

# Miasto Elbląg

## Spis treści

1. Analiza danych zastanych.....	3
1.1. Demografia.....	3
1.2. Podmioty gospodarki narodowej .....	4
1.3. Poziom i struktura bezrobocia wśród osób do 25 roku życia.....	6
1.4. Instytucje wspierające młodzież .....	12
2. Prezentacja wyników badań .....	13
2.1. Charakterystyka respondentów .....	13
2.2. Wiedza na temat rynku pracy i otoczenia .....	14
2.3. Aktywność edukacyjna respondentów .....	26
2.4. Zaangażowanie pracodawców w procesie „kształcenia zawodowego” .....	29
2.5. Aktywność zawodowa respondentów .....	32
2.6. Zainteresowanie podjęciem własnej działalności .....	38
3. Podsumowanie wyników ankiet.....	40

## 1. Analiza danych zastanych

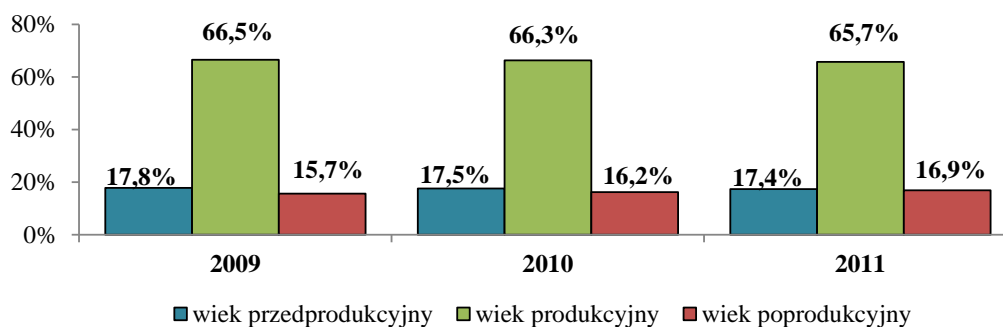
### 1.1. Demografia

W 2011 roku w Elblągu mieszkało 124 257 osób, co oznacza, że w porównaniu do 2010, liczba mieszkańców zmniejszyła się o 1 792 osoby (w stosunku do 2009 roku liczba ludności spadła o 2 162 osoby).

W strukturze ludności według płci przeważają kobiety, stanowiąc 52,1% populacji miasta Elbląga (2011 rok). Przewagę kobiet odzwierciedla również współczynnik feminizacji (liczba kobiet przypadająca na 100 mężczyzn), który wyniósł w 2011 r. w powiecie 108,6 (w 2010 r. i 2009 r.-108,8).

W analizowanym okresie zauważalny jest spadek liczby ludności w wieku 18-24 lata (2009 r.- 11 223 osoby, 2010 r.- 10 728 osób, 2011 r.- 9 856 osób). Liczba osób w wieku 18-24 lata w Elblągu w 2011 r. stanowiła 8% ogółu mieszkańców miasta (2010 r.- 8,5%, 2009 r.- 8,9%). W Elblągu zauważalny jest proces spadku procentowego udziału osób w wieku produkcyjnym (2009r. - 66,5%, 2011 r.- 65,7%) do ogółu ludności.

Wykres 1. Ludność według ekonomicznych grup wieku w Elblągu w latach 2009-2011



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS

Największy udział procentowy w ogóle ludności Elbląga, wynoszący 65,7%, stanowią osoby w wieku produkcyjnym. W 2011 r. ukształtował się on na poziomie niższym o 0,6 pkt proc. w porównaniu do 2010 roku i o 0,8% niższym niż w 2009 roku.

W analizowanym okresie trzyletnim nastąpił spadek procentowego udziału ludności w wieku przedprodukcyjnym z 17,8% w 2009 roku, do 17,4% w 2011 r. (współczynnik młodości- udział ludności w wieku przedprodukcyjnym do ludności ogółem). Najmniejszy udział procentowy w ogóle ludności powiatu, wynoszący 16,9% stanowią osoby w wieku poprodukcyjnym. Ukształtował się on na poziomie wyższym o 0,7 pkt proc. w porównaniu do 2010 roku oraz o 1,2 pkt proc. wyższym niż w 2009 r.

Jednym z istotnych czynników, decydującym o tempie przyrostu lub spadku liczby ludności, a także o jej rozmieszczeniu w regionie, są migracje. r. W 2011 roku z Elbląga wymeldowały się 1 132 osoby (dodatkowo 66 osób wyjechało za granicę). Na pobyt stały zameldowało się 714 osób (w tym 23 osoby po powrocie z zagranicy), czyli o 21% mniej niż w 2010 r. i o 6 % mniej niż w 2009 roku.

W końcu grudnia 2011 r. liczba pracujących w Elblągu wyniosła 27 768. W analizowanym okresie nastąpił widoczny spadek liczby pracujących z 28 347 osób w 2009 r. poprzez 28 188 osób w 2010 r.

Tabela 1. Pracujący w Elblągu w latach 2009-2011

Rok	Liczba osób pracujących	Spadek w stosunku do roku poprzedniego (osoby)	Spadek w stosunku do roku poprzedniego (%)
2009	28 347	x	x
2010	28 188	- 159	-0,6 %
2011	27 768	-420	-1,5%

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS

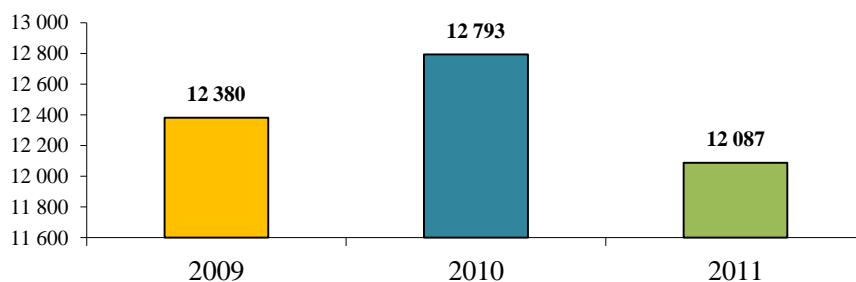
Liczba pracujących w Elblągu na 1000 ludności na przestrzeni trzech analizowanych lat wyniosła odpowiednio: 2009 r.- 224, 2010 r.- 225, 2011 r.-223. Największa liczba osób zatrudniona była w przemyśle i budownictwie, odpowiednio: w 2009 - 36,1%, 2010 - 35,9% oraz 2011 - 35,1%.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w Elblągu wyniosło w 2011 r. 3 168,80 zł. i wzrosło w stosunku do 2010 r. o 6,8% i o 10,5% w stosunku do 2009 roku. Różnica między przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem brutto w województwie, a miastem Elbląg wyniosła w 2011 r. 4,7% na korzyść Elbląga (**województwo- 3 019,37 zł, miasto Elbląg- 3 168,80 zł.**) Tym samym Elbląg w 2011 r. uplasował się na drugim miejscu w województwie warmińsko-mazurskim jeśli chodzi o wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto (tylko w mieście Olsztyn odnotowano wyższą wartość tego wskaźnika) .

## 1.2. Podmioty gospodarki narodowej

Według stanu z końca 2011 r. w rejestrze REGON w Elblągu zarejestrowanych było 12 087 podmiotów gospodarczych (bez osób prowadzących gospodarstwa indywidualne w rolnictwie), tj. o 5,5% mniej niż w 2010 roku oraz 2,4% mniej jak w 2009 r. W 2011 r. stanowiły one 10,3% ogółu podmiotów zarejestrowanych w województwie.

Wykres 2. Podmioty Gospodarki Narodowej miasta Elbląg w latach 2009–2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Biorąc pod uwagę formę prawną, zdecydowana większość - (11 121 tj. 92,0%) należy do sektora prywatnego. Podmioty sektora publicznego (966) stanowiły w rejestrze 8,0%; a zatem zmniejszyły się zarówno w porównaniu do roku 2010, jak i 2009, odpowiednio o 0,3% i 2,6%.

W 2011 r. w strukturze firm dominowały osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, które stanowiły 69,3% wszystkich podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w Elblągu. Drugą co do wielkości grupą są spółki (cywilne i handlowe) – w sumie 1 351 podmiotów (wzrost o 30 spółek w porównaniu do 2010 r. oraz o 53 w odniesieniu do 2009 r.). W rejestrze REGON figurowało w 2011 r. 584 spółki cywilne i 767 spółek handlowych.

Tabela 2. Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w mieście Elblągu w latach 2009- 2011

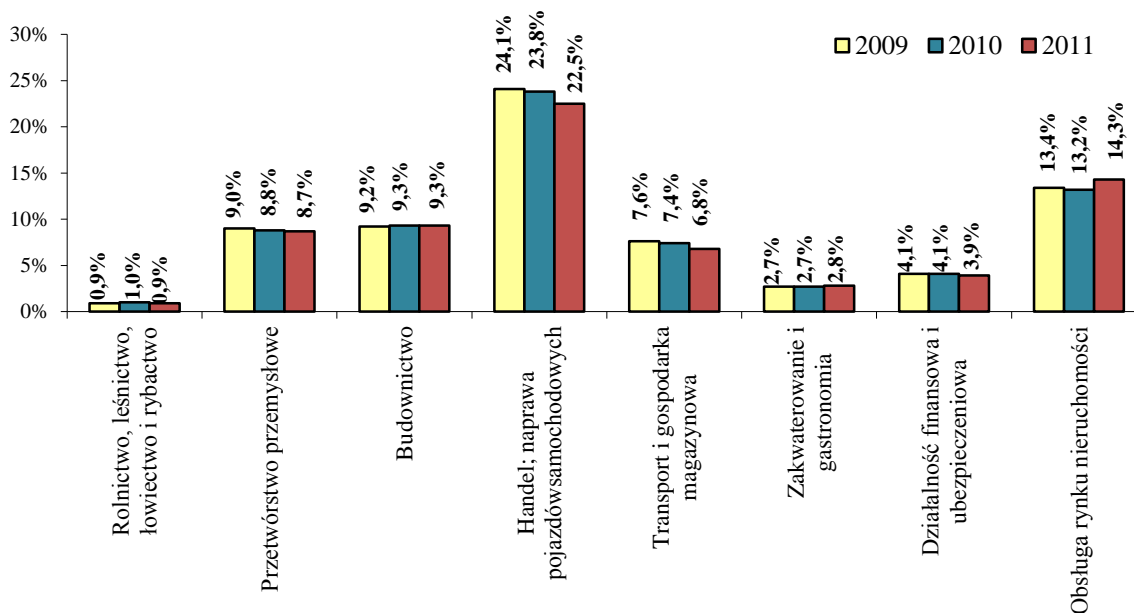
Wyszczególnienie	Ogółem	Z ogółem					
		Spółki handlowe		Spółki cywilne	Spółdzielnie	Fundacje, stowarzyszenia i organizacje społeczne	Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą
		razem	w tym z udziałem kapitału zagranicznego				
2009	12380	694	90	604	84	384	8785
2010	12793	716	92	605	86	396	9118
2011	12087	767	97	584	89	410	8375

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Ponadto w rejestrze REGON w 2011 r. wpisanych było 410 fundacji, stowarzyszeń i organizacji społecznych oraz 89 spółdzielni. W stosunku do 2009, jak i 2010 wzrost odpowiednio o 14 i 26 podmiotów. Wpis do REGON-u posiadało także 8 375 osób prowadzących działalność gospodarczą (o 743 osoby mniej niż w 2010 r. i 410 osób mniej niż w 2009 r.)

W 2011 r. według sekcji PKD, zdecydowaną większość w Elblągu stanowiły podmioty z sekcji handel; naprawa pojazdów samochodowych (2714 podmiotów, tj. 22,5% ogólnej liczby zarejestrowanych podmiotów). Dalsze miejsce zajmują firmy działające w sekcjach: obsługa rynku nieruchomości (1729, tj. 14,3%), budownictwo (1123 tj. 9,3%), przetwórstwo przemysłowe (1 056, tj. 8,7%), transport i gospodarka magazynowa (820, tj. 6,8%),

Wykres 3. Struktura podmiotów gospodarki narodowej w mieście Elblągu w latach 2009–2011 według wybranych sekcji PKD



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

### 1.3. Poziom i struktura bezrobocia wśród osób do 25 roku życia

Na koniec 2011 roku liczba bezrobotnych, do 25 roku życia zarejestrowanych w Elblągu wynosiła 1 222 osoby. W porównaniu do grudnia 2009 roku zmniejszyła się 177 osób (o 12,7%), natomiast w okresie grudzień 2010 – grudzień 2011 spadła o 286 osób (19,0%). Także w przypadku procentowego udziału liczby tej kategorii w ogólnej liczbie bezrobotnych w województwie obserwujemy utrzymującą się tendencję spadkową z 20,0% w 2009 roku do 16,9% na koniec 2011.

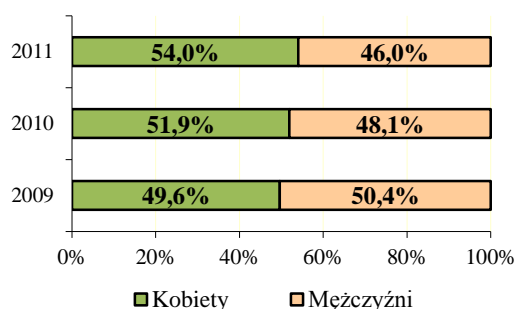
**Tabela 3. Osoby do 25 roku życia w ogólnej populacji bezrobotnych w Elblągu w latach 2009–2011**

Rok	Bezrobotni ogółem	Bezrobotni do 25 roku życia	Udział procentowy (3:2)
1.	2.	3.	4.
2009	7 006	1 399	20,0
2010	7 589	1 508	19,9
2011	7 245	1 222	16,9
Zmiana 2011 do 2009 w liczbach	239	-177	x
Zmiana 2011 do 2009 w %	3,4	-12,7	x
Zmiana 2011 do 2010 w liczbach	-344	-286	x
Zmiana 2011 do 2010 w %	-4,5	-19,0	x

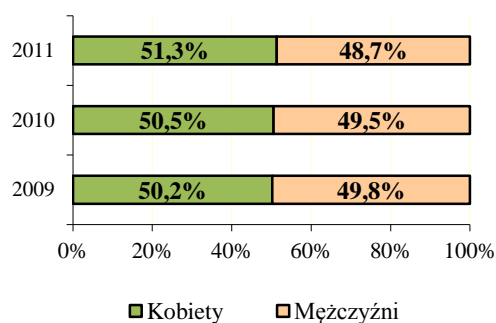
Źródło: opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPiPS-01.

Jedną z cech struktury socjodemograficznej bezrobotnych do 25 roku życia w powiecie, jest przewaga kobiet, które stanowią w niej 54,0% (tj. 660 osób). Jest to sytuacja odzwierciedlająca strukturę lokalnego bezrobocia, charakteryzującą się przewagą kobiet, których odsetek na koniec 2011 roku ukształtował się na poziomie 51,3%.

**Wykres 4. Bezrobotni do 25 roku życia według płci (31 grudnia)**



**Wykres 5. Bezrobotni ogółem według płci (31 grudnia)**

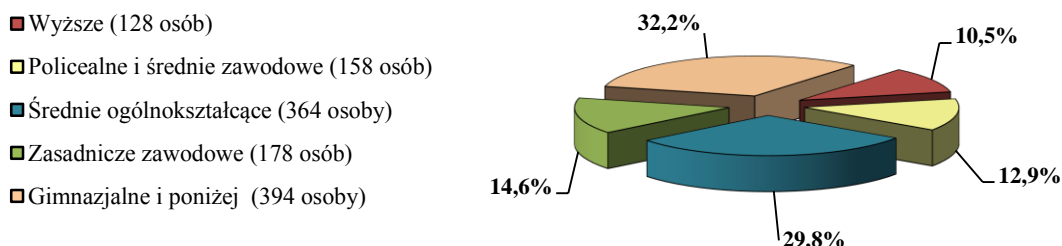


Źródło: opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPiPS-01.

W 2011 można zaobserwować wzrost odsetka kobiet w populacji bezrobotnych do 25 roku życia – o 4,4 pkt proc. w porównaniu do 2009 roku i o 2,1 pkt proc. w odniesieniu do 2010 roku.

Największa część bezrobotnych do 25 roku życia (32,2%) legitymuje się wykształceniem gimnazjalnym i niższym, zaś 29,8% posiada wykształcenie średnie ogólnokształcące. Blisko 15% osób w tym wieku to absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, a 12,9% – policealnych i średnich zawodowych. Najmniej - 10,5% bezrobotnych do 25 roku życia posiada dyplom ukończenia szkoły wyższej.

**Wykres 6. Bezrobotni do 25 roku życia w Elblągu według wykształcenia (31 grudnia 2011)**

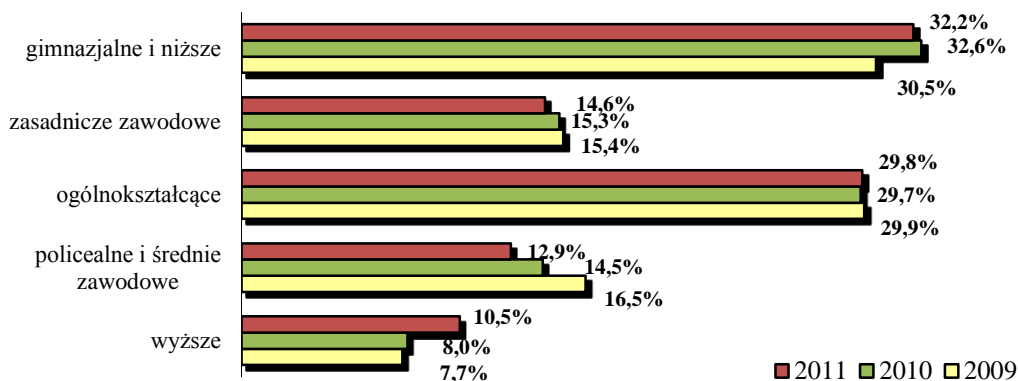


Źródło: opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPiPS-01.

W analizowanym okresie, tzn. w latach 2009-2011 systematycznie maleje odsetek osób posiadających wykształcenie policealne i średnie zawodowe. Biorąc pod uwagę stan z końca grudnia 2011 roku, okazuje się, iż zmniejszył się on w porównaniu do 2009 roku o 3,6 pkt proc., natomiast w stosunku do 2010 roku – o 1,6 pkt proc.

Odwrotna tendencja występuje w przypadku osób z wykształceniem wyższym – w porównaniu do 2009 roku nastąpił wzrost o 2,8 pkt proc., natomiast do 2010 roku – o 2,5 pkt proc.

