przez 58,5%).

Znaczenie braku doświadczenia zawodowego, jako istotnego powodu braku pracy w przypadku najmłodszej grupy osób jej poszukujących potwierdzają wyniki badań jakościowych. Z wypowiedzi młodych ludzi wynika, iż odczuwają oni duże trudności z wejściem na rynek pracy i rozpoczęciem budowania swojej zawodowej kariery z racji niechęci pracodawców wobec zatrudniania osób bez doświadczenia.

No i szukam pracy, głównie by mnie interesowała korekta, ale zaraz się pytają o doświadczenie, a tu mam doświadczenie – nauka gry na gitarze. (18-24).

Jest taka dziwna sytuacja, że na studiach nikt ci nie chce dać zatrudnienia, ponieważ trudno dopasować godziny i w tym wypadku człowiek wychodzi ze studiów bez doświadczenia, natomiast potem już kończy te studia i też nie może znaleźć pracy, ponieważ nie ma tego doświadczenia. (18-24).

Osoby starsze, poza wiekiem, wskazywały również nieco częściej niż osoby w wieku 25-44 lata na brak kwalifikacji zawodowych jako istotny powód braku pracy. Kontekstem dla wskazań w tym pytaniu są dane z badań jakościowych, z których wynika, iż problemem wielu osób, szczególnie w średnim i starszym wieku, jest niewystarczające obecnie wykształcenie. Wraz z coraz większymi kwalifikacjami młodych ludzi, wśród których tytuł magistra staje się normą, rosną również oczekiwania pracodawców. Wykształcenie średnie, nawet poparte wieloletnim doświadczeniem, w wielu zawodach, głównie umysłowych, jest niewystarczające w konkurencji z młodymi absolwentami wyższych uczelni posiadającymi co najmniej jeden tytuł magistra i biele władającymi językami obcymi. Do tej pory kultura pracy w Polsce nie zakładała konieczności stałego doksztalcania się i uzupełniania wykształcenia tak, aby nadążać za rozwojem nauki i przemysłu. W efekcie osoba, która traci pracę w średnim i starszym wieku jest zmuszona konkurować z kandydatami posiadającymi niekiedy bogatsze i bardziej aktualne wykształcenie formalne w danym zawodzie. Na ten aspekt zwracają natomiast szczególną uwagę pracodawcy. Tę różnicę nie zawsze jest w stanie zniwelować doświadczenie zawodowe i osoby po 45-tym r.ż. mają mniejsze szanse na zdobycie zwłaszcza dobrze płatnej pracy odpowiadającej ich ambicjom zawodowym.

Jeżeli jest młoda osoba, wykształcona, która ma 2-3 lata doświadczenia zawodowego i na przeciwko tej osoby staje ja, osoba, która ma prawie 50 lat na karku, z przerwą, która ledwo po angielsku coś tam ciuka, bo [...] moim olbrzymim błędem było jeszcze to, że nie doszkalalam się, nie doksztalcałam się, bo tak wyszło... Myślę, że to moje pokolenie za mało przywiązywało wagi do samokształcenia, że osiadało się na laurach, coś tam się umiało, miało się jakąś tam pracę, którą się lubiło, bądź nie lubiło, zarabiał się, ale nikt nie myślał... Może też to, że mąż pracował, mąż zarabiał i nie było takiego ciśnienia, że ja muszę. A wtedy też nie było takiej konieczności, takiej potrzeby, bo wtedy nie wymagano ode mnie, żebym ja znała dwa języki perfekcyjnie. (K, 48 lat)



Trudności osób starszych pozostających bez zatrudnienia wynikają niekiedy również z ich przekonań na temat własnych możliwości zawodowych. Jak wynika z badań jakościowych uważają oni, że ich dotychczasowe doświadczenia zawodowe determinują ich przydatność do określonych stanowisk, a perspektywa zmiany zawodu wydaje im się zbyt trudna i mało realistyczna.

W przypadku osób w wieku 35-44 lata najczęściej wymieniany jako przyczyna braku pracy jest brak ofert zatrudnienia w odpowiedniej formie (umowa o pracę). W drugiej kolejności (46%) wskazują oni na niemożność znalezienia pracy o satysfakcjonujących warunkach finansowych. Badani w tej grupie „wolni” są od trudności doświadczanych przez ludzi młodszych (mają doświadczenie) i starszych (są w odpowiednim wieku). Ich żądania wobec pracodawców są więc najwyższe, są najbardziej wymagający i najmniej skłonni przyjąć ofertę pracy na niesatysfakcjonujących ich warunkach.

Wyniki badania wskazują również na dość wyraźne różnice we wskazywaniu na niedostateczne kwalifikacje zawodowe jako przyczynę braku pracy pomiędzy osobami o różnym poziomie wykształcenia (Załącznik, tabela 1.). Zgodnie z intuicją, osoby z wykształceniem średnim lub niższym częściej niż osoby z wykształceniem wyższym wskazują na: brak dodatkowych umiejętności, związanych ze znajomością języków obcych czy znajomością obsługi komputera (24,3% w przypadku osób z wykształceniem średnim i 31,5% - poniżej średniego) oraz na niskie kwalifikacje zawodowe (21,7% w przypadku osób z wykształceniem średnim i 32,3% - poniżej średniego). Z kolei, osoby z wykształceniem powyżej średniego znacznie częściej niż pozostałe grupy podają brak doświadczenia zawodowego jako przyczynę braku pracy, co prawdopodobnie wynika przede wszystkim z dużego udziału osób młodych w tej grupie.

16% badanych wskazuje ponadto na samą sytuację kontaktu z pracodawcą jako źródło powtarzających się niepowodzeń w poszukiwaniach pracy. Lęk związany z rozmową kwalifikacyjną, która jest dla wielu osób sytuacją niezmiernie stresującą, i odczuwane w jej trakcie zdenerwowanie może osiągać poziom uniemożliwiający korzystną autoprezentację. Brakuje naturalności i swobody w formułowaniu wypowiedzi i prowadzeniu dialogu, co powoduje, że kandydat nie jest w stanie zaprezentować swoich zalet i nawiązać osobistej relacji z pracodawcą, bardzo istotnej podczas procesu rekrutacji. Trudności w tym obszarze nie są jednak tylko rezultatem stresu – niektórzy kandydaci przyznają, że mogą sprawiać niekorzystne wrażenie swoim stylem ubioru, wyglądem, mimiką twarzy czy mało przyjaznym sposobem bycia. Nie starają się jednak wprowadzić zmian, aby poprawić swój wizerunek. Można tu więc zaobserwować pewien autosabotaż ze strony osoby poszukującej pracy, która nie jest gotowa dostosować się do wymagań pracodawcy.

Dla mnie najtrudniejszą sytuacją jest, kiedy mam iść na rozmowę, wtedy to jest taki stres, że o Boże. Ja wiem, że ja mogę sprawiam wrażenie osoby takiej mało operatywnej, takiej mało asertywnej i pewnie tak jest. (K, 54 lata)

Ja mam dziwny wyraz twarzy, ja się nigdy nie uśmiechami i wiele osób mi mówi, że mam chamski wyraz twarzy jakbym chciał kogoś zaraz zabić. To też może trochę odrzuca te osoby, z którymi rozmawiam na temat pracy. Staram się być kulturalny, nie jestem typem chama. Pozory mylą, wielu osobom to powtarzam. (M, 26 lat)

Ja się bardzo denerwuję na takich rozmowach. Nie jestem sobą, więc bardzo tracę na takiej rozmowie. Jestem bardzo spięta, zapominam słów, zacinam się, nie potrafię się płynnie wysławiać, wyrażać. Mnie bardzo stresuje, jak facet siedzi i tak „no i co jeszcze pani może mi powiedzieć?”. A ja wtedy „wie pan co? Ja już nic nie wiem, przykro mi, ale ja już nic nie mogę dodać”. (K, 47 lat)

U osób przez długi okres pozostających bez pracy można również zaobserwować pojawianie się lęków przed ponownym odnalezieniem się w sytuacji pracy. Mogą one mieć swoje odzwierciedlenie w projekcji badanych uruchamianej przez 11% osób wskazujących na niechęć pracodawców wobec kandydatów długotrwale poszukujących zatrudnienia. Brak kontaktu z sytuacją pracy, niewykorzystywanie swoich kwalifikacji i ograniczenie kontaktów społecznych do osób najbliższych, powodują utratę wiary w możliwość ponownego podjęcia zadań wynikających z codziennej pracy zawodowej. Dlatego kandydaci często wraz z przedłużaniem się sytuacji pozostawania bez zatrudnienia, stopniowo obniżają swoje oczekiwania wobec pracy (por. 4.4.).

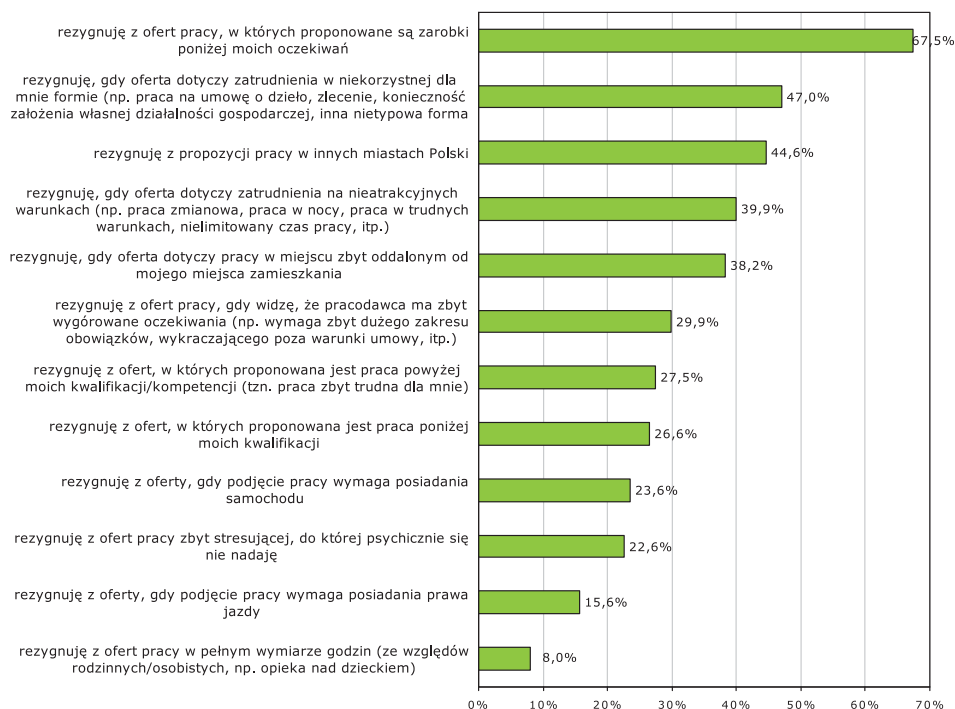
4.5.2. Powody rezygnacji z ofert pracy

Osoby poszukujące pracy, które wzięły udział w badaniu, w większości nie są na tyle zdeterminowane w poszukiwaniach, by zaakceptować każdą pracę. Istnieje wiele przyczyn, które zniechęcają ich do oferowanych stanowisk i powodują, że wybierają oni pozostawanie bez pracy. Problemem bowiem nie jest brak ofert (otrzymuje je 2/3 badanych; wykres 59.), ale brak propozycji pracy, której warunki i charakter odpowiadałyby osobom jej poszukującym.

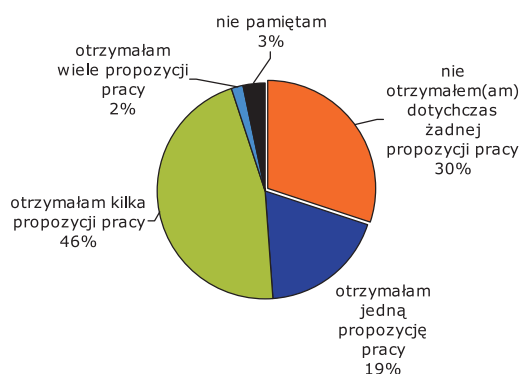
Niesatysfakcjonujący poziom wynagrodzeń jest najważniejszym i najczęstszym powodem odrzucenia propozycji pracy – około 2/3 osób odrzuca oferty z powodów finansowych (wykres 58.). Wskazuje to na znaczące niedopasowanie oczekiwań poszukujących pracy i pracodawców. Stosunkowo najbardziej elastyczne pod względem oczekiwanych zarobków są osoby w wieku powyżej 54 lat – w tej grupie 55% (w porównaniu do średniej 67,5%) rezygnuje z pracy niesatysfakcjonującej finansowo. Najbardziej wymagające pod tym względem są osoby z wykształceniem wyższym niż średnie – wśród nich prawie 80% nie godzi się na pracę poniżej swoich oczekiwań zarobkowych (Załącznik, tabela 12.).

Pytanie o ocenę poziomu oferowanych przez pracodawców zarobków potwierdza niezadowolenie badanych – 85% ocenia je jako zbyt niskie (wykres 60.). Brak satysfakcji badanych w tym obszarze ujawniał się także w badaniach jakościowych.

Wykres 58. Powody rezygnacji z oferty pracy przez osoby poszukujące pracy (N = 1023).



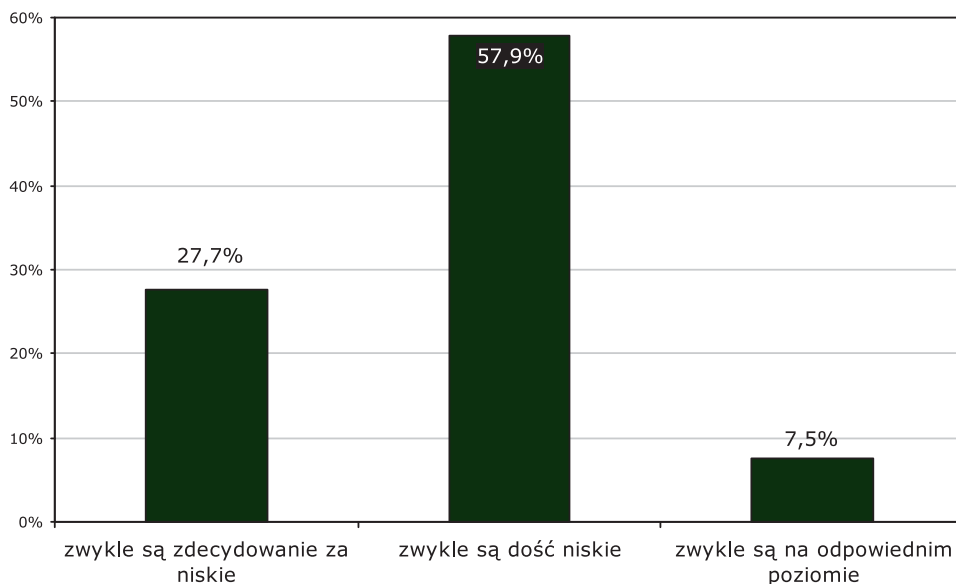
Wykres 59. Dotychczas otrzymane przez osoby poszukujące zatrudnienia oferty podjęcia pracy (N = 1023).



Miałam taką propozycję, nawet tam pojechałam i na przykład to, co oni proponują, to naprawdę, to są takie śmieszne zarobki, że... (K, 55 lat)

Byłem (w Urzędzie Pracy), nie tak dawno byłem, patrzyłem na te ogłoszenia, ale nie. Nawet, żeby to była nie wiem, jaka najlepsza ta praca, ale za 500 zł to nie pójdę. (M, 39 lat)

Wykres 60. Ocena proponowanych przez pracodawców wynagrodzeń przez osoby poszukujące pracy (N = 1023).



W czołówce przyczyn odrzucenia propozycji pracy znajduje się także proponowana niekorzystna forma zatrudnienia (praca na pół etatu, nietypowe formy zatrudnienia – 47%).

Kobiety częściej rezygnują z pracy ze względu na proponowane nieatrakcyjne z ich punktu widzenia warunki (praca zmianowa, w nocy, w trudnych warunkach; Załącznik, tabela 12.).

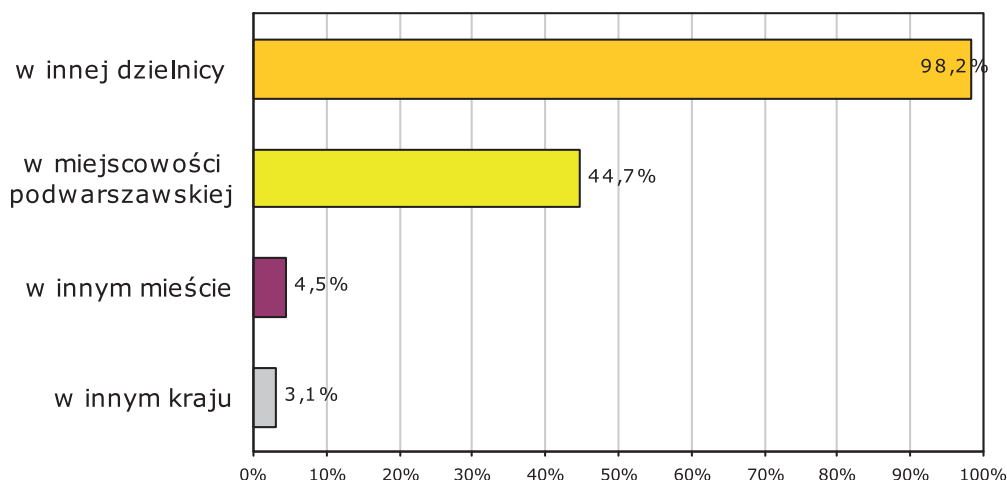
Z badania jakościowego wiemy, że zastrzeżenia badanych, co do charakteru pracy często dotyczą zbyt ciężkich lub niekomfortowych warunków pracy. Odrzucają oni możliwość pracy wymagającej codziennego wysiłku fizycznego, długiego pozostawania w niewygodnej pozycji (np. sprzedawca), kontaktu z brudzącymi substancjami (np. mechanik samochodowy).

Jeśli chodzi o sklepy, to w ogóle nie biorę pod uwagę. Bo w sklepie jest, wydaje mi się, chyba najcięższy zarobek. (K, 60 lat)

Pracowałem w piekarni X półtora roku, ale odszedłem, bo tam się robiło po dwanaście godzin na same noce i jeden dzień w miesiącu wolny, no to trochę za ciężka praca, potem pracowałem w piekarni Y, to samo się tam działo, po dwanaście godzin praca, jeden dzień w miesiącu wolny (M, 18-24)

Osoby poszukujące pracy wykazują ponadto niekiedy niewielką odporność na pracę wymagającą elastyczności i wykonywania różnorodnych, często nowych obowiązków, na które nie byli przygotowani. Niechętnie widzą rozszerzanie ilości obowiązków na danym stanowisku, ponad to, co pierwotnie zakładała oferta pracy. W sytuacji, kiedy w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej lub okresu próbnego pojawia się ze strony pracodawcy oczekiwania, że kandydat będzie miał dodatkowe, nowe obowiązki, reakcją może być sprzeciw, oskarżenia o nieuczciwość pracodawcy, a nawet decyzja o rezygnacji z pracy. Takie zachowania często uniemożliwiają funkcjonowanie na rynku pracy i prowadzą do przedłużającego się braku zatrudnienia.

Wykres 61. Gotowość osób poszukujących pracy do jej podjęcia w różnych lokalizacjach (N = 1023).



W przypadku 38% badanych odmowa przyjęcia oferty pracy nastąpiła z powodu jej zbyt wielkiego oddalenia od miejsca zamieszkania kandydata. Osoby badane generalnie prezentowały umiarkowaną mobilność i brak gotowości do zmiany miejsca zamieszkania. Większość badanych preferuje pracę w obrębie Warszawy, co druga osoba nie jest gotowa dojeżdżać do podwarszawskich miejscowości (wykres 61.). Przeprowadzka do innego miasta jest rozważana niezwykle rzadko – dla mieszkańców Warszawy inne polskie miasta nie stanowią atrakcyjnej alternatywy. Praca jest więc aspektem, który nie determinuje innych okoliczności życiowych. To sytuacja prywatna, miejsce zamieszkania, możliwość dojazdu decyduje o tym, jaką pracę są gotowi podjąć poszukujący pracy. Może to potwierdzać wniosek o niewielkim w istocie znaczeniu pracy w życiu osób aktualnie pozostających poza zatrudnieniem, i traktowaniu pracy przede wszystkim jako źródło zarobku.

Tab. 12. Gotowość osób poszukujących pracy do jej podjęcia w różnych lokalizacjach (N = 1023).

		N	w innej dzielnicy	w miejscowości podwarszawskiej	w innym mieście	w innym kraju
Ogółem		1023	98,2%	44,7%	4,5%	3,1%
Płeć	mężczyzna	511	97,7%	57,1%+	6,1%+	4,3%+
	kobieta	512	98,8%	32,2%–	2,9%–	2,0%–
Wiek	18–24 lata	142	97,2%	38,7%	6,3%	5,6%
	25–34 lata	210	98,1%	39,5%	7,1%	7,1%+
	35–44 lata	163	100,0%+	45,4%	3,1%	1,8%
	45–54 lata	370	97,8%	47,0%	2,4%–	1,4%–
	powyżej 54 lat	138	98,6%	51,4%	5,8%	0,7%–

Najmniejszą mobilność deklarują osoby po 45-tym, a nawet 35-tym r.ż. (tab.12) – z aktualnym miejscem zamieszkania silnie wiąże ich rodzina – praca małżonków, szkoła dzieci, przywiązanie do miejsca zamieszkania i urodzenia. W większości wypadków nie widzą również konieczności szukania pracy w innym mieście – obecna sytuacja nie zmusza ich do podejmowania tak ostatecznych kroków. Wierzą, że pracę znajdą, a okres braku pracy są w stanie przetrwać dzięki pomocy rodziny lub pracom dorywczym.

Osoby po 55-tym r. ż. chętnie posługują się powiedzeniem, że starych drzew się nie przesadza – nie czują się na siłach rozważać tak diametralną zmianę życiową jak zmiana miejsca zamieszkania. Nie są również gotowi zbyt daleko dojeżdżać do pracy w obrębie swojego miasta – ważny jest dla nich pewien komfort życia, wygoda, wolny czas. Praca nie jest już centralną aktywnością w ich życiu, nie są więc gotowi na zbyt wielkie wyrzeczenia, aby ją podjąć.

Jednak również wśród osób młodych gotowość przeprowadzenia się w celu podjęcia pracy jest niska. W szczególności osoby, które urodziły się w Warszawie, nie biorą pod uwagę takiej możliwości.

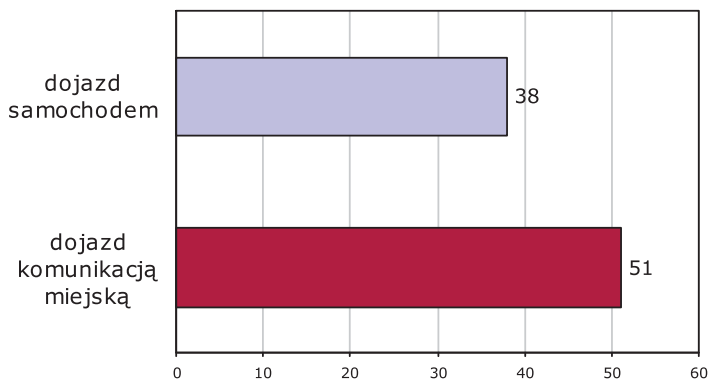
Nie, no raczej nie, tutaj się urodziłem i tak dalej, i tutaj zostanę, prawda? (18-24)

To zależy, jaka byłaby praca i zależy też, jaka by była sytuacja osobista, wiadomo, że wszystkiego się nie zostawi dla pracy, też są inne priorytety. (18-24)

Nie, nie, poza Warszawą to nie bardzo. Więcej dojazdu niż pracy. (K, 22 lata)

Brak mobilności nie przejawia się tylko w niechęci do zmiany miejsca zamieszkania, ale również w fakcie, że badani duże znaczenie przywiązują do lokalizacji swojej pracy i sposobu dojazdu do niej. Niektórzy wybierają oferty pod kątem długości i komfortu dojazdu do biura czy zakładu. Maksymalny czas akceptowany, jaki może zabrać droga do pracy to ok. 50 minut – niektórzy akceptują godzinę, inni jednak godzą się jedynie na 30-40 minut i odrzucają propozycje, które nie spełniają tego warunku.

Wykres 62. Deklarowany przez osoby poszukujące pracy maksymalny średni czas dojazdu do pracy w minutach (N = 1023).



Gotowość do podjęcia pracy jest więc uzależniona od wielu warunków pobocznych, które mają sprawić, że będzie się ona wiązała z maksymalnie niewielkim dyskomfortem i wysiłkiem.

Najlepiej, żeby było jak najbliżej. Godzinę maksymalnie. (18-24).

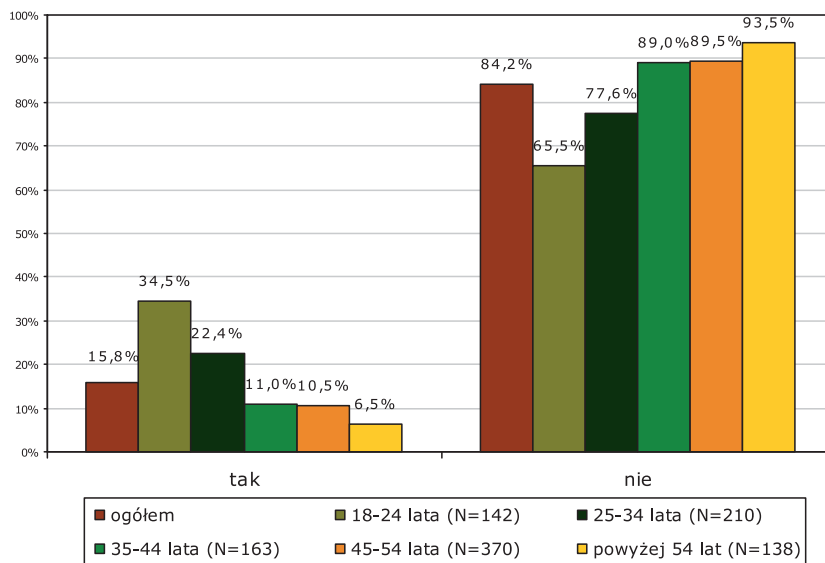
W badaniu ilościowym niechęć do podejmowania pracy z dala od swego miejsca zamieszkania schodzi na dalszy plan w zestawieniu z innymi przyczynami rezygnacji z propozycji pracy (wykres 58.). Niemniej nieco ponad 1/3 poszukujących pracy rezygnuje z niej, gdy miejsce pracy jest zbyt odległe od miejsca zamieszkania.

4.5. Podejmowanie działań doszkalających

Mimo, iż osoby poszukujące pracy zgłaszały, iż odczuwają dość istotne braki w swoim przygotowaniu merytorycznym do pracy zawodowej, to jednak nie wykorzystują dostępnego czasu jako okazji do podniesienia swoich kwalifikacji. Jedynie 16% respondentów podjęło, w okresie od momentu rozpoczęcia poszukiwań pracy, działania doszkalające i mające na celu podniesienie ich kwalifikacji zawodowych. Jest to niski i niepokojący wynik, świadczący o braku motywacji do poprawy swoich szans i faktycznej akceptacji stanu braku pracy.

Jak wynika z badań jakościowych, na poziomie deklaratywnym niektórzy badani przyznają, że niekiedy rozważają doksztalcanie i zdają sobie sprawę, iż mogłoby ono zwiększyć ich możliwości zawodowe, ale nie podejmują samodzielnie żadnych kroków, aby wcielić w życie te plany. Dopuszczają natomiast podjęcie szkoleń, gdyby zostali na nie skierowani przez potencjalnego pracodawcę, aby uzyskać kwalifikacje potrzebne w nowej pracy. Wykazują więc daleko idącą bierność – oczekują pewnych form kształcenia, ale nie są gotowi uczynić wysiłków, aby samodzielnie je uzyskać.

Wykres 63. Podejmowanie działań doszkalających przez osoby poszukujące pracy w zależności od wieku (N = 1023).



U wielu osób (zwłaszcza starszych) powszechny jest brak wiary w sens doszkalania się i w możliwość zdobycia, w ich wieku, jakichkolwiek nowych kompetencji. Uważają, że czas na zdobywanie edukacji to lata wczesnej dorosłości, w dojrzałym wieku nie są gotowi na podejmowanie znów podobnego wysiłku. Tłumaczą to obowiązkami domowymi, zbyt zaawansowanym wiekiem, a także niechęcią wobec nauki nowych umiejętności. Potwierdza to wykres 63., który pokazuje, że w coraz starszych grupach wiekowych odsetek osób podejmujących działania doszkalające istotnie maleje.

Żeby pójść teraz na kurs komputerowy, uczyć się, to już jest trochę za późno. (K, 60 lat).

W tej chwili szukam już takich prac, że nie muszę się już, np. żeby się nie uczyć nowych programów komputerowych, tylko bardziej na tych jakichś spokojniejszych, to, co osiągnąć w życiu, to osiągnąłem i już więcej nie tego, mówię. (M, 49 lat).

No przychodził, żeby się z tego Ciołka zapisać tam na taki kurs, a potem ktoś mi powiedział, że to nic nie daje i tej pracy nie będzie, bo to oni po skończeniu powinni sami szukać tej pracy. (K, 56 lat)

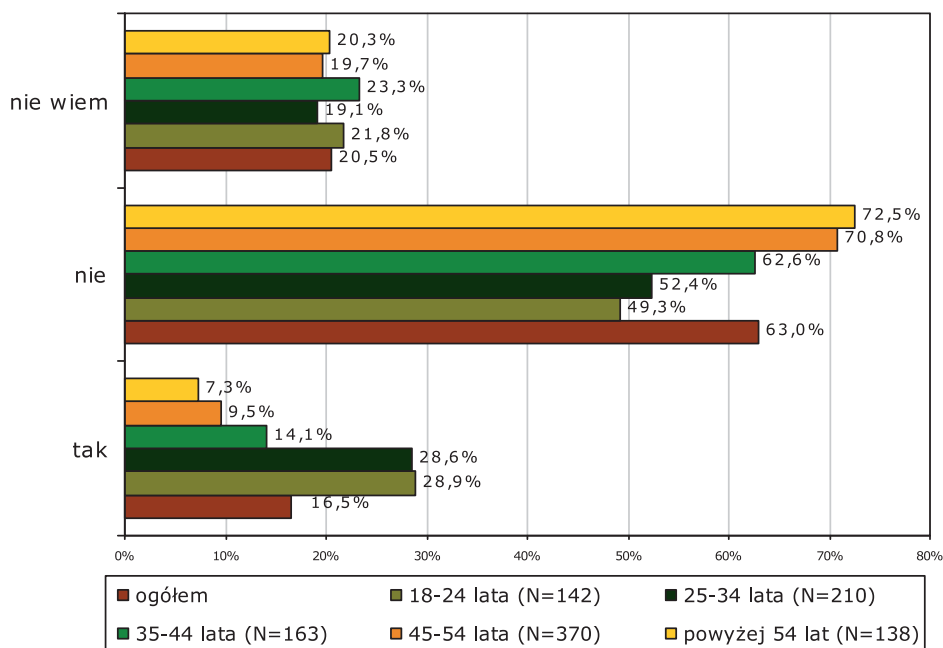
Wśród osób, które zdecydowały się na doszkalanie najpopularniejsza była nauka języków obcych. Poszukujący pracy uczęszczali również na szkolenia lub warsztaty oraz kursy obsługi komputera (wykres 64.). Kobiety istotnie częściej niż mężczyźni uczyły się obsługi komputera, mężczyźni – zdobywali uprawnienia zawodowe (Załącznik, tabela 6). Kobiety częściej mają więc nadzieję na znalezienie pracy biurowej, natomiast mężczyźni liczą na zatrudnienie związane z posiadaniem konkretnych umiejętności zawodowych.

Wykres 64. Podnoszenie kwalifikacji przez osoby poszukujące pracy (N=162 – respondenci, którzy podjęli działania doszkalające).



Równie niewiele osób planuje działania doszkalające w najbliższej przyszłości (w ciągu najbliższych 3 miesięcy; wykres 65.). Plany takie deklarowało zaledwie 16,5% respondentów. Osoby poszukujące pracy w większości nie zamierzają więc podejmować aktywnych działań mających na celu zmianę ich sytuacji zawodowej. Najbardziej biernie są osoby powyżej 35 r.ż., mimo iż to właśnie osoby ze starszych grup wiekowych wskazują, w większym odsetku, na rozmaite braki w kwalifikacjach zawodowych.

Wykres 65. Plany podjęcia działań doszkalających przez osoby poszukujące pracy w zależności od wieku (N = 1023).



W planach dotyczących podnoszenia kwalifikacji, podobnie jak w przypadku podjętych już działań, najczęściej pojawiają się: nauka języków, odbycie szkoleń, warsztatów oraz nauka obsługi komputera. Mężczyźni istotnie częściej niż kobiety pragną zdobyć uprawnienia zawodowe potwierdzające ich kompetencje.

Wykres 66. Plany związane z podnoszeniem kwalifikacji przez osoby poszukujące pracy (N = 169 – respondenci, którzy planują podjęcie działań doszkalających w ciągu najbliższych 3 miesięcy).

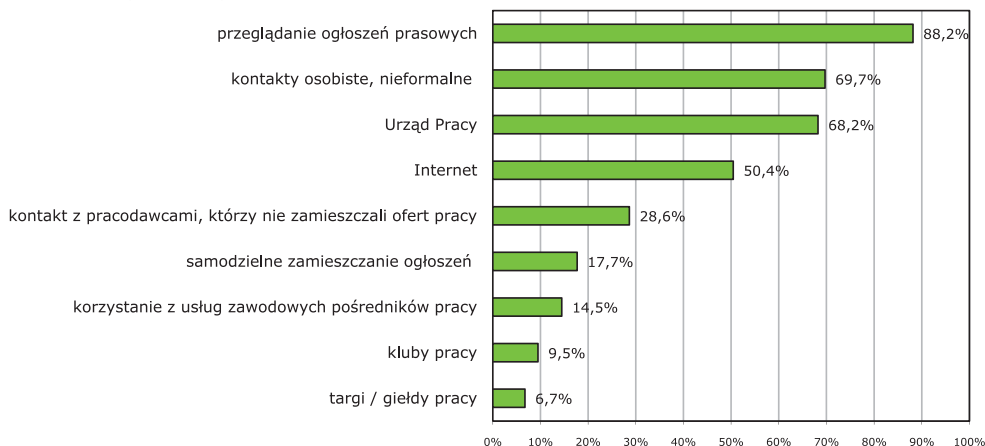


4.6. Sposoby poszukiwania pracy

Poniższy dział przedstawia dominujące sposoby poszukiwania pracy wykorzystywane przez mieszkańców Warszawy. Najpowszechniej stosowaną metodą jest przeglądanie ogłoszeń prasowych. To metoda niekłopotliwa, niewymagająca specjalnej aktywności, znana i stosowana od dawna. Wieloletnia obecność wyspecjalizowanych dodatków do gazet codziennych (np. poniedziałkowej Gazety Wyborczej), z dużą liczbą ofert pracy powoduje, że często jest to pierwsze źródło, do którego sięgają osoby poszukujące zatrudnienia. Ten sposób poszukiwania pracy deklaruje 88,2% badanych (wykres 67.).

Jednocześnie jednak ogłoszenia prasowe są oceniane jako najmniej skuteczny kanał wymiany ofert (wykres 68.). Jak relacjonowali badani podczas wywiadów indywidualnych, to rodzaj aktywności powszechnie stosowanej, której nie można pomijać, ale która nie daje dużych nadziei na powodzenie. Z ich doświadczeń wynika, że aplikowanie nawet na wiele stanowisk oferowanych w prasie nie przekłada się na łatwy sukces. Z drugiej jednak strony anonse prasowe były oceniane jako wiarygodne (słowo pisane cieszy się większym zaufaniem), panuje również opinia, iż firmy ogłaszające się w ten sposób to przedsiębiorstwa bardziej rzetelne i o silniejszej pozycji na rynku.

Wykres 67. Najpopularniejsze sposoby poszukiwania pracy wykorzystywane przez osoby pozostające bez zatrudnienia (N = 1023).



