



***Identyfikacja potrzeb i priorytetów osób młodych
w zakresie ich aktywizacji edukacyjnej, zawodowej
oraz społecznej w województwie podlaskim***

Raport z badań

Białystok, grudzień 2014

Spis treści

Rozdział I: Kontekst badania.....	4
1.1. Wprowadzenie	4
1.2. Cele i zakres badania	5
Rozdział II: Metodyka badania.....	8
2.1. Analiza desk research	8
2.2. Badanie ilościowe osób młodych.....	8
2.3. Badanie ilościowo-jakościowe instytucji.....	11
Rozdział III: Sytuacja społeczno-ekonomiczna osób młodych w woj. podlaskim	13
3.1. Demografia	13
3.2. Struktura wykształcenia	14
3.3. Aktywność zawodowa osób młodych.....	14
3.3.1. Młodzi pracujący	15
3.3.2. Bezrobocie rzeczywiste młodzieży (wg BAEL)	16
3.3.3. Bezrobocie rejestrowane	18
3.4. Przedsiębiorczość osób młodych	22
3.5. Tendencje migracyjne	22
Rozdział IV: Potrzeby osób młodych w zakresie wsparcia ich aktywności na rynku pracy w świetle badania ankietowego	24
4.1. Charakterystyka demograficzna osób młodych	24
4.2. Sytuacja socjalno-bytowa osób młodych	26
4.3. Sytuacja osób młodych na rynku pracy. Determinanty aktywności zawodowej i edukacyjnej osób młodych.....	28
4.4. Instytucjonalne wsparcie młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym.....	34
Rozdział V: Wybrane problemy społeczne środowiska osób młodych w kontekście wsparcia oferowanego w ramach Programu <i>Gwarancje dla Młodzieży</i>	37
5.1. Bezrobocie długotrwałe	37
5.2. Bierność zawodowa i edukacyjna	39
5.3. Zamieszkiwanie na terenach wiejskich i w małych miastach.....	43
5.4. Niepełnosprawność	47
5.5. Sytuacja absolwentów na rynku pracy	49
5.6. Niski poziom aktywności społecznej osób młodych	56
Rozdział VI. Potencjał instytucjonalny w zakresie aktywizacji młodzieży na rynku pracy w woj. podlaskim - wyniki badania ilościowo-jakościowego instytucji.....	59
6.1 Charakterystyka instytucji zaangażowanych w realizację zadań na rzecz aktywizacji zawodowej, edukacyjnej i społecznej osób młodych w woj. podlaskim w ramach Programu <i>Gwarancje dla młodzieży</i>	59
6.2. Analiza dobrych praktyk w zakresie wsparcia aktywności osób młodych na rynku pracy	63
6.2.1. Działania realizowane na rzecz osób młodych.....	63
6.2.2. Sposoby i kanały dotarcia ze wsparciem do osób młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym	67

6.2.3. Czynniki determinujące aktywność osób młodych w opinii badanych instytucji.....	69
6.3. Potencjał instytucjonalny w zakresie partnerskiej współpracy na rzecz wsparcia aktywności osób młodych na rynku pracy w woj. podlaskim	72
6.4. Rekomendacje - propozycje działań służących poprawie sytuacji osób młodych na rynku pracy 74	
Rozdział VII: Podsumowanie wyników badania i wnioski.....	77
Bibliografia	82
Spis rysunków.....	83
Spis tabel.....	84
Aneks.....	85

Rozdział I: Kontekst badania

1.1. Wprowadzenie

W związku z uznaniem przez Unię Europejską trudnej sytuacji młodzieży na rynku pracy w Europie, przejawiającej się w coraz wyższym poziomie bezrobocia, za priorytetową i wymagającą zdecydowanego i kompleksowego rozwiązania, Komisja Europejska zainicjowała szereg działań zmierzających do wsparcia osób młodych w podejmowaniu trwałego zatrudnienia. W 2012r. został przygotowany *Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży (YEP)*, którego główną częścią są *Gwarancje dla młodzieży (YG)* z 2013r., będące postulatem zapewnienia przez państwa członkowskie UE osobom młodym w wieku do 25 lat, pozostającym bez zatrudnienia i nie uczestniczącym w kształceniu lub szkoleniu, dobrej jakości oferty pracy, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy¹. *Gwarancje dla młodzieży* nie oznaczają gwarancji zatrudnienia. Jest to gwarancja zapewnienia oferty pracy lub innej formy aktywizacji dla młodych osób. Finansowe uzupełnienie *Gwarancji dla młodzieży* stanowi *Inicjatywa na rzecz zatrudnienia osób młodych (YEI)* z 2013r., skierowana do wybranych regionów Europy, w których poziom bezrobocia osób młodych w wieku 15-24 lata przekracza 25% (w Polsce 11 województw).

Uwzględniając powyższe inicjatywy, a także zalecenia Rady Europejskiej z dnia 22 kwietnia 2013r. w sprawie ustanowienia Gwarancji dla Młodzieży (2013 C 120/01), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej opracowało w 2014r. *Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce (GdM)*, zawierający zasady i plan wdrażania GdM.

Zgodnie z powyższym Planem, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku został jednym z realizatorów *Gwarancji dla młodzieży* na szczeblu regionalnym i rozpoczął proces przygotowywania założeń do konkursów regionalnych w ramach ww. Programu i szerzej – w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój PO WER 2014-2020.

Autorzy *Planu działania Gwarancji dla młodzieży w Polsce*, stosując się do zaleceń Komisji Europejskiej, doprecyzowali założenia programu zgodnie z polską specyfiką i realiami krajowego rynku pracy i jako adresatów wsparcia w ramach *Gwarancji dla młodzieży w Polsce* wskazali następujące podgrupy osób młodych:

- 1) osoby w wieku 15-17 lat przedwcześnie kończące naukę – osoby zaniedbujące obowiązki szkolny (do 16 r.ż.) lub obowiązki nauki (do 18 r.ż.);
- 2) osoby w wieku 18-24 lata pozostające poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET), w tym osoby wymagające szczególnego wsparcia, tj. oddalone od rynku pracy, ze środowisk defaworyzowanych, z obszarów wiejskich;
- 3) osoby w wieku 18-25 lat zarejestrowane jako bezrobotni – w tym również zarejestrowani studenci studiów zaocznych i wieczorowych;
- 4) bezrobotna młodzież oraz poszukujący pracy absolwenci szkół i uczelni w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego, w wieku 18-29 lat – w zakresie wsparcia przedsiębiorczości osób młodych.

¹*Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce*, MPiPS, MliP, Warszawa 2014

Zgodnie z Planem działania Programu *Gwarancje dla młodzieży w Polsce*, realizatorami zaangażowanymi we wdrażanie GdM na szczeblu regionalnym/lokalnym są:

- Powiatowe Urzędy Pracy (PUP),
- Wojewódzkie Urzędy Pracy (WUP),
- struktury organizacyjne Ochotniczych Hufców Pracy (KW OHP),
- Bank Gospodarstwa Krajowego (BGK) za pośrednictwem wyłonionych Pośredników Finansowych,
- Partnerzy rynku pracy, w tym partnerzy społeczni, agencje zatrudnienia, organizacje pozarządowe, podmioty ekonomii społecznej, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, gminy i pracodawcy wyłonieni do realizacji GdM.

Na szczególną uwagę zasługuje rola, jaką Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku ma do spełnienia w zakresie realizacji *Gwarancji dla młodzieży*, a mianowicie jest instytucją koordynującą wsparcie dla osób młodych w województwie podlaskim. Jako koordynatorowi działań, zostały mu przypisane następujące zadania:

- współpraca z powiatowymi urzędami pracy i partnerami społecznymi na swoim terenie oraz z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej i Ministerstwem Infrastruktury i Rozwoju w zakresie realizacji *Gwarancji dla młodzieży*,
- określenie priorytetów i celów programów w ramach Gwarancji dla młodzieży, zgodnie z potrzebami regionalnego rynku pracy,
- określenie w partnerstwie zasad konkursów regionalnych,
- przyjmowanie i rozpatrywanie aplikacji od realizatorów poszczególnych projektów w ramach *Gwarancji dla młodzieży*, również w formule konkursów regionalnych,
- wykorzystywanie systemu EURES dla skutecznej realizacji *Gwarancji dla młodzieży*.

1.2. Cele i zakres badania

Realizując zadania wynikające z pełnienia roli instytucji koordynującej realizację Programu *Gwarancje dla młodzieży* w woj. podlaskim, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku rozpoczął proces przygotowania założeń do konkursów regionalnych, mających na celu m.in. wskazanie grup osób młodych, do których będą kierowane konkursy, kryteriów wyboru projektów, typów projektów (operacji) możliwych do realizacji w ramach konkursów. Aby działania podjęte w celu osiągnięcia założeń Programu, tj. aktywizacji zawodowej, edukacyjnej i społecznej osób młodych w wieku 18-29 lat i podniesienia ich zatrudnialności, odpowiadały rzeczywistym potrzebom tej grupy osób i niosły ze sobą kompleksowe i skuteczne wsparcie w obszarach, w których są najbardziej pożądane, programowanie tychże działań powinno opierać się na rzetelnej diagnozie sytuacji młodzieży na rynku pracy oraz ich potrzeb.

Takiej diagnozy dostarcza niniejszy raport z badania pn. „Identyfikacja potrzeb i priorytetów osób młodych w zakresie ich aktywizacji edukacyjnej, zawodowej oraz społecznej w województwie podlaskim” zrealizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, opracowany przez pracowników Wydziału Badań i Analiz.

Raport składa się z siedmiu rozdziałów. Dwa pierwsze przedstawiają kontekst i metodykę badania. Rozdział trzeci stanowi opis sytuacji demograficznej i społeczno-ekonomicznej młodych w świetle statystyk publicznych. Rozdział kolejny, czwarty opisuje wyniki badania ankietowego osób młodych na temat ich potrzeb i priorytetów w zakresie aktywności na rynku pracy, aktywności edukacyjnej oraz społecznej, jak też oczekiwań i oceny dotychczasowego wsparcia instytucjonalnego. Zawiera również charakterystykę tej grupy osób, m.in. pod kątem uwarunkowań społecznych oraz potencjału w postaci posiadanych kompetencji, kwalifikacji i

doświadczenia. Rozdział piąty przybliży wybrane problemy społeczne środowiska młodych, na podstawie zarówno wyników badania ankietowego, jak i literatury. W rozdziale szóstym przedstawiono doświadczenia i dobre praktyki przedstawicieli instytucji działających w woj. podlaskim na rzecz aktywizacji osób młodych, w tym działania podejmowane w ramach partnerskiej współpracy, oraz ich opinie na temat czynników determinujących aktywność osób młodych. W rozdziale tym zidentyfikowano także sposoby i kanały dotarcia ze wsparciem do osób młodych, zwłaszcza biernych zawodowo i zagrożonych wykluczeniem społecznym. Na podstawie doświadczeń badanych podmiotów przedstawiono tu również rekomendacje – propozycje działań służących poprawie sytuacji osób młodych na rynku pracy. Rozdział siódmy to podsumowanie wyników badań i wnioski sformułowane, podobnie jak rekomendacje w rozdziale poprzednim, na potrzeby programowania planowanego wsparcia w ramach konkursów regionalnych.

Cele główne badania:

1. Rozpoznanie potrzeb osób młodych w wieku 18-29 lat zamieszkujących woj. podlaskie w zakresie ich aktywizacji edukacyjnej, zawodowej i społecznej,
2. Identyfikacja czynników determinujących aktywność zawodową osób młodych pozostających poza rynkiem pracy w woj. podlaskim,
3. Analiza zjawiska bierności zawodowej wśród osób młodych, w tym zaliczanych do grupy tzw. NEET w woj. podlaskim,
4. Określenie możliwości i sposobów dotarcia ze wsparciem do osób młodych biernych zawodowo i zagrożonych wykluczeniem społecznym w woj. podlaskim,
5. Przygotowanie rekomendacji w zakresie działań wspierających aktywność edukacyjną, zawodową i społeczną osób młodych w ramach PO WER 2014-2020.

Cele szczegółowe badania:

1. Charakterystyka sytuacji społeczno-demograficznej osób młodych w woj. podlaskim na tle Polski ze szczególnym uwzględnieniem:
 - struktury demograficznej (wiek, płeć, wykształcenie, zamieszkiwanie na terenach wiejskich i małych miast),
 - sytuacji osób młodych na regionalnym rynku pracy (aktywność zawodowa, bezrobocie, zatrudnienie, przedsiębiorczość, migracje),
2. Analiza potencjału osób młodych w woj. podlaskim (dotychczasowe doświadczenie zawodowe, wolontariat, posiadane kwalifikacje i kompetencje, aktywność społeczna),
3. Analiza postaw ludzi młodych na rynku pracy (wartości, jakie cenią, aspiracje zawodowych i edukacyjnych, mobilności zawodowej i przestrzennej),
4. Analiza zjawiska bierności zawodowej osób młodych i jej przyczyn, w tym zjawiska NEET,
5. Analiza aktywności społecznej osób młodych,
6. Określenie barier utrudniających bądź uniemożliwiających aktywność zawodową i edukacyjną oraz czynników sukcesu osób młodych na rynku pracy,
7. Ocena dotychczasowego wsparcia i przedsięwzięć kierowanych do osób młodych w celu poprawy ich sytuacji zawodowej i edukacyjnej,
8. Rozpoznanie potrzeb i oczekiwań osób młodych w zakresie ich aktywizacji zawodowej oraz wsparcia przedsiębiorczości i ocena dotychczasowego wsparcia przez instytucje i organizacje działające na rzecz aktywizacji zawodowej młodzieży,
9. Rozpoznanie potrzeb i oczekiwań osób młodych w zakresie edukacji oraz kształcenia

- ustawicznego i ocena dotychczasowego wsparcia przez instytucje edukacyjne,
10. Identyfikacja kanałów informacyjnych i sposobów dotarcia ze wsparciem do osób młodych, zwłaszcza biernych zawodowo, zamieszkujących miejscowości oddalone od dużych ośrodków miejskich, niezarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy.

Zakres badania

Badanie swym zasięgiem objęło całe województwo podlaskie i zostało zrealizowane w okresie październik-listopad 2014r. wśród 529 osób młodych w wieku 18-29 lat (badanie ilościowe) oraz wśród 13 instytucji powiązanych z problematyką aktywizacji osób młodych na rynku pracy (badanie ilościowo- jakościowe) działających na terenie województwa podlaskiego.

Identyfikację potrzeb i priorytetów osób młodych w zakresie ich aktywizacji edukacyjnej, zawodowej i społecznej przeprowadzono wśród dwóch grup podmiotów:

1. wśród osób młodych w wieku 18-29 lat należących do kategorii przewidzianych do objęcia wsparciem w ramach *Gwarancji dla młodzieży*, tj.:
 - osób w wieku 18-24 lata zarejestrowanych jako bezrobotni – w tym również zarejestrowanych studentów studiów zaocznych i wieczorowych;
 - osób w wieku 18-24 lata pozostających poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET), w tym osób wymagających szczególnego wsparcia, tj. oddalonych od rynku pracy, ze środowisk defaworyzowanych, z obszarów wiejskich;
 - bezrobotnej młodzieży oraz poszukujących pracy absolwentów szkół i uczelni w okresie 12 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego, w wieku 18-29 lat;
2. wśród przedstawicieli instytucji i organizacji podejmujących działania na rzecz aktywizacji zawodowej, edukacyjnej i społecznej osób młodych z terenu woj. podlaskiego.

Rozdział II: Metodyka badania

2.1. Analiza desk research

Celem analizy desk research w ramach badania pn. „Identyfikacja potrzeb i priorytetów osób młodych w zakresie ich aktywizacji edukacyjnej, zawodowej oraz społecznej w województwie podlaskim”, polegającej na analizie materiału, który już wcześniej zgromadzono i odpowiednio wykorzystano (tzw. badanie wtórne), było zdobycie danych o sytuacji osób młodych w wieku 18-29 lat na rynku pracy w woj. podlaskim, i na ich podstawie dokonanie w szczególności:

- diagnozy sytuacji demograficznej i społeczno-ekonomicznej osób młodych w woj. podlaskim,
- analizy sytuacji osób młodych w zakresie aktywności zawodowej, edukacyjnej i społecznej, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji grup zagrożonych wykluczeniem społecznym: osób młodych długotrwale bezrobotnych, zamieszkujących tereny wsi i małych miast, niepełnosprawnych,
- analizy zjawiska bierności zawodowej osób młodych, w tym osób zaliczanych do tzw. grupy NEET (pozostających poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem),
- przygotowanie rekomendacji w zakresie działań wspierających aktywność edukacyjną, zawodową i społeczną osób młodych w ramach PO WER 2014-2020.

Do analizy desk research wykorzystano dane statystyczne (statystyki rynku pracy, dane GUS, wyniki BAEL), dokumenty programowe i strategiczne krajowe i regionalne, m.in.:

- Strategia „Europa 2020”;
 - Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020;
 - Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży (YEP);
 - Inicjatywa na rzecz zatrudnienia osób młodych (YEI);
 - Plan działania Programu Gwarancje dla młodzieży w Polsce;
 - Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do roku 2020 (Załącznik do Uchwały Nr XXXI/374/13 Sejmiku Województwa Podlaskiego z dnia 9 września 2013 r.);
 - Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013;
 - Program Rozwoju Edukacji Województwa Podlaskiego do 2013 roku;
 - Podlaska Strategia Zatrudnienia do 2015 roku;
 - Podlaski Regionalny Plan Działania na rzecz Zatrudnienia na 2014 rok;
- oraz wyniki badań własnych i innych opracowań.

2.2. Badanie ilościowe osób młodych

Metody i techniki badawcze, dobór próby badawczej

Realizacja postawionych celów badawczych w obszarze przedmiotowym i podmiotowym była możliwa dzięki wykorzystaniu zróżnicowanych źródeł informacji i różnych sposobów jej przetwarzania. Dzięki wykorzystaniu ilościowych i jakościowych metod oraz technik badawczych (triangulacja metod) możliwe było uzyskanie rzetelnej i pogłębionej wiedzy na temat potrzeb osób młodych w zakresie ich aktywizacji edukacyjnej, zawodowej oraz społecznej. Niniejsza część badania była poświęcona osobom w wieku 18-29 lat.

Mając na względzie wewnętrzne zróżnicowanie badanych grup respondentów, a także biorąc pod uwagę kryteria podziału osób młodych wymienione w *Planie realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce*, wyodrębniono specyficzne podgrupy badanych podmiotów. Ich typologię zawarto w Tabeli 1.

Tabela 1. Typologia i opis grup respondentów – osoby młode w wieku 18-29 lat

Wyszczególnienie	Opis grupy
1) Osoby w wieku 18-24 lata pozostające poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET), w tym:	– osoby bezrobotne i poszukujące pracy zarejestrowane i niezarejestrowane w PUP, – osoby nie poszukujące pracy - bierne zawodowo z innych powodów niż nauka (obowiązki rodzinne, choroba, niepełnosprawność, zniechęcenie bezskutecznością poszukiwania pracy), – osoby nie uczące się i nie uczestniczące w szkoleniu w okresie ostatnich 4 tygodni.
a) Osoby młode oddalone od rynku pracy	– osoby długotrwale bezrobotne, – osoby pracujące w szarej strefie (niezainteresowane aktywizacją), – osoby zarejestrowane w PUP wyłącznie z powodu ubezpieczenia zdrowotnego, – osoby opiekujące się dzieckiem lub dorosłą osobą zależną.
b) Osoby ze środowisk defaworyzowanych	– osoby młode o zmniejszonych szansach życiowych, pochodzące ze środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym, rodzin ubogich, patologicznych, uzależnione.
c) Osoby zamieszkałe na terenach wiejskich i w małej miejscowości	– osoby zamieszkałe tereny wiejskie woj. podlaskiego oraz małe miasta, których liczba ludności wynosi mniej niż 20 tys. mieszkańców.
2) Osoby w wieku 18-24 lata zarejestrowane jako bezrobotne, w tym:	– osoby zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy zlokalizowanym na obszarze woj. podlaskiego.
a) Osoby długotrwale bezrobotne	– osoby pozostające bez pracy przez okres 12 miesięcy i dłużej.
b) Studenci studiów zaocznych i wieczorowych	– studenci studiów zaocznych i wieczorowych uczelni publicznych i niepublicznych, którzy na dzień badania nie pracowali i poszukiwali pracy.
c) Absolwenci szkoły ponadgimnazjalnej/wyższej	– absolwenci szkoły ponadgimnazjalnej/wyższej w okresie 12 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego nie pracujący i poszukujący pracy.
3) Osoby w wieku 18-29 lat - bezrobotna młodzież oraz poszukujący pracy absolwenci szkół i uczelni	– bezrobotne osoby młode w wieku 18-29 lat oraz poszukujący pracy absolwenci szkół i uczelni w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego nie pracujący i poszukujący pracy.
4) Osoby młode w wieku 18-29 lat poszukujące pracy niezarejestrowane w urzędzie pracy	– osoby młode w wieku 18-29 lat poszukujące pracy niezarejestrowane w urzędzie pracy, – studenci studiów zaocznych i wieczorowych uczelni publicznych i niepublicznych, którzy na dzień badania byli nie pracowali i poszukiwali pracy.

Źródło: Opracowanie własne

Obiektywny problem z dotarciem do poszczególnych, specyficznych grup osób młodych, w tym w szczególności do osób młodych definiowanych jako NEET (nie pracujących, nie uczących się i nie szkolących się) oraz brak wiarygodnych danych statystycznych na temat liczby takich osób wpłynął na wybór metody doboru próby. W tym kontekście najbardziej zasadnym był dobór celowy. Ubogi materiał studyjny na temat badań przedmiotowej grupy osób w ujęciu regionalnym oraz lokalnym wskazywał na priorytetowy charakter badań rozpoznawczych, służących samej identyfikacji grupy badawczej. Nie zakładano konkretnej liczby zrealizowanych ankiet, aczkolwiek mając na uwadze pewność zwrotu ankiet z niektórych źródeł – np. z powiatowych urzędów pracy, założono minimalną liczbę ankiet do zrealizowania,

którą ustalono na 120. W związku z tym, że badanie przeprowadzano również „metodą kuli śnieżkowej”, zwrot ankiet okazał się ponad czterokrotnie wyższy – pozyskano 529 ankiet.

Badanie oparto na **metodzie sondażu diagnostycznego** polegającego na:

- badaniu ankietowym techniką PAPI,
- badaniu internetowym (CAWI), w postaci:
 - ankiet ogólnodostępnych na stronach internetowych następujących instytucji: Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku oraz wybranych Akademickich Biur Karier zlokalizowanych w woj. podlaskim,
 - ankiet wśród wybranych osób zarejestrowanych w bazach będących w posiadaniu Akademickich Biur Karier (studentów studiów zaocznych i wieczorowych, absolwentów poszukujących pracy nie pracujących).

Sposób dotarcia do respondenta

Identyfikacja poszczególnych grup osób młodych była możliwa dzięki dywersyfikacji źródeł dotarcia do respondenta. Nieoceniona w tym względzie była pomoc instytucji działających na rzecz osób młodych, które ułatwiły kontakt ze swoimi klientami/podopiecznymi. Badaniem objęto osoby młode pozostające w rejestrach następujących instytucji:

1. wybranych Powiatowych Urzędów Pracy, gdzie udział osób młodych w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych posiadających określone cechy (płeć, długotrwałość bezrobocia, niepełnosprawność) przekraczał średnią wojewódzką lub gdzie liczebność badanej grupy była największa w całym regionie, wg statystyk z końca 2013r. Badanie przeprowadzono za pośrednictwem:
 - Powiatowego Urzędu Pracy w Augustowie,
 - Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku,
 - Powiatowego Urzędu Pracy w Kolnie,
 - Powiatowego Urzędu Pracy w Łomży,
 - Powiatowego Urzędu Pracy w Mońkach,
 - Powiatowego Urzędu Pracy w Sokółce,
 - Powiatowego Urzędu Pracy w Wysokiem Mazowieckiem,
2. Podlaskiej Wojewódzkiej Komendy OHP, wśród uczestników projektu pn. „Równi na rynku pracy”, w następujących miejscowościach: Augustowie, Białymstoku, Grajewie, Hajnówce, Kolnie, Łapach, Łomży, Suwałkach, Wysokiem Mazowieckiem, Zambrowie.
3. wybranych Akademickich Biur Karier:
 - Biura Karier Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Białymstoku,
 - Biura Karier Państwowej Wyższej Szkoły Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży,
 - Biura Karier Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Suwałkach,
 - Biura Karier Politechniki Białostockiej,
 - Biura Karier Uniwersytetu w Białymstoku,
 - Biura Karier Wyższej Szkoły Ekonomicznej,

Respondentami byli ponadto klienci Wojewódzkiego Urzędu Pracy – uczestnicy spotkania informacyjnego EURES oraz użytkownicy platformy internetowej WUP w Białymstoku.

Badanie przeprowadzono w listopadzie 2014r.

2.3. Badanie ilościowo-jakościowe instytucji

Przeprowadzone również w listopadzie br. badanie instytucji zlokalizowanych w woj. podlaskim, działających na rzecz aktywizacji młodzieży, stanowiło integralną część badania osób młodych i identyfikacji ich potrzeb, pod kątem zaprojektowania adekwatnych narzędzi wspomagających ich aktywność zawodową, edukacyjną i społeczną w ramach POWER 2014-2020. Celem tej części badania było ukazanie potencjału instytucji i zakresu ich działań wspierających aktywność osób młodych. Ponadto istotne było uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- Jakie są wspólne kierunki działań badanych instytucji pod kątem wsparcia udzielanego osobom młodym?
- Jakie są kanały dotarcia z informacją o wsparciu oraz z samym wsparciem do osób młodych?
- Jak badane instytucje oceniają osoby młode pod kątem ich postaw i potencjału?
- Jakie działania należy podjąć, aby udzielić skutecznego wsparcia osobom młodym?
- Jaki charakter ma współpraca instytucji na rzecz poprawy sytuacji osób młodych?
- Jakie „dobre praktyki” można zarekomendować, aby udzielać skutecznego wsparcia osobom młodym w przyszłości?

Istnieją istotne powiązania między instytucjami i podmiotami zajmującymi się tematyką osób młodych w woj. podlaskim. Cechami scalającymi tego typu organizacje jest wspólna idea – oferowanie wsparcia osobom młodym (w tym w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym), mającego na celu ich aktywizację zawodową, edukacyjną i społeczną.

Biorąc pod uwagę małą liczebność oraz małe zróżnicowanie tego typu instytucji, a także zbieżność światopoglądową, najbardziej odpowiednią techniką badawczą okazał się częściowo ustrukturyzowany wywiad – SSI. Jest to odmiana badania ilościowo-jakościowego, polegająca na przeprowadzeniu wywiadów indywidualnych za pomocą specjalnego kwestionariusza, w którym znajdują się zarówno pytania zamknięte, półotwarte, jak i otwarte. Konstrukcja formularza umożliwiła z jednej strony zebranie ściśle wyznaczonego zbioru poszukiwanych informacji, sprecyzowanych w postaci szczegółowych pytań skierowanych do respondenta, z drugiej – swobodny sposób przeprowadzania wywiadu dający możliwość rozwinięcia najbardziej newralgicznych kwestii. Dobór próby miał charakter celowy, w którym zasadniczą rolę odgrywał zakres działania podmiotu, a także wyróżniająca go aktywność na rzecz środowiska osób młodych. Respondentami w badaniu SSI byli przedstawiciele następujących trzynastu instytucji:

- Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podlaskiego – Pełnomocnik Zarządu Województwa Podlaskiego ds. współpracy z organizacjami pozarządowymi,
- Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Białymstoku,
- Powiatowego Urzędu Pracy w Sokółce,
- Podlaskiej Wojewódzkiej Komendy OHP,
- Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku,
- Podlaskiej Fundacji Rozwoju Regionalnego,
- Izby Rzemieślniczej i Przedsiębiorczości w Białymstoku i Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr,

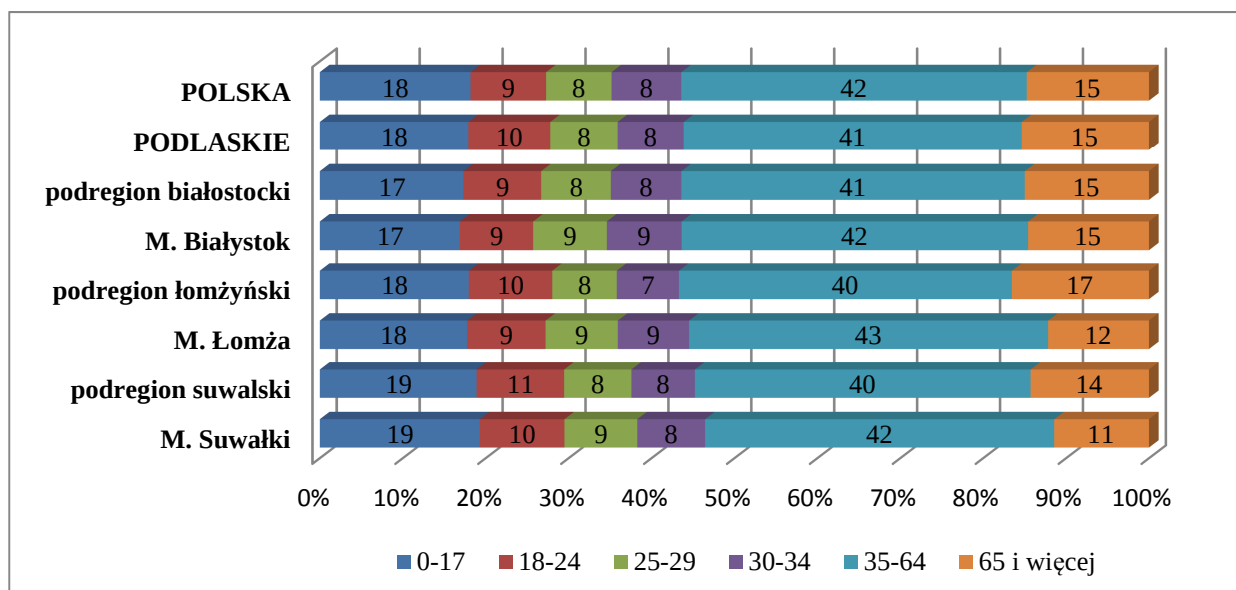
- Biura Karier Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Białymstoku,
- Biura Karier Państwowej Wyższej Szkoły Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży,
- Biura Karier Uniwersytetu w Białymstoku,
- Niezależnego Zrzeszenia Studentów Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku,
- Prawosławnego Ośrodka Miłosierdzia Diecezji Białostocko-Gdańskiej ELEOS,
- Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych – Oddziału Fundacji Aktywizacja w Białymstoku.

Rozdział III: Sytuacja społeczno-ekonomiczna osób młodych w woj. podlaskim

3.1. Demografia

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, w województwie podlaskim w 2013 roku mieszkało prawie 1,2 mln osób. W analizowanym okresie osoby w wieku 18-29 lat stanowiły 18% ludności województwa (215,2 tys.) i było to nieco więcej niż w skali kraju (17%). Udział omawianej populacji w większości podregionów województwa przedstawia się podobnie. Na tle województwa nieco większy udział osób młodych występuje w podregionie suwalskim (19%), zwłaszcza w grupie 18-24 lata (11%).

Rysunek 1. Struktura demograficzna ludności woj. podlaskiego w 2013 roku.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL.

W województwie podlaskim obserwowany jest systematyczny spadek liczby ludności. Od 2000 roku liczba mieszkańców Podlasia zmniejszyła się o 15,7 tys. osób. Wpływ na to ma między innymi obserwowany w ostatnich latach ujemny przyrost naturalny, który ulega nasileniu (w 2011 roku wynosił on -0,41 na 1000 mieszkańców, w 2012r. -0,58, a w 2013r. -1,28), a także utrzymujące się od wielu lat ujemne saldo migracji. Według danych GUS, w 2013 roku wskaźnik ten wyniósł -2,10 na 1000 mieszkańców. Migracje Podlasian na pobyt stały odbywają się jednak głównie w ramach własnego województwa, rzadziej do innych części Polski i za granicę.

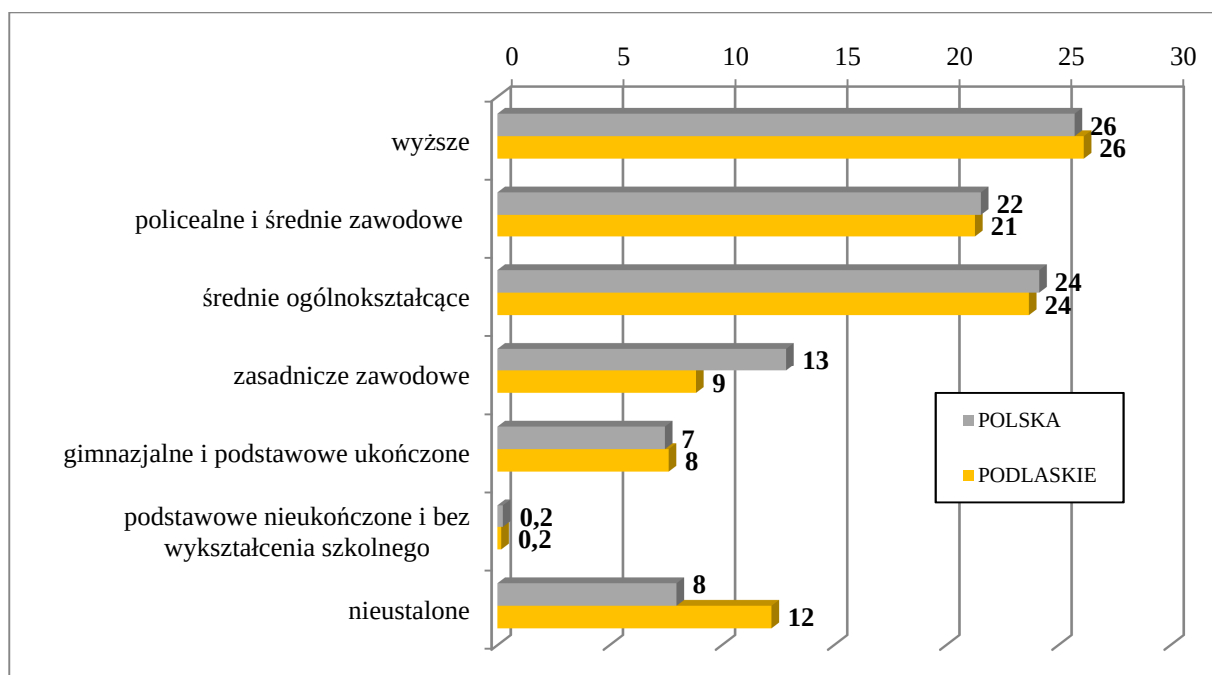
Sukcesywne zmniejszanie się liczby dzieci i młodzieży jest rezultatem przemian w procesach demograficznych (depresja urodzeniowa lat 90. poprzedniego oraz początku obecnego stulecia). Porównując liczebność poszczególnych grup wiekowych, w 2013 roku było 97,1 tys. osób w wieku 25-29 lat, grupa 18-24 lata liczyła 88,0 tys., grupa młodzieży w wieku 15-19 lat wynosiła 70,6 tys. osób, młodsza grupa 10-14 lat zawierała 58,0 tys. osób, z kolei w najmłodszych grupach 5-9 lat oraz 0-4 lata znalazło się już tylko odpowiednio: 57,9 tys. i 57,6 tys. dzieci.

Niekorzystnie przedstawiają się również prognozy ludności do 2050 roku, które przewidują sukcesywne zmniejszanie się liczby osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym, a co za tym idzie, spowodują zmniejszanie zasobów pracy i starzenie się społeczeństwa.

3.2. Struktura wykształcenia

Wykształcenie podlaskiej młodzieży nie odbiega znacząco od sytuacji w kraju. Dyplomem wyższej uczelni legitymuje się co czwarta osoba w wieku 20-29 lat, zarówno w Polsce jak i na Podlasiu. Znaczący jest również udział osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – po 24% oraz policealnym i średnim zawodowym – 21% (w kraju nieznacznie wyższy – 22%). Niższy natomiast niż średnio w całym kraju jest odsetek młodych osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 9% (w kraju – 13%). Pozytywnym faktem z kolei jest to, że najmniej osób w omawianej grupie wiekowej reprezentowało najniższe poziomy edukacji.

Rysunek 2. Struktura wykształcenia osób w wieku 20-29 lat w woj. podlaskim i w Polsce.