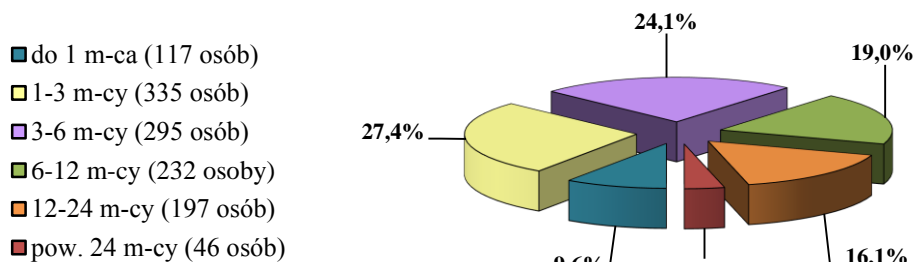
**Wykres 7. Bezrobotni do 25 roku życia w Elblągu według wykształcenia (2009-2011)**



Źródło: opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPiPS-01.

Bezrobotni, pozostający bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy stanowią 19,9% wszystkich, zarejestrowanych w Elblągu, bezrobotnych do 25 roku życia. Dłużej niż 2 lata, w rejestrach pozostaje obecnie 3,8% bezrobotnych w tej kategorii wiekowej.

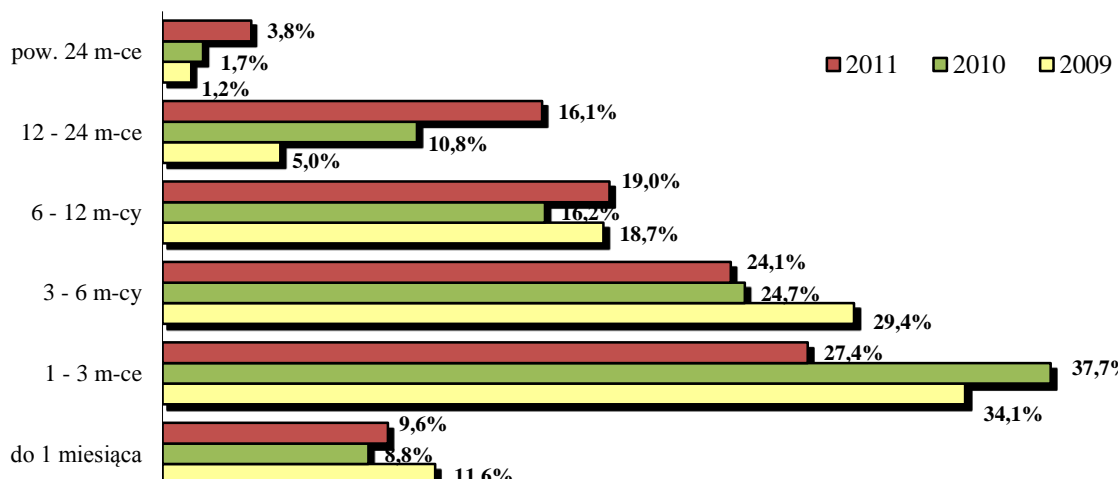
**Wykres 8. Bezrobotni do 25 roku życia w Elblągu według czasu pozostawania bez pracy (31 grudnia 2011)**



Źródło: opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPiPS-01.

W latach 2009-2011 można zaobserwować systematyczny wzrost odsetka osób, które pozostają bez zatrudnienia przez okres od 12 do 24 miesięcy – o 11,1 pkt proc. w porównaniu do 2009 roku i o 5,3 pkt proc. w odniesieniu do 2010 roku oraz powyżej 24 miesięcy – odpowiednio o 2,6 pkt proc. i 2,1 pkt proc. Jednocześnie spada procentowy udział w strukturze bezrobotnych do 25 roku życia, osób, które nie mają pracy w okresie od 3 do 6 miesięcy z 29,4% w 2009 roku poprzez 24,7% w 2010 r. do 24,1% na koniec 2011 r. Tendencję spadkową na przestrzeni trzech lat odnotowano także w grupie osób, które w rejestrach urzędu pracy pozostawały od 1 do 3 miesięcy – z 34,1% w 2009 roku do 27,4% w 2011 r. oraz w grupie bezrobotnych pozostających bez zatrudnienia do 1 miesiąca – z 11,6% w 2009 roku do 9,6% w 2011 r.

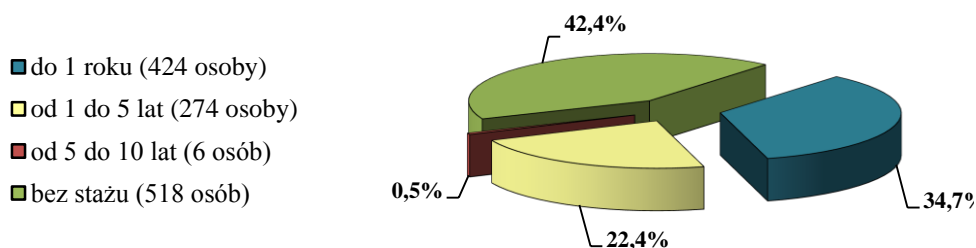
**Wykres 9. Bezrobotni do 25 roku życia w Elblągu według czasu pozostawania bez pracy (2009-2011)**



Źródło: opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPiPS-01.

Wśród bezrobotnych do 25 roku życia dominują osoby nieposiadające żadnego doświadczenia zawodowego – 42,4%. Osoby z najniższym stażem pracy do 1 roku stanowiły w grudniu 2011 roku 34,7% wszystkich bezrobotnych w tym przedziale wiekowym. Znaczna część to również osoby, które przepracowały od 1 do 5 lat – 22,4%.

**Wykres 10. Bezrobotni do 25 roku życia w Elblągu według stażu pracy (31 grudnia 2011)**



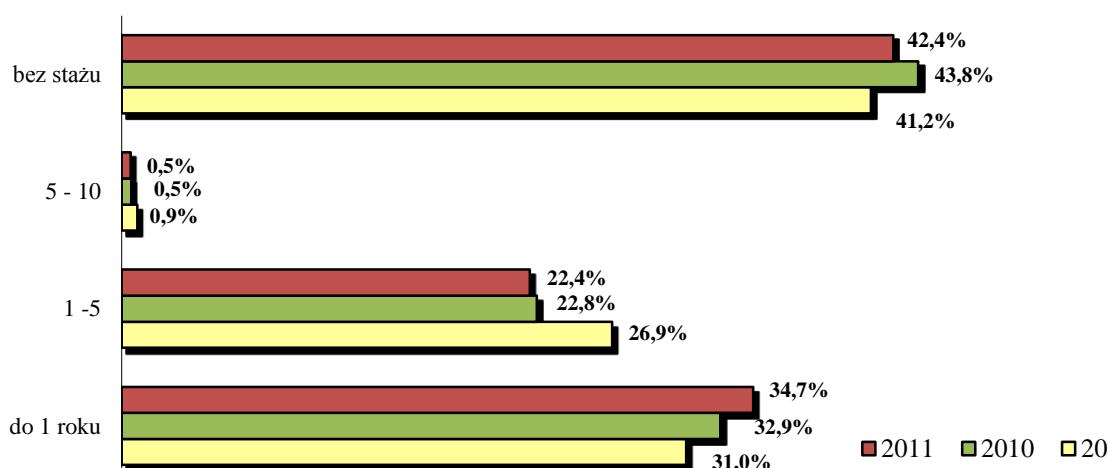
Źródło: opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPiPS-01.

W trzyletnim okresie analizy miał miejsce systematyczny spadek odsetka osób, których staż pracy wynosi od jednego roku do pięciu lat oraz od pięciu do 10 lat. W porównaniu do 2009 roku zmniejszył się on o 4,5 pkt proc., natomiast do 2010 roku o 0,4 pkt proc. w przypadku osób ze stażem od 1 do 5 lat oraz o 0,4 pkt proc. w porównaniu do roku 2009 w grupie osób posiadających doświadczenie zawodowe zamykające się w przedziale od 5 do 10 lat (w stosunku do roku 2010 odsetek bezrobotnych nie uległ zmianie).

W omawianym okresie odnotowano wzrost odsetka osób, które pracowały łącznie przez okres kilku miesięcy, maksymalnie do 1 roku – w porównaniu do 2009 roku miał miejsce wzrost o 3,7 pkt proc., natomiast w stosunku do 2010 roku – wzrost o 1,8 pkt proc.



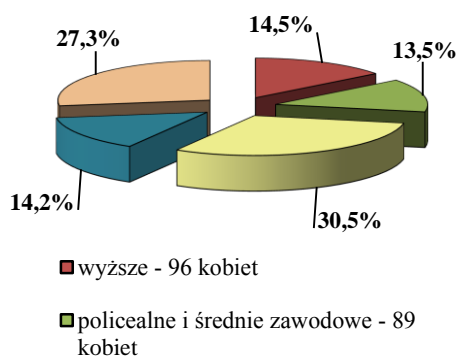
**Wykres 11. Bezrobotni do 25 roku życia w Elblągu według stażu pracy (2009-2011)**



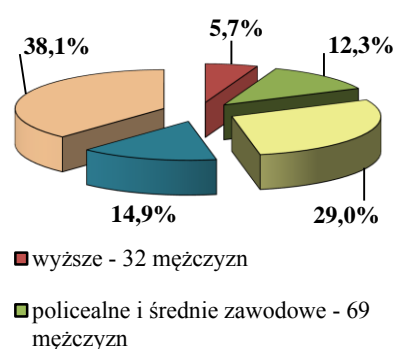
Źródło: opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPiPS-01.

W strukturze socjodemograficznej kobiet i mężczyzn obserwujemy pewne różnice. Najwięcej kobiet (201, tj. 30,5%) legitymuje się wykształceniem średnim ogólnokształcącym. U mężczyzn dominuje grupa osób, z najniższym poziomem wykształcenia – gimnazjalnym i poniżej – 214 osób, tj. 38,1%. Najmniejszy odsetek wśród kobiet stanowią osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 13,5% (89 kobiet), u mężczyzn zaś osoby z wykształceniem wyższym – 5,7% (32 mężczyzn).

**Wykres 12. Struktura wykształcenia bezrobotnych kobiet do 25 roku życia (31 grudnia 2011)**



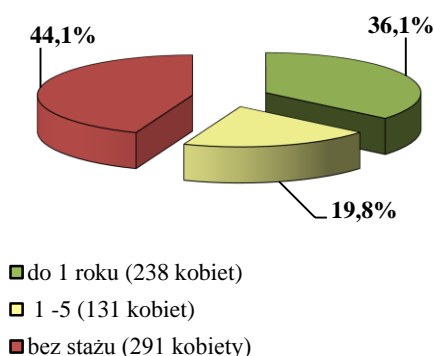
**Wykres 13. Struktura wykształcenia bezrobotnych mężczyzn do 25 roku życia (31 grudnia 2011)**



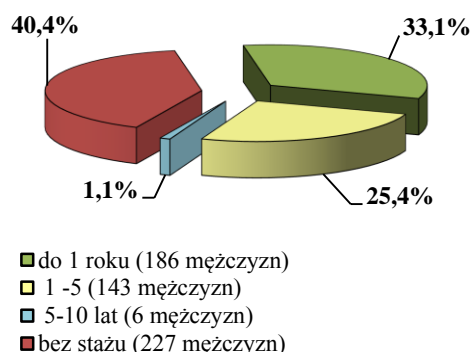
Źródło: opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPiPS-01.

Bezrobotne kobiety w omawianej kategorii wiekowej najczęściej nie posiadają żadnego stażu pracy - 44,1% omawianej populacji. U mężczyzn wskaźnik ten kształtuje się na nieco niższym poziomie – 40,4%. Druga, co liczebności grupa, zarówno wśród kobiet jak i mężczyzn to osoby z najniższym stażem – maksymalnie do 1 roku. U kobiet odsetek tych osób w ogólnej liczbie bezrobotnych do 25 roku życia wynosił na koniec 2011 roku 36,1% , u mężczyzn – 33,1%.

**Wykres 14. Struktura bezrobotnych kobiet do 25 roku życia według stażu pracy (31 grudnia 2011)**



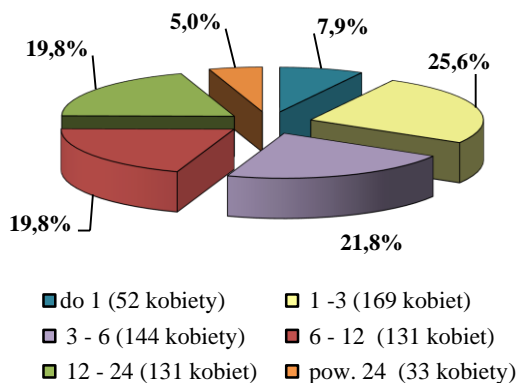
**Wykres 15. Struktura bezrobotnych mężczyzn do 25 roku życia według stażu pracy (31 grudnia 2011)**



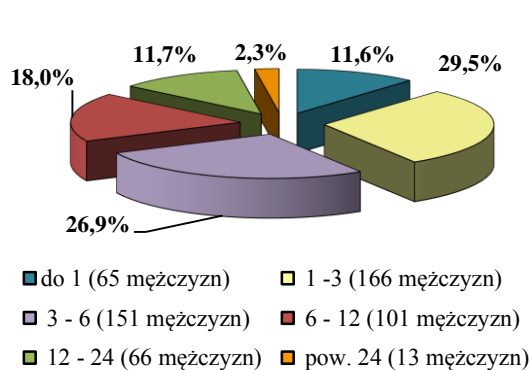
Źródło: opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPiPS-01.

Kobiety dłużej niż mężczyźni pozostają w rejestrach powiatowego urzędu pracy. Łącznie, przez ponad rok nie pracuje 24,8% kobiet (dla porównania 14,0% mężczyzn). Wśród zarejestrowanych kobiet 5,0% stanowią kobiety pozostające bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy, natomiast 19,8% - w przedziale od 12 do 24 miesięcy. Blisko 12% bezrobotnych mężczyzn do 25 roku życia pozostaje bez zatrudnienia przez okres od 12 do 24 miesięcy, natomiast 2,3% - powyżej 2 lat.

**Wykres 16. Struktura bezrobotnych kobiet do 25 roku życia według czasu pozostawania bez pracy (31 grudnia 2011)**



**Wykres 17. Struktura bezrobotnych mężczyzn do 25 roku życia według czasu pozostawania bez pracy (31 grudnia 2011)**

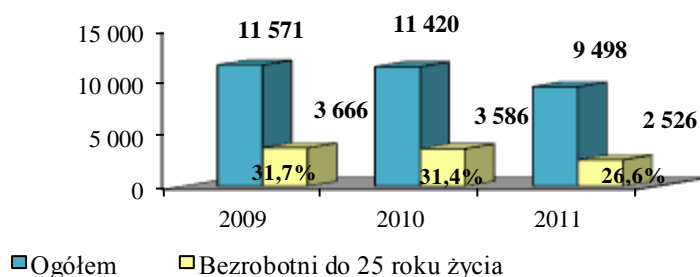


Źródło: opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPiPS-01.

W 2011 roku, zarejestrowanych zostało 2 526 bezrobotnych do 25 roku życia z terenu miasta Elbląg. Odnotowany napływ jest mniejszy niż w latach poprzednich – o 1 060 osób (o 29,6%) niż w 2010 oraz o 1 140 osób (o 31,1%) niż w 2009 roku. W analizowanym okresie maleje odsetek osób do 25 roku życia w ogólnej liczbie osób rejestrujących się jako bezrobotne. Kształtuje się on obecnie na poziomie 26,6%, a więc o 4,8 pkt proc. niższym niż w 2010 roku oraz o 5,1 pkt proc. niż w 2009.

Udział procentowy kobiet wśród osób do 25 roku życia napływających do bezrobocia na przełomie trzech lat, kształtuje się od 48,8% w 2009 roku, poprzez 49,9% w 2010 r. do 47,6% w 2011 r.

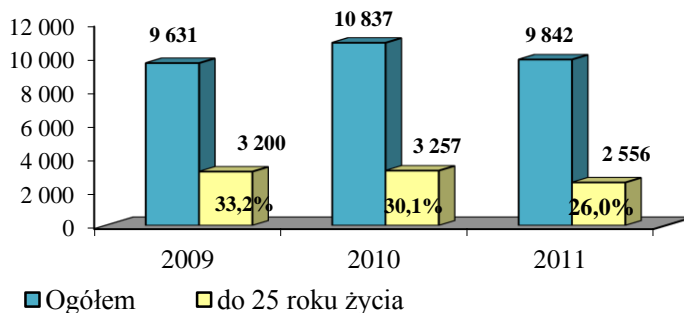
Wykres 18. Napływ do bezrobocia osób do 25 roku życia w Elblągu w latach 2009-2011



Źródło: opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPiPS-01.

W 2011 roku z ewidencji bezrobotnych wyrejestrowano 2 556 bezrobotnych do 25 roku życia – o 701 osób (o 21,5%) mniej niż w 2010 oraz o 644 osoby (o 20,1%) mniej niż w 2009 roku. W okresie 2009-2011 systematycznie maleje odsetek osób, przed 25 rokiem życia w ogólnej liczbie wyrejestrowywanych z ewidencji urzędu pracy. Podczas gdy w 2009 roku wynosił 33,2%, w 2010 – 30,1%, a w 2011 ukształtował się na poziomie 26,0%.

Wykres 19. Odpływ z bezrobocia osób do 25 roku życia w Elblągu w latach 2009-2011



Źródło: opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPiPS-01.

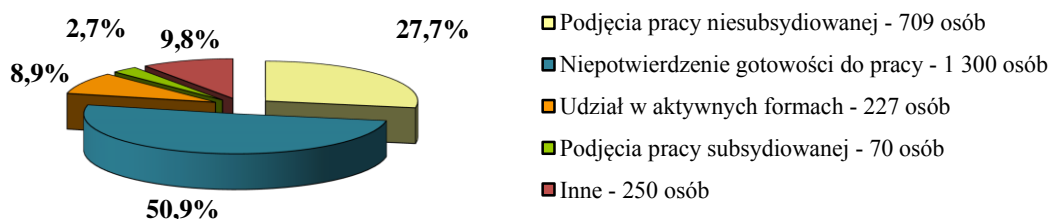
Najwięcej osób do 25 roku życia wyrejestrowywanych zostało w wyniku niepotwierdzenia gotowości do pracy. W 2011 roku, z tego powodu status bezrobotnego utraciło 1 300 osób, co stanowiło 50,9% odpływu, w 2010 – 1 202 osób (36,9%), natomiast w 2009 – 1 205 osób (37,7%).