Internet, obfitujący obecnie w portale pośredniczące między pracodawcami a pracownikami, jest wykorzystywany znacznie rzadziej niż tradycyjna prasa, gdyż jedynie przez połowę respondentów (wykres 67.). Zachodzą przy tym wyraźne różnice związane z wiekiem i poziomem wykształcenia. Wśród badanych w wieku 18-24 lata w taki sposób szuka zatrudnienia prawie 4/5 osób (załącznik, tabela 8). Wraz z wiekiem odsetek ten systematycznie spada i w grupie najstarszej (powyżej 54 lat) osiąga 24,6%. Oznacza to, iż osoby w dojrzałym i starszym wieku są pozbawione informacji o wielu ofertach pracy pojawiających się w Internecie. Ten kanał jest również istotnie częściej wykorzystywany przez osoby z wykształceniem wyższym niż średnie (73,6%; Załącznik, tabela 8) niż przez osoby z wykształceniem poniżej średniego (30,1%). Z kolei im młodszy respondenci, tym większe nadzieje związane z Internetem i większa wiara w jego skuteczność (27,5% osób wieku 18-24 oraz 7,3% osób w wieku powyżej 54-ech lat uważa Internet za metodę najskuteczniejszą; Załącznik, tabela 9).

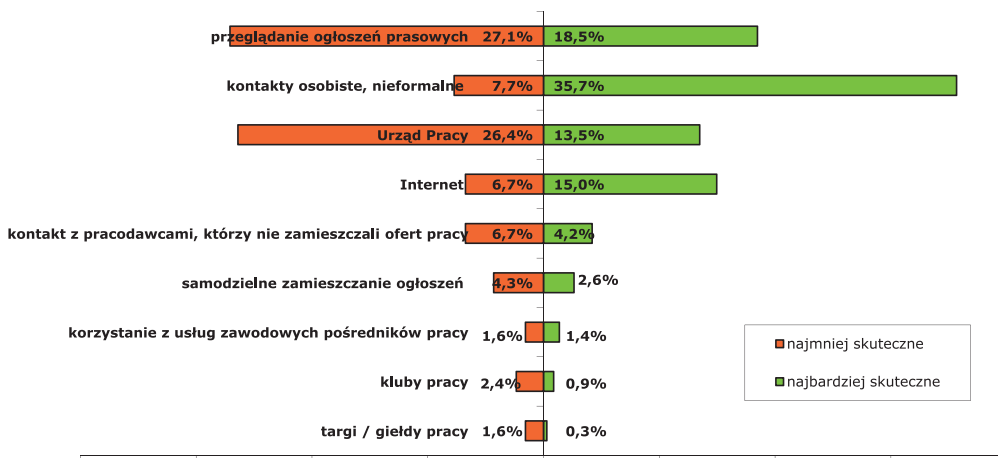
Wiara w skuteczność Internetu rośnie także wraz z wykształceniem. W gronie osób z wykształceniem co najmniej średnim przekonanie o stosunkowo dużej efektywności poszukiwań pracy prowadzonych za pośrednictwem Internetu deklaruje 26,7% badanych, a wśród wykształconych na poziomie niższym niż średni zaledwie 6,7% (Załącznik, tabela 9).

Internet eliminuje więc z poszukiwań wiele osób w starszym wieku oraz o poziomie wykształcenia średnim i niższym – mimo bowiem, iż wydaje się być medium przyjaznym i ułatwiającym poszukiwania (wyszukiwarki ofert, sortowanie wg kryteriów, etc.), to jednak wymaga umiejętności obsługi komputera i korzystania z Internetu oraz dostępności sprzętu i łącza internetowego. W toku wywiadów jakościowych pojawiły się jednak również inne zastrzeżenia wobec tego źródła. Badani wskazywali na obecność ogłoszeń mało wiarygodnych, zawierających informacje niekompletne lub nieodpowiadające rzeczywistym wymagom danego stanowiska. Opinie takie padały zwłaszcza z ust osób, które poszukują stanowisk wymagających niskich kwalifikacji.

Według ich relacji, w Internecie pojawia się wiele ogłoszeń firm nastawionych na „wykorzystywanie” osób poszukujących pracy i oferujących niegodziwe warunki pracy i wynagrodzenie.

W tych internetowych ogłoszeniach jest to wszystko tak bardzo ładnie naświetlone, że dobra oferta tylko po prostu przyjść i się zgłosić i wszystko jest naprawdę okay, a przychodzi się na miejsce i nagle się pojawiają jakieś nowe wymogi albo w ogóle jest podany wymagany staż pracy i płaca brutto też jakaś taka niższa i tak dalej i przez Internet to jednak wykorzystują troszkę ludzi, tak mi się wydaje. (18-24)

Wykres 68. Skuteczność sposobów poszukiwania pracy w opinii osób pozostających bez zatrudnienia (N = 1023).



Respondenci wydają się natomiast pokładać dużą wiarę w skuteczność nieformalnych kanałów poszukiwania zatrudnienia. Wykorzystuje je prawie 70% osób, największy również odsetek (35,7%; wykres 68.) uważa je za najbardziej skuteczny – nieco częściej mężczyźni niż kobiety, a także osoby w średnim wieku, z przedziału 35-44 lata (Załącznik, tabela 9). Prawdopodobnie znajdują się one w fazie życia, w której ich sieć społeczna jest najbardziej rozbudowana. Posiadają najwięcej „odpowiednich” znajomości – wśród swoich rówieśników, ludzi aktywnych zawodowo, często piastujących stanowiska, co do których można przypuszczać, że dają możliwość udzielenia pomocy w znalezieniu zatrudnienia.

Istotnie większa wiara w skuteczność korzystania z nieformalnych kontaktów panuje wśród osób z wykształceniem poniżej średniego. W tej grupie rośnie przekonanie, że to odpowiednie znajomości determinują sukces na rynku pracy, a bez nich szansa na znalezienie zajęcia jest znikoma. W trakcie badań jakościowych powszechnie wyrażana była opinia, że najlepszym, a właściwie jedynym źródłem pracy są znajomości. Zdaniem poszukujących pracy, pracodawcy znacznie chętniej przyjmują do pracy osoby polecane przez kogoś znajomego i mają większe zaufanie do kompetencji takiej osoby. Mniej istotną kwestią, zdaniem badanych, są rzeczywiste umiejętności

kandydatów. Takie przekonania mają niewątpliwe korzyści psychologiczne dla poszukujących pracy – pozwalają wytłumaczyć i usprawiedliwić swoje położenie, zaspokajając o brakach w kwalifikacjach zawodowych, chronią więc samoocenę jednostki, zwalniają z obowiązku analizowania przyczyn odmowy zatrudnienia i szukania ich w sobie. Nie wywołują również motywacji do zmiany swojej sytuacji i poprawy konkurencyjności, na przykład doszkolenia się lub przekwalifikowania.

Lepiej tak przez kolegów, ktoś coś wie tutaj, tym bardziej, że mam na przykład kolegów w różnych piekarniach i czasami dzwonią, czy gdzieś robię, a może tu pójść. (M, 18-24)

Nie wiem, czy pani wie, czy nie wie, że nawet ludzie z wykształceniem, młodzi, żeby dostać dobrą pracę w Polsce od wielu lat to trzeba mieć jeszcze nie to, że studia podwójne, potrójne, jakieś inne rzeczy, ale jeszcze trzeba mieć dobre układy znajomości, rodzinne, takie, owakie, smakie. No niestety, nie mam takich układów. (M, 57 lat)

Warunki są takie, na rynku pracy jest tak, że jak się w tej chwili nie ma znajomości, to się dobrej pracy nie znajdzie. Autentycznie. (M, 49 lat)

Wysoki odsetek osób poszukujących pracy w Warszawie korzysta z pomocy Urzędu Pracy (68,2%; wykres 67.) – częściej kobiety, osoby w wieku dojrzałym (45-54 lata) i z wykształceniem poniżej średniego (Załącznik, tabela 8). Te zależności można wyjaśniać w świetle częściej występujących w tych grupach braku pewności siebie i niskiej samooceny czy niskiej odporności psychicznej (Załącznik, tabela 5). U tych osób większa jest skłonność do działań pozwalających na mniejszą inicjatywę własną i mniejszą aktywność, zakładających natomiast większą pomoc z zewnątrz. Wizyta w Urzędzie Pracy w mniejszym stopniu wiąże się z ryzykiem bezpośredniej konfrontacji własnych możliwości i kwalifikacji z oczekiwaniami pracodawców, niż samodzielne poszukiwania pracy.

Mimo, iż osoby poszukujące pracy często zwracają się o pomoc do Urzędu Pracy, to jednak jego działania oceniają jako nieskuteczne (wykres 68.). Inne niekorzystne konotacje związane z instytucją Urzędu Pracy ujawniły się również w fazie badań jakościowych. Rejestracja w Urzędzie Pracy oznacza ostateczne potwierdzenie i zalegalizowanie swojej sytuacji. Wiele osób natomiast stara się traktować brak pracy jako stan tymczasowy, nie chcą więc go utrwalać i sankcjonować. Próbują również uniknąć negatywnego stereotypu osoby niezatrudnionej, która jest zmuszona korzystać z pomocy państwa, regularnie stawia się w UP i tłumaczy ze swoich działań związanych z poszukiwaniem pracy. W przekonaniu wielu badanych (niezależnie od ich wieku, płci czy wykształcenia) godzi to w ich poczucie własnej wartości, dlatego często traktują Urząd Pracy jako ostateczność.

Ogłoszenia prasowe, kontakty osobiste, Urząd Pracy i Internet są więc najczęściej wykorzystywanymi sposobami poszukiwania pracy. Mniej standardowe działania, wymagające większej odwagi i inicjatywy, jak kontakty z pracodawcami, którzy sami nie zamieścili żadnej oferty pracy czy też samodzielne zamieszczanie własnych ogłoszeń o poszukiwaniu pracy, są stosowane przez niewielu badanych (wykres 67), a ich skuteczność jest oceniana bardzo nisko (wykres 68.)



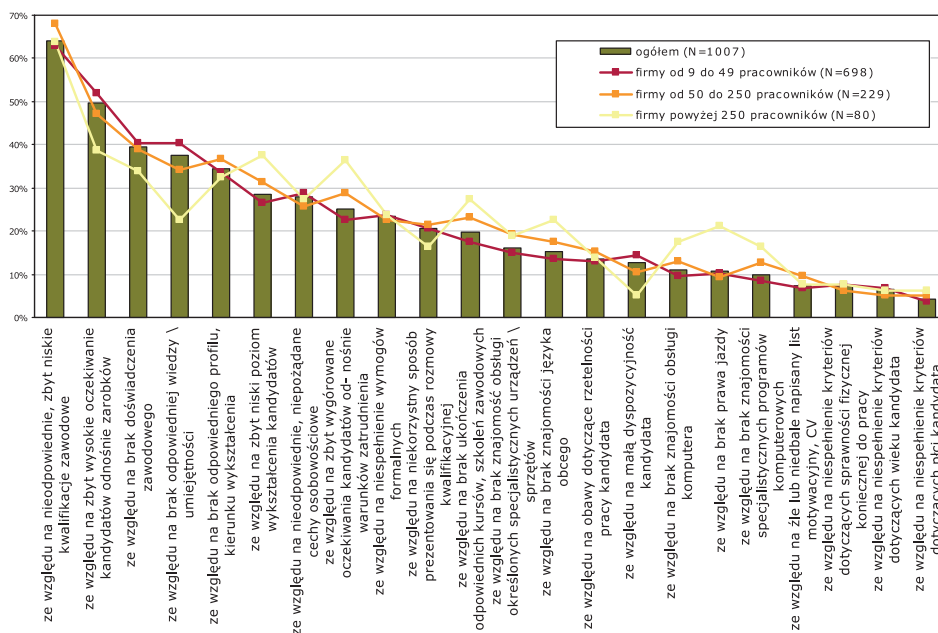
4.7. Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonego badania rysuje się obraz mieszkańca Warszawy poszukującego zatrudnienia jako osoby o dość niskich kwalifikacjach zawodowych oraz poziomie wykształcenia rzadko wyższym niż średnie. Wyraźnie brakuje im specjalistycznych kwalifikacji i umiejętności pozwalających funkcjonować w konkretnym zawodzie, a nie jedynie wykonywać prace o ogólnym, fizycznym lub biurowym charakterze obowiązków. Ponadto, wśród osób nie posiadających pracy nie ma gotowości do podniesienia swoich kwalifikacji i dostosowania ich do potrzeb rynku pracy. Jednocześnie badani wyrażają dość wysokie oczekiwania wobec pracodawców co do oferowanego wynagrodzenia za pracę i warunków zatrudnienia. Wyraźnie więc żądania respondentów są nieadekwatne do tego, co mogą oni zaoferować warszawskim firmom. Wynikiem tego są powtarzające się odmowy zatrudnienia traktowane jako wyraz wysokich, niemal nierealistycznych oczekiwań i złej woli pracodawców. Problemem, jaki się więc ujawnił jest stosunek badanych osób niepracujących do pracy i jej roli w życiu człowieka. Jest ona traktowana dość instrumentalnie, głównie jako środek zapewnienia sobie bytu materialnego, w wyniku czego niska jest gotowość ponoszenia kosztów psychicznych i materialnych (np. w postaci czasu koniecznego na edukację) w celu jej uzyskania.

5. Przyczyny pozostawiania bez zatrudnienia – oczekiwania pracodawców vs osób poszukujących pracy

Zaprezentowane powyżej dane na temat potrzeb kadrowych warszawskich przedsiębiorców oraz zasobów osób poszukujących pracy wskazują na poważne rozbieżności, które owocują trudnościami: dla pracodawców – w zatrudnieniu odpowiednich pracowników, dla kandydatów do pracy – w znalezieniu satysfakcjonującego i odpowiedniego dla siebie stanowiska. Różnice ujawniają się na rozmaitych polach, najpoważniejsze dotyczą jednak obszaru przygotowania merytorycznego poszukujących pracy.

Wykres 69. Powody odrzucania kandydatów ubiegających się o pracę wskazywane przez warszawskich pracodawców (N = 1007).



Wykres 69. pokazuje, iż najwięcej badanych przedstawicieli firm warszawskich odrzuca kandydatów ze względu na ich zbyt niskie lub nieodpowiednie kwalifikacje zawodowe. Dość często wskazują też konkretne, związane z przygotowaniem zawodowym przyczyny – brak doświadczenia zawodowego, odpowiedniej wiedzy, odpowiedniego kierunku/profilu wykształcenia lub jego zbyt niski poziom. Tego rodzaju powody zajmują 5 z 6-ciu pierwszych miejsc w rankingu.

Brak zgodności między popytem a podażą siły roboczej na rynku pracy potwierdzają inne, szczegółowe dane.

5.1. Rozbieżności dotyczące kwalifikacji merytorycznych

Dostrzec można wyraźną asymetrię pod względem oczekiwanego i faktycznego stanu wykształcenia osób poszukujących pracy. Połowa warszawskich firm poszukuje pracowników posiadających tytuł magistra (por. wykres 3.) – pochwalić się nim może jednak jedynie 13% kandydatów (por. wykres 14.). Podobnie sytuacja przedstawia się w przypadku bardziej powszechnego wykształcenia średniego zawodowego, którym legitymuje się 24% osób, a poszukuje go 47,5% firm. Można więc spodziewać się niewystarczającej liczby specjalistów i robotników wykwalifikowanych na rynku pracy. Warto również zwrócić uwagę na dość dużą liczbę pracodawców, którzy poszukują pracowników po studiach podyplomowych (21%), a nawet posiadających tytuł doktora (7%), nieobecnych wśród osób pozostających bez zatrudnienia. Można więc wnioskować, iż rynek pracy natychmiast zagospodarowuje osoby o najwyższym poziomie wykształcenia i dość krótko, jeśli w ogóle, zasilają oni szeregi poszukujących pracy.

Prawie 40% pracodawców twierdzi (wykres 69.), iż odrzuca kandydatów z uwagi na niewystarczające doświadczenie zawodowe, a aż 76% uważa, iż w tym aspekcie można zauważyć u nich największe braki (wykres 7.). Biorąc pod uwagę fakt, że poszukujący pracy w istotnym stopniu uważają się za osoby z dużym doświadczeniem (wykres 32.), można wnosić, iż ma ono inny charakter niż oczekiwany przez pracodawców. Istnieje więc ryzyko, iż osoby poszukujące pracy tkwią w pewnej iluzji sądząc, że doświadczenia zebrane na poprzednich stanowiskach są adekwatne bądź wystarczające, aby podjąć pracę w obecnych warunkach.

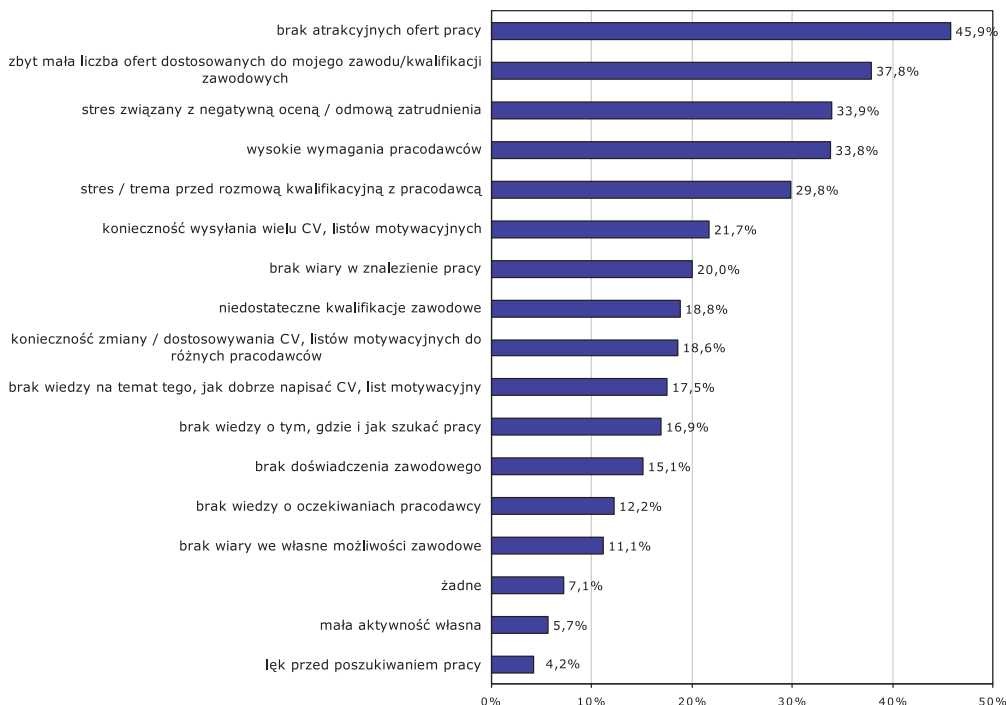
Osoby poszukujące zatrudnienia przyznają także, iż pozostałe oczekiwane przez pracodawców kompetencje merytoryczne nie stanowią ich mocnych stron w ubieganiu się o pracę – 12% uważa swoje wykształcenie za wysokie (wykres 32.), 13% za atrakcyjne.

Istotnie rzadziej pracodawcy odrzucają kandydatów ze względu na brak specjalistycznych kompetencji – umiejętności obsługi maszyn, urządzeń, programów, posiadania uprawnień zawodowych, które osoby niepracujące w bardzo niewielkiej liczbie podają jako swoje mocne strony (por. wykres 32.).

Mimo tych braków, poszukujący pracy często nie przyznają się przed sobą, jakie czynniki mogą w głównej mierze utrudniać im znalezienie pracy. Szukają przyczyn przede wszystkim poza sobą – w specyfice rynku pracy i jego wymaganiach. Jako bariery stojące im na przeszkodzie w uzyskaniu zatrudnienia wymieniają przede wszystkim brak atrakcyjnych dla nich ofert pracy lub też ich niedopasowanie do posiadanego zawodu czy kwalifikacji, a także wysokie wymagania pracodawców (wykres 70.). Niedostateczne kwalifikacje zawodowe postrzega jako swój problem jedynie 19% respondentów, a brak doświadczenia zawodowego 15%. Mimo więc, iż zauważają, że te aspekty stanowią w ich przypadku istotny brak, to jednak nie identyfikują ich jako bezpośrednich przyczyn pozostawania bez pracy.

Przeszkody pojawiające się w trakcie procesu poszukiwania pracy w znacznym stopniu wynikają więc, zdaniem respondentów, z sytuacji panującej na rynku pracy

Wykres 70. Postrzegane przez osoby poszukujące pracy bariery decydujące o braku pracy (N = 1023).



i dostępnych na nim ofert. Można zatem przypuszczać, że znaczna część osób poszukujących pracy postrzega rynek jako raczej trudny i wymagający oraz ma skłonność do obarczania większą odpowiedzialnością za swoją sytuację niezależnych od nich czynników zewnętrznych, niż dostrzegania swoich własnych braków i uznawania ich za przeszkodę przy poszukiwaniu pracy. Wydaje się, więc, iż wśród osób poszukujących pracy przeważa raczej postawa życzeniowa, dosyć bierna, oparta na oczekiwaniu, by rynek pracy został dopasowany do ich możliwości i potrzeb. Rzadziej występuje postawa aktywna, oparta na chęci podnoszenia własnych kwalifikacji zawodowych, które na obecnym poziomie wydają się być niedostosowane do aktualnych wymagań pracodawców.

Większą skłonność do wskazywania czynników zewnętrznych jako przeszkód w procesie poszukiwania pracy (szczególnie zbyt małej liczby ofert dostosowanych do kwalifikacji zawodowych kandydata) wykazują mężczyźni (68,1% wobec 59,2% wśród kobiet; Załącznik, tabela 16.). Kobiety natomiast częściej niż mężczyźni wskazują na trudności związane z niedostatecznymi kwalifikacjami zawodowymi, stresem w sytuacji rozmowy kwalifikacyjnej czy niedostateczną umiejętnością sporządzania odpowiednich dokumentów aplikacyjnych, czyli częściej wskazują na bariery, których źródłem są one same.

Bardziej skłonni do poszukiwania w sobie przyczyn braku pracy byli najmłodszy badani, w wieku 18-24 lata. Znacznie częściej niż pozostali respondenci wskazują na brak doświadczenia zawodowego, a także niedostateczne kwalifikacje zawodowe (Załącznik, tabela 16.). Wydają się więc bardziej krytyczni w ocenie samych siebie, choć badanie jakościowe wskazuje, że w przypadku takiej zmiennej jak brak doświadczenia zawodowego młodzi ludzie częściej niż wobec siebie formułują pretensje wobec pracodawców, którzy nie zatrudniają ich mimo braku doświadczenia.

Najstarsi badani natomiast (po 54-tym r.ż.) wydają się postrzegać swoje umiejętności jako niedostosowane do zmieniającego się rynku pracy. Świadczą o tym – na przykład – deklarowane przez niespełna 1/3 grupy, braki już na wstępnym etapie procesu poszukiwania pracy, tzn. nieumiejętność sporządzania odpowiednich dokumentów aplikacyjnych, związana w dużej mierze z faktem, iż aktywność zawodowa tej grupy zawodowej przypadała przede wszystkim na czasy, kiedy współczesne formy CV i listu motywacyjnego nie były wymagane przez pracodawców.

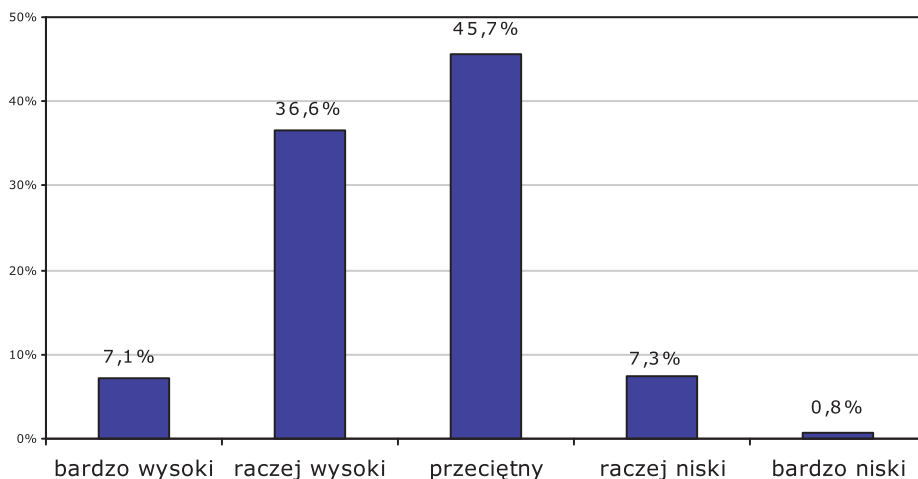
Porównując bariery stojące na przeszkodzie w znalezieniu pracy osobom o różnym poziomie wykształcenia, można zauważyć różnice między badanymi z wykształceniem poniżej średniego a pozostałymi. Zgodnie z intuicją, osoby te częściej postrzegają wymagania pracodawców jako wysokie (39%), częściej wskazują na swoje niedostateczne kwalifikacje zawodowe (23,4%) i brak wiedzy o stworzeniu CV czy listu motywacyjnego (22,6%)(Załącznik, tabela 16.).

Powyższe wyniki świadczą o tym, że generalnie większość osób poszukujących pracy nie uświadamia sobie faktycznych przyczyn swojej sytuacji zawodowej. Nie doceniają znaczenia kompetencji zawodowych i własnego wpływu na fakt pozostawania bez pracy. Stawiają się raczej w roli ofiar niesprzyjających warunków zewnętrznych, którym rynek pracy nie ma do zaoferowania odpowiednich dla nich i dostosowanych do ich możliwości stanowisk.

Nawet osoby legitymujące się pewnymi kwalifikacjami, potencjalnie cennymi na rynku pracy, nie uświadamiają sobie, iż jedynie pogłębienie swojej wiedzy może ułatwić im znalezienie zatrudnienia. Na obecną chwilę poszukiwane przez część pracodawców uprawnienia czy certyfikaty zawodowe (por. wykres 2.) są mało rozpowszechnione – większość osób poszukujących pracy nie stara się doksztalać czy udokumentować swoich umiejętności. W badaniu jakościowym robotnicy wykwalifikowani (np. kierowcy, elektrycy czy gazownicy) przyznawali, że podniesienie swoich kwalifikacji lub potwierdzenie ich oficjalnymi dokumentami mogłoby zmienić ich sytuację zawodową. Nie podejmują oni jednak kroków w celu ich uzyskania. Generalnie bowiem gotowość do doksztalcania się (por. 4.5.) jest bardzo niewielka. Niektórzy deklarują, że zastanawiają się nad odpowiednimi kursami czy egzaminami, ale rzeczywista gotowość do podjęcia konkretnych działań to postawa należąca do rzadkości. Wysiłek mentalny, a także finansowy (wysokie koszty kursów doszkalających i egzaminów zawodowych, a także zbyt długi czas trwania szkoleń), konieczny do zrealizowania takich planów wyraźnie zniechęca i demotyduje.

Motywacja do podniesienia swoich kwalifikacji jest zapewne niewielka, jako, że większość badanych poszukujących pracy postrzega swoje przygotowanie zawodowe jako akceptowalne. Osób nisko pozycjonujących się pod względem kwalifikacji zawodowych jest stosunkowo niewiele (8,1%; wykres 71.). Prawie 44% badanych uważa swoje kwalifikacje za wysokie, a nawet bardzo wysokie. W takiej sytuacji nieuzasadnione jest zapewne w ich ocenie podejmowanie wysiłków mających na celu podniesienie swoich umiejętności.

Wykres 71. Ogólna ocena własnych kwalifikacji zawodowych przez osoby poszukujące pracy (N = 1023).



Przy ocenie swoich kwalifikacji zawodowych ponownie zaznaczają się różnice między poszczególnymi grupami. Mężczyźni częściej niż kobiety uznają je za wysokie lub nawet bardzo wysokie (Załącznik, tabela 23.). Niższa ocena własnej osoby wśród kobiet może mieć swoje źródło – po części – w ich rzeczywiście słabszym przygotowaniu do pracy na stanowiskach, o które aplikują, ale może również wynikać z ogólnie większego krytycyzmu i mniejszej wiary w swoje możliwości. Taka postawa może natomiast negatywnie wpływać na ich zachowania w sytuacji poszukiwania pracy i obniżać możliwość otrzymania zatrudnienia.

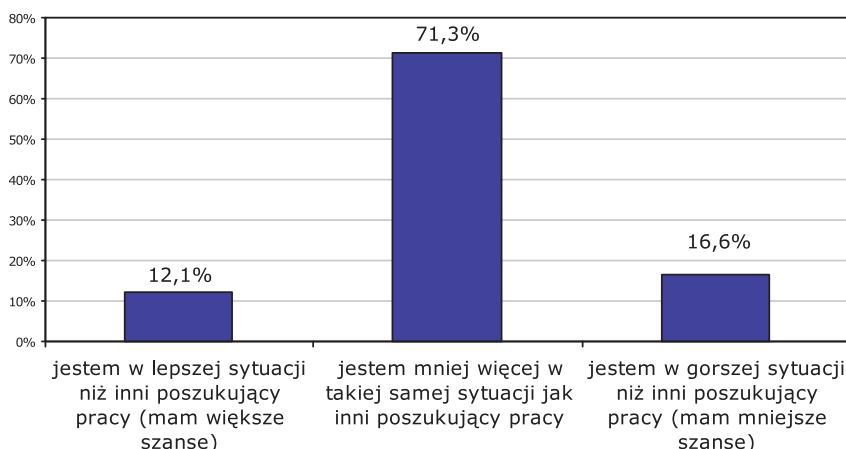
Zwraca uwagę również fakt, iż osoby w wieku powyżej 54-ego r.ż. istotnie rzadziej niż pozostałe grupy oceniają swoje kwalifikacje jako wysokie lub bardzo wysokie (Załącznik, tabela 23.). Ta mniej korzystna ocena może wynikać z rzutujących na samoocenę jednostki czynników od niej niezależnych, jak ogólnie mniej przychylny sposób postrzegania przez pracodawców przydatności zawodowej osób starszych i niechęci do ich zatrudniania.

Wyraźne różnice w ocenie poziomu atrakcyjności posiadanych kwalifikacji zawodowych zaznaczają się ponadto, zgodnie z przewidywaniami, w zależności od poziomu wykształcenia respondenta. Osoby z wykształceniem powyżej średniego aż w 67% oce-

nią swoje kwalifikacje jako wysokie. To samo dotyczy 43% badanych z wykształceniem średnim i jedynie 28,5% osób z wykształceniem poniżej średniego.

Na podstawie otrzymanych wyników można przypuszczać, iż zdecydowana większość osób poszukujących pracy myśli, iż posiadane przez nich kwalifikacje są wystarczające do otrzymania pracy na pożądanym przez nich stanowisku. Potwierdza to również sposób, w jaki poszukujący pracy porównują się z innymi osobami będącymi w podobnej sytuacji (wykres 72.). Zdecydowana większość z nich (83,4%) jest zdania, że posiadane przez nich kwalifikacje zawodowe, umiejętności i doświadczenie dają im co najmniej taką samą szansę, jak innym poszukującym pracy.

Wykres 72. Ogólna ocena swoich szans na znalezienie pracy w kontekście posiadanych kwalifikacji zawodowych (osoby poszukujące pracy; N = 1023).



Tego rodzaju przekonania osób poszukujących zatrudnienia nie są więc w stanie wywołać postawy motywującej do podnoszenia swoich umiejętności. W efekcie, potencjał kompetencyjny wielu z nich nie jest wystarczający, aby sprostać wymaganiom rynku pracy. Zastana, bowiem, na nim sytuacja ujawnia wysoko sprecyzowane oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów – podstawą są dla nich konkretne umiejętności, potwierdzone formalną edukacją na poziomie wyższym lub średnim oraz doświadczeniem na podobnym do oferowanego stanowisku. Z drugiej jednak strony, napotykają na postawy dość roszczeniowe – oczekiwanie dostosowania stanowiska pracy do, w wielu przypadkach, niewystarczających kwalifikacji kandydatów oraz ich brak gotowości do spełnienia wymagań merytorycznych.

5.2. Porównanie oczekiwań poszukujących pracy i pracodawców dotyczących warunków pracy

Osoby poszukujące pracy, mimo stosunkowo niskiego przygotowania zawodowego mają jednak dość wysokie oczekiwania wobec przyszłej pracy, zwłaszcza w przypadku kwestii finansowych i formy zatrudnienia. Pracodawcy są ich w większości świadomi, nie zawsze jednak gotowi są je spełniać.

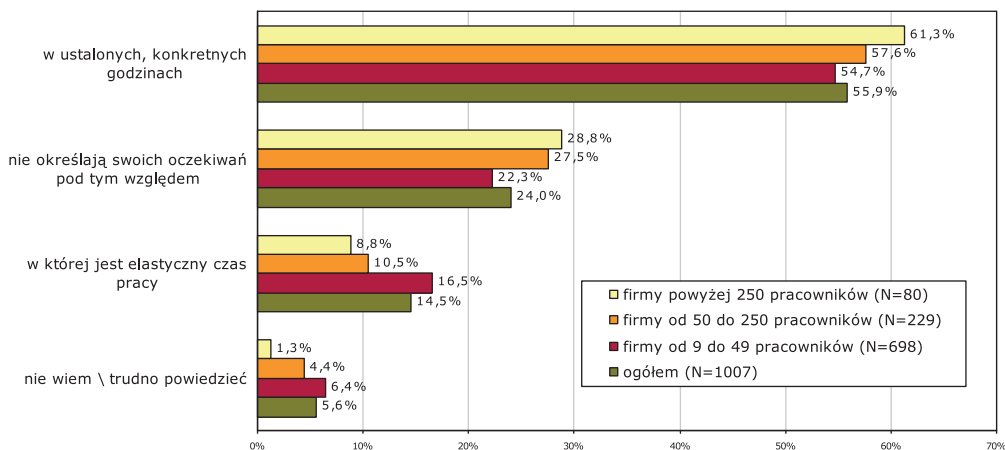
Przeważająca większość kandydatów do pracy jest zainteresowana stałym zatrudnieniem (wykres 43.), co świadczy o poszukiwaniu pracy mającej stanowić podstawę zawodowego funkcjonowania pracowników. Z perspektywy przedsiębiorstwa zapewne jest to postawa pożądana, zwiększająca prawdopodobieństwo pozyskania pracownika lojalnego i zmniejszająca możliwą rotację w firmie. Jednocześnie jednak nie zawsze, z perspektywy firmy, jest możliwe zaproponowanie nowemu pracownikowi oczekiwanej najczęściej umowy o pracę (wykres 46.) od początku okresu zatrudnienia.

Stosunkowo niewielki odsetek poszukujących pracy wyraża gotowość świadczenia pracy w formie własnej działalności gospodarczej, co może świadczyć o ostrożnej postawie, pragnieniu minimalizowania własnego ryzyka i chęci posiadania „tradycyjnej” pracy. Dominują więc postawy dość konserwatywne – pracownicy w zdecydowanej większości wskazują na stałą umowę o pracę jako jedyną formę współpracy z przyszłym pracodawcą.

Pracodawcy częściej spotykają się z elastycznością kandydatów do pracy w przypadku kwestii godzin, w jakich się ona odbywa. Co prawda większość z nich styka się z kandydatami, którzy preferują określone godziny pracy (nieco częściej w dużych firmach niż w małych), ale niemal $\frac{1}{4}$ pracodawców twierdzi, że kandydaci nie określają swoich oczekiwań pod tym względem (wykres 73.). Fakt, iż to pracodawcy z największych firm nieco rzadziej spotykają kandydatów oczekujących elastycznego czasu pracy, a preferujących jej z góry ustalone godziny może mieć związek z negatywnymi skojarzeniami o praktycznie nielimitowanym czasie pracy w dużych korporacjach.

A zatem, w oczach pracodawców, osoby pragnące podjąć pracę oczekują jej w możliwie „tradycyjnej” formie, będąc stosunkowo bardziej otwartymi co do godzin pracy.

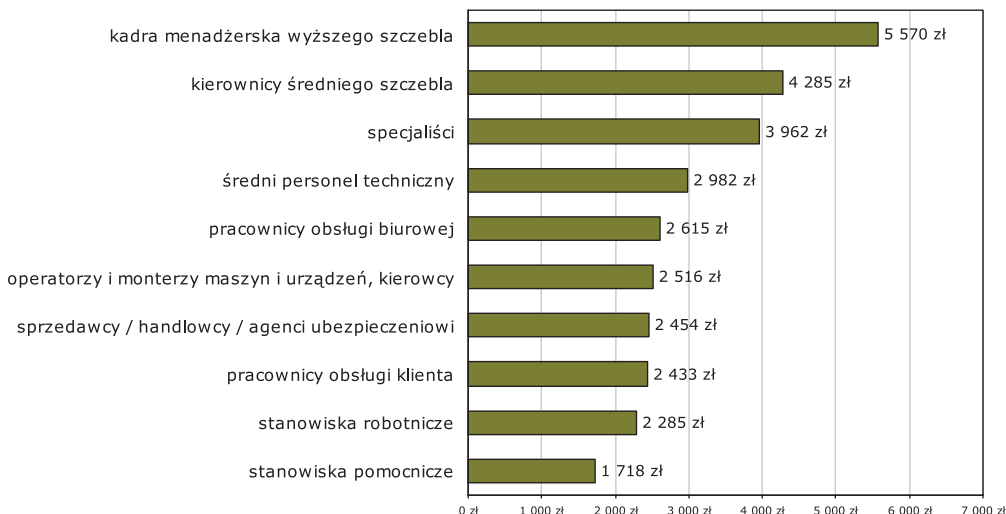
Wykres 73. Oczekiwania odnośnie czasu pracy zgłaszane pracodawcom w firmach różnej wielkości (N = 1007).