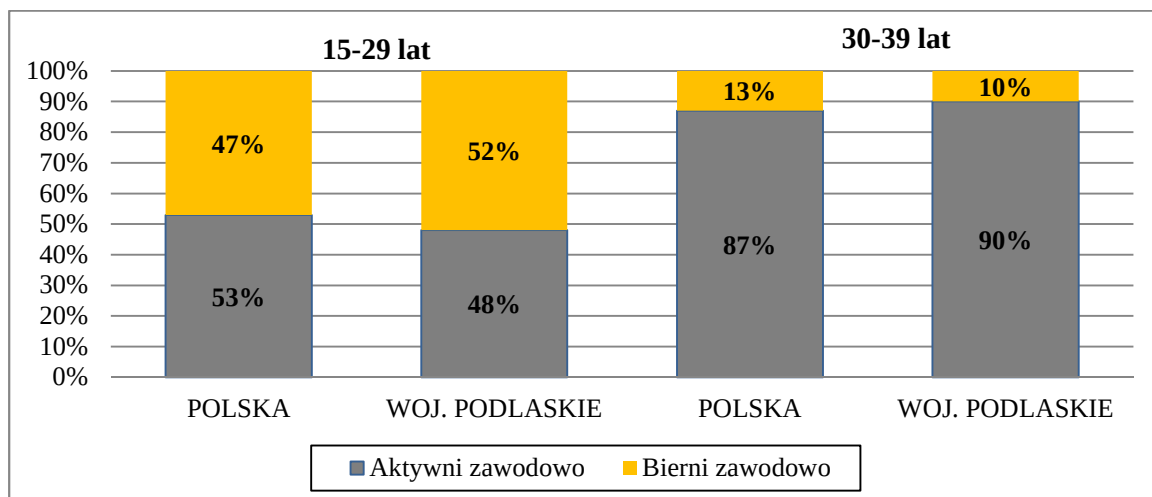


Źródło: opracowanie własne na podstawie Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011, Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna, GUS.

3.3. Aktywność zawodowa osób młodych

Współczynnik aktywności zawodowej w województwie podlaskim w grupie wiekowej 15-29 lat ukształtował się w 2013 roku na poziomie 48% i był niższy niż średnio w kraju (53%). Ten sam wskaźnik dla starszej grupy wiekowej 30-39 lat wyniósł już z kolei 90%. Należy zaznaczyć, że aktywność zawodowa liczona wg BAEL jest to udział ludności aktywnej zawodowo, a więc pracującej i bezrobotnej, w liczbie ludności w danej grupie wiekowej. Główną aktywnością w analizowanej grupie wiekowej 15-29 lat jest edukacja, stąd tak wysoki poziom bierności zawodowej (w grupie 15-24 lata dysproporcja jest jeszcze większa: 30% aktywnych i 70% biernych zawodowo). W Polsce model łączenia nauki z pracą wciąż jest mało popularny wśród młodzieży, aczkolwiek rośnie udział młodzieży studiującej zaocznie i wieczorowo. Podejmowanie studiów może być też strategią odsuwania momentu wejścia w rynek pracy, zwłaszcza w obliczu zagrożenia bezrobociem. Innym powodem bierności zawodowej w tej grupie jest podejmowanie decyzji prokreacyjnych wśród kobiet oraz wiążące się z tym obowiązki opiekuńcze.

Rysunek 3. Aktywność i bierność zawodowa młodzieży w woj. podlaskim i w Polsce w 2013 roku.



Źródło: GUS, BDL, BAEL (dane średnioroczne).

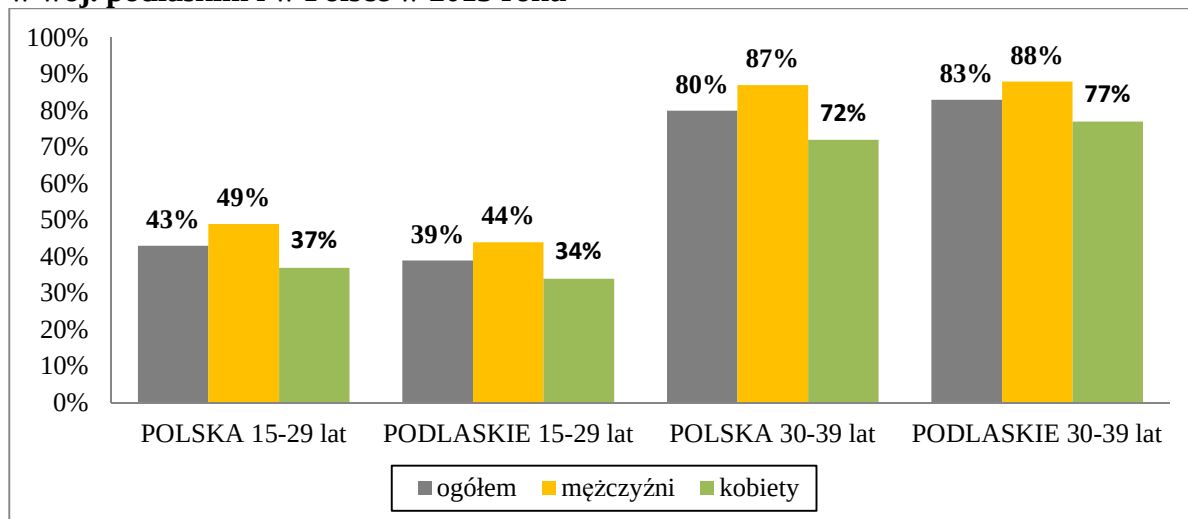
3.3.1. Młodzi pracujący

Według metodologii BAEL osoby pracujące to takie, które w badanym tygodniu wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód albo pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem.

Pod względem zatrudnienia sytuacja młodych Podlasian przedstawia się gorzej niż przeciętnie w kraju. Wskaźnik zatrudnienia (czyli procentowy udział pracujących w liczbie ludności w danej grupy wiekowej) wśród osób w wieku 15-29 lat w woj. podlaskim w 2013 roku wyniósł 39%, przy średniej dla kraju 43%. Jeszcze niższy wskaźnik zatrudnienia odnotowano w węższym przedziale wiekowym 15-24 lata i w województwie wyniósł on 23% wobec 24% w skali kraju, jednak w tym przypadku różnica była zdecydowanie mniejsza. Dla porównania, biorąc pod uwagę kolejną grupę wiekową 30-39 lat, wskaźnik ten był prawie 2-krotnie wyższy, a różnica ta odwraca się na korzyść woj. podlaskiego (83% w odniesieniu do 80%).

Nie bez znaczenia jest płeć młodych mieszkańców Podlasia. Jak pokazuje poniższy wykres, ma ona wpływ na sytuację zawodową. Wskaźnik zatrudnienia kobiet jest znacznie niższy niż wśród mężczyzn – pracowało 34% kobiet i 44% mężczyzn w wieku 15-29 lat. Powodem tych dysproporcji są wspomniane wcześniej obowiązki opiekuńcze kobiet.

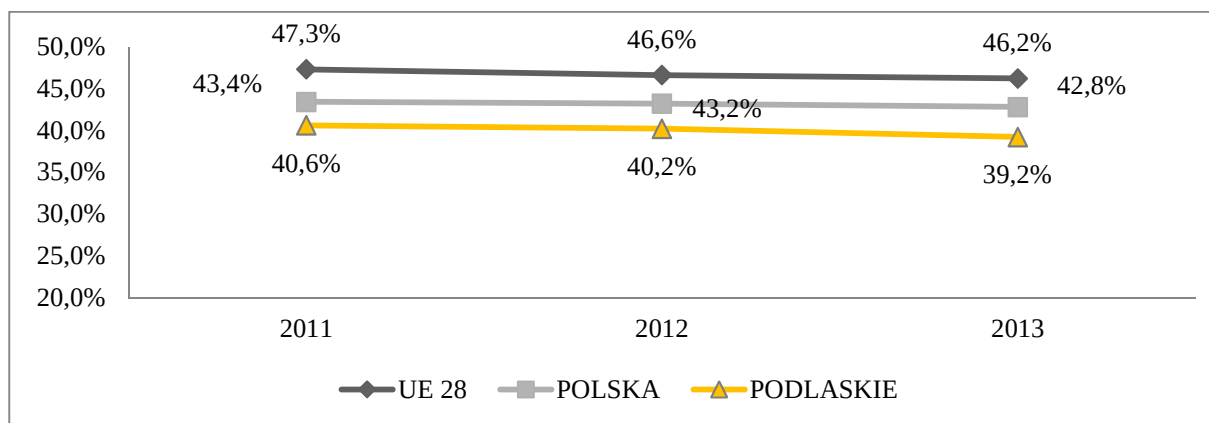
Rysunek 4. Wskaźnik zatrudnienia wg grup wieku (15-29 lat i 30-39 lat) i płci w woj. podlaskim i w Polsce w 2013 roku



Źródło: GUS, BDL, BAEL (dane średnioroczne).

Analizując sytuację zatrudnieniową młodzieży na tle krajów Unii Europejskiej, można zauważyć, że wartości wskaźnika zatrudnienia zarówno dla Polski, jak i dla województwa podlaskiego są nieco niższe od średnich w państwach UE (Rysunek 5). Biorąc pod uwagę udział pracujących w grupie demograficznej 15-24 lata, młodzi w Polsce prezentują się pod tym względem jeszcze gorzej niż ich rówieśnicy z innych państw UE. W IV kwartale 2013 roku wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-24 lata w Unii Europejskiej wynosił 32,3%, podczas gdy dla Polski i Podlasia odpowiednio: 24,3% i 22,5%.

Rysunek 5. Wskaźnik zatrudnienia osób młodych (w wieku 15-29 lat) w województwie podlaskim na tle Polski i Unii Europejskiej w latach 2011 - 2013 (wg BAEL)

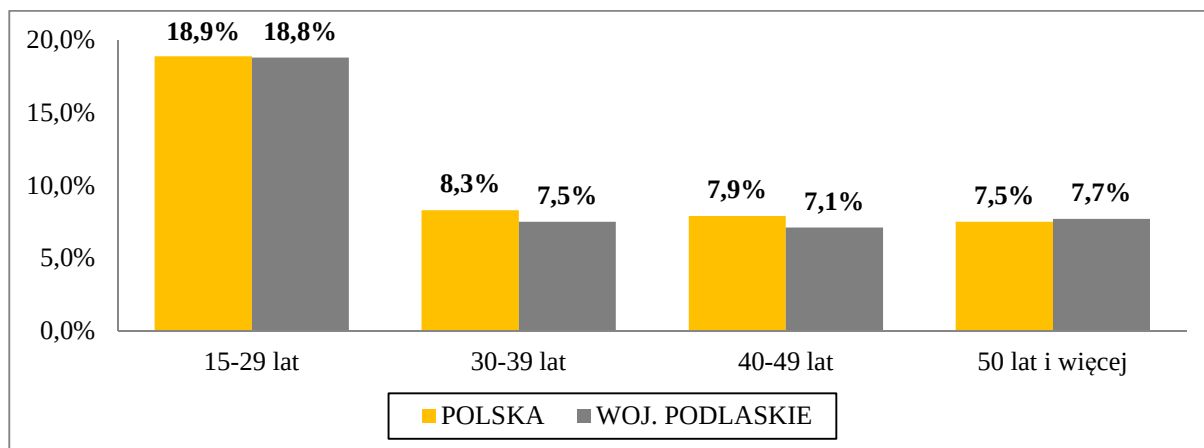


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (BAEL) i EUROSTAT (dane za IV kwartał).

3.3.2. Bezrobocie rzeczywiste młodzieży (wg BAEL)

Stopa bezrobocia rzeczywistego wśród ogółu ludności województwa podlaskiego w 2013 roku wynosiła 9,9% i była niższa niż w kraju (10,3%). Analiza sytuacji w poszczególnych grupach wiekowych pokazuje, iż młodzież do 30 roku życia znajduje w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Ponad 2-krotnie częściej osoby w wieku 15-29 lat bezskutecznie poszukiwały pracy, przy bardzo zbliżonych niższych wskaźnikach bezrobocia w pozostałych trzech grupach wiekowych.

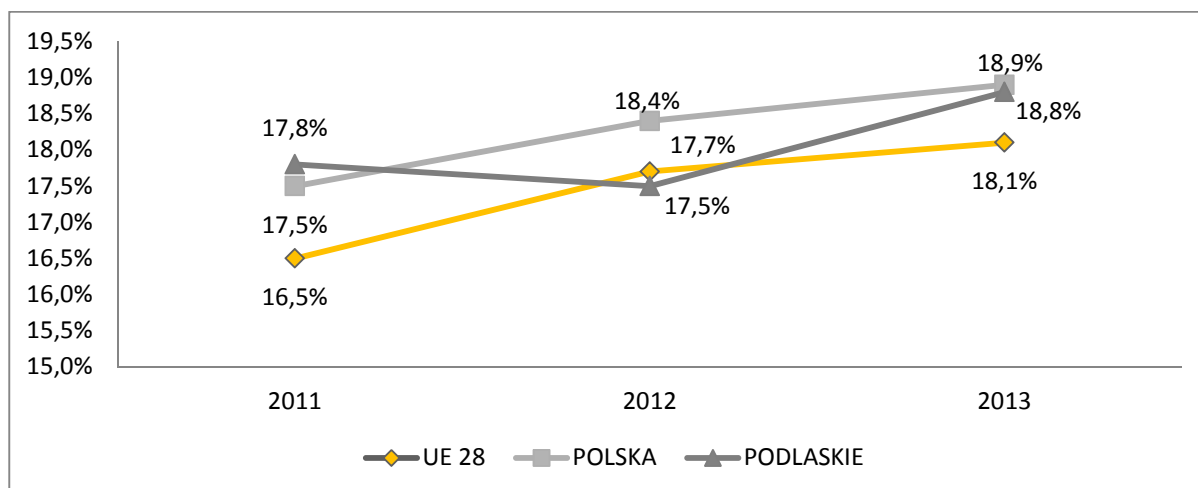
Rysunek 6. Stopa bezrobocia (BAEL) wg grup wieku w woj. podlaskim i w Polsce w 2013 roku



Źródło: GUS, BDL, BAEL (dane średnioroczne).

Bezrobocie młodzieży w województwie podlaskim jest na nieco niższym poziomie niż średnio w kraju i w 2013 roku osiągnęło poziom 18,8% ludności aktywnej zawodowo (w Polsce 18,9%). W tym samym okresie, oszacowana stopa bezrobocia dla krajów UE-28 była niższa niż w Polsce o 0,8 punktu proc. oraz o 0,7 punktu niższa niż w województwie podlaskim i wynosiła 18,1%. W najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy znajdowały się osoby młode w grupie wiekowej 15-24 lata, wśród których stopa bezrobocia w woj. podlaskim wyniosła 25,6% (27,3% w Polsce i 22,3% w UE-28). Przy analizie stopy bezrobocia wg BAEL należy zwrócić uwagę na fakt, iż obliczone wartości szacowane są w oparciu o odmienną metodologię od tej stosowanej do prezentacji bezrobocia rejestrowanego. Definiuje bezrobotnych jako aktywnie poszukujących pracy oraz gotowych do jej podjęcia w ciągu najbliższych dwóch tygodni, co daje bardziej miarodajną skalę tego zjawiska.

Rysunek 7. Stopa bezrobocia wg BAEL wśród osób w wieku 15-29 lat w woj. podlaskim na tle Polski i Unii Europejskiej

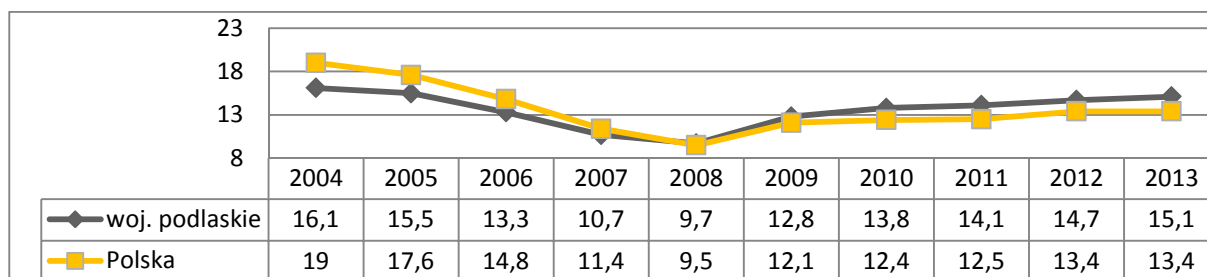


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (BAEL) i EUROSTAT.

3.3.3. Bezrobocie rejestrowane

W przypadku bezrobocia rejestrowanego, województwo podlaskie od lat jest w sytuacji gorszej niż średnio w kraju. W końcu 2013 roku podlascy bezrobotni stanowili 15,1% ludności województwa aktywnej zawodowo (stopa bezrobocia). Wartość tego wskaźnika przewyższała średnią krajową o 1,7 punktu proc. Na tle pozostałych regionów Podlaskie znajduje się na 6 miejscu wśród województw o najwyższej stopie bezrobocia. Od 2008 roku w województwie podlaskim, podobnie jak w całym kraju, następował systematyczny wzrost poziomu bezrobocia. Jednak najnowsze dane za 2014r. oraz prognozy na 2015 rok kształtują się bardziej optymistycznie. Szacuje się, że stopa bezrobocia w końcu 2014 roku osiągnie poziom 13,1%, a więc o 2,0 punktu proc mniej niż przed rokiem.

Rysunek 8. Stopa bezrobocia rejestrowanego w woj. podlaskim na tle Polski w latach 2004-2013

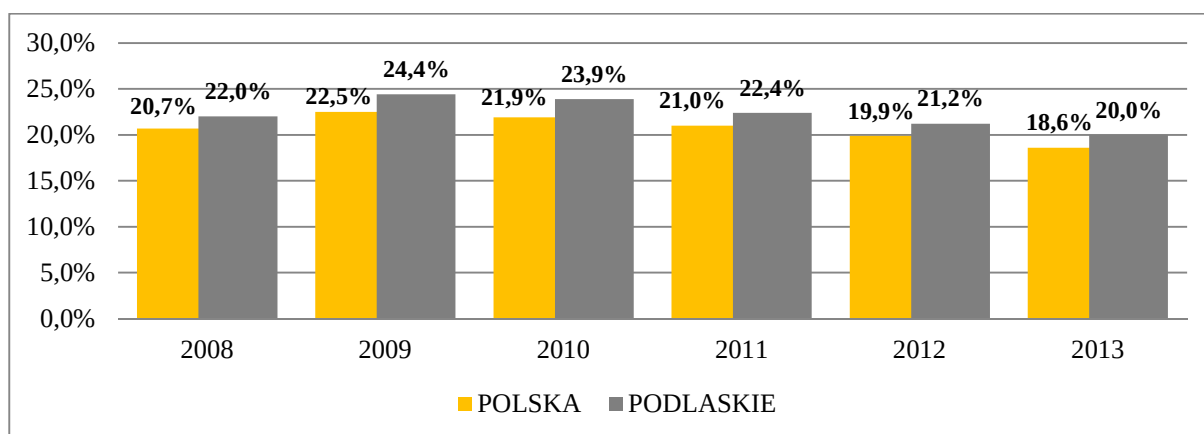


Źródło: GUS, BDL.

Zjawisko bezrobocia było zupełnie nieznane młodym pokoleniom PRL-u, natomiast dziś jest sytuacją, o którą otarł się, pośrednio lub bezpośrednio, niemal każdy. Obecnie, ze względu na masowość występowania, stanowi naturalny element polskiego pejzażu społecznego. Szczególnie ryzykiem bezrobocia są zagrożeni ludzie młodzi. Na koniec 2013 roku w statystykach powiatowych urzędów pracy pozostawało 70889 bezrobotnych, z czego 20% stanowiły osoby do 25 roku życia (14197 osób). W analizowanym okresie w rejestrach PUP było również 4477 absolwentów, tj. osób w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki, tym 1376 osób z wyższym wykształceniem, do 27 roku życia, co stanowiło odpowiednio 6% i 2% wszystkich bezrobotnych w województwie.

Największy wzrost poziomu bezrobocia osób młodych nastąpił w 2009r. (o 48,4%) i był pochodną ogólnego pogorszenia sytuacji ekonomicznej w regionie i kraju, jednakże jego dynamika była znacznie większa niż wzrost ogólnej liczby zarejestrowanych bezrobotnych. Od 2011 roku notuje się spadek udziału bezrobotnych do 25 roku życia (w 2011r. o 22,4%, w 2012r. o 21,2%, a w 2013r. o 20,0%), mimo ogólnego wzrostu poziomu bezrobocia. Wynika to głównie ze zmniejszonego napływu tej grupy osób do ewidencji urzędów pracy. Sytuacja młodzieży na podlaskim rynku pracy jest gorsza niż w skali kraju. Województwo podlaskie należy do sześciu województw o najwyższym udziale młodych wśród bezrobotnych.

Rysunek 9. Bezrobocie młodzieży do 25 roku życia w woj. podlaskim na tle Polski w latach 2008-2013



Źródło: psz.praca.gov.pl, Statystyki rynku pracy.

Bezrobocie młodzieży w województwie jest zróżnicowane terytorialnie. Odsetek bezrobotnych poniżej 25 roku życia w ogólnej liczbie zarejestrowanych w poszczególnych powiatach województwa kształtował się w przedziale od 14% do 31%. Największy odsetek młodych w ogólnej liczbie bezrobotnych odnotowano na terenie działania PUP w: Kolnie (30,7%), Wysokiem Mazowieckiem (30,1%) oraz Bielsku Podlaskim i Siemiatyczach (po 25,2%); najmniejszy zaś w PUP w: Białymstoku (14,4%), Hajnówce (14,8%) oraz Suwałkach (18,9%).

Uwzględniając szerszą grupę wiekową 18-34 lata, w końcu 2013 roku młodzi w z tej kategorii stanowili prawie połowę zarejestrowanych bezrobotnych w regionie. Najgorzej sytuacja pod względem bezrobocia osób młodych wyglądała w powiatach wysokomazowieckim i kolneńskim, gdzie odsetek osób do 34 roku życia wynosił 60%. W szczególnie trudniej sytuacji są osoby w wieku 25-34 lata, które stanowią 29% populacji bezrobotnych Podlasiaków.

Tabela 2. Bezrobotna młodzież wg Powiatowych Urzędów Pracy (stan w końcu 2013 roku)

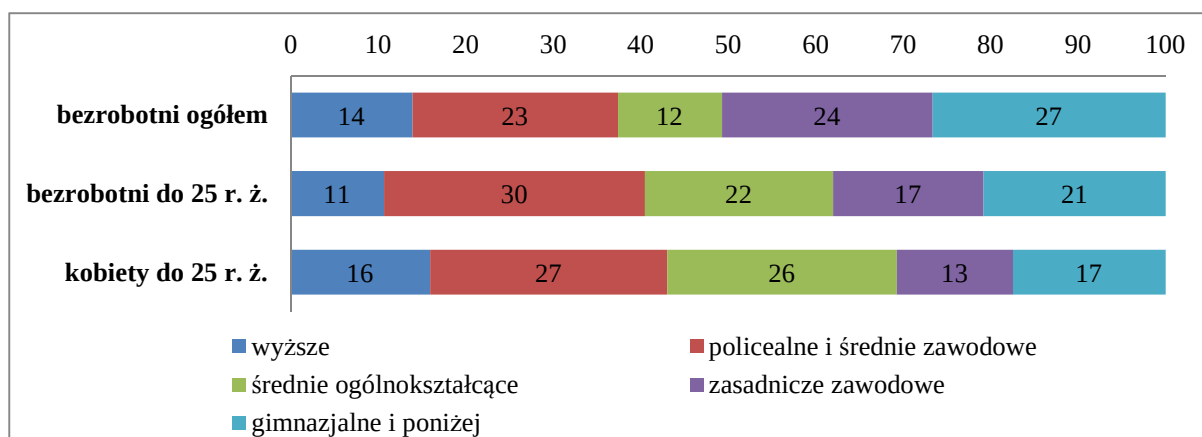
Powiatowy Urząd Pracy	Liczba bezrobotnych ogółem	Bezrobotni w wieku 18-24 lata	% udział w ogólnej liczbie bezrobotnych	Bezrobotni w wieku 25-34 lata	% udział w ogólnej liczbie bezrobotnych
Augustów	4232	940	22,2	1152	27,2
Białystok	26022	3737	14,4	7683	29,5
Bielsk Podlaski	2485	626	25,2	732	29,5
Grajewo	4165	908	21,8	1237	29,7
Hajnówka	2303	341	14,8	617	26,8
Kolno	3360	1031	30,7	977	29,1
Łomża	6821	1469	21,5	2000	29,3
Mońki	2149	606	21,2	629	29,3
Sejny	1890	420	22,2	595	31,5
Siemiatycze	1863	470	25,2	507	27,2
Sokółka	5043	1226	24,3	1392	27,6
Suwałki	5190	979	18,9	1479	28,5
Wysokie Mazowieckie	2515	758	30,1	751	29,9
Zambrów	2851	686	24,1	864	30,3
Woj. podlaskie	70889	14197	20,0	20615	29,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań o rynku pracy MPiPS-01.

Negatywne tendencje na rynku pracy w większym stopniu są zauważalne wśród młodych mężczyzn. W końcu 2013 roku 54% zarejestrowanych bezrobotnych do 25 roku życia stanowili mężczyźni (kobiety – 46%) i mimo, iż w stosunku do poprzedniego roku ich liczba spadła o 1,3%, to wśród kobiet spadek ten był jeszcze większy – o 3,7%.

Istotny wpływ na strukturę bezrobocia młodych mają zachodzące zmiany demograficzne oraz wzrost możliwości i zainteresowania podejmowaniem dalszej nauki. Alternatywą dla bezrobotnej młodzieży jest podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Sprzyja temu dynamiczny rozwój szkolnictwa. Szczególnie łatwo dostępne stało się szkolnictwo wyższe. Dyplom wyższej uczelni jeszcze niedawno otwierał możliwości osiągnięcia wysokiej pozycji społecznej, dziś ulega dewaluacji i nie gwarantuje otrzymania posady. Przyczyną takiej sytuacji jest duże nasycenie rynku absolwentami, posiadającymi dyplom magistra/licencjata, ale także niedopasowanie kwalifikacji młodzieży do potrzeb rynku pracy. W końcu 2013r. dyplomami wyższych uczelni legitymowało się 1514 osób bezrobotnych do 25 roku życia, co stanowiło 10,7% bezrobotnych w tej grupie, wobec 13,9% bezrobotnych z wyższym wykształceniem wśród bezrobotnych ogółem. Najwięcej zaś osób do 25 roku życia zarejestrowanych jako bezrobotne posiadało wykształcenie policealne i średnie zawodowe – 4234 osoby, co stanowiło 29,8% bezrobotnych w tej grupie. Warto zauważyć, że w liczbie bezrobotnych ogółem udział ten był niższy i wyniósł 23,5%.

Rysunek 10. Struktura zarejestrowanych bezrobotnych wg wykształcenia (stan w końcu 2013)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Załącznika 1 do sprawozdań o rynku pracy MPiPS-01.

Młodzi do 25 roku życia stanowią istotną grupę w napływie do bezrobocia. W 2013 roku co trzeci nowo rejestrujący się bezrobotny miał mniej niż 25 lat (24515 osób). 41% z nich rejestrowało się po raz pierwszy, a 59% już po raz kolejny. Podobnie jak wśród ogółu bezrobotnych, w 2013 roku mieliśmy do czynienia ze wzrostem napływów młodzieży, jednak był on nieco mniejszy (o 5% ogółem, wobec 2% wzrostu wśród osób poniżej 25 roku życia).

W 2013 roku z ewidencji bezrobotnych wyłączono 22293 osoby do 25 roku życia, co stanowiło 29% wszystkich odpływów. Najczęstszą przyczyną wyłączania młodych bezrobotnych ze statystyk urzędów pracy były podjęcia pracy (40% odpływu tej subpopulacji) oraz niepotwierdzenie gotowości do pracy (26%). W analizowanym okresie pracę podjęło 9131 osób w omawianej kategorii, głównie niesubsydiowaną – 36% odpływu tej subpopulacji. Wskaźnik płynności rynku pracy dla osób do 25 roku życia, rozumiany jako stosunek liczby osób podejmujących pracę do liczby osób nowo zarejestrowanych w tym czasie, wyniósł więc w

2013r. 37% (w 2012r. – 33%). Dla porównania, dla całej zbiorowości bezrobotnych wskaźnik ten wyniósł 45%.

Powiatowe Urzędy Pracy mają możliwość objęcia młodych osób bezrobotnych podstawowymi działaniami aktywizacyjnymi i w 2013 roku objęto nimi 5066 osób do 25 roku życia, co stanowiło 34% wszystkich zaktywizowanych bezrobotnych (praca subsydiowana, szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe, prace społecznie użyteczne, indywidualny program zatrudnienia socjalnego/kontrakt socjalny). Największym zainteresowaniem bezrobotnych w omawianej kategorii wiekowej cieszyły się staże, które w 2013r. rozpoczęło 3340 osób w wieku do 25 lat (15% odpływu osób do 25 roku życia), szkolenia, które rozpoczęło 614 osób (2,7%) oraz podejmowanie działalności gospodarczej (1,3%). W ogólnej liczbie osób bezrobotnych, które rozpoczęły staż w 2013 r., osoby do 25 roku życia stanowiły 49%. Wysoki był również odsetek osób młodych wśród rozpoczynających szkolenia (30%).

Tabela 3. „Napływy” i „odpływy” osób do 25 roku życia w 2013 roku

Wyszczególnienie	Bezrobotni ogółem		Bezrobotni do 25 roku życia	
	liczba	%	liczba	%
Bezrobotni nowo zarejestrowani "napływ", z tego	79729	100,0	24515	100,0
rejestrujący się:				
- po raz pierwszy	16914	21,2	10039	41,0
- po raz kolejny	62815	78,8	14476	59,0
Bezrobotni wyrejestrowani „odpływ”,	77545	100,0	22293	100,0
w tym z powodu:				
podjęcia pracy, z tego:	36092	46,5	9131	39,8
• pracy niesubsydiowanej	31361	40,4	8186	35,7
• pracy subsydiowanej, w tym:	4731	6,1	945	4,1
rozpoczęcia szkolenia	2066	2,7	614	2,7
rozpoczęcia stażu	6855	8,8	3340	14,6
rozpoczęcia przygotowania zawodowego dorosłych	19	0,02	7	0,0
rozpoczęcia prac społecznie użytecznych	1080	1,4	65	0,3
rozpoczęcia realizacji indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego lub podpisania kontraktu socjalnego	371	0,5	95	0,4
odmowy bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji pracy lub uczestnictwa w aktywnych programach rynku pracy	1032	1,3	369	1,6
niepotwierdzenia gotowości do pracy	18695	24,1	5988	26,1
dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego	5945	7,7	1656	7,4
podjęcia nauki	436	0,6	389	1,7

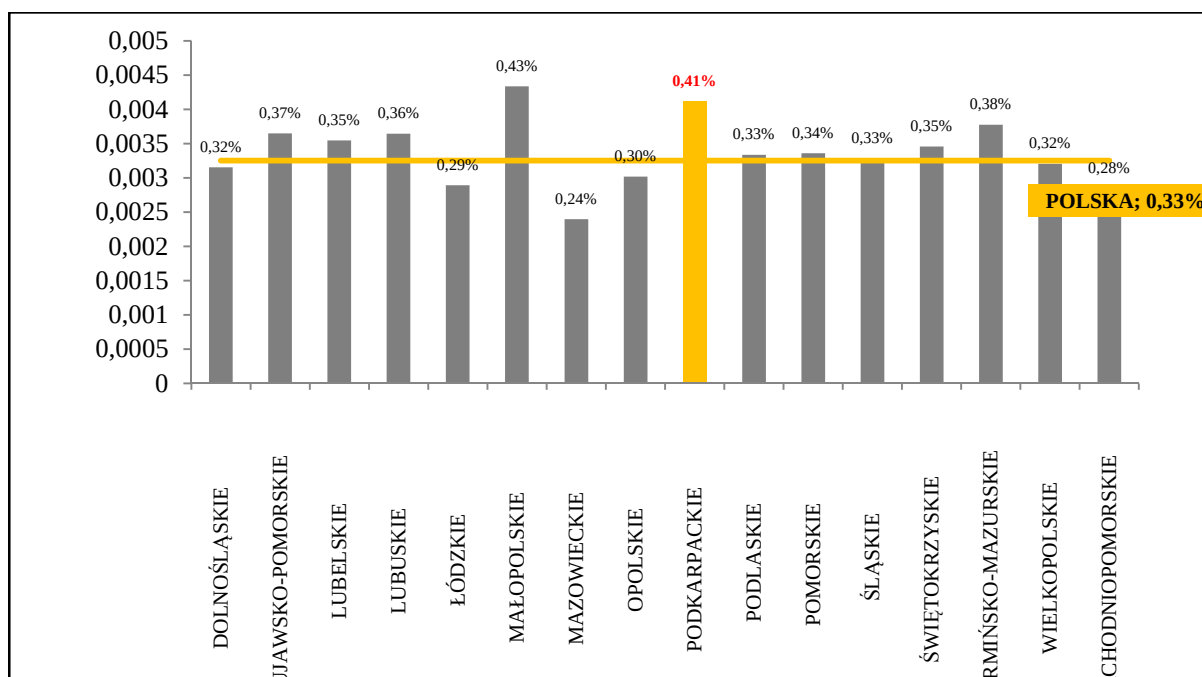
Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań o rynku pracy MPiPS-01.

3.4. Przedsiębiorczość osób młodych

Udział osób fizycznych w wieku 18-29 lat prowadzących działalność gospodarczą w ogólnej liczbie osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą kształtuje się dla woj. podlaskiego na poziomie 0,41%, czyli osiąga bardzo niski pułap. Porównując dane z pozostałymi województwami, należy jednak zauważyć, że przedsiębiorczość młodych Podlasiaków przodkuje nad pozostałymi czternastoma województwami, prawie dorównując najbardziej przedsiębiorczemu - województwu mazowieckiemu.

Przedsiębiorczość młodych Podlasiaków przekracza średnią krajową i stanowi jedną z najwyższych w Polsce.

Rysunek 11. Osoby fizyczne w wieku 18-29 lat prowadzące działalność gospodarczą w woj. podlaskim na tle kraju*



*Aktywne lub zawieszone działalności gospodarcze osób fizycznych w wieku 18-29 lat na dzień 31.03.2012r. w podziale na województwa (wg CEIDG).

Źródło: Centralna Ewidencja i informacja o działalności gospodarczej, Ministerstwo Gospodarki.

3.5. Tendencje migracyjne²

Polska jest od wielu lat krajem emigracji netto, w którym skala wyjazdów za granicę jest większa niż powrotów. Co najmniej od połowy lat 90. ubiegłego wieku dominującą rolę odgrywały migracje zarobkowe, wymuszone dążeniem do poprawy warunków życia lub bardzo często zapewnieniem podstawowych potrzeb egzystencji materialnej. Ze względu na różnorodny charakter procesów migracyjnych (wyjazdy na stałe, wyjazdy czasowe czy wyjazdy do pracy sezonowej) trudne jest oszacowanie ich skali. Na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego szacuje się, że do momentu wstąpienia Polski do Unii Europejskiej, Podlasie opuszczało ok. 500 osób rocznie. W 2006r. fala emigracji osiągnęła szczytowy moment i

² Powroty z zagranicy mieszkańców województwa podlaskiego. Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2012, s.37

zjawisko emigracji objęło ponad 1200 Podlasiaków. Przez kolejne lata widoczny był spadek liczby wyjazdów, aż do lat 2011-2013. W 2013 roku wyemigrowało za granicę na pobyt stały 768 osób.

Analiza tendencji migracyjnych w województwie podlaskim pozwala stwierdzić, że osoby młode wyjeżdżają za granicę zaraz po ukończeniu nauki lub jeszcze w czasie jej trwania. Wyjazd zaplanowany jest przeważnie na rok, w zależności od tego, jak długo pozwala na to regulamin studiów. Osoby w wieku 26-30 lat znalazły się za granicą najczęściej już jako bezrobotni absolwenci. Ich emigracja motywowana była trudną sytuacją ekonomiczną w kraju i brak perspektyw na zdobycie odpowiedniego zatrudnienia. Wyjeżdżają głównie w celu zrealizowania migracyjnego planu, którym jest stworzenie sobie warunków do rozpoczęcia dorosłego, samodzielnego życia w Polsce. Wiązało się to najczęściej z kupnem własnego mieszkania lub zgromadzeniem środków na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Sporą część tej grupy stanowią osoby, które decydują się wrócić, aby założyć w Polsce rodzinę lub by sprowadzić młodą rodzinę do Polski. Oznacza to, że młodzi chcą swoje dzieci wychowywać w swojej ojczyźnie, gdzie mogą liczyć na wsparcie i pomoc rodziny.