W 2011 roku z powodu podjęcia zatrudnienia z bezrobocia wyłączono 779 osób, a więc o 15 osób (o 1,9%) więcej niż w 2010 roku i o 126 osób więcej (o 19,3%) niż w 2009 roku. Wzrost liczby osób podejmujących zatrudnienie obserwujemy w przypadku osób podejmujących pracę „na otwartym rynku” z 523 osób w 2009 roku do 709 osób w 2011 r. Obniżenie limitu środków Funduszu Pracy, jakie w 2011 roku mogły zostać przeznaczone na aktywizację zawodową bezrobotnych, odbił się negatywnie na liczbie młodych bezrobotnych, skierowanych na zatrudnienie subsydiowane. Podczas gdy w 2010 roku ich liczba wynosiła 163 osoby, w 2011 roku już tylko 70, a więc o 93 osób (o 42,9%) mniej.

W ramach pracy subsydiowanej najwięcej osób – 14, rozpoczęło prace interwencyjne – 20,0% ogółu osób zatrudnionych na dofinansowywanych miejscach pracy. W 2011 roku 12 osób do 25 roku życia rozpoczęło działalność gospodarczą ze środków otrzymanych w ramach dotacji z powiatowego urzędu pracy. Jest to liczba mniejsza niż w 2009 i 2010 roku, w których wynosiła odpowiednio 24 i 11 osób. Trzeba jednak pamiętać o zmniejszonych środkach Funduszu Pracy, które spowodowały zmniejszenie liczby przyznawanych dotacji nie tylko w grupie osób do 25 roku życia, ale również w innych kategoriach wiekowych.

W formach aktywizacji zawodowej, takich jak szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych i prace społecznie użyteczne w 2011 roku uczestniczyło 227 osób. Najwięcej, 214 osób rozpoczęło staże u pracodawcy, 8 osoby – szkolenia, natomiast 5 - prace społecznie użyteczne.

Wykres 20. Przyczyny wyłączeń z ewidencji bezrobotnych do 25 roku życia w Elblągu 2011 roku



Źródło: opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPiPS-01.

#### 1.4. Instytucje wspierające młodzież

W Elblągu swoją siedzibę ma 40 instytucji szkoleniowych zarejestrowanych w RIS. Najczęściej realizowana przez nie tematyka szkoleń to: rachunkowość, księgowość, bankowość, ubezpieczenia i analiza inwestycyjna oraz opieka społeczna.

Zainteresowanym swoje usługi świadczą dwa Akademickie Biura Karier. W ramach Warmińsko-Mazurskiej Wojewódzkiej Komendy OHP działają następujące jednostki organizacyjne: Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży, Młodzieżowe Biuro Pracy, Kluby Pracy, Mobilne Centrum Informacji zawodowej oraz Środowiskowe Hufce Pracy.

W mieście w 2011 r. działania z zakresu pomocy społecznej realizowały<sup>1</sup>: Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, 4 domy pomocy społecznej, 4 placówki opiekuńczo-wychowawcze, 3 ośrodki wsparcia; ośrodek interwencji kryzysowej, klub integracji społecznej.

Wg stanu na 30 IX 2011 roku<sup>2</sup> w mieście Elblągu działało pięć zasadniczych szkół zawodowych (dla dzieci i młodzieży). W roku 2011 w ostatniej klasie uczyło się w nich 284 uczniów. W poprzednim roku szkołę ukończyło 265 absolwentów.

Na terenie miasta Elbląga funkcjonowało również:

- szesnaście techników, w tym sześć techników uzupełniających dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (jedno dla dzieci i młodzieży, pozostałe dla dorosłych), które kształciły w ostatniej klasie 56 uczniów wyedukowały w roku poprzednim 25 absolwentów. W pozostałych technikach (dla dzieci i młodzieży) do ostatniej klasy uczęszczało 664 uczniów, a szkołę ukończyło 749 absolwentów.
- dwadzieścia cztery szkoły policealne (dwie dla dzieci i młodzieży, pozostałe dla dorosłych), które w omawianym okresie kształciły 772 uczniów i wyedukowały w roku poprzednim 507 absolwentów.
- liceum profilowane (0 uczniów; 6 absolwentów) oraz jedno nauczycielskie kolegium języków obcych (63 uczniów; 45 absolwentów).

Spośród w/w szkół dwadzieścia jeden z nich było placówkami niepublicznymi o uprawnieniach szkoły publicznej, dwie posiadały status placówek niepublicznych bez uprawnień szkoły publicznej, pozostałe to szkoły publiczne. Najwięcej uczniów – w przeliczeniu na ilość szkół – kształciły zasadnicze szkoły zawodowe oraz technika. Edukacja obejmowała przede wszystkim takie zawody jak: kucharz małej gastronomii; tapicer; kaletnik; blacharz samochodowy oraz technik usług fryzjerskich; technik ochrony fizycznej i mienia; technik farmaceutyczny; technik rachunkowości i in.

W mieście Elbląg funkcjonowały cztery szkoły wyższe, w tym dwie z nich to instytucje państwowe, a dwie szkoły prywatne. Do uczelni publicznych należą: Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu oraz Uniwersytet Gdański, zamiejscowy ośrodek dydaktyczny w Elblągu. Wyższe szkoły niepubliczne to Elbląska Uczelnia Humanistyczno-Ekonomiczna w Elblągu i Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego w Warszawie – ośrodek zamiejscowy w Elblągu.

<sup>1</sup> Na podstawie danych przekazanych przez ROPS w Olsztynie

<sup>2</sup> Na podstawie danych przekazanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej z Centrum Informatycznego Edukacji.

## 2. Prezentacja wyników badań

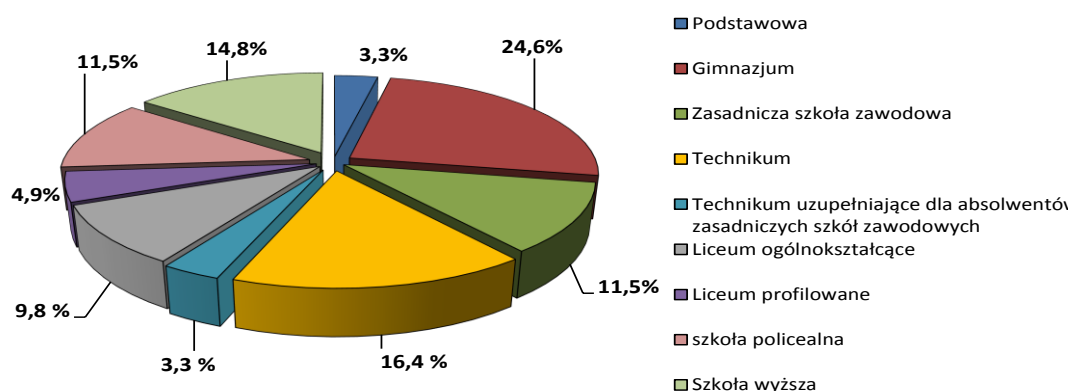
### 2.1. Charakterystyka respondentów

Na terenie Elbląga badania przeprowadzono wśród 61 bezrobotnych w wieku 18-25 lat (34 kobiet i 27 mężczyzn) zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy. O odpowiedź na pytania ankiety poproszono również 46 lokalnych przedsiębiorców.

Ponad 70,5% badanych stanowiły osoby w przedziale wiekowym 22-25 lat, pozostałe 29,5% respondentów to osoby od 19 do 21 roku życia. Zdecydowana większość badanych, ponad 75% respondentów nie posiadała potomstwa.

Wśród osób biorących udział w badaniu dominują osoby, zarejestrowane w urzędzie pracy od ponad 12 miesięcy (60%), z czego 29,5% ankietowanych pozostaje bez pracy ponad 24 miesiące. Osoby krótkotrwale bezrobotne, do 3 miesięcy stanowiły łącznie 8,2% badanych, z czego 3,3% to bezrobotni do 1 miesiąca.

Wykres 21. Wykształcenie ankietowanych (n=61)

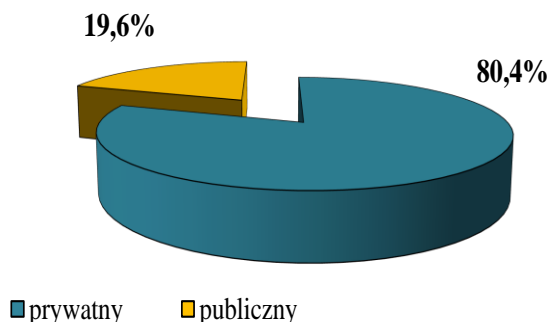


Wśród respondentów przeważały osoby z wykształceniem gimnazjalnym (24,6% ogółu) oraz absolwenci techników – 16,4%. Trzecią co do wielkości populację w ogólnej strukturze ankietowanych stanowiły osoby, posiadające dyplom szkoły wyższej - 14,8% badanych. W grupie tej 42,9% osób ma za sobą studia humanistyczne, zaś 28,6% z zakresu administracji i ekonomii.

Wśród rodziców/opiekunów respondentów dominują osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 62,3% ojców oraz 42,3% matek. Ponadto 4,9% ojców i 3,2% matek ukończyło tylko szkołę podstawową lub gimnazjalną. Wykształcenie wyższe posiada tylko 11,5% ojców i 8,9% matek ankietowanych. Porównując poziom wykształcenia badanych bezrobotnych i ich rodziców, można zaobserwować wzrost poziomu wykształcenia młodych ludzi w stosunku do ich opiekunów.

O udzielenie odpowiedzi na pytania ankiety, poproszono także 46 przedsiębiorców funkcjonujących na tym terenie. Wśród respondentów dominują podmioty działający w sektorze prywatnym – 80,4% (sektor publiczny – 19,6%).

Wykres 22. Udział badanych przedsiębiorstw w sektorach (n = 46)



Większość przedsiębiorstw objętych badaniem posiada ugruntowaną pozycję na rynku działając na nim od ponad 5 lat (76,1% badanych). Ponad 15% firm prowadzi działalność od 2 do 5 lat. Najmniejszy odsetek ankietowanych to przedstawiciele firm, których czas funkcjonowania na rynku nie przekracza 1 roku (8,7%). Działalność usługową prowadzi 76,1% badanych przedsiębiorstw, handlową (30,4%), zaś 17,4% produkcyjną (badani mieli możliwość wielokrotnego wyboru w tym pytaniu). Posługując się Polską Klasyfikacją Działalności, najczęściej firm działa w branży - działalność usługowa (52,2%) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (13,0%). Blisko 9% ankietowanych reprezentuje sekcję: handel i naprawa pojazdów samochodowych oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa. Ponad 4% zapytanych zajmuje się rolnictwem, leśnictwem, bądź łowiectwem, tyle samo pracuje przy wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych. Pojedyncze osoby specjalizują się w takich dziedzinach gospodarki jak: transport i gospodarka magazynowa, działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, edukacja, działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją ( po 2,2% ankietowanych w każdej z branż).

Większość badanych to przedsiębiorstwa o zasięgu lokalnym - 37% ogółu. Blisko 28,3% ankietowanych działa tylko na terenie województwa, zaś 19,6% na terenie kraju. Ponad 15% badanych deklaruje, że ich firma prowadzi działalność międzynarodową.

Ponad połowa badanych przedsiębiorstw to mikro firmy zatrudniające do 9 osób – 56,2% ogółu. Ponad 30% respondentów stanowiły duże przedsiębiorstwa, gdzie liczba pracowników przekraczała 250 osób.

Objęte badaniem przedsiębiorstwa zatrudniają łącznie 6 317 osób, z czego 259 pracowników to osoby młode do 25 roku życia. Stanowią oni 4,1% ogólnej liczby zatrudnionych. Blisko 46% respondentów deklaruje, że w ciągu ostatniego roku *brak było jakichkolwiek ruchów kadrowych* (nie zarejestrowano ich w 76,9% badanych mikro firm oraz 33,3% małych). W przypadku 41,3% respondentów odnotowano *zarówno odejścia jak i nabór nowych osób* (we wszystkich ankietowanych średnich firmach, 92,9% dużych i 11,5% mikro firm). W blisko 11% stan kadry zmniejszył się poprzez *odejścia pracowników z pracy* (7,1% dużych firm, 7,7% mikro i 66,7% małych), zaś 2,2% badanych w ciągu ostatnich 12 miesięcy wyłącznie *zatrudniała nowych pracowników* (3,8% mikro firm).

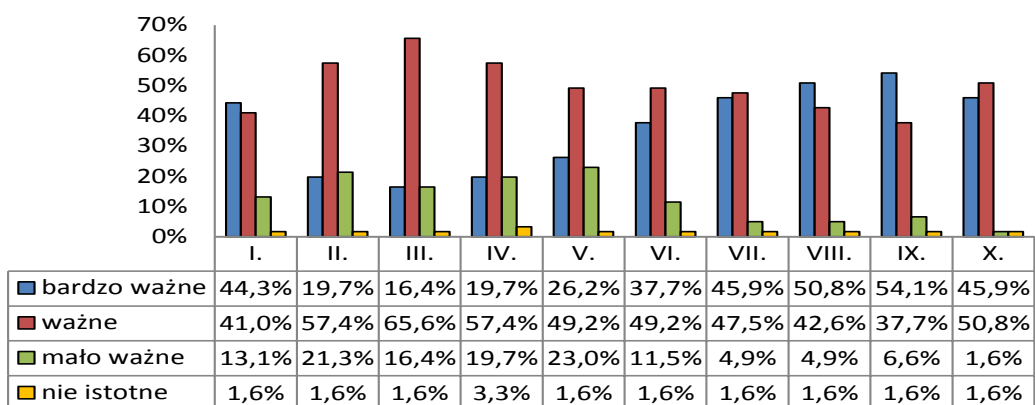
Badani pytani o planowane zmiany w zatrudnieniu w najbliższym roku, w większości nie potrafili ich przewidzieć (58,7% badanych). Blisko 35% pomimo trudnej sytuacji na rynku nie planuje żadnych ruchów kadrowych (42,3% mikro, 66,7% średnich i 21,4% dużych firm). Ponad 4% respondentów planuje zwiększyć zatrudnienie (4,3% badanych, z czego; 33,3% średnich i 7,1% dużych firm), zaś 2,2% obawia się konieczności ewentualnych zwolnień pracowników (duża firma).

## 2.2. Wiedza na temat rynku pracy i otoczenia

W badaniu zapytano zarówno osoby bezrobotne jak i przedsiębiorców o to, co ich zdaniem jest istotne dla pracodawców u pracownika – wiedza, umiejętności czy kompetencje, celem skonfrontowania opinii na ten temat. Respondenci udzielając odpowiedzi mieli za zadanie usystematyzować „cechy” według ważności. W analizie dokonano, grupowania odpowiedzi jako: *znaczące* (bardzo ważne i ważne) i *nieznaczące* (mało ważne i nie istotne).



Wykres 23. Profil pożądanego pracownika według respondentów (n=61)



**LEGENDA:**

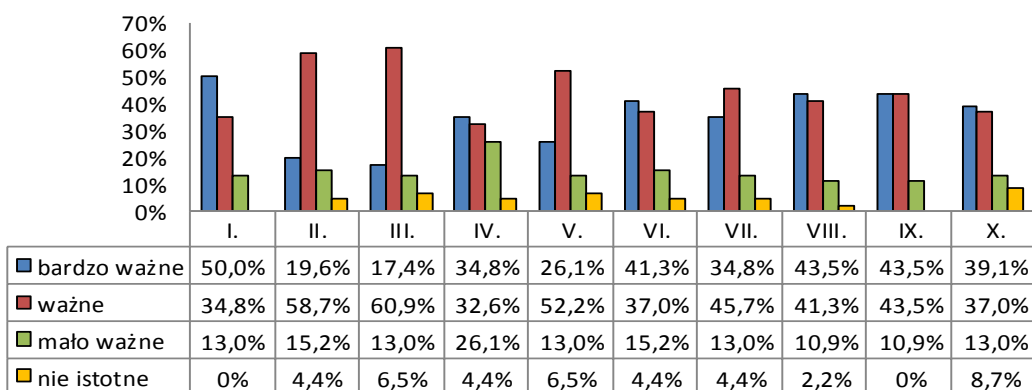
- |  |   |
|--|---|
| I. Wiedza związana z uzyskanym wykształceniem                                    | VI. Kreatywność (wymyślanie nowych rozwiązań)           |
| II. Znajomość języków obcych   | VII. Łatwe nawiązywanie kontaktów z innymi ludźmi       |
| III. Umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji oraz wyciągania wniosków | VIII. Odporność na stres                                |
| IV. Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu                                  | IX. Dyspozycyjność                                      |
| V. Przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy                                   | X. Otwartość na nowe wyzwania stawiane przez pracodawcę |

Według opinii ankietowanych, pożądaną przez pracodawcę pracownik, to osoba *otwarta na nowe wyzwania* – tak odpowiedziało w sumie 96,7% respondentów, w tym 45,9% uznało tę cechę jako bardzo ważną i 50,8% jako ważną. Istotna, zdaniem młodzieży - 93,4% ankietowanych, jest umiejętność *łatwego nawiązywania kontaktów* (45,9% bardzo ważna, 47,5% ważna) i *odporność na stres* (50,8% bardzo ważna, 42,6% ważna). Nie bez znaczenia dla pracodawców, w opinii 91,8% badanych, jest również *dyspozycyjność kandydatów do pracy* (54,1% określa ją jako bardzo ważną i 37,7% ważną).

Zdaniem 24,6% biorących udział w ankiecie, mniejsze znaczenie dla pracodawcy mają takie cechy jak: *przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy* (23,0% badanych sądzi, że jest mało ważna i 1,6% - nie istotna) oraz *obsługa komputera i wykorzystanie Internetu* (23,0%, z czego 19,7% uważa ją za mało ważną, a 3,3% za nie istotną). Na liście cech, które nie są niezbędne w oczach pracodawców wymieniana jest także *znajomość języków obcych* (23% respondentów, w tym dla 21,3% jest mało ważna, dla 1,6% - nie istotna).

Podobne pytanie zadano pracodawcom, rozkład ich odpowiedzi prezentuje poniższy wykres.