Oczekiwania osób poszukujących pracy odnośnie wysokości wynagrodzenia oscylują, wg ich własnych deklaracji, wokół 2000 (w przypadku kobiet) i 2500 (w przypadku mężczyzn) zł netto (por. 4.4.4.). Pracodawcy, na podstawie swoich rozmów z kandydatami do pracy posiadają wytworzony własny obraz ich oczekiwań finansowych przedstawiony poniżej. Zostali oni poproszeni o ocenę poziomu oczekiwań finansowych osób poszukujących pracy na podstawie tego, z jakimi żądaniami się spotykają.

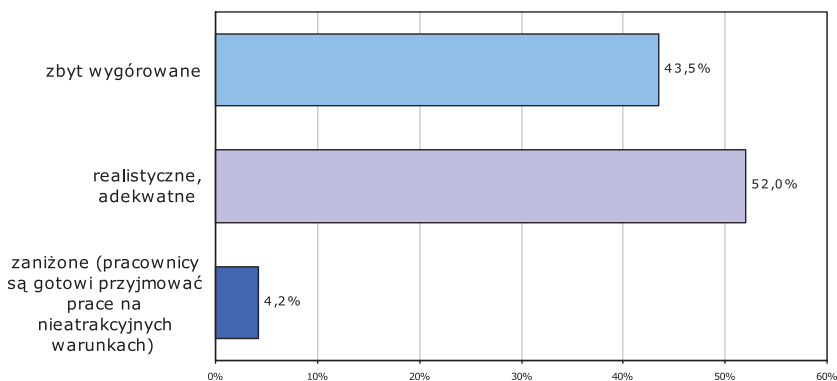
Wymagania finansowe zgłaszane pracodawcom są ściśle skorelowane ze stanowiskiem, na które aplikują kandydaci (wykres 74.). Zgodnie z intuicją najwyższych wynagrodzeń spodziewa się kadra kierownicza, niewiele niższe oczekiwania formułują specjaliści – a więc pracownicy, od których wymaga się najwyższych kwalifikacji i obarcza największym w firmie zakresem odpowiedzialności. Kolejne pod względem wysokości kwoty podają pracownicy „techniczni” (personel techniczny, operatorzy urządzeń) oraz biurowi, a następnie kandydaci na stanowiska robotnicze. Najniższych wynagrodzeń spodziewają się osoby poszukujące stanowisk pomocniczych. Oczekiwania te są więc adekwatne do rodzaju pracy, którą chcą wykonywać badani.

Wykres 74. Oczekiwanego wynagrodzenia na różnych stanowiskach zgłaszane pracodawcom przez osoby poszukujące pracy (średnie wynagrodzenie miesięczne netto; N = 1007).



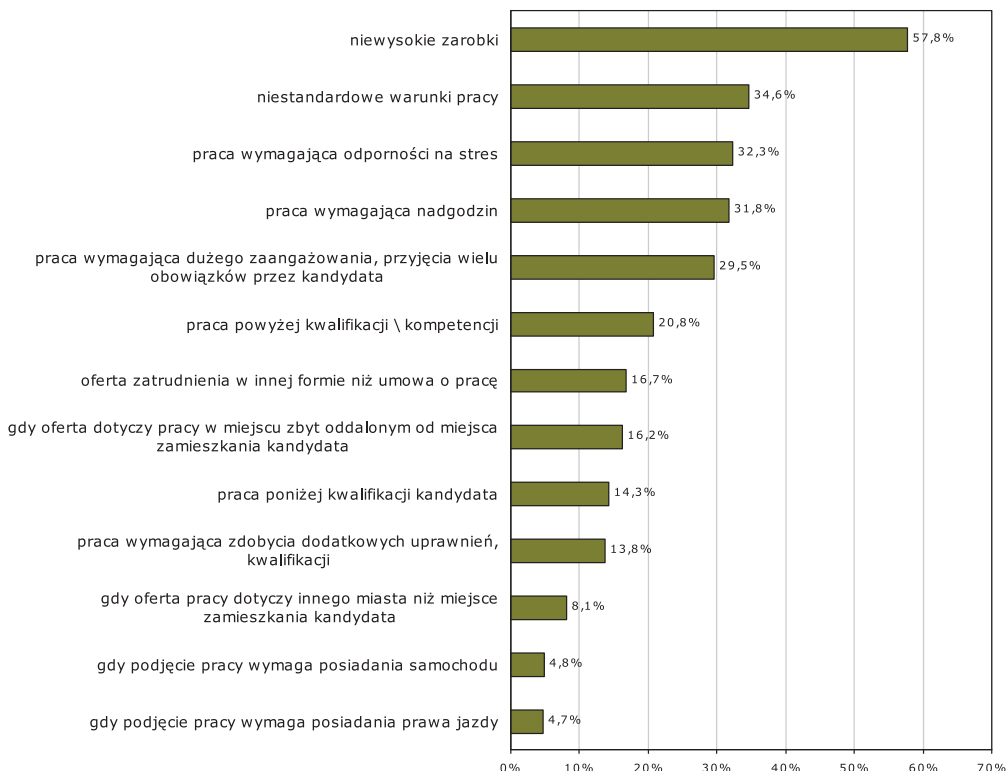
Połowa pracodawców, którzy wzięli udział w badaniu ocenia takie wymagania co do pensji jako realistyczne i adekwatne, ale aż 43,5% uważa je za zbyt wygórowane (wykres 75.). Brak jest pod tym względem istotnych różnic pomiędzy pracodawcami reprezentującymi firmy różnej wielkości.

Wykres 75. Ocena wynagrodzeń oczekiwanych przez osoby poszukujące pracy (pracodawcy; N = 1007).



Na tej podstawie można uznać, że kandydaci, generalnie, zgłaszają oczekiwania odnośnie uposażenia mieszczące się w granicach „wyobrażeń” pracodawców. Wysoki odsetek osób uznających je za nieadekwatne można traktować jako konsekwencję pełnienia swojej roli zawodowej przez pracowników działów kadr i HR – ocenianie oczekiwań jako wygórowanych jest niejako wpisane w jej charakter.

Wykres 76. Przyczyny odrzucania ofert pracy zgłaszane pracodawcom przez osoby poszukujące pracy (pracodawcy; N = 1007).

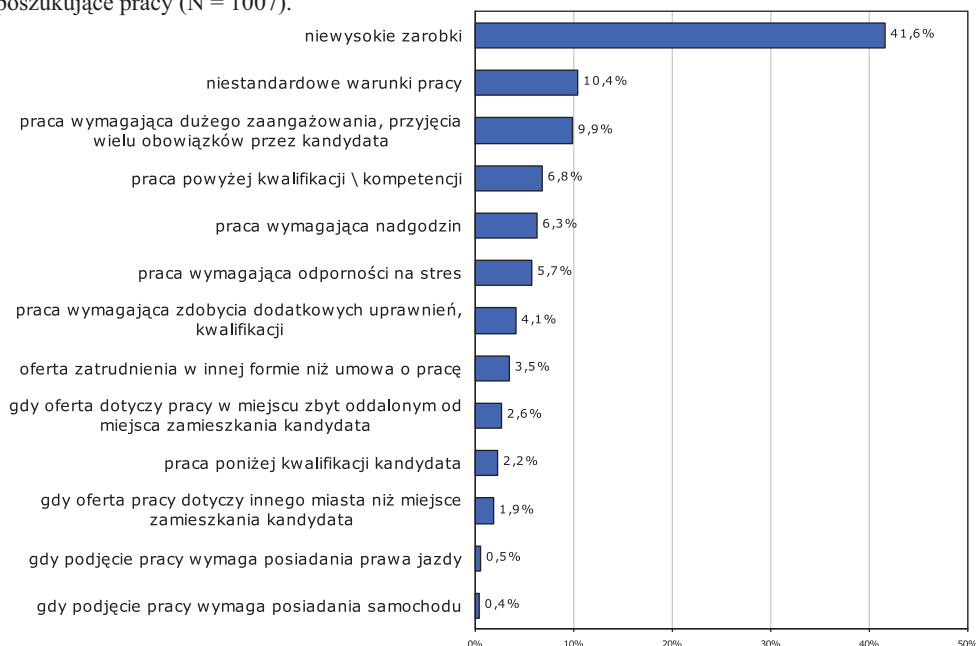


Niemniej to właśnie brak porozumienia co do poziomu wynagrodzenia jest najczęstszą przyczyną odmowy przyjęcia pracy przez kandydata. Potwierdzają to zarówno osoby poszukujące pracy (wykres 58.), jak i pracodawcy, którzy poproszeni o wskazanie przyczyn, dla których kandydaci nie przyjmują oferowanej pracy wybierali przede wszystkim zbyt niskie wynagrodzenie (wykres 76).

Co więcej, pracodawcy (prawie 42% z nich) uważają niewysokie zarobki za przyczynę w najważniejszym stopniu decydującą o odmowie podjęcia pracy. Pozostałe parametry oferowanej pracy są już wymieniane jako najważniejsze przez znacznie mniejsze odsetki pracodawców (wykres 77.). Można stąd wnosić, że jeśli tylko warunki finansowe są akceptowalne, w większości przypadków oferty pracy są przyjmowane przez kandydatów. Aspekt finansowy jawi się więc jako kluczowy podczas rozmów dotyczących zatrudnienia.

Kolejne pod względem znaczenia czynniki, sprawiające, że propozycja pracy zostanie odrzucona przez kandydata należą do kategorii przeszkód natury emocjonalnej i logistycznej. Osoby poszukujące pracy negatywnie odbierają oferty wymagające wysokiej odporności na stres czy wysokiego zaangażowania w pracę, a więc obciążających

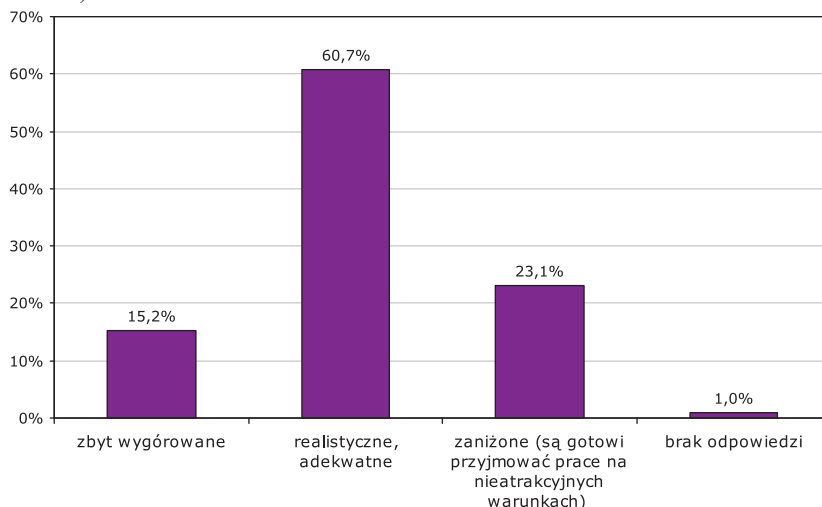
Wykres 77. Najważniejsze przyczyny odrzucania ofert pracy zgłaszane pracodawcom przez osoby poszukujące pracy (N = 1007).



psychicznie. Badanych zniechęcają także niestandardowe warunki pracy, praca wymagająca pozostawiania po godzinach oraz praca przewyższająca kwalifikacje merytoryczne kandydata. Ujawnia się tu więc tendencja do odrzucania zajęć, które nie zapewniają poczucia stabilizacji bytowej, jasnego zdefiniowania zadań i poczucia pewności co do możliwości ich wykonania. Wynik ten koresponduje z wartościami, które respondenci (wykres 26.) uznawali za najważniejsze dla nich – było to bezpieczeństwo, możliwość zaspokojenia potrzeb materialnych i stabilizacja życiowa. Najwyraźniej więc takie właśnie cele ma pełnić w ich życiu praca zawodowa – ma służyć zapewnieniu poczucia bezpieczeństwa i osiągnięcia stałości w życiu, stąd niechęć do podejmowania zajęć wiążących się ze stresem, niepewnością co do pojawiających się codziennie obowiązków, czy, ponad wszystko, niezapewniających odpowiednich środków materialnych.

Poza wynagrodzeniem podstawowym, kandydaci nie oczekują jakichkolwiek świadczeń pozapłacowych, które mogłyby stanowić dodatkową gratyfikację, mimo, że rynek pracy oferuje je coraz częściej. Prawdopodobnie przyczyną jest fakt, iż większość badanych poszukuje zatrudnienia w zawodach o niskim prestiżu (tabela 11.), w przypadku których pracodawcy nie stosują dodatkowych benefitów w celu przyciągnięcia pracownika. Nieliczne oczekiwania dotyczące świadczeń pozapłacowych najczęściej dotyczyły dostępu do służby zdrowia (dane na podstawie badań jakościowych), co potwierdza tendencję kandydatów do poszukiwania świadczeń socjalnych i pragnienie zaspokojenia potrzeby bezpieczeństwa.

Wykres 78. Oczekiwania świadczeń pozapłacowych zgłaszane pracodawcom przez osoby poszukujące pracy (N = 1007).



Oczekiwania pozapłacowe poszukujących pracy są uznawane za adekwatne przez większość pracodawców, przy czym trzeba pamiętać, że wielu z nich z takimi oczekiwaniami po prostu się nie zetknęło (i być może uważa ten stan rzeczy za adekwatny). Z drugiej strony 23% pracodawców uważa, że oczekiwania benefitów są zaniżone – a zatem część kandydatów wydaje się nie orientować w realiach rynku pracy na tyle, aby oczekiwać odpowiednich warunków zatrudnienia. Trzeba jednak pamiętać, że faza uzgadniania ew. świadczeń pozapłacowych jest już dosyć zaawansowanym etapem rozmów kwalifikacyjnych i stąd wielu poszukujących pracy nie potrafi sobie uzmysłwić swoich oczekiwań w tym obszarze.

Warto odnotować kompatybilność między wyobrażeniami kandydatów na temat swojej przyszłej pracy a świadomością ich oczekiwań wśród pracodawców. Preferencje stałego zatrudnienia na pełen etat są jasne dla obu stron – szukających pracy i mogących ją zaoferować. Wydaje się również, iż wielu pracodawców jest skłonnych je zaspokajać – w badaniu jakościowym ujawniła się bowiem tendencja do zatrudniania w najbardziej oczekiwanym systemie (choć wyniku tego nie można traktować jako podstawy do uogólnień).

Wiemy, że jak pracownik jest na etacie to mamy nad nim pełny nadzór; możemy wymagać, możemy mieć do niego trzy zdania, on do nas też, a jak jest z outsource'u, no to jest różnie. Tam jest większa rotacja, my wolimy pracowników stałych (50-250).

Co do wysokości wynagrodzenia pojawia się oczywista rozbieżność perspektyw. Kandydaci powszechnie skarżą się na niskie oferowane wynagrodzenie, pracodawcy zaś dość często oceniają ich oczekiwania jako wygórowane. Należy pamiętać, że do pewnego stopnia rolę właścicieli firm i osób zatrudnionych na stanowiskach HR jest dążenie do minimalizowania kosztów pracy. Z drugiej strony istnieje możliwość, że po-

szukający pracy niekiedy nieadekwatnie oceniają swoją wartość dla pracodawcy i mogą żądać zawyżonych stawek. Średnia oczekiwana płaca (2000 i 2500 zł odpowiednio dla kobiet i mężczyzn) wskazuje jednak, że badani spodziewają się zarobków, które pozwolą na zapewnienie sobie jedynie minimalnych warunków egzystencji w Warszawie. Fakt, że tak wiele osób odrzuca oferty pracodawców ze względu na niesatysfakcjonujące wynagrodzenie może wskazywać, że niekiedy stawki oferowane przez pracodawców w istocie są na tak niskim poziomie, iż nie dają szansy na samodzielne utrzymanie się w stolicy.

5.3. Trudności wynikające z czynników natury psychospołecznej

Czynniki psychospołeczne w istotnym stopniu wpływają na funkcjonowanie jednostki w środowisku zawodowym, dlatego należy zwrócić szczególną uwagę, jakiego rodzaju przeszkody pojawiają się w tym obszarze w kontakcie osoby poszukującej pracy i pracodawcy.

Badani pozostający bez zatrudnienia, poproszeni o ocenę, które z zamieszczonych w kwestionariuszu kompetencji społecznych przydatnych w życiu zawodowym uważają u siebie, najczęściej za swój atut uznawali cechy ogólnie ważne w funkcjonowaniu społecznym, takie jak sumienność, odpowiedzialność, dyspozycyjność, zaangażowanie (wykres 36.). Konkretnie cechy, potencjalnie istotne z punktu widzenia funkcjonowania i radzenia sobie w pracy, takie jak komunikatywność, skuteczność, samodzielność w działaniu, odporność na stres, umiejętność rozwiązywania problemów, itp. wyraźnie rzadziej były podawane jako mocna cecha osobowościowa.

Poszukujący pracy to najczęściej osoby, które odpowiadają wizerunkowi „solidnego pracownika”, a więc pracowite, odpowiedzialne, zaangażowane, dyspozycyjne (wykres 36.). Znacznie rzadziej posiadają cechy sprzyjające osiąganiu sukcesów zawodowych i awansom, takie jak komunikatywność i skuteczność w działaniu, a jedynie nieliczni są zdolni do pracy pod presją czasu, potrafią rozwiązywać problemy i myśleć kreatywnie. Te natomiast cechy konstituują pracownika nie tylko solidnego, ale również samodzielnego, zdolnego do podejmowania decyzji i niewymagającego nieustannej kontroli przełożonego.

Analizując zaś cechy wskazywane przez respondentów jako swoje braki nasuwa się wniosek, iż głównym problemem natury osobowościowej jest sposób postrzegania własnej osoby, wyrażający się brakiem wiary w swoje możliwości, przekonaniem o nieumiejętności korzystnego zaprezentowania się, niską samooceną, brakiem śmiałości w stosunku do nowych ludzi i sytuacji (wykres 38.). Pojawia się również postawa bierności wobec pojawiających się trudności życiowych (poczucie bezradności, rezygnacja, zniechęcenie) oraz niska odporność na stres.

Znaczenie stanu psychicznego osoby pozostającej bez pracy i jej emocjonalnego nastawienia do pracy i procesu jej poszukiwania ujawniła jakościowa część przeprowa-



dzonogo badania. Obserwacja respondentów i bezpośrednie rozmowy z nimi pozwoliły na stwierdzenie pewnych rysów w ich charakterystyce psychologicznej, które mogą przyczyniać się do pozostawania bez pracy.

Uwagę badaczy zwróciło choćby zachowanie osób zaproszonych do udziału w badaniu – spośród respondentów, którzy zgodzili się wziąć udział w wywiadach indywidualnych i grupach fokusowych, prawie 1/3 nie stawiała się na badanie w uzgodnionym i zaakceptowanym przez siebie terminie bez podania przyczyny i bez wcześniejszego powiadomienia o tym pracowników Instytutu, mimo, iż za udział w badaniu otrzymywano wynagrodzenie finansowe. Może to wskazywać na brak mobilizacji do wykonywania zaplanowanych działań, niedotrzymywanie zobowiązań i obniżoną aktywność własną będącą, m.in., skutkiem pozostawania poza rytmem stałej aktywności zawodowej. Tego rodzaju zachowania mogą istotnie utrudniać efektywne poszukiwanie pracy i determinować niekorzystne postrzeganie kandydata przez pracodawcę.

Osoby pozostające bez pracy deklarowały, ponadto, wiele trudności i lęków związanych z poszukiwaniem pracy, kontaktem z pracodawcami czy powtarzającymi się odmowami zatrudnienia. Niejednokrotnie, reakcją na przedłużającą się niemożność znalezienia pracy są strategie samoutrudniające. Niekiedy badani rezygnują z pójścia na rozmowę kwalifikacyjną, która rokuje powodzeniem lub dotyczy stanowiska, na którym kandydatowi szczególnie zależy. Bywa to spowodowane lękiem przed kolejnym niepowodzeniem lub, paradoksalnie, przed faktycznym otrzymaniem pracy i koniecznością jej podjęcia. Taka reakcja może mieć miejsce, jeśli poszukujący pracy nie wierzy, że poradzi sobie na danym stanowisku, a chęć otrzymania pracy nie dorównuje lękowi przed koniecznością skonfrontowania się z jej wymaganiami.

Wydaje mi się, że nie dostałem szansy. Albo czasem sobie sam nie dałem szansy. Może parę razy nie poszedłem na rozmowę o pracę. Bo to człowiek czasem, jak to kółkownie – wali w dekiel. Czasem człowiek już się pogrąża, tak bywa. To znaczy bezpieczniej jest nie pójść i mówić – tam bym zrobił karierę. (M, 34 lat)

Osoby poszukujące pracy wykazują bowiem niewielką odporność na pracę wymagającą elastyczności, wykonywania różnorodnych, często nowych obowiązków, na które nie byli przygotowani. Dominuje u nich pragnienie wykonywania zadań dobrze znanych, powtarzalnych, niewymagających inwencji, ale dokładności i sumienności, które uważają za swoje zalety. Potrzeba stabilizacji, którą powszechnie zgłaszali dotyczy więc także charakteru pracy, która nie powinna zagrażać ich kompetencjom.

Ja bym najbardziej chciała, żebym ja miała jakąś kupkę danych, czy papierów do wprowadzenia do komputera, że byłoby wiadomo, że to muszę zrobić w ciągu dnia, taką mam działkę, to muszę zrobić, tym się zajmuję i żeby nikt nie oczekiwał ode mnie, że będę się wykazywała jakąś kreatywnością, czy operatywnością. (K, 54 lata)

Nasuwa się tu wniosek, iż niekiedy sytuacja pozostawania bez pracy może być psychologicznie korzystna – nie zmusza bowiem do podejmowania codziennych wysiłków związanych z wykonywaniem obowiązków, radzeniem sobie z wyni-

kającym z nich stresem czy z koniecznością odnalezienia się w nowej sytuacji społecznej.

Czynniki psychologiczne nie są jednak bezpośrednio wiązane przez osoby pozostające bez pracy z ich sytuacją zawodową. Mając do wyboru szereg możliwych powodów pozostawania bez pracy, wskazują przede wszystkim na niedopasowanie oferty rynku do ich oczekiwań oraz własne niewystarczające kwalifikacje. Zdecydowana mniejszość świadomie dostrzega znaczenie przeszkód tkwiących w nich samych i jest skłonna przypisywać im odpowiedzialność za swoje położenie. Jedynie 16,8% osób przyznaje, że nie potrafi jasno określić rodzaju pracy, jaki chcieliby podjąć, a 16,2%, że ma trudności z zaprezentowaniem się potencjalnemu pracodawcy podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Kompetencje społeczne są przeszkodą w znalezieniu pracy dla 5,8% badanych (Załącznik, tabela 1.). Badani nie doceniają więc znaczenia psychiki i pomijają je przy ocenie swojej aktualnej sytuacji zawodowej.

5.4. Sposoby poszukiwania pracy

Dane zawarte w podrozdziałach 3.7. i 4.6. wskazują, że zarówno poszukujący zatrudnienia, jak i pracodawcy mają zbliżone opinie na temat popularności i efektywności różnych sposobów nawiązywania kontaktu między sobą. Obie strony najbardziej cenią tradycyjne ogłoszenia prasowe, choć osoby poszukujące pracy wyraźnie gorzej oceniają ich skuteczność, co zapewne wynika z faktu ich ogólnych trudności z poszukiwaniem pracy i napotykanymi odmowami zatrudnienia.

Wydaje się, że pracodawcy nie doceniają powszechności wykorzystywania Internetu przez poszukujących pracy. Jest to obecnie bardzo popularny kanał wymiany informacji, zwłaszcza wśród młodszych grup badanych (do 35-ego r.ż.). Poszukujący pracy wskazują go jako często wykorzystywany i postrzegany jako dosyć skuteczny.

Ogólnie jednak media, czyli prasa oraz Internet to kanały, które zapewniają możliwość wymiany informacji między oferującymi zatrudnienie i go poszukującymi.

Więcej kontrowersji budzą nieformalne kanały pozyskiwania pracowników. Pracodawcy oceniają, że poszukiwanie kadr wśród znajomych i aktualnie zatrudnionych osób daje najlepsze rezultaty i pozwala na dotarcie do osób wiarygodnych i dobrze adaptujących się do kultury danej organizacji. Poszukujący pracy również twierdzą, że ten kanał jest najbardziej, a nawet jedynie skutecznym sposobem na znalezienie satysfakcjonującej posady. Ich ocena takiego stanu rzeczy jest jednak dalece odmienna – postrzegają to jako wyraz niesprawiedliwości i braku obiektywizmu pracodawców oraz zamykanie szans osobom, które mają odpowiednie kwalifikacje, ale nie posiadają „znajomości”. Odbiór takich praktyk na rynku pracy jest więc wśród osób pozostających bez zatrudnienia negatywny i rodzi napięcie między nimi a pracodawcami oraz osobami, które w taki właśnie sposób pracę otrzymały.

Obie grupy badanych są natomiast zgodne w ocenach skuteczności pośrednictwa Urzędu Pracy. Zarówno z perspektywy pracodawców, jak i poszukujących pracy jest to kanał mało efektywny i stąd mało powszechnie wykorzystywany. Wielu pracodawców, zwłaszcza z większych firm, poszukujących przede wszystkim specjalistów, wyrażało w trakcie wywiadów jakościowych negatywne przekonania co do poziomu kandydatów zgłaszających się z urzędów pracy. Uważają ich za osoby gorzej wykształcone, starsze, ale także mniej samodzielne, bardziej zależne od pomocy z zewnątrz, niezdolne do znalezienia zatrudnienia bez wskazówek urzędników. Wszystkie te cechy konstytuują pracownika mało pożądanego w każdym przedsiębiorstwie.

Wydaje się, że te stereotypy na temat Urzędu Pracy w gronie pracodawców znajdują potwierdzenie – jest on istotnie częściej wymieniany jako sposób poszukiwania zatrudnienia przez osoby starsze i o niższym poziomie wykształcenia.

W efekcie, pracodawcy uciekający się do pośrednictwa urzędu pracy z założenia poszukują gorzej kwalifikowanej i gorzej opłacanej siły roboczej, w nadziei znalezienia pracowników do prostych prac oczekujących wynagrodzeń poniżej rynkowych standardów.

5.5. Zapotrzebowanie pracodawców na przedstawicieli poszczególnych zawodów a aspiracje zawodowe poszukujących pracy

Spojrzenie na kompatybilność oczekiwań pracodawców i szukających pracy przez pryzmat konkretnych stanowisk i zawodów rzuca najwięcej światła na przyczyny, dla których osoby niezatrudnione nie znajdują pracy. O ile, bowiem, kompetencje społeczne, a nawet kwalifikacje merytoryczne można traktować na dużym poziomie ogólności, o tyle rozmowa o konkretnych miejscach pracy ujawnia istnienie faktycznego rozdzwisku pomiędzy popytem i podażą na rynku pracy.

Najwięcej osób poszukuje pracy w zawodach o mało sprecyzowanym charakterze i niewymagających specjalistycznej wiedzy czy wykształcenia. Największym powodzeniem cieszy się „pracownik biurowy” – a więc zawód niewyspecjalizowany, niewymagający wysokich kompetencji, a jednocześnie odchodzący obecnie w przeszłość. Pod tą pojemną kategorią kryją się zapewne oczekiwania prac niewymagających określonej wiedzy, oparte na czynnościach mechanicznych i powtarzalnych. Zapotrzebowanie na takich pracowników jest jednak obecnie ograniczone – klasyczna praca biurowa stała się elementem zadań asystenckich i wspierających, i coraz częściej wiąże się z zadaniami wymagającymi wyższego wykształcenia i wysokich kompetencji, np. ekonomicznych, marketingowych, prawnych, z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Na tego rodzaju stanowiska pracodawcy poszukują obecnie specjalistów w danych dziedzinach i z rekrutacją takich właśnie osób pojawiają się najbardziej odczuwalne problemy (por. rozdział 3.).



Kolejnym pod względem popularności jest zawód kasjera/sprzedawcy, również nie-wymagający wysokich kwalifikacji, ale, jak się wydaje, potencjalnie poszukiwany przez pracodawców, biorąc pod uwagę strukturę zatrudnienia w Warszawie (wykres II.) oraz dość wysokie zapotrzebowanie na przedstawicieli tych zawodów (tabela 7.). Wydaje się więc, iż ta grupa osób powinna znaleźć zatrudnienie, o ile spełnione będą inne warunki, np. finansowe lub związane z warunkami pracy. Prawdopodobnie w przypadku tych osób to właśnie czynniki materialne, a nie brak miejsc pracy jest odpowiedzialny za pozostawanie poza zatrudnieniem.

Pewna grupa osób deklaruje, iż nie jest dla nich ważne, w jakim zawodzie podejmą pracę. Warto zwrócić uwagę na ten wynik, ponieważ taka postawa obojętności i braku zaangażowania w poszukiwanie pracy praktycznie odbiera jednostce szansę na znalezienie pracy. Przede wszystkim świadczy ewidentnie o braku kwalifikacji, ponadto oznacza, iż poszukiwania pracy nie są skoncentrowane na konkretnym obszarze. Osoba, która nie wie, jakiej pracy szuka, co więcej, nie ma to dla niej istotnego znaczenia, czyni to w sposób źle zorganizowany, nie jest w stanie zwerbalizować swojej motywacji do pracy i przekonać pracodawcy do swojej przydatności na danym stanowisku. Taka postawa niewątpliwie zniechęca osobę zatrudniającą i praktycznie eliminuje szansę na uzyskanie zatrudnienia.

Stosunkowo liczne grupy poszukują także pracy w zawodzie kierowcy, mechanika, pracownika fizycznego, budowlanego, pracownika ochrony, krawca, elektryka czy pracownika gastronomii. Są to stanowiska zaliczające się do kategorii robotników wykwalifikowanych, które wymieniane są przez największą liczbę pracodawców w pytaniach o poszukiwane obecnie i w przyszłości zawody. Paradoksalnie, popyt na nie jest większy niż liczba osób, która gotowa jest te zawody podjąć. Powstaje więc pytanie, dlaczego poszukujący pracy w tych zawodach nie mogą jej znaleźć. Przyczyn można poszukiwać we wskazywanym przez pracodawców braku doświadczenia zawodowego czy niewystarczających kwalifikacjach, które często odnotowują u pozostających bez zatrudnienia. Być może osoby poszukujące pracy nie spełniają w tych obszarach wymogów przedsiębiorstw. Drugi rodzaj przyczyn może leżeć po stronie poszukujących pracy, którzy mogą odmawiać podjęcia zatrudnienia ze względu na niezadowalające zarobki i warunki pracy (por. rozdział 4.) oraz ich psychiczne nastawienie do pracy (por. 4.2.) i postrzeganie jej nie jako szansy rozwoju i źródła satysfakcji, ale materialnej konieczności.

W omawianym obszarze pojawia się więc największa rozbieżność oczekiwań i możliwości. Poszukujący pracy najchętniej podjęliby pracę w zawodach wymagających pewnych kwalifikacji, ale uzyskiwanych na średnim lub zawodowym poziomie wykształcenia, pracodawcy natomiast szczególnie cenią kandydatów z wykształceniem wyższym magisterskim. Oferują w istocie wiele miejsc pracy na stanowiskach wymagających wykształcenia średniego, zwłaszcza technicznego lub zawodowego, jednak nie są to stanowiska atrakcyjne dla poszukujących pracy pod względem zarobków, warunków pracy (np. zbyt obciążające fizycznie) lub prestiżu społecznego (np. niechęć poszukujących pracy wobec zawodów sprzątaczkich, kasjera

czy pracownika fizycznego). Poszukujący pracy nie chcą więc ich podejmować, mimo, iż ich kwalifikacje zawodowe nie pozwalają im obiektywnie na formułowanie wyższych aspiracji.

Braki w formalnym wykształceniu mogłoby zrekompensować pozostającym bez zatrudnienia adekwatne doświadczenie zawodowe, ale również ono budzi zastrzeżenia pracodawców (por. 3.5.). Można przypuszczać, że wymieniając doświadczenie jako swój atut poszukujący pracy mają w istocie na myśli fakt, że kiedyś przez dłuższy czas pracowali, że praca jako taka jest im nieobca. Nie stanowi to jednak wystarczających kwalifikacji w percepcji przedstawicieli firm. Rodzi to frustrację w kandydatach, którzy sami uważają swoje kwalifikacje do pracy za wystarczające i nie rozumieją przyczyn swoich niepowodzeń na rynku pracy (por. 5.1.).

Problemem osób poszukujących pracy jest bowiem również nieadekwatny obraz siebie jako potencjalnego pracownika. Uważają oni, że posiadane kwalifikacje powinny spotkać się z uznaniem, a przynajmniej akceptacją pracodawców. Nie dostrzegają potrzeby wyjścia naprzeciw oczekiwaniom przedsiębiorców i podniesienia swoich umiejętności przez podjęcie działań doszkalających, uzupełnienie kwalifikacji czy zdobycie uprawnień zawodowych.

Taka percepcja swojej sytuacji zawodowej diametralnie odbiega od tego, czego poszukują pracodawcy. Znajduje to wyraz w stanowiskach, jakie są poszukiwane do obsadzenia – na pierwszy plan wybijają się robotnicy wykwalifikowani oraz specjaliści. Już same nazwy obu kategorii stanowisk niosą informację, że wiążą się ze specjalistycznymi kwalifikacjami i nie mogą być powierzone dowolnej osobie.

Zapytani o konkretne zawody, pracodawcy często wskazywali takie jak:

- nauczyciele – wymagające wykształcenia wyższego kierunkowego i dodatkowych uprawnień pedagogicznych;
- handlowcy / przedstawiciele handlowi – kluczowa rola doświadczenia oraz predyspozycji osobowościowych – komunikatywności, pewności siebie, otwartości w kontaktach interpersonalnych, których wyraźnie brakuje poszukującym pracy;
- przedstawiciele branży medycznej – lekarze, pielęgniarki, fizjoterapeuci etc., a więc zawody wymagające najwyższych kompetencji i związane z odpowiedzialnością za ludzkie życie.

Rozbieżności między zapotrzebowaniem pracodawców na pracowników określonych zawodów a potencjałem osób poszukujących pracy (przedstawione w tabelach 7. i 11.) zaznaczają się ponadto w następujących obszarach:

- księgowi – niewystarczająca liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie w stosunku do popytu wśród pracodawców. Warto pamiętać, iż pracodawcy poszukują także księgowych z wysokimi kwalifikacjami (np. biegłego rewidenta), co oznacza, że miejsca pracy dla księgowych wymagają posiadania wyższego wykształcenia i niekiedy również dodatkowych szkoleń zawodowych. Obecnie może już nie wystarczyć jedynie technikum/liceum ekonomiczne.
- doradcy / konsultaci – niektórzy pracodawcy poszukują specjalistów w zakresie doradztwa zawodowego – finansowego, podatkowego czy ubezpieczeniowego.

Osoby reprezentujące takie zawody nie pojawiały się wśród badanych, zaobserwować można więc niedopasowanie na rynku pracy.

- prawnicy – przedstawiciele tego zawodu są szeroko poszukiwani i praktycznie nie ma wśród nich osób nie mających zatrudnienia. Stąd pracodawcy, którzy poszukują prawników z reguły mają trudności ze znalezieniem pracownika, zwłaszcza takiego, który zaakceptuje oferowane warunki finansowe. Z reguły bowiem prawnicy żądają wysokich wynagrodzeń.
- psychologowie – mimo, iż mury wydziałów psychologicznych warszawskich uczelni opuszcza co roku kilkuset absolwentów, to jednak niektórzy pracodawcy mają trudności z ich pozyskaniem. Może to wynikać z niskich zarobków psychologów w niektórych, zwłaszcza państwowych placówkach. Ten jednak powód niedopasowania między potrzebami pracodawców i osób poszukujących pracy pozostaje poza możliwością działań doradczo-zawodowych.
- specjaliści – w obszarze stanowisk specjalistów obserwuje się największe rozbieżności między pracodawcami a poszukującymi pracy. Wśród badanych ich przedstawiciele nie pojawiali się prawie w ogóle. Przedsiębiorstwa poszukują natomiast wielu specjalistów w każdej prawie dziedzinie (tabela 7.). Zaznacza się więc konieczność podejmowania przez młodych ludzi kształcenia na poziomie studiów wyższych, a szczególnie magisterskich we wszelkich dziedzinach. Warszawski rynek pracy jawi się jako dość chłonny, a wyższe wykształcenie daje możliwość zdobywania doświadczenia zawodowego i węższego specjalizowania się w różnych obszarach.