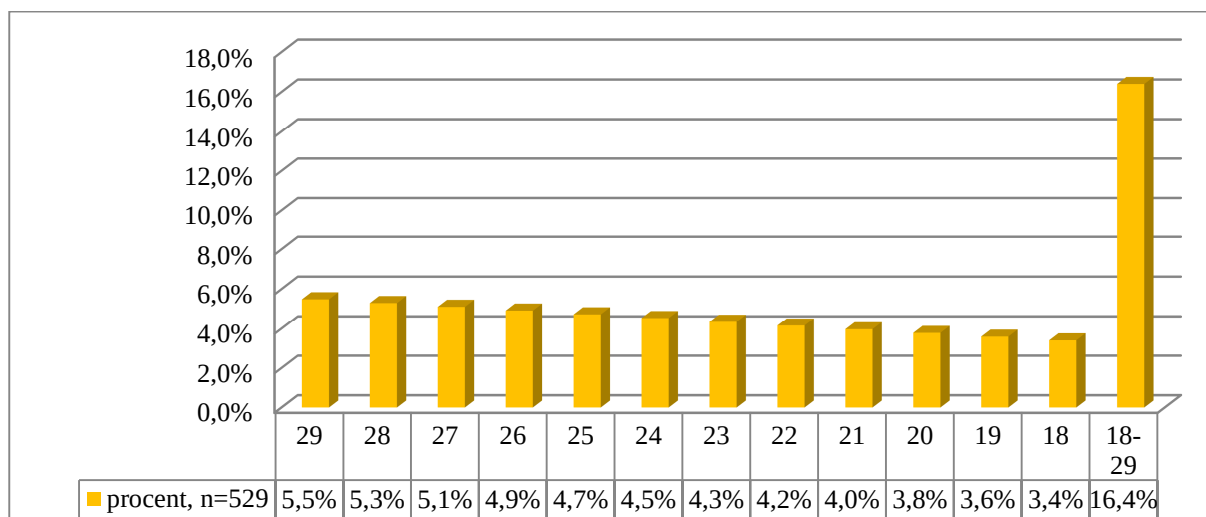
Rozdział IV: Potrzeby osób młodych w zakresie wsparcia ich aktywności na rynku pracy w świetle badania ankietowego

4.1. Charakterystyka demograficzna osób młodych

Utożsamianie osób młodych z określoną kategorią wiekową stanowi dla badacza pierwszorzędą kwestię do rozwiązania. Biorąc pod uwagę różnorodność podejść do problematyki kategoryzacji młodzieży i nieścisłości metodologiczne w przypisywaniu jej określonego przedziału wiekowego, należało wziąć pod uwagę cele badania oraz operacjonalizację pojęcia osób młodych dokonaną przez założenia programowe „Gwarancji dla młodzieży”. Dlatego też podmiotem badania uczyniono osoby w wieku 18-29 lat. Mimo że ww. Program przewiduje objęcie wsparciem również osoby w wieku 15-17 lat, to w niniejszym badaniu pominięto respondentów poniżej 18 roku życia ze względu na ustawową niemożność rejestracji w powiatowym urzędzie pracy.

Udział w badaniu młodszej grupy wiekowej 18-24 lata i starszej 25-29 lat był zbliżony, z niedużą przewagą starszych roczników, osoby w wieku 18-24 lata stanowiły 27,8% ogółu badanych, podczas gdy respondenci w wieku 25-29 lat to 25,5% całej próby. W przypadku 16,4% badanych nie zidentyfikowano konkretnego rocznika, aczkolwiek wpisują się oni w ogólną kategorię wiekową 18-29 lat. Analizy dotyczą 529 respondentów, od których uzyskano pełnowartościowy zwrot ankiet (rysunek 12).

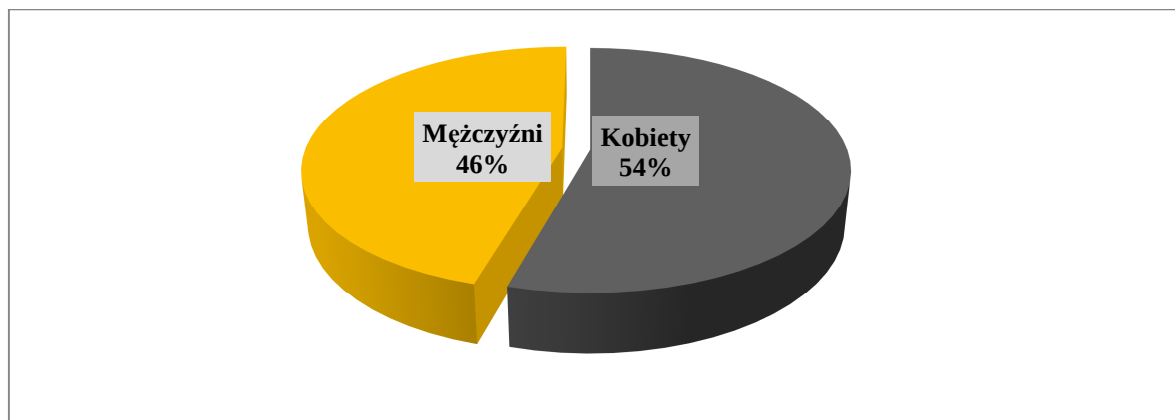
Rysunek 12. Rozkład wieku respondentów



Źródło: Opracowanie własne.

Mając na względzie metodę doboru próby, polegającą m.in. na pozyskiwaniu respondentów na bieżąco – metodą kuli śniegowej, trudne z założenia było uzyskanie równomiernego rozłożenia liczby kobiet i mężczyzn. W badaniu wzięło udział 236 mężczyzn i 281 kobiet, w dwunastu przypadkach nie zidentyfikowano płci respondenta – procentowy rozkład struktury wieku został zaprezentowany na rysunku 13.

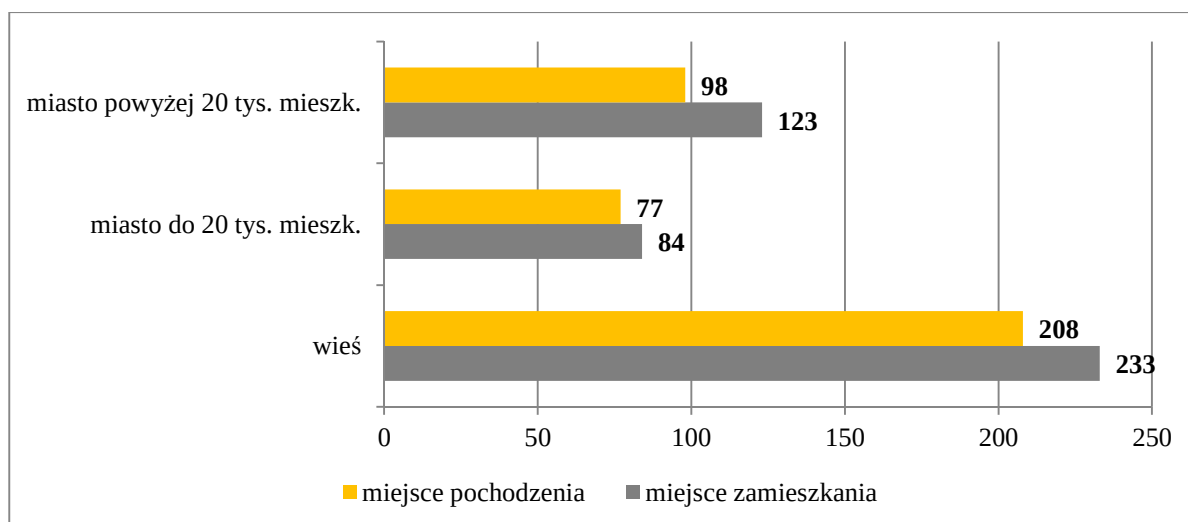
Rysunek 13. Płeć respondentów, N=517



Źródło: Opracowanie własne.

Badanie dotyczyło osób, które zamieszkują woj. podlaskie. 233 osoby (44,0%) zadeklarowały, że mieszkają na terenach wiejskich, 84 osoby (15,9%) to mieszkańcy miast liczących do 20 tys. mieszkańców (tzw. małe miasta) oraz 123 osoby (23,3%) zamieszkiwały miasta powyżej 20 tys.

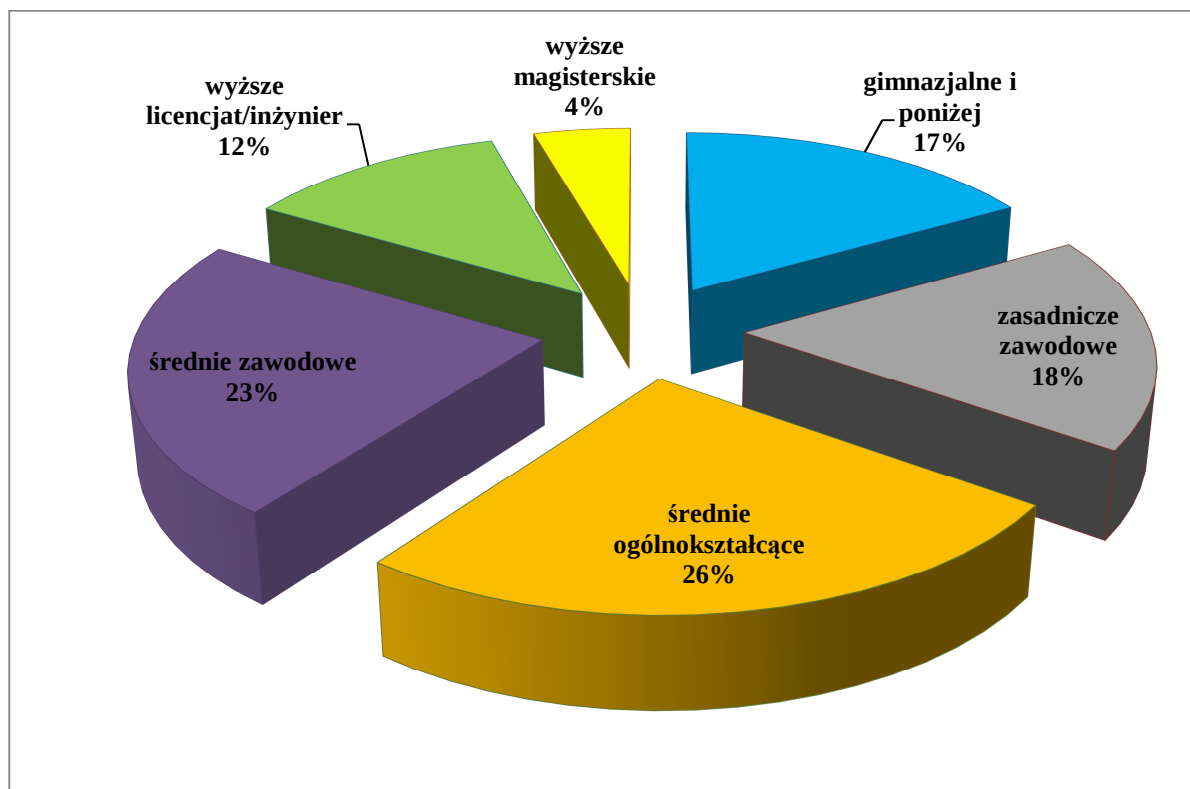
Rysunek 14. Miejsce zamieszkania i pochodzenia respondentów



Źródło: Opracowanie własne.

Na podstawie analizy miejsca pochodzenia respondentów oraz ich docelowego miejsca zamieszkania można wyciągnąć ostrożny wniosek, że zauważalne są wewnętrzne ruchy migracyjne przejawiające się napływem osób młodych na tereny wiejskie oraz do dużych miast liczących powyżej 20 tys. mieszkańców.

Rysunek 15. Poziom wykształcenia badanych respondentów, N= 513



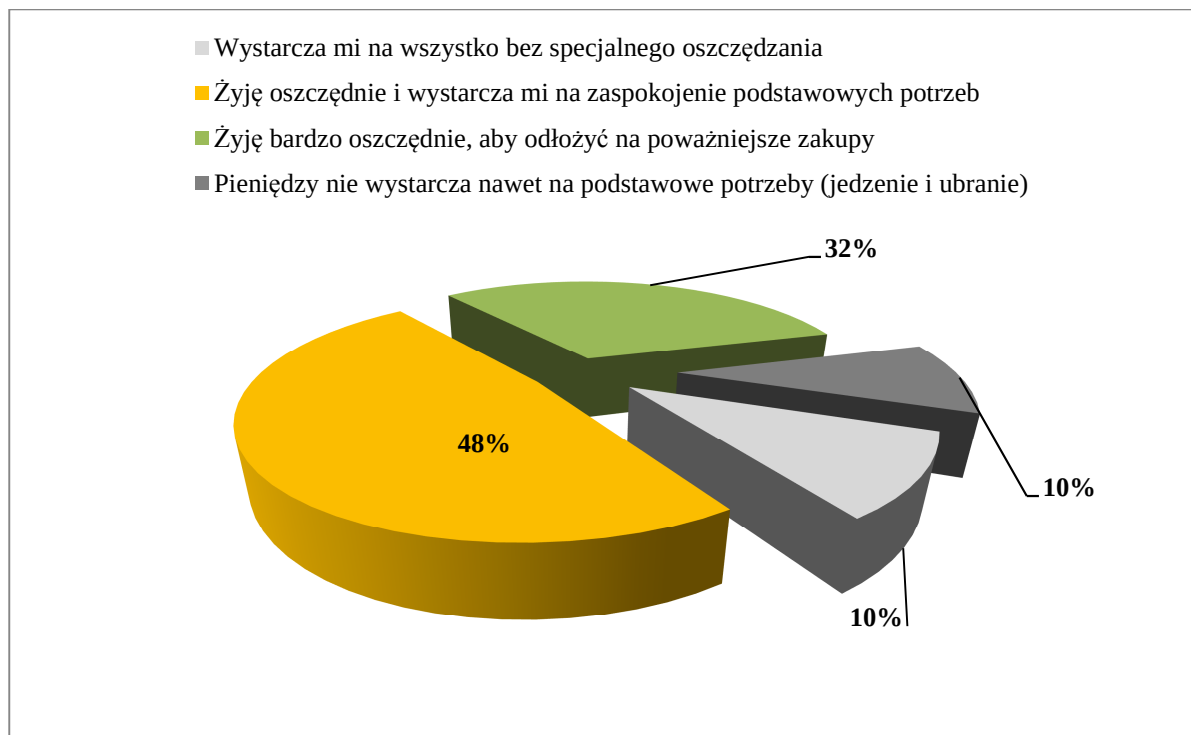
Źródło: Opracowanie własne.

Prawie co czwarty respondent posiadał wykształcenie ogólnokształcące, 23% badanych ukończyło średnią szkołę zawodową, 18% zasadniczą szkołę zawodową, nieco mniej bo 17% osób posiadało wykształcenie gimnazjalne i poniżej. Najmniej liczną podgrupę stanowili absolwenci szkół wyższych magisterskich.

4.2. Sytuacja socjalno-bytowa osób młodych

Sytuacja socjalno-bytowa osób młodych jest trudna. 10% badanych osób znajduje się w dramatycznej sytuacji życiowej – pieniędzy nie wystarcza im nawet na podstawowe potrzeby, a kolejnych 32% musi żyć „bardzo oszczędnie, aby odłożyć na poważniejsze zakupy”. Prawie co druga osoba młoda twierdzi, że „żyje oszczędnie i wystarcza jej na zaspokojenie podstawowych potrzeb. Jedynie 10% badanych nie narzeka na swoją sytuację materialną, twierdząc, że „wystarcza im na wszystko bez specjalnego oszczędzania” (rysunek 16).

Rysunek 16. Sytuacja materialna osób młodych, N=508



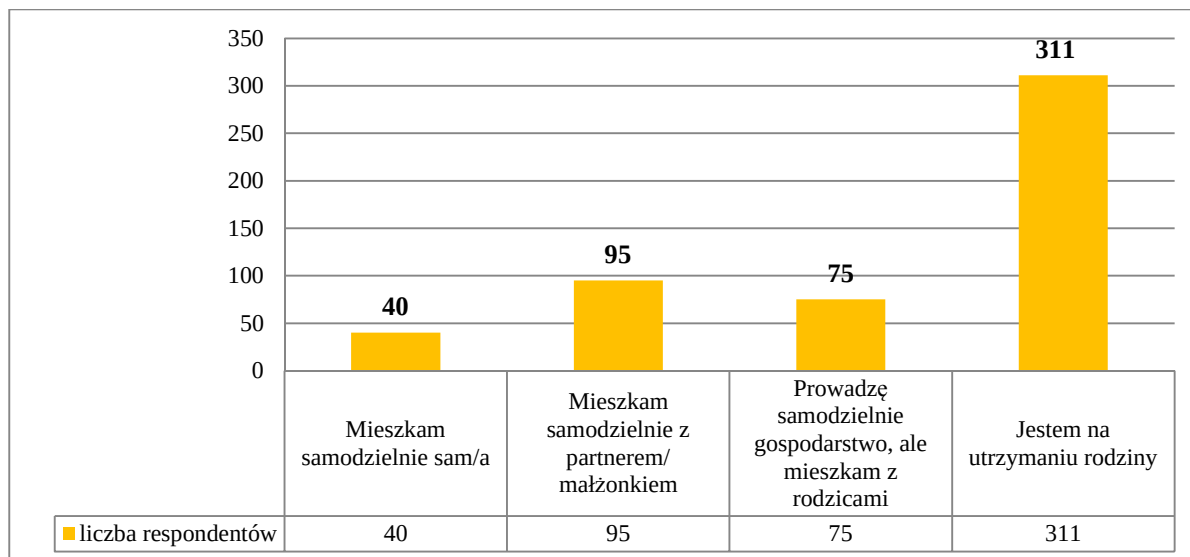
Źródło: Opracowanie własne.

Statystyczne gospodarstwo osoby młodej składa się z 4 osób. Dzieci występują głównie w gospodarstwach badanych osób młodych w przedziale wiekowym 20-24 lata (najczęściej jedno lub dwoje dzieci). Odwrotną tendencję obserwuje się natomiast w odniesieniu do dzietności Podlasierek generalnie – w wyniku przeobrażeń demograficznych przedział wiekowy najwyższej płodności kobiet został przesunięty z wieku 20-24 do 25-29 lat. Jest to prawdopodobnie efekt wyboru, jakiego dokonują młode mieszkanki woj. podlaskiego, decydując się najpierw na osiągnięcie określonego poziomu wykształcenia oraz stabilizacji ekonomicznej, a dopiero potem na założenie rodziny oraz jej powiększenie³. Inaczej rzecz się ma w odniesieniu do badanych respondentek. To właśnie aktywność zawodowa/edukacyjna jest odkładana na później, kosztem ponoszenia wysokiego ryzyka bezrobocia i bierności w przyszłości. Konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem/ dziećmi przekłada się na bierność zawodową i edukacyjną młodych kobiet (tzw. populacja NEET). Pozostawanie w takiej sytuacji przez dłuższy okres stanowi później barierę wejścia na rynek pracy ze względu na brak doświadczenia i wysokich kwalifikacji zawodowych. Nie bez znaczenia pozostaje kwestia zaplecza finansowego takiego gospodarstwa domowego, gdzie doraźne wsparcie materialne jest oferowane przez innych członków rodziny albo instytucje pomocy społecznej.

Zdecydowana większość badanych osób młodych zamieszkuje we wspólnym gospodarstwie domowym z rodzicami, na których utrzymaniu pozostaje – 59,7% respondentów. Młodzi przez sam fakt niemożności samodzielnego zdobycia środków na życie doświadczają poważnej deprivacji materialnej i moralnej, prowadzącej do ich wykluczenia społecznego.

³ Statystyczna mama w woj. podlaskim – dzietność i płodność Podlasierek, Urząd Statystyczny w Białymstoku; dostęp online: <http://bialystok.stat.gov.pl/dla-mediow/informacje-prasowe/statystyczna-mama-w-województwie-podlaskim-dzietnosc-i-plodnosc-podlasianek,4,1.html> z dnia 10.12.2014r.

Rysunek 17. Sytuacja socjalno-bytowa osób młodych, N=521



Źródło: Opracowanie własne.

W związku z obiektywną ciężką sytuacją materialną osób młodych w planowanym wsparciu należy szczególną uwagę zwrócić na kryterium dochodowe gospodarstwa domowego, liczbę dzieci (w tym dzieci niepełnosprawnych), płeć, a także okres pozostawania bez zatrudnienia i edukacji.

4.3. Sytuacja osób młodych na rynku pracy. Determinanty aktywności zawodowej i edukacyjnej osób młodych

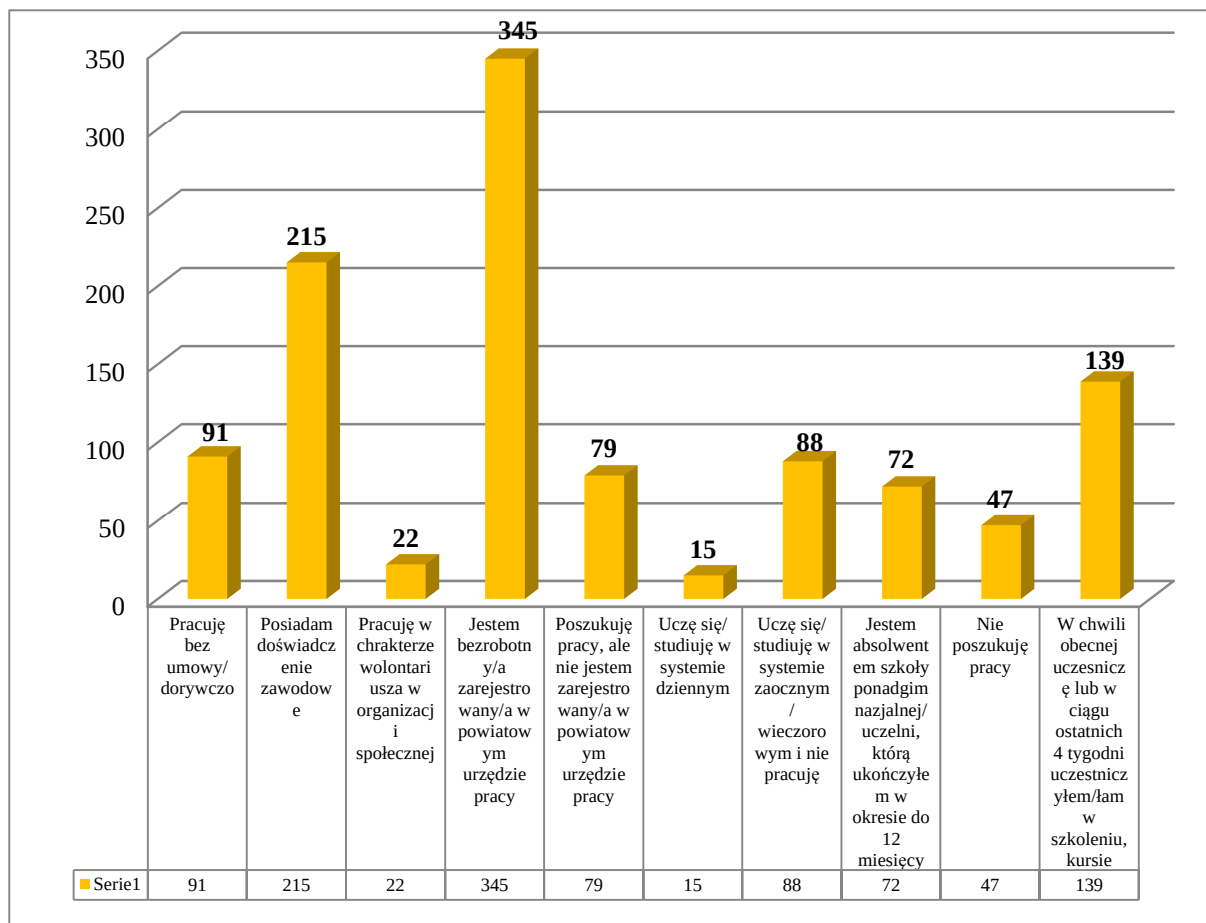
Punktem wyjścia do dalszej analizy wyników niniejszego badania było pytanie o aktualną sytuację osób młodych, ich status na rynku pracy. 65,2% osób młodych posiada status osoby bezrobotnej – pozostają w ewidencji urzędów pracy średnio od 28 miesięcy, a kolejnych 15% badanych nie pracuje i nie jest zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy. Sytuacja taka jest niepokojąca, chociażby dlatego, że spośród tych łącznie 80% nie pracujących młodych zdecydowana większość nie zdążyła rozpocząć żadnej pracy. Pozostawanie bez pracy dłużej niż 12 miesięcy rodzi negatywne skutki długookresowego bezrobocia osób młodych i niesie za sobą konieczność gruntownego przygotowania, ewentualnie przywracania takich osób na rynek pracy za pomocą instrumentów mających na celu ich społeczną i zawodową inkluzję⁴. Istotną rolę odgrywa tutaj doradca zawodowy, który po pierwsze pomoże określić ścieżkę zawodową osoby młodej, wspólnie zaplanuje przebieg dalszego kształcenia (w tym w zakresie przekwalifikowania się i uzupełnienia odpowiednich umiejętności miękkich) oraz wskaże sposoby dotarcia do potencjalnego pracodawcy.

26,3% młodych uczestniczy lub uczestniczyło w ciągu ostatnich czterech tygodni w kształceniu ustawicznym – odsetek ten mógł zostać zniekształcony m.in. sposobem doboru próby w badaniu, w którym respondentami była liczna grupa uczestników projektu organizowanego przez OHP, objętych wsparciem w postaci m.in. szkoleń, jednakże przed rozpoczęciem udziału w tym projekcie należeli oni do grupy tzw. NEET, gdyż do takich osób był ten projekt skierowany. W odniesieniu do pozostałych respondentów odsetek uczestniczących w kursach, szkoleniach był znacznie mniejszy i wyniósł niespełna 5%.

⁴ Por. Leksykon Rynku Pracy, KUP, Warszawa 1997, s. 52-53.

Niepodejmowanie kształcenia ustawicznego lub brak aktywności zawodowej są często motywowane brakiem odpowiednich ofert pracy/kształcenia, brakiem środków finansowych, brakiem doświadczenia, koniecznością sprawowania opieki nad osobą zależną (w tym przede wszystkim nad dzieckiem do lat 3), brakiem czasu z powodu pracy w rodzinnym gospodarstwie rolnym, a także problemami z dojazdem.

Rysunek 18. Sytuacja badanych osób młodych na rynku pracy



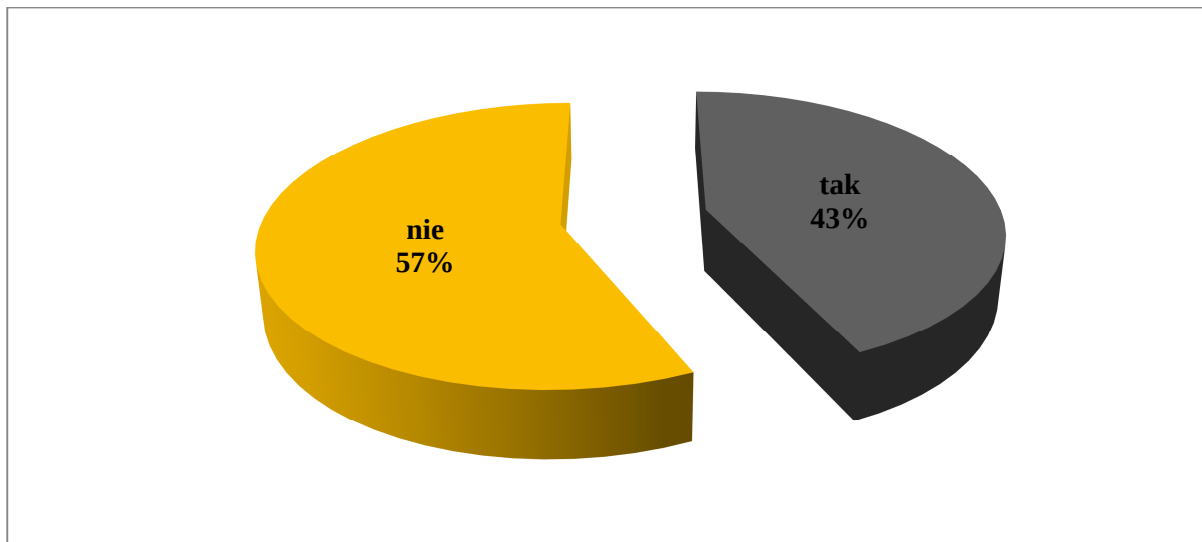
Źródło: Opracowanie własne.

Ponad 40% badanych osób młodych deklaruje posiadanie doświadczenia zawodowego, ale równocześnie 46,7% traktuje jego brak jako czynnik utrudniający podjęcie pracy. W czym tkwi sedno, jeśli średni staż pracy osoby młodej to 1,5 roku? Najprawdopodobniej osoby młode osiągnęły staż pracy podczas prac dorywczych, na stanowiskach nie wymagających kwalifikacji, nie związanych z wyuczonym zawodem. Dlatego też starając się o pracę w konkretnym zawodzie, w którym zdobyły przygotowanie teoretyczne, nie mogły wykazać się odpowiednim doświadczeniem zdobytym na adekwatnym stanowisku pracy. Dodatkowo sytuację utrudnia brak ofert w miejscu zamieszkania osób młodych lub brak ofert zgodnych z ich kompetencjami. Należy zauważyć, że przy niskiej mobilności przestrzennej i zawodowej osób młodych (w szczególności osób zagrożonych wykluczeniem społecznym) jest to czynnik potęgujący trudną sytuację młodych, zwłaszcza w małych miastach i na wsiach. Obszary oddalone od dużych ośrodków miejskich charakteryzuje niska przedsiębiorczość, monogeniczność sektorów lokalnej gospodarki i nadmiar zasobów siły roboczej w pokrewnych zawodach, których miejscowi przedsiębiorcy nie są w stanie zagospodarować. Obiektywną prawdą jest fakt, że trudności osób młodych należy wpisać w szerszy kontekst. Badania potwierdzają, że

najsilniejsze czynniki determinujące sytuację osób młodych związane są z kondycją gospodarki⁵. Należy więc wspierać przedsiębiorczość osób młodych, ale i innowacyjność przedsiębiorstw w celu dążenia do pełnego wykorzystania zasobów ludzkich i kapitału ludzkiego.

Jest to zadanie o tyle trudne, że badana młodzież (zagrożona wykluczeniem społecznym) w większości nie jest skłonna do zakładania działalności gospodarczej – 57% badanych nie jest zainteresowanych tą formą aktywności.

Rysunek 19. Zainteresowanie prowadzeniem działalności gospodarczej przez osoby młodej



Źródło: Opracowanie własne.

Jednym z powodów oddalenia od rynku pracy i niedostatecznego zainteresowania osób młodych czynnym uczestnictwem w działaniach aktywizacyjnych, jest tzw. „praca na czarno”, która dotyczy 17,2% młodzieży. Przeciętnie osoby młode uczestniczące w badaniu pracowały dorywczo (bez umowy) od ok. 35 miesięcy. Kolejnym zagrożeniem dla aktywności osób młodych jest niechęć do poszukiwania pracy (8,9%), wynikająca m.in. z faktu kontynuowania kształcenia bądź konieczności sprawowania opieki nad osobą zależną.

17,8% badanych respondentów jeszcze nigdy nie pracowało, a 21,1% nigdy nie szkoliło się. Średnie okresy nieaktywności przedstawiono w Tabeli 4.

Tabela 4. Okresy nieaktywności osób młodych

Wyszczególnienie	Nie pracuję ile miesięcy	Nie uczę się ile miesięcy	Nie szkolę się ile miesięcy
Średni okres nieaktywności	15,1	34,4	23,1

Źródło: Opracowanie własne.

Łącznie, sytuacja, w której badane osoby młode jednocześnie nie pracowały, nie uczyły się i nie uczestniczyły w szkoleniu, dotyczyła co czwartego respondenta.

Młodzi deklarują chęć podjęcia jakiegokolwiek pracy, bez względu na jej charakter – 74,0% ogółu badanych.

⁵ Dąbrowska E., Model monitorowania sytuacji osób młodych na rynku pracy, PORPiPG, WUP w Białymstoku, Białystok 2013

Fakt pozostawania bez pracy jest determinowany z jednej strony czynnikami występującymi w środowisku zewnętrznym osoby młodej, z drugiej wynika z jego cech indywidualnych.

Tabela 5. Zestawienie barier i czynników determinujących szanse osób młodych na podjęcie zatrudnienia

Bariery utrudniające osobom młodym znalezienie zatrudnienia	Procent	Czynniki zwiększające szanse osób młodych na znalezienie pracy	Procent
Brak ofert pracy w miejscu zamieszkania	68,8%	Posiadanie doświadczenia zawodowego	81,1%
Brak ofert pracy zgodnych z moim wykształceniem/ kompetencjami/ umiejętnościami	52,0%	Posiadanie konkretnych umiejętności i kwalifikacji	69,8%
Niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawcę	46,7%	Motywacja do pracy	34,0%
Brak doświadczeniem, w tym stażu pracy	46,7%	Kapitał społeczny (znajomi, koneksje, układy)	30,4%
Brak znajomości, koneksji, układów	23,4%	Cechy charakteru (pracowitość, sumienność, odpowiedzialność, kreatywność)	25,5%
Zamieszkiwanie na terenach wiejskich/ w małym mieście	22,3%	Pracodawca zlokalizowany w miejscu zamieszkania	22,3%
Czynniki finansowe- koszty dojazdów, zakupu odzieży, zorganizowania opieki nad osobą zależną etc.	17,2%	Umiejętność planowania własnej ścieżki kariery	13,8%
Konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem lub dorosłą osobą zależną	8,5%	Umiejętność autoprezentacji , przygotowania dokumentów aplikacyjnych	13,2%
Brak wsparcia doradcy zawodowego	6,0%	Ustabilizowana sytuacja rodzinna/ brak zobowiązań	11,5%
Inne niekorzystne warunki ofertowane przez pracodawcę	5,1%	Przedsiębiorczość i inicjatywność w uzyskaniu pracy adekwatnej do potrzeb	10,0%
Stan zdrowia/ niepełnosprawność	4,7%	Praca w charakterze wolontariusza w organizacjach społecznych	7,2%
Niechęć do podejmowania aktywności zawodowej	2,8%	Nic nie jest w stanie poprawić trudnej sytuacji osób młodych na rynku pracy	1,1%
Dyskryminacja/ uprzedzenia	1,1%	Inne	
Inne	0,8%		
N=529		N=529	

Źródło: Opracowanie własne.

Najczęściej wymienianymi barierami utrudniającymi podjęcie pracy przez osoby młode były:

- brak ofert pracy w miejscu zamieszkania,
- brak ofert pracy zgodnych z wykształceniem/kompetencjami/umiejętnościami osoby młodej,
- niskie wynagrodzenie ofertowane przez pracodawcę oraz
- brak doświadczenia, w tym stażu pracy.

Natomiast do stymulant aktywności zawodowej osoby młode zaliczały m.in.:

- posiadanie doświadczenia zawodowego,
- posiadanie konkretnych umiejętności i kwalifikacji,
- motywację do pracy,
- kapitał społeczny (znajomi, koneksje),
- cechy charakteru.

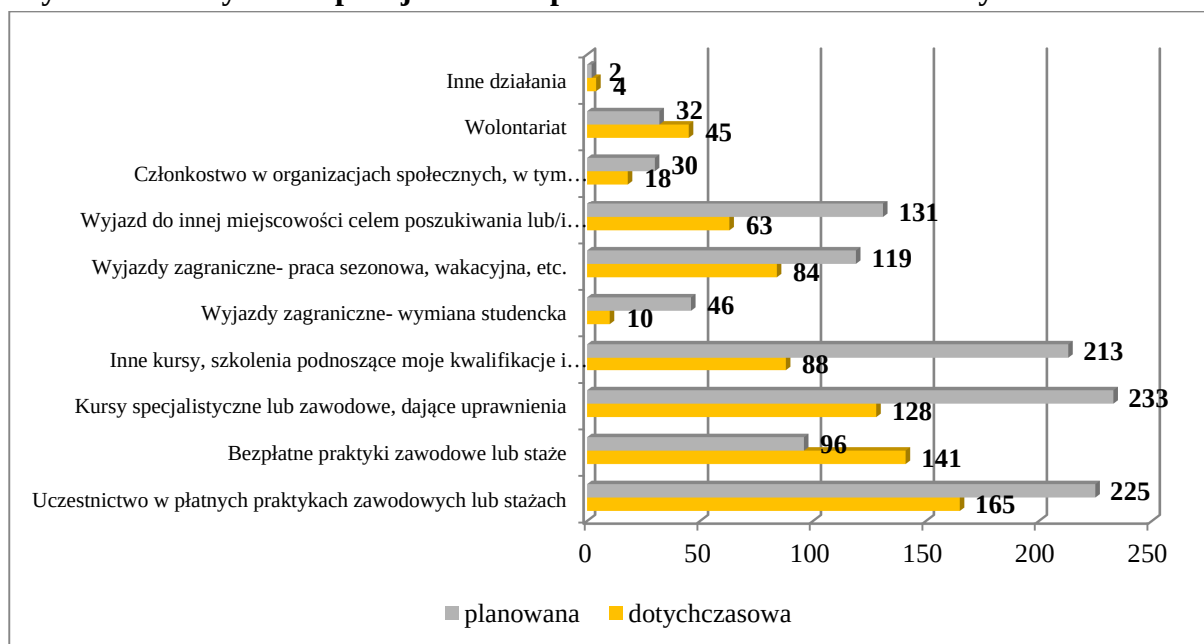
Tabela 6. Czynniki wspierające osoby młode w zdobywaniu/podnoszeniu wykształcenia i kompetencji

Wyszczególnienie	Procent
Łatwy dostęp do placówek oferujących podnoszenie kwalifikacji, umiejętności, kompetencji	51,6%
Dostęp do wiedzy, jakie kompetencje i umiejętności są przydatne na rynku pracy	50,9%
Posiadanie bądź dostęp do środków pieniężnych przeznaczonych na podnoszenie kwalifikacji, umiejętności i kompetencji (np. bony edukacyjne, preferencyjne kredyty, oszczędności)	39,1%
Umiejętność samodzielnego kształtowania ścieżki kariery	32,3%
Wsparcie doradcy zawodowego w zakresie kształtowania ścieżki edukacji i kariery	30,2%
Dobry stan zdrowia	23,6%
Dogodna lokalizacja miejsca, w którym mogą być podnoszone kwalifikacje, umiejętności i kompetencje	23,4%
Wsparcie osoby z najbliższego otoczenia w realizacji planów edukacyjnych	21,9%
Ustabilizowana sytuacja rodzinna	18,3%
Wysoki poziom aspiracji zawodowych	11,2%
Nic nie jest w stanie poprawić trudnej sytuacji osób młodych	2,6%
Istnienie kierunków kształcenia/tematów szkolenia odpowiednich do moich potrzeb	2,5%
Inne	0,2%
N=529	

Źródło: Opracowanie własne

Biorąc pod uwagę powyższe czynniki oraz fakt, że wprowadzenie pozytywnej zmiany w otoczeniu osoby młodej w krótkim okresie czasu jest trudniejsze aniżeli wyposażenie jej w doświadczenie (staż pracy), należy większy nacisk położyć na instrumenty oddziałujące bezpośrednio na osobę młodą. Będą to m.in. działania mające na celu zmianę światopoglądu młodych, ale również wsparcie w postaci organizacji kursów specjalistycznych lub zawodowych, dających uprawnienia (44% młodych deklaruje chęć uczestnictwa) oraz płatnych praktyk zawodowych/staży (42,5%).