Wykres 24. Cechy istotne u pracownika według pracodawców (n=46)



**LEGENDA:**

- |  |   |
|--|---|
| I. Wiedza związana z uzyskanym wykształceniem                                    | VI. Kreatywność (wymyślanie nowych rozwiązań)           |
| II. Znajomość języków obcych   | VII. Łatwe nawiązywanie kontaktów z innymi ludźmi       |
| III. Umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji oraz wyciągania wniosków | VIII. Odporność na stres                                |
| IV. Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu                                  | IX. Dyspozycyjność                                      |
| V. Przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy                                   | X. Otwartość na nowe wyzwania stawiane przez pracodawcę |

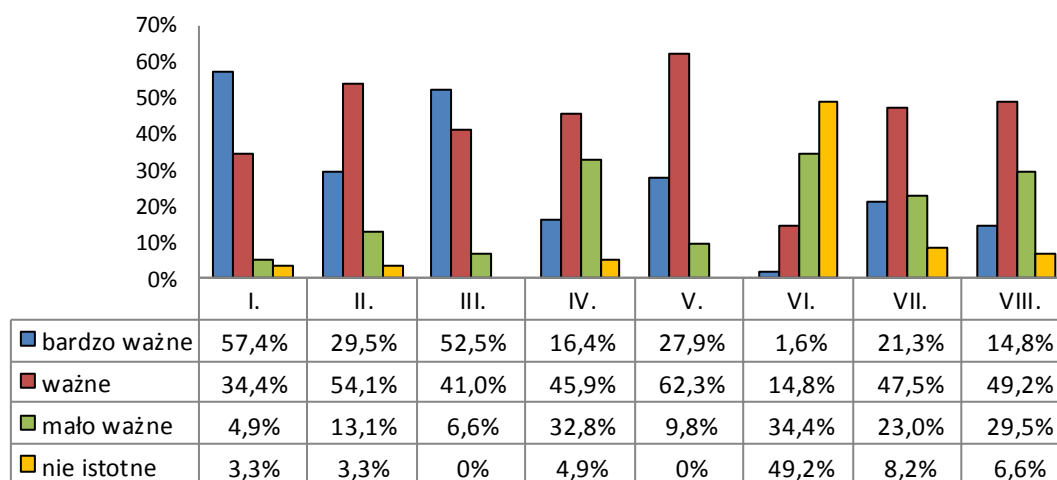
Ankietowani potwierdzili, że bardzo cenią u pracowników: *dyspozycyjność* (87,0%, z czego 43,5% uważa ją za bardzo ważną i 41,3% za ważną), *wiedzę związaną z uzyskanym wykształceniem* (84,8%, w tym 50,0% bardzo ważna, 34,8% ważna), *odporność na stres* (84,8% ankietowanych, z tego: 43,5% bardzo ważna i tyle samo ważna), *łatwe nawiązywanie kontaktów z innymi ludźmi* (80,4%, w tym 34,8% bardzo ważne, 45,7% - ważne).

*Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu* okazała się dla 30,4% pracodawców cechą najmniej pożądaną u pracownika (w opinii 26,1% ankietowanych jest mało ważna; 4,4% - nie istotna), podobnie jak *otwartość na nowe wyzwania stawiane przez pracodawcę* (21,7% przedsiębiorców ogółem, w tym dla 13,0% mało ważna; 8,7% nie istotna). W dalszej kolejności wymieniane przez pracodawców (19,6% respondentów) były: *znajomość języków obcych* oraz *kreatywność* (15,2% uznało te cechy jako mało ważne; 4,4% - nie istotne), *umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji* oraz *przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy* (13,0% mało ważne; 6,5% - nie istotne).

Podsumowując, według opinii bezrobotnych, pożądaną przez pracodawcę pracownik, to osoba otwarta na nowe wyzwania stawiane przez pracodawcę, łatwo nawiązująca kontakty, odporna na stres i dyspozycyjna. Po części opinie młodych są tożsame z opinią pracodawców, jednakże dla pracodawców ważne jest również to, by pracownik posiadał wiedzę związaną z uzyskanym wykształceniem.

Jednym z założeń badania, było uzyskanie wiedzy, jakie czynniki są dla młodych ludzi najważniejsze w pracy, a następnie porównanie wyników z opiniami pracodawców.

**Wykres 25. Opinia respondentów odnośnie warunków pracy (n=61)**



**LEGENDA:**

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| I. Przyjazna atmosfera w pracy                                 | V. Wysokie wynagrodzenie   |
| II. Dogodne godziny pracy                                      | VI. Możliwość pracy w domu |
| III. Możliwość dalszego rozwoju/zdobywania nowych umiejętności | VII. Możliwość awansu      |
| IV. Możliwość nawiązywania nowych znajomości                   | VIII. Niezależność         |

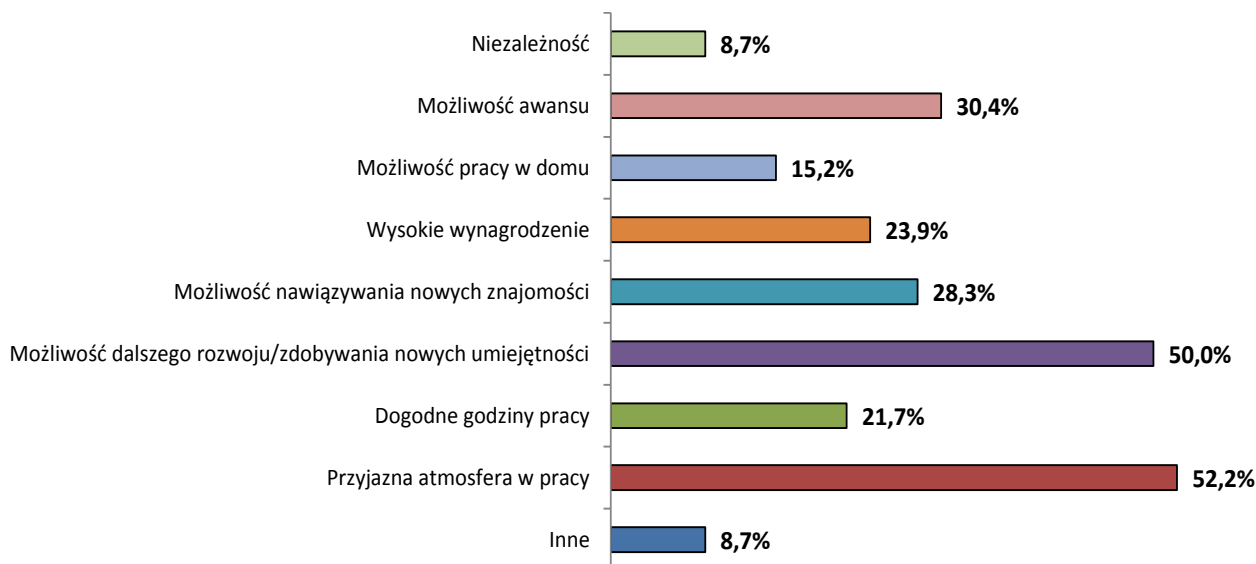
Udzielone przez młodzież odpowiedzi wykazały, że badani bardzo cenią w pracy *możliwość dalszego rozwoju i zdobywania nowych umiejętności*, uważa tak łącznie 93,5% ankietowanych (dla 52,5% jest to warunek bardzo ważny, dla 41,0% ważny). Ankietowani zwracają też dużą uwagę na *przyjazną atmosferę w pracy* - łącznie 91,8% badanych (57,4% respondentów uznało to za bardzo ważne, 34,4% za ważne). Na kolejnym miejscu na liście, w opinii młodych bezrobotnych, znalazło się *wysokie wynagrodzenie* - dla 27,9% ankietowanych jest to bardzo ważne, dla 62,3% ważne (łącznie 90,2%).



Małe znaczenie dla 83,6% respondentów ma *możliwość pracy w domu* (34,4% określiło ten warunek jako mało ważny, zaś 49,2% jako nieistotny). Mało znaczące dla młodych okazały się też *szansa nawiązania nowych znajomości* (37,7%, w tym dla 32,8% mało ważna; 4,9% nie istotna) oraz *niezależność* (36,1% - 29,5% mało ważna, a dla 6,6% nie istotna).

Pracodawców zapytano natomiast *jakie czynniki motywacyjne wskazują w swoich ofertach pracy*.

Wykres 26. Czynniki motywacyjne wskazywane w ofertach pracy (n=46)



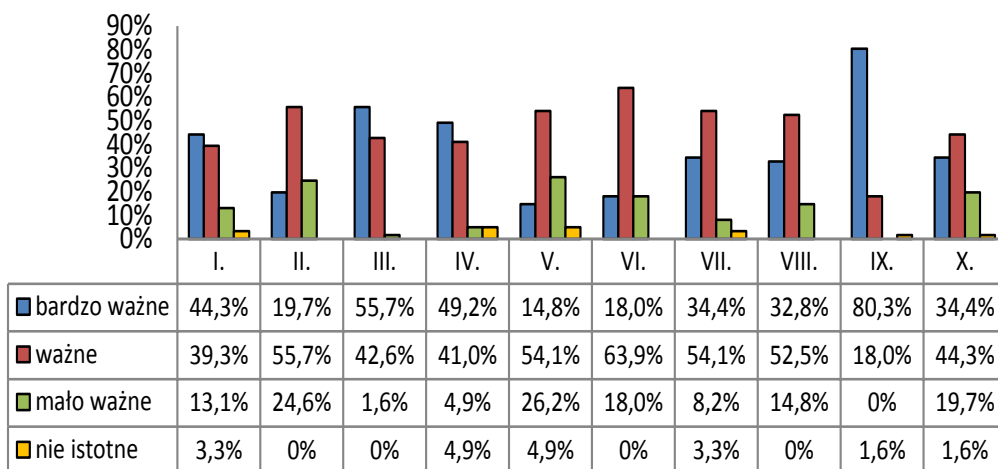
Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

Respondenci korzystając z możliwości wyboru trzech odpowiedzi, najczęściej wskazywali: *przyjazną atmosferę w pracy* (52,2%), *możliwość dalszego rozwoju/zdobywania nowych umiejętności* (50% wskazań), *możliwość awansu* (30,4%). Wielu pracodawców podkreślało *możliwość nawiązania nowych znajomości* (28,3%). Prawie, co czwarty pracodawca chcąc zachęcić potencjalnych pracowników do zatrudnienia wskazywał *wysokie wynagrodzenie* (23,9%). Najmniej pracodawcy eksponowali *niezależność pracowników* 8,7%. Tyle samo pracodawców poprzez odpowiedź inne, wypowiedziało się, iż nie składają ofert pracy.

Powyższe opinie wskazują, iż oczekiwania bezrobotnych są zbieżne z czynnikami motywacyjnymi wskazywanymi przez pracodawców w ofertach pracy, tj. przyjazna atmosfera, możliwość dalszego rozwoju/zdobywania nowych umiejętności, wynagrodzenie.

W trakcie badania starano się poznać opinię bezrobotnych i przedsiębiorców na temat procesu rekrutacji, zarówno osobom młodym jak i pracodawcom zadano pytanie, co jest ważne podczas rekrutacji kandydatów ubiegających się o pracę.

Wykres 27. Opinia bezrobotnych na temat ważnych elementów podczas rekrutacji (n=61)



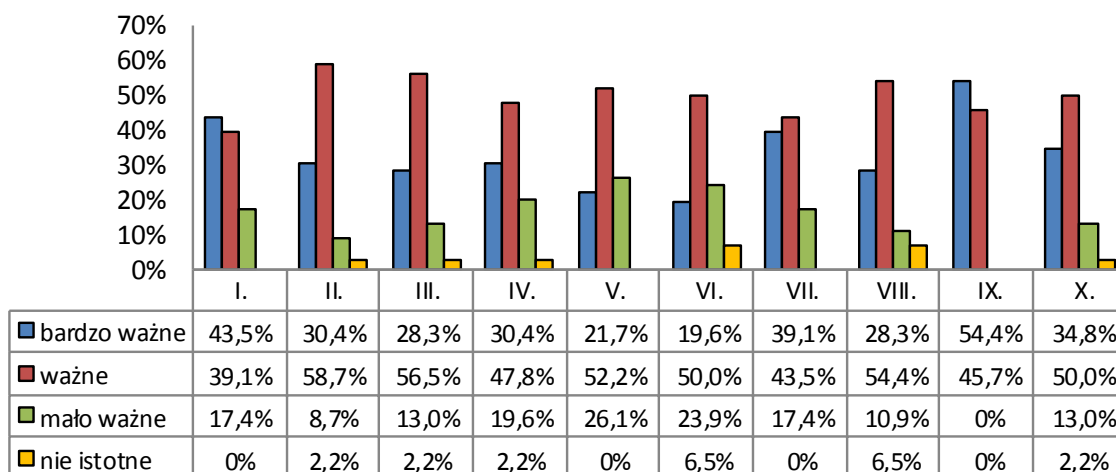
**LEGENDA:**

- |      |  |       |                                      |
|------|--|-------|--------------------------------------|
| I.   | Staranne przygotowanie dokumentów  | VI.   | Posiadanie certyfikatów, zaświadczeń |
| II.  | Wiedza na temat firmy, do której ubiegają się o pracę  | VII.  | Pewność siebie                       |
| III. | Posiadanie kwalifikacji zawodowych   | VIII. | Jasne i zwięzłe formułowanie myśli   |
| IV.  | Posiadanie doświadczenia zawodowego  | IX.   | Punktualność                         |
| V.   | Posiadanie dodatkowych kwalifikacji zawodowych niezwiązanych ze stanowiskiem, na które ubiega się kandydat | X.    | Prezencja                            |

Według młodzieży biorącej udział w badaniach, istotną cechą dla pracodawcy podczas rekrutacji jest *punktualność* – 98,3% ankietowanych (80,3% bardzo ważna, 18,0% ważna). Równie cenioną przez pracodawców cechą, w opinii bezrobotnych, okazało się *posiadanie kwalifikacji zawodowych* (55,7% bardzo ważne i 42,6% ważne). *Posiadanie doświadczenia zawodowego* jest bardzo ważne według 49,2% badanych i ważne według 41,0% (łącznie 90,2%).

Mało ważne lub nie istotne zdaniem respondentów są takie cechy jak: *posiadanie dodatkowych kwalifikacji zawodowych nie związanych ze stanowiskiem, o które ubiega się kandydat* (w sumie 31,1% udzielonych odpowiedzi, w tym 26,2% określa je jako mało ważne i 4,9% nie istotne), *wiedza na temat firmy, do której ubiegają się o pracę* (24,6% ankietowanych wskazało, że jest ona mało ważna w procesie rekrutacji). Na kolejnym miejscu na liście, w opinii 21,3% ankietowanych, znalazła się *prezencja* potencjalnych pracowników. Dla blisko 20% badanych jest to element mało ważny, zaś dla 1,6% nieistotny.

Wykres 28. Cechy ważne dla pracodawców podczas rekrutacji (n=46)



**LEGENDA:**

- |      |  |       |                                      |
|------|--|-------|--------------------------------------|
| I.   | Staranne przygotowanie dokumentów  | VI.   | Posiadanie certyfikatów, zaświadczeń |
| II.  | Wiedza na temat firmy, do której ubiegają się o pracę  | VII.  | Pewność siebie                       |
| III. | Posiadanie kwalifikacji zawodowych   | VIII. | Jasne i zwięzłe formułowanie myśli   |
| IV.  | Posiadanie doświadczenia zawodowego  | IX.   | Punktualność                         |
| V.   | Posiadanie dodatkowych kwalifikacji zawodowych niezwiązanych ze stanowiskiem, na które ubiega się kandydat | X.    | Prezencja                            |

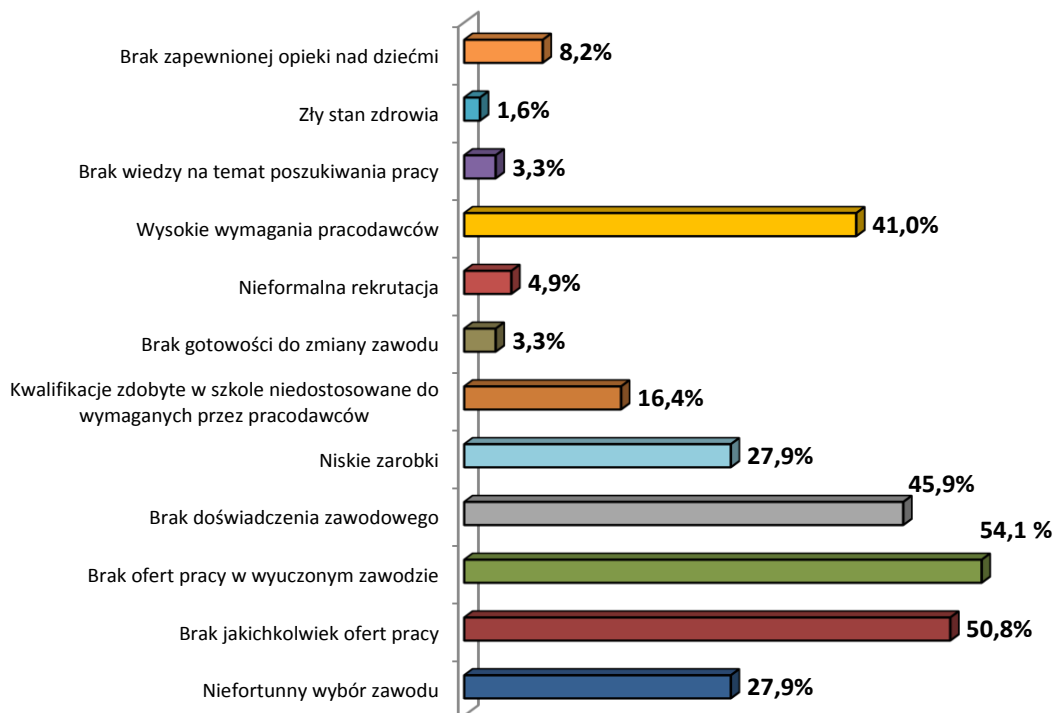
Jak wykazały z kolei wyniki ankiety przeprowadzonej wśród pracodawców, którym zadano podobne pytanie, wszyscy badani za istotną cechę podczas rekrutacji uznali *punktualność* (54,3% bardzo ważne, 45,7% ważne). W dalszej kolejności wymieniano *wiedzę na temat firmy, o pracę w której ubiega się kandydat* – tak sądzi 89,1% ankietowanych (30,4% badanych uważa tę cechę za bardzo ważną, 58,7% za ważną). Blisko 85% pracodawców za istotne uważa *prezencję* kandydata podczas rozmowy kwalifikacyjnej (34,8% bardzo ważne, 50% ważne) oraz *posiadanie kwalifikacje zawodowe* (28,3% bardzo ważne; 56,5% ważne). Ponad 82% przedsiębiorców przywiązuje wagę do: *starannego przygotowania dokumentów* (w opinii 43,5% jest to bardzo ważne; 39,1% ważne), *pewności siebie* (39,1% bardzo ważne; 43,5% ważne), *jasnego i zwięzłego formułowania myśli* (28,3% bardzo ważne; 54,4% ważne).