W przypadku w/w profesji wykształcenie, doświadczenie i umiejętności odgrywają kluczową rolę. Natomiast wśród badanych poszukujących pracy nie było praktycznie osób, które obecnie byłyby w stanie, przy swoim rodzaju kwalifikacji i poziomie kompetencji, podjąć pracę na stanowiskach specjalistów. Co więcej, niewiele było również osób o potencjale wystarczającym, aby podjąć oferowane stanowiska pracy po odpowiednim przeszkoleniu. Dlatego też, zapewne, będą one obciążane kandydatami z grona osób zmieniających aktualne miejsce pracy, nie zaś z grona pozostających obecnie bez zatrudnienia. Tym samym, dostępne oferty pracy nie przyczynią się w znaczącym stopniu do zmniejszenia liczby osób pozostających bez pracy.

5.6. Podsumowanie

Najwyraźniejszy problem warszawskiego rynku pracy, niezależnie od dostrzeganej na poziomie poszukiwanych kwalifikacji i kompetencji społecznych pewnej zgodności między potrzebami pracodawców a potencjałem poszukujących pracy, sprowadza badane zagadnienie do konkretnych stanowisk i zawodów i dużej nieadekwatności podaży i popytu na warszawskim rynku pracy.



W obrębie kwalifikacji zawodowych i kompetencji społecznych wymienianych jako pożądane przez pracodawców i posiadane przez kandydatów do pracy można bowiem zauważyć dość duże podobieństwo.

Pracodawcy koncentrują się na określonym zestawie cech, który stanowi dla nich trzon oceny przydatności kandydatów do pracy. Przez pryzmat tych parametrów oceniają napływające kandydatury. Poszukujący pracy bardzo trafnie odczytują ten zestaw cech (który stanowią głównie doświadczenie zawodowe, umiejętności i sprofilowane wykształcenie oraz pracowitość, zaangażowanie, samodzielność) i ochoczo je sobie przypisują. Zarazem przyznają się do braków w przebojowości, kreatywności czy odporności na stres oraz umiejętności autoprezentacji i gorzej oceniają się na łatwo weryfikowalnym wymiarze wykształcenia czy znajomości języków obcych, przypisując sobie powszechnie duże doświadczenie zawodowe.

Poszukujący pracy zdają więc sobie sprawę, czego oczekują pracodawcy. Są nawet skłonni sobie te cechy przypisywać, jednak zapytani o bariery w osiągnięciu zatrudnienia, przyznają, że najczęściej dzieje się to właśnie za sprawą niewystarczających kwalifikacji. Nasuwa się zatem interpretacja, że posiadane przez kandydatów doświadczenie zawodowe jest niewystarczające lub nieadekwatne, wykształcenie – na niedostatecznym poziomie, zaś raportowane przez pracodawców mocne strony kandydatów mogą odnosić się nie do osób z grona pozostających bez zatrudnienia ale np. spośród zmieniających pracę.

Analizując oferty pracy z możliwościami rynku, tzn. podażą kandydatów na pracowników, można więc dostrzec efekt fasadowej zgodności. Obie strony wskazują na podobne zestawy cech merytorycznych i osobowościowych wymaganych w pracy. Jednak na ten pozornie optymistyczny wynik cieniem rzucają się braki w kwalifikacjach dostrzegane przez obie grupy respondentów. Pracodawcy bowiem cechy pożądane u kandydatów wskazują zarazem jako ich słabe strony. Pojawia się więc rozbieżność między samooceną kandydatów, a opiniami o nich wśród pracodawców.

Różnice pojawiają się również w przypadku oczekiwań względem pracy – zgodnie z intuicją – brak jest zgodności na płaszczyźnie wysokości wynagrodzenia, którą poszukujący pracy postrzegają jako drastycznie zaniżoną.

Brak kompatybilności z całą siłą zaznacza się w odniesieniu do stanowisk i zawodów, które – z jednej strony – pozostają do obsadzenia, z drugiej – w których kandydaci poszukują zatrudnienia. Tutaj ujawniają się ich faktycznie niskie kwalifikacje i oczekiwanie pracy w mało wyspecjalizowanych zawodach oraz na mało wymagających stanowiskach. Na tej podstawie można wnosić, że wcześniej deklarowane posiadanie kwalifikacji nie oznacza, iż są one solidne i adekwatne.

6. Warszawski rynek pracy w dobie światowego kryzysu ekonomicznego przełomu lat 2008/2009

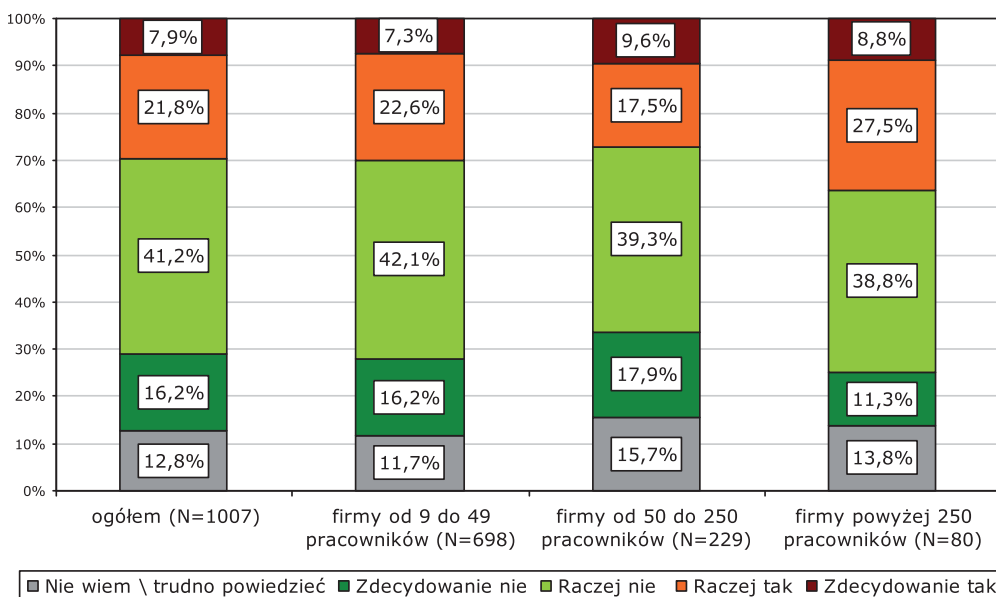
Kolejny rozdział poświęcony jest próbie określenia, jaki wpływ na aktualną sytuację na warszawskim rynku pracy miał towarzyszący badaniu kontekst gospodarczy, a więc kryzys ekonomiczny, który rozpoczął się jesienią 2008 r. i w trakcie badania znajdował się w swojej początkowej fazie.

Warszawscy pracodawcy biorący udział w badaniu zostali poproszeni o określenie, w jakim stopniu zauważają wpływ trudnej sytuacji gospodarczej na funkcjonowanie swoich firm i jakie ewentualnie formy ten wpływ przybiera, a w szczególności czy determinuje politykę zatrudnieniową.

Zimą 2009 roku jedynie 30% badanych pracodawców deklarowało, iż efekty kryzysu są w ich firmach widoczne (łącznie odsetek odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”; wykres 79.), 58% firm takich skutków nie zauważało (łącznie odsetek odpowiedzi „raczej nie” i „zdecydowanie nie”). Wpływ ten jest w nieco większym stopniu zauważalny przez firmy największe, zatrudniające powyżej 250 pracowników (36% go zauważa, 50% nie).

Jako takiego jeszcze kryzysu, początku czy już w trakcie, jeszcze nie zaobserwowałam. (50-250 pracowników)

Wykres 79. Odczuwanie efektów kryzysu gospodarczego przez warszawskie firmy (N = 1007).



Analiza odpowiedzi w poszczególnych branżach (tabela 13.) sugeruje, iż kryzys w największym stopniu dotyka firmy zajmujące się handlem detalicznym i hurtowym oraz przedsiębiorstwa przemysłowe i produkcyjne, co może wskazywać, iż w sytuacjach trudności gospodarczych w pierwszej kolejności spada konsumpcja, powodując negatywne konsekwencje dla firm bezpośrednio zaangażowanych w produkcję i dostarczanie dóbr dla społeczeństwa.

Tab. 13. Odczuwanie efektów kryzysu gospodarczego przez warszawskie firmy z różnych branż (N = 1007).

	N	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Nie wiem / trudno powiedzieć
Ogółem	1007	7,9%	21,8%	41,2%	16,2%	12,8%
Branża						
przemysł/produkcja / przetwórstwo przemysłowe	95	5,3%	35,8%+	44,2%	4,2%–	10,5%
wytwarzanie / zaopatrywanie w energię elektryczną/ gaz / wodę	4	0,0%	50,0%	25,0%	25,0%	0,0%
budownictwo	51	11,8%	29,4%	43,1%	9,8%	5,9%
handel detaliczny / hurtowy	199	12,6%+	33,7%+	35,2%	9,5%–	9,0%
serwis urządzeń	15	0,0%	20,0%	66,7%+	0,0%	13,3%
hotele	9	0,0%	11,1%	55,6%	11,1%	22,2%
restauracje / bary, itp.	43	4,7%	9,3%	53,5%	18,6%	14,0%
transport / magazynowanie / łączność	40	2,5%	20,0%	47,5%	15,0%	15,0%
pośrednictwo finansowe (banki, towarzystwa ubezpieczeniowe, itp.)	37	2,7%	24,3%	43,2%	5,4%	24,3%+
inna działalność usługowa	219	10,5%	21,0%	42,9%	16,0%	9,6%
administracja publiczna	22	18,2%	22,7%	22,7%	31,8%+	4,5%
organizacje członkowskie	1	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%+
edukacja	156	0,0%	4,5%–	48,1%	23,1%+	24,4%+
ochrona zdrowia	48	10,4%	10,4%–	29,2%	37,5%+	12,5%
pomoc społeczna	53	15,1%+	22,6%	22,6%–	35,8%+	3,8%
inna branża	8	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50%+
brak odpowiedzi	7	0,0%	28,6%	42,9%	28,6%	0,0%

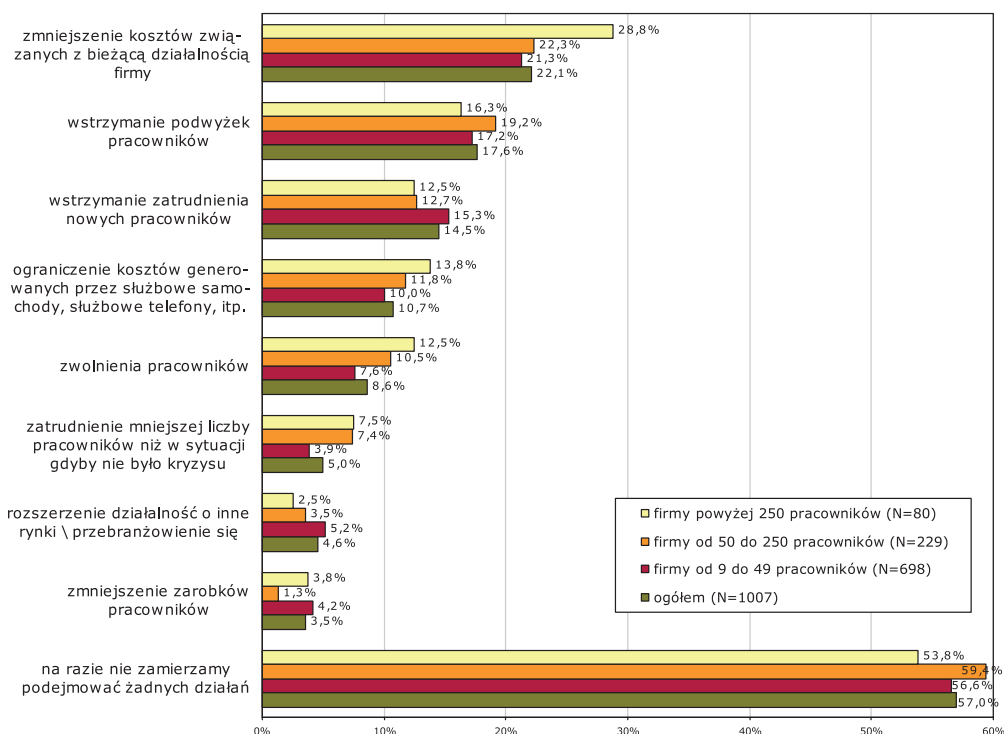
+/-: różnice statystycznie istotne na poziomie 95%

Wśród zauważalnych negatywnych skutków kryzysu respondenci najczęściej wskazywali na zmniejszoną liczbę lub nawet brak klientów, zleceń i zamówień. Niektórzy z nich podejmują negocjacje w sprawie obniżenia stawek zleceń. W efekcie spadają obroty i zyski firm i pojawiają się trudności finansowe. Niektóre firmy zgłaszają również spadek sprzedaży swoich produktów, co może oznaczać większą ostrożność konsumentów w dysponowaniu pieniędzmi.

Do pogarszającej się sytuacji przyczyniają się, ponadto, coraz większe problemy z pozyskaniem środków finansowych w postaci kredytów czy dofinansowań. Niekiedy skutkuje to zaburzeniem płynności finansowej przedsiębiorstw. Do takiego samego skutku prowadzą trudności klientów i kontrahentów danej firmy, którzy nie wywiązują się ze swoich zobowiązań względem innych podmiotów. Zaburzony jest więc płynny przepływ środków pieniężnych między przedsiębiorstwami.

Nieliczni badani wskazywali także na słabnącą złotówkę jako źródło odczuwanych trudności i związane z tym wzrosty cen surowców.

Wykres 80. Plany działań związane z perspektywą nadchodzącego kryzysu gospodarczego w warszawskich firmach (N=1007).

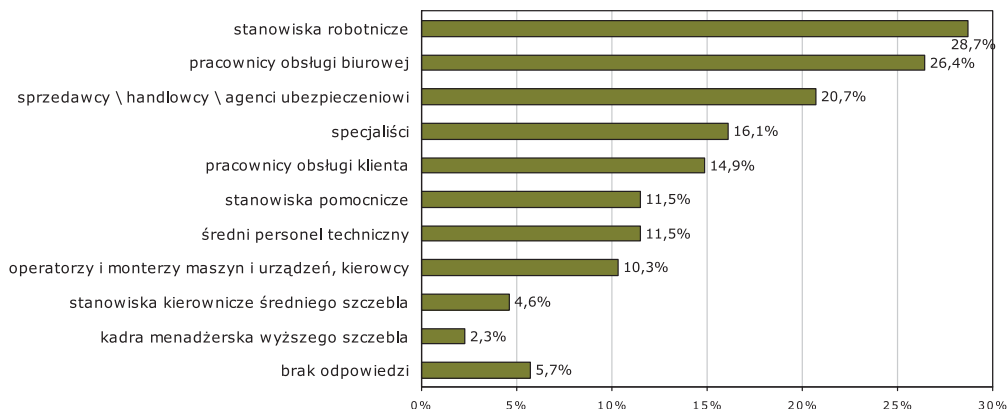


Wydaje się, że w okresach, kiedy ogólny stan gospodarki pogarsza się i następuje spowolnienie rozwoju firmy lub pojawiają się trudności finansowe, przedsiębiorstwa starają się, aby zwolnienia i utrata doświadczonych, znających firmę pracowników była

ostatecznością. Zwolnienia planuje bowiem jedynie 8,6% warszawskich firm (wykres 80.). W pierwszej kolejności ogranicza się wydatki związane z bieżącą działalnością firmy (22,1%). Niemniej, pracownicy ponoszą w dość istotnym stopniu konsekwencje kryzysu – 17,6% pracodawców planuje wstrzymanie podwyżek, a 14,5% nie będzie zatrudniać nowych osób. Skutkiem dla warszawskiego rynku pracy może więc być jego zastój i zaprzestanie tworzenia nowych miejsc pracy.

Na chwilę obecną jednak wydaje się, iż warszawskie przedsiębiorstwa zachowują spokój i optymizm, czekając na rozwój sytuacji – aż 57% z nich nie planuje bowiem żadnych zmian w sposobie działalności swojej firmy. W szczególności, obecny kryzys nie wpływa na razie na politykę zatrudnieniową firm. Większość z nich traktuje kadrę jako swój największy zasób i zwolnienia traktuje jako ostateczność. Niejednokrotnie, znalezienie odpowiedniej osoby, która posiada pożądane kwalifikacje, a jednocześnie dobrze zaadaptuje się w kulturze danej organizacji, jest trudne i czasochłonne. Ponadto, dość powszechne jest inwestowanie w pracowników i doszkalanie ich dla potrzeb firmy. Nie decydują się one więc na zwolnienia, ponieważ oznacza to dla firmy zbyt duże straty.

Wykres 81. Stanowiska, które mogą zostać dotknięte zwolnieniami w warszawskich firmach, w których planuje się zwolnienia (N = 87).



Redukcje zatrudnienia wydają się więc być jednym z ostatnich rozważanych kroków. Jeśli jednak do nich dochodzi, przedsiębiorstwa rozważnie podejmują decyzje związane z likwidowaniem stanowisk. Jak pokazuje wykres 81. (oraz potwierdza badanie jakościowe) w pierwszej kolejności likwidowane są stanowiska robotnicze oraz obsługa biurowa – księgowość, kadry, pracownicy biurowi, obsługa informatyczna. W tego rodzaju działach liczba pracowników jest zmniejszana, a obowiązki rozdzielane są pomiędzy pracowników, którzy utrzymują swoje miejsca pracy. Możliwym rozwiązaniem jest również zlecanie obsługi w tych obszarach firmom zewnętrznym. Stąd przypuszczenia badanych, że w sytuacji, jeśli kryzys gospodarczy przybierze większe rozmiary właśnie pracownicy o takich kwalifikacjach jako pierwsi będą tracili zatrudnienie.



Mniejsze ryzyko zwolnienia dotyczy natomiast specjalistów, personelu o kompetencjach technicznych i kadry menadżerskiej. Firmy starają się bowiem z reguły zachować pracowników o kwalifikacjach kluczowych z uwagi na charakter i funkcjonowanie firmy (np. firmy budowlane będą starały się utrzymać pracowników posiadających uprawnienia, takich jak np. kierowników nadzoru budowlanego, których jest na rynku pracy niewiele).

Głównie wtedy był kładziony nacisk na zmniejszenie administracji, czyli księgowość, w HR-ze akurat było z reguły bardzo mało nas. Więc tutaj nie musieliśmy. Czyli głównie księgowość. (50-250 pracowników)

Z badań jakościowych wynika ponadto, iż na rynku pracy zauważalne jest psychologiczne oddziaływanie informacji o kryzysie na zachowania pracowników i pracodawców. Pracownicy zaczynają obawiać się o swoje miejsca pracy. Po okresie częstych zmian zatrudnienia, głównie w poszukiwaniu lepszych warunków finansowych, nieco zmniejszyła się rotacja – pracownicy czekają na rozwój sytuacji i starają się utrzymać obecne miejsca pracy. Strach przed kryzysem powoli zaczyna też przekładać się na oczekiwania pracowników wobec warunków pracy, a w szczególności na ich bardziej wyważone oczekiwania finansowe.

Także ludzie też czekają i na razie tak, jak mówię tej rotacji nie ma takiej, to znaczy odejść nie ma dużo. (50-250 pracowników)

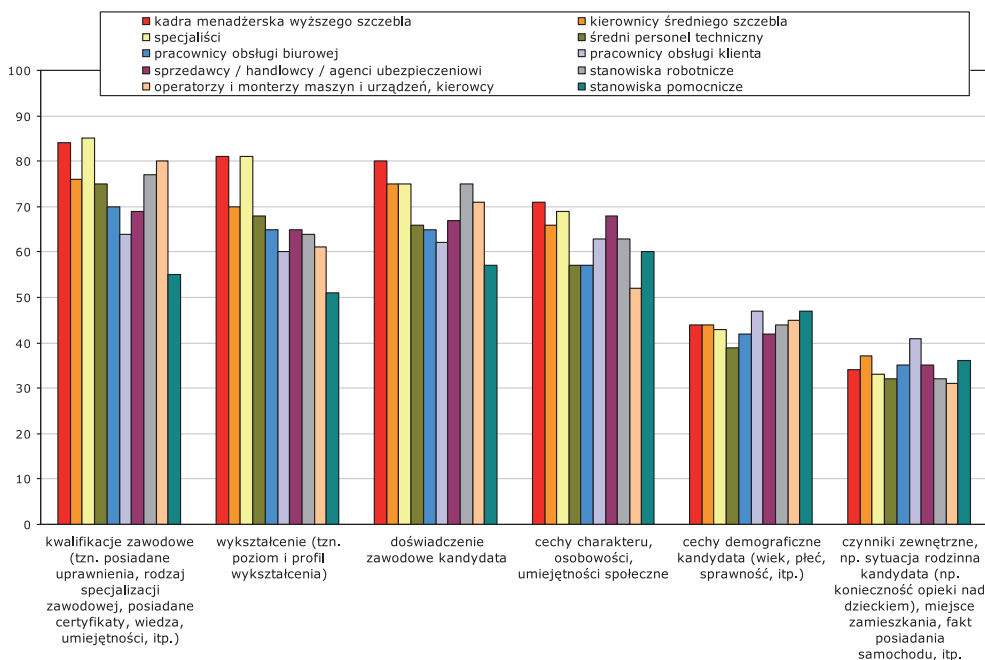
7. Prognozy dotyczące warszawskiego rynku pracy do 2015 roku

7.1. Wprowadzenie

Przeprowadzone badanie miało, w założeniu, dostarczyć informacji o prognozach, jakie na temat rynku pracy czynią osoby go kształtujące, a więc oferujące miejsca pracy. Badanych poproszono o podzielenie się swoimi przewidywaniami w perspektywie najbliższych 6 lat, a więc do 2015 r.

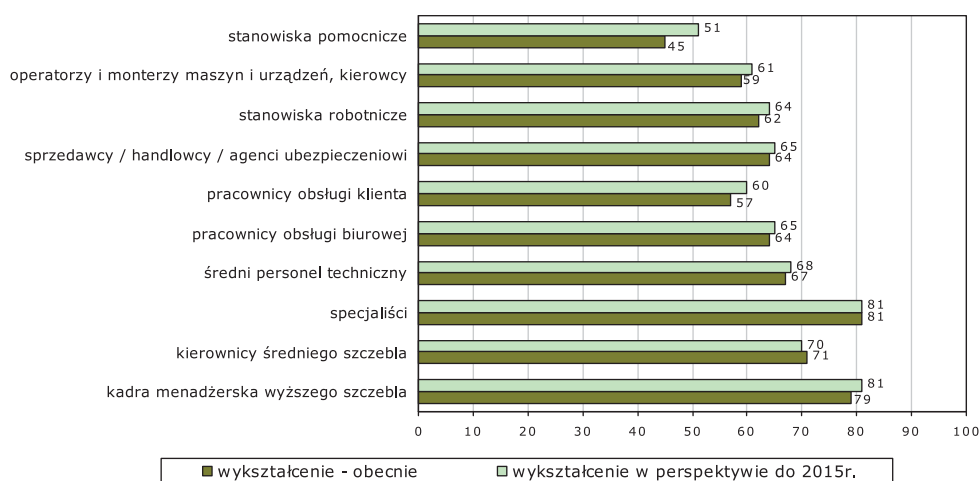
Konieczność formułowania tak dalekich antycypacji sprawiała respondentom wyraźne trudności, gdyż przedsiębiorstwa zazwyczaj nie planują swoich działań kadrowych na okres dłuższy niż jeden rok. Podstawą funkcjonowania jest bieżące reagowanie na dynamicznie zmieniające się potrzeby konsumentów i pojawiające się wynalazki technologiczne, które determinują kierunek rozwoju. W obecnej erze szybkiego postępu cywilizacyjnego perspektywa roku 2015 jest dla firm bardzo odległa. Możliwość czynienia długofalowych planów na przyszłość dodatkowo zaburza trudna sytuacja gospodarcza związana ze światowym kryzysem, w której trudno przewidywać dokładnie kierunki rozwoju rynku pracy. Badani posługiwali się więc głównie ogólnymi prognozami.

Wykres 82. Czynniki decydujące o zatrudnieniu pracowników zajmujących różne stanowiska w perspektywie do 2015 r. (średnia liczba punktów z przedziału 0 – 100; N = 1007).



Ogólne przewidywania co do znaczenia poszczególnych kryteriów wyboru pracowników pełniących różne stanowiska w nadchodzących latach nie wskazują na prawdopodobieństwo zmian w preferencjach pracodawców (wykres 82., por. wykres 1.). Kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, wykształcenie, kompetencje społeczne, cechy demograficzne i czynniki zewnętrzne będą, zdaniem badanych, istotne w niemal identycznym stopniu przy zatrudnianiu pracowników na poszczególne stanowiska.

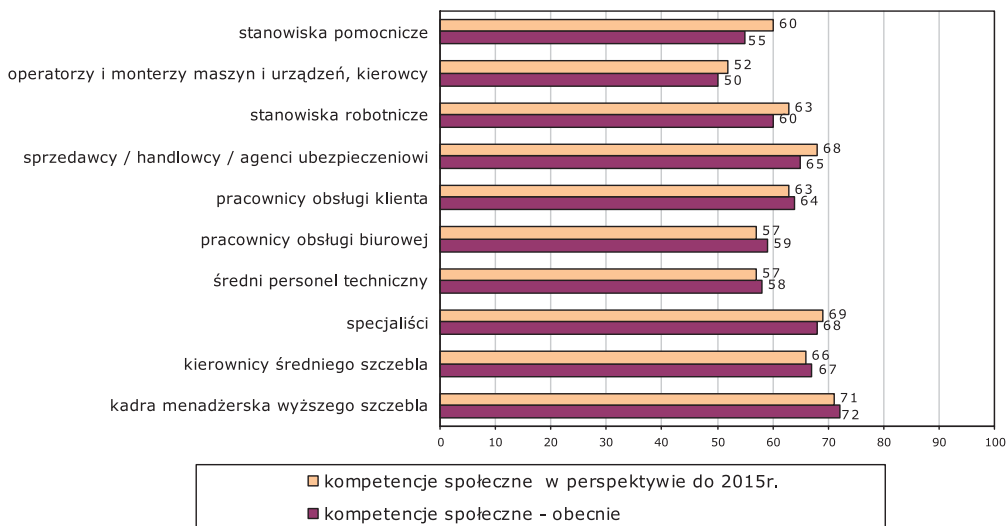
Wykres 83. Znaczenie poziomu wykształcenia przy zatrudnianiu pracowników w warszawskich firmach obecnie i w perspektywie 2015 r. (średnia liczba punktów z przedziału 0 – 100; N = 1007).



Można jedynie zaobserwować lekko rysującą się tendencję w przypadku stanowisk wymagających niższych kwalifikacji merytorycznych, a więc pomocniczych, a także, w mniejszym stopniu, robotniczych. Wydaje się, że w ich przypadku wymagania pracodawców względem poziomu wykształcenia będą rosnąć i nawet proste prace będą wymagały od pracownika przygotowania merytorycznego (wykres 83.). Także oczekiwania co do adekwatnych w sytuacji danej pracy kompetencji społecznych, pozwalających w niej dobrze funkcjonować, będą nieco większe (wykres 84.).

Generalnie jednak projekcje respondentów odnośnie przyszłego znaczenia różnych charakterystyk kandydatów do pracy (w rozbiciu na poszczególne stanowiska) tworzą obraz odpowiadający aktualnemu. Świadczy to zapewne, z jednej strony, o wzmiankowanej już trudności w przewidywaniu przyszłych zachowań rynku, z drugiej zaś, o braku zarysowujących się wyraźnych tendencji.

Wykres 84. Znaczenie poziomu kompetencji społecznych przy zatrudnianiu pracowników w warszawskich firmach obecnie i w perspektywie 2015 r. (średnia liczba punktów z przedziału 0 – 100; N = 1007).



7.2. Perspektywy dotyczące oczekiwanych kwalifikacji merytorycznych kandydatów

Prognozy pracodawców na temat kwalifikacji zawodowych, jakie będą poszukiwane u kandydatów do pracy w perspektywie najbliższych 6 lat, ukazują daleko posuniętą analogię do chwili obecnej. Dalej najbardziej cenione mają być: doświadczenie zawodowe, konkretne umiejętności związane z oferowanym stanowiskiem, uprawnienia czy posiadanie określonego zawodu, a więc stricte merytoryczne i mające bezpośrednie zastosowanie w pracy kwalifikacje (wykres 85. por. wykres 2.).

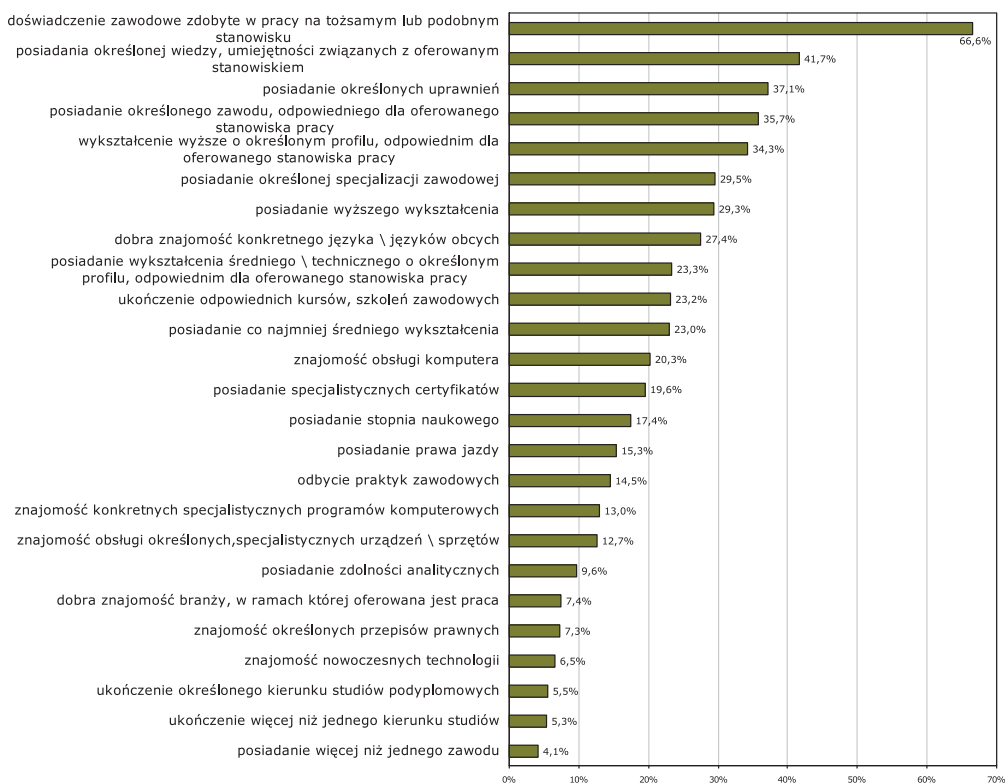
Uzyskane wyniki pozwalają twierdzić, że zdaniem pracodawców nie nastąpi rewolucyjna zmiana w strukturze poszukiwanych kwalifikacji i że na pierwszy plan wybijać się będą charakterystyki świadczące o praktycznych umiejętnościach i doświadczeniu zawodowym. Z perspektywy zwiększania szans poszukujących pracy oznaczać to może konieczność większego koncentrowania się na odbywaniu praktyk i staży zawodowych niż uczestniczeniu w ogólnych kursach lub szkoleniach. Na podstawie uzyskanych wyników można więc wnosić, że strategie walki z brakiem pracy wśród osób w wieku produkcyjnym zakładające podnoszenie ich kwalifikacji zawodowych poprzez programy szkoleń, staży, etc., pozostaną adekwatne w perspektywie najbliższych lat.

Zróżnicowanie prognoz w zależności od wielkości firmy, odzwierciedla aktualnie występujące tendencje. W dużych i średnich firmach częściej cenione będzie wyższe

wykształcenie, w małych – kwalifikacje konkretnie związane z oferowanym miejscem pracy (Załącznik, tabela 14.).

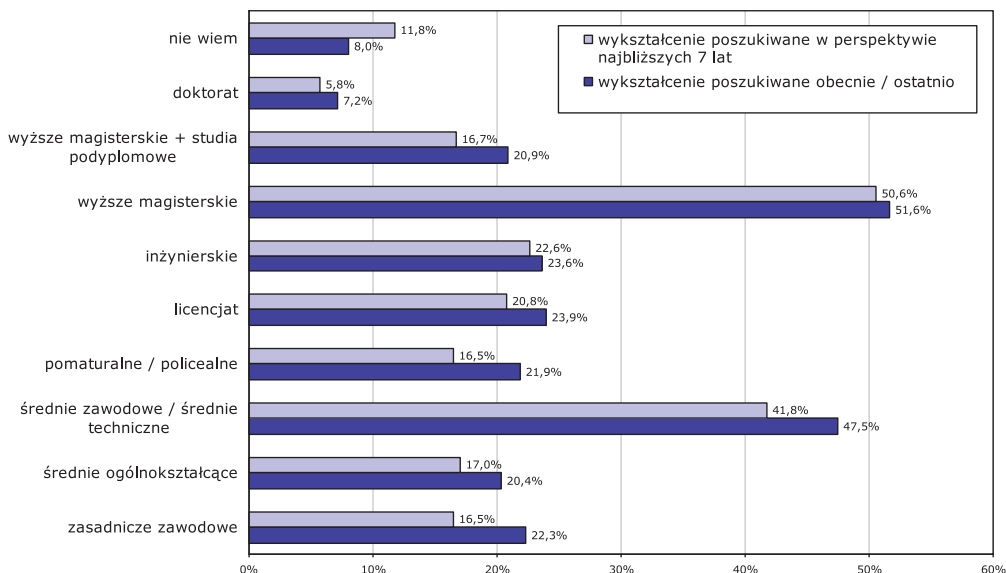
Trzeba jednak pamiętać, że na dyskutowany rezultat ma wpływ również względna trudność w snuciu prognoz przez pracodawców. To zaś jest zapewne wyrazem braku wyraźnych trendów, które mogłyby zyskać na znaczeniu w nadchodzących latach.

Wykres 85. Kwalifikacje zawodowe poszukiwane u kandydatów przez warszawskich pracodawców w perspektywie 2015 r. (N = 1007).



Wykres 86. prezentuje przewidywania warszawskich pracodawców co do poszukiwanego w nadchodzących latach poziomu wykształcenia kandydatów. Respondenci odzwierciedlili aktualny ranking preferencji co do wykształcenia i w przypadku żadnego z poziomów nie spodziewają się wzrostu zapotrzebowania ze strony rynku pracy. Świadczy to zapewne o tym, że nie będzie już ogólnie rosło znaczenie formalnego wykształcenia. Za tą tezę przemawiają również relatywnie małe wskazania dla wykształcenia podyplomowego lub doktorskiego jako poszukiwanego u kandydata do pracy. Poszukiwani będą, podobnie jak obecnie, pracownicy o sprofilowanych kwalifikacjach, udokumentowanych tytułem magistra lub technika / specjalisty.

Wykres 86. Oczekiwania warszawskich pracodawców dotyczące poziomu wykształcenia kandydatów obecnie i w perspektywie 2015 r. (N = 1007).