Wykres 19. Dotychczas podejmowane i planowane działania osób młodych



Źródło: Opracowanie własne.

Jakie są planowane obszary aktywności osób młodych? 40,3% respondentów chętnie podejmie się dokształcania na kursach i szkoleniach podnoszących ich kwalifikacje i umiejętności (np. szkolenia miękkie). Co czwarty ankietowany jest skłonny wyjechać do innej miejscowości w poszukiwaniu pracy, co piąty w tym samym celu planuje wyjazd za granicę. Niewielką popularnością cieszą się natomiast planowane działania polegające na członkostwie w organizacjach społecznych i pracy w formie wolontariatu. Przejawiająca się tutaj niska aktywność społeczna młodych wynika m.in. z konieczności zdobycia środków na utrzymanie i samodzielne życie, co nie idzie w parze z udziałem w bezpłatnej, charytatywnej działalności. Ciekawostką jest natomiast rozwiązanie stosowane w Stanach Zjednoczonych oraz w Wielkiej Brytanii polegające na zwiększeniu partycypacji obywatelskiej osób młodych. Otóż przeszłość wolontaryjna jest dodatkowo punktowana w procesie rekrutacji, ponadto traktowana jest jako posiadane doświadczenie zawodowe.⁶

Zapożyczenie zachodnich rozwiązań w zakresie krzewienia idei aktywności społecznej wśród osób młodych powinno odbywać się przy udziale pracodawców, którzy tego typu doświadczenie potraktują równoznacznie z doświadczeniem zawodowym.

Biorąc pod uwagę czynniki wspierające osoby młode w aktywności, należy podkreślić, że młodzież zwraca szczególną uwagę na potrzebę łatwości pozyskania informacji o potrzebach rynku pracy i dostępności instytucji oferujących im zróżnicowane wsparcie w zakresie przygotowania i doprowadzenia do zatrudnienia. Niezbędna jest również pomoc finansowa przeznaczana na podnoszenie kwalifikacji, umiejętności i kompetencji. Młodzi uważają, że w odniesieniu sukcesu na rynku pracy może im ponadto pomóc umiejętność samodzielnego kształtowania ścieżki kariery, ale także wsparcie doradcy zawodowego w tym zakresie. Co piąty badany oczekuje ponadto wsparcia ze strony najbliższego otoczenia w realizacji planów edukacyjnych. Co czwarty młody człowiek zwraca uwagę na konieczność posiadania dobrego stanu zdrowia oraz dogodną lokalizację miejsca, w którym mogą być podnoszone kwalifikacje i kompetencje.

Niepokojącym jest fakt, że 15% osób młodych nie podejmowało żadnego z wymienionych na rysunku 19 działań, co świadczy o niskim potencjale tej grupy respondentów i konieczności ich pilnej aktywizacji. Kogo do grona „tych nieaktywnych” możemy zaliczyć? Są to głównie: zarejestrowani bezrobotni (59 respondentów), mieszkańcy wsi (37 respondentów), osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne i poniżej (25 respondentów) oraz średnie ogólnokształcące (22 respondentów), czyli osoby bez wykształcenia zawodowego.

Mając na uwadze aktywizację edukacyjną młodych w wieku 18-29 lat, warto przyjrzeć się oczekiwaniom osób młodych w tym zakresie. Okazują się one zbieżne z rzeczywistymi potrzebami podlaskich pracodawców⁷. Nie pozostaje więc nic innego, jak doprowadzić do skutku oczekiwania osób młodych, które przejawiają się w chęci (rysunek 20):

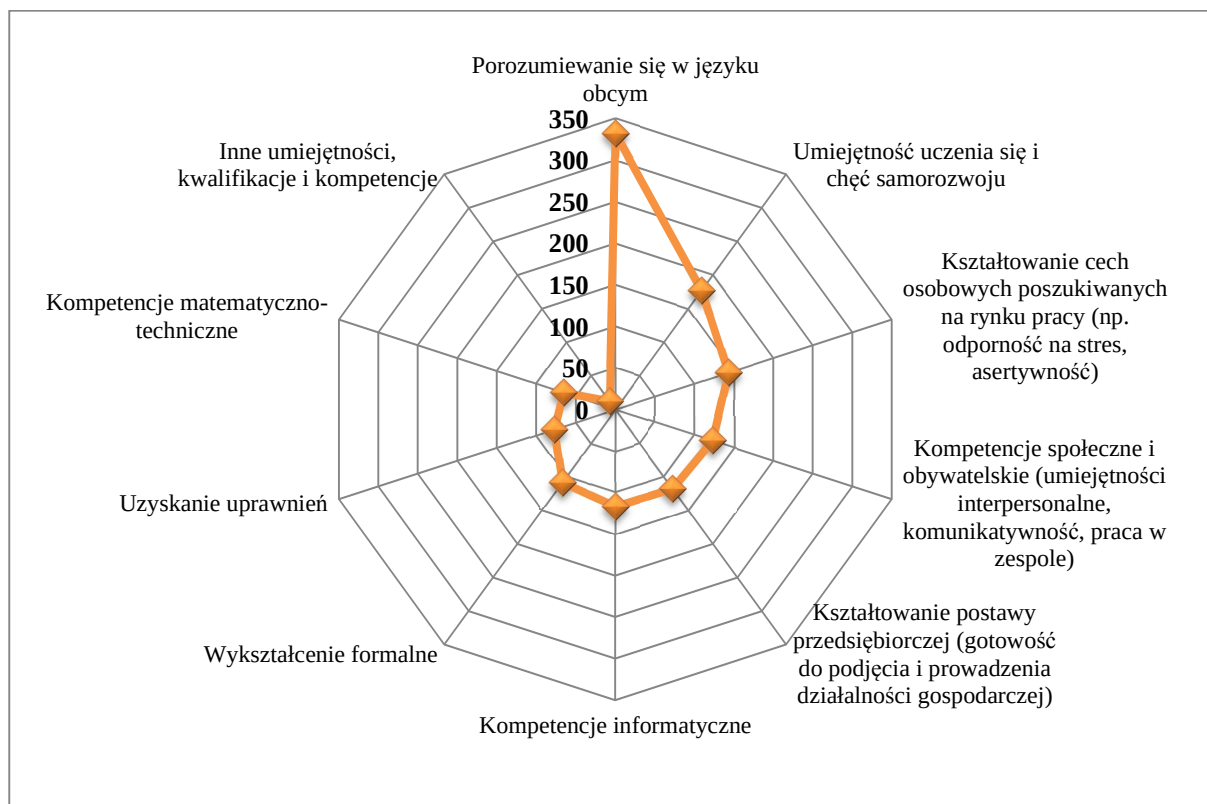
- podnoszenia umiejętności językowych (62,8% respondentów uważa to za jedno z trzech najważniejszych form aktywizacji zawodowej),
- samorozwoju i posiadania wiedzy jak „uczyć się” (33,5%),
- kształtowania cech osobowych poszukiwanych na rynku pracy (np. odporność na stres, asertywność) (27,0%) oraz kompetencji społecznych i obywatelskich (23,3%),
- kształtowania postawy przedsiębiorczej (gotowość do podjęcia i prowadzenia działalności gospodarczej) – (22,3%),

⁶ Bazy danych - analiza ofert pracy pochodzących z amerykańskich i brytyjskich portali rekrutacyjnych w ramach badania „Zawody Przyszłości”, PORPiPG, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2013

⁷ Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2013, PORPiPG, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2013

- uzupełniania kompetencji informatycznych – 22,1%,
- zdobycia wykształcenia formalnego – 20,6%.

Rysunek 20. Siatka najbardziej pożądanых form podniesienia kwalifikacji i kompetencji wśród osób młodych



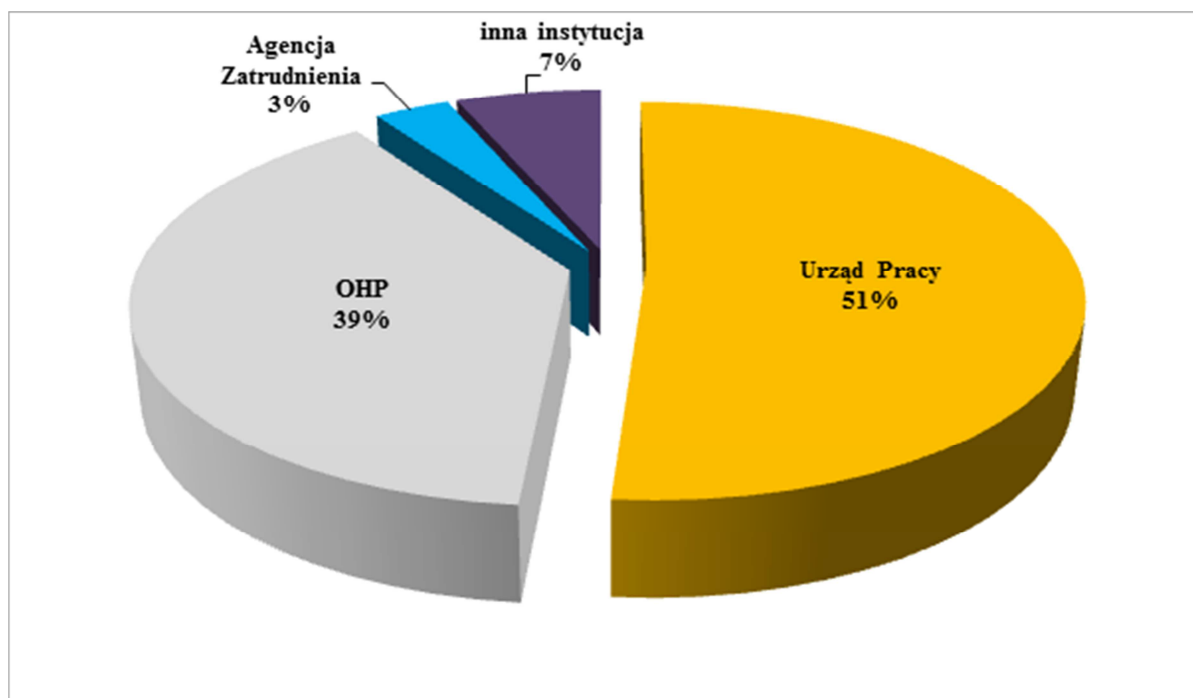
Źródło: Opracowanie własne

4.4. Instytucjonalne wsparcie młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym

W celu realizacji aspiracji zawodowych i edukacyjnych osób młodych istotne jest zaoferowanie wsparcia adekwatnego do ich potrzeb, możliwości recepcji, ograniczeń i uwarunkowań społeczno-bytowych.

Z instytucjonalnego wsparcia w zakresie aktywizacji osób młodych na rynku pracy skorzystało już 79,0% badanych młodych, w tym co druga osoba uzyskała je w urzędzie pracy, a prawie co czwarta w OHP (rysunek 21). Należy rozszerzać katalog instytucji mogących nieść wsparcie dla osób młodych, bowiem każdy sposób dotarcia do osób młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym jest nie do przecenienia.

Rysunek 21. Uzyskane przez osoby młode wsparcie instytucjonalne



Źródło: Opracowanie własne.

Ankietowaną młodzież poproszono o ocenę skuteczności form aktywizacji, z których skorzystali w przeszłości lub chcieliby skorzystać. Młodzi wysoko oceniają skuteczność najbardziej popularnych instrumentów przeciwdziałających bierności zawodowej i edukacyjnej. W ich opinii najbardziej skuteczne okazały się: płatny staż u pracodawcy, poradnictwo zawodowe, bezpłatne szkolenia zawodowe (zdobycie uprawnień formalnych). Młodzi wyraźnie oczekują wsparcia finansowego, które umożliwi w większym stopniu skorzystanie z oferty edukacyjnej i form aktywizacji zawodowej i uważają je za najbardziej efektywne. Wyraża się to choćby w potrzebie pokrycia przez organizatora kosztów związanych ze szkoleniem, kształceniem czy dojazdami do pracy. Z drugiej najgorszą średnią notę otrzymały: dofinansowanie przystąpienia do podmiotu ekonomii społecznej oraz bezpłatne praktyki. Istnienie określonych form aktywizacji może być niżej oceniane ze względu na małą popularność danego instrumentu. Przykładem jest np. dofinansowanie do przystąpienia do podmiotu ekonomii społecznej, które dla wielu młodych osób nie ma żadnego wymiaru praktycznego, bowiem nie jest im znana specyfika tego instrumentu. (Tabela7).

Tabela 7. Ocena skuteczności form aktywizacyjnych mających poprawić sytuację zawodową i edukacyjną młodych

Wyszczególnienie	Przeciętna ocena
Płatny staż u pracodawcy	2,0
Poradnictwo zawodowe	2,1
Bezpłatne szkolenie zawodowe, zdobycie uprawnień formalnych	2,1
Pokrycie kosztów związanych ze szkoleniem, kształceniem, np. dojazd, wyżywienie, nocleg	2,2
Dofinansowanie kosztów egzaminu/kosztów uzyskania licencji	2,3
Dofinansowanie stanowiska pracy u potencjalnego pracodawcy/wsparcie potencjalnego pracodawcy	2,4
Bezzwrotna dotacja na podjęcie działalności gospodarczej	2,4
Pośrednictwo pracy	2,6
Zatrudnienie subsydiowane (prace interwencyjne, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne)	2,6
Dofinansowywanie studiów podyplomowych	2,7
Przygotowanie zawodowe dorosłych	2,8
Częściowo zwrotna pożyczka na działalność gospodarczą	2,9
Dofinansowanie przystąpienia do podmiotu ekonomii społecznej, np. spółdzielni socjalnej	3,1
Bezpłatne praktyki	3,2
Inne	1,7
N=482	
Skala ocen: 1 - w bardzo dużym stopniu, 2- w dużym stopniu, 3 - w średnim stopniu, 4 - w małym stopniu, 5 - w bardzo małym stopniu	

Źródło: Opracowanie własne

Prowadzenie dalszych działań mających na celu aktywizację młodych na rynku pracy wymaga, mówiąc kolokwialnie - „przetarcia szlaków”, wypracowania kanałów dotarcia do tej grupy. Młodzi ze swojej strony zwracają uwagę na dwa główne źródła pozyskiwania informacji o instrumentach skierowanych do ich grupy wiekowej. Są to informacje pozyskiwane poprzez instytucje, takie jak urząd pracy, OHP, agencje zatrudnienia, a także informacje pochodzące z mediów, w tym ogłoszenia w prasie, Internecie, telewizji. Pozostałe źródła/kanały mają mniejsze znaczenie w procesie komunikacji z osobami młodymi.

Tabela 8. Kanały dotarcia ze wsparciem do osób młodych

Kanały dotarcia	N	Procent
Poprzez instytucje/ organizacje takie jak: urząd pracy, OHP, agencje zatrudnienia	356	70,9%
Poprzez media, w tym ogłoszenia w prasie, Internecie, telewizji	308	61,4%
Poprzez doradcę zawodowego	146	29,1%
Poprzez placówki edukacyjne, w tym instytucje szkoleniowe	115	22,9%
Poprzez organizacje pozarządowe	42	8,4%
Inne propozycje dotarcia do Pana/i z informacją o wsparciu	20	4,0%
N	502	

Źródło: Opracowanie własne

Rozdział V: Wybrane problemy społeczne środowiska osób młodych w kontekście wsparcia oferowanego w ramach Programu Gwarancje dla Młodzieży

5.1. Bezrobocie długotrwałe

Zjawisko długotrwałego bezrobocia bardzo często kojarzone jest ze starszymi osobami, które w wyniku różnych kolei losowych wypadły z rynku pracy na długie lata. Jest to prawda jedynie po części. Wbrew obiegowej opinii długotrwałe bezrobocie coraz częściej dotyczy również osób młodych. O skali zjawiska świadczą statystyki rynku pracy. W końcu 2013 roku w rejestrach powiatowych urzędów pracy woj. podlaskiego przebywało ogółem 30,2 tys. osób długotrwałe bezrobotnych, tj. pozostających bez zatrudnienia nieprzerwanie przez okres 12 miesięcy i dłużej. Spośród nich pomiędzy 18 a 24 rokiem życia było 3,9 tys. osób, natomiast pomiędzy 25 a 34 rokiem życia kolejnych 8,5 tys. osób. Stanowiły one odpowiednio: 27,2% i 41,4% bezrobotnych w tych kategoriach wiekowych⁸.

W przeprowadzonym badaniu sondażowym osobami długotrwałe bezrobotnymi określono młodych poszukujących pracy dwanaście miesięcy bądź dłużej, a dotarto do nich zarówno przy pomocy Powiatowych Urzędów Pracy, jak i samodzielnie. Zidentyfikowano 170 osób długotrwałe bezrobotnych (32,1% ogółu przebadanych), z czego blisko połowa pozostawała bezrobotnymi dłużej niż 19 miesięcy. Około 45,3% z nich zamieszkuje tereny wiejskie. Ankietowani reprezentują różne poziomy wykształcenia, nie można wskazać jednego dominującego.

Największa koncentracja tejże grupy to bezrobotni zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy. Skłonność do podjęcia jakiejkolwiek pracy zadeklarowało 83% przebadanych, natomiast ok 10% respondentów odmówiłoby. Jako powód odmowy podawano: brak oferty pracy w konkretnym zawodzie, aktualne uczestnictwo w projekcie, poszukiwanie satysfakcjonującej pracy, opieka nad osobą zależną. Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na konieczność opieki nad dzieckiem bądź innym członkiem rodziny. Mężczyźni zazwyczaj wskazywali na brak odpowiednich ofert pracy i niewystarczające doświadczenie zawodowe. Młodzi długotrwałe bezrobotni posiadali średnio 15 miesięcy doświadczenia zawodowego. Tylko 25% z nich pracowało zawodowo dwa lata bądź dłużej.

Ponad połowa przebadanych, tj. 52% nie była zainteresowana prowadzeniem działalności gospodarczej.

Młodzi długotrwałe bezrobotni deklarowali, iż w celu poprawy swojej sytuacji chcieliby rozpocząć kursy specjalistyczne lub zawodowe, dające uprawnienia (83 osoby), rozpocząć inne szkolenia podnoszące kwalifikacje i poziom kompetencji (76 osób) bądź uczestniczyć w płatnych praktykach zawodowych lub stażach (68 osób). Przebadani w posiadaniu konkretnych umiejętności i kwalifikacji oraz doświadczenia zawodowego widzieli szansę na znalezienie pracy. Wśród wymienionych kompetencji które warto byłoby podnieść wskazywali (Tabela 9):

⁸ Podlaski rynek pracy grudzień 2013, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2013

Tabela 9. Skłonność do podnoszenia kwalifikacji i kompetencji przez młode osoby długotrwale bezrobotne

Kompetencje	N	%
Porozumiewanie się w języku obcym	100	24,8
Umiejętność uczenia się i chęć samorozwoju	48	11,9
Kompetencje społeczne i obywatelskie (umiejętności interpersonalne, komunikatywność, praca w zespole)	44	10,9
Kompetencje informatyczne	41	10,1
Kształtowanie cech osobowych poszukiwanych na rynku pracy (np. odporność na stres, asertywność)	41	10,1
Kształtowanie postawy przedsiębiorczej (gotowość do podjęcia i prowadzenia działalności gospodarczej)	40	9,9
Wykształcenie formalne	33	8,2
Uzyskanie uprawnień	28	6,9
Kompetencje matematyczno-techniczne	15	3,7
Nie jestem zainteresowany/a podnoszeniem swoich kompetencji, umiejętności i kwalifikacji	12	3,0
Inne umiejętności, kwalifikacje i kompetencje	2	0,5
Ogółem	404	100,0

Źródło: opracowanie własne

Uwagę zwraca wysoki odsetek osób, które chciałyby poszerzyć kompetencje językowe. Jest to spójne z deklaracjami ankietowanych, iż są gotowi na wyjazdy, tj. wymiany studenckie (3,8%), prace sezonowe wakacyjne (10,2%), rzadziej: na wyjazd do innej miejscowości celem poszukiwania lub/i podjęcia pracy (12,1%).

Czynnikami, które najbardziej wspierają osoby młode w zdobywaniu/ podnoszeniu poziomu wykształcenia czy też kompetencji, według samych ankietowanych, są:

- dostęp do wiedzy, jakie kompetencje i umiejętności są przydatne na rynku pracy (15,8%),
- łatwy dostęp do placówek oferujących podnoszenie kwalifikacji umiejętności i kompetencji (14,7%),
- posiadanie bądź dostęp do środków pieniężnych przeznaczonych na podnoszenie kwalifikacji, umiejętności i kompetencji (13,2%) oraz
- wsparcie doradcy zawodowego w zakresie kształtowania ścieżki edukacji i kariery (10,8%).

Ankietowani młodzi długotrwale bezrobotni, odpowiadając na pytanie o najlepsze drogi dotarcia do nich z informacją o wsparciu, wymieniali instytucje i organizacje takie, jak: urząd pracy, OHP, agencje zatrudnienia, a także poprzez media.

Najlepiej ocenianymi przez ankietowanych formami aktywizacji są płatne staże u pracodawców, bezpłatne szkolenia zawodowe, umożliwienie zdobycia uprawnień formalnych, pokrycie kosztów związanych ze szkoleniem czy kształceniem. Najslabiej oceniają: dofinansowanie przystąpienia do podmiotu ekonomii społecznej, częściowo zwrotną pożyczkę na działalność gospodarczą, bezpłatne praktyki, co pokrywa się z opiniami wszystkich grup osób młodych biorącymi udział w badaniu.

Zjawisko długotrwałego bezrobocia wśród osób młodych, które często nie miały nawet szansy zdobycia doświadczenia zawodowego, jest bardzo niebezpiecznym zjawiskiem. Powoduje nie tylko przedłużające się uzależnienie od pomocy materialnej rodziny bądź systemu opieki społecznej, a tym samym zagrożenie utrwaleniem bierności zawodowej i wykluczeniem

społecznym. Rodzi również niebezpieczeństwo „erozji” wiedzy teoretycznej wyniesionej ze szkoły i jej dezaktualizacji przez niemożność zastosowania jej w praktyce. Tym samym powrót na rynek pracy wydaje się być trudniejszy, a aktywizacja wymagająca większych nakładów.

5.2. Bierność zawodowa i edukacyjna

Pozostawanie w stanie bierności zawodowej i edukacyjnej potęguje zjawisko wykluczenia społecznego, stanowi zarówno jego źródło, jak i konsekwencję. Z powodu „zamkniętego kręgu” bierności, która pogłębia się z upływem czasu, należy szczególną uwagę poświęcić właśnie tej grupie osób młodych.

O ile w grupie osób młodych w wieku 15-29 lat zamieszkałych w woj. podlaskim biernymi zawodowo pozostawało 52%, to już wśród osób w wieku 15-24 lata nie pracowało i nie poszukiwało zatrudnienia bądź nie było zdolnych do jej podjęcia aż 70% (100 tys. osób)⁹. Dziewięć na dziesięć osób młodych pozostawało biernymi zawodowo ze względu na naukę i uzupełnianie kwalifikacji, co dwudziesta (4,5%) była nieaktywna ze względu na obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu, a niespełna w 2% aktywność zawodową uniemożliwiała choroba lub niepełnosprawność. 1,6% osób młodych było zniechęconych bezskutecznością poszukiwania pracy¹⁰. Jak wynika z tych danych, zdecydowana większość młodzieży w wieku 15-24 lata nie jest aktywna na rynku pracy, ale jest aktywna edukacyjnie.

Natomiast o wiele bardziej niepokojąca jest sytuacja w przypadku młodzieży „bez pracy, nauki czy szkolenia”, tzw. grupa młodych NEET. Osoby te określane są akronimem angielskich słów „*not in education, employment, or training*”. Znajdziemy tu zarówno młodych, którzy nie pracują, bo nie chcą, ale też nie pracują, bo pomimo starań nie udaje im się znaleźć zatrudnienia, a jednocześnie nie uczą się i nie uczestniczą w szkoleniach czy kursach zawodowych. Wspólnym czynnikiem dla nich jest to, że w okresie bezczynności nie gromadzą kapitału ludzkiego, a to, czego nauczyli się w szkole, dewaluuje się. Na poziomie UE grupa młodzieży NEET została uznana za jedną z najbardziej problematycznych grup w kontekście bezrobocia młodych. Zjawisko NEET pociąga za sobą szereg negatywnych skutków: osobistych, ale i społecznych, takich jak frustracja, wyobcowanie, niepewne i niezbyt dobre przyszłe zatrudnienie, problemy związane ze zdrowiem psychicznym i fizycznym, zagrożenie przestępczością. Dlatego tak ważne są działania systemowe mające na celu skrócenie okresu przechodzenia młodzieży od kształcenia do zatrudnienia i ograniczyć skalę długotrwałego niepodejmowania aktywności na rynku pracy i w zakresie kształcenia lub szkolenia¹¹.

Jak wynika z danych GUS przygotowanych na potrzeby *Planu realizacji Gwarancji dla młodzieży*, w 2013r. wskaźnik NEET dla osób w wieku 15-24 lata w Polsce przyjął wartość 12,5%, a w woj. podlaskim 9,8%. Jeśli chodzi o określenie liczebności grupy osób młodych na poziomie województwa, to najbardziej miarodajne informacje dotyczą osób bezrobotnych. Zgodnie z danymi BAEL (bezrobocie rzeczywiste), w 2013r. liczba bezrobotnych i gotowych do podjęcia zatrudnienia w wieku 15-29 lat wyniosła w Podlaskiem 19 tys. osób¹².

⁹ Aktywność ekonomiczna ludności w województwie podlaskim w IV kwartale 2013r. Opracowania sygnałne, Urząd Statystyczny w Białymstoku, marzec 2014

¹⁰ Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2013 r., Główny Urząd Statystyczny Warszawa 2014

¹¹ Sprawozdania „Tendencje w zakresie przechodzenia od kształcenia do zatrudnienia wśród młodzieży w Europie”, „Młodzież NEET – młodzież bez pracy, nauki czy szkolenia: charakterystyka, koszty i rozwiązania polityczne w Europie”, www.eurofound.europa.eu

¹² Dane BDL, http://stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.dims?p_id=155834&p_token=0.17864727268893854 (15.12.2014r.)

W badaniu potrzeb młodzieży wychwycono 134 osoby bierne zawodowo i edukacyjnie, tzn. osoby które w chwili badania nie poszukiwały pracy i jej nie posiadały, a także nie uczyły się i nie szkoliły w ciągu ostatnich 4 tygodni.

Wyniki niniejszego badania wykazują, że poziom uzyskanego wykształcenia nie ma istotnego wpływu na kwalifikację osób młodych do tzw. grupy NEET. Jeśli chodzi o miejsce zamieszkania, to zamieszkiwanie na terenach wiejskich i małych miast częściej współwystępuje z sytuacją bierności w rozumieniu NEET: 69,7% osób młodych zaliczanych do tej kategorii to mieszkańcy terenów oddalonych od dużych ośrodków miejskich.

Kim są młodzi z grupy NEET zamieszkujący województwo podlaskie? Jakie szczególne cechy charakteryzują tę grupę? Jak można im pomóc? Odpowiedzi na poniższe pytania są złożone, aczkolwiek warto spróbować na nie odpowiedzieć.

Jednym z celów badania była identyfikacja kanałów dotarcia ze wsparciem i informacją do grupy NEET w woj. podlaskim. Zgodnie z wynikami analizy, najlepszym sposobem poszukiwań takich osób jest powiatowy urząd pracy – za pośrednictwem tej instytucji pozyskano 62,7% respondentów, na drugim miejscu jest OHP, za pomocą którego przeankietowano 28,4% młodych NEET.

Większość badanych osób z prezentowanej grupy była zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy i pozostawała w statystykach średnio od 10 miesięcy. Co piąty badany deklarował, że posiada przeciętnie 9,8 miesięcy doświadczenia zawodowego. Nikłe jest natomiast doświadczenie polegające na pracy w formie wolontariatu – tylko 2,5% osób pracowało nieodpłatnie na rzecz organizacji społecznych. Co więcej, 26,9% osób z kategorii NEET nie zamierza w przyszłości poświęcać swojego czasu na pomoc innym osobom. Paradoksalnie, 73,1% twierdzi, że aktualnie pomaga osobom ze swojego najbliższego otoczenia. Być może młodzi, biorąc pod uwagę swoje aktualne położenie finansowe i silną zależność bytową od innych, oferują swoją pomoc w zamian, natomiast w momencie polepszenia swojego statusu na rynku pracy planuje poświęcić się zajęciom zarobkowym. Planowanie działań aktywizacyjnych w ramach budowania partycypacji obywatelskiej wymagać będzie przeformułowania schematu myślenia młodego człowieka i ukazania mu korzyści płynących z uczestnictwa w życiu społecznym. Nie do przecenienia będzie tutaj kampania informacyjna oraz prezentacja dobrych praktyk, np. jako element złożonego wsparcia oferowanego dla młodych.

Badana grupa respondentów nie uczy się już od ponad dwóch lat, od blisko pół roku nie szkoli się, a od 9 miesięcy nie pracuje. Najdłuższe zahamowanie aktywności widoczne jest więc w zakresie kształcenia ustawicznego. Aktywizacja młodych w tym zakresie wydaje się niezbędna (Tabela 10).

Tabela 10. Średnie okresy nieaktywności w grupie NEET

Wyszczególnienie	Nie pracuję	Nie uczę się	Nie szkolę
Średni okres nieaktywności w miesiącach	9,3	24,3	5,6
N=134			

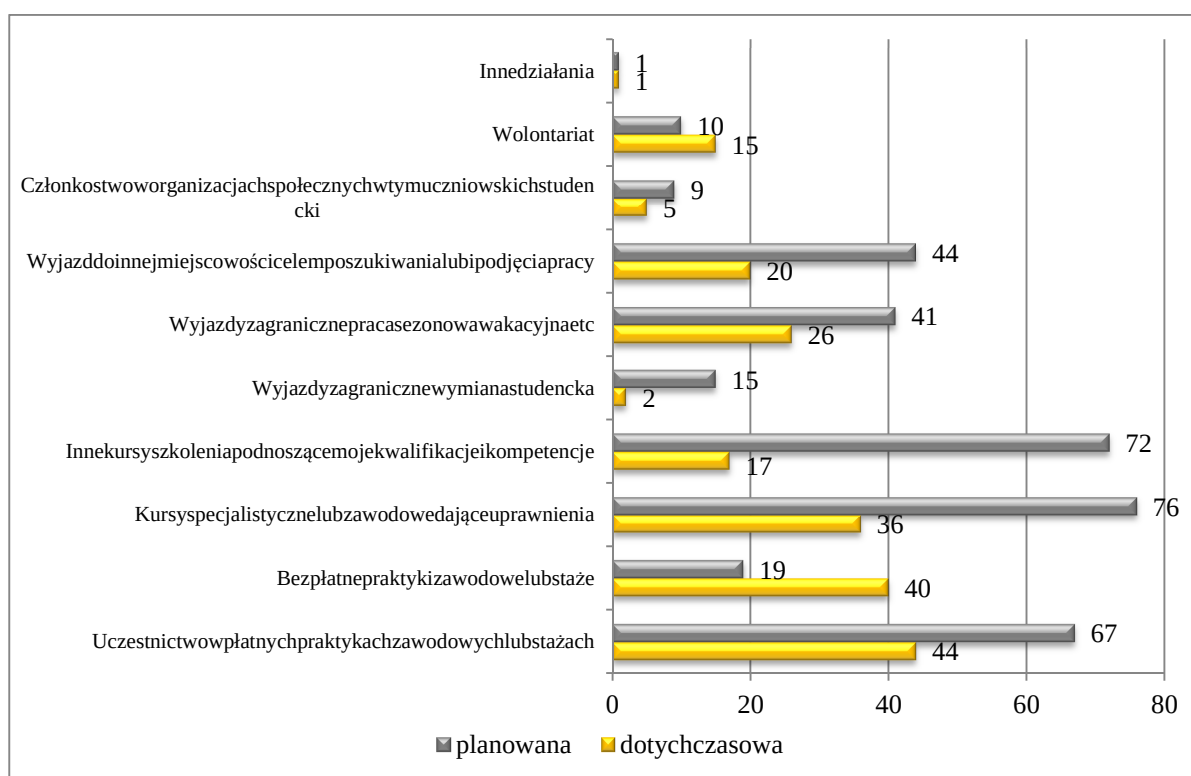
Źródło: Opracowanie własne

Aktywizacja zawodowa powinna być tutaj potraktowana priorytetowo i stosowana kompleksowo. Zgodnie z deklaracjami, 62,7% młodych NEET's podjęłoby się jakiegokolwiek pracy, gdyby ją otrzymało. Warto więc zintensyfikować działania w ramach pośrednictwa pracy i związanego z nim doradztwa mających na celu doprowadzenie osoby młodej do zatrudnienia w możliwie najkrótszym czasie.

Odwrotnie wygląda sytuacja w zakresie zakładania działalności - w tej kwestii nie widać tak silnej determinacji, jak w przypadku gotowości do zatrudnienia się u pracodawcy. Tylko 33,8% młodych jest zainteresowana prowadzeniem działalności (o 9,2 pkt. proc. mniej niż w badanej próbie ogółem), co drugi badany definitywnie neguje taką możliwość, a co piąty nie jest zdecydowany.

Grupa młodych NEET's napotyka liczne bariery u progu swojej kariery i nie różnią się one znacznie od przeszkód, które identyfikują wszyscy badani młodzi respondenci. Podobne są również czynniki zwiększające szanse osób młodych na rynku pracy.

Rysunek 22. Zrealizowane i planowane działania w zakresie poprawy swojej sytuacji na rynku pracy przez osoby młode z grupy NEET



Źródło: Opracowanie własne

Analiza rysunku 22 wykazuje, że badana podgrupa osób młodych podejmowała niewiele działań mających na celu ich aktywizację. Widoczny jest rozrzut między dwiema strefami – tym, co zostało zrobione przez młodych, aby sytuację swoją polepszyć, a tym, co jest jeszcze

planach. Dotychczas najwięcej osób korzystało z praktyk zawodowych lub staży, w tym 32,8% w płatnych, a 29,9% w bezpłatnych. 26,9% badanych odbyło kursy specjalistyczne lub zawodowe dające uprawnienia. W przyszłości grupa NEET's chciałaby przede wszystkim podjąć następujące działania:

- odbyć kursy specjalistyczne lub zawodowe dające uprawnienia,
- odbyć inne kursy podnoszące kwalifikacje i kompetencje,
- uczestniczyć w płatnych praktykach lub stażach.

Niewielka aktywność jest natomiast w obszarze aktywności społecznej oraz chęci uczestnictwa w bezpłatnych praktykach zawodowych lub stażach.

Oddzielnego omówienia wymagają najbardziej pożądane formy podniesienia kwalifikacji i kompetencji wśród osób młodych zaliczanych do NEET. Generalnie nie ma tutaj istotnej różnicy między deklaracjami ogółu badanych młodych, a planami NEET. Jednakże wyżej w strukturze potrzeb szkoleniowych znalazła się chęć podniesienia kompetencji informatycznych oraz uzyskanie konkretnych uprawnień. NEET's generalnie są zagrożeni nie tylko wykluczeniem społecznym, ale jeszcze inną jego odmianą, a mianowicie wykluczeniem cyfrowym. Instrumentarium skierowane do NEET'sów powinno tę kwestię uwzględnić.

Tabela 11. Najbardziej pożądane formy podniesienia kwalifikacji i kompetencji wśród osób młodych z grupy NEET

Wyszczególnienie	N	Procent
Porozumiewanie się w języku obcym	76	56,7%
Umiejętność uczenia się i chęć samorozwoju	53	39,6%
Kształtowanie cech osobowych poszukiwanych na rynku pracy	35	26,1%
Kompetencje informatyczne	32	23,9%
Uzyskanie uprawnień	31	23,1%
Kształtowanie postawy przedsiębiorczej gotowość do podjęcia i prowadzenia działalności gospodarczej	27	20,1%
Wykształcenie formalne	26	19,4%
Kompetencje społeczne i obywatelskie umiejętności interpersonalne	25	18,7%
Kompetencje matematyczno-techniczne	14	10,4%
Inne umiejętności kwalifikacje i kompetencje	5	3,7%
Nie jestem zainteresowany/a podnoszeniem swoich kompetencji/umiejętności	4	3,0%
N	134	100,0%

Źródło: Opracowanie własne

Młodzi nieaktywni identyfikują podobne czynniki zwiększające ich szanse na znalezienie pracy, jak badana grupa młodych ogółem i nie wymaga to odrębnego komentarza.