Analizując istotność „kryteriów” rekrutacyjnych wskazanych przez pracodawców, pod kątem ich małej wagi, na pierwszym miejscu, tak uznało 30,4% respondentów – mało ważne lub nieistotne są *posiadane przez kandydata certyfikaty i zaświadczenia* (odpowiednio 19,6% i 50,0%). Dla 26,1% ankietowanych małe znaczenie mają *kwalifikacje niezwiązane ze stanowiskiem*, a dla 21,8% posiadane kwalifikacje zawodowe (dla 28,3% ankietowanych czynnik ten jest mało ważny; dla 56,5% - nie istotny).

Podsumowując, według opinii bezrobotnych, dla pracodawców podczas rekrutacji ma znaczenie punktualność, posiadanie kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Po części opinie młodych są tożsame z opinią pracodawców, jednakże dla pracodawców ważniejsza jest wiedza na temat firmy, o pracę w której ubiega się kandydat niż jego doświadczenie zawodowe.

Jedno z pytań, weryfikujące wiedzę na temat rynku pracy i jego otoczenia, dotyczyło *problemów ze znalezieniem pracy przez osoby młode*. Bezrobotni mogli zaznaczyć maksymalnie trzy najważniejsze ich zdaniem odpowiedzi. Ze względu na istotę pytania starano się prześledzić, czy na opinie bezrobotnych ma wpływ płeć respondenta i poziom wykształcenia.

Wykres 29. Powody, przez które zdaniem bezrobotnych, mają oni problemy ze znalezieniem pracy (n=61)



Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

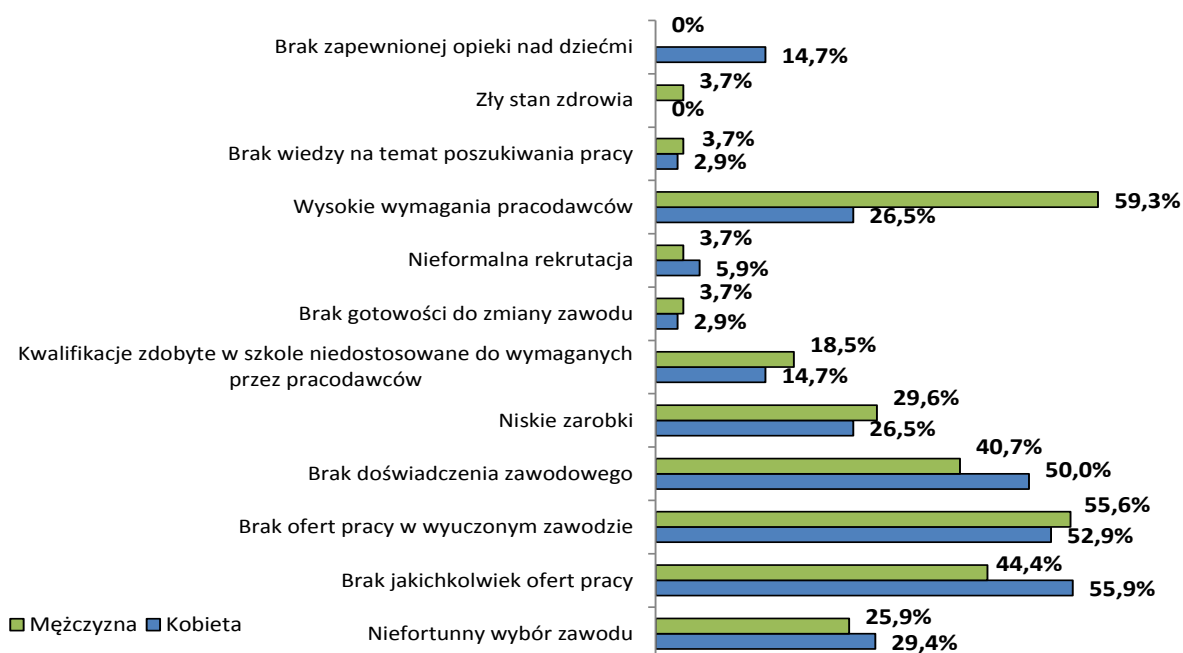
Zdaniem większości respondentów - 54,1% ogółu, głównym powodem tych trudności jest *brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie*. Uważa tak 55,6% mężczyzn i 52,9% kobiet. *Brak jakichkolwiek ofert pracy dla młodych ludzi* wskazywano na drugim miejscu – 50,8% ankietowanych. Tę barierę wyróżniło 44,4% mężczyzn i 55,9% kobiet. Również często jako barierę w podjęciu zatrudnienia podawano *brak doświadczenia zawodowego* (45,9%) – 50% kobiet i 40,7% mężczyzn.

Biorąc pod uwagę wykształcenie badanych, *brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie* wskazywały wszystkie osoby, które ukończyły liceum profilowane; blisko 67% osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym; a także 60% z wykształceniem gimnazjalnym i technicznym oraz 55,6% absolwenci szkół wyższych.

*Brak jakichkolwiek ofert pracy* akcentowali wszyscy ankietowani, którzy ukończyli technikum uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, 83,3% badanych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, 60% osób po technikum, połowa osób po szkole podstawowej oraz 46,7% po gimnazjum. Rzadziej tę barierę wyróżniali absolwenci szkół wyższych (44,4%), zasadniczych szkół zawodowych (42,9%), liceów profilowanych (33,3%) oraz szkół policealnych (28,6%).

Z *brakiem doświadczenia zawodowego* zmagali się wszyscy absolwenci szkół podstawowych, 85,7% osób z wykształceniem policealnym, połowa ankietowanych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym; 46,7% gimnazjalnym oraz 33,3% z wyższym.

**Wykres 30. Powody, przez które zdaniem bezrobotnych, mają oni problemy ze znalezieniem pracy z podziałem na kobiety i mężczyzn (%) (n=61)**



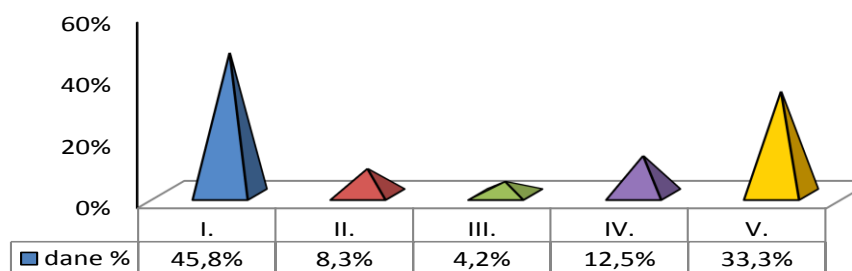
Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

Wśród barier powodujących trudności ze znalezieniem zatrudnienia tylko kobiety wymieniały *brak zapewnionej opieki nad dziećmi* (14,7%). Ponadto zdecydowanie częściej wskazywały na *brak jakichkolwiek ofert pracy* (różnica między respondentami obu płci udzielającymi tej odpowiedzi wynosi 11,5 pkt proc.), *brak doświadczenia zawodowego* (różnica 9,3 pkt proc.). Kobiety także częściej niż mężczyźni przyczyn braku pracy upatrywały w *niefortunnym wyborze zawodu* (różnica 3,5 pkt proc.) oraz *nieformalnej rekrutacji* (2,2 pkt proc.).

Mężczyźni z kolei częściej wskazywali, że barierą są *wysokie wymagania pracodawców* (różnica w odpowiedziach – 32,8 pkt proc.), *kwalifikacje zdobyte w szkole niedostosowane do wymagań pracodawców* (3,8 pkt proc.), *niskie zarobki* (3,1 pkt proc.), oraz *brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie* (2,7 pkt proc.).

W ankiecie skierowanej do przedsiębiorców, spytano pracodawców, u których nie pracowały osoby do 25 roku, o najczęstsze przyczyny nie zatrudniania osób młodych. Pracodawcy mieli możliwość podania trzech, ich zdaniem, najważniejszych powodów.

**Wykres 31. Przyczyny niezatrudniania ludzi młodych – odpowiedzi pracodawców (n=24)**



Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

**LEGENDA:**

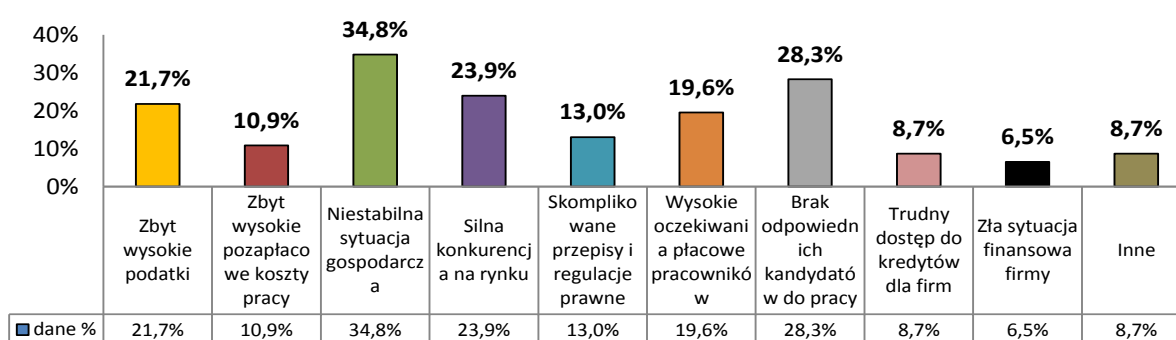
- I. Brak kandydatów w tym przedziale wiekowym
- II. Brak doświadczenia zawodowego kandydatów
- III. Niska wiedza, umiejętności i kompetencje zawodowe
- IV. Zgłaszający się kandydaci mają/mieli wygórowane wymagania finansowe nieadekwatne do swoich kwalifikacji zawodowych, doświadczenia zawodowego 21
- V. Inne

Najczęstszymi udzielanymi odpowiedziami były: *brak kandydatów w tym przedziale wiekowym* (45,8% wskazań, 10 mikro firm i 1 duża), *zgłaszający się kandydaci mieli zbyt wygórowane wymagania finansowe nieadekwatne do swoich kwalifikacji zawodowych*, stwierdziło tak 12,5% pracodawców (3 mikro firmy). Na *brak doświadczenia zawodowego* wskazało 8,3% przedsiębiorstw, które nie zatrudniały młodych (2 mikro firmy). *Niską wiedzę, umiejętności i kwalifikacje młodych* wskazała tylko 1 mała firma. Co trzeci badany stwierdził, że są to *inne* powody tj. nie ma potrzeby zatrudnienia (mikro firmy).

Żaden z badanych pracodawców nie wskazał na *stan zdrowia* kandydatów ani na *karalność w przeszłości*, jako powody nie zatrudniania młodych osób. Mieli oni zaznaczyć 3 najważniejsze odpowiedzi.

Przedsiębiorców zapytano również o *czynniki ograniczające wzrost zatrudnienia w ich firmie*.

Wykres 32. Czynniki ograniczające wzrost zatrudnienia w firmie (n= 46)

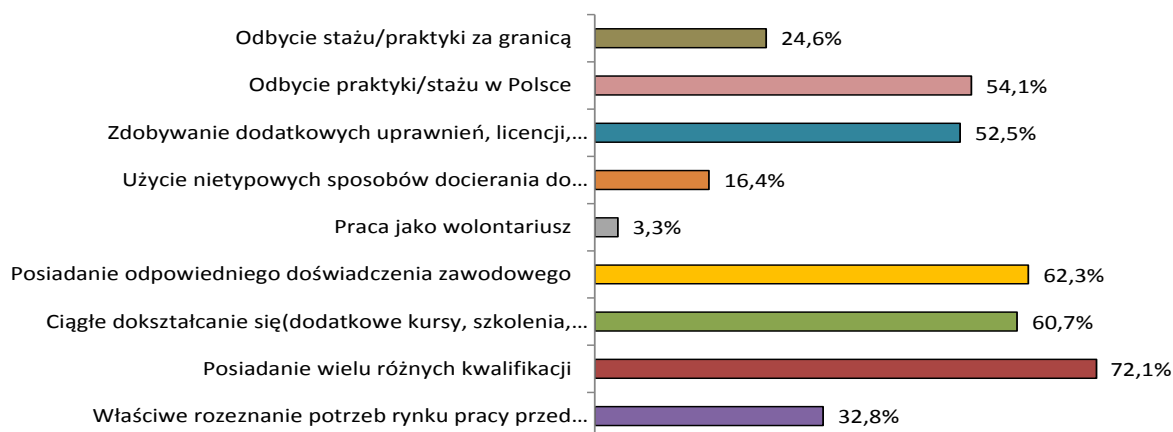


Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

Najczęściej wskazywanym czynnikiem okazała się, *niestabilna sytuacja gospodarcza* (34,8% wskazań- 12 mikro i 4 duże firmy); 28,3% badanych uważa, że taką przyczyną jest *brak odpowiednich kandydatów do pracy* (6 mikro i 7 dużych); a 23,9% *silna konkurencja na rynku* (6 mikro, 1 średnia i 1 duża). Dla blisko 22% pracodawców takim bodźcem są *zbyt wysokie podatki* (6 mikro, 2 małe, 1 średnia, 1 duża firma). Wśród badanych znalazł się również odsetek osób (8,7%), wybierających *inne* niż podane w ankiecie czynniki. Przedsiębiorcy ci wymienili brak potrzeby zatrudniania ludzi młodych oraz określoną liczbę etatów w przedsiębiorstwach.

W badaniu zapytano bezrobotnych o to, *co ich zdaniem zwiększa szanse na rynku pracy*.

Wykres 33. Cechy zwiększające szanse na rynku pracy (n=61)



Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.



Najwięcej ankietowanych wskazało na takie cechy jak: *posiadanie wielu różnych kwalifikacji* (72,1% respondentów, w tym 73,5% kobiet (K) oraz 70,4% mężczyzn (M)), *posiadanie odpowiedniego doświadczenia zawodowego* - 62,3% (odpowiedź tę częściej wskazywały kobiety - 67,6% niż mężczyźni - 55,6%) oraz *ciągle dokształcanie się* (60,7% - 67,6% K, 51,9% M). Ponad połowa ankietowanych uważa, że szanse na rynku pracy zwiększają też: *odbycie praktyki/stażu w Polsce* (54,1% ogółu badanych, w tym - 50% K, 59,2% M) oraz *zdobywanie dodatkowych uprawnień, licencji, certyfikatów* (52,5% respondentów - 52,9% K, 51,85 M).

Powyższe odpowiedzi przeanalizowano również pod kątem poziomu wykształcenia i podejmowania w przeszłości zatrudnienia.

*Posiadanie wielu różnych kwalifikacji* zaznaczyli wszyscy ankietowani, którzy ukończyli liceum profilowane; 85,7% absolwentów szkół takich jak: gimnazjum, zasadnicza szkoła zawodowa oraz szkoła policealna, 77% osób po technikum; 66,7% po liceum ogólnokształcącym i 55,6% ankietowanych z wykształceniem wyższym.

*Posiadanie odpowiedniego doświadczenia zawodowego* zwiększa szanse na rynku pracy zdaniem wszystkich respondentów po technikum uzupełniającym dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych; 88,9% osób z wyższym wykształceniem; 83,3% ze średnim ogólnokształcącym oraz 71,4% kończących szkoły policealne. Opinie te podziela 57,1% ankietowanych po zasadniczej szkole zawodowej; 33,3% po gimnazjum i taki sam odsetek absolwentów liceum profilowanego.

Odpowiedź, *ciągle dokształcanie się*, zaznaczyli wszyscy respondenci po technikum uzupełniającym dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, 80% po gimnazjum, 70% osób, które ukończyły technikum. Ponadto tego zdania jest również 57,1% absolwentów szkoły policealnej, połowa ankietowanych z wykształceniem podstawowym i średnim ogólnokształcącym; 44,4% z wyższym; 42,9% zasadniczym zawodowym oraz 33,3% po liceum profilowanym.

Na *odbycie praktyki/stażu w Polsce* zwrócili uwagę wszyscy absolwenci technikum uzupełniającego dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych; 66,7% osób po liceum profilowanym, 60% po technikum, 57,1% po zasadniczej szkole zawodowej, taki sam odsetek po szkole policealnej. Jest to istotne element także dla połowy respondentów po szkole podstawowej i gimnazjum oraz 44,4% z wykształceniem wyższym i 33,3% średnim policealnym.

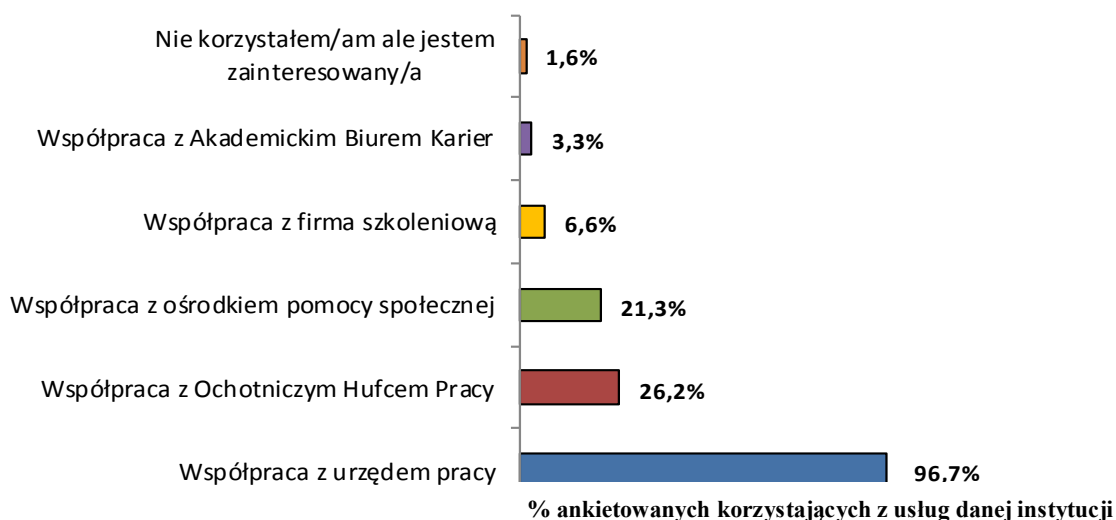
*Zdobywanie dodatkowych uprawnień, licencji, certyfikatów* jest ważne na rynku pracy zdaniem 85,7% absolwentów szkoły policealnej; 80% gimnazjum; 66,7% liceum profilowanego; 50% liceum ogólnokształcącego; 42,9% zasadniczej szkoły zawodowej, 33,3% szkoły wyższej oraz 30% technikum.