7.3. Perspektywy dotyczące oczekiwanych kompetencji społecznych kandydatów

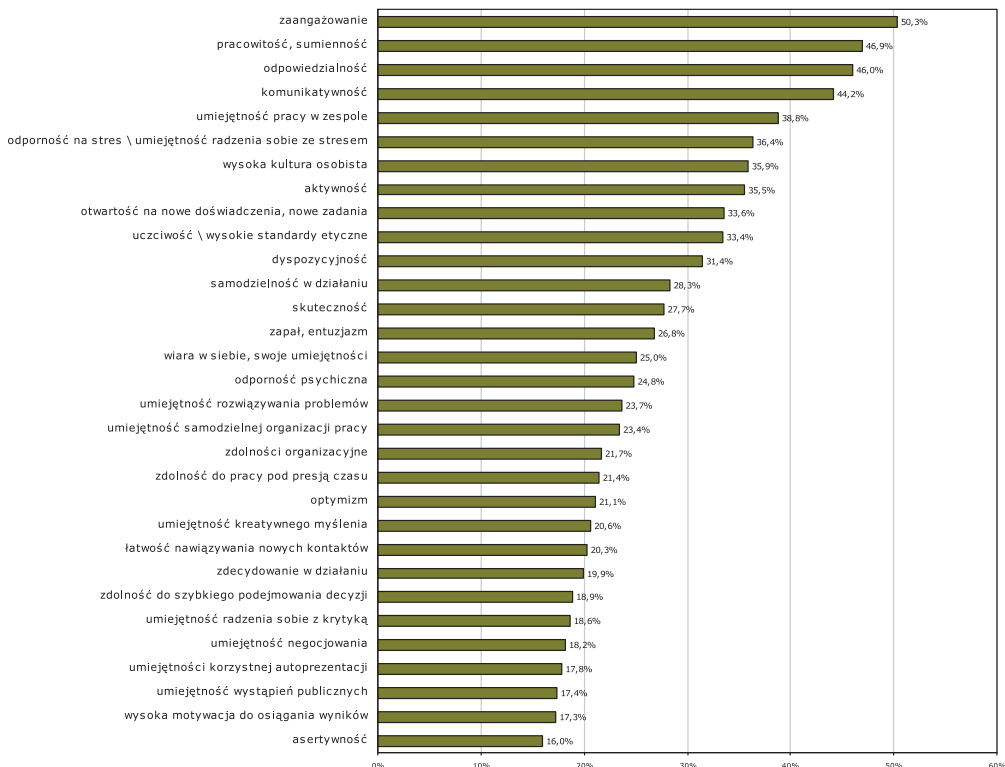
Podobnie jak w przypadku kwalifikacji zawodowych, również w przypadku kompetencji społecznych, prognozy pracodawców na temat cech poszukiwanych u kandydatów do pracy w perspektywie najbliższych 6 lat są bardzo zbliżone do obecnych oczekiwań. Najbardziej cenione mają być cechy uniwersalne: pracowitość, odpowiedzialność, zaangażowanie, uczciwość (wykres 87).

A zatem pracodawcy przypuszczają, że nadal będą poszukiwać osób o zbliżonych kompetencjach osobowościowych. Nie przewidują zmian w hierarchii ważności zachowań obowiązujących w ich firmach czy w panujących tam kulturach organizacyjnych.

Zróznicowanie prognoz w zależności od wielkości firmy (Załącznik, tabela 14.), odzwierciedla aktualnie występujące tendencje, podobnie jak to miało miejsce w przypadku kwalifikacji zawodowych. Świadczy to o przekonaniu o utrzymywaniu się specyfiki organizacji i pracy w poszczególnych klasach firm.

Można wysnuć wniosek, że pracodawcy postrzegają swoje firmy jako względnie ukształtowane organizacje, w których nie spodziewają się istotnych zmian ani na płaszczyźnie merytorycznej ani kulturowej. Owocować to ma, w ich przekonaniu, dalszym stosowaniem tych samych strategii poszukiwania kandydatów do pracy.

Wykres 87. Kompetencje społeczne poszukiwane u kandydatów przez warszawskich pracodawców w perspektywie 2015 r. (N = 1007).



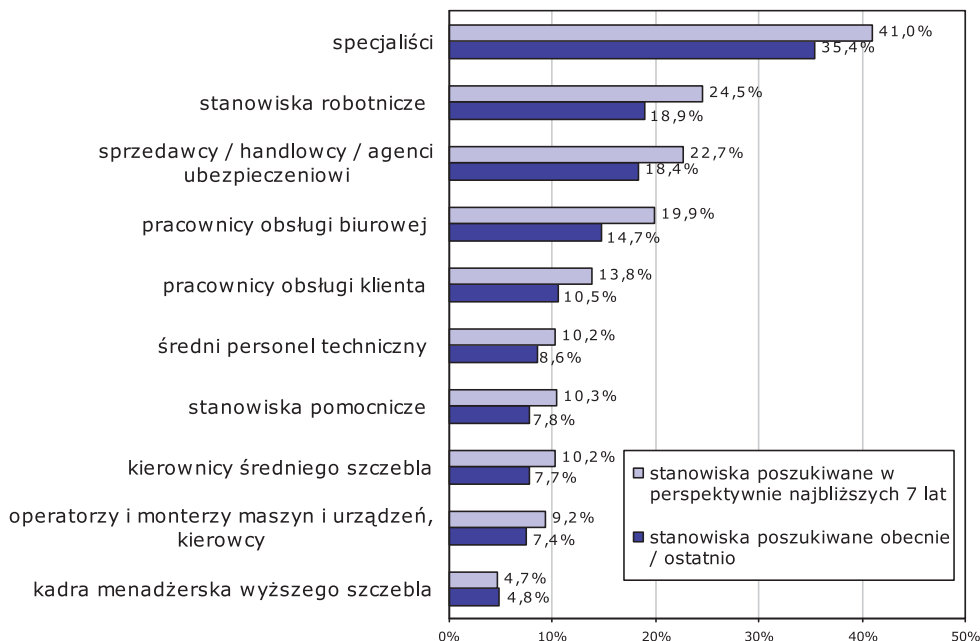
7.4. Poszukiwane zawody i profile wykształcenia oraz oferowane stanowiska pracy

Badaną grupę pracodawców poproszono również o określenie, jakie będzie zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników o różnych kierunkach wykształcenia, reprezentujących różne zawody i piastujących różne stanowiska.

Ich prognozy zakładają, iż niemal wszystkie stanowiska będą miały w przyszłości większy popyt na rynku pracy (wykres 88.). Świadczy to o optymizmie warszawskich pracodawców w ocenie potencjału rozwojowego warszawskich firm i przewidywaniu postępującego wzrostu gospodarczego.

Prognozowany ranking poszukiwanych stanowisk jest analogiczny do aktualnego, co można interpretować jako przekonanie o zachowaniu względnie analogicznej struktury zatrudnienia. Zaznacza się jednak szybszy, niż w przypadku pozostałych stanowisk, prognozowany wzrost zapotrzebowania na specjalistów oraz pracowników pełniących stanowiska robotnicze.

Wykres 88. Stanowiska, na jakie pracodawcy poszukują pracowników obecnie i będą poszukiwać w perspektywie 2015 r. (N = 1007).



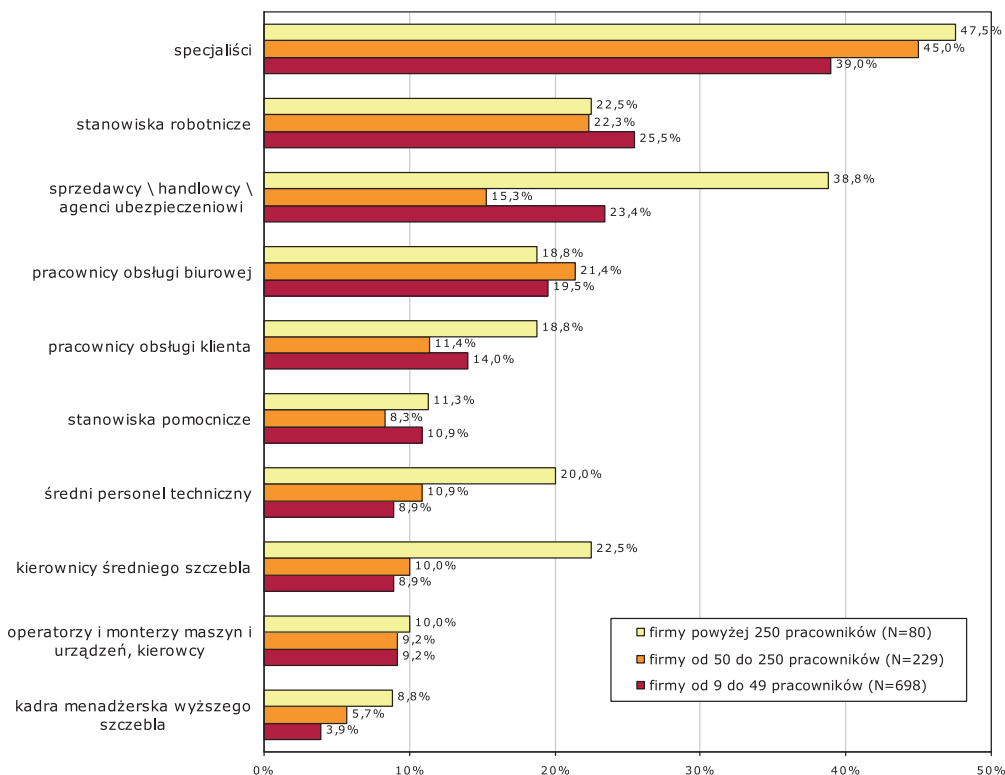
Wyraźniejsze różnice w stanowiskach poszukiwanych do obsadzenia w perspektywie 2015 roku pojawiają się przy analizie zróżnicowanej pod względem wielkości firmy (wykres 89.). Odmienne charakterystyki potrzeb zaznacza się w przypadku dużych firm; małe i średnie wykazują większe podobieństwo prognoz. Niemniej wszystkie prawidłowości odpowiadają tendencjom obecnie panującym na warszawskim rynku pracy (por. wykres 11.)

Duże firmy w dalszym ciągu planują zatrudnianie przede wszystkim specjalistów, na których zapotrzebowanie będzie wysokie we wszystkich przedsiębiorstwach. Istotnie najwięcej miejsc pracy dla handlowców, sprzedawców i agentów ubezpieczeniowych będzie powstawało w największych firmach, które najwyraźniej planują nadal (por. wykres II) zwiększać swoje możliwości bezpośredniego docierania do klientów ze swoimi produktami i usługami. Przedsiębiorstwa powyżej 250 pracowników przewidują również zatrudnianie średniej kadry kierowniczej (w związku z dużą liczbą pracowników, których pracą będzie ona zarządzać), średniego personelu technicznego, pracowników biurowych i obsługi klienta.

Małe i średnie firmy nie przewidują zmian w odniesieniu do charakteru poszukiwanych stanowisk, zwraca jednak uwagę fakt, iż zakładają nieco niższe niż obecnie zapotrzebowanie na pracowników piastujących poszczególne stanowiska. Ich przedstawiciele zachowują więc większą niż duże firmy ostrożność w swoich długoterminowych planach kadrowych i deklarują mniejszy optymizm.

Perspektywa roku 2015 ukazuje więc, iż cenieni w jeszcze większym stopniu (zwłaszcza w małych firmach) będą wykwalifikowani i wysoko wykształceni specjaliści, nieco może zwiększyć się również popyt na robotników wykwalifikowanych (operatorów/monterów urządzeń), spadkiem zapotrzebowania zagrożone są natomiast stanowiska robotników niewykwalifikowanych.

Wykres 89. Stanowiska, na jakie pracodawcy (z firm różnej wielkości) poszukują pracowników obecnie i będą poszukiwać w perspektywie 2015 r. (N = 1007).



W kolejnej części poniższego działu przedstawiono, jakie zawody oraz kierunki i profile wykształcenia będą poszukiwane u pracowników w nadchodzących 6 latach. Podobnie jednak jak w przypadku danych dotyczących aktualnie poszukiwanych pracowników należy pamiętać o niewielkiej reprezentatywności zaprezentowanych danych (por. pkt 3.6.). Mogą one jednak stanowić wskazówkę co do tendencji w kierunkach kształcenia młodzieży i obszarach rynku dających szczególnie duże szanse na znalezienie zatrudnienia.

Tabele 14. i 15. zawierają przewidywania, jakie kierunki i profile wykształcenia będą poszukiwane przez przedsiębiorstwa z różnych branż gospodarki w perspektywie 2015 r. Ponownie z uwagi na nierówne liczebności firm z poszczególnych branż (oraz

niewielką liczbę firm w obrębie niektórych) analiza danych ma formę jedynie opisu generalnych tendencji, a nie szczegółowego porównania zapotrzebowania na pracowników o różnym profilu wykształcenia.

Prognozy respondentów niemal idealnie odzwierciedlają ich aktualne potrzeby (por. pkt 3.6.), co może świadczyć o pewnej stabilizacji warszawskiego rynku pracy – przedsiębiorcy wypracowali pewien charakter działalności i nie zakładają w nim większych, lub przynajmniej na ten moment możliwych do przewidzenia, zmian.

Nadal najbardziej poszukiwane będą kierunki ekonomiczne, finanse, bankowość, a w ich obrębie ekonomiści (79 wskazań), specjaliści od finansów i rachunkowości (25) i księgowi (9). Specjaliści w tych dziedzinach będą poszukiwani w największym stopniu (ponad 50%) przez przedstawicieli usług związanych z pośrednictwem finansowym. Niektórzy z nich znajdują również zatrudnienie w obsłudze nieruchomości oraz administracji publicznej/ubezpieczeniach społecznych i zdrowotnych (choć w nieco mniejszej liczbie niż obecnie).

Znaczące zapotrzebowanie będzie również obecne w kierunkach:

- pedagogicznych – pedagodzy (54 wskazania), nauczyciele wychowania przed-szkolnego (13 wskazań), a także nauczyciele poszczególnych przedmiotów (pojedyncze wskazania dla prawie wszystkich przedmiotów obowiązujących w polskich szkołach), w szczególności języków obcych (19). W największym stopniu poszukiwać ich będzie ochrona zdrowia i pomoc społeczna, w mniejszym edukacja – placówki socjalne i zdrowotne przewidują więc dalsze zapotrzebowanie na wychowawców i pedagogów i być może spodziewają się jeszcze mniejszego niż obecnie popytu na te stanowiska w związku z niskimi wynagrodzeniami w tym sektorze;
- związanych z handlem – głównie handlowcy (68 wskazań) i sprzedawcy (32), których będą poszukiwać branże: handlowa oraz transport, gospodarka magazynowa i łączność.

Popularnością będą się cieszyły również:

- kierunki techniczne i politechniczne – cały czas w większym stopniu informatycy (33 wskazania), ponadto elektrycy, mechanicy i absolwenci innych kierunków. Politechniki pozostaną więc dobrą inwestycją w edukację. Zapotrzebowanie na takich specjalistów zgłaszać będą nadal przedsiębiorcy wytwarzający i zaopatrujący w wodę, gaz i energię, a także w rosnącym stopniu administracja publiczna oraz ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, edukacja, oraz transport;
- uniwersyteckie kierunki wykształcenia – nadal przede wszystkim prawnicy (27 wskazań) oraz psychologowie (23), ponadto pojedyncze inne kierunki uniwersyteckie. Zapotrzebowanie na nich przewidują przedstawiciele ochrony zdrowia i pomocy społecznej (w przypadku psychologów) oraz obsługi nieruchomości. Zainteresowanie administracji publicznej omawianymi kierunkami może natomiast nieco spaść;



- kierunki gastronomiczne, związane z turystyką i hotelarstwem – tutaj nie pojawiają się żadne zmiany – poszukiwani mają być nadal absolwenci szkół gastronomicznych (68 wskazań) zatrudniani przez hotele i restauracje.
- kierunki medyczne i terapeutyczne – które prezentują niewielki potencjał wzrostowy. Poszukiwani mają być lekarze (o niesprecyzowanych przez badanych specjalnościach; 40 wskazań) i w mniejszym stopniu pielęgniarzy (12 wskazań).

Tab. 14. Kierunki/profilę wykształcenia poszukiwane przez warszawskich pracodawców w perspektywie 2015 r. (ogółem i w podziale na branżę działalności firm; N = 1007).

	Ogółem	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	Przetwórstwo przem.	Wytwarzanie i zaopat. w energię elektr., gaz, wodę	Budownictwo	Handel hurt. i det., naprawa poj. sam., motocykli oraz art. osob. i domowych	Hotele i restauracje	Transport, gosp. magazynowa i łączność	Pośrednictwo finans.	Obsługa nieruchomości, wynajem i usl. związane z prowadzeniem dział. gosp.	Administracja publ. i obrona nar.; obowiązkowe ubez. społ. i powszechny ubez. zdrowotny	Edukacja	Ochrona zdrowia i pomoc społ.	Dział. usługowa konna, społ. i indywidualna,
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Wyksz. politechniczne, techniczne	6,8	–	1,2 –	25,0	6,0	4,3	1,9 –	9,7	–	8,3	17,4	14,8 +	–	9,6
Inżynierowie inni	3,0	–	7,1	–	8,0	4,8	–	–	–	5,3	4,3	–	–	–
Kierunki niepolitechniczne, uniwersyteckie	6,7	33,3	–	–	–	1,4 –	1,9 –	–	5,6	13,0 +	17,4	9,7	17,5 +	2,1 –
Wyksz. ekon., finanse, bankowość	10,1	–	1,2 –	–	–	9,6	1,9 –	6,5	61,1 +	16,6 +	13,0	9,0	–	11,7
Filologiczne	5,0	–	–	–	–	–	–	–	–	3,0	–	29,0 +	–	–
Kierunki artystyczne	0,5	–	–	–	2,0	–	–	–	–	1,8	–	0,6	–	–
Medyczne, terapeutyczne	5,8	–	–	–	–	1,9 –	7,7	–	–	0,6 –	8,7	3,9	38,1 +	4,3
Budownictwo, remonty	3,9	–	1,2 –	–	46,0 +	1,4 –	1,9	–	–	3,6	8,7	1,3 –	–	1,1 –
Gastronomia, turystyka i hotelarstwo	6,2	–	2,4 –	–	–	3,3 –	80,8 +	–	–	0,6 –	–	–	6,2	4,3
Handel	9,4	–	6,0	–	–	29,7 +	–	29,0 +	8,3	5,3 –	–	–	–	7,4
Pielęgnacja urody	1,1	–	–	–	–	0,5	–	–	–	–	–	–	–	10,6 +
Marketing, zarządzanie	3,2	–	1,2	–	–	1,0 –	3,8	–	19,4 +	4,7	–	4,5	–	5,3



Menedżerowie	0,4	–	–	–	–	–	3,8	–	–	1,2	–	–	–	–	–
Prac. biurowi i administracyjni	1,1	–	–	–	0,5	–	–	–	2,8	0,6	8,7	2,6	–	–	2,1
Prac. biurowi	0,3	–	–	–	–	–	–	–	–	0,6	–	0,6	–	–	1,1
Nieruchomości	1,9	–	–	–	–	–	–	–	–	10,7+	4,3	–	–	–	–
Kier. pedagogiczne, nauczyciele, lektorzy	9,5	–	–	–	–	–	–	–	–	–	8,7	27,7+	52,6+	–	–
Opieka	0,2	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2,1	–	–
Geodeci i kartografowie	0,6	–	–	–	–	–	–	–	–	3,0+	–	0,6	–	–	–
Ochrona, detektywi, policja	0,5	–	–	–	–	–	3,8	–	–	0,6	4,3	–	–	–	1,1
Specjaliści inni	0,8	–	–	–	2,0	–	–	–	–	0,6	4,3	1,3	–	–	3,2
Robotnicy wykwalifikowani	3,2	–	9,5+	–	6,0	0,5–	–	35,5+	–	B	–	–	–	–	8,5+
Pracownicy fizyczni	0,8	–	–	–	–	–	3,8	–	–	1,8	–	0,6	–	–	2,1
N	1007	3	84	4	50	209	52	31	36	169	23	155	97	94	94

+/-: różnice statystycznie istotne na poziomie 95%

Ponadto badani przewidywali duże zapotrzebowanie na:

- inżynierów, absolwentów szkół politechnicznych o niesprecyzowanej specjalizacji (24 wskazania);
- anglistów (22) – w branży edukacyjnej;
- budowlanców (39);
- specjalistów od marketingu i zarządzania (32);

Podobnie jak w przypadku charakterystyki obecnych potrzeb, respondenci wymieniali także (pojedyncze wskazania) różnorakie profile wykształcenia przydatne w ich przedsiębiorstwach. Z uwagi jednak na niewielką liczebność nie jest uprawniona ich analiza.

Tab. 15. Profile/kierunki wykształcenia pracowników poszukiwanych w perspektywie najbliższych 7 lat przez warszawskich pracodawców (N = 1007).

WYKSZTAŁCENIE POLITECHNICZNE, TECHNICZNE (73)			
– informatyczne	24	– kierunek techniczno-informatyczny	1
– wyższe techniczne	10	– konstruktorzy	1
– elektrycy	7	– ochrona środowiska	1
– mechaniczny profil	6	– wyższe ochrona środowiska	1
– wyższe informatyczne	6	– kadra techniczna średniego szczebla	1
– elektronicy	3	– techniczne wyższe, politechnika	1
– kierunki techniczne	2	– wyższe magisterskie informatyka	1
– wyższe architektoniczne	2	– wyższe mechaniczne	1
– elektroniczno elektryczne	1	– wyższe techniczne motoryzacyjne	1
– elektryczne wyższe	1	– wyższe techniczne o profilu telekomunikacyjnym	1
– informatyczno technologiczne	1		
INŻYNIEROWIE INNI (31)			
– inżynier, wyższe inżynierskie	24	– inżynier mechanik	1
– inżynierów technicznych	1	– inżynier pożarnictwa	1
– inżynier BHP	1	– inżyniersko-technologiczne	1
– inżynier elektronik	1	– stażyści inżynierowie	1
KIERUNKI NIEPOLITECHNICZNE, UNIWERSYTECKIE (75)			
– kierunki prawnicze	23	– prawo pracy	1
– psychologia, wyższe psychologiczne	22	– fizycy	1
– matematycy	7	– dziennikarskie	1
– humanistyczne	3	– nauki społeczne	1
– notariusze	2	– psychologdy szkolni	1
– nauki polityczne	2	– uniwersyteckie	1
– resocjalizacja	2	– współpraca międzynarodowa	1



– wyższe o profilu socjologicznym	2	– wyższe przyrodnicze	1
– magistrowie architektury krajobrazu	2	– wyższe ubezpieczenia	1
– adwokaci	1		
WYKSZTAŁCENIE EKONOMICZNE, FINANSE, BANKOWOŚĆ (116)			
– kierunki ekonomiczne	58	– doradcy finansowi	4
– wyższe wykształcenie ekonomiczne	16	– bankowość, bankierzy	3
– finanse, finansiści	10	– finanse i księgowość	3
– księgowość	9	– rachunkowość	1
– finanse i rachunkowość	6	– wyższe rachunkowość	1
– średnie ekonomiczne	5		
FILOLOGICZNE (61)			
– anglistyka	22	– wyższe język francuski	4
– języki obce	9	– iberystyka, język hiszpański	3
– polonistyka	8	– język rosyjski	2
– germanistyka	6	– filologia	1
– lingwistyka, językoznawstwo	5	– tłumaczy języków obcych	1
KIERUNKI ARTYSTYCZNE (7)			
– ASP	2	– graficzne	1
– artystyczne	1	– grafik komputerowy	1
– dekorator wnętrz	1	– muzyk	1
MEDYCZNE, TERAPEUTYCZNE (73)			
– medyczne	14	– logopeda	2
– lekarskie	14	– koronerzy	2
– pielęgniarstwo	11	– lekarz specjalista	1
– medyczne wyższe	7	– chirurgia plastyczna	1
– kierunki farmaceutyczne, farmaceuci	6	– urolog proktolog	1
– medyczne średnie	3	– medycyna ratunkowa	1
– lekarze stomatolodzy	3	– magister pielęgniarstwa, wyższe pielęgniarские	1
– rehabilitacja	2	– terapia pedagogiczna	1
– fizjoterapia	2	– psychoterapeuta	1
BUDOWNICTWO, REMONTY (44)			
– budownictwo, budowlaniec, kierunki budowlane	24	– zasadnicze budowlane	2
– inżynierowie budownictwa, wyższe budowlane	8	– budowa obiektów sportowych	1
– glazurnicy	2	– remonty	1
– malarze	2	– uprawnienia budowlane	1
– technicy budownictwa	2	– inżynier budownictwa sanitarnego	1



GASTRONOMIA, TURYSTYKA I HOTELARSTWO (78)			
– gastronomiczne, gastronom, gastronomia	31	– technolog żywienia	2
– średnie technikum gastronomiczne	10	– turystyka	2
– kucharstwo, kucharz, szkoła kucharska, profil kulinarny	7	– wyższe hotelarskie	1
– kelner	5	– barman	1
– szkoły zawodowe gastronomiczne	4	– ciastowy	1
– hotelarski	3	– cukiernik	1
– kursy kelnera	3	– deserant	1
– średnie - gastronomiczne	2	– piekarz	1
– hotelarsko - gastronomiczny	2	– wyższe turystyczne	1
HANDEL (103)			
– handel, handlowiec, profil handlowy	57	– sprzedawcy usług	2
– sprzedawca, sprzedawca handlowiec, sprzedawca kasjer	32	– handlowo - ekonomiczny	2
– średnie handlowe	6	– pozyskiwanie klientów	1
– przedstawiciel handlowy	3		
PIELĘGNACJA URODY (18)			
– kierunek kosmetyczny, kosmetologia	10	– manicurzystki	1
– fryzjerstwo	6	– styliści	1
MARKETING, ZARZĄDZANIE (33)			
– zarządzanie	20	– zarządzanie jakością	1
– marketing	8	– zarządzanie zasobami ludzkimi	1
– marketing i zarządzanie	3		
MENEDŻEROWIE (4)			
– menedżer wyższego szczebla	1	– menedżer handlowy	1
– menedżer	1	– studia biznesowe	1
PRACOWNICY ADMINISTRACYJNI (11)			
– administracja	9	– wyższe administracyjne	2
PRACOWNICY BIUROWI (3)			
– obsługa klientów	2	– sekretarki	1
NIERUCHOMOŚCI (19)			
– nieruchomości, specjaliści do spraw nieruchomości, związane z nieruchomościami	6	– nieruchomości i inwestycje	1
– pośrednictwo nieruchomości	6	– zarządzanie nieruchomościami	1
– agent nieruchomości	2	– wycena nieruchomości	1
– obsługa nieruchomości	2		



KIERUNKI PEDAGOGICZNE, NAUCZYCIELE, LEKTORZY (105)			
– kierunek pedagogiczny, pedagog, pedagogika	50	– wychowawca	1
– pedagog przedszkolny, nauczyciel wychowania przedszkolnego	13	– nauczyciel wf	1
– nauczyciele	11	– nauczyciel francuskiego	1
– nauczyciele języków obcych	7	– nauczyciel języka hiszpańskiego	1
– nauczyciele języka angielskiego	7	– nauczyciel polskiego	1
– pedagodzy specjali	3	– nauczyciel fizyki	1
– wyższe opiekuńczo - wychowawcze	2	– nauczyciel informatyki	1
– nauczyciele geografii	2	– lektor języka angielskiego	1
– lektorzy	2		
OPIEKA (2)			
– opiekun osób starszych	1	– opiekunka socjalna, socjalne	1
GEODECI I KARTOGRAFOWIE (6)			
– geodeci	4	– kartografia	1
– wyższe kartografia	1		
OCHRONA, DETEKTYWI, POLICJA (5)			
– ochrona, agenci ochrony specjaliści	3	– policjant	1
– szkoły detektywistyczne, średnie i wyższe	1		
SPECJALIŚCI INNI (8)			
– specjaliści	5	– specjalista do spraw szkoleń	1
– specjalista - inspektor	1	– specjalista w oczekiwaniem przez nas fachu	1
ROBOTNICZY WYKWALIFIKOWANI (37)			
– kierowca	12	– szwaczki	2
– pracownik obsługi maszyn specjalistycznych, operatorzy maszyn	6	– kierowcy kategorii B	1
– hydrauliczne, hydraulik, hydraulik kanalizacyjny	3	– konserwator maszyn	1
– kierowcy zawodowi (kategoria C, C+E)	3	– samochodowe	1
– monterskie	2	– szklarz	1
– spawacz	2	– ślusarz	1
– stolarstwo	2		
PRACOWNICY FIZYCZNI (NIEWYKWALIFIKOWANI) (8)			
– personel sprzątajacy	5	– pracownik fizyczny	1
– dozorca, gospodarz domu	1	– piecowy	1
POZIOM WYKSZTAŁCENIA (353)			
– wyższe	89	– wyższe profilowane, specjalistyczne	3
– średnie	86	– wykształcenie pomaturalne, policealne	2

– zasadnicze zawodowe, zawodowe	70	– od zawodowego wzwyż	2
– średnie zawodowe techniczne	64	– podstawowe	2
– magisterskie	14	– doktorat	1
– średnie ogólne	14	– od średniego	1
– licencjat	5		
WYKSZTAŁCENIE ŚREDNIE TECHNICZNE – INNI (5)			
– technikum mechaniczne	2	– średnie techniczne elektroniczne	1
– techników rolnictwa	2		
WYKSZTAŁCENIE ZAWODOWE – INNE (2)			
– zasadnicze techniczne	1	– zawodowe serwis sprzątający	1
INNE ZAWODY (226)			
bez znaczenia, brak wymagań, ważne umiejętności nie wykształcenie, bez konkretnego kierunku, specjalizacji	18	– biegły sądowy	1
– logistyka	4	– znajomość komputera	1
określony zawód do oferowanego stanowiska pracy, kierunkowe zależnie od zawodu	4	– telekomunikacyjnych	1
– florystki kwiaciarki	2	– wyższe magisterskie rolnicze	1
– szkoleniowcy	2	– wyższe kierownicze	1
– branża spożywcza	1	– wyższe logistyka	1
– doradztwo zawodowe	1	nie będą poszukiwani, nie byli poszukiwani, nie planujemy poszukiwać	3
– projektant	1	nie wiem, trudno powiedzieć	142
– społeczne	1	ogólne	4
– strażak	1	różne	7
– wczesne wspomaganie	1	żadne	9
– WUM	1	brak odpowiedzi	18

Tabele 16. i 17. przedstawiają natomiast prognozy pracodawców co do zawodów, których będą poszukiwać najczęściej w nadchodzących latach (do 2015 r.). Dane pochodzą ponownie z pytania otwartego, w którym badani spontanicznie podawali, jakich pracowników będą potrzebowały ich firmy w podanym okresie. Tak jak w przypadku aktualnie poszukiwanych zawodów (por. 3.6.) respondenci spodziewają się największego zapotrzebowania na robotników indywidualnych. Potwierdza to, iż mimo rosnącego znaczenia stanowisk specjalistycznych w firmach (wykres 88.) nadal najwięcej miejsc pracy ma charakter bardziej wykonawczy niż koncepcyjny i wymaga zatrudniania robotników wykwalifikowanych. W badanej próbie 32,5% respondentów wskazywało, iż będą poszukiwać robotników wykwalifikowanych, co stanowi nieistotny statystycznie spadek w stosunku do sytuacji obecnej.



Pracownicy z wykształceniem średnim technicznym będą nadal w największym stopniu poszukiwani w hotelach i restauracjach (88,5% wszystkich poszukiwanych pracowników), w których utrzymuje się wysokie zapotrzebowanie na kucharzy różnych specjalności, kelnerów i barmanów.

Robotników wykwalifikowanych (w równym stopniu wszystkich specjalności) będzie w dalszym ciągu poszukiwać branża budowlana (68% oferowanych miejsc pracy) oraz transport, gospodarka magazynowa i łączność (61,3% – kierowcy zawodowi).

Robotnicy wykwalifikowani mają być również poszukiwani przez następujące branże:

- handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz innych artykułów – 50% miejsc pracy dla robotników wykwalifikowanych, głównie kasjerów i sprzedawców oraz mechaników samochodowych.
- przetwórstwo przemysłowe – wzrost w stosunku do sytuacji obecnej do 44% wszystkich poszukiwanych pracowników, główne zapotrzebowanie ma dotyczyć pracowników fizycznych (11 wskazań) i operatorów maszyn (8).
- działalność usługowa – ta branża przewiduje nieco mniejsze niż obecnie zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych (39,4% wszystkich planowanych miejsc pracy), głównie personelu sprząającego, dozorców, etc.

Prawie 15% badanych (głównie z branży edukacyjnej oraz ochrony zdrowia i pomocy społecznej) planuje zatrudniać nauczycieli, lektorów i wychowawców. Najczęściej będą to nauczyciele (rozumiani ogólnie, bez określenia specjalizacji), nauczyciele języków obcych (angielskiego, francuskiego, niemieckiego, hiszpańskiego, rosyjskiego) oraz pedagodzy.

Specjaliści mają stanowić 13,5% poszukiwanych przez badane firmy pracowników – poszukiwać ich będzie przede wszystkim obsługa nieruchomości i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, ale również edukacja i handel. Pewną tendencję wzrostową można zauważyć w przypadku informatyków (36 wskazań; por. 3.6.). Poza tym rodzaj poszukiwanej specjalizacji jest uzależniony od specyfiki działalności firmy i nie można wyróżnić dominujących obszarów zawodowych.

Nadal stosunkowo dużym zainteresowaniem mają się cieszyć handlowcy/przedstawiciele handlowi, których planuje zatrudniać nawet nieco więcej (9,7%) pracodawców niż obecnie (por. 3.6.), głównie z branży handlowej. Nieistotnie mniejszym, ale nadal znaczącym zainteresowaniem będą się cieszyć księgowi. Ich zatrudnianie przewiduje 6,2% badanych reprezentujących obsługę nieruchomości i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (18 wskazań), pośrednictwo finansowe (12), edukacja (12). Stosunkowo często poszukiwani mają być również pracownicy biurowi i administracyjni – osoby do prac biurowych (40 wskazań), asystenci/sekretarki (13), pracowni działu obsługi klienta (13).

Tab. 16. Zawody poszukiwane przez warszawskich pracodawców w perspektywie 2015 r. (ogółem i w podziale na branże działalności firm, N = 1007).

	Ogółem	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	Przetwórstwo przem.	Wytwarzanie i zaopat. w energię elektr., gaz, wodę	Budownictwo	Handel hurt. i det., naprawa poj. sam., motocykli oraz art. osob. i domowych	Hotele i restauracje	Transport, gosp. magazynowa i łączność	Pośrednictwo finans.	Usługa nieruchomości, wynajem i usł. i związane z prowadzeniem dział. gosp.	Administracja publ. i obrona nar.; obowiązkowe ubezpiecz. społ. i powołane ubezpiecz. zdrowotne	Edukacja	Ochrona zdrowia i pomoc społ.	Dział. usługowa i indywidualna, społ. komunalna, społ. i indywidualna
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Kadra kierownicza \ menedżerska \ dyrektorzy	3,1	–	4,8	–	2,0	2,9	7,7	3,2	2,8	3,6	8,7	3,2	1,0	–
Prawnicy, adwokaci	2,1	–	–	–	–	–	–	–	2,8	10,7+	8,7	–	–	–
Nauczyciele \ lektorzy \ wychowawcy	14,6	–	–	–	–	–	–	–	–	1,2–	17,4	62,6+	45,4+	–
Księgowość	6,2	–	–	–	2,0–	4,8	1,9–	3,2	33,3+	10,7+	17,4	7,7	–	3,2
Doradcy \ konsultanci	1,8	–	–	–	–	0,5–	–	–	30,6+	3,6	–	–	–	–
Lekarze	3,5	–	–	–	–	–	–	–	–	–	26,1+	–	27,8+	2,1
Terapia	1,5	–	–	–	–	–	–	–	–	–	8,7	0,6	12,4+	–
Usługi kosmetyczne, zdrowie	1,3	–	–	–	–	0,5	–	–	–	–	–	–	1,0	11,7+
Personel medyczny \ opiekun	3,4	–	–	–	–	1,4–	–	–	–	–	21,7+	3,9	19,6+	1,1–
Przedstawiciele \ handlowcy	9,7	–	14,3	25,0	–	22,5+	–	29,0+	16,7	5,9–	–	1,3–	–	11,7
Psycholog	1,4	–	–	–	–	0,5	–	–	–	–	4,3	0,6	10,3+	1,1
Specjaliści	13,5	–	10,7	–	10,0	8,1–	–	3,2–	19,4	33,1+	30,4	14,2	3,1–	9,6
Inżynierowie	2,7	33,3	7,1	25,0	12,0+	1,0–	–	–	–	5,3	–	–	–	2,1
Inspektor	0,5	–	–	–	–	–	–	–	–	1,8	8,7	–	–	–



Technicy	2,6	66,7	3,6	–	2,0	4,3	1,9	–	–	1,8	8,7	0,6–	1,0	3,2
Administracja \ praca biurowa	8,2	–	15,5	–	–	7,2	3,8	3,2	16,7	11,8	26,1	5,2	4,1–	8,5
Robotnicy	32,5	33,3	44,0+	25,0	68,0+	49,8+	88,5+	61,3+	–	15,4–	4,3–	1,3–	19,6–	39,4
Ochrona	1,1	–	–	–	–	–	–	–	–	4,1+	4,3	0,6	–	2,1
Inne	3,8	–	1,2–	–	2,0	2,4	7,7	3,2	2,8	4,7	4,3	3,2	1,0–	10,6+
Nie poszukujemy ani nie poszukiwaliśmy ostatnio \ mamy pełną obsadę \ stałą kadre	10,6	33,3	17,9	25,0	4,0–	14,4	5,8	3,2–	13,9	10,7	4,3	9,7	5,2–	10,6
Inne	0,5	–	1,2	–	–	–	–	–	–	1,8	–	–	–	1,1
Wszystkie zawody	0,2	–	–	–	–	–	–	–	–	–	8,7	–	–	–
Nie wiem	4,7	–	6,0	–	10,0	4,8	–	3,2	2,8	9,5+	–	2,6	2,1	3,2
Brak odpowiedzi	1,3	–	1,2	25,0	–	2,9	–	–	–	0,6	–	1,3	–	2,1
N	1007	3	84	4	50	209	52	31	36	169	23	155	97	94

+/-: różnice statystycznie istotne na poziomie 95%

Tab. 17. Przedstawiciele zawodów poszukiwani w perspektywie najbliższych 7 lat przez warszawskich pracodawców (N = 1007).