Należy stwierdzić, że liczna grupa młodych korzysta ze wsparcia instytucjonalnego - aż $\frac{3}{4}$ badanych uzyskało jakąkolwiek pomoc ze strony wskazanych instytucji. Co drugi młody człowiek z grupy NEET skorzystał z pomocy Urzędu Pracy, natomiast co trzeci ze wsparcia oferowanego przez OHP. W ocenie młodych nieaktywnych to właśnie pomoc oferowana przez instytucje jest dla nich najbardziej potrzebna. Co czwarty badany podkreśla znaczenie doradcy zawodowego jako przekaznika informacji o wsparciu dla młodych. Cenne są też informacje publikowane w prasie, w Internecie lub telewizji.

Tabela 12. Skuteczność form aktywizacji mających poprawić sytuację zawodową i edukacyjną młodych z grupy NEET

Wyszczególnienie	Przeciętna ocena
Płatny staż u pracodawcy	1,8
Pokrycie kosztów związanych ze szkoleniem kształceniem np. dojazdu	1,9
Bezpłatne szkolenie zawodowe/zdobycie uprawnień formalnych	1,9
Dofinansowanie stanowiska pracy u potencjalnego pracodawcy	2,0
Dofinansowanie kosztów egzaminu/kosztów uzyskania licencji	2,1
Poradnictwo zawodowe	2,2
Bezzwrotna dotacja na podjęcie działalności gospodarczej	2,2
Zatrudnienie subsydiowane prace interwencyjne roboty publiczne etc.	2,3
Pośrednictwo pracy	2,4
Dofinansowywanie studiów podyplomowych	2,5
Przygotowanie zawodowe dorosłych	2,5
Częściowo zwrotna pożyczka na działalność gospodarczą	2,7
Dofinansowanie przystąpienia do podmiotu ekonomii społecznej np. spółdzielni socjalnej	2,8
Bezpłatne praktyki	2,8
N=134	
1 - w bardzo dużym stopniu, 2- w dużym stopniu, 3 - w średnim stopniu, 4 - w małym stopniu, 5 – w bardzo małym stopniu	

Źródło: Opracowanie własne

Rozważenia wymaga jednak forma udzielanego wsparcia dla grupy NEET (tabela 12). Już wstępna analiza wymienionych instrumentów wskazuje, że czynnik finansowy obecny w oferowanym wsparciu warunkuje nadawanie wyższej noty przy danej formie aktywizacji. Najwyżej oceniane są więc: płatny staż u pracodawcy, pokrycie kosztów związanych ze szkoleniem/kształceniem, bezpłatne szkolenie zawodowe/zdobycie uprawnień formalnych, dofinansowanie stanowiska pracy u potencjalnego pracodawcy, dofinansowanie kosztów uzyskania licencji, etc. Fakt ten wynika z ciężkiej sytuacji materialnej młodych, będących jeszcze na utrzymaniu rodziny. Młodzi zaspokajają podstawowe potrzeby w pierwszej kolejności, odstawiając tym samym potrzebę samorealizacji i rozwoju zawodowego na odległy tor.

5.3. Zamieszkiwanie na terenach wiejskich i w małych miastach

Miejsce zamieszkania jest jednym z istotnych czynników wyznaczających losy jednostek i postrzeganie przez nie własnej sytuacji życiowej. Przestrzenią społeczną, która generuje specyficzne kariery egzystencjalne swoich mieszkańców, jest środowisko wiejskie. Jakość życia w tej przestrzeni społecznej nie jest obojętna zwłaszcza dla jakości kształtujących się orientacji życiowych wzrastającego w niej młodego pokolenia. Na obszarach wiejskich kumuluje się szereg cech ograniczających rozwój. Istnienie barier przestrzennych, nieobecność organizacji młodzieżowych, kryzys autorytetów i rozpad więzi społecznych, dysfunkcjonalność szkoły, brak

instytucji wspomagających (szkołę, uczniów i rodzinę) sprawiają, że środowisko wsi jest wyraźnie upośledzone w wielu sferach życia¹³.

Podobne spostrzeżenia wypływają z badania potrzeb osób młodych w zakresie ich aktywizacji edukacyjnej, zawodowej i społecznej. W badaniu wzięły udział 233 osoby zamieszkujące tereny wiejskie, co stanowiło 44% ogółu badanych. Jeśli chodzi o poziom wykształcenia, brak jest wyraźnych różnic pomiędzy młodzieżą zamieszkującą tereny wiejskie oraz miejskie, chociaż wśród młodych mieszkańców wsi bardziej popularne jest kształcenie średnie zawodowe, mające większy wymiar praktyczny niż ogólnokształcące przygotowujące do kontynuacji nauki na poziomie wyższym. I rzeczywiście, jedynie 13,2% badanych młodych mieszkańców wsi posiadało wykształcenie wyższe, podczas gdy młodzież zamieszkała w miastach w 21,9 % deklarowała posiadanie wykształcenia na poziomie wyższym.

Różnice w rodzaju i poziomie wykształceniu pomiędzy badaną młodzieżą wiejską a miejską wynikają z ograniczonej dostępności infrastruktury edukacyjnej. Pochodzenie społeczne wpływa na wybory edukacyjne młodzieży, częściej trafia ona do szkół dających mniejsze szanse na dobrą edukację wyższą. Podkreślić należy, że głównym determinantem wyboru ścieżki edukacyjnej młodzieży wiejskiej jest położenie szkoły najbliżej miejsca zamieszkania. Na wsiach mamy do czynienia z dwoma nurtami myślenia na temat aspiracji edukacyjnych. Pierwszy jest bardzo bliski temu, co charakteryzuje podejście do zdobywania wiedzy rodziców zamieszkujących miasta, a mianowicie, iż wykształcenie dziecka jest rzeczą ważną, gdyż ma bezpośredni wpływ na szanse zdobycia w przyszłości dobrej pracy, a tym samym – odpowiedniej pozycji w społeczeństwie. I drugi – charakterystyczny dla ubogich, spauperyzowanych w sensie ekonomicznym i kulturowym środowisk, gdzie dominuje nastawienie na zdobycie środków do codziennej egzystencji, co znajduje bezpośrednie przełożenie w nacisku na szybkie usamodzielnienie się dziecka.¹⁴

Na wsi mamy do czynienia z nadmiarem siły roboczej w rolnictwie i brakiem miejsc pracy dla ludności nierolniczej. 63,5% badanej młodzieży wiejskiej posiada wyuczony zawód, ale zaledwie 36,8% posiada doświadczenie zawodowe, i to, podobnie jak w przypadku młodzieży miejskiej, krótkie, nie przekraczające 6 miesięcy. 15% badanej młodzieży wiejskiej pracuje bez umowy bądź dorywczo.

Bezrobocie w większym stopniu dotyka młodych mieszkańców wsi niż miast. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w wieku 18-24 lata w województwie podlaskim w końcu 2013r. wyniosła 6,9 tys. osób i stanowiły one aż 62,4% bezrobotnych w tej kategorii wiekowej. Spośród bezrobotnej młodzieży zamieszkałej na wsi dominują osoby z zasadniczym zawodowym oraz wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (łącznie 38,5%) oraz policealnym i średnim zawodowym (35,8%). Wykształcenie wyższe posiada 7,6% z nich, a więc prawie dwukrotnie mniej niż bezrobotnych młodych mieszkańców miast (13,6%)¹⁵.

Ankietowanej młodzieży zadano pytanie o ich aktualną sytuację na rynku pracy. Wśród badanej młodzieży wiejskiej 168 osób było zarejestrowanych jako bezrobotni w powiatowych urzędach pracy, a średni czas pozostawania bez pracy wynosił 9,7 miesięcy i był wyższy niż w wśród zarejestrowanej młodzieży z miast, gdzie okres ten wynosił średnio 8,3 miesiąca.

¹³ Mikut M., Artykuł: Obraz przyszłego życia wiejskich gimnazjalistów, Przegląd Pedagogiczny, 2007, nr 1, s. 123-134

¹⁴ Wąż K., *Szanse edukacyjne młodzieży ze środowisk wiejskich – projekty zmiany*, [w:] *Nadzieja na zmianę. Szanse edukacyjne młodego pokolenia ze środowiska wiejskiego*, red. Waloszek D., Wąż K., Zielona Góra 2002, s. 152

¹⁵ Podlaski rynek pracy grudzień 2013, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Młodzież wiejska pozostawała nieaktywna zawodowo średnio 15,5 miesiąca (w mieście 14,7 miesięcy), edukacyjnie 36,4 miesiąca (w mieście 31,5 miesięcy), nie szkoliła się średnio od 16 miesięcy (w mieście 27,4 miesiąca). Porównanie średniego okresu nieaktywności zawodowej wskazuje na brak wyraźnych różnic pomiędzy młodzieżą zamieszkującą miasta i wsie. Dostrzeżono natomiast znaczącą różnicę w długości średniego okresu, w którym badani nie brali udziału kształceniu formalnym i w szkoleniu, w przypadku młodych mieszkańców miast omawiana wartość jest wyższa niż wśród zamieszkałych na wsi.

Młodzież wiejska jest zdeterminowana w poszukiwaniu pracy, a w sytuacji niedostatku miejsc pracy aż 73,8% badanych osób młodych z terenów wiejskich podjęłoby zatrudnienie, gdyby otrzymało jakąkolwiek propozycję pracy. Niemniej jednak, niski poziom wykształcenia i brak kwalifikacji zawodowych redukują prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia poza gospodarstwem rolnym, tak w miejscu zamieszkania, jak i poza nim.

Młodzi mieszkańcy wsi w większości nie są zainteresowani podjęciem działalności gospodarczej, zaledwie 32,2 % badanych wyraziło gotowość do podjęcia pracy na własny rachunek.

Raport z badania *Młodzież na wsi*¹⁶ wskazuje, iż rynek pracy na wsi jest bardzo wąski. Młodzi już na etapie pójścia do liceum czy technikum wiedzą, że będą musieli wyjechać z rodzinnej miejscowości, ponieważ nie znajdą tam pracy zgodnej z kwalifikacjami. Zmiany zachodzące na wsi nie zmieniają struktury rynku pracy – komasacja rolnictwa nie przekłada się na rozwój usług ani pojawienie się nowych możliwości zatrudnienia. Potwierdzają to również wyniki naszego badania. Zaledwie 2,6 % spośród badanej grupy młodzieży wiejskiej nie poszukuje pracy, a jako najczęstsze powody uzasadniające niepodejmowanie zatrudnienia badani wymieniali: brak doświadczenia zawodowego, brak odpowiednich ofert pracy, brak środków finansowych, w tym brak środków na szkolenie, brak bądź utrudniona możliwość dojazdu do miejsca pracy, brak wykształcenia zawodowego lub uprawnień, oczekiwanie na przejęcie gospodarstwa rolnego po rodzicach, opieka nad dziećmi.

Powyższe powody pokrywają się częściowo z najczęściej wymienianymi barierami utrudniającymi podjęcie zatrudnienia:

- brak ofert pracy w miejscu zamieszkania (24,1%),
- niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawcę (17,2%),
- brak ofert pracy zgodnych z moim wykształceniem/ kompetencjami/ umiejętnościami (15,3%).

Konsekwentnie, jako czynniki najbardziej zwiększające szanse osób młodych na znalezienie pracy, badani mieszkańcy wsi wskazywali: posiadanie doświadczenia zawodowego (24,4%) oraz posiadanie konkretnych umiejętności i kwalifikacji (21,7%).

Zaledwie 3,3% (25 osób) spośród badanej młodzieży wiejskiej wykazywało aktywność polegającą na pracy w charakterze wolontariusza w organizacjach społecznych, i tylko 5,8% działało na rzecz instytucji/organizacji. Niski poziom aktywności społecznej młodzieży wiejskiej może wynikać z małej dostępności organizacji społecznych. Większy w porównaniu do młodych mieszkańców miast był odsetek osób deklarujących działalność na rzecz środowiska lokalnego - 6,5% badanych osób z terenów wiejskich (w miastach 4% badanych).

Młodzi z terenów wiejskich wskazują na potrzebę podniesienia swoich kwalifikacji poprzez uczestnictwo w kursach specjalistycznych lub zawodowych dających uprawnienia (21,4% badanych młodych). Jednocześnie istotne jest dla badanych młodych podniesienie

¹⁶ „Młodzież na wsi. Raport z badania”, który przygotowały: A. Strzezińska, M. Wiśnicka, konsultacje: A. Giza, W. Rustecki, Warszawa 2011.

kompetencji językowych – 59,7% badanych mieszkańców wsi. Oczekują również wsparcia w zakresie pobudzenia ich aktywności. Najlepiej ocenianym przez samych respondentów instrumentem pomocowym były: pokrycie kosztów związanych ze szkoleniem, kształceniem, bezpłatne szkolenie zawodowe, zdobycie uprawnień formalnych oraz płatny staż u pracodawcy, w dalszej kolejności wskazywali na bezzwrotną dotację na podjęcie działalności, dofinansowanie kosztów egzaminu bądź kosztów uzyskania licencji. Badani młodzi z terenów wiejskich, wskazują, iż w zakresie aktywizacji zawodowej korzystają głównie ze wsparcia powiatowych urzędów pracy.

Zdaniem młodych z terenów wiejskich, doświadczenie w zawodzie stanowi główny czynnik wpływający na znalezienie pracy, jako istotne wskazują również posiadanie konkretnych umiejętności i kwalifikacji.

Ankietowani młodzi mieszkańcy wsi, zapytani o kanały dotarcia do nich z informacją o wsparciu, najczęściej wskazywali instytucje/organizacje takie, jak: urząd pracy, OHP, agencje zatrudnienia, oraz media (ogłoszenia w prasie, Internecie, telewizji). Jako istotną w celu pozyskania informacji o wsparciu wskazali również rolę doradcy zawodowego oraz placówek edukacyjnych, w tym instytucji szkoleniowych.

Znaczna większość badanych z obszarów wiejskich - 66,1 % (154 osoby) pozostawała na utrzymaniu rodziny, podobnie jak w przypadku młodzieży zamieszkującej miasta. Większy w miastach był natomiast odsetek młodych mieszkających samodzielnie z partnerem/małżonkiem (22,6% badanych mieszkańców miast), w przypadku osób z terenów wiejskich wynosił zaledwie 12,9%. Miejsce zamieszkania okazało się okolicznością mało różnicującą, jeśli chodzi o sytuację materialną osób zamieszkujących tereny wiejskie i miejskie. 47,2% badanych z terenów wiejskich oceniło swoją sytuację jako skromną, wskazując, iż żyją oszczędnie i wystarcza im na zaspokojenie podstawowych potrzeb, w miastach 49,1% badanych mieszkańców. Zaledwie 10% spośród badanych ze wsi wskazało, że pieniędzy nie wystarcza im nawet na zaspokojenie podstawowych potrzeb takich, jak jedzenie, ubranie, podobnie w miastach - 9,7% osób. W grupie badanej młodzieży wiejskiej dominują rodziny cztero- i pięcioosobowe: odpowiednio 22,7% oraz 25,3%.

Z uwagi na deficyt w zakresie dostępu do szerokiej oferty edukacyjnej, młodzi mieszkańcy wsi w celu zdobycia wykształcenia na wyższym poziomie zmuszeni są do wyjazdu poza miejsce zamieszkania, co generuje wysokie koszty utrzymania. Dodatkowo dojazdy do szkół w innych miejscowościach pociągają za sobą konieczność zapewnienia środków transportu bądź środków finansowych na pokrycie tych kosztów. Ograniczony lokalny rynek pracy zmusza młodzież wiejską zainteresowaną pracą poza rolnictwem do opuszczania wsi, bądź do podejmowania pracy, często niezgodnej z ich potencjałem albo kwalifikacjami. Młodzież wiejska w dość ograniczonym zakresie podejmuje współpracę z instytucjami społecznymi, powodem takiej sytuacji może być ograniczona inicjatywa ze strony instytucji. Młodzież wiejska wykazuje natomiast w porównaniu do młodzieży miejskiej wyższe zainteresowanie działalnością na rzecz środowiska lokalnego.

5.4. Niepełnosprawność

Jak wynika z Europejskiego Ankietowego Badania Zdrowia (EHIS)¹⁷, w 2009r. w woj. podlaskim mieszkało 12,6 tys. osób niesprawnych w wieku 15-29 lat. Osoby niesprawne stanowiły 4,5% ogółu uczestników badania w tej grupie wiekowej, podczas gdy procent osób niesprawnych wśród ogółu ludności to 12,4%. Jako że częstość występowania niepełnosprawności rośnie z wiekiem, a gwałtowne nasilenie występuje po 40 roku życia (10%), osoby młode stosunkowo rzadko odczuwają ograniczenia związane ze stanem zdrowia i sprawnością¹⁸. Należy jednak wziąć pod uwagę, że jeśli już zaistnieją, to w bardzo dużym stopniu determinują w sensie negatywnym ich pozycję na rynku pracy i są jedną z głównych, poza nauką, przyczyn bierności zawodowej tej kategorii wiekowej osób.

W obliczu ograniczonej dostępności danych statystycznych dotyczących niepełnosprawnych osób młodych, pewnego rozeznania, jak niewielka jest aktywność zawodowa tej grupy młodzieży, dostarczają następujące informacje: w IV kwartale 2013 roku aktywni zawodowo w woj. podlaskim stanowili 15,3% osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej, a wskaźnik zatrudnienia wynosił 12,2% (w Polsce: odpowiednio: 17,2% i 14,3%)¹⁹. Jeśli chodzi o liczebność niepełnosprawnych osób młodych zarejestrowanych jako bezrobotne, to w statystykach urzędów pracy woj. podlaskiego pozostawało 228 osób należących do tej grupy i stanowiły one 5,5% ogółu bezrobotnych osób niepełnosprawnych.

W badaniu potrzeb osób młodych na rynku pracy wzięły udział 22 osoby niepełnosprawne (10 kobiet i 12 mężczyzn), w tym 12 w stopniu lekkim, 7 – umiarkowanym. Niski zwrot ankiet tej grupy wiekowej wynikał z trudności z dotarciem do respondenta lub niechęci wypełnienia przesłanej ankiety.

Piętnastu niepełnosprawnych respondentów było zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy i pozostawało w statystykach bezrobocia średnio od 8,7 miesięcy, a 4 respondentów pracowało bez umowy, bądź dorywczo, przeciętnie od 14,0 miesięcy. Dwanaścioro badanych nie pracowało średnio od 13,5 miesiąca. Dziesięcioro respondentów nie kształciło się w systemie szkolnym średnio od 31,4 miesięcy, a pięciu nie szkoliło od 17,6 miesięcy. Większość osób z niepełnosprawnością doświadcza problemów finansowych i ma trudności z zaspokojeniem podstawowych potrzeb. Problemy na rynku pracy wynikają m.in. z posiadanego poziomu wykształcenia – sześcioro badanych ukończyło (lub nie) gimnazjum, a siedmioro zasadniczą szkołę zawodową. Powszechnie wiadomo, że popyt na pracowników z wykształceniem zawodowym pozostaje w tendencji wzrostowej, aczkolwiek w przypadku osób z niepełnosprawnością nie jest elastyczny, jest zależny od szeregu czynników ekonomiczno-społecznych leżących po stronie pracownika, jak i pracodawcy.

Młodzi niepełnosprawni odczuwają niedosyt informacji na temat tego, jakie kompetencje i umiejętności są przydatne na rynku pracy. Oczekują również wsparcia w zakresie pobudzenia ich aktywności. Najlepiej ocenianymi przez samych respondentów instrumentami pomocowymi były: płatny staż u pracodawcy, poradnictwo zawodowe, dofinansowanie kosztów egzaminów/kosztów uzyskania licencji, bezpłatne szkolenie zawodowe/zdobycie uprawnień, a

¹⁷ Europejskie Ankietowe Badanie Zdrowia jest przeprowadzane co 5 lat we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej (w Polsce przez GUS). Jego celem jest poznanie obecnej sytuacji zdrowotnej mieszkańców Polski i jej uwarunkowań, w powiązaniu z charakterystyką demograficzno-społeczną, sytuacją zawodową i miejscem zamieszkania.

¹⁸ Osoby niepełnosprawne w województwie podlaskim – edukacja, rynek pracy, POPS, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2011, s. 56 i nast.

¹⁹ <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosci-w-liczbach-bael/> (15.12.2014)

także pokrycie kosztów dodatkowych związanych ze szkoleniem, kształceniem, np. dojazdy, wyżywienie, nocleg.

Badania wykazują, że w związku z deficytem kompetencji społecznych u osób niepełnosprawnych należy kierować do tej grupy wsparcie w postaci szkoleń miękkich, ułatwiających funkcjonowanie w środowisku pracy, m.in. w zakresie komunikacji, uczestnictwa w zespole, reguł społecznych, relacji ze współpracownikami i otoczeniem, radzenia sobie ze stresem, wymagań związanych z życiem społecznym i zawodowym (punktualność, dbałość o wizerunek). Oznacza to, że na te właśnie umiejętności należy zwrócić szczególną uwagę podczas szkolenia, ponieważ są one szczególnie cenione przez pracodawców i ułatwiają funkcjonowanie w środowisku pracy²⁰.

Podobnie jak w przypadku innych badanych grup osób młodych, również w przypadku niepełnosprawnych osób młodych najczęściej wskazywanymi kanałami dotarcia ze wsparciem były instytucje/organizacje takie jak: urząd pracy, OHP, agencje zatrudnienia, kontakt z doradcą zawodowym oraz informacja za pośrednictwem mediów (prasa, Internet, telewizja). Uwypuklona jest tutaj rola instytucji oraz znaczenie pracy doradcy zawodowego. W zakresie wskazywania już uzyskanego wsparcia młodzież niepełnosprawna wymieniała głównie pomoc uzyskaną ze strony urzędu pracy oraz OHP.

Więcej niż połowa badanych młodych osób niepełnosprawnych posiadała ponad półtoraroczne doświadczenie zawodowe. Trudności z uzyskaniem bądź kontynuacją zatrudnienia były najczęściej utożsamiane z brakiem ofert pracy w miejscu zamieszkania, brakiem doświadczenia zawodowego (w tym stażu pracy), posiadanym stopniem niepełnosprawności i brakiem ofert zgodnych z wykształceniem, kompetencjami, czy umiejętnościami. Konfiguracja wymienionych czynników w odwrotnej relacji odzwierciedla z kolei czynniki wspierające rozwój niepełnosprawnych osób młodych.

Dodatkowo młodzi podkreślali znaczenie kapitału społecznego (znajomych, koneksji, układów) w procesie pozyskania i utrzymania zatrudnienia – 45,5%. Alternatywą dla młodych niepełnosprawnych jest samozatrudnienie, jednakże ponad 54,5% nie przejawia chęci otwarcia własnej działalności gospodarczej.

W podsumowaniu warto przywołać stwierdzenie z literatury przedmiotu, a mianowicie: „zarówno rodzina, jak i otoczenie nie powinny negatywnie wpływać na możliwości uzyskania pracy przez osobę z niepełnosprawnością. Oczywiście jest, że otoczenie klienta częściowo wpływa na to, czy rozwinię on/ona w pełni swoje możliwości i wykorzysta potencjał – dlatego też osoby szukające zatrudnienia i trenerzy pracy powinni dołożyć starań, by rodzice osoby niepełnosprawnej zaakceptowali pomysł zatrudnienia i włączyli się aktywnie w działania na rzecz znalezienia i utrzymania pracy. Bywa, że nie jest to proste ze względu na złożoną i trudną sytuację finansowo-społeczną niektórych rodzin. Przykładami negatywnego wpływu otoczenia są: nawracające konflikty rodzinne, zaniedbanie ze strony rodziców, środowisko nie sprzyjające stabilizacji społeczno-emocjonalnej, czynniki kulturowo-środowiskowe, na przykład życie w zaniedbanych, biednych dzielnicach”.²¹

„Uzyskanie pracy przez osobę niepełnosprawną ma istotne znaczenie dla zachowania spójności społecznej. Ściślej rzecz ujmując, miejsce pracy to drugi w kolejności, bardzo ważny kontekst w relacjach społecznych po domu rodzinnym. Dlatego pomaganie osobom niepełnosprawnym w uzyskaniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy ma kluczowe znaczenie dla wzmocnienia statusu społecznego i włączenia niepełnosprawnych w relacje społeczne, jakich

²⁰ van Hamond B., Haccou R., Zdobywanie i ewaluacja kompetencji społecznych. Projekt Atlas, Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2013.

²¹ Tamże, s.19.

doświadcza każdy inny obywatel. Docenienie faktu, że praca to często po prostu aktywność społeczna jest ważne dla zrozumienia dynamiki miejsca pracy.”²²

Mając na uwadze powyższe, w planowanym wsparciu dla młodych osób niepełnosprawnych należy szczególną uwagę zwrócić na: sytuację socjalno-bytową gospodarstw domowych, w których żyją, stan zdrowia (fizyczny, psychiczny), cechy osobowe, w tym otwartość, umiejętność pracy w zespole, przedsiębiorczość, niezależność i determinację w dążeniu do celu, chęć uczenia się. Należy w szczególności wziąć pod uwagę potrzeby w zakresie wsparcia doradcy zawodowego/trenera lub asystenta rodziny młodej osoby niepełnosprawnej, a także zapewnić ciągłość działań wspomagających proces wchodzenia takich osób na rynek pracy.

5.5. Sytuacja absolwentów na rynku pracy

Młodzież kończąca szkoły ponadgimnazjalne i wyższe i wychodząca na rynek pracy stanowi bardzo ważny element zasobów pracy województwa, wpływając na ich strukturę i jakość. W 2013 roku na rynek pracy weszło 14 tys. absolwentów z 17 szkół wyższych funkcjonujących w Podlaskiem, w tym 6 tys. absolwentów studiów magisterskich oraz 18 tys. absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i policealnych²³.

Corocznie do urzędów pracy województwa podlaskiego zgłasza się ok. 11 tys. absolwentów, w tym ok. 4 tys. osób, które ukończyły szkołę wyższą do 27 roku życia. Jednocześnie corocznie pracę podejmuje ponad 3 tys. absolwentów, w tym 1,5 tys. absolwentów szkół wyższych. W 2013 roku wskaźnik płynności rynku pracy²⁴ wyniósł dla tych kategorii absolwentów odpowiednio: 29,8% i 38,1%, a więc znacznie mniej niż wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych – 45,3%. W końcu 2013 roku w powiatowych urzędach pracy było zarejestrowanych 4,5 tys. osób będących w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki, w tym 1,4 tys. osób, które ukończyły szkołę wyższą, do 27 roku życia. Było to odpowiednio: 6,3% oraz 1,9% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych. Nie są to wielkie udziały, należy jednak pamiętać, że nie wszyscy absolwenci rejestrują się w urzędach pracy, a duża część kontynuuje naukę na wyższych poziomach, i wspomnieć o osobach młodych wyjeżdżających do pracy poza województwo i za granicę. Generalnie struktura wykształcenia absolwentów rejestrujących się w urzędach pracy odpowiada rosnącemu poziomowi wykształcenia ludności w ogóle. W grupie bezrobotnych absolwentów przeważały bowiem osoby z wykształceniem wyższym (35%) oraz policealnym i średnim zawodowym (34%). 2/3 absolwentów nie posiadało stażu pracy (70%), a czas pozostawania bez pracy wynosił najczęściej 3-6 miesięcy (38%) oraz 1-3 miesiące (32%)²⁵.

Ze względu na dużą konkurencję na rynku pracy, absolwenci szkół ponadgimnazjalnych oraz szkół wyższych często mają problemy ze znalezieniem pierwszej pracy. Dzieje się tak z kilku powodów. Jednym z nich jest wybieranie przez młodzież tych kierunków kształcenia, które są popularne, lecz często niezgodne z zainteresowaniami i niedostosowane do potrzeb lokalnego rynku pracy. Nie ma niestety możliwości zapewnienia zatrudnienia wszystkim osobom opuszczającym szkoły ponadgimnazjalne z tym samym wyuczonym zawodem bądź kończącym

²² tamże, s. 22.

²³ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podlaskim w 2013 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

²⁴ * wskaźnik płynności – stosunek liczby bezrobotnych wyrejestrowanych w okresie sprawozdawczym z tytułu podjęcia pracy do liczby bezrobotnych zarejestrowanych w tym samym czasie.

²⁵ Podlaski rynek pracy grudzień 2013, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

ten sam kierunek studiów. Problemem jest też rozbieżność pomiędzy oczekiwaniami młodych ludzi w stosunku do pierwszej pracy a realiami ofert: niskim poziomem wynagrodzeń, na który mogą liczyć podejmując pierwszą pracę i oferowaną formą zatrudnienia (w większości umowa – zlecenie lub umowa na czas określony) nie sprzyjającą ich ekonomicznej stabilizacji.²⁶ Różnica pomiędzy oczekiwaniami rynku pracy a wiedzą i umiejętnościami uzyskiwanymi w szkołach również jest znacząca – brak posiadanych kwalifikacji i kompetencji atrakcyjnych dla potencjalnych pracodawców, a przede wszystkim doświadczenia zawodowego, na którym tak pracodawcom zależy, wzmacnia poczucie zagrożenia długotrwałym bezrobociem. Rzadziej przyczyną braku aktywności zawodowej jest kontynuacja nauki, konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem czy też choroba lub niepełnosprawność²⁷.

W opinii pracodawców najbardziej przydatnymi umiejętnościami, a zarazem pożądanymi u absolwentów starających się o pracę są: znajomość języków obcych, umiejętność pracy w zespole, umiejętność obsługi komputera i maszyn oraz posługiwania się sprzętem specjalistycznym, bogata wiedza teoretyczna poparta umiejętnościami praktycznymi, ale także umiejętność samokształcenia oraz samodzielnego rozwiązywania problemów. Poza tym są to również kreatywne myślenie, dobra organizacja pracy i samodzielność w jej wykonywaniu. Niestety, w systemie edukacji nadal utrzymuje się tendencja przewagi teorii nad praktyką zawodową, toteż absolwenci nie odznaczają się wystarczająco dobrym przygotowaniem praktycznym, a to właśnie na umiejętności praktyczne i doświadczenie zawodowe pracodawcy zwracają szczególną uwagę.²⁸

Podsumowując, sytuacja absolwentów na rynku pracy nie jest nadto pozytywna. Brak miejsc pracy, zbyt wysokie oczekiwania pracodawców co do kompetencji, brak doświadczenia i niewystarczająca praktyka młodych ludzi, trudne do przyjęcia warunki pracy, to tylko niektóre z licznych problemów, z jakimi spotykają się młodzi ludzie po zakończeniu edukacji zarówno na poziomie ponadgimnazjalnym, jak i wyższym. Winy za tę sytuację można doszukiwać się w niedopasowaniu programów kształcenia do realiów rynku pracy, zbyt wysokich oczekiwaniach pracodawców lub też niechęci młodych do podnoszenia swoich kwalifikacji. Młodzi ludzie częściej powinni korzystać z pomocy w wyborze ścieżki kariery, zamiast podejmować wybór pochopny, przypadkowy. Rola instytucji wspomagających aktywizację zawodową jest istotna, ponieważ młodzi ludzie nie odznaczają się umiejętnością poruszania się na rynku pracy oraz są mało przedsiębiorczy. Zdobywanie konkretnego zawodu daje wszakże możliwość założenia własnej działalności gospodarczej, szczególnie w zawodach powiązanych z sektorem usług, w jakich specjalizują się szkoły zasadnicze zawodowe, jednak dużo zależy od tego, jak kształtowana jest podczas edukacji postawa przedsiębiorcza. Warto położyć na to szczególny nacisk i wzmacniać zarówno społeczne kompetencje przyszłych absolwentów, jak i ich zdolności operatywne, by po zakończeniu edukacji mogli pręźnie działać w dziedzinie samozatrudnienia. Pierwsze doświadczenie zawodowe również można zdobywać jeszcze podczas toku edukacji – praktyki zawodowe, staże, czy nawet wolontariat mogą służyć podniesieniu swoich kwalifikacji i nabyciu umiejętności praktycznych, które w przyszłości mogą zaowocować większą szansą na podjęcie zatrudnienia.

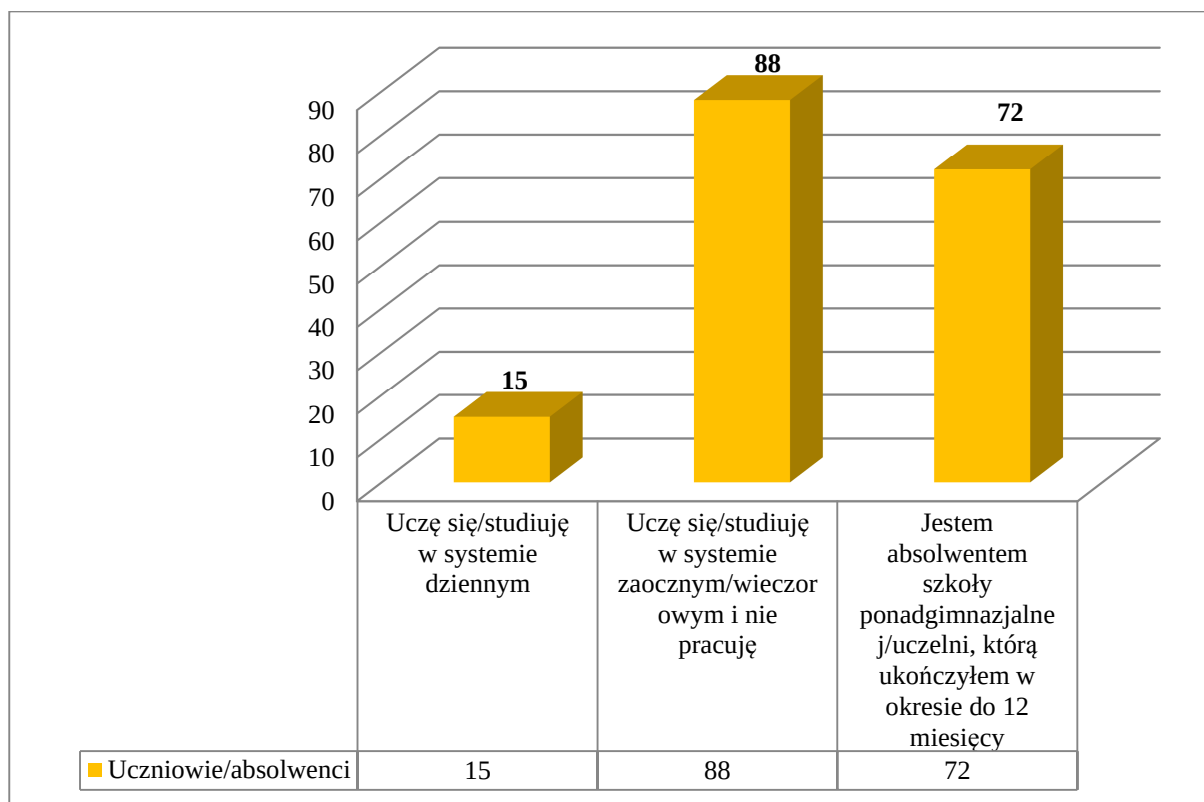
²⁶ <http://zielonalinia.gov.pl/Sytuacja-absolwentow-na-ryнку-pracy-32172,50349,122,11>

²⁷ Podlaski Absolwent 2011. Badanie absolwentów szkół wyższych kierunków: ekonomia, zarządzanie, zarządzanie i marketing, pedagogika, administracja, którzy ukończyli naukę w roku akademickim 2008/2009, PORPiPG, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

²⁸ Podlaski Absolwent 2013. Badanie losów zawodowych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych województwa podlaskiego kształcących w zawodach technicznych i inżynierskich związanych z branżą maszynową którzy ukończyli naukę w latach 2010 – 2012, PORPiPG, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Powyższe spostrzeżenia korespondują z wynikami badania potrzeb osób młodych. W badaniu wzięło udział 157 niepracujących uczniów/studentów i absolwentów różnych poziomów kształcenia.