Na *właściwe rozeznanie potrzeb rynku pracy przed wyborem kierunku kształcenia* wskazało 66,7% absolwentów liceum profilowanego; 55,6% szkół wyższych, 42,9% szkół policealnych, taki sam odsetek zasadniczych szkół zawodowych, 33,3% osób po liceum ogólnokształcącym oraz 20% po gimnazjum.

Biorąc pod uwagę podejmowanie w przeszłości zatrudnienie, można zauważyć, że osoby, które wcześniej pracowały częściej wskazywały na takie cechy jak: *użycie nietypowych sposobów docierania do pracodawcy* (20,9% pracujących; 5,6% niepracujących) oraz *ciągle dokształcanie się* (65,1% pracujących oraz 50,0% niepracujących). Ankietowani, którzy nigdy wcześniej nie podejmowali zatrudnienia częściej wskazywali natomiast na *zdobywanie dodatkowych uprawnień, licencji, certyfikatów* (61,1% nie pracujących, 48,8% pracujących). Najwięcej respondentów, zarówno tych, którzy podejmowali wcześniej zatrudnienie, jak i tych którzy nigdy nie pracowali jest zgodnych, że szanse na rynku pracy zwiększa *posiadanie wielu różnych kwalifikacji*.

Kolejnymi pytaniami, mającymi na celu weryfikowanie wiedzy na temat rynku pracy i jego otoczenia, były pytania dotyczące *korzystania przez respondentów z usług instytucji działających w obszarze rynku pracy i edukacji*. Spytano m.in. o zakres, powody nieskorzystania oraz przydatność oferowanych usług. Przedmiotem analizy, były urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej oraz inne podmioty działające w obszarze rynku pracy i edukacji.

Wykres 34. Popularność usług instytucji rynku pracy wśród ankietowanych (n= 61)



Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

Urząd pracy był najpopularniejszą wśród respondentów instytucją. Współpracę z nim potwierdziło 96,7% badanych. Z usług Ochotniczych Hufców Pracy skorzystało 26,2% ankietowanych. W rozwiązaniu swojej sytuacji życiowej 21,3% respondentów współpracowało z ośrodkiem pomocy społecznej; 6,6% z firmą szkoleniową, a ponad 3,0% z Akademickim Biurem Karier. Wszystkie osoby (1,6%), które nie korzystały z usług instytucji wymienionych w pytaniu są taką współpracą zainteresowane. Wśród badanych nie było osób, które nie rozważają możliwości korzystania z oferty tych instytucji.

Biorąc pod uwagę typ szkoły ukończonej przez ankietowanych, z usług urzędu pracy korzystali wszyscy ankietowani z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym, zasadniczym zawodowym, osoby, które ukończyły liceum profilowane, szkołę policealną, szkołę wyższą oraz 90,0% absolwentów technikum i 83,3% liceum.

Do Ochotniczych Hufców Pracy zgłaszało się 50,0% objętych badaniem absolwentów technikum uzupełniającego dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, 40,0% absolwentów gimnazjum; 28,6% zasadniczych szkół zawodowych i taki sam odsetek absolwentów szkół policealnych; ponad 20,0% absolwentów technikum i szkół wyższych oraz 16,7% liceów ogólnokształcących.

Z pomocy ośrodka pomocy społecznej korzystało 50,0% objętych badaniem absolwentów technikum uzupełniającego dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych; 40,0% absolwentów gimnazjów; 22,2% szkół wyższych; 16,7% liceów ogólnokształcących; 14,3% zasadniczych szkół zawodowych i szkół policealnych oraz 10,0% badanych absolwentów techników.

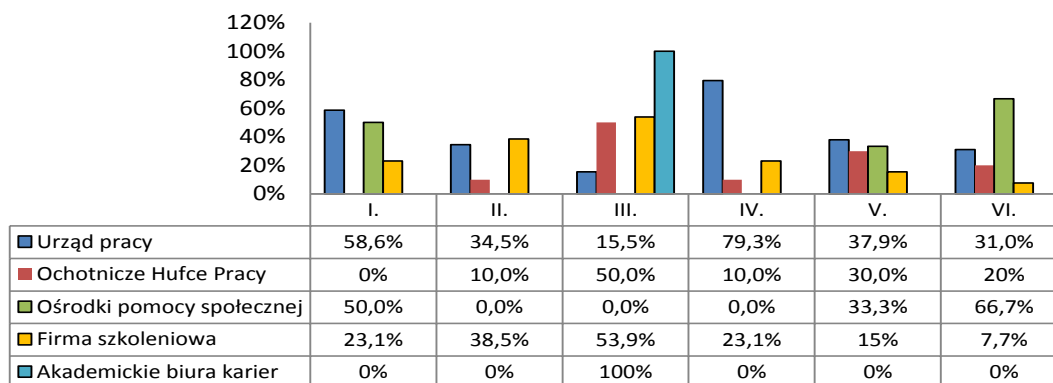
Z oferty firm szkoleniowych skorzystało 16,7% osób posiadających świadectwo liceów ogólnokształcących; 14,3% zasadniczych szkół zawodowych; 10,0% techników oraz 6,7% gimnazjów. Z usług Akademickiego Biura Karier korzystali wyłącznie ankietowani z wykształceniem wyższym (22,2%).

W grupie osób (1,6%), które nie korzystały z usług instytucji, ale są zainteresowane taką współpracą mieści się – 10,0% absolwentów technikum.

Z usług wymienionych instytucji nie korzystało jedynie 1,6% badanych, jednak należy tu przypomnieć, że wszystkie badane osoby były zarejestrowane jako bezrobotne w Powiatowym Urzędzie Pracy Elblągu. Jako powód nie korzystania wskazano brak wiedzy na temat usług oferowanych przez instytucje.



**Wykres 35. Rodzaje usług oferowanych przez instytucje, z jakich korzystała lub byłaby zainteresowana bezrobotna młodzież (%)**



**LEGENDA:**

- I. Szkolenia/kursy zawodowe/warsztaty
- II. Zajęcia dotyczące technik poszukiwania pracy
- III. Praktyki zawodowe
- IV. Staże
- V. Pośrednictwo w zatrudnieniu
- VI. Doradztwo w wyborze zawodu

Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

W przypadku osób, które skorzystały lub byłyby zainteresowane ofertą urzędu pracy, ankietowani najczęściej wybierali możliwość odbycia *stażu* (79,3% respondentów), skierowania na *szkolenia i kursy zawodowe* (58,6%) oraz korzystanie z usług *pośrednika pracy* (37,9%). Blisko 35,0% chciałoby uczestniczyć w *zajęciach dotyczących technik poszukiwania pracy*. Spora część respondentów (31,0%) byłaby zainteresowana *doradztwem w wyborze zawodu*. Z *praktyk zawodowych* chciałoby skorzystać 15,5% odpowiadających na pytania ankiety.

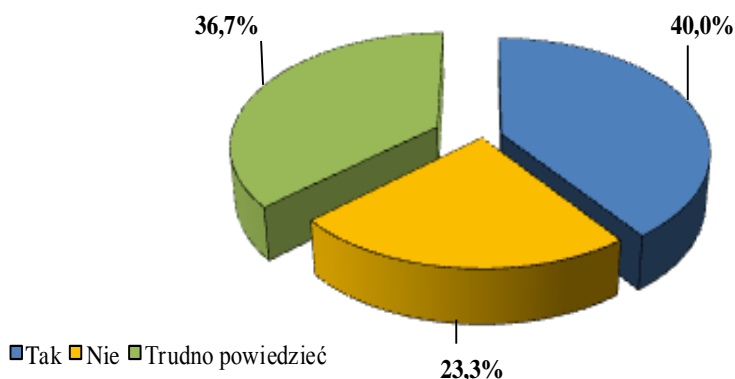
Wśród osób korzystających lub deklarujących zainteresowanie usługami oferowanymi przez ośrodki pomocy społecznej - 66,7% wskazało na usługi w zakresie *doradztwa w wyborze zawodu*; połowa ankietowanych na *szkolenia/kursy zawodowe/warsztaty*; a 33,3% na *pośrednictwo w zatrudnieniu*.

Spośród osób korzystających z usług Ochotniczych Hufców Pracy lub rozważających taką możliwość, połowa jest zainteresowanych *praktykami zawodowymi*; 30,0% *pośrednictwem w zatrudnieniu*; 20,0% usługami w zakresie *doradztwa w wyborze zawodu*; 10,0% oczekuje skierowania na *staż*; tyle samo widzi dla siebie szanse w możliwości uczestniczenia w *zajęciach dotyczących technik poszukiwania pracy*.

Wśród osób korzystających z usług oferowanych przez firmy szkoleniowe, lub wyrażających taką chęć - 53,9% wymieniło *praktyki zawodowe*; 38,5% *zajęcia dotyczące technik poszukiwania pracy*; 23,1% *szkolenia/kursy zawodowe/warsztaty* oraz *staże*; 15,0% *pośrednictwo w zatrudnieniu*; a 7,7% *doradztwo w wyborze zawodu*.

Osoby współpracujące z Akademickimi biurami Karier korzystały lub byłyby zainteresowane *praktykami zawodowymi*.

Wykres 36. Ocena przydatności usług instytucji (n=61)

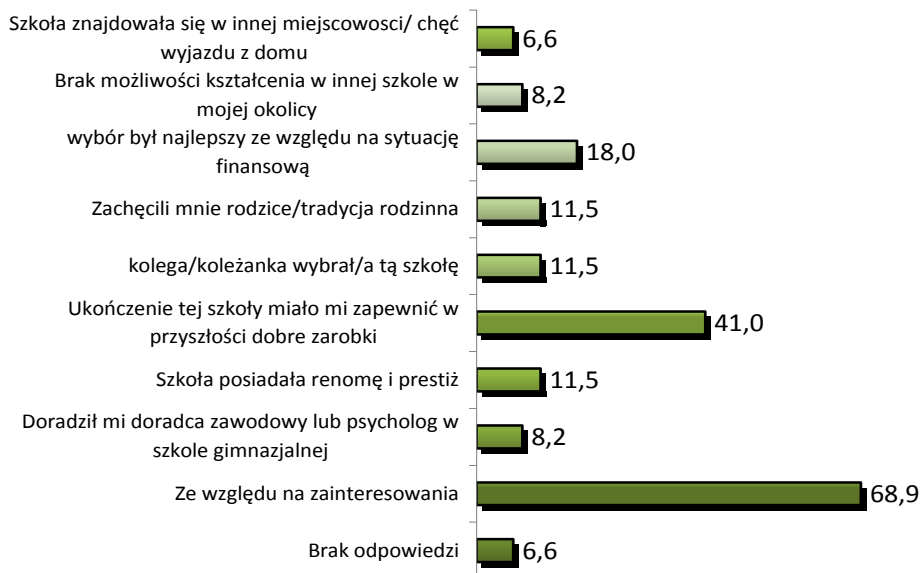


Większość badanych *pozytywnie* ocenia przydatność usług instytucji, z których korzystali (40,0%). Ponad 23,0% ocenia te usługi za *nieprzydatne*, a 36,7% nie potrafi jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.

### 2.3. Aktywność edukacyjna respondentów

Jednym z założeń badania było poznanie czynników decyzyjnych o wyborze kierunku kształcenia<sup>3</sup> w związku, z czym, ankietowanym zadano pytanie o *motywy wyboru ścieżki kształcenia*.

Wykres 37. Motywy wyboru ścieżki kształcenia (n=61)



Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

Udzielone odpowiedzi wskazują, że przy wyborze ścieżki kształcenia 68,9% respondentów kierowało się własnymi *zainteresowaniami*, zaś 41,0% liczyło na *dobre zarobki po ukończeniu szkoły*. Od *sytuacji finansowej rodziny* wybór swój uzależniło 18,0% ankietowanych; 11,5% *zachętili rodzice*

<sup>3</sup> Struktura ankietowanych bezrobotnych szczegółowo przedstawiona została w części charakteryzującej grupę respondentów.

*lub była to tradycja rodzinna.* Taki sam odsetek badanych w wyborze ścieżki kształcenia kierował się faktem, że daną szkołę wybrali koledzy lub renomą/prestiżem szkoły. Ponad 8,0% ankietowanych korzystało z pomocy doradcy zawodowego lub psychologa. Na decyzję 8,2% respondentów wpływ miał brak innej szkoły w okolicy. Prawie 6,6% ankietowanych wstrzymało się od odpowiedzi na to pytanie.

Powyższe odpowiedzi przesłano również pod kątem typu ukończonej szkoły przez respondenta. Zainteresowania były głównym motywem wyboru ścieżki kształcenia dla wszystkich ankietowanych z wykształceniem wyższym, zasadniczym zawodowym, technicznym uzupełniającym oraz policealnym. Odpowiedź tę wskazało również 66,7% absolwentów liceów profilowanych; 60,0% techników; połowa osób, które ukończyły szkołę podstawową; taki sam odsetek po liceum ogólnokształcącym oraz 45,5% absolwentów gimnazjum.

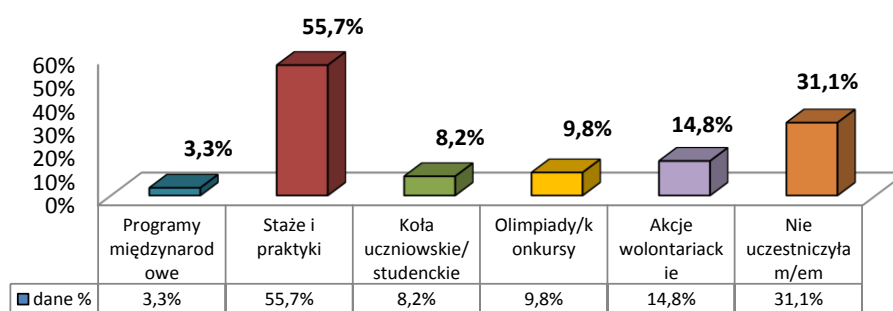
*Dobre zarobki po ukończeniu wybranej szkoły* motywowały głównie absolwentów takich szkół jak: technikum (80,0%), zasadnicza szkoła zawodowa (57,1%), liceum ogólnokształcące (50,0%), gimnazjum (36,4%) oraz szkoła policealna (42,9%).

*Renoma szkoły* miała wpływ na jej wybór w przypadku 66,7% absolwentów liceów profilowanych; 20,0% technikum; 16,7% LO; 14,4% gimnazjum i tyle samo szkół policealnych. Z pomocy doradcy zawodowego lub psychologa skorzystali absolwenci gimnazjum (28,6%) oraz szkoły wyższej (10,0%).

*Brak innej szkoły w okolicy* zadecydował o wyborze 37,5% osób po liceum ogólnokształcącym, 28,6% po gimnazjum i 10,0% z wykształceniem wyższym.

Przedmiotem badania było również weryfikowanie form aktywności młodych podczas edukacji formalnej. Na pytanie *Czy w trakcie nauki w szkole uczestniczył/a Pan/i w formach aktywności* – 30,0% respondentów wskazało, że nie skorzystało z takiej okazji. Wśród powodów takiego stanu 40,0% nie było zainteresowanych żadnymi formami, odpowiedź tę wskazali wszyscy „nieaktywni” absolwenci szkół: zasadniczych zawodowych, liceów ogólnokształcących, liceów profilowanych, co 3 absolwent technikum i szkoły wyższej oraz 16,7% absolwentów gimnazjów. Obawę, że nie poradziłoby sobie wskazało 35,0% ankietowanych (połowa osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym oraz co 3 osoba po technikum, liceum ogólnokształcącym i z wykształceniem wyższym). Blisko 30,0% nie wiedziało o takiej możliwości. Odpowiedź tę wskazali wszyscy nie podejmujący aktywności, którzy ukończyli szkołę policealną; 66,7% osób z wykształceniem wyższym oraz co 3 osoba z wykształceniem gimnazjalnym i technicznym. Szkoła nie dawała takiej możliwości – to opinia prawie 15,0% respondentów (50,0% ankietowanych po szkole podstawowej oraz 33,3% osób z wykształceniem wyższym i tyle samo z technicznym).

Wykres 38. Aktywność podczas nauki w szkole (n=61)



Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

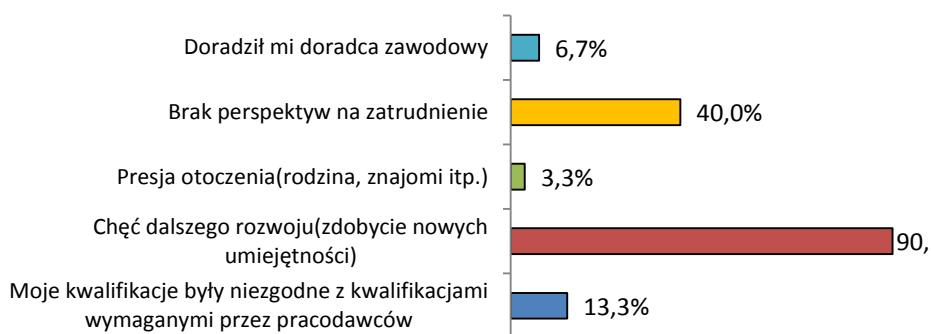
Najpopularniejszą formą aktywności młodych ludzi podczas nauki w szkole były *staże i praktyki* - 55,7% badanych brało w nich udział (wszyscy ankietowani, którzy ukończyli zasadniczą szkołę zawodową, technikum uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, ponadto 70,0% absolwentów technikum; 66,7% szkół wyższych; 57,1% szkół policealnych; 46,7% gimnazjum; 16,7%

absolwentów liceów ogólnokształcących. Młodzi ludzie chętnie uczestniczyli też w *akcjach wolontariackich* - 14,8% respondentów. Były one szczególnie popularne wśród ankietowanych absolwentów liceów profilowanych (66,7% ogółu), osób po liceach profilowanych (33,0%), gimnazjach (20,0%), szkołach policealnych (14,3%) oraz respondentów z wykształceniem wyższym (11,1%). W *konkursach i olimpiadach* brało udział 9,8% badanych (28,6% absolwentów szkół policealnych, 13,3% gimnazjów oraz 11,1% osób z wykształceniem wyższym). Ponad 8,0% należało do *kół uczniowskich i studenckich* (33,3% osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, 20,0% technicznym i 11,1% wyższym); zaś 3,3% uczestniczyło w *programach międzynarodowych* (20,0% absolwentów technikum).

W żadnej z form aktywności nie uczestniczyło 31,1% badanych osób. Byli to wszyscy ankietowani, którzy ukończyli szkołę podstawową, połowa respondentów po liceum ogólnokształcącym, 40,0% po gimnazjum, ponad 30,0% po technikum i po szkole wyższej oraz 14,3% po ukończonej szkole policealnej.