KADRA KIEROWNICZA \ MENEDŻERSKA \ DYREKTORZY (31)			
– kierownicy	11	– osoba o zdolnościach organizacyjnych na szefa działów	1
– menedżerowie	8	– zarządzanie	1
– kierownicy biura	2	– zarządca obsługi internetowej sprzedaży	1
– kadra zarządzająca	2	– wysoko wykwalifikowany specjalista z zarządzania kryzysowego	1
– kierownik robót	1	– dyrektor	1
– kierownik średniego szczebla	1	– kadra wyższego szczebla	1
PRAWNICY, ADWOKACI (23)			
– prawnicy	17	– aplikant po studiach prawniczych	1
– adwokaci	2	– aplikant	1
– radca prawny	2		
NAUCZYCIELE \ LEKTORZY \ WYCHOWAWCY (165)			
– nauczyciele\wykładowcy	64	– nauczyciele informatyki	2
– wychowawcy	16	– nauczyciele francuskiego	2
– nauczyciele angielskiego	12	– nauczyciele matematyki	2
– pedagodzy	12	– pomoc nauczyciela	2
– lektorzy	11	– nauczyciel rosyjskiego	1
– nauczyciele języków obcych	7	– nauczyciel psycholog	1
– native speaker	6	– nauczyciela przedmiotów techniczno zawodowych	1
– nauczyciele przedszkolni	6	– nauczyciel akademicki	1
– lingwiści	4	– nauczyciel gry na instrumentach	1
– nauczyciele niemieckiego	3	– pracownik naukowy	1
– pedagodzy specjali	3	– resocjalizator	1
– szkoleniowcy	3	– wizytator	1
– nauczyciele hiszpańskiego	2		
KSIĘGOWOŚĆ (67)			
– księgowe	33	– biegły rewident	1
– ekonomiści	19	– główna księgowa\księgowy	1
– finanse\finansisci	10	– pracownik działu księgowości	1
– asystenci biegłego rewidenta	2		
DORADCY \ KONSULTANCI (18)			
– doradcy finansowi	6	– ubezpieczyciel	1
– doradcy podatkowi	3	– konsultant do spraw sprzedaży produktów bankowych	1



– pracownicy ubezpieczeniowi	2	– konsulting	1
– konsultanci	2	– pośredników finansowych	1
– doradca inwestycyjny	1		
LEKARZE (40)			
– lekarze medycyny	22	– diagnostyk lekarz specjalista	1
– lekarze rehabilitacji	2	– diabetyk	1
– koronerzy	2	– okulista	1
– lekarz pediatra	1	– ortopeda	1
– lekarz psychiatra	1	– urolog proktolog	1
– lekarz specjalista	1	– statystyk medyczny naukowiec	1
– lekarz pogotowia	1	– stomatolog	1
– internista	1	– medyczne	1
– ginekolog	1		
TERAPIA (19)			
– terapeuci	6	– psychoterapeuci	3
– logopedzi	3	– rehabilitanci	3
– fizjoterapeuci	3	– neurologopeda	1
USŁUGI KOSMETYCZNE, ZDROWIE (14)			
– kosmetycy	9	– wizażysta	1
– fryzjerzy	4		
PERSONEL MEDYCZNY \ OPIEKUN (40)			
– pielęgniarzy	20	– salowa	1
– opiekunowie	10	– sanitariusz	1
– farmaceuci	4	– wolontariusz	1
– pracownicy socjalni	3		
PRZEDSTAWICIELE \ HANDLOWCY (98)			
– handlowcy	86	– przedstawiciele medyczni	2
– przedstawiciele handlowi	8	– sprzedawcy usług	2
PSYCHOLOG (14)			
– psycholodzy	13	– psycholog małych dzieci\psycholog przedszkolny	1
SPECJALIŚCI (159)			
– informatycy	31	– automatyk	1
– agenci nieruchomości	19	– specjalista do spraw administracji	1
– specjaliści	16	– bankier\bankowość	1
– specjaliści do spraw nieruchomości	8	– specjalista do spraw sprzedaży	1
– specjaliści do spraw kadr i płac\kadrowa	6	– specjalista do spraw szkoleń	1
– projektanci	6	– specjalista ze znajomością języków obcych	1



– zarządcy nieruchomości	6	– specjalista do spraw personalnych	1
– socjologdy	5	– specjalista do spraw reklamy	1
– specjaliści do spraw obsługi klienta	4	– specjalista do spraw wychowywania przedszkolnego	1
– graficy komputerowi	4	– specjalista ekonomista	1
– tłumacze	3	– specjalista od prowadzenia projektów szkoleniowo doradczych	1
– specjaliści budowlani	3	– specjalista produkcji	1
– elektronicy	3	– BHP w branży budowlanej	1
– geodeci	3	– ekspert	1
– analitycy	2	– elektrotechnik	1
– specjaliści do spraw finansów	2	– geograf	1
– specjaliści do spraw technicznych	2	– geolog	1
– elektronicy samochodowy	2	– korektor tekstu	1
– kartografowie	2	– edytor	1
– redaktorzy	2	– programista	1
– dziennikarze	2	– rzeczoznawca budowlany	1
– copywriter	2	– budowlaniec wyspecjalizowany w nadzorze	1
– rzeczoznawcy majątkowi	2	– aktor	1
– biolog	1		
INŻYNIEROWIE (33)			
– inżynierowie	13	– inżynier obróbki materiałowej	1
– inżynierowie budowlani	4	– inżynier spawacz	1
– inżynierowie techniczni	2	– konstruktor	1
– technolodzy	2	– techniczne wyższe	1
– inżynier sanitarny	1	– architekt	1
– inżynier elektryk	1	– architekt krajobrazu jako specjalista	1
INSPEKTOR (6)			
– inspektorzy nadzoru budowlanego	3	– inspektor sanitarny	1
– inspektor elektryczny	1	– inspektor	1
TECHNICY (27)			
– technicy	8	– technik elektroniki	1
– technicy serwisowi	4	– technik farmacji	1
– technicy gastronomii	3	– technik mechanik	1
– technicy rolnictwa	2	– technik sprzedawca	1
– technik monter	1	– technik żywienia	1
– technik ochrony osób i mienia	1	– kadra techniczna szczebla średniego	1



– technik samoobrony	1	– zawody techniczne związane z drukiem	1
ADMINISTRACJA \ PRACA BIUROWA (88)			
– osoby związane z pracami biurowymi	40	– referenci	5
– do działu obsługi klienta	13	– administracja	3
– asystenci, sekretarki	12	– administracja biurowa	1
– pracownicy administracji	6	– administrator budynku\nieruchomości\osiedla	1
– pracownicy recepcji	6	– obsługa biura\sekretariatu	1
ROBOTNICY (446)			
– sprzedawcy\kasjerzy\ekspedientki\ekspedienty	79	– cukiernicy	2
– kierowcy zawodowi	44	– piekarze	2
– kucharze	35	– szefowie kuchni	2
– kelnerzy	29	– operatorzy wtryskarki	2
– robotnicy\pracownicy fizyczni	21	– tokarze	2
– personel sprząający\pokojowe	16	– wykwalifikowany monter	1
– budowlańcy	15	– wykwalifikowany robotnik budowlany	1
– magazynierzy	15	– wykwalifikowany robotnik do budowy dróg	1
– mechanicy	13	– glazurnik	1
– barmani	11	– operator maszyn budowlanych	1
– elektrycy	10	– osoba z uprawnieniami do pracy na wysokościach	1
– operatorzy maszyn	10	– szlifierz	1
– robotnicy wykwalifikowani	10	– szklarz	1
– murarze	9	– drwal	1
– pomoc kuchenna	9	– kuśnierz	1
– monterzy	8	– dekarz	1
– spawacze	8	– ciastkarz	1
– hydraulicy	6	– drukarz	1
– tynkarze	6	– krawiec	1
– pracownicy gastronomii	6	– monter samochodowy	1
– malarze	4	– monter urządzeń energetycznych	1
– szwacze	4	– kierowca wózka widłowego	1
– cieśle	4	– operator urządzeń zawijających	1
– dozorczy\gospodarze domu	4	– lakiernik samochodowy	1
– stolarze	3	– pracownik myjni	1
OCHRONA (12)			
– agenci ochrony	11	– operator monitoringu	1
INNE (214)			
– różne zawody	7	– po szkołach handlowych	1

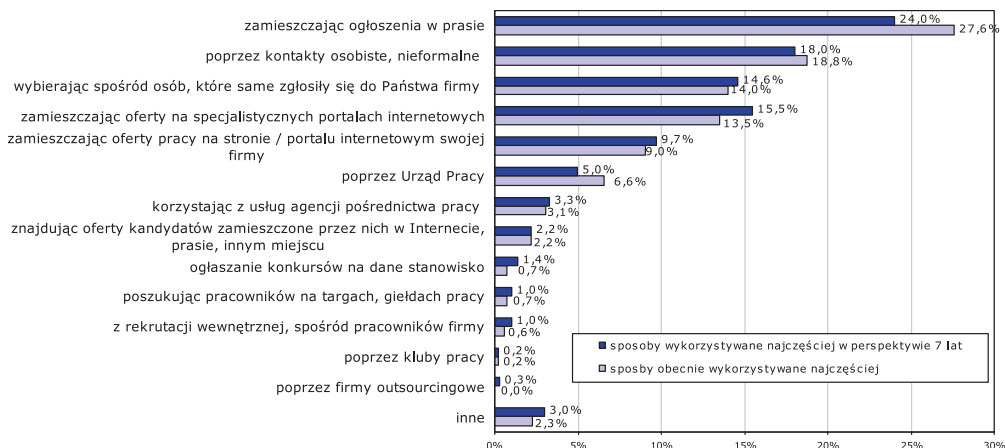
– pracownicy techniczni	6	– pomocnik	1
– wyższe	5	– różne specjalności	1
– PR	2	– przynajmniej zawodowe	1
– pracownicy obsługi	2	– praktykant	1
– brak specjalizacji	1	– wykwalifikowana ze stażem pracy	1
– dostawca	1	– statysta	1
– eksploatacja	1	– średnie	1
– emeryt	1	– profil techniczno-robotniczy	1
– rencista	1	nie poszukujemy ani nie poszukiwaliśmy ostatnio \mamy pełną obsadę \stałą kadrę	107
– funkcjonariusz publiczny	1	inne	5
– obsługa internetowa	1	wszystkie zawody	2
– odpowiednie stanowisko	1	nie wiem	47
– po szkołach ekonomicznych	1	brak odpowiedzi	13

7.5. Sposoby poszukiwania pracowników

Pracodawcy w Warszawie stosują dość zróżnicowane sposoby poszukiwania pracowników (wykres 12.). W największym stopniu wykorzystują tradycyjne ogłoszenia prasowe, ale popularne jest również pozyskiwanie pracowników kanałami nieformalnymi, bez przeprowadzania otwartych rekrutacji. Wykorzystanie Internetu na razie nie przekracza popularności prasy.

Zdaniem pracodawców, w perspektywie najbliższych 6 lat nie będą miały miejsca istotne zmiany (wykres 90.). Nadal najczęściej będą oni zamieszczać swoje oferty pracy w prasie, choć nieco rzadziej niż obecnie. Pracodawcy przewidują więc spadek popularności prasy jako kanału wymiany informacji między pracodawcami a kandydatami. Prawdopodobnie na rzecz Internetu, z którego zamierzają korzystać nieco częściej niż obecnie. Prognozy zakładają więc stopniowy, ale dość powolny wzrost dostępu do Internetu i umiejętności korzystania z niego wśród poszukujących pracy mieszkańców Warszawy. Zmniejszenie roli prasy nie będzie na tyle znaczące, aby odebrać jej palmę pierwszeństwa w stosunku do Internetu. Pokazuje to więc zachowawcze podejście pracodawców i ich niewielką wiarę w zmiany na rynku pracy.

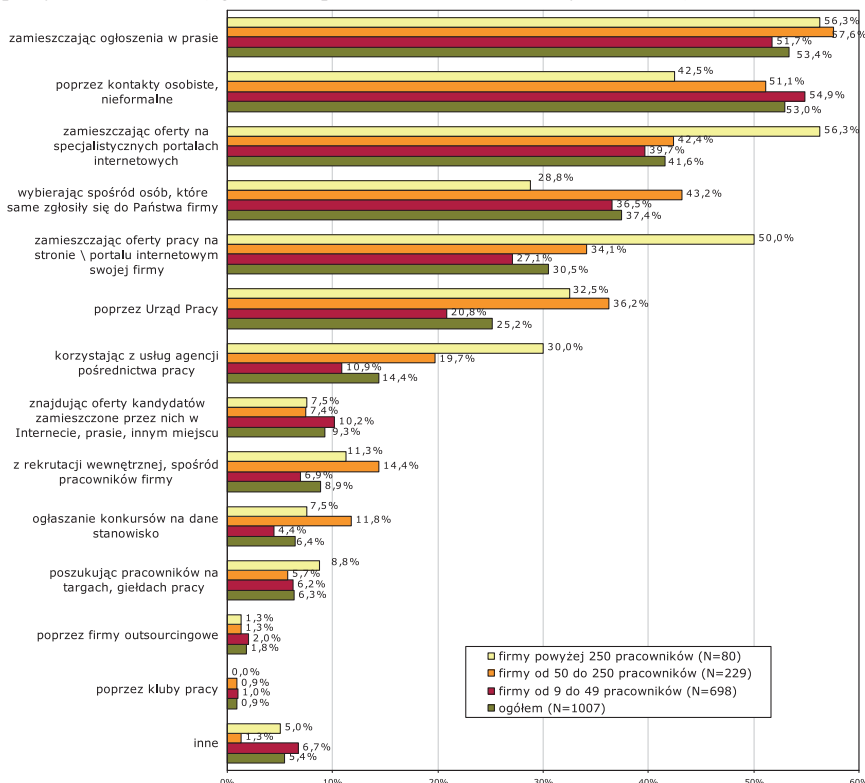
Wykres 90. Sposoby poszukiwania pracowników w opinii warszawskich pracodawców obecnie i w perspektywie do 2015 r. (N = 1007).



Rola urzędu pracy jako źródła kandydatów na pracowników, zdaniem respondentów może się jeszcze zmniejszać. Opinia taka może być ogólnie wyrazem małej wiary w skuteczność działania instytucji państwowych w Polsce, a także wynikiem poszukiwania coraz lepiej kwalifikowanej kadry, czego urząd pracy nie wydaje się zaspokajać.

W perspektywie 2015 roku różnicowanie w sposobach poszukiwania pracowników ma odzwierciedlać aktualną sytuację (wykres 91.). Duże firmy nadal częściej planują uciekanie się do ogłoszeń internetowych. One również w największym stopniu (podobnie jak obecnie, por. 3.6.) zamierzają wykorzystywać firmy pośrednictwa pracy jako źródło pracowników tymczasowych lub wykonujących prace wspierające zasadniczą działalność przedsiębiorstwa. Nie pojawiają się więc zasadnicze zmiany pod względem wykorzystywania poszczególnych kanałów. Uzyskane rezultaty należy interpretować jako panujące wśród pracodawców przekonanie o trwałości aktualnych tendencji w sposobach pozyskiwania nowych pracowników.

Wykres 91. Prognozowane przez warszawskich pracodawców sposoby poszukiwania pracowników w perspektywie do 2015 r. (ogółem i w podziale na wielkość firmy; N = 1007).



7.6. Podsumowanie

Na podstawie prognoz respondentów z grona pracodawców nie należy spodziewać się rewolucyjnych zmian na rynku pracy dotyczących poszukiwanych kwalifikacji, stanowisk czy zawodów. Wydaje się, że utrzymywać się będzie (i nieco nasilać) obecna tendencja do zatrudniania osób o wąsko określonym profilu zawodowym, o udokumentowanym wykształceniu i adekwatnym do stanowiska doświadczeniu.

Można wnosić, że nacisk na kwalifikacje merytoryczne będzie dotyczył coraz szerszego spektrum stanowisk i zawodów, a więc coraz trudniej będzie znaleźć pracę osobom nisko kwalifikowanym. Nawet stanowiska niewymagające bezpośrednio specjalnych kompetencji będą chętniej obsadzone przez kandydatów lepiej wykształconych.

Nie wydaje się również, ażeby miały nastąpić wyraźne zmiany oczekiwań co do prezentowanych przez kandydatów kompetencji społecznych, co świadczy o ustabilizowanym charakterze firm i ich kultury organizacyjnej.

8. Wnioski i rekomendacje

Przeprowadzone badanie pozwoliło na określenie przynajmniej części przyczyn, dla których mieszkańcy Warszawy w wieku produkcyjnym pozostają poza zatrudnieniem. Stolica jest dość chłonnym rynkiem pracy, odsetek osób bez zatrudnienia wynosił tu w lutym 2009 r. zaledwie 2,1%. Wydawałoby się więc, iż potrzeby kadrowe przedsiębiorstw są ciągle wysokie i powinny zagospodarować populację poszukujących pracy w wieku produkcyjnym. Wynika to również z informacji uzyskanych od przedstawicieli przedsiębiorstw, którzy deklarują, w zdecydowanej większości, iż cały czas prowadzą nowe rekrutacje. Niemniej pozostaje na rynku pracy grupa osób, które zatrudnienia obecnie nie mają.

W przypadku części z nich wydaje się być to stanem przejściowym, jako iż 26% badanych pozostaje bez pracy krócej niż 4 miesiące. Jednak w przypadku 23% okres braku zatrudnienia dobiega już roku. Przedłużający się brak sukcesów w poszukiwaniach pracy może wynika z następujących kategorii przyczyn opisanych wcześniej.

Postawy wobec pracy i kompetencje społeczne

Kwestią, z której wynikają główne trudności poszukujących pracy wydaje się być znaczenie, jakie nadają oni pracy. W życiu wielu z nich praca zawodowa nie stanowi wartości samej w sobie ani też nie jest drogą do samorozwoju i samorealizacji. Jej zadaniem jest przede wszystkim zapewnienie bytu materialnego i poczucia finansowego bezpieczeństwa. Wielu badanych nie odnajduje w pracy żadnych innych funkcji poza materialną i jedynie ten aspekt życia zmusza ich do jej poszukiwania (por. pkt 4.2.).

Z takiego postrzegania pracy wynika brak gotowości do podejmowania zbyt wysokich wysiłków, związanych z wykonywaniem pracy. Badani w zdecydowanej większości nie chcą ponosić intelektualnych i czasowych kosztów związanych z edukacją i podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodowych. Poszukują pracy lekkiej, nie związanej z odpowiedzialnością i wynikającym z niej stresem. Odrzucają możliwość zmian w swoim życiu wynikających z okoliczności zawodowych, jak np. przeprowadzka „za pracę”. Wykazują więc postawy dość roszczeniowe spodziewając się, że pracodawcy zapewnią im dogodne warunki pracy i godziwe zarobki nie oczekując w zamian wysokich kwalifikacji i zaangażowania (por. pkt 4.4.).

W przypadku wielu badanych pomoc w zmianie ich sytuacji zawodowej powinna polegać na działaniach terapeutycznych mających na celu przewartościowanie znaczenia pracy – dostrzeżenie w niej nie tylko źródła środków materialnych, ale przede wszystkim szansy na realizację swojego potencjału i zbudowanie swojej tożsamości społecznej.

Problemem osób pozostających bez zatrudnienia są również trudności natury psychologicznej – brak pewności siebie, obniżona samoocena, lęk przed podejmowaniem

nowych zadań czy brak kompetencji ściśle związanych ze środowiskiem pracy, jak nieumiejętność organizacji swojej pracy, podejmowania decyzji czy mała komunikatywność (por. pkt 4.3.2.). Te opisane szczegółowo w powyższym raporcie przejawy braku emocjonalnej zdolności do prawidłowego funkcjonowania w sytuacji pracy powinny stać się przedmiotem indywidualnej (w przypadku każdej niezatrudnionej osoby) diagnozy psychologicznej. Na tej podstawie należy zaproponować odpowiednie wsparcie psychologiczne w postaci warsztatów i zajęć terapeutycznych mających na celu przepracowanie obecnych dysfunkcyjnych przekonań na temat własnej osoby i wypracowanie zachowań ułatwiających funkcjonowanie na rynku pracy.

Zmiana postaw wobec pracy i przewartościowanie jej znaczenia wydają się być koniecznym wstępem do podstawowych działań, które wydają się niezbędne w zastanej sytuacji. Badanie pozwoliło bowiem na dość dokładne określenie, jakiego rodzaju kompetencje mają szansę okazać się atrakcyjne dla warszawskich pracodawców (por. pkt 3.6. i 7.4.). Niezbędne jest więc wyposażenie, o ile jest to możliwe, osób poszukujących pracy w odpowiednie kwalifikacje zawodowe, które pozwolą im funkcjonować w poszukiwanych zawodach.

Wykształcenie

Z przeprowadzonego badania wyraźnie wynika, iż pracodawcy szczególnie cenią sobie kandydatów z solidnym wykształceniem w danej dziedzinie – oczekują stopnia magistra w przypadku szeroko poszukiwanych specjalistów i wysokich umiejętności praktycznych u absolwentów szkół średnich w przypadku osób zatrudnianych na stanowiskach robotników i pracowników wykwalifikowanych.

W przypadku osób aktualnie funkcjonujących na rynku pracy nierealne jest zapewne oczekiwanie diametralnej zmiany w ich kwalifikacjach, niemożliwe jest bowiem wyposażenie ich w najbardziej poszukiwane tytuły magistrów pozwalające na wykonywanie wysoko wyspecjalizowanych zawodów.

Zapewnienie odpowiedniej liczby osób z wykształceniem wyższym jest więc zadaniem na przyszłość – obecnie kończącą szkoły średnie młodzież należy zachęcać do kontynuacji nauki na wyższym poziomie i uświadamiać jej znaczenie edukacji dla ich przyszłej sytuacji na rynku pracy.

Szczególnie promować należy uczelnie ekonomiczne i politechniczne, a także pedagogiczne – oprócz nauczycieli coraz częściej poszukiwani są wychowawcy i opiekunowie w instytucjach opieki społecznej i zdrowotnej (dokładny wykaz: pkt 3.6., tabele 4-7). Wyraźnie widać, iż zmniejsza się znaczenie humanistyki i rozwoju ogólnego, któremu dawniej służyły studia wyższe. Znacznie trafniejszym wyborem są studia, które przygotowują do pełnienia zawodów inżynierskich czy ekonomicznych (por. pkt 3.6. tabele 4. i 5.) i pozwalają na podjęcie pracy od razu po studiach bez konieczności podejmowania dodatkowych szkoleń zawodowych. Na pewno istnieje



potrzeba szerokiego kształcenia specjalistów na poziomie wyższym w takich dziedzinach jak kierunki inżynieryjne, medyczne czy lingwistyczne (por. rozdziały 3. i 7.).

W przypadku osób dorosłych możliwe jest natomiast organizowanie specjalistycznych kursów zawodowych wyposażających w wąskie kwalifikacje i uprawnienia zawodowe np. w obszarze prac budowlanych czy obsługi maszyn. Zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych reprezentujących najrozmaitsze zawody jest bowiem bardzo wysokie (tabela 7.). Rysuje się więc dość szerokie pole manewru w przypadku doszkalania pracowników mających piastować stanowiska pracowników wykwalifikowanych.

Warto zwrócić szczególną uwagę na szkolnictwo średnie i dostosowanie go do potrzeb rynku pracy. Chodzi tu zwłaszcza o szkoły kształcące techników w różnego rodzaju dziedzinach. Wiele z nich zostało w ostatnim czasie zlikwidowanych lub przekształconych. Zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych wskazuje natomiast, że osoby z wykształceniem średnim, ale kierunkowym, a nie ogólnym, są szczególnie poszukiwane na rynku pracy. Nie jest w ich przypadku wymagane wykształcenie wyższe, ale zaawansowane umiejętności praktyczne. Konieczne jest dofinansowanie szkół technicznych i wyposażenie ich w odpowiedni sprzęt umożliwiający zdobywanie praktycznych umiejętności (na ich brak u kandydatów wyraźnie wskazywali badani pracodawcy).

Doświadczenie

Doświadczenie zawodowe jest szczególnie istotnym kryterium wyboru pracownika, a jego brak jest palącym problemem dla młodych osób wkraczających na rynek pracy. Zgodnie z ich deklaracjami jest to główna przyczyna, dla której nie mogą oni znaleźć pracy (por. pkt 4.5.1.). Wydaje się, iż pierwsze doświadczenia zawodowe młodzi ludzie powinni mieć już w szkołach średnich (jeśli mają one charakter zawodowy) lub w trakcie studiów. Ważne jest, aby osoby z nimi pracujące, a więc nauczyciele i wykładowcy, zwracali uwagę uczniów i studentów na konieczność podejmowania aktywności dodatkowych, które mogą później służyć jako argument w rozmowach z pracodawcą.

Konieczne jest także zapewnienie młodym ludziom możliwości zdobywania doświadczeń. Z wypowiedzi pracodawców wynika, iż dość dobrze oceniają oni program staży absolwenckich prowadzonych przez warszawski urząd pracy. Warto rozwijać tego rodzaju projekty – przynoszą one korzyści zarówno pracodawcom (brak konieczności ponoszenia kosztów zatrudniania pracownika, możliwość wyszkolenia i wdrożenia go w kulturę swojej organizacji), jak i poszukującym pracy. Być może warto jednak uelastyczyć i uprościć ich zasady, aby więcej młodych ludzi chciało i mogło z nich korzystać. Urzędy pracy powinny zaangażować w udział w programach staży możliwie dużą liczbę firm, także prywatnych. Konieczne jest również efektywne docieranie do młodzieży z informacją o stażach, np. poprzez akcje promocyjne na uczelniach.



Kształcenie praktyczne powinno również być udziałem szkół, które kształcą w konkretnych zawodach. Absolwenci techników i szkół zawodowych z reguły relacjonowali, że nauka zawodu (np. mechanika samochodowego, elektryka, etc.) w ich szkołach nie obejmowała zajęć praktycznych na poziomie odpowiadającym obecnemu rozwojowi techniki w danej dziedzinie. Tego typu szkoły powinny zapewnić uczniom odpowiedni sprzęt do nauki zawodu i odpowiednią liczbę godzin praktycznych. Oczywiście wymaga to znacznych nakładów finansowych, ale wydaje się nieuniknione, aby kształcić przyszłych absolwentów na poziomie pozwalającym im podjęcie pracy po zakończeniu nauki. Jeśli szkoły nie są w stanie zrealizować tego postulatu, warto nawiązać współpracę z przedsiębiorstwami, które tworzą miejsca pracy w danym zawodzie. Warto zaproponować im korzyści (ich forma powinna stać się przedmiotem rozważań i ustaleń na poziomie ustawodawczym i ministerialnym) w zamian za możliwość prowadzenia zajęć praktycznych w firmach. Uczniowie mogliby stanowić dodatkową pomoc dla pracowników w zamian zdobywając cenne doświadczenie. Tak wykształceni absolwenci mieliby szansę stać się niezwykle konkurencyjnymi kandydatami, zwłaszcza w firmach produkcyjnych.

W przypadku osób dorosłych, w przeszłości aktywnych zawodowo, również pojawia się omawiana kwestia. Posiadane bowiem przez nich doświadczenia nie zawsze są adekwatne do aktualnych potrzeb rynku – np. nie zawsze nadążają za rozwojem technologicznym. Również w przypadku przekwalifikowania się poszukujący pracy zostają wyposażeni w pewne umiejętności, nie poparte jednak doświadczeniem. Warto więc zachęcać do korzystania z programów skierowanych do osób dorosłych i mających na celu zapewnienie także im możliwości zdobywania praktyki w zawodzie.

Popyt i podaż na kwalifikacje i zawody

Przy omawianiu potrzeb kadrowych pracodawców, nie należy koncentrować się dosłownie na wymienianych przez pracodawców zawodach z uwagi na niereprezentatywność próby dla poszczególnych branż. Warszawski rynek pracy okazuje się być na tyle chłonny, że potrzebuje pracowników o niemal każdym rodzaju kwalifikacji (pkt 3.6.). Najistotniejszy jest bowiem fakt, iż firmy poszukują pracowników reprezentujących ściśle określone umiejętności i zawody, natomiast osoby poszukujące pracy zbyt często oczekują pracy o nieokreślonym charakterze – mało zdefiniowanego pracownika biurowego, nie wymagającego prawie żadnych kwalifikacji sprzedawcy, czy pracy „obojętnie jakiej”.

W perspektywie 2015 r. i rozwoju rynku pracy w nadchodzących latach nie jest więc najważniejszą kwestią, w jakim zawodzie będzie kształcona dana osoba, ponieważ potrzeby są bardzo szerokie. Jak pokazały badania ważne jest to, aby była ona kształcona w nowoczesny sposób (z uwzględnieniem elementu praktycznego i postępu technologicznego) i w ściśle zdefiniowanej, raczej wąsko wyspecjalizowanej dziedzinie. Nie istnieją już bowiem, i nie powrócą, prace stosunkowo proste, o niesprecyzowanym zakresie



obowiązków, nieobciążone odpowiedzialnością za wynik i niewymagające szczególnych kwalifikacji. W ich istnienie wydaje się bowiem wierzyć część osób poszukujących pracy i z takimi przekonaniami należy walczyć prowadząc doradztwo zawodowe.

Kwestia tego, ilu konkretnie przedstawicieli poszczególnych zawodów należy wykształcić i przygotować do podjęcia pracy w perspektywie 2015 r. nie mogła być jednak ostatecznie rozstrzygnięta w omawianym badaniu. Nie pozwalała na to założona liczebność próby pracodawców (1000 osób). Aby otrzymać takie dane należy przeprowadzić badanie na co najmniej kilkutysięcznej próbie firm, w którym zostanie zapewniona liczebność próby w obrębie każdej branży gospodarki na poziomie zapewniającym reprezentatywność badania. Ponadto podział na branże powinien być znacznie bardziej szczegółowy niż kategorie wyróżnione w Polskiej lub Europejskiej Klasyfikacji Działalności. Oczywiście można teraz ogólnie stwierdzić, iż, podobnie jak obecnie, największym powodzeniem na rynku pracy będą się cieszyć ekonomiści i finansiści, handlowcy, pedagodzy (nauczyciele, wychowawcy, pracownicy opieki społecznej), czy absolwenci kierunków politechnicznych (dokładne dane: pkt 7.4., tabele 14-17). Nie jest jednak pewne, iż kształcenie np. pedagogów rzeczywiście pozwoli na zapewnienie luki na rynku pracy. Przyczyną, iż brak specjalistów w tej dziedzinie zgłaszają branża edukacyjna i ochrona zdrowia mogą być m.in. oferowane niesatysfakcjonujące zarobki. Ta kwestia pozostaje jednak poza wpływem instytucji zajmujących się pomocą osobom poszukującym pracy.

Ponadto pojawiają się wątpliwości co do wniosków, które można wyciągać z deklaracji badanych pracodawców na temat zawodów, które będą poszukiwane w perspektywie 2015 r. (por. pkt 7.2., 7.3., 7.4.). Uzyskane wyniki niemalże dokładnie odzwierciedlają ich obecne potrzeby, co świadczy o tym, że badani nie byli w stanie oderwać się od perspektywy dnia dzisiejszego i wyobrazić sobie możliwe warunki gospodarcze, które będą determinować potrzeby kadrowe w najbliższych latach.

Sytuacja zawodowa osób starszych

Niezwykłe niepokojące są wnioski dotyczące sytuacji zawodowej osób w wieku po 45-tym r.ż. (pkt 4.1.3.). Można zaryzykować stwierdzenie, iż rynek pracy dokonuje stopniowego wykluczania pracowników w tym wieku poprzez likwidację zajmowanych przez nich stanowisk (na skutek zmian rozwojowych w firmach – implementacji nowych technologii, przebranżawiania, etc.). Znalezienie nowego zatrudnienia jest natomiast niezwykle trudne ze względu na niechęć pracodawców do zatrudniania osób starszych opisaną szerzej w pkt 4.1.3.

Walka z przekonaniami żywionymi przez pracodawców na temat osób starszych jest niezwykle trudna, wymaga bowiem spowodowania zmian w myśleniu o starzeniu się w ogóle i w myśleniu o związanych z tym procesem konsekwencjach. Formułowane bowiem w trakcie badania przez pracodawców przekonania wynikają z obecnego w naszym społeczeństwie sposobu postrzegania starości i osób starszych. Oddziaływanie



na pracodawców w tym zakresie wykracza więc poza możliwości urzędu pracy czy innych instytucji i wymaga zmian kulturowych, które być może staną się koniecznością biorąc pod uwagę procesy demograficzne w Europie i w Polsce, a więc postępujące starzenie się społeczeństwa.

Oczekiwania pracodawców

Wyniki badania wskazują na wysokie wymagania pracodawców wobec kandydatów do pracy. Spodziewają się oni od dużej ich części wysokiego poziomu wykształcenia, doświadczenia zawodowego na podobnym do oferowanego stanowisku, dodatkowo znajomości przynajmniej języka angielskiego i sprawności w obsłudze komputera (rozdział 3.). Zdaniem wielu badanych poszukujących pracy, są to wymagania zbyt wygórowane i niejednokrotnie nieadekwatne do rzeczywistych wymagań danego stanowiska. Odpowiedź na pytanie, czy tak jest faktycznie nie było celem przeprowadzanego badania i wymaga pogłębienia w odrębnych studiach. Należy jednak pamiętać, iż wymagania wobec kandydatów do pracy dyktuje rynek – jeśli dana osoba nie spełnia kryteriów pracodawcy, zamiast niej pracę otrzyma ktoś, kto tym wymaganiom odpowiada.

Fakt, że pracodawcy swoje, przez niektórych oceniane jako wysokie, wymagania ciągle podtrzymują, może oznaczać, że pracownicy je spełniający są im rzeczywiście niezbędni do prowadzenia działalności lub, że nadal są na rynku pracy kandydaci, którzy te potrzeby zaspokajają. Spowodowanie, aby firmy obniżyły swoje oczekiwania wydaje się więc mało prawdopodobne. Można natomiast podejmować działania mające na celu poprawę kwalifikacji osób poszukujących pracy, jako, że przynajmniej niektórzy z nich zgłaszają się do urzędów pracy i tam można proponować im rozmaite działania w postaci np. szkoleń.

W przypadku przedstawicieli przedsiębiorstw, którzy nie mają obowiązku współpracy z odpowiednimi instytucjami zajmującymi się rynkiem pracy, nie ma możliwości oddziaływań bezpośrednich. Możliwe jest jedynie prowadzenie kampanii prozatrudnieniowych, które miałyby mieć na celu zmianę myślenia przedsiębiorców. Kampanie takie mogłyby dotyczyć zmiany sposobu postrzegania osób starszych jako pracowników (np. podkreślanie ich doświadczenia i zaangażowania), czy nakłaniania do zatrudniania młodych ludzi pragnących nauczyć się zawodu. Dokładny kształt takich kampanii musiałby być przedmiotem prac agencji reklamowych i PR-owych specjalizujących się w budowaniu tego rodzaju komunikatów społecznych. Aby dotrzeć do rzeszy przedsiębiorstw należałoby prowadzić szeroko zakrojone kampanie w mediach z wykorzystaniem outdooru, telewizji, prasy (ogólnopolskiej i branżowej) i Internetu, a także radia. Kampanie takie wymagają oczywiście ogromnych nakładów finansowych, a ich skuteczność jest na ten moment trudna do przewidzenia.



Działanie instytucji państwowych

U badanych poszukujących pracy zaobserwować można niechęć wobec podejmowania działań mających na celu zmianę stanu ich kwalifikacji zawodowych. Nie wyrażają chęci doszkalania się, podnoszenia kwalifikacji czy dostosowywania ich do potrzeb pracodawców. Można zaryzykować tezę, iż wysoki odsetek osób pozostających bez zatrudnienia nie podejmie samodzielnie żadnych działań zwiększających prawdopodobieństwo znalezienia pracy. Dlatego odpowiednie ich zmotywowanie będzie należało do instytucji państwowych zajmujących się problemem braku pracy wśród osób w wieku produkcyjnym – a więc warszawskiego urzędu pracy.