Rysunek 23. Uczniowie/studenci i absolwenci uczestniczący w badaniu



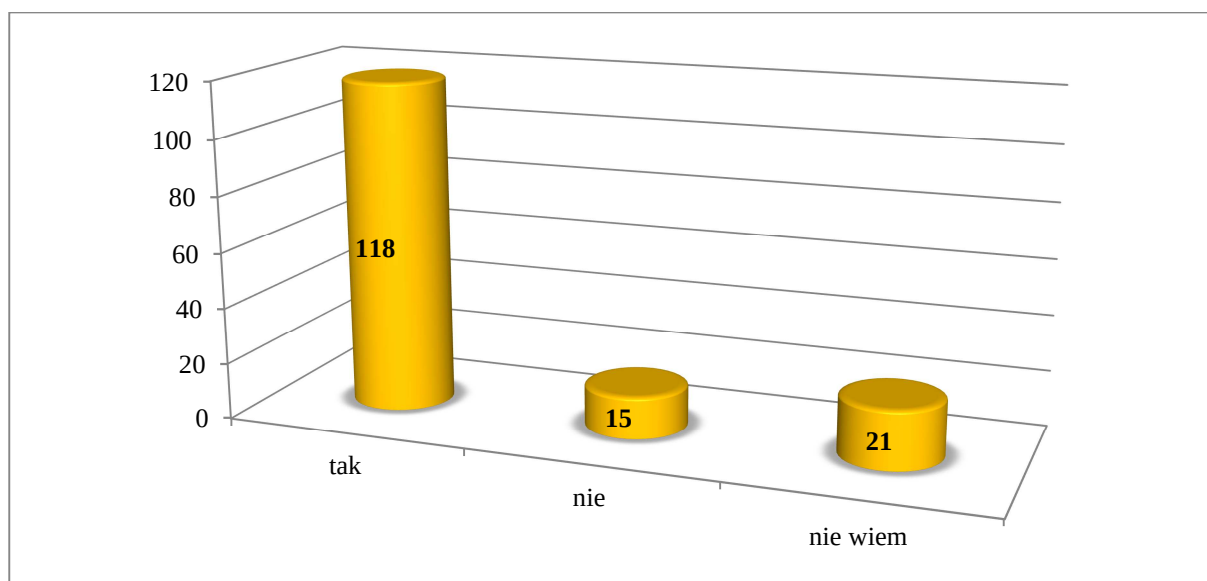
* Uwaga! Dane nie sumują się do N= 157, ponieważ istniała możliwość wielokrotnej odpowiedzi.

Źródło: Opracowanie własne.

Sytuacja na rynku pracy tej grupy osób młodych, tj. uczniów/studentów oraz absolwentów w okresie 12 miesięcy od dnia ukończenia szkoły, charakteryzowała się następującymi cechami:

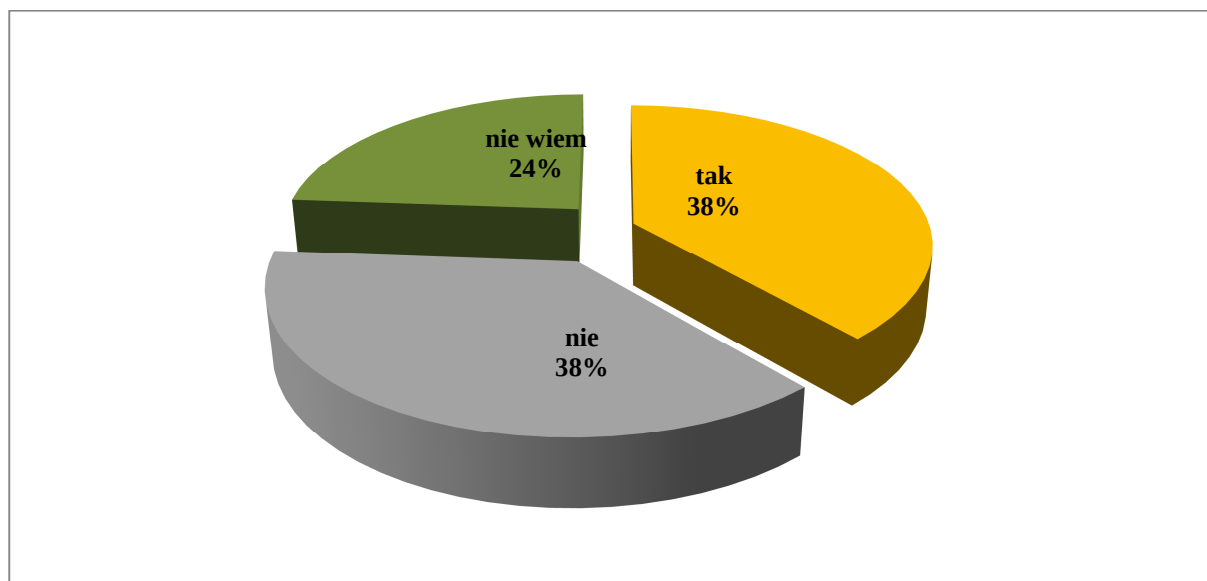
- 18,5% młodych pracowało dorywczo (na czarno), średnio od 13,7 miesięcy,
- 40,8% posiada doświadczenie zawodowe, średnio 12,7 miesięcy,
- 5,0% pracowała jako wolontariusz, średnio od 14,5 miesięcy,
- 56,1% było zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, średnio od 5,7 miesięcy,
- 12,7% nie rejestrowało się w urzędzie pracy, ale szukało pracy, średnio od 8,1 miesięcy, czyli przeciętnie o 2,4 miesiąca dłużej aniżeli osoby zarejestrowane,
- 21,0% osób nigdy nie pracowało,
- 38% osób chciałoby prowadzić swoją działalność gospodarczą i tyle samo nie jest zainteresowanych tą formą aktywności,
- 75,2% badanych podjęłoby się jakiejkolwiek pracy, gdyby ją otrzymało, świadczy to o wysokiej determinacji osób młodych i świadomości, że trudno jest uzyskać pracę zgodną z posiadanym wykształceniem.

Rysunek 24. Skłonność do podjęcia jakiejkolwiek pracy przez uczniów/ studentów i absolwentów



Źródło: opracowanie własne, N=157

Rysunek 25. Skłonność do podjęcia działalności gospodarczej przez uczniów/studentów i absolwentów



Źródło: opracowanie własne N=157

Zdaniem badanych uczniów/studentów i absolwentów, trudności wynikające z podjęcia pracy można utożsamiać głównie z następującymi determinantami (tabela 13):

- brakiem ofert w miejscu zamieszkania,
- brakiem ofert zgodnych z wykształceniem,
- brakiem doświadczenia, w tym stażu pracy,
- niskim wynagrodzeniem oferowanym przez pracodawcę, a także
- zamieszkiwaniem na terenach wiejskich/w małych miastach (czynnik silniej uwypuklany w porównaniu do innych podgrup osób młodych).

Tabela 13. Bariery utrudniające młodym uczniom/studentom i absolwentom kontynuowanie zatrudnienia

Wyszczególnienie	Liczebność	Procent
Brak ofert pracy w miejscu zamieszkania	105	66,9%
Brak ofert pracy zgodnych z moim wykształceniem/ kompetencjami/ umiejętnościami	76	48,4%
Brak doświadczeniem, w tym stażu pracy	75	47,8%
Niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawcę	69	43,9%
Zamieszkiwanie na terenach wiejskich/ w małym mieście	45	28,7%
Brak znajomości, koneksji, układów	39	24,8%
Czynniki finansowe- koszty dojazdów, zakupu odzieży, zorganizowania opieki nad osobą zależną etc.	25	15,9%
Brak wsparcia doradcy zawodowego	15	9,6%
Konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem lub dorosłą osobą zależną	13	8,3%
Inne niekorzystne warunki ofertowane przez pracodawcę	12	7,6%
Stan zdrowia/ niepełnosprawność	7	4,5%
Niechęć do podejmowania aktywności zawodowej	7	4,5%
Dyskryminacja/ uprzedzenia	2	1,3%
N=157		

Źródło: opracowanie własne

Równocześnie uczniowie/studenci i absolwenci wskazali czynniki, które wpływają na poprawę sytuacji ich na rynku pracy. Na pierwszym miejscu czynników ułatwiających odnalezienie się na rynku pracy znajduje się posiadane doświadczenie zawodowe (79,6%). Młodzi prawidłowo więc oceniają swoje położenie na rynku pracy, bowiem większość podlaskich pracodawców poszukuje takiej cechy w pierwszej kolejności²⁹. Kolejną zgodność w strukturze odpowiedzi uzyskujemy poprzez wyartykułowanie przez osoby młode konieczności posiadania konkretnych umiejętności i kwalifikacji, a także odpowiednich cech charakteru (w tym motywacji do pracy) - równie często podnoszone kwestie przez pracodawców. Poznanie potrzeb obu stron jest istotne z punktu widzenia prowadzenia działań naprawczych mechanizmu rynku pracy, zarówno od strony podaży (np. działania zmierzające do uzyskania doświadczenia zawodowego i konkretnych umiejętności/kwalifikacji czy odnoszące się do kształtowania postaw i cech charakteru niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania na rynku pracy), jak i od strony popytu (nacisk na politykę szkoleniową przedsiębiorstw w stosunku do młodych pracowników podejmujących pierwsze zatrudnienie, wsparcie mentora w miejscu pracy, adekwatny i motywujący system wynagrodzeń).

²⁹ Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2013, PORPiPG, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2013

Młodzi na rynku pracy pod lupą. Sytuacja młodych na rynku pracy z perspektywy przedsiębiorstw MŚP, Europejski Fundusz Leasingowy 2014

Tabela 14. Czynniki wspierające zatrudnienie uczniów/studentów i absolwentów

Wyszczególnienie	Liczebność	Procent
Posiadanie doświadczenia zawodowego	125	79,6%
Posiadanie konkretnych umiejętności i kwalifikacji	106	67,5%
Kapitał społeczny (znajomi, koneksje, układy)	62	39,5%
Motywacja do pracy	52	33,1%
Cechy charakteru (pracowitość, sumienność, odpowiedzialność, kreatywność)	40	25,5%
Pracodawca zlokalizowany w miejscu zamieszkania	31	19,8%
Umiejętność planowania własnej ścieżki kariery	26	16,6%
Umiejętność autoprezentacji , przygotowania dokumentów aplikacyjnych	25	15,9%
Przedsiębiorczość i inicjatywność w uzyskaniu pracy adekwatnej do potrzeb	23	14,7%
Ustabilizowana sytuacja rodzinna/ brak zobowiązań	19	12,1%
Praca w charakterze wolontariusza w organizacjach społecznych	9	5,7%
Inne	1	0,6%
Nic nie jest w stanie poprawić trudnej sytuacji osób młodych na rynku pracy	1	0,6%
N=157		

Źródło: opracowanie własne.

Badani uczniowie/studenci i absolwenci czują potrzebę podnoszenia kwalifikacji i kompetencji, które ich zdaniem są niezbędne na rynku pracy. Większość respondentów w tej grupie deklaruje chęć doskonalenia umiejętności porozumiewania się w języku obcym (67,5% badanych studentów i absolwentów), umiejętności uczenia się i chęci samorozwoju (43,4%), a także kompetencji społecznych i obywatelskich (31,2%) oraz kształtowania cech osobowych poszukiwanych na rynku pracy (28,7%). Po raz kolejny można stwierdzić, że potrzeby młodych są zbieżne z wymaganiami podlaskich pracodawców, co świadczy o dużej samoświadomości. Uzyskany w tym badaniu konsensus obu stron wskazuje na konieczność uzupełnienia zidentyfikowanych braków w kwalifikacjach i kompetencjach uczniów/ studentów i absolwentów, m.in. poprzez organizację kursów języka obcego, szkoleń w zakresie wzmacniania umiejętności uczenia się i samorozwoju, kompetencji społecznych i obywatelskich oraz cech osobowych - w pierwszej kolejności, w drugiej warto podjąć również działania zmierzające do podniesienia wykształcenia formalnego, umiejętności informatycznych, czy też kształtowania postawy przedsiębiorczej.

Tabela 15. Potrzeby uczniów/studentów i absolwentów w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji

Wyszczególnienie	Liczebność	Procent
Porozumiewanie się w języku obcym	106	67,5%
Umiejętność uczenia się i chęć samorozwoju	54	34,4%
Kompetencje społeczne i obywatelskie (umiejętności interpersonalne, komunikatywność, praca w zespole)	49	31,2%
Kształtowanie cech osobowych poszukiwanych na rynku pracy (np. odporność na stres, asertywność)	45	28,7%
Wykształcenie formalne	38	24,2%
Kształtowanie postawy przedsiębiorczej (gotowość do podjęcia i prowadzenia działalności gospodarczej)	38	24,2%
Kompetencje informatyczne	34	21,7%
Kompetencje matematyczno-techniczne	23	14,6%
Uzyskanie uprawnień	13	8,3%
Inne umiejętności, kwalifikacje i kompetencje	5	3,2%
N=157		

Źródło: opracowanie własne.

Jakiego wsparcia badani uczniowie/studenci i absolwenci oczekują więc w związku z chęcią podnoszenia swoich kwalifikacji i kompetencji? Powinno to być przede wszystkim wsparcie informacyjne, finansowo-rzeczowe, osobowe, a także ułatwiające dostępność do placówek kształcenia. Okazuje się bowiem, że co drugi student/absolwent chciałby, aby dostęp do placówek kształcenia i dostęp do wiedzy o tym, jakie kompetencje i umiejętności są przydatne na rynku pracy, był łatwiejszy. W drugiej kolejności istotne jest wsparcie finansowe i doradcze, w tym w szczególności w osobie doradcy zawodowego.

Pośród powyższych czynników wsparcia można wypunktować instrumenty najbardziej skutecznego oddziaływania na poprawę sytuacji osób młodych. Celem pokrycia deficytu doświadczenia zawodowego u studentów/absolwentów warto kierować osoby młode na płatny staż u pracodawcy, a także zapewnić poradnictwo zawodowe oraz rozważyć kwestię finansowego wsparcia uczestników szkolenia poprzez pokrycie kosztów doksztalcenia wraz z kosztami towarzyszącymi. Młodzi twierdzą, że pożądane jest również dofinansowanie stanowiska pracy u potencjalnego pracodawcy. Pozostałe instrumenty są równie ważne (choć dofinansowanie przystąpienia do podmiotu ekonomii społecznej jest tutaj ocenione najniżej, podobnie jak bezpłatne praktyki) i warte szerszego wypromowania.

Należy pamiętać, że wsparcie finansowe osób młodych jest o tyle uzasadnione, że 82,3% z nich deklaruje że: „żyje oszczędnie i wystarcza im na zaspokojenie podstawowych potrzeb oraz (...) na odłożenie na dokonanie poważniejszych zakupów”, a 70,6% młodych studentów i absolwentów – pozostaje na utrzymaniu rodziny.

Osoby młode, które nadal podwyższają swoje kwalifikacje, lub te, które niedawno ukończyły szkołę ponadgimnazjalną lub wyższą, ze względu na swoją aktualną wiedzę teoretyczną i aktywność edukacyjną, mają ogromne szanse na przeobrażenie jej w aktywność zawodową. Istotne jest więc, aby młodzi absolwenci szkół ponadgimnazjalnych i wyższych pozostawali bez pracy jak najkrócej. Wydłużanie okresu nieaktywności sprzyja zjawisku bierności zawodowej, przejawiającej w zniechęceniu i braku wiary w znalezienie pracy, a tym bardziej niechęci do zakładania własnej działalności gospodarczej, która jest obciążona wysokim ryzykiem jej prowadzenia. Istotne jest tutaj wsparcie w formie zatrudnienia elastycznego, stażu u pracodawcy, czy zakładania własnej działalności gospodarczej w odpowiednim momencie ich

kariery. Szczególną uwagę należy zwrócić na studentów studiów zaocznych/wieczorowych oraz absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych, którzy zamieszkują obszary wiejskie i małe miasta.

W projektowanych działaniach należy brać pod uwagę miejsce zamieszkania osoby młodej, które powinny przyczynić się do wzrostu mobilności zawodowej lub/i przestrzennej (w ramach granic województwa).

5.6. Niski poziom aktywności społecznej osób młodych

W badaniu podjęto również próbę określenia, czy podlaska młodzież jest aktywna społecznie oraz czy aktywność społeczna determinuje sytuację osób młodych na rynku pracy.

Spośród ogółu przebadanych osób młodych jedynie 4,1% pracowało w momencie badania w charakterze wolontariusza w organizacji społecznej (22 osoby), a więc osoby świadczące pracę społeczną dobrowolnie i bez wynagrodzenia, a średni okres trwania pracy w tym charakterze wynosił średnio 16 miesięcy.

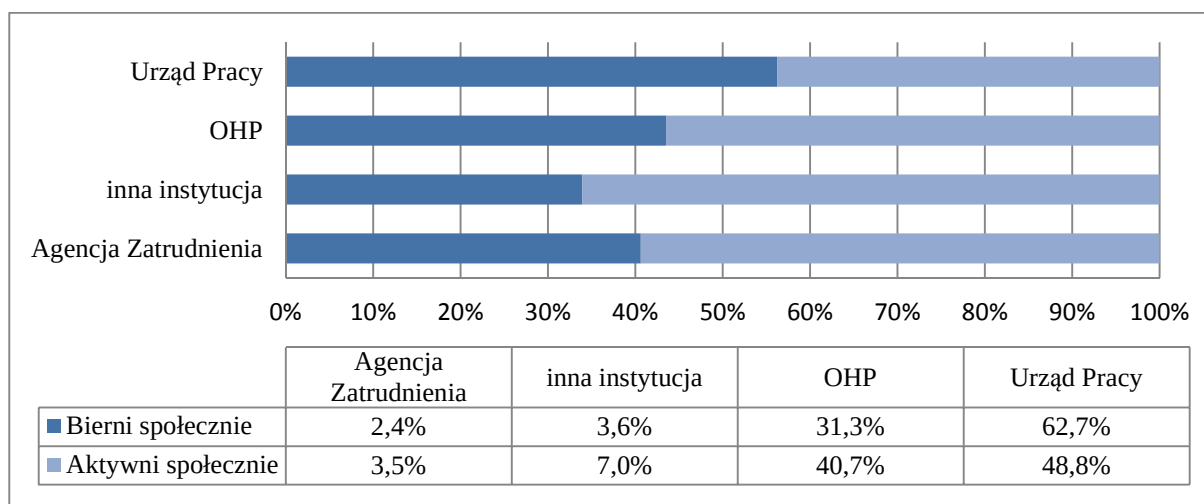
Lepiej wygląda obraz aktywności społecznej osób młodych, kiedy zapytamy o regularne poświęcanie swego wolnego czasu na dobrowolną i nieodpłatną pomoc innej osobie, instytucji/organizacji w ciągu ostatniego roku. Podczas przeprowadzonego badania zidentyfikowano aż 428 osób, które podjęły działania w zakresie aktywności społecznej (na 529 badanych), choć były to działania mniej spektakularne. Najczęstszym rodzajem aktywności osób młodych była pomoc innym, tj. rodzinie przyjaciółom, znajomym, nieznanym - 85,3% ankietowanych. Zdecydowanie rzadziej badana młodzież działała na rzecz instytucji, organizacji - 6,8% czy też na rzecz środowiska lokalnego - 5,7%.

Na uwagę zasługuje fakt, iż tylko 16,5% ankietowanych zastrzegło, że nie planuje w przyszłości poświęcać wolnego czasu na pomoc innym osobom bądź instytucjom. Są to większości osoby bierne społecznie.

Można stwierdzić, że aktywność społeczna mobilizuje młodzież do aktywności zawodowej. Osoby młode aktywne społecznie częściej niż osoby bierne deklarowały, iż są gotowe na podjęcie jakiegokolwiek pracy (74,8%), a także na założenie działalności gospodarczej (37%).

Pomiędzy osobami młodymi działającymi społecznie a ankietowanymi nie podejmującymi takich działań zauważa się różnice również w aktywności w zakresie poszukiwania pracy (tabela 11).

Rysunek 26. Wpływ aktywności społecznej osób młodych na ich aktywność w poszukiwaniu pracy



Źródło: Opracowanie własne

Z przedstawionych danych wynika, iż aktywni społecznie poszukują pomocy w wielu instytucjach, między innymi za pośrednictwem Ochotniczych Hufców Pracy czy agencji zatrudnienia. Bezrobotni bierni społecznie najczęściej ograniczają się do Powiatowych Urzędów Pracy w celu poprawy swej sytuacji na rynku pracy.

Wśród planowanych działań, które aktywna społecznie młodzież zamierza podjąć w celu poprawienia swojej sytuacji na rynku pracy, znajdują się: uczestnictwo w płatnych praktykach zawodowych lub stażach (20,1%), kursy specjalistyczne lub zawodowe dające uprawnienia (20%) oraz inne kursy, szkolenia podnoszące kompetencje społeczne (19,1%).

Spośród najbardziej pożądanymi kompetencjami wymieniano: porozumiewanie się w języku obcym (25,2%), umiejętność uczenia się i chęć samorozwoju (14,5%) oraz kształtowanie cech osobowych poszukiwanych na rynku pracy (11,5%).

Wśród barier, które najbardziej utrudniają osobom młodym podjęcie bądź kontynuowanie zatrudnienia, wymieniali: brak ofert pracy w miejscu zamieszkania (21,8%), brak ofert pracy zgodnych z wykształceniem, kompetencjami ankietowanych (16,8%), brak doświadczenia bądź stażu pracy (15,9%); niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawcę (15,6%).

Czynnikami najbardziej wspierającymi w zdobywaniu, podnoszeniu wykształceniu i kompetencji według bezrobotnych aktywnych społecznie są: łatwy dostęp do placówek oferujących podnoszenia kwalifikacji, umiejętności, kompetencji (17,1%), dostęp do wiedzy, jakie kompetencje i umiejętności są przydatne na rynku pracy (16,6%), posiadanie bądź dostęp do środków pieniężnych na podnoszenie kwalifikacji, umiejętności i kompetencji (12,8%); umiejętność samodzielnego kształtowania ścieżki kariery (10,1%).

Osoby młode zarówno aktywne społecznie, jak i bierne na podobnym poziomie oceniają swoją sytuację materialną, tj. żyją oszczędnie. Grupy te nie różnicują się istotnie pod względem sytuacji rodzinnej czy poziomie niepełnosprawności. Aktywni społecznie są nieznacznie lepiej wykształceni.

Jak wynika z GUS-owskich badań trzeciego sektora z 2012r., dominująca część badanych organizacji pozarządowych w Polsce deklarowała, że w ciągu roku korzystała z pracy społecznej (90%). Wolontariat stanowił dla większości organizacji podstawę prowadzenia działalności, gdyż jedynie 39% organizacji pozarządowych w Polsce korzystało z pracy płatnej przy prowadzeniu działalności statutowej, w tym popularniejsze było korzystanie wyłącznie z pracy

świadczonej w ramach umów cywilnoprawnych (22%) niż zatrudnianie personelu etatowego (17%). Czas, który osoby pracujące społecznie poświęcały na tego rodzaju aktywność w ciągu roku, odpowiadał zatrudnieniu 40,9 tys. pełnoetatowych pracowników. Natomiast średni wymiar czasu pracy społecznej, który przypadał na jedną organizację korzystającą z takiej pracy wyniósł 0,6 etatu³⁰.

W obecnej sytuacji gospodarczej w Polsce, kiedy nawet w okresie prosperity mieliśmy do czynienia z tzw. bezzatrudnieniowym wzrostem gospodarczym, a brak miejsc pracy jest wskazywany zarówno przez badane osoby młode, jak i badane podmioty działające na rzecz osób młodych jako podstawowy czynnik niepowodzeń osób młodych na rynku pracy, szanse należy upatrywać we wspieraniu trzeciego sektora jako coraz bardziej liczącego się pracodawcy, tak jak to ma miejsce w krajach Europy Zachodniej, oraz w rozbudzaniu świadomości społecznej i kształtowaniu postaw obywatelskich młodych ludzi.

Jakie mogą być przyczyny niskiej aktywności społecznej osób młodych w woj. podlaskim? Pewnej odpowiedzi dostarczają wyniki innego badania przeprowadzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w 2013r., a mianowicie badanie kapitału społecznego organizacji pozarządowych w woj. podlaskim³¹. Jako główny powód braku aktywności społecznej badana młodzież podawała brak wolnego czasu (38% odpowiedzi), ale również stwierdzała wprost, że nie widzi takiej potrzeby (21%), albo wręcz, że nie lubi pomagać (13%). Z drugiej strony aż 27% badanych przyznało, że nie wie, jakie organizacje społeczne działają w najbliższej okolicy i jaką mają ofertę.

O słabo ukształtowanych postawach prospołecznych osób młodych świadczą również inne składowe kapitału społecznego. Wprawdzie poziom zaufania społecznego jest wśród młodzieży dość wysoki, ale ogranicza się do kręgu najbliższej rodziny. Większość ankietowanych uważa też, że każdy powinien pracować dla dobra wspólnego, ale dbać należy przede wszystkim o siebie. Wyżej cenione są działania indywidualne niż wysiłek zbiorowy.

Z jednej strony więc przyczyny niskiej aktywności społecznej osób młodych tkwią w braku wzorców i postaw prospołecznych w najbliższym otoczeniu (nieliczne osoby aktywnie działające społecznie w większości pochodziły z rodzin, których członkowie też udzielali się na rzecz innych) oraz z niedostatecznie rozwiniętych kompetencji społecznych osób młodych i szerzej, społeczeństwa, takich jak chociażby komunikatywność i umiejętność pracy w zespole, a z drugiej w braku wiedzy o możliwości uczestniczenia w życiu organizacji działającej w najbliższym środowisku, co może wynikać z niedostatecznej promocji i braku otwartości samych organizacji.

³⁰ TRZECI SEKTOR W POLSCE Stowarzyszenia, fundacje, społeczne podmioty wyznaniowe, organizacje samorządu zawodowego, gospodarczego i pracodawców w 2012 r., Studia i analizy statystyczne, GUS Warszawa 2014, s. 93 <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoeczna-wolontariat/gospodarka-spoeczna-trzeci-sektor/trzeci-sektor-w-polsce-stowarzyszenia-fundacje-spoeczne-podmioty-wyznaniowe-samorzad-zawodowy-i-gospodarczy-oraz-organizacje-pracodawcow-w-2012-r-1,3.html> (15.12.2014r.)

³¹ Kapitał społeczny województwa podlaskiego w kontekście funkcjonowania sektora non-profit, Podlaskie Obserwatorium Polityki Społecznej, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2013

Rozdział VI. Potencjał instytucjonalny w zakresie aktywizacji młodzieży na rynku pracy w woj. podlaskim - wyniki badania ilościowo-jakościowego instytucji

6.1 Charakterystyka instytucji zaangażowanych w realizację zadań na rzecz aktywizacji zawodowej, edukacyjnej i społecznej osób młodych w woj. podlaskim w ramach Programu *Gwarancje dla młodzieży*

Zgodnie z *Planem działania Programu Gwarancje dla młodzieży w Polsce*, realizatorami zaangażowanymi we wdrażanie GdM na szczeblu regionalnym/lokalnym są:

- Powiatowe Urzędy Pracy (PUP),
- Wojewódzkie Urzędy Pracy (WUP),
- Struktury organizacyjne Ochotniczych Hufców Pracy (KW OHP),
- Bank Gospodarstwa Krajowego (BGK) za pośrednictwem wyłonionych Pośredników Finansowych,
- Partnerzy rynku pracy, w tym partnerzy społeczni, agencje zatrudnienia, organizacje pozarządowe, podmioty ekonomii społecznej, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, gminy i pracodawcy wyłonieni do realizacji GdM.

Powiatowe urzędy pracy

Podstawowymi instytucjami oferującymi wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych w wieku 18-24 lata pozostających bez zatrudnienia są powiatowe urzędy pracy. Działając w ramach ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy³², która uznała osoby do 25 roku życia, za jedną z kategorii osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, kierują do nich szczególne wsparcie. W woj. podlaskim liczba osób do 25 roku życia rejestrowanych jako bezrobotne w 14 powiatowych urzędach pracy oscyluje wokół 11-14 tys., stanowiąc ok. 18-20% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. W skali roku pracę podejmuje ok. 9 tys. osób młodych, na staże kierowanych jest kolejnych 3,3 tys. i na szkolenia 0,6 tys. (2014r.)³³.

Każda młoda osoba rejestrująca się w urzędzie pracy jako bezrobotna, jest obejmowana indywidualnym planem działania, umożliwiającym trafniejszy dobór narzędzi aktywizacyjnych bądź edukacyjnych. Ma to na celu znalezienie i podjęcie pracy lub podniesienie, uzupełnienie kwalifikacji przez osoby młode.

Zgodnie z przyjętym w 2014r. Programem *Gwarancje dla młodzieży*, usankcjonowanym również przez zapisy znowelizowanej w maju 2014r. ww. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, powiatowy urząd pracy powinien objąć wsparciem osobę bezrobotną do 25 roku życia maksymalnie do 4 miesięcy od dnia rejestracji, tj. przedstawić jej propozycję dobrej jakości zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robot publicznych albo innej formy pomocy. Wspomniana nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje również dodatkowe instrumenty adresowane do bezrobotnych do 30 roku życia, mające na celu wsparcie w zakresie podwyższenia kwalifikacji, zdobycia uprawnień zawodowych (bon szkoleniowy), wsparcie zatrudnienia (bon stażowy, bon zatrudnieniowy,

³² Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.)

³³ Statystyki rynku pracy, Dane WUP w Białymstoku

świadczenie aktywizacyjne, refundacja składek ZUS pracodawcom za zatrudnienie bezrobotnych do 30 roku życia podejmujących pierwszą pracę) lub samozatrudnienia (pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej, o które będą mogli starać się bezrobotni studenci ostatniego roku oraz poszukujący pracy absolwenci szkół i uczelni;) oraz mobilności przestrzennej (bon na zasiedlenie, grant na telepracę).

Wojewódzki Urząd Pracy

Na poziomie regionalnym wsparcie bezrobotnych osób młodych do 25 roku życia może odbywać się w ramach programów regionalnych inicjowanych przez marszałka województwa, a realizowanych przez wojewódzkie urzędy pracy w porozumieniu z powiatowymi, i finansowanych ze środków Funduszu Pracy. Również Europejski Fundusz Społeczny wspiera osoby młode w poprawie ich sytuacji na rynku pracy i to zarówno w ramach mijającego już Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, jak i nowego Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku pełnił funkcję Instytucji pośredniczącej II stopnia w ramach POKL, m.in. realizując Priorytet VI, obejmujący wsparciem osoby pozostające bez pracy, w tym osoby młode, które wchodzi po raz pierwszy na rynek pracy. W związku z tym WUP w Białymstoku ogłosił w ramach Priorytetu VI. 9 konkursów, w wyniku których podpisano 91 umów na dofinansowanie, w tym 12 projektów było skierowanych wyłącznie do osób młodych (do 25 bądź do 30 roku życia), a następnych 20 – do grupy mieszanej, tj. do osób poniżej 30 i powyżej 50 roku życia. Corocznie ogłaszane też były nabory projektów systemowych, łącznie 98 projektów, i w ramach każdego z projektów systemowych, corocznie wsparciem były obejmowane osoby młode do 25 roku życia, w tym młodzież z grupy tzw. NEET (2014r.). Spośród prawie 36 tys. osób objętych wsparciem w ramach wszystkich umów podpisanych z WUP w Białymstoku, prawie 18 tys. stanowiły osoby młode w wieku 15-24 lata, w tym ponad 1 tys. otrzymało wsparcie w postaci bezzwrotnych dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej³⁴.

Natomiast Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 to krajowy program operacyjny finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz w ramach „Inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych”. Zgodnie z Planem realizacji GdM w ramach POWER wsparcie otrzymają osoby młode do 29 roku życia (bezrobotne, bierne zawodowo oraz poszukujące pracy) zgodnie ze standardami określonymi w tym Planie.

PO WER 2014-2020 oferuje wsparcie młodzieży w ramach Osi I Osoby młode na rynku pracy Priorytetu Inwestycyjnego 8ii dedykowanego trwałej integracji na rynku pracy ludzi młodych, w szczególności tych, którzy nie pracują, nie kształcą się, ani nie szkolą, w tym ludzi młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym i ludzi młodych wywodzących się ze środowisk marginalizowanych, także poprzez *Gwarancje dla młodzieży*.

Jeśli chodzi o sam Program *Gwarancje dla młodzieży*, Wojewódzki Urząd Pracy jest instytucją koordynującą wsparcie dla osób młodych w województwie w ramach GdM. W związku z tym, zostały mu przypisane następujące zadania do realizacji:

- współpraca z powiatowymi urzędami pracy i partnerami społecznymi na swoim terenie oraz z MPiPS i MIR w zakresie realizacji *Gwarancji dla młodzieży*,
- określenie priorytetów i celów programów w ramach *Gwarancji dla młodzieży*, zgodnie z potrzebami regionalnego rynku pracy,
- określenie w partnerstwie zasad konkursów regionalnych,

³⁴ Łukaszewicz I. „Osoby młode z woj. podlaskiego w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki 2007-2013 oraz w założeniach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020” w: Biuletyn Informacyjny Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku nr 4/2014

- przyjmowanie i rozpatrywanie aplikacji od realizatorów poszczególnych projektów w ramach *Gwarancji dla młodzieży*, również w formule konkursów regionalnych,
- wykorzystywanie systemu EURES dla skutecznej realizacji *Gwarancji dla młodzieży*.

Ochotnicze Hufce Pracy

Ochotnicze Hufce Pracy kierują wsparcie do osób w wieku 15-24 lata w zakresie zatrudniania oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży oraz w zakresie jej kształcenia i wychowania. Jest to głównie młodzież niepełnoletnia, zaniedbana, o zmniejszonych szansach życiowych, pochodząca ze środowisk niedostosowanych społecznie, z rodzin dysfunkcyjnych, w znacznej mierze mieszcząca się w kategorii NEET i w związku z tym wymagająca oddziaływań wychowawczych i nauki zawodu. Działaniami obejmowani są również absolwenci szkół ponadgimnazjalnych i wyższych, a więc młodzież z większym potencjałem, jednakże również mająca problemy z odnalezieniem się na rynku pracy, i dotyczą one poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy i ewentualnego uzupełnienia kwalifikacji zawodowych.

W woj. podlaskim ww. zadania realizuje Podlaska Komenda Wojewódzka OHP i podległe jej 3 Centra Edukacji i Pracy Młodzieży (w Białymstoku, Łomży, Suwałkach) i 8 Młodzieżowych Centrów Kariery.

Podlaska KW OHP już rozpoczęła realizację ogólnopolskich projektów systemowych w ramach Programu *Gwarancje dla młodzieży*, a mianowicie projektu „Równi na rynku pracy”, obejmującego wsparciem 205 osób bezrobotnych w wieku 18-24 lata z terenu całego woj. podlaskiego (doradztwo zawodowe, psychologiczne, prawne, kursy językowe, komputerowe, przedsiębiorczości, umiejętności społecznych, prawa jazdy, kursy zawodowe, 6-miesięczne staże) oraz projektu „Pomysł na siebie”, mającego na celu aktywizację społeczno-zawodową 60 osób w wieku 15-17 lat zaniedbujących obowiązek szkolny lub obowiązek nauki zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez powrót do nauki i szkolenia lub zdobycie kwalifikacji zawodowych.

Podlaska OHP realizuje również dwa projekty skierowane do osób młodych, jeszcze w ramach poprzedniej perspektywy finansowej, tj. projekt regionalny EFS „Świadomy wybór”, skierowanego do 22 mieszkańców Suwałk w wieku 18-25 lat bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, z niskim poziomem wykształcenia lub bez kwalifikacji zawodowych (poradnictwo zawodowe, prawne, kursy zawodowe, 3-miesięczne staże) oraz projekt partnerski EFS „PI-PWP INNOWACJE 15+ - testowanie i wdrażanie nowych metod wczesnej interwencji socjalnej i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu młodzieży powyżej 15 roku życia”, realizowany wspólnie z Białostocką Fundacją Kształcenia Kadr i partnerem ponadnarodowym, którego celem jest utworzenie, testowanie, a następnie upowszechnienie, wdrożenie na terenie województwa podlaskiego do końca 2014 roku 9 modelowych rozwiązań wczesnej interwencji socjalnej dla młodzieży z placówek opiekuńczo-wychowawczych, młodzieży z rodzin dotkniętych uzależnieniem lub przemocą i młodzieży z obszarów zmarginalizowanych.

Partnerzy rynku pracy

W woj. podlaskim w 2013r. działały 3252 **stowarzyszenia i organizacje społeczne** (3,1% wszystkich organizacji działających w Polsce) i 348 fundacji. Liczba organizacji pozarządowych w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców wynosi w Podlaskiem 30 (średnia

krajowa to 32)³⁵. Z informacji zawartych w bazie danych KLON/JAWOR wynika, że najczęstszym obszarem aktywności podlaskich organizacji pozarządowych są działania na rzecz przezwyciężania trudnych sytuacji życiowych (32%), sportu, turystyki, wypoczynku (27%), bezpieczeństwa publicznego (21%), działalności międzynarodowej, wspólnot lokalnych (14%), nauki, kultury, ekologii (20%), przeciwdziałania bezrobociu, rozwoju społecznego (8%), ochrony zdrowia (10%). Trudno wskazać podmioty zajmujące się wyłącznie problematyką aktywności młodzieży na rynku pracy. Jak przykład organizacji pozarządowych realizujących zadania na rzecz wsparcia również osób młodych można wskazać: organizacje dobroczynne (Caritas Archidiecezji Białostockiej, Prawosławny Ośrodek Miłosierdzia Diecezji Białostocko-Gdańskiej ELEOS), wspierające aktywność edukacyjną i kształcenie zawodowe (Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku, Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku, Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, Podlaskie Forum Doradztwa Kariery, Oddział Białostocki Polskiego Stowarzyszenia Pedagogów i Animatorów Klanza, Augustowskie Centrum Edukacyjne w Augustowie, Fundacja Edukacji i Twórczości), wspierających przedsiębiorczość osób młodych (Podlaska Fundacja Rozwoju Regionalnego, Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości, Podlaskie Studenckie Forum BCC Oddział Białystok), aktywizujące osoby z niepełnosprawnością (Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych - Oddział Fundacji Aktywizacja w Białymstoku).