Spora grupa ankietowanych, również po zakończeniu edukacji, przejawiała aktywną postawę, mianowicie 47,5% badanych odpowiedziało twierdząco na pytanie *Czy po zakończeniu szkoły uczestniczył/a Pan/i w innych formach kształcenia (np. kursy, szkolenia, warsztaty, studia podyplomowe)?* Udział w nich brało 48,1% ankietowanych mężczyzn i 47,1% kobiet. Najbardziej aktywni po zakończeniu nauki w szkole byli absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (71,4% respondentów) i liceów ogólnokształcących (66,7%). Aktywność potwierdziła też ponad połowa ankietowanych osób po zakończeniu gimnazjum, technikum, technikum uzupełniającego dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Aktywną postawę przyjęło także 42,9% byłych uczniów szkół policealnych i 33,3% respondentów posiadających wyższe wykształcenie.

Wykres 39. Powody uczestniczenia w innych formach kształcenia (n=29)



Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

Najczęstszym powodem aktywności edukacyjnej po ukończeniu szkoły była *chęć dalszego rozwoju*. Odpowiedź tę zaznaczyło aż 90,0% ankietowanych podnoszących swoje kwalifikacje (93,8% K, 100,0% M). Dla 40,0% badanych motywem uczestniczenia w innych formach kształcenia był *brak perspektyw na zatrudnienie* (12,5% K, 42,9% M). Ponad 13,0% respondentów uznało *posiadane kwalifikacje za niezgodne z wymaganymi przez pracodawców* - odpowiedź tę zaznaczyło 23,1% mężczyzn i 5,9% kobiet. Jedynie 6,7% badanych dokończyło *doradził doradca zawodowy* (5,9% K, 7,7% M). 3,3% zdecydowała się na *nie pod presją otoczenia* (5,9% K).

Powyższe odpowiedzi prześledzono również pod kątem rodzaju ukończonej przez ankietowanych szkoły. *Chęć dalszego rozwoju, zdobycie nowych umiejętności* - powód ten wskazało 62,5% absolwentów gimnazjum i wszystkie ankietowane osoby, które ukończyły pozostałe typy szkół i brały udział w innych formach kształcenia.

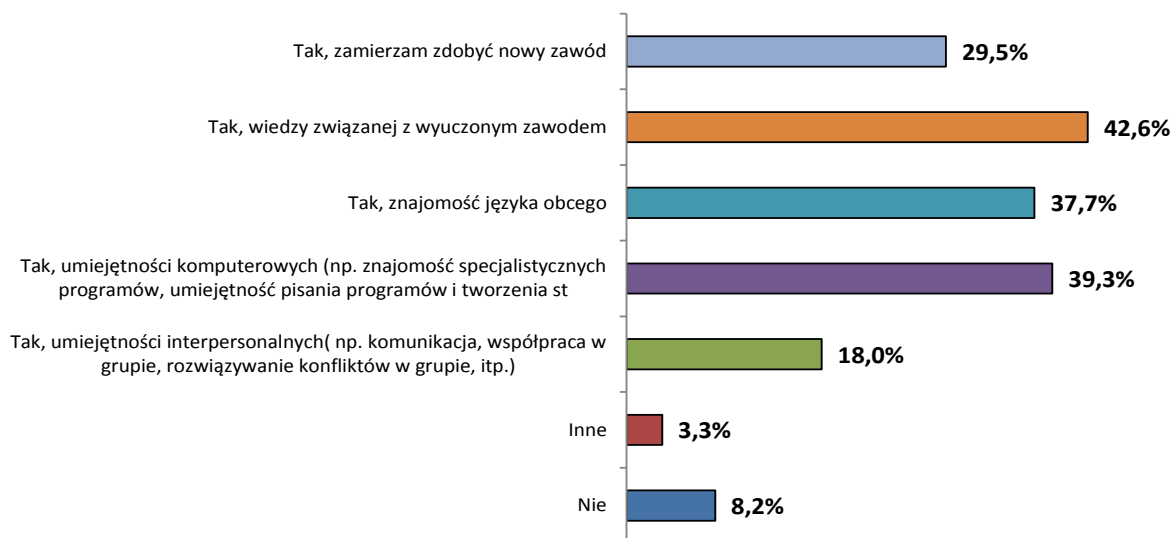
*Brak perspektyw na zatrudnienie* było motywem do podjęcia takiego kroku przez osoby z wykształceniem wyższym (100,0%), po liceum ogólnokształcącym i gimnazjum (50,0%), szkole policealnej (33,3%) oraz po technikum (20,0%).

Połowa absolwentów gimnazjum miała świadomość, że *posiadane kwalifikacje nie były zgodne z kwalifikacjami wymaganymi przez pracodawców*. Tylko oni zaznaczali tę odpowiedź.

Ponad 50,0% badanej młodzieży, która zarejestrowana jest w Powiatowym Urzędzie Pracy w Elblągu nie kontynuowała nauki w pozaszkolnych formach kształcenia. Osoby te jako powód podawały najczęściej *chęć szybkiego zatrudnienia i uzyskanie niezależności zawodowej* - 42,1%; 34,2% kierowało się *polepszeniem sytuacji finansowej*; a 23,7% *nie odczuwała takiej potrzeby*. Blisko 16,0% *nie widziało dla siebie interesujących ofert edukacyjnych w najbliższej okolicy*. Tyle samo ankietowanych, jako przyczynę wymieniło fakt, iż *nie wiedzieli gdzie uzyskać informację na ten temat*. Wśród wskazań znalazła się również *opieka nad dzieckiem* (jest to istotny powód dla 10,5% badanych). Zaledwie 2,6% bezrobotnych nie uczestniczyło w innych formach kształcenia ze względu na *stan zdrowia*.

Niemniej jednak 91,8% ankietowanych jest zainteresowana podnoszeniem swojej wiedzy i umiejętności (97,1% badanych kobiet (K) i 85,2% - mężczyzn (M)).

Wykres 40. Zainteresowanie podnoszeniem swojej wiedzy i umiejętności (n=61)



Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

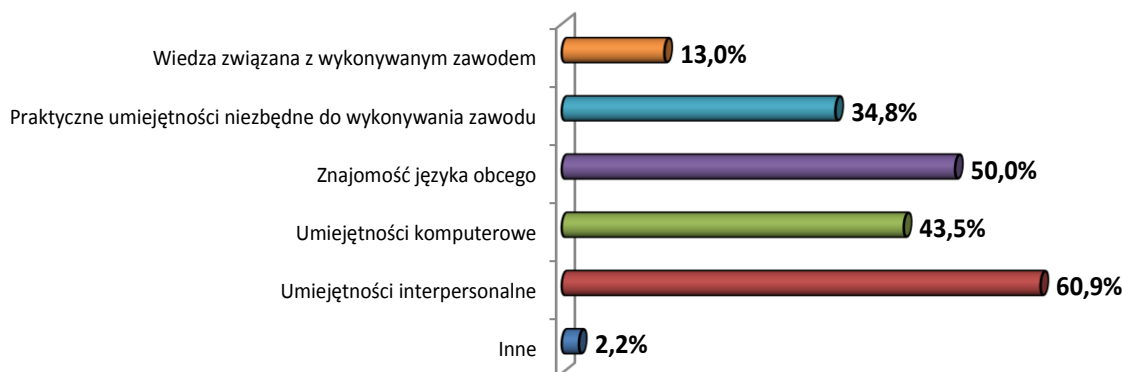
Podnieść poziom wiedzy związanej z wyuczonym zawodem chciałoby 42,6% respondentów (44,1% K, 40,7% M), blisko 40,0% chciałoby poprawić swoje *umiejętności komputerowe* (29,4% K, 51,9% M), a 37,7% zamierza pracować nad *znajomością języka obcego* (44,1% K, 29,6% M). Nowy zawód jest zdecydowana zdobyć 29,5% ankietowanych (23,5% K, 37,0% M), doskonalić swoje *umiejętności interpersonalne* chciałoby 18,0% badanych (20,6% K i 14,8% M). Odpowiedzi *nie* udzieliło 8,2% ogółu ankietowanych (2,9% K, 14,8% M). Najmniej chętne do podnoszenia swojej wiedzy okazały się osoby słabiej wykształcone, odpowiedziały tak połowa ankietowanych po szkole podstawowej; 16,7% po liceum ogólnokształcącym; 14,3% po zasadniczej szkole zawodowej; 10,0% po technikum oraz 6,7% po gimnazjum.

## 2.4. Zaangażowanie pracodawców w procesie „kształcenia zawodowego”

Założeniem badania było również poznanie opinii pracodawców na temat luk kompetencyjnych „młodych” pracowników. Przedsiębiorcy zostali poproszeni o wskazanie 3 obszarów, w jakich ich zdaniem młodzi pracownicy posiadają największe braki.



**Wykres 41. Obszary, w jakich młodzi pracownicy posiadają niedostateczną wiedzę, umiejętności i kompetencje zdaniem pracodawców (n=46)**



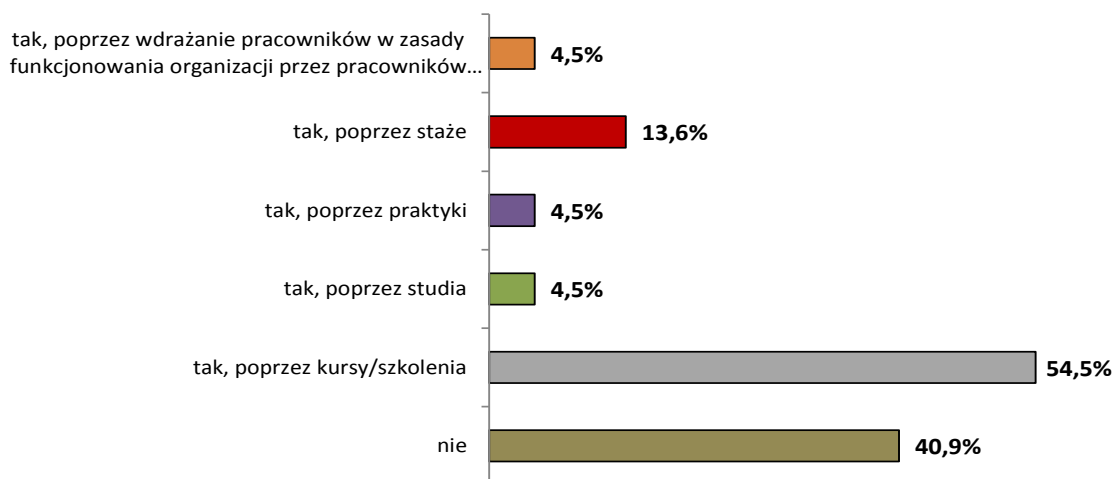
Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

Na pytanie: *W jakich obszarach Państwa zdaniem młodzi pracownicy posiadają niedostateczną wiedzę, umiejętności i kompetencje?* Prawie 61,0% badanych za niedostateczną uważa wiedzę związaną umiejętnościami interpersonalnymi, a 50,0% znajomość języka obcego.

Często wskazywanym obszarem były także niedostateczna, zdaniem przedsiębiorców, *umiejętność obsługi komputera* (43,5% ankietowanych) oraz *brak praktycznych umiejętności niezbędnych do wykonywania zawodu* (34,8% respondentów). W opinii 13,0% pracodawców sfera wymagająca uzupełnienia jest *wiedza związana z wykonywanym zawodem*. Jeden respondent, poprzez wariant *inne* wskazał na *brak młodych pracowników w firmie*.

Z grupy badanych pracodawców, którzy zatrudniali osoby młode, 59,1% podnosiło kompetencje i umiejętności młodych pracowników.

**Wykres 42. Podnoszenie wiedzy przez młodych (n=22)**



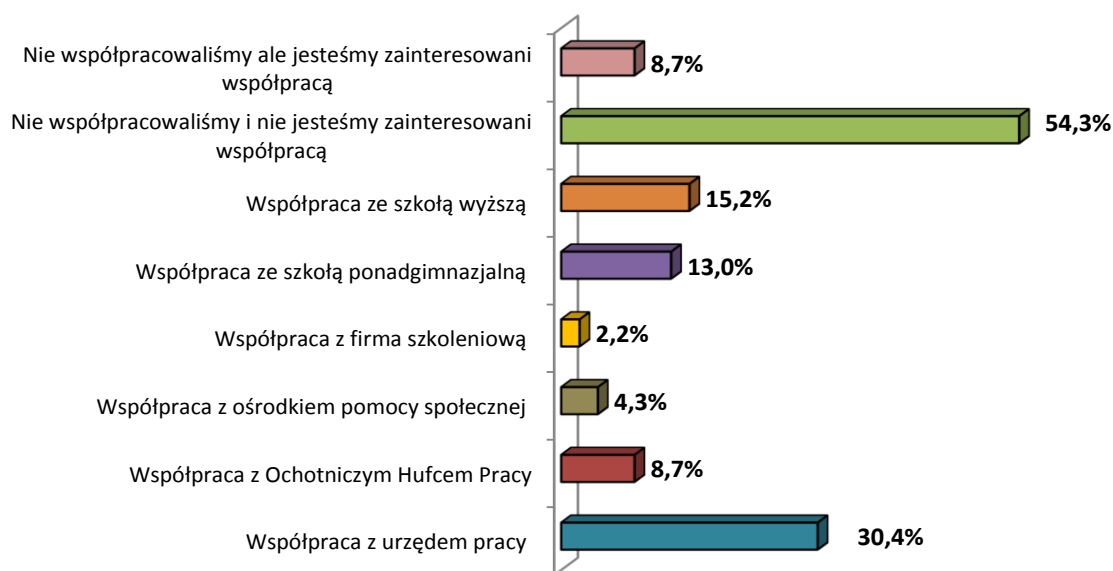
Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

Najpopularniejszą formą doszkalania były: *kursy/szkolenia* (54,5% zatrudniających młodych respondentów – 2 mikro, 1 mała, 2 średnie i 7 dużych firm), oraz *staże* (tak odpowiedziało 13,6% ankietowanych - 1 mikro i 2 duże firmy). Pozostałe formy podnoszenia wiedzy młodych pracowników: *wdrażanie w zasady funkcjonowania organizacji przez pracowników starszych stażem lub wiekiem*, *praktyki*, *studia* stosowało zaledwie po 4,5% respondentów. Żaden z ankietowanych przedsiębiorców nie wskazał na *zakup specjalistycznej literatury*.

Jednakże spory odsetek pracodawców (40,9% ankietowanych - 2 firmy mikro, 1 mała, 1 średnia, 5 dużych), którzy zatrudniali osoby do 25 roku życia *nie podnosiła poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji* młodych pracowników. Wśród powodów, najczęściej wymieniali oni *brak określonych potrzeb szkoleniowych* (15,2% respondentów - 4 firmy mikro i 1 duża firma), *brak odpowiedniej oferty szkoleniowej* (12,0% - 1 mikro firma i 3 duże). Dla 9,1% przeszkodą było to, że *pracownicy nie mają czasu na szkolenia* (1 średnia i 2 duże firmy). Ponad 6,0% wskazało na *wysokie koszty szkoleń* (1 mikro i 1 mała), a 3,0% uważa, że *pracownicy mają odpowiednie umiejętności* (1 duża firma).

Pracodawców zapytano również, w kontekście ich zaangażowania w proces kształcenia zawodowego, o współpracę w zakresie aktywizacji edukacyjnej lub zawodowej młodych osób, z takimi instytucjami jak: urząd pracy, Ochotnicze Hufce Pracy, ośrodek pomocy społecznej, firma szkoleniowa, szkoła ponadgimnazjalna i szkoła wyższa. Na pytanie Czy współpracują/ współpracowali Państwo z niżej wymienionymi instytucjami w zakresie aktywizacji edukacyjnej lub zawodowej młodych osób, jeśli tak to z którymi? zdecydowana większość badanych przedsiębiorstw odpowiadała, że nie współpracowała (63,0% ankietowanych - 23 mikro, 3 małe, 1 średnia i 2 duże), jednak 8,7% ogółu respondentów jest *zainteresowanych podjęciem takiej współpracy* (4 firmy mikro).

Wykres 43. Współpraca pracodawców z instytucjami rynku pracy (n=46)



Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

Z urzędem pracy współdziałało 30,4% badanych (71,4% dużych, 66,7% średnich oraz 7,7% mikro firm); 15,2% ze *szkołą wyższą* (głównie duże firmy - 42,9% oraz 33,3% średnich). Nieco mniej badanych firm współpracowało ze *szkołą ponadgimnazjalną* (13,0% respondentów - 33,3% średnich, 28,6% dużych i 3,8% mikro firm). Wśród badanych 8,7% kontaktowało się z *Ochotniczym Hufcem Pracy* (były to wyłącznie duże firmy - 28,6%), 4,3% z *ośrodkiem pomocy społecznej* (14,3% dużych firm) a jedynie 2,2% z *firmą szkoleniową* (duża firma).

Przedsiębiorstwa współpracujące z *urzędem pracy* lub zainteresowane ofertą urzędu wymieniały możliwość korzystania: ze *staży* (88,2% respondentów); z *praktyk zawodowych* (23,5%); *pośrednictwa pracy* (11,8%). Ponadto współpraca dotyczyła *organizacji szkoleń zawodowych* oraz *kształcenia zawodowego* (po 5,9% pracodawców).

Spośród współpracujących z *Ochotniczymi Hufcami Pracy* lub rozważającymi taką możliwość 83,3% ankietowanych wskazano na organizację *praktyk zawodowych*, a 16,7% *staży*. Tyle samo wymieniło usługi *doradztwa zawodowego*.

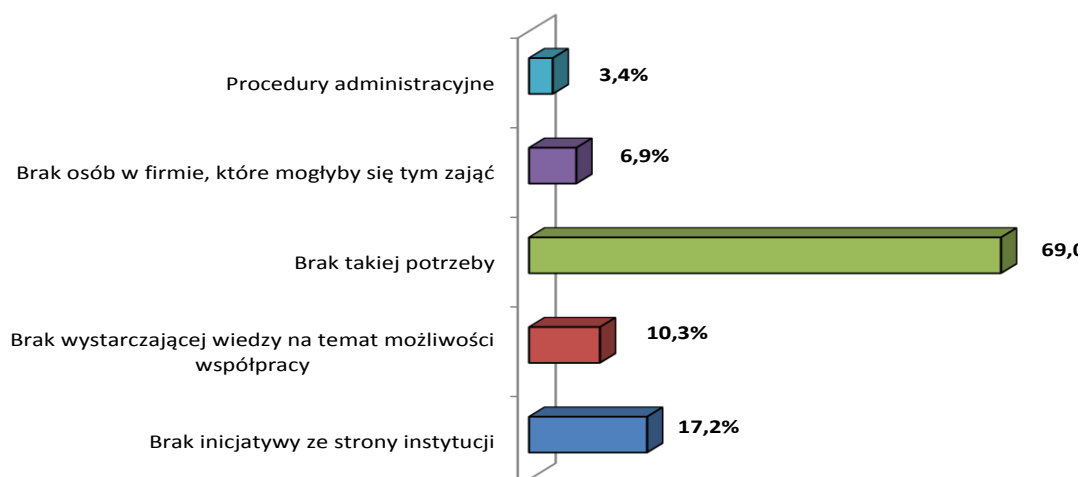
Pracodawcy współpracujący lub chcący nawiązać współpracę z ośrodkiem pomocy społecznej, zainteresowani są kształceniem zawodowym.