Ważne jest szczególnie dotarcie z podejmowanymi działaniami do potrzebujących wsparcia osób. Wielu poszukujących pracy nie korzysta bowiem z pomocy zewnętrznych ciał i nie podlega rejestracji w urzędzie pracy. Głównie dlatego, że nie wierzą w skuteczność pomocy świadczonej przez urząd lub traktują korzystanie z niej jako oznakę słabości. Wyraźnie rysuje się tu problem negatywnego wizerunku urzędu pracy, zarówno wśród poszukujących pracy, jak i wśród pracodawców (por. pkt 3.7., 4.6.). Konieczne więc są odpowiednie działania marketingowe mające na celu zmianę tego wizerunku i pozycjonowanie urzędu pracy jako nowoczesnej i skutecznej instytucji zajmującej się profesjonalnym doradztwem zawodowym. Niewątpliwie takie postrzeganie urzędu skłoni więcej osób poszukujących pracy do zgłoszenia się po poradę.

Poza działaniami marketingowymi konieczna jest jednak również faktyczna przebudowa charakteru urzędu – jeśli jest to konieczne, to nawet na poziomie ustawodawczym. Współczesny rynek pracy wymaga, aby odpowiedni urząd miał charakter profesjonalnej agencji HR-owej. Konieczny jest odpowiedni dobór urzędników (lub przeszkolenie obecnych), aby nie pełnili roli urzędników, ale doradców zawodowych. Ważne jest stosowanie nowoczesnych narzędzi HR-owych jak modele kompetencyjne, diagnoza preferencji zawodowych, potencjału intelektualnego i osobowościowego poszukujących pracy oraz ich kompetencji i budowa na tej podstawie planów szkoleniowych. Biorąc pod uwagę stan psychiczny osób pozostających bez pracy (por. pkt. 4.2., 4.3.2.) konieczne jest również, aby urzędy pracy były w stanie zapewnić im odpowiednią pomoc psychologiczną. Można to czynić we współpracy z wyspecjalizowanymi instytucjami, np. poradniami psychologicznymi, które mogą wspierać urząd pracy w tym obszarze. Niewątpliwie jednak należy połączyć działania czysto doradcze i HR-owe z pracą nad postawami i emocjami pozostających bez zatrudnienia. Często bowiem cierpią oni z powodu obniżonego nastroju i zaniżonej samooceny, których symptomy nie pozwalają im na skuteczne podejmowanie działań w celu znalezienia zatrudnienia. Zadaniem psychologów jest również praca nad postrzeganiem pracy i nadawanego jej znaczenia, które decyduje o tym, jak wiele wysiłku jednostka jest w stanie podjąć w celu otrzymania i, co ważniejsze, odpowiedzialnego wykonywania pracy. Brak odpowiedniego wykształcenia czy chęci do jego zdobywania wynika bowiem w wielu przypadkach, jak pokazują wyniki badania, z przyczyn natury



psychologicznej i z przekonań na temat pracy. Ten aspekt nie może więc być pominięty, jeśli pomoc w znalezieniu pracy ma się okazać skuteczna.

Przeformułowanie funkcjonowania i społecznego postrzegania urzędów pracy wymaga oczywiście wysokich nakładów finansowych i opracowania programu działań, których szczegółowe określenie nie było przedmiotem przeprowadzonego badania. Kwestia ta wymaga pogłębienia i analizy ekspertów zajmujących się rynkiem pracy oraz PR-em. Działania w tym kierunku wydają się jednak być koniecznością. Na dzień dzisiejszy natomiast, być może już większe zaangażowanie w dokształcanie osób poszukujących pracy, bardziej sprawna organizacja kursów czy staży i bardziej aktywne docieranie do osób potrzebujących mogłyby zbudować zaufanie do tej instytucji.

Podsumowanie

Podsumowując, na podstawie przeprowadzonego badania można najogólniej stwierdzić, iż pomoc osobom poszukującym pracy powinna przebiegać dwutorowo.

W pierwszej kolejności konieczna jest praca nad przewartościowaniem ich postaw zawodowych i wizerunku samych siebie jako pracowników. Zaobserwowano bowiem, iż praca nie jest dla wielu badanych wartością istotną w życiu, która zasługiwałaby na „poświęcenia” rozumiane jako wysiłek i czas włożony w merytoryczne przygotowanie się do niej (a więc edukacja), a następnie jako ponoszenie różnego rodzaju niewygód związanych z jej wykonywaniem (jak np. mało komfortowy dojazd).

Równolegle należy zadbać o wyposażenie poszukujących pracy w kwalifikacje zawodowe przynajmniej na poziomie kursów lub szkoleń, które umożliwią im zaproponowanie pracodawcy określonej umiejętności w postaci np. prawa jazdy kategorii powyżej C lub uprawnień niezbędnych do wykonywania określonego zawodu.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Załącznik

+/-: różnice istotne statystycznie na poziomie 95%

Tab. 1. Przyczyny pozostawania bez pracy w opinii osób poszukujących pracy (N = 1023) (dane w %).

kobieta	mężczyzna	powyżej 54 lat	45-54 lata	35-44 lata	25-34 lata	18-24 lata	ogółem	
512	511	138	370	163	210	142	1023	N
42,6	40,1	40,6	42,4	50,3+	36,2	36,6	41,3	nie mogę znaleźć pracy zgodnej z moimi oczekiwaniami, co do formy zatrudnienia
39,5+	32,3-	69,6+	57,8+	14,1-	4,3-	17,6-	35,9	nie mogę znaleźć pracy ze względu na mój wiek
28,9-	38,4+	25,4-	31,6	46,0+	32,4	34,5	33,6	nie mogę znaleźć pracy zgodnej z moimi oczekiwaniami finansowymi
34,6	32,1	26,1-	32,7	30,7	35,7	41,5+	33,3	nie mam znajomości wśród pracodawców, osób znanych pracodawcy
31,4	26,0	20,3-	28,1	25,2	32,9	36,6+	28,7	mimo aktywnego poszukiwania pracy nikt do mnie nie zadzwonił, nie zaproponował pracy
27,0	30,3	22,5	29,7	33,1	31,9	21,8-	28,6	jest zbyt mało ofert pracy dla osób w moim zawodzie / zbyt mało stanowisk, o jakie się ubiegam
24,4	24,5	27,5	26,2	27,0	19,0-	21,8	24,4	brakuje mi dodatkowych umiejętności
25,0	21,3	26,1	23,8	18,4	20,5	28,2	23,2	mam zbyt niskie kwalifikacje zawodowe
15,0	18,6	18,8	14,3	13,5	20,5	19,7	16,8	nie wiem, o jaką konkretnie pracę mam się starać / co mógłbym robić
16,4	16,0	12,3	14,3	20,9	16,7	19,0	16,2	nie potrafię się dobrze zaprezentować podczas rozmowy kwalifikacyjnej
15,4	15,7	1,4-	5,1-	4,3-	22,9+	58,5+	15,5	nie posiadam doświadczenia zawodowego
14,8	14,5	10,9	17,0	17,8	12,4	12,0	14,7	nie mogę znaleźć pracy niezbyt odległej od miejsca mojego zamieszkania
15,6	11,9	9,4	12,7	16,6	18,6+	10,6	13,8	nie mogę znaleźć pracy zgodnej z moimi oczekiwaniami co do godzin pracy
13,1+	8,4-	9,4	14,1+	11,7	8,6	5,6-	10,8	niechęć pracodawców do osób długo pozostających bez pracy
6,8	4,9	5,8	4,3	8,0	7,6	4,9	5,9	nie mogę znaleźć pracy ze względu na moje cechy osobowościowe
4,5	6,8	3,6	5,4	5,5	6,2	7,7	5,7	trudno mi znaleźć pracę ze względu na brak samochodu
6,1+	2,2-	6,5	5,4	3,1	2,9	1,4-	4,1	nie mogę znaleźć pracy ze względu na moją płć
2,0-	5,3+	4,3	6,2+	4,9	-	-	3,6	nie mogę znaleźć pracy ze względu na moją niepełnosprawność
2,9	2,3	-	4,9+	2,5	1,0-	2,1	2,6	nie mogę znaleźć pracy ze względu na moje cechy fizyczne
8,8	7,0	8,7	5,7-	6,7	11,9+	8,5	7,9	nie wiem, dlaczego nie mogę znaleźć pracy
0,4	1,6	-	1,1	1,2	1,4	0,7	1,0	inne

Tab. 1. cd. Przyczyny pozostawania bez pracy w opinii osób poszukujących pracy (N = 1023) (dane w %).

\ trudno powiedzieć nie wiem	powyżej średniego	średnie	poniżej średniego	
15	258	378	372	N
46,7	32,2–	46,8+	41,9	nie mogę znaleźć pracy zgodnej z moimi oczekiwaniami, co do formy zatrudnienia
46,7	24,8–	37,3	41,7+	nie mogę znaleźć pracy ze względu na mój wiek
33,3	36,4	29,9	35,5	nie mogę znaleźć pracy zgodnej z moimi oczekiwaniami finansowymi
33,3	36,8	34,4	29,8	nie mam znajomości wśród pracodawców, osób znanych pracodawcy
26,7	37,2+	27,2	24,5–	mimo aktywnego poszukiwania pracy nikt do mnie nie zadzwoił, nie zaproponował pracy
20,0	29,8	29,1	27,7	jest zbyt mało ofert pracy dla osób w moim zawodzie / zbyt mało stanowisk, o jakie się ubiegam
26,7	14,3–	24,3	31,5+	brakuje mi dodatkowych umiejętności
6,7–	13,2–	21,7	32,3+	mam zbyt niskie kwalifikacje zawodowe
20,0	17,8	16,1	16,7	nie wiem, o jaką konkretnie pracę mam się starać / co mógłbym robić
13,3	17,1	13,8	18,3	nie potrafię się dobrze zaprezentować podczas rozmowy kwalifikacyjnej
13,3	26,4+	12,7–	11,0–	nie posiadam doświadczenia zawodowego
–	13,2	14,6	16,4	nie mogę znaleźć pracy niezbyt odległej od miejsca mojego zamieszkania
–	15,1	12,4	14,8	nie mogę znaleźć pracy zgodnej z moimi oczekiwaniami co do godzin pracy
20,0	6,6–	14,0+	9,9	niechęć pracodawców do osób długo pozostających bez pracy
–	5,4	5,6	6,7	nie mogę znaleźć pracy ze względu na moje cechy osobowościowe
6,7	3,1–	6,3	6,7	trudno mi znaleźć pracę ze względu na brak samochodu
6,7	2,7	5,3	3,8	nie mogę znaleźć pracy ze względu na moją płeć
–	1,9–	4,5	4,0	nie mogę znaleźć pracy ze względu na moją niepełnosprawność
–	1,9	2,4	3,5	nie mogę znaleźć pracy ze względu na moje cechy fizyczne
6,7	10,9	7,4	6,5	nie wiem, dlaczego nie mogę znaleźć pracy
–	1,2	1,3	0,5	inne

Tab. 2. Mocne strony dotyczące posiadanych kwalifikacji zawodowych osób poszukujących pracy (N = 1023) (dane w %).

Wykształcenie			Wiek					Płeć		ogółem	
powyżej średniego	średnie	poniżej średniego	powyżej 54 lat	45–54 lata	35–44 lata	25–34 lata	18–24 lata	kobieta	mężczyzna		
258	378	372	138	370	163	210	142	512	511	1023	N
38,0–	57,1+	57,8+	69,6+	68,9+	60,1+	34,3–	12,0–	50,8	54,4	52,6	doświadczenie zawodowe
60,1+	30,7	15,1–	11,6–	21,9–	30,1	51,0+	55,6+	35,0	29,9	32,5	znajomość obsługi komputera
27,9	26,7	19,6–	17,4–	22,4	31,9+	26,2	25,4	13,1–	35,8+	24,4	posiadanie prawa jazdy
21,7	21,2	29,0+	26,8	26,2	31,3+	20,0	14,8–	23,0	25,4	24,2	dobra znajomość branży, w której staram się o pracę
24,4	18,8–	24,2	25,4	21,6	22,7	22,9	18,3	17,8–	26,4+	22,1	odbyte praktyki zawodowe
35,3+	20,4	14,5–	22,5	21,1	19,0	27,6+	18,3	21,9	21,9	21,9	duży poziom wiedzy, umiejętności
47,3+	11,4–	5,6–	8,7–	8,9–	17,2	31,4+	35,2+	17,6	19,4	18,5	znajomość języka/języków obcych
34,9+	13,0–	6,2–	8,0–	8,9–	14,1	25,7+	30,3+	14,6	17,4	16,0	znajomość specjalistycznych programów komputerowych
17,8	13,5	13,7	15,9	14,1	14,7	17,1	9,9	10,7–	18,2+	14,5	posiadanie specjalizacji zawodowej
33,7+	6,1–	4,6–	8,7	10,5	11,0	20,0+	13,4	11,9	13,5	12,7	atrakcyjny rodzaj wykształcenia
36,8+	4,5–	3,0–	5,1–	11,4	9,8	21,9+	10,6	12,7	11,9	12,3	wysoki poziom wykształcenia
14,3	9,3	9,7	8,7	8,9	11,7	14,8	11,3	8,8–	12,9+	10,9	posiadanie atrakcyjnego zawodu
10,1	11,9	9,9	14,5	11,9	12,3	8,6	4,2–	6,4–	14,7+	10,6	posiadanie uprawnień
15,9+	10,3	7,0–	11,6	10,3	11,7	11,9	6,3–	10,2	10,8	10,5	fakt ukończenia odpowiednich kursów, szkoleń zawodowych
13,2+	9,0	5,6–	12,3	7,6	8,6	11,9	3,5–	7,4	10,0	8,7	znajomość obsługi określonych specjalistycznych urządzeń/sprzętów
10,5+	8,5+	1,3–	5,1	4,9	11,0+	7,6	4,2	6,1	6,7	6,4	posiadanie zdolności analitycznych
20,9+	0,8–	1,1–	4,3	6,2	2,5–	9,5+	6,3	6,3	5,9	6,1	posiadanie stopnia naukowego
10,1+	4,2	4,3	5,8	7,8+	6,1	1,9–	5,6	2,9–	8,6+	5,8	posiadanie specjalistycznych certyfikatów
5,8	5,3	4,6	7,2	5,1	7,4	4,3	1,4–	3,3–	6,8+	5,1	posiadanie więcej niż jednego zawodu
5,8+	0,8–	0,3–	–	2,2	4,3	2,4	–	2,5	1,4	2,0	ukończenie więcej niż jednego kierunku studiów
6,6+	0,3–	0,3–	0,7	2,2	3,1	1,9	0,7	2,0	1,8	1,9	ukończenie studiów podyplomowych
1,9	0,8	0,5	0,7	1,4	0,6	1,0	0,7	1,0	1,0	1,0	ukończenie więcej niż jednej szkoły średniej

Tab. 3. cz. 1. Cechy osobowości/kompetencje społeczne uważane przez osoby poszukujące pracy za swoje mocne strony (dane w %).

Wykształcenie			Wiek					Płeć		ogółem	
powyżej średniego	średnie	poniżej średniego	powyżej 54 lat	45-54 lata	35-44 lata	25-34 lata	18-24 lata	kobieta	mężczyzna		
258	378	372	138	370	163	210	142	512	511	1023	N
52,7	48,4	48,9	53,6	46,8	49,1	54,8	46,5	51,4	47,9	49,7	pracowitość, sumienność
42,6	49,5+	41,9	41,3	45,4	48,5	46,2	39,4	45,3	44,0	44,7	odpowiedzialność
48,8	46,3	37,9-	39,1	42,4	45,4	50,0+	40,1	45,9	41,5	43,7	zaangażowanie
41,9	43,4	42,2	44,9	43,5	42,9	38,6	44,4	36,5-	48,9+	42,7	dyspozycyjność
55,0+	42,1	28,0-	35,5	41,4	36,8	43,3	40,8	43,4+	37,0-	40,2	wysoka kultura osobista
39,1+	32,3	29,0-	27,5	33,5	31,3	36,7	33,1	33,4	32,5	32,9	uczciwość \ wysokie standardy etyczne
40,3+	33,6	25,3-	20,3-	32,7	36,2	37,6	29,6	34,6	29,7	32,2	aktywność
33,3	33,3	26,9-	26,8	35,9+	28,2	31,0	23,9-	29,9	31,7	30,8	umiejętność pracy w zespole
34,9+	32,0	23,1-	15,2-	33,0	28,2	31,0	33,8	29,5	29,5	29,5	otwartość na nowe doświadczenia, nowe zadania
35,3+	35,7+	17,7-	26,8	24,6-	35,0	29,0	34,5	28,5	29,2	28,8	komunikatywność
34,9+	27,8	23,1-	18,8-	28,4	30,1	30,5	28,9	25,2	30,5	27,9	zapał, entuzjazm
31,0	28,0	22,6-	21,0	26,5	30,1	27,6	26,8	23,6-	29,5+	26,6	skuteczność
31,4+	29,6+	17,2-	18,8-	20,5-	23,9	31,9+	35,9+	26,0	24,7	25,3	optymizm
30,2+	22,5	23,4	26,1	23,8	22,1	28,6	23,2	23,8	25,6	24,7	ugodowość
32,2+	24,9	19,4-	16,7-	23,5	28,2	27,1	28,2	22,7	26,8	24,7	wiara w siebie, swoje umiejętności
31,8+	25,4	17,2-	18,8	23,0	26,4	24,3	26,8	23,0	24,5	23,8	łatwość nawiązywania nowych kontaktów
24,0	27,5+	17,2-	18,1	24,9	25,2	23,3	19,7	19,3-	26,6+	23,0	samodzielność w działaniu
35,3+	23,3	12,4-	18,8	18,6-	24,5	26,2	25,4	16,8-	27,4+	22,1	odporność na stres \ umiejętności radzenia sobie ze stresem

Tab. 3. cz. 2. Cechy osobowości/kompetencje społeczne uważane przez osoby poszukujące pracy za swoje mocne strony (dane w %).

Wykształcenie			Wiek					Płeć		ogółem	
powyżej średniego	średnie	poniżej średniego	powyżej 54 lat	45–54 lata	35–44 lata	25–34 lata	18–24 lata	kobieta	mężczyzna		
258	378	372	138	370	163	210	142	512	511	1023	N
29,5+	23,5	12,1–	20,3	20,8	21,5	21,9	19,0	18,4	23,3	20,8	zdolności organizacyjne
21,7	22,8	18,5	17,4	20,3	22,7	21,4	21,8	19,3	22,1	20,7	odwaga
24,0	21,7	16,4–	16,7	21,4	24,5	20,0	15,5	17,4–	22,9+	20,1	zdecydowanie w działaniu
27,5+	17,7	12,9–	10,9–	20,3	20,2	19,5	16,9	17,6	19,2	18,4	wysoka motywacja do osiągania wyników
24,8+	18,8	13,7–	13,8	19,7	22,1	19,0	13,4	17,4	19,2	18,3	umiejętność samodzielnej organizacji pracy
27,9+	15,9	12,6–	11,6–	18,9	19,0	20,0	16,2	15,0–	20,5+	17,8	odporność psychiczna
22,5+	17,7	11,0–	5,8–	18,4	20,2	18,6	13,4	12,9–	19,8+	16,3	zdolność do szybkiego podejmowania decyzji
31,8+	13,5	8,1–	5,8–	16,8	15,3	23,8+	14,8	15,6	16,8	16,2	asertywność
25,2+	17,7	7,0–	9,4–	17,3	18,4	14,8	16,2	14,5	17,0	15,7	umiejętność kreatywnego myślenia
21,7+	16,1	10,5–	10,9	16,5	17,8	17,6	11,3	12,7–	18,2+	15,4	umiejętność rozwiązywania problemów
20,9+	14,3	7,5–	9,4	13,5	14,7	17,6	9,9	13,9	13,1	13,5	wysoka samoocena
18,2+	13,8	9,1–	8,7–	13,2	19,0+	12,4	12,7	10,0–	16,6+	13,3	zdolność do pracy pod presją czasu
22,9+	12,2	7,8–	7,2–	11,1	18,4	16,2	14,1	10,9–	15,5+	13,2	umiejętność negocjowania
20,2+	11,1	6,7–	8,7	12,7	11,7	11,9	12,7	10,7	12,9	11,8	umiejętność radzenia sobie z krytyką
18,2+	9,8	3,8–	2,2–	10,0	11,0	12,4	11,3	7,8–	11,7+	9,8	umiejętności korzystnej autoprezentacji
18,6+	5,6–	3,5–	5,1	8,4	6,7	11,4	6,3	7,6	8,4	8,0	umiejętność wystąpień publicznych



Tab. 4. Braki w kwalifikacjach zawodowych utrudniające znalezienie pracy w opinii osób poszukujących pracy (N = 1023).

Wykształcenie			Wiek					Płeć		ogółem	
powyżej średniego	średnie	poniżej średniego	powyżej 54 lat	45-54 lata	35-44 lata	25-34 lata	18-24 lata	kobieta	mężczyzna		
258	378	372	138	370	163	210	142	512	511	1023	N
31,4%–	43,9%+	40,9%	38,4%	40,8%	40,5%	42,9%	31,7%–	41,4%	37,8%	39,6%	niedostateczna znajomość języków obcych
22,1%–	38,6%	50,5%+	46,4%+	37,6%	44,2%	35,2%	31,7%	38,7%	38,4%	38,5%	zbyt niski, niewystarczający poziom wykształcenia
17,8%–	25,1%	30,9%+	37,0%+	30,3%+	25,2%	15,2%–	16,2%–	26,0%	24,7%	25,3%	niedostateczna znajomość obsługi komputera
20,9%	30,4%+	19,9%–	30,4%	26,8%	25,8%	18,6%–	19,0%	28,9%+	19,8%–	24,3%	niedostateczna znajomość specjalistycznych programów komputerowych
12,4%–	24,1%	25,5%+	22,5%	23,2%	22,7%	16,2%–	21,8%	22,3%	20,5%	21,4%	brak odpowiedniego typu wykształcenia
35,3%+	17,5%–	14,0%–	2,9%–	7,3%–	5,5%–	34,8%+	69,0%+	21,9%	19,4%	20,6%	brak doświadczenia zawodowego
14,0%–	18,5%	24,2%+	20,3%	17,8%	20,9%	15,2%	25,4%	18,4%	20,0%	19,2%	brak ukończenia odpowiednich kursów, szkoleń zawodowych
13,2%	14,8%	19,4%+	21,7%	13,8%	11,7%	15,2%	22,5%+	22,3%+	9,8%–	16,0%	brak prawa jazdy
12,4%	15,9%	18,5%	16,7%	18,6%	16,0%	13,8%	11,3%	17,2%	14,7%	15,9%	brak odpowiedniego stopnia naukowego
12,0%	14,6%	17,2%	10,9%	15,1%	15,3%	15,2%	17,6%	15,4%	14,5%	15,0%	brak specjalistycznych certyfikatów
14,7%	12,2%	12,9%	13,8%	11,9%	16,6%	12,9%	11,3%	14,1%	11,9%	13,0%	brak znajomości obsługi określonych specjalistycznych urządzeń \ sprzętów
7,4%–	13,8%	14,2%	16,7%	12,2%	6,7%–	14,3%	12,0%	10,7%	13,9%	12,3%	brak wymaganych uprawnień
8,1%	9,8%	9,1%	6,5%	8,4%	11,7%	7,6%	14,1%	10,5%	8,0%	9,3%	brak określonej specjalizacji zawodowej
10,9%	8,5%	7,5%	5,1%–	5,1%–	6,1%	10,5%	22,5%+	10,0%	7,6%	8,8%	brak wymaganych praktyk zawodowych
4,3%–	6,1%	9,9%+	8,0%	5,4%	4,9%	6,2%	13,4%+	8,0%	5,9%	6,9%	brak odpowiedniej wiedzy, umiejętności
1,9%	4,0%	4,3%	0,7%–	4,3%	4,9%	2,4%	4,2%	3,3%	3,7%	3,5%	brak określonych zdolności

Tab. 5. cz. 1. Słabe strony osób poszukujących wynikające z cech osobowości / kompetencji społecznych utrudniające znalezienie pracy (N = 1023).

Wykształcenie			Wiek					Płeć		ogółem	
powyżej średniego	średnie	poniżej średniego	powyżej 54 lat	45-54 lata	35-44 lata	25-34 lata	18-24 lata	kobieta	mężczyzna		
258	378	372	138	370	163	210	142	512	511	1023	N
15,9%	19,3%	21,0%	30,4%+	17,6%	19,0%	14,8%	16,9%	23,2%+	14,5%–	18,9%	brak pewności / wiary w siebie
13,2%	15,9%	16,1%	22,5%+	15,4%	14,7%	10,5%–	15,5%	16,2%	14,3%	15,2%	brak umiejętności korzystnej autoprezentacji
12,0%	14,0%	16,1%	19,6%	17,6%+	12,3%	11,4%	7,7%–	16,4%	12,3%	14,4%	niska samoocena
17,1%	13,8%	12,6%	12,3%	11,6%	12,9%	11,0%	28,2%+	15,6%	12,5%	14,1%	nieśmiałość
14,7%	11,1%–	16,1%	13,8%	14,6%	11,0%	14,8%	13,4%	15,4%	12,1%	13,8%	niska odporność na stres / brak umiejętności radzenia sobie ze stresem
14,7%+	8,5%	10,2%	10,9%	9,2%	11,7%	11,4%	13,4%	8,2%–	13,5%+	10,9%	nieumiejętność negocjowania
9,3%	7,4%–	14,5%+	10,9%	12,7%	9,8%	9,0%	9,2%	12,9%+	8,6%–	10,8%	niska odporność psychiczna
9,7%	8,5%	11,8%	13,0%	10,0%	11,0%	9,5%	7,0%	10,2%	10,0%	10,1%	poczucie bezradności
7,8%	6,3%–	12,4%+	11,6%	11,9%+	6,1%	4,3%–	8,5%	7,0%–	10,8%+	8,9%	pesymizm
8,5%	7,9%	9,7%	11,6%	9,2%	8,0%	7,6%	8,5%	10,0%	7,8%	8,9%	rezygnacja, zniechęcenie
12,8%+	6,6%–	7,8%	13,0%	7,8%	6,7%	8,1%	10,6%	9,8%	7,8%	8,8%	lęk przed wystąpieniami publicznymi
8,1%	7,4%	8,9%	10,9%	7,0%	8,6%	8,6%	8,5%	9,8%	6,8%	8,3%	nieumiejętność radzenia sobie z krytyką
7,0%	6,3%	8,1%	10,1%	5,1%–	6,7%	9,5%	7,0%	9,0%+	5,5%–	7,2%	lęk / strach przed nowymi zadaniami
5,8%	5,6%	9,1%+	10,9%	6,2%	7,4%	5,2%	6,3%	6,8%	6,8%	6,8%	nieumiejętność pracy pod presją czasu
10,1%+	5,3%	5,6%	7,2%	6,2%	6,1%	9,5%	4,2%	7,0%	6,5%	6,7%	mała aktywność (bierność)
4,7%	5,6%	8,6%	7,2%	6,8%	6,7%	4,8%	7,7%	7,0%	6,1%	6,5%	brak zdecydowania w działaniu
7,8%	3,4%–	6,5%	8,0%	4,1%	4,9%	6,7%	7,7%	4,5%	7,0%	5,8%	niski poziom asertywności

Tab. 5. cz. 2. Słabe strony osób poszukujących wynikające z cech osobowości / kompetencji społecznych utrudniające znalezienie pracy (N = 1023).

Wykształcenie			Wiek					Płeć		ogółem	
powyżej średniego	średnie	poniżej średniego	powyżej 54 lat	45-54 lata	35-44 lata	25-34 lata	18-24 lata	kobieta	mężczyzna		
258	378	372	138	370	163	210	142	512	511	1023	N
7,0%	6,6%	3,0%–	7,2%	4,9%	3,1%	6,2%	5,6%	7,4%+	3,1%–	5,3%	brak zaangażowania
5,8%	2,4%–	7,5%+	6,5%	5,7%	5,5%	3,8%	4,9%	5,9%	4,7%	5,3%	brak komunikatywności
4,7%	3,7%	6,7%	5,8%	4,6%	4,9%	4,8%	5,6%	5,1%	4,9%	5,0%	niska skuteczność
4,7%	2,9%	5,4%	5,1%	4,1%	4,9%	5,2%	2,8%	4,3%	4,5%	4,4%	trudność w nawiązywania nowych kontaktów
1,6%–	5,0%	4,3%	2,9%	4,9%	4,3%	2,9%	2,8%	4,3%	3,3%	3,8%	brak zdolności organizacyjnych
2,3%	2,1%	4,8%+	5,1%	4,1%	1,8%	1,9%	2,8%	3,1%	3,3%	3,2%	nieumiejętność szybkiego podejmowania decyzji
5,8%+	2,1%	1,9%	2,9%	1,9%	2,5%	3,8%	5,6%	2,3%	3,7%	3,0%	konfliktowość
2,3%	1,6%	4,0%	3,6%	2,4%	3,1%	1,4%	3,5%	3,3%	2,0%	2,6%	brak samodzielności
3,1%	3,2%	1,6%	2,9%	1,9%	2,5%	1,9%	4,9%	2,7%	2,3%	2,5%	chaotyczność
2,7%	3,2%	1,9%	2,2%	3,2%	1,8%	1,0%–	4,2%	2,3%	2,7%	2,5%	brak umiejętności samodzielnego organizowania sobie pracy
2,7%	2,4%	2,7%	1,4%	1,9%	3,1%	3,8%	2,8%	4,1%+	1,0%–	2,5%	brak dyspozycyjności
2,7%	2,1%	1,3%	2,2%	0,8%–	3,1%	2,4%	3,5%	2,7%	1,4%	2,1%	mała umiejętność pracy zespołowej
1,6%	2,1%	1,9%	3,6%	1,4%	1,2%	1,0%	3,5%	2,3%	1,4%	1,9%	mała umiejętność rozwiązywania problemów
2,3%	1,6%	1,9%	2,9%	2,2%	–	1,0%	3,5%	1,6%	2,2%	1,9%	nieumiejętność kreatywnego myślenia
1,9%	0,5%–	2,7%	1,4%	1,1%	3,1%	1,0%	2,8%	2,0%	1,4%	1,7%	niska motywacja do osiągania wyników
0,8%	0,5%	0,8%	0,7%	1,1%	–	–	1,4%	0,4%	1,0%	0,7%	brak sumienności
0,8%	–	0,3%	–	0,3%	–	–	1,4%	0,4%	0,2%	0,3%	nieodpowiedzialność

Tab. 6. Podejmowane przez osoby poszukujące pracy działania doszkalające (N = 162; osoby, które zadeklarowały podjęcie działań doszkalających).

Wykształcenie			Wiek					Płeć		ogółem	
powyżej średniego	średnie	poniżej średniego	powyżej 54 lat	45-54 lata	35-44 lata	25-34 lata	18-24 lata	kobieta	mężczyzna		
55	64	39	9	39	18	47	49	89	73	162	N
38,2%+	20,3%	17,9%	22,2%	28,2%	–	36,2%	24,5%	28,1%	23,3%	25,9%	nauka języka obcego
23,6%	17,2%	20,5%	33,3%	33,3%+	22,2%	17,0%	10,2%–	27,0%+	12,3%–	20,4%	nauka obsługi komputera
7,3%	14,1%	12,8%	33,3%	12,8%	16,7%	8,5%	6,1%	12,4%	9,6%	11,1%	nauka specjalistycznych programów komputerowych
7,3%	1,6%	–	–	–	–	6,4%	4,1%	3,4%	2,7%	3,1%	odbycie stażu, praktyki
20,0%	25,0%	25,6%	55,6%	30,8%	27,8%	17,0%	16,3%	24,7%	21,9%	23,5%	odbycie szkoleń, warsztatów, itp.
9,1%	3,1%	10,3%	11,1%	12,8%	16,7%	2,1%–	4,1%	9,0%	5,5%	7,4%	zdobycie certyfikatu
1,8%–	9,4%	20,5%+	11,1%	12,8%	16,7%	12,8%	–	4,5%–	15,1%+	9,3%	zdobycie uprawnień
3,6%	7,8%	–	–	5,1%	–	2,1%	8,2%	3,4%	5,5%	4,3%	podjęcie nauki w szkole pomaturalnej \ policealnej
12,7%	15,6%	7,7%	11,1%	–	–	10,6%	30,6%+	14,6%	11,0%	13,0%	podjęcie nauki na studiach wyższych
3,6%	–	–	–	–	–	2,1%	2,0%	–	2,7%	1,2%	podjęcie nauki na kolejnym kierunku studiów
12,7%	4,7%	12,8%	–	2,6%–	11,1%	8,5%	16,3%	12,4%	5,5%	9,3%	dokończenie nauki
5,5%	7,8%	5,1%	–	7,7%	–	6,4%	8,2%	5,6%	6,8%	6,2%	uzyskanie prawa jazdy

Tab. 7. Plany podjęcia działań doszkalających przez osoby poszukujące pracy (N = 169, osoby, które zamierzają rozpocząć działania doszkalające).

Wykształcenie			Wiek					Płeć		ogółem	
powyżej średniego	średnie	poniżej średniego	powyżej 54 lat	45-54 lata	35-44 lata	25-34 lata	18-24 lata	kobieta	mężczyzna		
50	78	39	10	35	23	60	41	92	77	169	N
38,0%	41,0%+	12,8%–	20,0%	22,9%	26,1%	33,3%	48,8%+	37,0%	28,6%	33,1%	nauka języka obcego
22,0%	29,5%	28,2%	40,0%	25,7%	39,1%	26,7%	19,5%	27,2%	27,3%	27,2%	odbycie szkoleń, warsztatów, itp.
6,0%–	17,9%	17,9%	10,0%	22,9%	30,4%	8,3%	9,8%	16,3%	13,0%	14,8%	nauka obsługi komputera
8,0%	11,5%	30,8%+	30,0%	17,1%	21,7%	16,7%	2,4%–	7,6%–	23,4%+	14,8%	zdobycie uprawnień
14,0%	15,4%	5,1%–	20,0%	17,1%	17,4%	13,3%	2,4%–	16,3%	7,8%	12,4%	nauka specjalistycznych programów komputerowych
20,0%	9,0%	7,7%	20,0%	8,6%	17,4%	8,3%	14,6%	15,2%	7,8%	11,8%	odbycie stażu, praktyki
8,0%	6,4%	7,7%	20,0%	14,3%	13,0%	5,0%	–	9,8%	5,2%	7,7%	zdobycie certyfikatu
6,0%	10,3%	–	–	–	8,7%	8,3%	9,8%	4,3%	9,1%	6,5%	podjęcie nauki na studiach wyższych
12,0%	–	10,3%	–	–	4,3%	3,3%	17,1%+	3,3%	9,1%	5,9%	dokończenie nauki
–	7,7%	10,3%	–	2,9%	8,7%	5,0%	9,8%	7,6%	3,9%	5,9%	uzyskanie prawa jazdy
–	10,3%+	2,6%	–	2,9%	4,3%	3,3%	12,2%	4,3%	6,5%	5,3%	podjęcie nauki w szkole pomaturalnej \ policealnej
4,0%	–	–	–	2,9%	–	–	2,4%	–	2,6%	1,2%	podjęcie nauki na studiach podyplomowych
–	1,3%	–	–	–	–	1,7%	–	–	1,3%	0,6%	podjęcie nauki na kolejnym kierunku studiów

Tab. 8. Sposoby poszukiwania pracy (N = 1023).