Jako że PO WER 2014-2020, jak i Program „Gwarancje dla młodzieży”, przewidują wsparcie osób młodych poszukujących pracy i niepracujących będących studentami studiów zaocznych i wieczorowych, a także poszukujących pracy i niepracujących absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego, a i sam PO WER wspomina o wspieraniu świadczenia wysokiej jakości usług przez instytucje wspomagających studentów w rozpoczęciu aktywności zawodowej na rynku pracy³⁶, ważną rolę w aktywizacji tych kategorii młodzieży mają do odegrania **akademickie biura karier**. Zgodnie z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 2. ust.1pkt.1), są to „jednostki działające na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkoły wyższej, prowadzone przez szkoły wyższe lub organizacje studenckie, do których zadań należy w szczególności: dostarczanie studentom i absolwentom szkoły wyższej informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zbieranie, klasyfikowanie i udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk zawodowych, prowadzenie bazy danych studentów i absolwentów uczelni zainteresowanych znalezieniem pracy, pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy oraz staże zawodowe, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy”. Realizacji powyższych zadań służą rozwijające się systemy wsparcia m.in. w zakresie poradnictwa zawodowego, ułatwiania kontaktów z potencjalnymi pracodawcami, wsparcia w zakresie zakładania własnej działalności gospodarczej, itp. W woj. podlaskim przy 18 szkołach wyższych działa 14 akademickich biur karier, w tym 8 jest zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia³⁷.

W 2013r. na terenie woj. podlaskiego zarejestrowane były ogółem 52 **agencje zatrudnienia**, spośród których 13 świadczyło usługę pośrednictwa pracy na terenie RP, 1 kierowała do pracy za granicą, 11 świadczyło usługę pracy tymczasowej, 7 – doradztwa

³⁵ Dane BDL, http://stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.display?p_id=119502&p_token=0.43517677623575013 (10.12.2014r.)

³⁶ Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, *Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020*, wersja z 8 stycznia 2014, s. 103

³⁷ Akademickie Biura Karier w Polsce - bieżąca działalność i możliwości rozwoju, Rzecznik Praw Absolwenta, Warszawa kwiecień 2014, s. 6
http://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2014_04/69968bec0d781e20d5c73ef18ac575d5.pdf

personalnego, a 19 – poradnictwa zawodowego. Natomiast liczba **instytucji szkoleniowych** wpisanych do Rejestru RIS w końcu 2013r. wyniosła 340.

6.2. Analiza dobrych praktyk w zakresie wsparcia aktywności osób młodych na rynku pracy

Jednym z głównych priorytetów Programu *Gwarancje dla Młodzieży* jest trwała integracja osób młodych w wieku 18-29 lat na rynku pracy, dlatego też programowanie efektywnego wsparcia powinno opierać się na rozpoznaniu potrzeb adresatów.

Poproszono przedstawicieli instytucji publicznych, prywatnych oraz organizacji społecznych z woj. podlaskiego, zaangażowanych w działania na rzecz aktywizacji młodzieży w wieku 18-29 lat pozostającej bez zatrudnienia i poszukującej pracy, jak również młodzieży biernej zawodowo i edukacyjnie, a także osób młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym ze względu na długotrwałe pozostawanie poza rynkiem pracy, niepełnosprawność, zamieszkiwanie na terenach wiejskich i małych miastach, trudne warunki bytowe i pochodzenie z patologicznych środowisk, o wyrażenie opinii na temat czynników determinujących aktywność osób młodych w różnych sferach życia społecznego, w tym na rynku pracy, oraz o wskazanie możliwości i sposobów dotarcia ze wsparciem.

Jako narzędzie w badaniu posłużył kwestionariusz wywiadu strukturyzowanego (SSI), który rozesłano do ponad 30 podmiotów drogą mailową i umieszczono na stronie internetowej do pobrania. Odpowiedzi otrzymano od przedstawicieli 13 następujących instytucji publicznych i niepublicznych oraz organizacji społecznych: Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce, Podlaska Komenda Wojewódzka OHP, Regionalny Ośrodek Pomocy Społecznej w Białymstoku, Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku, Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku, Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, Podlaska Fundacja Rozwoju Regionalnego, Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Białymstoku, Uniwersytet w Białymstoku, Niezależne Zrzeszenie Studentów Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku, Pełnomocnik Zarządu Województwa Podlaskiego ds. współpracy z organizacjami pozarządowymi, Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych – Oddział Fundacji Aktywizacja w Białymstoku, Prawosławny Ośrodek Miłosierdzia Diecezji Białostocko-Gdańskiej ELEOS.

Większość uczestniczących w badaniu instytucji kieruje swoje działania do szerokiego grona osób i wsparcie w interesujących Program *Gwarancje dla Młodzieży* kategoriach osób młodych jest realizowane na zasadach ogólnych. Nieliczne jednostki skupiają swoją aktywność wyłącznie na wspieraniu osób młodych w wieku 18-29 lat. Taką grupę stanowią m.in. Biura Karier na uczelniach i organizacje studenckie, które działają na rzecz aktywizacji takich kategorii osób młodych, jak studenci studiów zaocznych i wieczorowych nie pracujący i poszukujący zatrudnienia oraz absolwenci szkół ponadgimnazjalnych i wyższych uczelni. Szczególnym zainteresowaniem otoczone są również osoby młode w wieku 15-17 oraz 18-24 lat zagrożone wykluczeniem z rynku pracy i społeczeństwa, tj. długotrwałe pozostające bez zatrudnienia, niepełnosprawne, zamieszkujące tereny wiejskie i małe miasta, a także osoby młode ubogie i pochodzące z rodzin patologicznych, wychowankowie domów dziecka, uchodźcy, mniejszości etniczne, osoby osadzone - na rzecz których działają Ochotnicze Hufce Pracy, organizacje dobroczynne i inne.

6.2.1. Działania realizowane na rzecz osób młodych

Podmioty uczestniczące w badaniu prowadzą wszechstronną działalność, którą kierują również do osób młodych w wieku 18-29 lat. Najczęściej podejmują działania w obszarach: aktywizacja zawodowa i społeczna, wspieranie przedsiębiorczości, działania na rzecz podnoszenia szans edukacyjnych oraz jakości kształcenia osób młodych, nawiązywanie i utrzymywanie współpracy z pokrewnymi organizacjami krajowymi i zagranicznymi. Podejmowane aktywności są różnorodne, a obszary te często przenikają się i wzajemnie uzupełniają, zapewniając kompleksowość wsparcia.

Najbardziej jednak rozbudowaną część działań badanych podmiotów stanowi wsparcie aktywności zawodowej młodzieży, obejmujące pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe w różnych formach, szkolenia i warsztaty nie tylko zawodowe, ale i w zakresie kompetencji społecznych i umiejętności poruszania się po rynku pracy, następnie działania nakierowane na zdobycie doświadczenia i praktycznych umiejętności zawodowych (staże i praktyki zawodowe u pracodawcy, w realnym środowisku pracy) oraz wspieranie przedsiębiorczości młodzieży (w formie warsztatów z przedsiębiorczości, symulatorów firm oraz pomocy finansowej, prawnej i doradczej w założeniu własnej firmy). Poniżej szczegółowo przedstawiono obszary działań na rzecz aktywizacji osób młodych.

Tabela 16. Działania realizowane przez badanie podmioty na rzecz podnoszenia szans edukacyjnych oraz jakości kształcenia osób młodych w woj. podlaskim

Działania na rzecz podnoszenia szans edukacyjnych oraz jakości kształcenia osób młodych

- prowadzenie szkół w systemie zaocznym (gimnazjum, liceum ogólnokształcące, szkoły policealne na 18 kierunkach nauczania) (CKU w Białymstoku);
- programy rozwojowe dla szkół zawodowych – modernizacja szkolnictwa zawodowego i dostosowanie szkolnictwa do potrzeb lokalnych i regionalnego rynku pracy, nowe standardy staży zawodowych, praktyk zawodowych dla młodzieży w woj. podlaskim i w Niemczech oparte na metodzie projektowej oraz doradztwo oparte na kompetencjach, zadaniach zawodowych (projekt ponadnarodowy: Czas na Staż) (Izba Rzemieślnicza w Białymstoku);
- promocja dualnego systemu kształcenia zawodowego, również dualnego systemu kształcenia dla uczelni wyższych (Projekt innowacyjny i ponadnarodowy: Innowacje Rynku Pracy) (Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku, BFKK);
- nowe metody potwierdzania kwalifikacji zawodowych (kwalifikacji częściowych nieformalnych) (Projekt pilotażowy: Pokaż swoje kwalifikacje – dwie edycje) (Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku, BFKK);
- Uczelniany System Zarządzania Jakością Kształcenia, którego głównym celem jest wypełnianie misji uczelni "Kształcimy praktyków" poprzez: stymulowanie ciągłego doskonalenia jakości kształcenia, podnoszenia poziomu wykształcenia absolwentów, informowanie o jakości kształcenia (PWSliP w Łomży);
- realizacja projektów unijnych dotyczących podnoszenia szans edukacyjnych i jakości kształcenia osób młodych (CKU w Białymstoku),
- umożliwienie i ułatwianie młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym dostępu do edukacji poprzez objęcie jej wszechstronną opieką, również socjalną (Podlaska KW OHP), finansowanie wyprawek szkolnych (ROPS);
- realizacja działań, w ramach których finansowane jest kontynuowanie nauki przez osoby niepełnosprawne (Fundacja Aktywizacja);

Tabela 17. Działania realizowane przez badane podmioty na rzecz aktywizacji zawodowej osób młodych w woj. podlaskim

Aktywizacja zawodowa osób młodych

Pośrednictwo pracy

- kierowanie osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo do pracy, prowadzenie bazy danych pracodawców współpracujących z jednostką (CKU w Białymstoku, PUP w Sokółce); pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych (Fundacja Aktywizacja);
- organizacja Akademickich Targów Pracy (PWSliP w Łomży), targów pracy dla osób niepełnosprawnych (Fundacja Aktywizacja); "Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery" (PUP w Sokółce);

Indywidualne poradnictwo edukacyjno-zawodowe

- indywidualne poradnictwo edukacyjno-zawodowe dla osób młodych (CKU w Białymstoku); opracowywanie indywidualnych planów działań, poradnictwo prawne, psychologiczne dla osób bezrobotnych (PUP w Sokółce), dla studentów, absolwentów (WSFiZ w Białymstoku, PWSliP w Łomży), dla osób niepełnosprawnych (Fundacja Aktywizacja), dla młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym (Podlaska KW OHP);

Warsztaty z zakresu aktywizacji zawodowej

- warsztaty dla studentów i absolwentów (sytuacja na rynku pracy, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, prowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej), warsztaty kompetencji społecznych (poznanie własnego potencjału, walka ze stresem, komunikacja, zarządzanie czasem, zarządzanie emocjami, autoprezentacja, asertywność, itp.) (WSFiZ w Białymstoku, PWSliP w Łomży), szkolenia, warsztaty, w tym umiejętności społecznych i rozwijające kreatywność dla osób niepełnosprawnych (Fundacja Aktywizacja);
- wprowadzenie do programu studiów zajęć nt. „Współczesnego rynku pracy i zachowań na rynku pracy” (WSFiZ w Białymstoku), „Zarządzania karierą zawodową” (PWSliP w Łomży);

Szkolenia zawodowe, kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe

- organizacja kursów zawodowych i szkoleń podnoszących kwalifikacje dla osób bezrobotnych (PUP w Sokółce), dla młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym (Podlaska KW OHP);
- realizacja kwalifikacyjnych kursów zawodowych (21 specjalizacji) (CKU w Białymstoku);

Organizacja praktyk i staży zawodowych

- realizacja praktyk i staży zawodowych (CKU w Białymstoku), kierowanie na staż osób bezrobotnych (PUP w Sokółce);
- promocja praktyk zawodowych w rzemiośle i małych firmach, praktyk wakacyjnych w Polsce i w Europie – jako modelu zdobywania praktycznych umiejętności oraz doświadczeń zawodowych (Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości);
- wyjazdy studyjne studentów do firm (WSFiZ w Białymstoku);

Wspieranie przedsiębiorczości

- prowadzenie firmy symulacyjnej (CKU w Białymstoku);
- warsztaty z przedsiębiorczości dla studentów/absolwentów uczelni (WSFiZ w Białymstoku), kluby przedsiębiorczości w szkołach średnich – pomysły na biznes, pisanie biznesplanów, przedsiębiorczość akademicka – inkubatory przedsiębiorczości na uczelniach (PFRR);
- dotacje na podjęcie działalności gospodarczej (PUP w Sokółce);
- kursy przedsiębiorczości, usługi informacyjne i doradcze dla młodych osób planujących rozpocząć działalność gospodarczą oraz dla młodych przedsiębiorców (Podlaska KW OHP, PFRR);
- pomoc w zakładaniu firm i doradztwo gospodarcze dla start-up'ów (PFRR);
- cykliczne wykłady z udziałem praktyków biznesu, przedstawicieli firm i instytucji, mediów, trenerów, szkoleniowców, ludzi sukcesu, osób, dla których praca jest pasją (PFRR);
- kampanie społeczne/medialne/konkursy z nagrodami promujące postawy przedsiębiorcze wśród dzieci i młodzieży szkolnej i akademickiej, młodych osób poszukujących pracy i bezrobotnych, w tym młodych kobiet powracających na rynek pracy po urlopie macierzyńskim/wychowawczym (PFRR);
- promocja rzemiosła, zawodów rzemieślniczych – szczególnie niszowych, ginących i mało popularnych jako ścieżki rozwojowej młodych ludzi (Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości, BFKK);
- projekty z zakresu przedsiębiorczości skierowane do młodzieży (PFRR):
 - „MAPKA” Inicjatywy promujące i postawy przedsiębiorcze i wspierające rozwój przedsiębiorczości w ramach POKL Poddziałanie 2.2.1 Poprawa jakości usług świadczonych przez instytucje wspierające rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności – projekt skierowany do młodzieży ze szkół ponadgimnazjalnych w woj. podlaskim i lubelskim,
 - „Eco Kluby Przedsiębiorczości”, „Startuj w Biznesie”, „Pomysł na biznes” w ramach Działania 6.2. PO KL, „Młodzi przedsiębiorcy” w ramach EFS,
 - „WOMEN – Międzynarodowa Strategia przeciwko odplywowi młodych dobrze wykształconych kobiet z regionów peryferyjnych”;
- kampania społeczna 2014 Rokiem Przedsiębiorczości - Postawmy na siebie; konkursy skierowane do osób młodych: „Przedsiębiorcza szkoła”, Produkt z mojej okolicy”, „Nakręć swój biznes” (PFRR);

Działania realizowane przez badane podmioty na rzecz podnoszenia szans edukacyjnych

oraz jakości kształcenia osób młodych w woj. podlaskim skupiają się wokół modernizacji szkolnictwa zawodowego, poprzez ofertę szerokiego wachlarza możliwości zdobywania i/lub potwierdzania kwalifikacji i uprawnień zawodowych umożliwiających podjęcie zatrudnienia i dostosowanych do potrzeb lokalnych pracodawców, promocję dualnego systemu kształcenia zawodowego i podniesienie jakości staży i praktyk zawodowych realizowanych w wymiarze i formie umożliwiającej nabycie umiejętności praktycznych wymaganych przez pracodawców i dotyczy to nie tylko poziomu kształcenia zawodowego na poziomie zasadniczym bądź średnim, ale coraz częściej edukacji na poziomie wyższym.

Aktywizacja zawodowa osób młodych jest największym obszarem działania badanych podmiotów. Tutaj również spektrum działań jest szerokie: od usług pośrednictwa pracy, świadczonych nie tylko przez urzędy pracy, ale i akademickie biura karier, posiadających w większości status agencji zatrudnienia, OHP czy organizacje pozarządowe działające na rzecz np. osób niepełnosprawnych, przez poradnictwo zawodowe, organizację szkoleń i staży po wspieranie przedsiębiorczości osób młodych.

Tabela 18. Działania realizowane przez badane podmioty na rzecz aktywizacji społecznej osób młodych w woj. podlaskim

Wspieranie aktywizacji społecznej osób młodych

- podejmowanie inicjatyw społecznych, obywatelskich, kulturalnych, sportowych, rekreacyjnych kierowanych do osób młodych, organizacja akcji społecznych, charytatywnych, udział w uroczystościach szkolnych i międzyszkolnych (CKU w Białymstoku, Podlaska KW OHP);
- włączanie młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym do działań prospołecznych (Podlaska KW OHP);
- promocja wolontariatu wśród osób młodych, w tym zagrożonych wykluczeniem społecznym i z obszarów marginalizowanych i wiejskich (konkursy, szkolenia, warsztaty, informacje) (ROPS);
- integracja i aktywizacja społeczna poprzez aktywizację zawodową w ścisłej współpracy z rzemiosłem (w nowych innowacyjnych modelach na styku OHP i rzemiosła) - nowe role edukacyjne nauczycieli zawodu w rzemiosle oraz nowe przestrzenie rozwoju dla ekonomii społecznej (projekt innowacyjny i ponadnarodowy: Innowacje 15+) (Izba Rzemieślnicza w Białymstoku, BFKK);

Obszar aktywizacji społecznej osób młodych podejmowanej przez badane podmioty, podobnie, jak i sam obszar aktywności społecznej młodych mieszkańców województwa podlaskiego, jest najmniej rozwinięty i ciągle wymaga odkrycia potencjału i możliwości, jakie w nim drzemią. Działania aktywizujące młodzież w tym obszarze, proponowane przez podmioty biorące udział w badaniu, to organizacja akcji społecznych i charytatywnych, promocja wolontariatu wśród osób młodych oraz włączanie młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym do działań prospołecznych, głównie poprzez naukę zawodu i pracę, ale też jest propozycja nowych innowacyjnych rozwiązań na styku OHP i rzemiosła służących integracji i aktywizacji społecznej młodzieży (innowacyjny projekt ponadnarodowy *Innowacje 15+* Izby Rzemieślniczej i Przedsiębiorczości w Białymstoku i BFKK);

W woj. podlaskim istnieje potencjał instytucjonalny do podejmowania działań wspierających aktywność, zwłaszcza zawodową i edukacyjną, osób młodych w wieku 18-29 lat na rynku pracy, a więc w wieku przechodzenia z edukacji do zatrudnienia i zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych. Aktywności przedstawione powyżej nie tylko stanowią szeroki wachlarz działań statutowych podmiotów, ale, również dzięki środkom unijnym, wykraczają poza codzienną praktykę, dając szanse na testowanie i wprowadzanie nowych rozwiązań.

6.2.2. Sposoby i kanały dotarcia ze wsparciem do osób młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym

Instytucje i organizacje działające na rzecz aktywności osób młodych na rynku pracy w woj. podlaskim poproszono o podzielenie się własnymi doświadczeniami w zakresie sposobów docierania ze wsparciem dedykowanym poszczególnym grupom osób młodych, zwłaszcza osobom młodym biernym zawodowo i życiowo, nie pracującym, nie uczącym się i nie uczestniczącym w szkoleniu (tzw. NEET), w tym rezygnującym przedwcześnie z dalszej edukacji, jak również mieszkającym z dala od dużych ośrodków miejskich. Osoby takie nie rejestrują się w urzędach pracy, dlatego też kontakt z nimi jest utrudniony i wymaga wypracowania innych kanałów komunikacji.

Tabela 19. Sposoby dotarcia ze wsparciem do grup osób młodych w wieku 18-29 lat biernych zawodowo oraz z grupy NEET (tj. pozostających poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem) nie zarejestrowanych w urzędzie pracy w opinii badanych podmiotów

za pośrednictwem instytucji, organizacji

- osoby z rodzin ubogich, z małych wsi oddalonych od ośrodków miejskich - kontakt z ośrodkami pomocy społecznej (GOPS, MOPS, MOPR, PCPR, DPS);
- kontakt z NGO`s, organizacjami, które zajmują się osobami z grupy NEET pochodzącymi z różnych środowisk, m.in. imigrantów (Uchodźcy z Czeczenii, Fundacja Edukacji i Twórczości), osób uzależnionych (kontakt z opiekunami z Ośrodka Monaru w Zaczerniach), osób niepełnosprawnych z danym rodzajem niepełnosprawności (PZN, PZG, Stowarzyszenie Migiem, Stowarzyszenie My dla Innych), osób ubogich - poprzez organizacje dobroczynne (Caritas, Eleos);
- osoby młode ze środowisk patologicznych, rodzin rozbitych, wychowankowie Domów Dziecka i innych placówek wsparcia – poprzez te placówki oraz organizacje społeczne;
- w przypadku rodzin z problemem przemocy i uzależnień - pracownicy socjalni, ośrodki interwencji kryzysowej, wychowawcy w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, kuratorzy sądowi;
- za pośrednictwem struktur terenowych OHP;
- poprzez rzemieślników zrzeszonych w Izbie;

za pośrednictwem społeczności lokalnych, działania bezpośrednie

- kontakt z parafiami, liderami społecznymi, wójtami, sołtysami;
- ogłoszenia na ogólnodostępnych tablicach informacyjnych w miejscowości, w sklepie, w urzędzie gminy;
- ośrodki zdrowia, gabinety lekarza rodzinnego (ulotki, plakaty);
- punkt ze stoiskiem informacyjnym na imprezach plenerowych, udział w festynach rodzinnych;
- poczta pantoflowa;

z wykorzystaniem mediów

- szeroka informacja i promocja w środkach masowego przekazu: w prasie, tv lokalnej, radiu, Internecie, kampanie społeczne;
- informacje w czasopiśmie młodzieżowych; fora internetowe, portale społecznościowe, dotarcie do grupy docelowej poprzez grono znajomych na Facebooku, fanpage na FB, mailing w postaci newslettera;

Najważniejszymi kanałami dotarcia do osób młodych biernych zawodowo, nie zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy nadal pozostają instytucje, przede wszystkim ośrodki pomocy społecznej i ich pracownicy mający na co dzień kontakt z klientami,

zwłaszcza pracownicy socjalni i opiekunki środowiskowe, a także urzędy gmin, będące centrum życia społecznego w małych środowiskach, sołtysi we wsiach. Skuteczny bywa też kontakt z liderami społecznymi i działaczami organizacji pozarządowych pracujących na rzecz poszczególnych grup osób zagrożonych wykluczeniem społecznym bądź już wykluczonych z różnych względów, i z racji bezpośredniej styczności mających dobre rozeznanie w realnej sytuacji tych osób, ich potrzebach i zwyczajach. Z informacją o wsparciu najskuteczniej można dotrzeć tam, gdzie osoby potrzebujące pomocy najczęściej załatwiają swoje życiowe sprawy: u lekarza, w sklepie, na mszy w niedzielę, podczas dni targowych, festynów rodzinnych.

6.2.3. Czynniki determinujące aktywność osób młodych w opinii badanych instytucji

Istnieje szereg barier w aktywności osób młodych, utrudniających zdobycie zawodu lub kwalifikacji zawodowych zgodnych z wewnętrznym potencjałem, predyspozycjami i zainteresowaniami, jednocześnie pożądanym na rynku pracy i w konsekwencji umożliwiającym znalezienie i utrzymanie zatrudnienia. Badane podmioty, bazując na swoim bogatym doświadczeniu i wieloletniej pracy z osobami młodymi, wskazały szereg czynników obrazujących aktywność osób młodych, postawy życiowe wpływające na powodzenie lub nie na rynku pracy, a także potencjalne czynniki, których zaistnienie przyczyniłoby się do zwiększenia szans na sukces zawodowy osób młodych.

Tabela 20. Czynniki hamujące aktywność osób młodych w opinii badanych podmiotów

Bariery w aktywności osób młodych
W zakresie aktywności zawodowej
Bariery zewnętrzne ▪ trudna sytuacja ekonomiczna w regionie, brak lokalnych ofert pracy; ▪ stereotypy i obawy pracodawców na temat pracy i postaw życiowych osób młodych, niechęć przed zatrudnianiem osób młodych ze względu na brak doświadczenia; ▪ niska jakość kształcenia zawodowego; ▪ trudności społeczno-ekonomiczne przy próbach podwyższenia kwalifikacji zawodowych; ▪ bariery na linii pracodawcy – instytucje wspierające rynek pracy, niechęć ze strony pracodawców do współpracy z instytucjami wspierającymi rynek pracy, brak dobrego punktu skupiającego pracodawców; ▪ brak wyspecjalizowanego personelu w instytucjach wspierających rynek pracy, który byłby w stanie pomóc osobom młodym; Uwarunkowania środowiskowe, rodzinno-bytowe ▪ brak akceptacji rodziny dla aktywności zawodowej osób młodych (dot. głównie terenów wiejskich, ale też i rodzin osób niepełnosprawnych); ▪ strach przed utratą świadczeń socjalnych; ▪ brak ofert dopasowanych do sytuacji życiowej, nieuwzględniających np. obowiązki opiekuńcze kandydata do pracy; ▪ problemy z mobilnością osób młodych, w szczególności z terenów wiejskich (oddalenie od dużych ośrodków miejskich oferujących miejsca pracy, sytuacja finansowa uniemożliwiająca wynajęcie mieszkania lub pokrycie kosztów dojazdów do pracy); Bariery wewnętrzne ▪ młody wiek; ▪ brak doświadczenia; ▪ brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych, mało atrakcyjny posiadany zawód; ▪ brak elastyczności w przekwalifikowywaniu; ▪ zbyt duże oczekiwania wobec pracodawcy; ▪ brak chęci i motywacji do podejmowania pracy; ▪ bariery psychologiczne, niezaradność, brak wiary we własne umiejętności i świadomości własnego potencjału; ▪ niski poziom wiedzy o rynku pracy;

Bariery w aktywności osób młodych

W zakresie aktywności edukacyjnej

Bariery zewnętrzne: ze strony systemu edukacji, instytucji szkoleniowych

- brak dobrych punktów, centrów szkoleniowych, które są na bieżąco w zakresie informacji dot. edukacji i podnoszenia kwalifikacji;
- problem dotarcia do osób młodych z ofertą edukacyjną;
- zbyt duża liczba ofert edukacyjnych, oferty edukacji niedopasowane do potrzeb rynku pracy,
- słaba jakość kształcenia - wg pracodawców wiedza jest nieprzystająca do realiów biznesowych;
- niedostosowane metody nauki zawodu: brak ogólnodostępnych rozwiązań dualnego systemu kształcenia, zbyt krótka edukacja praktyczna (praktyki krótkie i formalne), brak systemu wsparcia pracodawców kształcących zawodowo;
- nieadekwatny system kształcenia zawodowego w regionie - nadwyżki absolwentów na niektórych kierunkach kształcenia i deficyty na innych;

Uwarunkowania środowiskowe, rodzinno-bytowe

- brak możliwości kontynuacji nauki, podwyższania kwalifikacji z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej, ubóstwa (konieczność ponoszenia kosztów, np. bilet, zakup podręczników, brak dostępu do komputera);
- trudna sytuacja rodzinna, konieczność sprawowania opieki nad dziećmi i innymi osobami zależnymi;
- problem z mobilnością, zbyt duża odległość do ośrodków edukacyjnych (wieś, małe miejscowości)
- niska świadomość dotycząca potrzeby ciągłego kształcenia, brak odpowiedniego wsparcia ze strony rodziców (opiekunów);

Bariery wewnętrzne

- brak motywacji do dalszej nauki (wyższe wykształcenie nie jest gwarancją dobrze płatnej pracy), fobie szkolne, niechęć do nauki;
- brak wiary we własne siły i możliwości;
- niska świadomość korzyści z podejmowania kształcenia ustawicznego;

W zakresie aktywności społecznej

- brak pozytywnych wzorców, dobrych przykładów aktywności społecznej, praktyk wśród rówieśników, środowiska, rodziny, brak autorytetów;
- słaba świadomość obywatelska wyniesiona ze szkoły,
- niska, rozproszona wiedza osób młodych na temat organizacji pożytku publicznego, możliwości działania w obszarze aktywności społecznej;
- brak dostępności form aktywizacji społecznej na terenach wiejskich;
- problem dotarcia do osób młodych, które chciałyby działać aktywnie;
- brak zaufania społecznego;
- niska świadomość wzajemnych korzyści;
- współczesny styl życia, brak motywacji do działań prospołecznych;
- skupienie się na zaspokajaniu własnych potrzeb, brak czasu i chęci;
- apatia, niski poziom poczucia własnej wartości, użyteczności społecznej;

W opinii przedstawicieli badanych podmiotów, najistotniejszych barier w aktywności osób młodych w trzech wskazanych obszarach: edukacyjnym, zawodowym i społecznym należy upatrywać zarówno w czynnikach zewnętrznych, takich, jak chociażby trudna sytuacja na rynku pracy, niedostatki kształcenia zawodowego czy nieefektywny system wsparcia ze strony instytucji rynku pracy, jak i w uwarunkowaniach środowiskowych i osobistych: trudnej sytuacji finansowej i rodzinnej, postawie bierności i zniechęcenia, braku motywacji do podjęcia wysiłku w celu zbudowania własnego potencjału zawodowego i osobistego.

Ekspertów poproszono jednocześnie o wypunktowanie czynników wspierających aktywne postawy młodzieży, o to, od czego zależy powodzenie w świecie zewnętrznym i co należy wzmacniać, i jakimi metodami, aby młodzi ludzie odnieśli sukces zawodowy i rozwinęli swoje mocne strony.

Tabela 21. Czynniki wspierające aktywność osób młodych w opinii badanych instytucji

Czynniki wspierające aktywność osób młodych
W zakresie aktywności zawodowej
Wsparcie instytucjonalne, uwarunkowania zewnętrzne ▪ rozwój przedsiębiorczości w regionie - powstawanie nowych firm i tworzenie miejsc pracy; ▪ programy wsparcia skierowane do osób młodych, działania instytucji wspierających rynek pracy, projekty finansowane z EFS; ▪ wzrastający status prostych zawodów, rzemiosła, modernizacja edukacji zawodowej i dostosowanie do potrzeb rynku pracy; ▪ rozwój społeczeństwa informacyjnego - internet, zwiększony system informacji o rynku pracy; ▪ łatwość w dostępie do dobrych praktyk zawodowych, organizowanie staży, w tym płatnych; ▪ aktywizowanie poprzez wolontariat, prace sezonowe; ▪ kursy, szkolenia zawodowe, przeszkolenia u pracodawców, wyjazdy studyjne do firm, spotkania z pracodawcami; ▪ podejście całościowe w procesie poradnictwa zawodowego: indywidualne i grupowe, wsparcie trenera osobistego, wizażysty, kosmetyczki, fryzjerki; ▪ warsztaty kompetencji społecznych, budowa poczucia własnej wartości; ▪ pozytywny przekaz ze środków medialnych, motywacja z własnego środowiska; ▪ stałe uświadamianie osób młodych o realiach rynku pracy; Potencjał wewnętrzny, aktywna postawa młodych osób ▪ duży potencjał osób młodych, innowacyjność i kreatywność; ▪ chęć zdobycia doświadczenia, poznawania nowych rzeczy, potrzeba kształcenia się i zdobywania wiedzy, otwartość na naukę; ▪ możliwość przygotowania młodej osoby wg potrzeb i oczekiwań pracodawcy, brak złych nawyków, niepożądanych postaw i zachowań w pracy; ▪ większa mobilność i elastyczność osób młodych na rynku pracy; ▪ lepsza znajomość technologii informatycznych i języków obcych niż w grupach starszych;
W zakresie aktywności edukacyjnej
Wsparcie instytucjonalne ze strony systemu edukacji, instytucji szkoleniowych ▪ dobra dostępność szkół, szeroka oferta edukacyjna, zwłaszcza bezpłatnej edukacji i form kształcenia dofinansowywanych ze środków UE; ▪ szerokie możliwości udziału w licznych projektach, konkursach, praktykach o zasięgu także międzynarodowym, wymiana międzynarodowa; ▪ dotarcie z informacją o bezpłatnych możliwościach edukacyjno-zawodowych do osób w trudnej sytuacji poprzez organizacje, środowisko; organizacja targów edukacyjnych, ▪ możliwość nabywania lub rozszerzania kwalifikacji zawodowych równoległe z procesem nauczania, dualny system kształcenia; ▪ wzrost znaczenia edukacji praktycznej angażującej lokalnych pracodawców; ▪ wzrost prestiżu wykształcenia zawodowego i technicznego; ▪ doradztwo edukacyjne (indywidualne i grupowe); ▪ zapewnienie dostępu do Internetu; Wzmacnianie potencjału wewnętrznego ▪ motywacja z własnego środowiska, presja instytucji społecznych, pozytywny przekaz ze środków medialnych; ▪ możliwość kontynuowania nauki wg indywidualnych potrzeb, wsparcie w tym zakresie w postaci np. sfinansowania zakupu książek, kosztów dojazdu na zajęcia, wyżywienia, zapewnienia opieki nad osobami zależnymi; ▪ budowa poczucia własnej wartości; ▪ nacisk na indywidualne potencjały ucznia, studenta, np. kreatywność;

Czynniki wspierające aktywność osób młodych

W zakresie aktywności społecznej

Wsparcie zewnętrzne ze strony instytucji, organizacji społecznych, środowiska

- aktywne włączanie młodzieży w działania społeczne podejmowane przez instytucje i organizacje, organizowanie grup samopomocowych;
- zwiększenie oferty umożliwiającej aktywność społeczną osób młodych; działania instytucji edukacyjnych, stowarzyszeń;
- spotkania z przedstawicielami organizacji, przyswajanie pozytywnych wzorców zachowań od przedstawicieli instytucji społecznych;
- kampanie społeczne, pozytywny przekaz medialny;
- możliwość włączenia się w proces zmian pożądaných i oczekiwanych przez lokalną społeczność,
- organizacja paneli dyskusyjnych, organizacja spotkań/seminariów młodzieży z samorządowcami, pracodawcami – praktykami;
- angażowanie w integrację społeczną pracodawców, nowe role rzemiosła wychowującego przez pracę, współpraca organizacji pozarządowych z rzemiosłem;
- zwiększenie dostępu do zagranicznych standardów - dobrych praktyk,

Wzmacnianie potencjału wewnętrznego, kształtowanie aktywnej postawy młodych osób

- nabywanie nowych kompetencji społecznych, zdobywanie doświadczenia, nauka partnerskiej współpracy z różnymi podmiotami i osobami;
- wolontariat jako hobby;
- chęć zmiany otaczającego świata;

Aktywność edukacyjną, zawodową, społeczną osób młodych można kształtować na wiele sposobów: od rozwiązań systemowych realizowanych przez instytucje ustawowo czy statutowo do tego powołane, przez akcje społeczne i medialne tworzące modę, przyjazny klimat dla aktywności młodzieży, wzbudzając potrzebę rozwoju, po wsparcie zindywidualizowane wykraczające poza schematyczne rozwiązania, czy wreszcie naukę poprzez przykład, dostarczenie wzorców postępowania. Na szczególną uwagę zasługuje to, że badane podmioty po raz kolejny podkreśliły znaczenie współpracy systemu edukacji z pracodawcami w procesie aktywizacji zawodowej i edukacyjnej osób młodych, a także zwróciły uwagę, że integracja społeczna młodego człowieka może odbywać się również w procesie nauki zawodu i zdobywania doświadczenia zawodowego, a relacja mistrz-uczeń jest nie do przecenienia, zwłaszcza w przypadku braku wsparcia ze strony rodziny. Po raz kolejny podniesiono także konieczność rozwoju kompetencji społecznych osób młodych, co będzie miało przełożenie na wzrost ich aktywności we wszystkich interesujących nas obszarach.

6.3. Potencjał instytucjonalny w zakresie partnerskiej współpracy na rzecz wsparcia aktywności osób młodych na rynku pracy w woj. podlaskim

Ideą realizacji „Gwarancji dla Młodzieży” jest założenie, aby działania na rzecz wsparcia osób młodych były realizowane w ramach związanych partnerstw. Obok takich strategicznych podmiotów, jak: wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, Ochotnicze Hufce Pracy i Bank Gospodarstwa Krajowego, w zapisach programowych został uwzględniony „partner zbiorowy” obejmujący jednostki organizacyjne publiczne i niepubliczne, które zostaną wyłonione w trybie konkursów regionalnych i krajowego. Zakłada się również współpracę partnerów strategicznych z siecią instytucji społeczno-gospodarczych, organizacji pozarządowych, fundacji, stowarzyszeń

i innych podmiotów w danym regionie w celu przeprowadzenia szerokich konsultacji i uzgodnień na etapie projektowania, a następnie wdrażania działań na rzecz realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce³⁸.

Dlatego też w ramach niniejszego badania zapytano podmioty realizujące zadania na rzecz wspierania aktywności osób młodych na rynku pracy w woj. podlaskim o doświadczenia w zakresie współpracy z innymi podmiotami oraz o zainteresowanie dalszą współpracą.

Zdecydowana większość instytucji i organizacji uczestniczących w badaniu nawiązywała współpracę z innymi podmiotami oraz deklaruje zainteresowanie kontynuowaniem tejże współpracy w przyszłości (11 na 13 badanych). Była to zarówno współpraca podmiotów działających w jednym obszarze, pokrewnych, jeśli chodzi o sektor, formę organizacyjną (publiczny, niepubliczny, OPS, PSZ, instytucje szkoleniowe, edukacyjne, uczelnie, organizacje pozarządowe, pracodawcy i zrzeszenia pracodawców) albo przedmiot/podmiot zainteresowania (bezrobotni, młodzież ucząca się/studiująca, zagrożona wykluczeniem społecznym, niepełnosprawni różnych rodzajów niepełnosprawności), jak i współpraca międzysektorowa. Dotychczasowa współpraca miała wieloraki charakter: formalny, nieformalny, stały, okresowy, incydentalny, na potrzeby konkretnego przedsięwzięcia.