Wykształcenie			Wiek					Płeć		ogółem	
powyżej średniego	średnie	poniżej średniego	powyżej 54 lat	45-54 lata	35-44 lata	25-34 lata	18-24 lata	kobieta	mężczyzna		
258	378	372	138	370	163	210	142	512	511	1023	N
81,8%–	91,5%+	89,2%	85,5%	90,5%	87,7%	85,2%	89,4%	86,7%	89,6%	88,2%	przeglądając ogłoszenia prasowe
58,9%–	71,4%	75,5%+	70,3%	72,4%	73,0%	64,8%	65,5%	68,6%	70,8%	69,7%	poprzez kontakty osobiste, nieformalne
57,4%–	69,8%	74,2%+	68,1%	75,9%+	68,1%	63,3%	55,6%–	71,3%+	65,2%–	68,2%	w Urzędzie Pracy
73,6%+	54,2%	30,1%–	24,6%–	42,2%–	48,5%	64,3%+	78,9%+	51,2%	49,7%	50,4%	w Internecie
29,8%	30,7%	25,3%	21,7%–	28,4%	33,7%	29,0%	29,6%	27,3%	29,9%	28,6%	kontaktując się z pracodawcami, którzy nie zamieszczali ofert pracy
24,8%+	18,5%	12,1%–	8,0%–	15,7%	19,6%	26,2%+	17,6%	19,1%	16,2%	17,7%	samodzielnie zamieszczając ogłoszenia o poszukiwaniu pracy w prasie \ Internecie
19,8%+	14,0%	11,3%–	10,1%	14,9%	18,4%	15,7%	11,3%	15,2%	13,7%	14,5%	korzystając z usług zawodowych pośredników pracy
9,3%	9,3%	9,4%	8,7%	10,8%	10,4%	7,6%	8,5%	11,1%	7,8%	9,5%	poprzez kluby pracy
8,9%	7,9%	3,8%–	2,2%–	7,8%	8,0%	5,7%	8,5%	6,8%	6,7%	6,7%	odwiedzając targi \ giełdy pracy

Tab. 9. Najskuteczniejsze sposoby poszukiwania pracy wg osób pozostających bez zatrudnienia (N = 1023).

Wykształcenie			Wiek					Płeć		ogółem	
powyżej średniego	średnie	poniżej średniego	powyżej 54 lat	45-54 lata	35-44 lata	25-34 lata	18-24 lata	kobieta	mężczyzna		
258	378	372	138	370	163	210	142	512	511	1023	N
29,1%–	33,1%	42,5%+	32,6%	36,8%	40,5%	34,3%	32,4%	33,4%	38,0%	35,7%	poprzez kontakty osobiste, nieformalne
15,1%	19,6%	20,4%	26,8%+	18,9%	17,2%	13,8%–	17,6%	19,9%	17,0%	18,5%	przeglądając ogłoszenia prasowe
26,7%+	14,8%	6,7%–	7,2%–	11,1%–	12,9%	20,0%+	27,5%+	15,4%	14,5%	15,0%	w Internecie
10,1%	13,0%	16,1%	18,8%	15,9%	10,4%	13,3%	4,9%–	13,5%	13,3%	13,4%	w Urzędzie Pracy
5,0%	3,7%	4,0%	3,6%	3,2%	4,3%	4,8%	6,3%	3,7%	4,7%	4,2%	kontaktując się z pracodawcami, którzy nie zamieszczali ofert pracy
4,3%	2,6%	1,6%	–	3,8%	3,1%	1,9%	2,8%	2,9%	2,3%	2,6%	samodzielnie zamieszczając ogłoszenia o poszukiwaniu pracy
1,6%	1,1%	1,3%	2,2%	2,2%	1,2%	–	–	1,2%	1,4%	1,3%	korzystając z usług zawodowych pośredników pracy
0,8%	1,3%	0,5%	–	1,1%	1,2%	1,4%	–	0,6%	1,2%	0,9%	poprzez kluby pracy
0,4%	0,3%	0,3%	–	–	1,2%	–	0,7%	0,2%	0,4%	0,3%	odwiedzając targi \ giełdy pracy

Tab. 10. Sposoby poszukiwania pracy oceniane jako najłatwiejsze przez osoby pozostające bez zatrudnienia (N = 1023).

Wykształcenie			Wiek					Płeć		ogółem	
powyżej średniego	średnie	poniżej średniego	powyżej 54 lat	45-54 lata	35-44 lata	25-34 lata	18-24 lata	kobieta	mężczyzna		
258	378	372	138	370	163	210	142	512	511	1023	N
24,8%–	34,1%	31,5%	33,3%	32,4%	33,1%	25,2%	26,8%	30,9%	29,9%	30,4%	przeglądając ogłoszenia prasowe
22,1%–	23,8%	32,8%+	30,4%	26,8%	27,0%	24,3%	27,5%	23,6%–	30,1%+	26,9%	poprzez kontakty osobiste, nieformalne
30,2%+	18,5%	8,3%–	5,8%–	12,4%–	16,0%	26,7%+	33,1%+	19,5%	16,2%	17,9%	w Internecie
10,5%–	11,9%	19,1%+	19,6%	16,5%	12,9%	13,8%	5,6%–	14,3%	14,3%	14,3%	w Urzędzie Pracy
2,7%	1,3%	3,0%	4,3%	2,2%	1,8%	2,4%	0,7%–	2,7%	1,8%	2,2%	kontaktując się z pracodawcami, którzy nie zamieszczali ofert pracy
3,1%	1,3%	1,6%	–	2,4%	1,8%	2,4%	1,4%	2,0%	1,8%	1,9%	samodzielnie zamieszczając ogłoszenia o poszukiwaniu pracy
0,8%	1,9%	0,5%	0,7%	1,4%	2,5%	–	0,7%	1,2%	1,0%	1,1%	korzystając z usług zawodowych pośredników pracy
1,2%	1,1%	0,5%	–	1,1%	0,6%	1,9%	–	0,6%	1,2%	0,9%	poprzez kluby pracy
0,4%	0,3%	–	–	0,3%	–	–	0,7%	–	0,4%	0,2%	odwiedzając targi \ giełdy pracy

Tab. 11. cz. 1. Zawody, w jakich osoby pozostające bez zatrudnienia poszukują pracy (powyżej 10 wskazań; N = 1023) (dane w %).

Wykształcenie			Wiek					Płeć		ogółem	
powyżej średniego	średnie	poniżej średniego	powyżej 54 lat	45–54 lata	35–44 lata	25–34 lata	18–24 lata	kobieta	mężczyzna		
258	378	372	138	370	163	210	142	512	511	1023	N
21,7+	19,0+	1,3–	3,6–	9,5–	12,9	21,4+	19,7+	19,9+	6,3–	13,1	pracownik biurowy
2,7–	12,2	15,9+	11,6	11,9	12,3	8,1	10,6	18,0+	3,9–	10,9	sprzedawca
5,4	5,6	7,3	10,9+	4,9	4,9	3,8	9,2	7,8+	4,3–	6,1	obojętnie, w jakim zawodzie
0,8–	6,1	7,8+	8,0	4,6	8,6	3,3	3,5	–	10,6+	5,3	kierowca
5,4	8,5+	0,3–	7,2	6,8+	3,1	3,8	0,7–	9,0+	0,6–	4,8	księgowa(–y)
–	6,9+	5,9	3,6	5,7	6,7	3,3	2,8	–	9,4+	4,7	mechanik pojazdów
1,2–	3,7	5,9+	2,2	4,3	5,5	3,3	2,8	2,5–	5,1+	3,8	pracownik fizyczny
0,4–	2,6	6,7+	6,5	3,5	4,9	1,4–	2,8	0,2–	7,0+	3,6	pracownik budowlany
4,3	4,5	2,2–	0,7–	5,1	3,7	2,4	4,2	3,7	3,5	3,6	ekonomista
0,4–	2,4	4,3+	6,5+	3,5	2,5	0,5–	0,7–	0,2–	5,3+	2,7	pracownik ochrony
0,4–	0,3–	6,7+	4,3	3,2	2,5	1,9	0,7–	5,3+	–	2,6	krawiec \ krawcowa
7,0+	1,9	0,3–	–	0,5–	1,2	6,2+	6,3+	0,6–	4,5+	2,5	informatyk
0,4–	1,6	4,3+	5,1	3,5	1,2	1,9	–	–	5,1+	2,5	elektryk
2,3	3,2	2,2	4,3	0,8–	1,2	2,9	6,3+	2,5	2,5	2,5	nie wiem
0,4–	2,1	4,0+	2,2	3,0	1,8	1,4	2,8	3,1	1,6	2,3	kucharz
3,1	3,2	–	–	0,3–	5,5+	2,9	3,5	3,9+	0,2–	2,1	sekretarka



Tab. 11. cz. 2. Zawody, w jakich osoby pozostające bez zatrudnienia poszukują pracy (powyżej 10 wskazań; N = 1023) (dane w %).

Wykształcenie			Wiek					Płeć		ogółem	
powyżej średniego	średnie	poniżej średniego	powyżej 54 lat	45–54 lata	35–44 lata	25–34 lata	18–24 lata	kobieta	mężczyzna		
258	378	372	138	370	163	210	142	512	511	1023	N
–	0,5–	4,8+	4,3	2,7	–	1,0	1,4	3,9+	–	2,0	sprzątaczką
–	1,1	4,3+	1,4	2,2	1,2	1,9	2,8	3,3+	0,6–	2,0	fryzjer(–ka)
2,3	2,4	1,3	0,7	1,6	1,8	2,4	3,5	1,6	2,3	2,0	steward
4,7+	1,3	–	0,7	2,2	–	3,8	1,4	2,3	1,4	1,9	pracownik branży gastronomicznej
5,4+	1,3	–	2,2	0,8–	3,1	3,3	0,7	1,6	2,2	1,9	zaopatrzeniowiec
1,9	1,1	2,4	0,7	1,1	0,6	1,9	5,6+	2,1	1,4	1,8	kelner \ barman
0,4–	2,1	1,3	0,7	1,1	2,5	1,9	0,7	–	2,7+	1,4	magazynier
–	1,9	1,9	2,2	0,5–	–	2,4	2,8	1,6	1,2	1,4	pracownik branży hotelarskiej
1,2	1,9	0,5	–	1,1	1,2	1,4	2,8	2,5+	–	1,3	kosmetyczka
–	0,5	2,4+	2,2	2,2	–	0,5	–	0,6	1,8	1,2	kierownik \ menadżer
1,2	1,6	0,5	3,6	0,5	1,2	1,0	–	0,4–	1,8+	1,1	drukarz \ poligraf
0,8	2,4+	–	1,4	0,5	0,6	1,4	2,1	2,1+	–	1,1	doradca finansowy
–	0,3–	2,4+	1,4	1,1	1,8	0,5	–	–	2,0+	1,0	murarz
–	0,5	2,2+	2,2	1,4	1,2	–	–	–	2,0+	1,0	hydraulik
3,1+	0,5	–	–	1,4	0,6	1,9	–	2,0+	–	1,0	nauczyciel



Tab. 12. Powody rezygnacji z oferty pracy przez osoby jej poszukujące (N = 1023).

Wykształcenie			Wiek					Płeć		ogółem	
powyżej średniego	średnie	poniżej średniego	powyżej 54 lat	45-54 lata	35-44 lata	25-34 lata	18-24 lata	kobieta	mężczyzna		
258	378	372	138	370	163	210	142	512	511	1023	N
76,7%+	65,6%	62,4%-	55,8%-	66,5%	75,5%+	69,0%	69,7%	66,0%	68,9%	67,4%	rezygnuję z ofert pracy, w których proponowane są zarobki poniżej moich oczekiwań
44,6%	49,5%	45,7%	47,8%	47,0%	55,2%+	40,0%-	47,2%	46,7%	47,4%	47,0%	rezygnuję, gdy oferta dotyczy zatrudnienia w niekorzystnej dla mnie formie
44,2%	44,2%	45,4%	46,4%	45,4%	40,5%	44,8%	45,1%	44,3%	44,8%	44,6%	rezygnuję z propozycji pracy w innych miastach Polski
42,2%	38,6%	39,5%	34,1%	42,7%	41,7%	38,6%	38,0%	43,8%+	36,0%-	39,9%	rezygnuję, gdy oferta dotyczy zatrudnienia na nieatrakcyjnych warunkach
34,5%	39,2%	39,8%	34,8%	43,2%+	41,7%	30,0%-	36,6%	39,6%	36,8%	38,2%	rezygnuję, gdy oferta dotyczy pracy w miejscu zbyt oddalonym od miejsca mojego zamieszkania
25,2%-	31,7%	31,2%	25,4%	34,3%+	30,1%	26,2%	28,2%	29,9%	29,9%	29,9%	rezygnuję z ofert pracy, gdy widzę, że pracodawca ma zbyt wygórowane oczekiwania
20,9%-	27,0%	32,8%+	34,8%	27,8%	31,3%	23,3%	21,1%	25,8%	29,2%	27,5%	rezygnuję z ofert, w których proponowana jest praca powyżej moich kwalifikacji \ kompetencji
40,7%+	26,5%	16,1%-	19,6%-	25,9%	26,4%	32,4%+	26,8%	28,1%	25,0%	26,6%	rezygnuję z ofert, w których proponowana jest praca poniżej moich kwalifikacji
19,0%-	23,5%	27,4%+	23,2%	20,5%	22,7%	22,9%	33,8%+	28,9%+	18,2%-	23,6%	rezygnuję z oferty, gdy podjęcie pracy wymaga posiadania samochodu
18,6%	21,2%	26,6%+	24,6%	22,2%	21,5%	22,4%	23,2%	23,4%	21,7%	22,6%	rezygnuję z ofert pracy zbyt stresującej, do której psychicznie się nie nadaję
12,4%	14,0%	19,9%+	15,2%	14,6%	12,9%	15,2%	22,5%+	22,3%+	9,0%-	15,6%	rezygnuję z oferty, gdy podjęcie pracy wymaga posiadania prawa jazdy
10,5%	6,3%	8,1%	7,2%	6,2%	11,7%	8,1%	9,2%	11,1%+	4,9%-	8,0%	rezygnuję z ofert pracy w pełnym wymiarze godzin

Tab. 13. cz. 1 Kwalifikacje zawodowe poszukiwane u kandydatów przez warszawskich pracodawców w perspektywie 2015 r. (N = 1007).

Wielkość firmy			Ogółem	
9 do 49 osób	50 do 250 osób	251 osób lub więcej		
698	229	80	1007	N
65,8%	70,7%	62,5%	66,6%	doświadczenie zawodowe zdobyte w pracy na tożsamym lub podobnym stanowisku
42,3%	41,5%	37,5%	41,7%	posiadania określonej wiedzy, umiejętności związanych z oferowanym stanowiskiem
35,4%	43,2%+	35,0%	37,1%	posiadanie określonych uprawnień
36,2%	33,6%	37,5%	35,7%	posiadanie określonego zawodu, odpowiedniego dla oferowanego stanowiska pracy
31,4%–	41,9%+	37,5%	34,3%	posiadanie wykształcenia wyższego o określonym profilu, odpowiednim dla oferowanego stanowiska pracy
30,1%	28,8%	26,3%	29,5%	posiadanie określonej specjalizacji zawodowej
24,2%–	41,0%+	40,0%+	29,3%	posiadanie wyższego wykształcenia
24,6%–	36,2%+	26,3%	27,4%	dobra znajomość konkretnego języka \ języków obcych
22,8%	24,5%	25,0%	23,3%	posiadanie wykształcenia średniego \ technicznego o określonym profilu, odpowiednim dla oferowanego stanowiska pracy
24,1%	20,1%	25,0%	23,2%	ukończenie odpowiednich kursów, szkoleń zawodowych
21,8%	24,5%	30,0%	23,0%	posiadanie co najmniej średniego wykształcenia
19,5%	21,8%	22,5%	20,3%	znajomość obsługi komputera

Tab. 13. cz. 2. Kwalifikacje zawodowe poszukiwane u kandydatów przez warszawskich pracodawców w perspektywie 2015 r. (N = 1007)

Wielkość firmy			Ogółem	
9 do 49 osób	50 do 250 osób	251 osób lub więcej		
698	229	80	1007	N
16,8%–	27,5%+	21,3%	19,6%	posiadanie specjalistycznych certyfikatów
13,6%–	24,0%+	31,3%+	17,4%	posiadanie stopnia naukowego
14,6%	13,5%	26,3%+	15,3%	posiadanie prawa jazdy
14,5%	14,4%	15,0%	14,5%	odbycie praktyk zawodowych
11,7%	17,5%+	11,3%	13,0%	znajomość konkretnych specjalistycznych programów komputerowych
12,0%	11,8%	21,3%+	12,7%	znajomość obsługi określonych, specjalistycznych urządzeń \ sprzętów
8,3%–	9,2%	22,5%+	9,6%	posiadanie zdolności analitycznych
6,0%–	7,4%	20,0%+	7,4%	dobra znajomość branży, w ramach której oferowana jest praca
5,9%–	12,2%+	6,3%	7,3%	znajomość określonych przepisów prawnych
5,4%	9,2%	7,5%	6,5%	znajomość nowoczesnych technologii
5,4%	4,4%	8,8%	5,5%	ukończenie określonego kierunku studiów podyplomowych
4,3%	7,0%	8,8%	5,3%	ukończenie więcej niż jednego kierunku studiów
3,3%	7,0%+	2,5%	4,1%	posiadanie więcej niż jednego zawodu



Tab. 14. cz. 1. Cechy osobowości i kompetencje społeczne poszukiwane u kandydatów przez warszawskich pracodawców w perspektywie 2015 r. (N = 1007).

Wielkość firmy			Ogółem	
9 do 49 osób	50 do 250 osób	251 osób lub więcej		
698	229	80	1007	N
48,0%–	53,3%	62,5%+	50,3%	zaangażowanie
49,1%+	42,4%	40,0%	46,9%	pracowitość, sumienność
46,3%	44,5%	47,5%	46,0%	odpowiedzialność
43,6%	47,6%	40,0%	44,2%	komunikatywność
40,0%	35,4%	38,8%	38,8%	umiejętność pracy w zespole
34,7%	42,4%+	35,0%	36,4%	odporność na stres \ umiejętność radzenia sobie ze stresem
37,1%	34,1%	31,3%	35,9%	wysoka kultura osobista
37,0%	31,9%	32,5%	35,5%	aktywność
32,8%	33,2%	41,3%	33,6%	otwartość na nowe doświadczenia, nowe zadania
34,5%	28,4%	37,5%	33,4%	uczciwość \ wysokie standardy etyczne
31,8%	30,6%	30,0%	31,4%	dyspozycyjność
28,2%	27,9%	30,0%	28,3%	samodzielność w działaniu
27,8%	27,1%	28,8%	27,7%	skuteczność
27,4%	27,1%	21,3%	26,8%	zapał, entuzjazm
25,4%	23,6%	26,3%	25,0%	wiara w siebie, swoje umiejętności
22,6%–	30,1%+	28,8%	24,8%	odporność psychiczna
23,5%	21,0%	33,8%+	23,7%	umiejętność rozwiązywania problemów
22,9%	22,3%	31,3%	23,4%	umiejętność samodzielnej organizacji pracy

Tab. 14. cz. 2. Cechy osobowości i kompetencje społeczne poszukiwane u kandydatów przez warszawskich pracodawców w perspektywie 2015 r. (N = 1007).

Wielkość firmy			Ogółem	
9 do 49 osób	50 do 250 osób	251 osób lub więcej		
19,6%–	27,9%+	22,5%	21,7%	zdolności organizacyjne
19,5%–	22,7%	35,0%+	21,4%	zdolność do pracy pod presją czasu
21,3%	19,7%	22,5%	21,1%	optymizm
20,5%	20,5%	21,3%	20,6%	umiejętność kreatywnego myślenia
20,3%	18,3%	25,0%	20,3%	łatwość nawiązywania nowych kontaktów
19,2%	20,1%	25,0%	19,9%	zdecydowanie w działaniu
19,5%	15,7%	22,5%	18,9%	zdolność do szybkiego podejmowania decyzji
18,8%	17,0%	21,3%	18,6%	umiejętność radzenia sobie z krytyką
16,6%	23,1%+	17,5%	18,2%	umiejętność negocjowania
15,8%–	23,6%+	18,8%	17,8%	umiejętności korzystnej autoprezentacji
16,3%	20,5%	17,5%	17,4%	umiejętność wystąpień publicznych
17,2%	14,0%	27,5%+	17,3%	wysoka motywacja do osiągania wyników
16,5%	14,0%	17,5%	16,0%	asertywność
13,2%	17,9%	17,5%	14,6%	odwaga
11,5%	14,0%	18,8%	12,6%	ugodowość
10,5%–	13,5%	22,5%+	12,1%	wysoka samoocena

Tab. 15. Sposoby poszukiwania pracowników przez warszawskich pracodawców (N = 1007).

Wielkość firmy			Ogółem	
9 do 49 osób	50 do 250 osób	251 osób lub więcej		
698	229	80	1007	N
66,9%–	75,1%+	76,3%	69,5%	zamieszczając ogłoszenia w prasie
67,2%	62,9%	61,3%	65,7%	poprzez kontakty osobiste, nieformalne
47,1%–	56,8%+	65,0%+	50,7%	zamieszczając oferty na specjalistycznych portalach internetowych
46,4%–	55,5%+	51,3%	48,9%	wybierając spośród osób, które same zgłosiły się do Państwa firmy
33,4%–	48,5%+	51,3%+	38,2%	poprzez Urząd Pracy
30,7%–	47,2%+	66,3%+	37,2%	zamieszczając oferty pracy na stronie \ portalu internetowym swojej firmy
13,9%–	23,6%+	37,5%+	18,0%	korzystając z usług agencji pośrednictwa pracy
9,9%–	17,0%+	15,0%	11,9%	z rekrutacji wewnętrznej, spośród pracowników firmy
11,3%	10,9%	10,0%	11,1%	znajdując oferty kandydatów zamieszczone przez nich w Internecie, prasie, innym miejscu
7,4%	9,6%	15,0%	8,5%	poszukując pracowników na targach, giełdach pracy
5,3%–	14,8%+	11,3%	7,9%	ogłaszanie konkursów na dane stanowisko
2,0%	1,7%	1,3%	1,9%	poprzez firmy outsourcingowe
1,6%	1,7%	1,3%	1,6%	poprzez kluby pracy

Tab. 16. Bariery utrudniające poszukiwanie pracy osobom poszukującym pracy w Warszawie (N = 1023).

Wykształcenie			Wiek					Płeć		ogółem	
powyżej średniego	średnie	poniżej średniego	powyżej 54 lat	45-54 lata	35-44 lata	25-34 lata	18-24 lata	kobieta	mężczyzna		
258	378	372	138	370	163	210	142	512	511	1023	N
44,2	48,4	45,2	37,0-	47,6	49,7	45,2	46,5	43,2	48,5	45,8	brak atrakcyjnych ofert pracy
42,2	34,4	38,7	37,7	35,9	38,7	45,7+	30,3-	33,6-	42,1+	37,8	zbyt mała liczba ofert dostosowanych do mojego zawodu / kwalifikacji zawodowych
30,6	34,9	35,5	32,6	33,0	34,4	31,9	40,1	35,2	32,7	33,9	stres związany z negatywną oceną / odmową zatrudnienia
30,6	31,2	39,0+	35,5	39,2+	36,2	26,7-	26,1-	35,7	31,9	33,8	wysokie wymagania pracodawców
30,2	28,8	30,9	29,7	31,6	30,1	23,3-	34,5	33,2+	26,4-	29,8	stres / trema przed rozmową kwalifikacyjną z pracodawcą
20,9	24,6	19,4	21,7	24,1	18,4	21,0	20,4	22,3	21,1	21,7	konieczność wysyłania wielu CV, listów motywacyjnych
18,6	16,4-	24,2+	27,5+	24,9+	17,2	12,9-	14,1-	21,3	18,8	20,0	brak wiary w znalezienie pracy
13,6-	18,0	23,4+	19,6	15,9	18,4	18,6	26,1+	21,3+	16,2-	18,8	niedostateczne kwalifikacje zawodowe
21,3	19,6	15,6	19,6	20,0	16,6	14,3	22,5	21,1+	16,0-	18,6	konieczność zmiany / dostosowywania C, listów motywacyjnych do różnych pracodawców
15,5	13,8-	22,6+	29,0+	19,2	13,5	10,5-	16,9	18,8	16,2	17,5	brak wiedzy na temat tego, jak dobrze napisać CV, list motywacyjny
15,5	15,9	18,8	21,0	18,1	16,0	12,9	16,9	17,4	16,4	16,9	brak wiedzy o tym, gdzie i jak szukać pracy
24,8+	11,4-	12,1-	7,2-	5,9-	8,6-	21,9+	43,7+	14,1	16,0	15,1	brak doświadczenia zawodowego
12,0	14,0	9,7	10,1	13,8	9,8	10,0	16,2	11,9	12,5	12,2	brak wiedzy o oczekiwaniach pracodawcy
10,9	11,4	11,6	10,9	11,9	10,4	7,6-	15,5	12,3	10,0	11,1	brak wiary we własne możliwości zawodowe
3,5-	4,0	8,9+	5,1	6,5	7,4	3,8	4,9	4,7	6,7	5,7	mała aktywność własna
2,7	4,5	4,8	4,3	3,8	1,8-	3,8	8,5+	5,1	3,3	4,2	lęk przed poszukiwaniem pracy

Tab. 17. Fakt wykonywania pracy zarobkowej w przeszłości przez osoby jej obecnie poszukujące (N = 1023).

		N	tak	tak
Ogółem		1023	91,5%	91,5%
Płeć	mężczyzna	511	91,0%	91,0%
	kobieta	512	92,0%	92,0%
Wiek	18–24 lata	142	57,0%–	57,0%–
	25–34 lata	210	89,5%	89,5%
	35–44 lata	163	98,2%+	98,2%+
	45–54 lata	370	99,7%+	99,7%+
	powyżej 54 lat	138	100,0%+	100,0%+
Wykształcenie	poniżej średniego	372	96,0%+	96,0%+
	średnie	378	94,2%+	94,2%+
	powyżej średniego	258	81,0%–	81,0%–

Tab. 18. Forma zatrudnienia w ostatnim miejscu pracy wśród osób jej aktualnie poszukujących, które kiedykolwiek pracowały zarobkowo (N = 936).

		N	umowa o pracę	umowa zlecenie	umowa o dzieło	własna firma (własna działalność gospodarcza)	inne
Ogółem		936	82,9%	11,2%	1,7%	2,9%	1,1%
Płeć	mężczyzna	465	82,8%	11,2%	1,7%	3,2%	0,9%
	kobieta	471	83,0%	11,3%	1,7%	2,5%	1,3%
Wiek	18–24 lata	81	51,9%–	39,5%+	2,5%	–	6,2%+
	25–34 lata	188	81,4%	13,3%	3,7%	0,5%–	1,6%
	35–44 lata	160	84,4%	10,6%	1,3%	2,5%	1,3%
	45–54 lata	369	87,3%+	6,2%–	0,8%	4,9%+	–
	powyżej 54 lat	138	89,9%+	5,8%–	1,4%	2,9%	–
Wykształcenie	poniżej średniego	357	82,9%	12,6%	1,7%	0,8%–	1,7%
	średnie	356	84,6%	9,8%	1,1%	3,9%	0,3%–
	powyżej średniego	209	79,9%	12,0%	2,4%	4,8%	1,4%

Tab. 19. Powody utraty ostatniej pracy przez osoby jej aktualnie poszukujące (N = 1023).

Wykształcenie			Wiek					Płeć		ogółem	
powyżej średniego	średnie	poniżej średniego	powyżej 54 lat	45-54 lata	35-44 lata	25-34 lata	18-24 lata	kobieta	mężczyzna		
209	356	357	138	369	160	188	81	471	465	936	N
32,5%	29,8%	29,4%	37,7%+	29,8%	30,0%	31,9%	14,8%–	29,9%	30,3%	30,1%	z powodu redukcji etatów
13,4%–	17,1%	23,0%+	21,7%	24,7%+	15,0%	14,4%	3,7%–	15,7%–	21,7%+	18,7%	ze względu na upadłość / zamknięcie firmy
8,6%	12,6%	8,1%	8,0%	6,5%–	6,9%	12,8%	30,9%+	8,5%	11,8%	10,1%	moja umowa o pracę wygasła
9,1%	9,0%	7,3%	5,8%	9,2%	11,9%	7,4%	3,7%–	10,2%+	6,5%–	8,3%	moje stanowisko pracy zostało zlikwidowane
3,3%–	7,0%	12,3%+	8,7%	8,9%	6,9%	5,9%	11,1%	7,6%	8,6%	8,1%	po prostu zostałem zwolniony
12,4%+	6,5%	5,3%–	3,6%–	5,4%–	8,8%	9,0%	18,5%+	6,8%	8,4%	7,6%	sam się zwolniłem, ta praca mi nie odpowiadała
6,7%	4,2%	5,3%	1,4%–	5,1%	5,6%	5,3%	9,9%	6,2%	4,1%	5,1%	ze względu na problemy z kierownictwem w pracy
3,8%	2,5%	1,7%	–	–	4,4%	7,4%+	2,5%	4,9%+	–	2,5%	urodziłam dziecko
1,9%	3,4%	2,0%	0,7%–	2,4%	3,1%	2,7%	3,7%	3,8%+	1,1%–	2,5%	musiałam zrezygnować z pracy ze względów rodzinnych
1,9%	3,4%	1,1%	4,3%	2,7%	1,9%	0,5%–	–	1,7%	2,6%	2,1%	musiałem zamknąć własną firmę
1,9%	1,4%	1,4%	0,7%	2,7%+	1,3%	0,5%	–	1,5%	1,5%	1,5%	stałem się niepełnosprawny
0,5%	1,1%	2,0%	5,8%+	1,1%	–	–	–	1,1%	1,5%	1,3%	przeszedłem na przymusową wcześniejszą emeryturę
1,4%	0,8%	–	–	–	1,9%	1,1%	1,2%	0,8%	0,4%	0,6%	niekorzystny rodzaj umowy
1,0%	0,6%	0,3%	1,4%	0,5%	0,6%	–	–	0,4%	0,6%	0,5%	choroba
–	0,6%	–	–	0,3%	0,6%	–	–	0,4%	–	0,2%	niskie zarobki, obniżenie wynagrodzenia

Tab. 20. Charakter ostatniej pracy wykonywanej przez osoby obecnie poszukujące zatrudnienia, które kiedykolwiek pracowały zarobkowo (N = 936).

		N	praca stała	praca dorywcza	brak odpowiedzi
Ogółem		936	90,3%	9,5%	0,2%
Płeć	mężczyzna	465	90,3%	9,5%	0,2%
	kobieta	471	90,2%	9,6%	0,2%
Wiek	18–24 lata	81	63,0%–	35,8%+	1,2%
	25–34 lata	188	86,2%	13,8%+	–
	35–44 lata	160	91,3%	8,1%	0,6%
	45–54 lata	369	95,1%+	4,9%–	–
	powyżej 54 lat	138	97,8%+	2,2%–	–
Wykształcenie	poniżej średniego	357	89,1%	10,6%	0,3%
	średnie	356	92,7%+	7,3%	–
	powyżej średniego	209	87,6%	12,0%	0,5%



Tab. 21. Czas pozostawania bez zatrudnienia przez osoby poszukujące pracy (N = 1023).

		N	poniżej 4 miesiący	4–6 miesięcy	7–12 miesiący	powyżej 12 miesięcy	nie pamiętam
Ogółem		1023	26,0%	31,0%	23,1%	15,2%	4,8%
Płeć	mężczyzna	511	30,7%+	28,4%	22,7%	15,3%	2,9%–
	kobieta	512	21,3%–	33,6%	23,4%	15,0%	6,6%+
Wiek	18–24 lata	142	23,2%	38,0%	22,5%	9,2%–	7,0%
	25–34 lata	210	34,8%+	31,0%	15,2%–	11,4%	7,6%
	35–44 lata	163	25,2%	33,7%	24,5%	11,7%	4,9%
	45–54 lata	370	25,9%	28,6%	25,7%	17,6%	2,2%–
	powyżej 54 lat	138	16,7%–	26,8%	26,8%	24,6%+	5,1%
Wykształcenie	poniżej średniego	372	23,1%	27,7%	27,4%+	19,1%+	2,7%–
	średnie	378	27,5%	32,8%	19,8%	14,6%	5,3%
	powyżej średniego	258	28,7%	31,8%	22,1%	10,1%–	7,4%



Tab. 22. Czas poszukiwania pracy przez osoby pozostające bez zatrudnienia (N = 1023).

		N	poniżej 4 miesiący	4–6 miesięcy	7–12 miesiący	powyżej 12 miesięcy	nie pamiętam
Ogółem		1023	33,2%	31,5%	20,7%	9,7%	4,9%
Płeć	mężczyzna	511	36,0%	29,9%	20,2%	10,6%	3,3%–
	kobieta	512	30,5%	33,0%	21,3%	8,8%	6,4%+
Wiek	18–24 lata	142	35,2%	40,1%+	17,6%	2,8%–	4,2%
	25–34 lata	210	41,0%+	30,0%	14,8%–	6,2%–	8,1%+
	35–44 lata	163	30,1%	32,5%	24,5%	7,4%	5,5%
	45–54 lata	370	33,2%	28,9%	21,9%	13,2%+	2,7%–
	powyżej 54 lat	138	23,2%–	30,4%	25,4%	15,2%+	5,8%
Wykształcenie	poniżej średniego	372	29,0%–	29,6%	25,0%+	13,7%+	2,7%–
	średnie	378	34,7%	32,8%	17,7%	9,5%	5,3%
	powyżej średniego	258	38,0%	31,4%	18,6%	4,3%–	7,8%+

Tab. 23. Ogólna ocena swoich kwalifikacji zawodowych przez osoby pozostające bez zatrudnienia w kontekście poszukiwania pracy (N = 1023).

		N	bardzo wysoki	raczej wysoki	przeciętny	raczej niski	bardzo niski
Ogółem		1023	7,1%	36,6%	45,7%	7,3%	0,8%
Płeć	mężczyzna	511	9,0%+	39,5%+	42,7%	5,9%	1,0%
	kobieta	512	5,3%–	33,6%–	48,6%	8,8%	0,6%
Wiek	18–24 lata	142	4,9%	36,6%	43,7%	12,0%	0,7%
	25–34 lata	210	8,6%	41,0%	43,3%	3,3%–	1,4%
	35–44 lata	163	9,2%	38,0%	44,2%	5,5%	–
	45–54 lata	370	7,6%	36,2%	46,5%	7,3%	0,5%
	powyżej 54 lat	138	3,6%–	29,0%–	50,7%	10,9%	1,4%
Wykształcenie	poniżej średniego	372	3,5%–	25,0%–	54,3%+	11,6%+	1,6%
	średnie	378	4,8%–	37,8%	48,7%	5,8%	0,5%
	powyżej średniego	258	15,5%+	51,9%+	27,9%–	3,9%–	–

Tab. 24. Kwalifikacje zawodowe poszukiwane u kandydatów przez warszawskich pracodawców (N = 1007) (dane w %).

Wielkość firmy			Ogółem	
9 do 49 osób	50 do 250 osób	251 osób lub więcej		
698	229	80	1007	N
77,1	79,0	67,5	76,8	doświadczenie zawodowe zdobyte w pracy na tożsamym lub podobnym stanowisku
45,8	47,6	40,0	45,8	posiadania określonej wiedzy, umiejętności związanych z oferowanym stanowiskiem
44,0	52,4+	41,3	45,7	posiadanie określonych uprawnień
45,7	40,2	38,8	43,9	posiadanie określonego zawodu, odpowiedniego dla oferowanego stanowiska pracy
36,8-	49,3+	47,5	40,5	posiadanie wykształcenia wyższego o określonym profilu, odpowiednim dla oferowanego stanowiska pracy
38,4	37,1	37,5	38,0	posiadanie określonej specjalizacji zawodowej
31,9-	46,7+	43,8	36,2	posiadanie wyższego wykształcenia
30,2	35,8	35,0	31,9	posiadanie co najmniej średniego wykształcenia
28,1-	37,6+	33,8	30,7	dobra znajomość konkretnego języka \ języków obcych
32,1+	24,9-	28,8	30,2	ukończenie odpowiednich kursów, szkoleń zawodowych
28,4	30,6	36,3	29,5	posiadanie wykształcenia średniego \ technicznego o określonym profilu, odpowiednim dla oferowanego stanowiska pracy
27,1	31,9	32,5	28,6	znajomość obsługi komputera
19,3-	28,4+	27,5	22,0	posiadanie specjalistycznych certyfikatów
17,8-	24,0	30,0+	20,2	posiadanie stopnia naukowego
20,3	17,0	27,5	20,2	posiadanie prawa jazdy
17,0	14,4	22,5	16,9	znajomość obsługi określonych, specjalistycznych urządzeń \ sprzętów
18,2	14,4	12,5	16,9	odbycie praktyk zawodowych
13,6-	21,0+	16,3	15,5	znajomość konkretnych specjalistycznych programów komputerowych
9,5	10,0	20,0+	10,4	posiadanie zdolności analitycznych
7,3-	14,8+	10,0	9,2	znajomość określonych przepisów prawnych
8,0	8,3	15,0	8,6	dobra znajomość branży, w ramach której oferowana jest praca
6,4	10,0	8,8	7,4	ukończenie określonego kierunku studiów podyplomowych
5,9	8,7	7,5	6,7	znajomość nowoczesnych technologii
5,0	7,9	7,5	5,9	ukończenie więcej niż jednego kierunku studiów
3,6	6,1	3,8	4,2	posiadanie więcej niż jednego zawodu
1,6+	0,4	–	1,2	inne
2,0+	0,4-	–	1,5	żadne