Poproszono badanie podmioty o podzielenie się sprawdzonymi pomysłami w zakresie realizacji wspólnych przedsięwzięć na rzecz poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy. Przedstawione dobre praktyki były różnorodne: od codziennej ścisłej współpracy, przez wspólną organizację targów i konferencji, po aplikowanie po środki unijne i realizację wspólnych projektów.

Tabela 22. Przykłady współpracy badanych instytucji/ organizacji na rzecz poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy (w woj. podlaskim i poza regionem)

Dobre praktyki w zakresie współpracy instytucji/ organizacji na rzecz poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy (w woj. podlaskim i poza regionem).
wspólne przedsięwzięcia: ▪ organizacja targów i giełd pracy przez organizacje pozarządowe i uczelnie we współpracy z instytucjami publicznymi; ▪ uczestnictwo we wspólnych szkoleniach, seminariach i konferencjach poświęconych zagadnieniom rynku pracy; ▪ wspólne organizowanie szkoleń, kursów, seminariów, paneli dyskusyjnych w szkołach/uczelniach; ▪ powoływanie ciał doradczych złożonych z przedstawicieli różnych środowisk, np. uczelniane rady ds. jakości kształcenia;
stała współpraca: ▪ wzajemne informowanie się o dostępnych formach wsparcia; ▪ wspólna organizacja staży przez Urząd Pracy i organizację pozarządową; ▪ współpraca szkół, uczelni, instytucji szkoleniowych z pracodawcami przy organizowaniu staży zawodowych, a następnie zatrudnieniu najlepszych słuchaczy, absolwentów; ▪ osobiste kontakty, przesyłanie e-maili;

³⁸ Plan realizacji *Gwarancji dla młodzieży w Polsce*, MPiPS, MliR, Warszawa kwiecień 2014, s. 19 i nast. <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/art,5543,6742,gwarancje-dla-mlodziezy-pomoc-dla-mlodych-szukajacych-pracy.html>

Dobre praktyki w zakresie współpracy instytucji/ organizacji na rzecz poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy (w woj. podlaskim i poza regionem).

wspólnie realizowane projekty:

- PUP w Sokółce: projekty współfinansowane ze środków EFS w latach 2008-2014: Z odwagą w przyszłość, Prewencja na start, Ekozatrudnienie; Program Specjalny 30 minus - sokólskie partnerstwo na rzecz zatrudnienia bezrobotnej młodzieży, Postaw na młodość, Wspólne działanie - jeden projekt, Droga do sukcesu, Dobry start, Ku lepszej przyszłości;
- Caritas: Program Wychodzenia z bezdomności, ELEOS: Nie jesteś sam (z Urzędem Miejskim w Białymstoku);
- BFKK, Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku: Innowacje Rynku Pracy, Innowacje 15plus, Czas na Staż, Pokaż Swoje Kwalifikacje;

6.4. Rekomendacje - propozycje działań służących poprawie sytuacji osób młodych na rynku pracy

Badane podmioty przedstawiły propozycje działań, które warto podjąć w przyszłości w celu poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy. Rekomendowano zróżnicowane rodzaje wsparcia: od bardzo szczegółowych wskazówek do rozwiązań systemowych. Wiele z nich wynika z własnych doświadczeń badanych podmiotów zdobytych podczas realizowanych projektów.

Rekomendacje dotyczące rozwiązań systemowych:

- utworzenie sieci (zrzeszenia) instytucji i organizacji działających na rzecz wsparcia osób młodych na rynku pracy (przedsiębiorcy, samorząd, uczelnie wyższe);
- nawiązanie stałej współpracy między pracodawcami, instytucjami wspierającymi rynek pracy i osobami młodymi poszukującymi pracy;
- wydzielenie w PUP/WUP jednostki, która zajmowałaby się bezpośrednim kontaktem z pracodawcami (przedstawienie założeń jednostki, zaproszenie do współpracy, wysłuchanie potrzeb pracodawcy, stały kontakt z pracodawcą - raz na tydzień/ 2 tygodnie, kontakt telefoniczny w celu zweryfikowania zapotrzebowania na pracowników tak, aby pracodawca miał świadomość, że instytucje wspierające rynek pracy faktycznie chcą pomóc, np. w rekrutacji);
- rozszerzenie zakresu wsparcia ze środków UE, nie tylko na konkretne formy wsparcia (staże, czy prace interwencyjne osób bezrobotnych), ale możliwość zorganizowania kampanii społecznej i większe uświadamianie osób młodych nieaktywnych zawodowo;
- kompleksowość wsparcia, utrzymanie wsparcia towarzyszącego w projektach współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej (m.in. zapewnienie opieki nad dziećmi, zwroty kosztów dojazdu na zajęcia, stypendia stażowe, działania umożliwiające grupom integrację, tak by grupa w trakcie nauki, odbywania szkolenia, stażu, udziału w projekcie stanowiła sama dla siebie grupę wsparcia, działania motywacyjne, sfinansowanie opiekuna grupy, na wzór asystenta romskiego czy czeczeńskiego, wyżywienie; możliwość wyjazdów zagranicznych tak, by uczestnicy przedsięwzięć dostrzegli, że inne kraje też borykają się z podobnymi problemami, możliwość poznawania innej kultury, warunków społecznych, młodych Europejczyków z podobnymi problemami);
- rozwijanie szkolnictwa zawodowego i podnoszenie jego jakości we współpracy z

- otaczającym biznesem;
- wspieranie przedsiębiorczości;
- wspieranie organizacji pozarządowych w pracy z młodzieżą ze środowisk wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym;
- planowanie działań w oparciu o przeprowadzoną diagnozę potrzeb osób młodych;

Rekomendacje dotyczące realizacji konkretnych form wsparcia kierowanego do młodzieży:

- w zakresie staży i praktyk zawodowych:
 - stworzenie systemu umożliwiającego odbycie staży i praktyk zawodowych w firmach;
 - program staży i praktyk zawodowych opracowywany w ścisłej współpracy z pracodawcami tak, aby jak najlepiej dostosować go potrzeb rynku pracy, aby młody człowiek kończąc szkołę, studia mógł szybko zaadoptować się na stanowisku pracy;
 - podpisywanie "kontraktów" między pracodawcami a młodzieżą szkolną, tj. zobowiązanie się do zatrudnienia osób młodych po spełnieniu przez nią pewnych warunków;
 - organizowanie wsparcia skierowanego do osób młodych w sposób ciągły, wspieranie przedsiębiorców w zatrudnianiu młodych ludzi jeszcze w trakcie nauki, np. w okresie wakacji organizowanie prac sezonowych, w okresie nauki - staży i praktyk; zetknięcie osoby młodej i pracodawcy na wczesnym etapie realizacji wsparcia (przygotowanie osoby młodej do pracy na konkretnym stanowisku);
 - intermentoring, stworzenie relacji mistrz – uczeń (przeszkolenie opiekuna stażu do roli mentora młodej osoby);
 - długość staży nie krótsza niż 3 miesiące w przypadku studentów, a absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych 6-12 miesięcy;
 - staże płatne zarówno dla osób młodych, jak i przewidziane wynagrodzenie dla opiekuna;
 - po skończeniu stażu możliwość dofinansowania dla pracodawcy stanowiska pracy absolwenta;
- organizowanie spotkań młodzieży (np. uczniów, studentów) z pracodawcami, przedstawicielami instytucji wspierającymi aktywność młodzieży;
- organizowanie spotkań informacyjnych dotyczących usług rynku pracy;
- wyjazdy studyjne młodzieży do firm w kraju i za granicą;
- poradnictwo zawodowe indywidualne i grupowe; indywidualizacja działań poprzez określenie możliwości i potrzeb danej osoby, opracowanie IPD z uwzględnieniem nabycia, podwyższenia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, ewentualnie stażu lub praktyki zawodowej, warsztaty umożliwiające poszerzenie umiejętności z zakresu poszukiwania pracy;
- warsztaty kompetencji społecznych i interpersonalnych – wzmacnianie poczucia własnej wartości, budowanie wewnętrznej siły, motywacji do działania, kształtowanie świadomości własnych potrzeb i celów życiowych, rozwijanie otwartości i gotowości na zmiany, rozwijanie umiejętności w zakresie komunikacji interpersonalnej, wystąpień publicznych, pracy zespołowej, pracy metodami projektów,
- rozwijanie kreatywności i innowacyjności osób młodych;
- szkolenia z zakresu przedsiębiorczości, wiedza i umiejętności w zakresie zakładania i prowadzenia firmy, pisania biznesplanu i analizy finansowej przedsięwzięcia;
- organizowanie konkursów promujących postawy przedsiębiorcze i inicjatywy biznesowe wśród młodych osób w wieku 18-29 lat;
- wsparcie w zakresie biegłego posługiwania się technikami informatycznymi i obsługi

- komputera;
- doskonalenie umiejętności posługiwania się językami obcymi, w szczególności językiem angielskim;

Rekomendacje dotyczące sposobu realizacji projektu, wsparcia:

- nawiązanie partnerskiej współpracy na rzecz aktywizacji osób młodych celem opracowania i realizacji konkretnego projektu dla osób do 30 r.ż.;
- na etapie projektowania wsparcia ścisła współpraca szkół, placówek edukacyjnych, instytucji szkoleniowych z przedsiębiorcami w celu przygotowania kompleksowej oferty adekwatnej do potrzeb osób młodych na rynku pracy i przedsiębiorców (oferty pracy, programy praktyk staży zawodowych);
- programy szkoleń zawodowych w projekcie opracowywane i realizowane w ścisłej współpracy z pracodawcami;
- planowanie działań w projekcie w oparciu o przeprowadzoną diagnozę potrzeb osób młodych;

Jako warte naśladowania i gotowe do wdrożenia zarekomendowano wypracowane rozwiązania:

- produkty finalne, innowacyjne modele związane z komercjalizacją wiedzy w małych firmach oraz w rzemiośle (produkty finalne projektu: Innowacje Rynku Pracy);
- produkty finalne, innowacyjne modele związane z integracją społeczną poprzez naukę zawodu oraz ekonomię społeczną (produkty finalne projektu: Innowacje 15+);
- innowacyjne modele potwierdzania kwalifikacji częściowych oraz organizacji praktyk w oparciu o metodologię zadań zawodowych (produkty projektów pilotażowych: Czas na Staż oraz Pokaż swoje kwalifikacje);
- promocja rzemiosła, zawodów rzemieślniczych – szczególnie niszowych, ginących i mało popularnych jako ścieżki rozwojowej młodych ludzi (Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości, BFKK);
- projekty z zakresu przedsiębiorczości skierowane do młodzieży (PFRR):
 - „MAPKA” Inicjatywy promujące i postawy przedsiębiorcze i wspierające rozwój przedsiębiorczości – projekt skierowany do młodzieży ze szkół ponadgimnazjalnych w woj. podlaskim i lubelskim,
 - „Eco Kluby Przedsiębiorczości”, „Startuj w Biznesie”, „Pomysł na biznes”, „Młodzi przedsiębiorcy” w ramach EFS,
 - „WOMEN – Międzynarodowa Strategia przeciwko odpływowi młodych dobrze wykształconych kobiet z regionów peryferyjnych” (PFRR);

Rozdział VII: Podsumowanie wyników badania i wnioski

Wnioski z badania potrzeb osób młodych

Rozpoznanie potrzeb młodych Podlasian w wieku 18-29 lat, w tym w szczególności osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, było jednym z głównych celów badania. Jak się okazuje, młodzi posiadają wysoki poziom aspiracji zawodowych, który nie przekłada się na możliwości ich realizacji w zmiennym i niestabilnym otoczeniu gospodarki. Brak ofert pracy na lokalnym rynku, w tym zgodnych z kwalifikacjami i kompetencjami młodzieży, powoduje determinację, która przejawia się w gotowości do podjęcia jakiejkolwiek pracy zarobkowej, bądź udziałem w dowolnej formie aktywności dającej profity materialne. Wydźwięk finansowy oczekiwanego wsparcia ze strony młodych jest wyraźnie zauważalny. U źródła takiej postawy tkwi trudna sytuacja socjalno-bytowa osób młodych, wynikająca z braku stałego źródła dochodów pochodzących z pracy, zapewniających im godne życie i możliwości rozwoju zawodowego.

Szczególny problem z aktywizacją obserwowany jest wśród młodych matek w wieku 18-24 lata, które w związku z koniecznością opieki nad dzieckiem (dziećmi), bądź nieopłacalnością podjęcia pracy dającej dochód stanowiący prawie równowagę kosztów zatrudnienia opiekunki do dziecka, pozostają bez zatrudnienia.

Inną grupą wymagającą odrębnego podejścia w zakresie aktywizacji jest grupa osób niepełnosprawnych, która poza typowymi problemami młodzieży, charakteryzuje się zwiększonymi potrzebami w zakresie stabilizacji społeczno-życiowej i wsparcia emocjonalnego. Niezbędne w tym zakresie są działania polegające na poprawie zarówno zdrowia fizycznego, jak i psychicznego osób młodych. Ważne jest tutaj wsparcie doradcy zawodowego/trenera lub asystenta rodziny młodej osoby niepełnosprawnej, a także zapewnienie ciągłości działań wspomagających proces wchodzenia takich osób na rynek pracy.

Badanie wykazało, że miejsce zamieszkania jest jedną determinant wyznaczających poziom aspiracji zawodowych, edukacyjnych i społecznych osób młodych. Młodzież zamieszkująca małe miasta i wsie jest narażona na pokonywanie szeregu przeszkód w procesie zdobywania wykształcenia i uzyskania pracy. Przykładem jest dystans przestrzenny, który oddala takie osoby od ośrodków kształcenia i pracy oraz wiąże się z koniecznością ponoszenia kosztów na dojazdy. W efekcie młodzi, którzy są jeszcze na utrzymaniu rodziców, nie podejmują kosztownych przedsięwzięć wiążących się z realizacją planów zawodowych i edukacyjnych. Młodzież wiejska posiada często kwalifikacje i kompetencje potrzebne na rynku pracy (dominują osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, policealnym i średnim zawodowym), ale decyduje się na pełnienie roli pomocnika w gospodarstwie rolnym swojej rodziny. Przewyciężenie problemu nadmiaru siły roboczej na wsi będzie jednym z kluczowych wyzwań przyszłości, a formowanie świadomości młodych osób w zakresie potrzeby kształcenia się przez całe życie – jednym z jej przejawów.

Powszechnie wiadomo, że bierność zawodowa i edukacyjna młodych (tzw. NEET) to kolejny symptom, ale i wynik wykluczenia społecznego. Zatrważające jest, że badana grupa respondentów przeciętnie nie uczyła się już od ponad dwóch lat, od blisko pół roku nie szkoliła się, a od dziewięciu miesięcy nie pracowała. Najdłuższa bezczynność dotyczyła kształcenia ustawicznego. Aktywizacja młodych w tym zakresie jest niezbędna (np. organizacja

kursów/szkoleń z technologii informatycznych kończących się certyfikatami). Ostrożnie natomiast należy podchodzić do kwestii wsparcia samozatrudnienia grupy NEET, u której nie obserwuje się tak silnej przedsiębiorczości, jak np. w grupie studentów studiów zaocznych i wieczorowych, czy absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych. Kwestia trudności finansowych jest w przypadku tej grupy istotną barierą wszechstronnego rozwoju, której przezwyciężenie pomoże młodej osobie pierwszy krok do aktywizacji. Grupa ta wymaga również wsparcia doradcy zawodowego/opieki mentora, którzy podtrzymywaliby taką osobę w konsekwentnym dążeniu do celu.

Każda z wymienionych grup jest ponadto narażona na niebezpieczeństwo przejścia z bezrobocia krótkookresowego (do jednego roku) w bezrobocie długotrwałe (powyżej roku), niosące za sobą ryzyko pauperyzacji jednostki lub całej rodziny, patologie społeczne, zmiany w psychice osoby bezrobotnej, niechęć do podjęcia pracy i bierność życiową. Długotrwałe bezrobotni są nierzadko klientami opieki społecznej, co dla wielu jest jeszcze jednym szczeblem degradacji materialnej i społecznej. Podkreślenia wymaga fakt, że aż 83,0% badanych długotrwałe bezrobotnych podjęłaby się jakiejkolwiek pracy, co wskazuje na silną determinację tej grupy w chęci przełamania swojej niekomfortowej sytuacji. Młodzi pozostający bez zatrudnienia dłużej niż 12 miesięcy w zdobyciu konkretnych umiejętności i kwalifikacji oraz doświadczenia zawodowego widzieli szansę na znalezienie pracy.

Rolą instytucji, takich jak urzędy pracy, ochotnicze hufce pracy czy agencje zatrudnienia jest dostarczanie instrumentów adekwatnych do potrzeb osób młodych i tych, które będą miały największy wpływ na uzyskanie zatrudnienia przez daną jednostkę. Dla jednych wystarczający będzie kurs dający uprawnienia, dla drugich nie przyniesie on efektu, jeśli nie będzie połączony ze szkoleniem miękkim rozwiązującym konkretny problem osoby młodej. Podobnie rzecz się ma ze wsparciem w zakresie pobudzania przedsiębiorczości młodzieży – impuls pieniężny bez towarzyszącego mu wsparcia osobowego (doradca prawny, zawodowy, mentor) niósłby za sobą ryzyko porażki w prowadzonym biznesie.

Inną kwestią podnoszoną przez młodych uczestniczących w badaniu, a zwłaszcza zamieszkałych na wsi i ze środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym, jest ich niedostateczna wiedza na temat zasad funkcjonowania rynku pracy, kwalifikacji i kompetencji wymaganych przez pracodawców, dostępnego wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej i edukacyjnej, a także brak orientacji, gdzie tej wiedzy szukać.

Mając na uwadze wysoki potencjał intelektualny młodych Podlasian - dyplomem wyższej uczelni legitymuje się co czwarta osoba w wieku 20-29 lat, ich przedsiębiorczość, która stanowi jedną z najwyższych w Polsce, istotną kwestią pozostaje stworzenie korzystnych warunków do dalszego wszechstronnego rozwoju osób młodych.

Choć pod względem aktywności zawodowej sytuacja młodych Podlasian przedstawia się gorzej niż przeciętnie w kraju, to powszechnie wiadomo, że inwestycja w kształcenie przynosi w długim okresie wymierne korzyści, często w postaci zatrudnienia. Warto otworzyć się na to, czego młodzi oczekują w zakresie wsparcia w wejściu na rynek pracy. Najbardziej oczekiwane przez osoby młode są najprostsze i najbardziej znane instrumenty, jak:

- płatny staż u pracodawcy,
- poradnictwo zawodowe,
- bezpłatne szkolenie zawodowe, zdobycie uprawnień formalnych,
- pokrycie kosztów związanych ze szkoleniem, kształceniem, np. dojazd, wyżywienie,

- nocleg,
- dofinansowanie kosztów egzaminu/kosztów uzyskania licencji,
 - dofinansowanie stanowiska pracy u potencjalnego pracodawcy/wsparcie potencjalnego pracodawcy,
 - bezzwrotna dotacja na podjęcie działalności gospodarczej,
 - pośrednictwo pracy,
 - zatrudnienie subsydiowane (prace interwencyjne, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne),
 - dofinansowywanie studiów podyplomowych,
 - przygotowanie zawodowe dorosłych,
 - częściowo zwrotna pożyczka na działalność gospodarczą, etc.

Młodzi poprzez udział w różnych formach kształcenia chcą podnieść swoje umiejętności posługiwania się językiem obcym, umiejętności uczenia się i samorozwoju, kształtowania cech osobowym poszukiwanych na rynku pracy, kompetencji społecznych i obywatelskich, etc. Będzie to dodatkowy impuls przełamania ich niskiej aktywności, a którego jednym z przejawów jest późniejsze skuteczne funkcjonowanie w środowisku pracy.

Wnioski z badania instytucji realizujących działania na rzecz aktywizacji młodzieży

W woj. podlaskim istnieje potencjał instytucjonalny do realizacji działań przewidzianych w *Planie działania Gwarancji dla młodzieży*, w tym działania we współpracy z innymi instytucjami i organizacjami i tworzenia partnerstw. Podmioty uczestniczące w badaniu podejmują działania w obszarach: aktywizacja zawodowa i społeczna, wspieranie przedsiębiorczości, działania na rzecz podnoszenia szans edukacyjnych oraz jakości kształcenia osób młodych, nawiązywanie i utrzymywanie współpracy z pokrewnymi organizacjami krajowymi i zagranicznymi. Podejmowane aktywności są różnorodne, wzajemnie się uzupełniają, zapewniając kompleksowość wsparcia, a dzięki środkom unijnym wykraczają poza działania statutowe podmiotów, dając szanse na testowanie i wprowadzanie nowych rozwiązań.

Największym obszarem działania badanych podmiotów jest aktywizacja zawodowa osób młodych. Spektrum oferowanego wsparcia: od usług pośrednictwa pracy, świadczonych przez urzędy pracy, akademickie biura karier, posiadających w większości status agencji zatrudnienia, OHP czy organizacje pozarządowe działające na rzecz np. osób niepełnosprawnych, przez poradnictwo zawodowe, organizację szkoleń i staży po wspieranie przedsiębiorczości osób młodych.

Działania na rzecz podnoszenia szans edukacyjnych oraz jakości kształcenia osób młodych w woj. podlaskim skupiają się wokół modernizacji szkolnictwa zawodowego poprzez rozszerzenie możliwości zdobywania i/lub potwierdzania kwalifikacji i uprawnień zawodowych, promocję dualnego systemu kształcenia zawodowego i podniesienie jakości staży i praktyk zawodowych realizowanych w wymiarze i formie umożliwiającej nabycie umiejętności praktycznych wymaganych przez pracodawców i dotyczy to nie tylko poziomu kształcenia zawodowego na poziomie zasadniczym bądź średnim, ale coraz częściej edukacji na poziomie wyższym.

Najmniej rozwinięty jest obszar aktywizacji społecznej osób młodych podejmowanej przez badane podmioty, podobnie, jak i sam obszar aktywności społecznej młodych mieszkańców województwa podlaskiego, i ciągle wymaga odkrycia potencjału i możliwości,

jakie w nim drzemią. Najczęstsze działania aktywizujące młodzież w tym obszarze, proponowane przez podmioty biorące udział w badaniu, to organizacja akcji społecznych i charytatywnych, promocja wolontariatu wśród osób młodych oraz integracja młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, i to nie tylko poprzez włączanie jej do działań prospołecznych, ale i coraz częściej w ramach nauki zawodu i pracy.

Instytucje i organizacje działające na rzecz aktywności osób młodych na rynku pracy w woj. podlaskim mają bogate doświadczenia w pracy z osobami młodymi pochodzącymi z różnych środowisk i wypracowane metody docierania ze wsparciem dedykowanym również grupom osób młodych najtrudniejszym do aktywizacji: biernym zawodowo i życiowo, nie pracującym, nie uczącym się i nie uczestniczącym w szkoleniu (tzw. NEET), w tym rezygnującym przedwcześnie z dalszej edukacji, jak również mieszkającym z dala od dużych ośrodków miejskich, czy pochodzącym ze środowisk patologicznych. Osoby takie nie rejestrują się w urzędach pracy, dlatego też kontakt z nimi jest utrudniony i wymaga wypracowania innych sposobów dotarcia. I tutaj z pomocą przychodzą inne instytucje, przede wszystkim ośrodki pomocy społecznej i ich pracownicy mający na co dzień kontakt z klientami, zwłaszcza pracownicy socjalni i opiekunki środowiskowe, a także urzędy gmin, będące centrum życia społecznego w małych środowiskach, sołtysi we wsiach. Skuteczny bywa też kontakt z liderami społecznymi i działaczami organizacji pozarządowych pracujących na rzecz poszczególnych grup osób zagrożonych wykluczeniem społecznym bądź już wykluczonych z różnych względów, i z racji bezpośredniej styczności mających dobre rozeznanie w realnej sytuacji tych osób, ich potrzebach i zwyczajach. Z informacją o wsparciu najskuteczniej można dotrzeć tam, gdzie osoby potrzebujące pomocy najczęściej załatwiają swoje życiowe sprawy: u lekarza, w sklepie, na mszy w niedzielę, podczas dni targowych, festynów rodzinnych.

Badane podmioty, bazując na swoim bogatym doświadczeniu i wieloletniej pracy z osobami młodymi, wskazały szereg czynników wpływających na aktywność osób młodych, w tym postawy życiowe młodzieży wpływające na powodzenie lub nie na rynku pracy. W opinii ekspertów, najistotniejszych barier w aktywności osób młodych w trzech wskazanych obszarach: edukacyjnym, zawodowym i społecznym należy upatrywać:

- w czynnikach zewnętrznych: trudnej sytuacji na lokalnym rynku pracy powodującej niedobór miejsc pracy i bezrobocie, ofertach edukacji nieodpasowanych do potrzeb rynku pracy, niedostosowaniu kształcenia zawodowego do wymagań pracodawców czy nieefektywnym systemie wsparcia ze strony instytucji rynku pracy,
- w uwarunkowaniach środowiskowych i osobistych: trudnej sytuacji finansowej i rodzinnej osób młodych, braku akceptacji rodziny dla aktywności zawodowej dorosłych dzieci i strachu przed utratą świadczeń socjalnych (mieszkańcy terenów wiejskich, rodziny osób niepełnosprawnych), problemach z mobilnością, postawach bierności i zniechęcenia, braku motywacji do podjęcia wysiłku w celu zbudowania własnego potencjału zawodowego i osobistego.

Zdaniem przedstawicieli instytucji uczestniczących w badaniu, aktywność edukacyjną, zawodową i społeczną osób młodych można wspierać na wiele sposobów:

- poprzez rozwiązania systemowe, m.in. podnoszące jakość kształcenia zawodowego, rozwój współpracy systemu edukacji z pracodawcami w procesie aktywizacji zawodowej i edukacyjnej osób młodych, akcje społeczne i medialne tworzące modę, przyjazny klimat dla aktywności młodzieży, wspieranie rozwoju przedsiębiorczości, zwiększenie dostępu do informacji o rynku pracy,
- wsparcie zindywidualizowane uwzględniające potrzeby osób młodych, ich sytuację materialną, obowiązki rodzinne, graniczenia zdrowotne, wykraczające poza schematyczne rozwiązania,
- wsparcie kompleksowe osób młodych, uwzględniające nie tylko deficyty kwalifikacji czy wykształcenia, uniemożliwiające podjęcie zatrudnienia, ale i np. bariery psychologiczne, problem z motywacją i konsekwencją czy też sytuację rodzinną, brak środków na dojazdy, itp.,
- poprzez naukę zawodu w środowisku pracy, dostarczenie wzorców postępowania, ukształtowanie właściwego stosunku do obowiązków i szacunku do pracy poprzez przykład, w ramach relacji uczeń-mistrz,
- wsparcie rozwoju potencjału wewnętrznego osób młodych: kompetencji społecznych, kompetencji językowych i informatycznych, wspieranie postaw przedsiębiorczości.

Bibliografia

1	Akademickie Biura Karier w Polsce - bieżąca działalność i możliwości rozwoju, Rzecznik Praw Absolwenta, Warszawa kwiecień 2014, http://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2014_04/69968bec0d781e20d5c73ef18ac575d5.pdf
2	Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2013 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2014
3	Aktywność ekonomiczna ludności w województwie podlaskim w IV kwartale 2013r. Opracowania sygnałne, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok marzec 2014
4	Analiza ofert pracy pochodzących z amerykańskich i brytyjskich portali rekrutacyjnych w ramach badania „Zawody Przyszłości”, Bazy danych, Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2013
5	Centralna Ewidencja i informacja o działalności gospodarczej, Ministerstwo Gospodarki, 2012
6	Europejskie Ankietowe Badanie Zdrowia, Główny Urząd Statystyczny 2009
7	Kapitał społeczny województwa podlaskiego w kontekście funkcjonowania sektora non-profit, Podlaskie Obserwatorium Polityki Społecznej, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2013
8	Młodzież na wsi. Raport z badania”, Strzezińska A., Wiśnicka M., Warszawa 2011.
9	Młodzież NEET – młodzież bez pracy, nauki czy szkolenia: charakterystyka, koszty i rozwiązania polityczne w Europie, www.eurofound.europa.eu
10	Model Monitorowania Sytuacji Osób Młodych na Rynku Pracy, Dąbrowska E., Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2013
11	Nadzieja na zmianę. Szanse edukacyjne młodego pokolenia ze środowiska wiejskiego, red. D. Waloszek, K. Wąż, Zielona Góra 2002
12	Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011, Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna, GUS
13	Niepelnosprawność w liczbach http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosci-w-liczbach/-bael/
14	Obraz przyszłego życia wiejskich gimnazjalistów, Mikut M., w: Przegląd Pedagogiczny, 2007, nr 1
15	Osoby młode z woj. podlaskiego w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki 2007-2013 oraz w założeniach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, Łukaszewicz I. w: Biuletyn Informacyjny Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku nr 4/2014
16	Osoby niepełnosprawne w województwie podlaskim – edukacja, rynek pracy, POPS, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2011
17	Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji 2013, PORPiPG, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2013.
18	Podlaski Absolwent 2011. Badanie absolwentów szkół wyższych kierunków: ekonomia, zarządzanie, zarządzanie i marketing, pedagogika, administracja, którzy ukończyli naukę w roku akademickim 2008/2009, PORPiPG, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
19	Podlaski Absolwent 2013. Badanie losów zawodowych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych województwa podlaskiego kształcących w zawodach technicznych i inżynierskich związanych z branżą maszynową którzy ukończyli naukę w latach 2010 – 2012, PORPiPG, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
20	Podlaski rynek pracy grudzień 2013 , Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2013
21	Powroty z zagranicy mieszkańców województwa podlaskiego, POPS, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2012
22	Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podlaskim w 2013 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku
23	Statystyczna mama w woj. podlaskim – dzieciństwo i płodność Podlasierek, Urząd Statystyczny w Białymstoku; Leksykon Rynku Pracy, KUP, Warszawa 1997
24	Statystyki rynku pracy, psz.praca.gov.pl , MPiPS
25	Szanse edukacyjne młodzieży ze środowisk wiejskich – projekty zmiany, Wąż K.
26	Tendencje w zakresie przechodzenia od kształcenia do zatrudnienia wśród młodzieży w Europie, www.eurofound.europa.eu
27	TRZECI SEKTOR W POLSCE Stowarzyszenia, fundacje, społeczne podmioty wyznaniowe, organizacje samorządu zawodowego, gospodarczego i pracodawców w 2012 r., Studia i analizy statystyczne, GUS Warszawa 2014, http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/gospodarka-spoleczna-wolontariat/gospodarka-spoleczna-trzeci-sektor/trzeci-sektor-w-polsce-stowarzyszenia-fundacje-spoleczne-podmioty-wyznaniowe-samorzadz-zawodowy-i-gospodarczy-oraz-organizacje-pracodawcow-w-2012-r-1,3.html
28	Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2013r. poz. 674, z późn. zm.)
29	Zdobywanie i ewaluacja kompetencji społecznych, B. van Hamond, R. Haccou, Projekt Atlas, Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2013.
30	zielonalinia.gov.pl/Sytuacja-absolwentow-na-ryнку-pracy-32172,50349,122,11

SPIS RYSUNKÓW

Strona

Rysunek 1. Struktura demograficzna ludności woj. podlaskiego w 2013 roku.	13
Rysunek 2. Struktura wykształcenia osób w wieku 20-29 lat w woj. podlaskim i w Polsce.	14
Rysunek 3. Aktywność i bierność zawodowa młodzieży w woj. podlaskim i w Polsce w 2013 roku.	15
Rysunek 4. Wskaźnik zatrudnienia wg grup wieku (15-29 lat i 30-39 lat) i płci w woj. podlaskim i w Polsce w 2013 roku.	16
Rysunek 5. Wskaźnik zatrudnienia osób młodych (w wieku 15-29 lat) w województwie podlaskim na tle Polski i Unii Europejskiej w latach 2011 - 2013 (wg BAEL).	16
Rysunek 6. Stopa bezrobocia (BAEL) wg grup wieku w woj. podlaskim i w Polsce w 2013 roku.	17
Rysunek 7. Stopa bezrobocia wg BAEL wśród osób w wieku 15-29 lat w woj. podlaskim na tle Polski i Unii Europejskiej.	17
Rysunek 8. Stopa bezrobocia rejestrowanego w woj. podlaskim na tle Polski w latach 2004-2013.	18
Rysunek 9. Bezrobocie młodzieży do 25 roku życia w woj. podlaskim na tle Polski w latach 2008-2013.	19
Rysunek 10. Struktura zarejestrowanych bezrobotnych wg wykształcenia (stan w końcu 2013).	20
Rysunek 11. Osoby fizyczne w wieku 18-29 lat prowadzące działalność gospodarczą w woj. podlaskim na tle kraju*.	22
Rysunek 12. Rozkład wieku respondentów.	24
Rysunek 13. Płeć respondentów, N=517.	25
Rysunek 14. Miejsce zamieszkania i pochodzenia respondentów.	25
Rysunek 15. Poziom wykształcenia badanych respondentów, N= 513.	26
Rysunek 16. Sytuacja materialna osób młodych, N=508.	27
Rysunek 17. Sytuacja socjalno-bytowa osób młodych, N=521.	28
Rysunek 18. Sytuacja badanych osób młodych na rynku pracy.	29
Rysunek 19. Zainteresowanie prowadzeniem działalności gospodarczej przez osoby młodej.	30
Rysunek 20. Siatka najbardziej pożądanych form podniesienia kwalifikacji i kompetencji wśród osób młodych.	34
Rysunek 21. Uzyskane przez osoby młode wsparcie instytucjonalne.	35
Rysunek 22. Zrealizowane i planowane działania w zakresie poprawy swojej sytuacji na rynku pracy przez osoby młode z grupy NEET.	41
Rysunek 23. Uczniowie/studenci i absolwenci uczestniczący w badaniu.	51
Rysunek 24. Skłonność do podjęcia jakiegokolwiek pracy przez uczniów/ studentów i absolwentów.	52
Rysunek 25. Skłonność do podjęcia działalności gospodarczej przez uczniów/studentów i absolwentów.	52
Rysunek 26. Wpływ aktywności społecznej osób młodych na ich aktywność w poszukiwaniu pracy.	57

Tabela 1. Typologia i opis grup respondentów – osoby młode w wieku 18-29 lat	9
Tabela 2. Bezrobotna młodzież wg Powiatowych Urzędów Pracy (stan w końcu 2013 roku)	19
Tabela 3. „Napływy” i „odpływy” osób do 25 roku życia w 2013 roku	21
Tabela 4. Okresy nieaktywności osób młodych.....	30
Tabela 5. Zestawienie barier i czynników determinujących szanse osób młodych na podjęcie zatrudnienia	31
Tabela 6. Czynniki wspierające osoby młode w zdobywaniu/podnoszeniu wykształcenia i kompetencji.	32
Tabela 7. Ocena skuteczności form aktywizacyjnych mających poprawić sytuację zawodową i edukacyjną młodych	36
Tabela 8. Kanały dotarcia ze wsparciem do osób młodych	36
Tabela 9. Skłonność do podnoszenia kwalifikacji i kompetencji przez młode osoby długotrwale bezrobotne	38
Tabela 10. Średnie okresy nieaktywności w grupie NEET.....	41
Tabela 11. Najbardziej pożądane formy podniesienia kwalifikacji i kompetencji wśród osób młodych z grupy NEET	42
Tabela 12. Skuteczność form aktywizacji mających poprawić sytuację zawodową i edukacyjną młodych z grupy NEET	43
Tabela 13. Bariery utrudniające młodym uczniom/studentom i absolwentom kontynuowanie zatrudnienia	53
Tabela 14. Czynniki wspierające zatrudnienie uczniów/studentów i absolwentów	54
Tabela 15. Potrzeby uczniów/studentów i absolwentów w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji.....	55
Tabela 16. Działania realizowane przez badanie podmioty na rzecz podnoszenia szans edukacyjnych oraz jakości kształcenia osób młodych w woj. podlaskim	64
Tabela 17. Działania realizowane przez badane podmioty na rzecz aktywizacji zawodowej osób młodych w woj. podlaskim	64
Tabela 18. Działania realizowane przez badane podmioty na rzecz aktywizacji społecznej osób młodych w woj. podlaskim	66
Tabela 19. Sposoby dotarcia ze wsparciem do grup osób młodych w wieku 18-29 lat biernych zawodowo oraz z grupy NEET (<i>tj. pozostających poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem</i>) nie zarejestrowanych w urzędzie pracy w opinii badanych podmiotów	67
Tabela 20. Czynniki hamujące aktywność osób młodych w opinii badanych podmiotów.....	69
Tabela 21. Czynniki wspierające aktywność osób młodych w opinii badanych instytucji	71
Tabela 22. Przykłady współpracy badanych instytucji/ organizacji na rzecz poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy (w woj. podlaskim i poza regionem).....	73