Z usług firm szkoleniowych pracodawcy korzystali lub są zainteresowani korzystaniem w zakresie kształcenia zawodowego, organizacji kursów z wiedzy i umiejętności zawodowych, a także dostarczania materiałów/surowców do praktycznej nauki zawodu (po 33,3% respondentów).

Ze szkołą ponadgimnazjalną 66,7% przedsiębiorców współpracowało lub chciałoby współpracować w zakresie praktyk zawodowych, a 33,3% kształcenia zawodowego.

Wśród firm współpracujących ze szkołą wyższą lub rozważającą taką możliwość, 50,0% ankietowanych współdziałało w zakresie praktyk zawodowych, 25,0% staży i kształcenia zawodowego.

Wykres 44. Powody braku współpracy pracodawców z instytucjami (n=29)



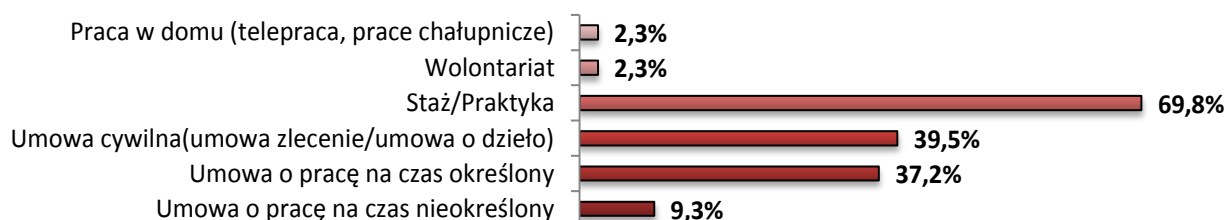
Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

Wśród badanych przedsiębiorstw 69,0% pracodawców, nie współpracowała z wymienionymi instytucjami, gdyż nie miała takiej potrzeby (odpowiedziało tak 19 mikro firm i 1 duża), a 17,2% z powodu braku inicjatywy ze strony instytucji (2 mikro, 2 małe, 1 duża). Ponad 10,0% ankietowanych nie posiadało wystarczającej wiedzy na temat możliwości współpracy (2 mikro, 1 mała). Blisko 7,0% wskazało na brak osób w firmie, które mogłyby się taką współpracą zająć (1 mała, 1 średnia). Najmniejszą przeszkodą, w opinii pracodawców, były procedury administracyjne (1 mikro firma).

## 2.5. Aktywność zawodowa respondentów

Na pytanie: Czy podejmował/a Pan/i kiedykolwiek pracę? – 70,5% respondentów odpowiadało twierdząco (74,1% mężczyzn i 67,6% kobiet).

Wykres 45. Forma zatrudnienia badanych bezrobotnych (n=43)



Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

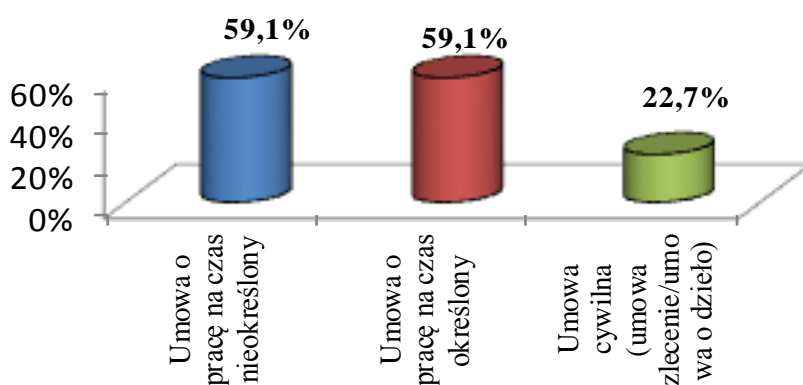
Najczęściej były to staż/praktyka (69,8% ankietowanych. Częściej tę formę zatrudnienia podejmowały kobiety (82,6%) niż mężczyźni (55,0%). Pracę na podstawie umowy cywilnej



wykonywało 39,5% ankietowanych (50,0% mężczyzn i 30,4% kobiet), a ponad 37,0% pracowało na podstawie *umowy o pracę na czas określony* (39,0% kobiet, 35,0% mężczyzn). *Na czas nieokreślony* zatrudnionych było 9,3% respondentów (15,0% mężczyzn i 4,3% kobiet). Najmniej osób swoje doświadczenie zawodowe zdobywało w ramach *wolontariatu* (1 kobieta) i *pracy w domu* (1 mężczyzna). Ankietowani mieli możliwość zaznaczenia wszystkich odpowiedzi, które ich dotyczyły.

Biorąc pod uwagę wykształcenie ankietowanych, wśród odpowiedzi - *staż/praktykę*, zaznaczali wszyscy ankietowani z wykształceniem wyższym, zasadniczym zawodowym oraz osoby po ukończonej szkole policealnej i technikum. Na podstawie *umowy cywilnej* pracowało ponad 60,0% absolwentów gimnazjum i szkół policealnych; 57,1% technikum, 42,9% osób z wyższym wykształceniem oraz 33,3% ze średnim ogólnokształcącym. Na podstawie *umowy o pracę na czas określony* pracowało 60,0% byłych uczniów szkół policealnych oraz co 3 osoba po zakończeniu gimnazjum, zasadniczej szkoły zawodowej, technikum oraz szkoły wyższej. *Wolontariat* był formą, w której doświadczenie zawodowe zdobyła absolwentka szkoły wyższej, zaś *szansę pracy w domu* wykorzystał absolwent szkoły policealnej.

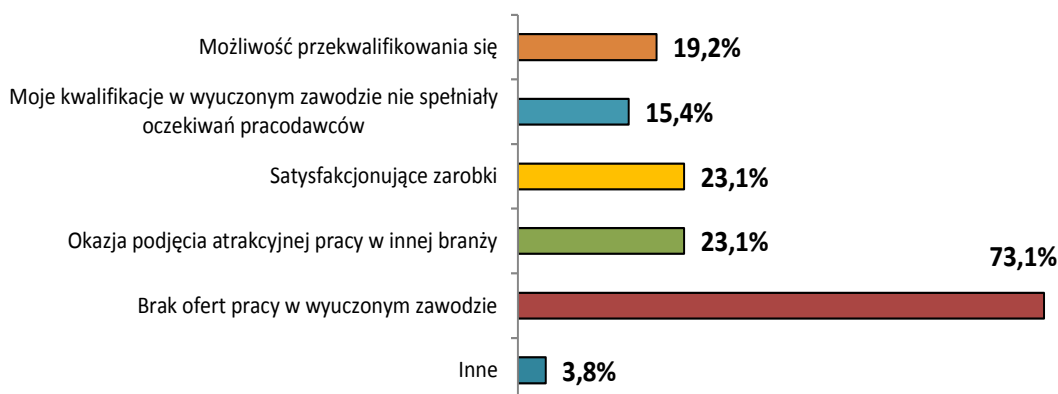
Wykres 46. Formy zatrudnienia u pracodawców (n=22)



Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

Badani pracodawcy najczęściej oferowali osobom młodym umowę o pracę na czas określony i nieokreślony (po 59,1% badanych, którzy zatrudniali młode osoby). Blisko 23,0% przedsiębiorstw oferowało pracę na podstawie umowy cywilnej. W ramach *wolontariatu*, *umowy o pracę na czas nieokreślony* oraz *pracy w domu* pracy nie zaproponował młodym ludziom, żaden z pracodawców.

Wykres 47. Przyczyny podjęcia zatrudnienia niezgodnego z wykształceniem (n= 26)

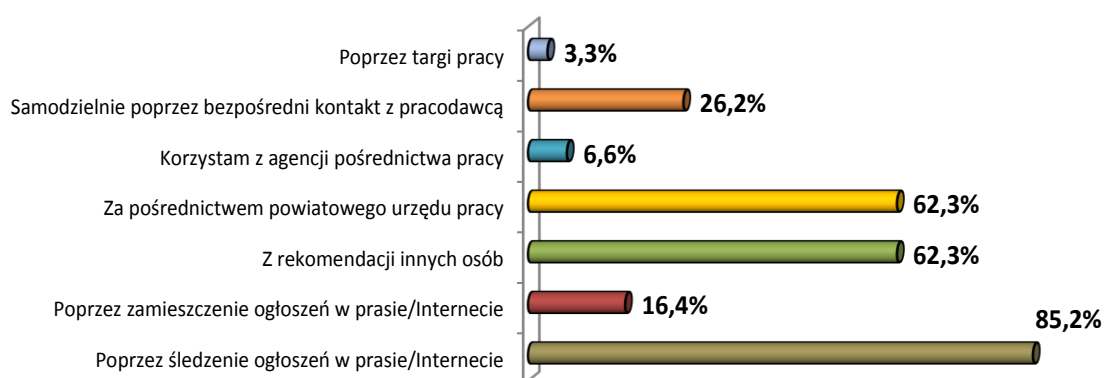


Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

W przypadku respondentów, którzy podejmowali kiedykolwiek zatrudnienie, zgodnie z wykształceniem pracowało 39,5% ankietowanych. Blisko połowa (48,8%) podejmowała pracę niezgodną z wykształceniem, głównie z powodu *braku ofert pracy w wyuczonym zawodzie* (73,1%). Innym powodem, wymienianym przez ankietowanych była *okazja podjęcia atrakcyjnej pracy w innej branży i satysfakcjonujące zarobki* (23,1%). *Możliwość przekwalifikowania się* była kolejną przyczyną podjęcia decyzji o pracy niezgodnej z wykształceniem (19,2% zapytanych). Ponad 15% zdecydowało się na pracę, ponieważ *kwalifikacje w wyuczonym zawodzie nie spełniały oczekiwań pracodawców*. Wśród innych przyczyn podjęcia zatrudnienia niezgodnego z wykształceniem, wymienianymi przez bezrobotnych był brak wyuczonego zawodu.

Aktywność zawodowa respondentów, została zweryfikowana również pod kątem ich technik poszukiwania pracy.

Wykres 48. Techniki poszukiwania pracy (n= 61)



Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

Udzielając odpowiedzi na pytanie *W jaki sposób poszukuje Pan/i pracy?* – osoby młode, wskazywały, iż najczęściej poszukują ofert pracy *poprzez śledzenie ogłoszeń w prasie/Internecie* – 85,2%. Technikę tę stosują wszyscy ankietowani z wykształceniem wyższym; absolwenci liceum profilowanego oraz 93,3% respondentów, którzy ukończyli gimnazjum, ponad 80,0% absolwentów technikum, liceum ogólnokształcącego, szkół policealnych oraz 71,4% absolwentów zasadniczych szkół zawodowych.

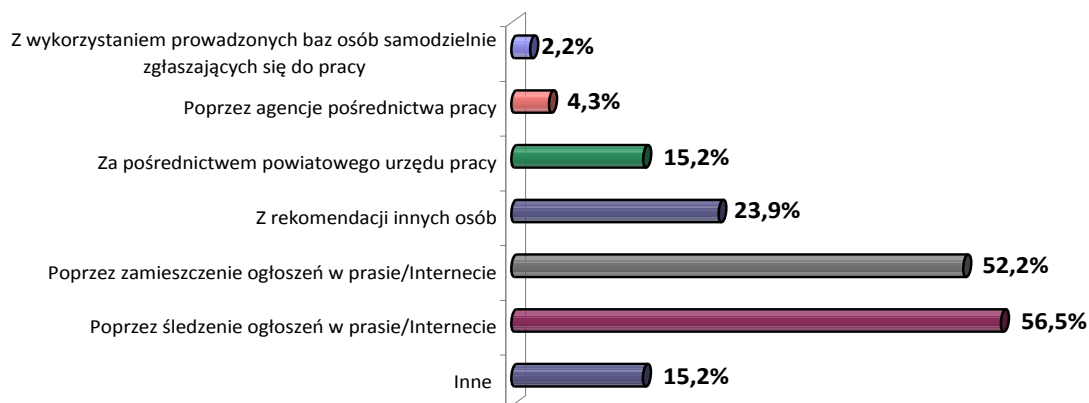
Za *pośrednictwem powiatowego urzędu pracy* zatrudnienie chce uzyskać 62,3% ankietowanych - wszyscy, którzy ukończyli liceum profilowane; 85,7% absolwentów zasadniczych szkół zawodowych; 71,4% szkół policealnych; 60,0% osób po gimnazjum i technikum oraz ponad połowa ankietowanych, którzy ukończyli szkołę podstawową oraz wyższą.

Taki sam odsetek ankietowanych liczy na *rekomendacje innych osób*. Sposób ten stosują najczęściej absolwenci szkół wyższych (88,9%), technikum (70,0%) oraz liceów ogólnokształcących i profilowanych (66,7%).

Zaledwie 26,2% badanych pracy poszukiwało *samodzielnie poprzez bezpośredni kontakt z pracodawcą*. Najczęściej postępują tak absolwenci szkół policealnych (57,1%), podstawowych (50,0%) oraz zasadniczych szkół zawodowych (42,9%). *Ogłoszenie w prasie/Internecie zamieściło* 16,4% ankietowanych, szczególnie absolwenci liceów ogólnokształcących (50,0%) oraz gimnazjum (20,0%). Najmniej ankietowanych zwróciło się o *pomoc do agencji pośrednictwa pracy* (6,6%) oraz poszukiwało pracy poprzez *targi pracy* (3,3%).

Odpowiedzi bezrobotnych dotyczące stosowanych przez nich technik poszukiwania pracy skonfrontowano z metodami, z jakich korzystają pracodawcy przy poszukiwaniu pracownika.

Wykres 49. Sposoby poszukiwania pracowników (n=46)



Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

Poddani badaniu przedsiębiorcy, na pytanie *W jaki sposób poszukują/poszukiwali Państwo pracowników?* – odpowiadali, iż najczęściej odbywa się to poprzez śledzenie ogłoszeń w prasie/Internecie (56,5% ankietowanych - 11 firm mikro, 2 małe, 2 średnie oraz 11 dużych firm). Ogłoszenia w prasie/Internecie zamieszcza 52,2% respondentów (7 mikro, 1 mała, 2 średnie, 14 dużych). Z rekomendacji innych osób korzysta 23,9% zapytanych (9 mikro, 1 mała, 1 duża); a 15,2% poszukuje za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy (3 mikro, 1 średnia, 3 duże). Ponad 4,0% badanych korzysta z usług agencji pośrednictwa pracy (1 średnia i 1 duża firma). Tylko 2,2% (1 duża), korzysta z prowadzonych baz osób samodzielnie zgłaszających się do pracy. Ponad 15% ankietowanych wskazało odpowiedź inne (7 mikro) - nie poszukują pracowników.

Podsumowując, zarówno dla pracodawców jak i badanych przedsiębiorców, najczęstszą formą poszukiwania pracy jest śledzenie ogłoszeń w prasie i Internecie. Warto też zwrócić uwagę na to, że 26,2% badanych bezrobotnych szuka pracy samodzielnie poprzez bezpośredni kontakt z pracodawcą, a jedynie 2,2% badanych firm korzysta z baz w ten sposób zgromadzonych ofert pracowników.

Dynamicznie zmieniający się rynek pracy wymusza, zarówno na pracodawcach jak i potencjalnych pracownikach, zmianę swoich oczekiwań względem zatrudnienia. W związku z czym, zadano osobom bezrobotnym pytanie *Na jakie warunki zgodziłby/aby się Pan/i zdobyć pracę?* – odpowiedzi wskazują na dużą elastyczność młodych osób w tym zakresie.

Wykres 50. Warunki jakie ankietowani są skłonni zaakceptować aby podjąć pracę (n=61)



Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

Ponad 75% badanych jest gotowa podjąć pracę w niewyuczonym zawodzie (79,4% kobiet i 70,4% mężczyzn); 45,9% pracę zmianową. Takim samym odsetkiem stanowiły osoby gotowe podjąć pracę w niepełnym wymiarze pracy (44,1% kobiet, 48,1% mężczyzn). Na niższe od oczekiwanego wynagrodzenie zgodziłoby się 42,6% badanych (50% kobiet i 33,3% mężczyzn). Zmianę miejsca zamieszkania jest w stanie zaakceptować 32,8% ankietowanych (38,2% kobiet, 25,9% mężczyzn).

Blisko 28,0% respondentów podjęłoby pracę na czarno (20,6% kobiet, 37,0% mężczyzn), a blisko 25,0% zaakceptowałoby częste wyjazdy służbowe (40,7% mężczyzn i tylko 11,8% kobiet).

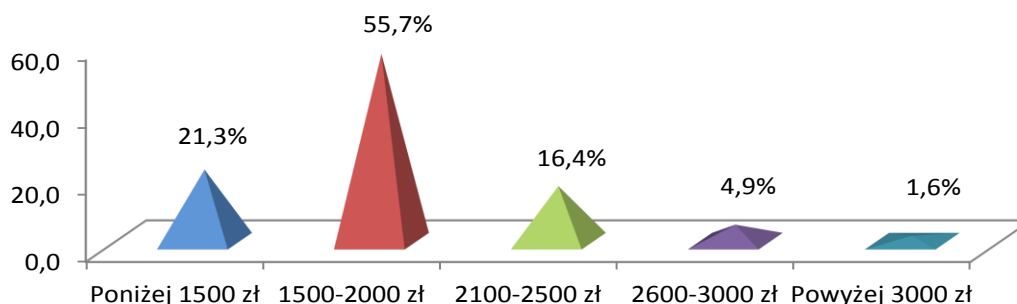
Biorąc pod uwagę wykształcenie respondentów na wykonywanie pracy w niewyuczonym zawodzie zgodziliby się wszyscy ankietowani, którzy ukończyli liceum profilowane, szkołę policealną i technikum uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, ponadto 83,3% po liceum ogólnokształcącym, 80,0% po gimnazjum, 71,4% po zasadniczej szkole zawodowej, 70,0% po technikum oraz 55,6% ankietowanych z wykształceniem wyższym.

Pracę w niepełnym wymiarze godzin jest gotowych podjąć 66,7% ankietowanych, którzy ukończyli liceum profilowane, 60,0% gimnazjum, 57,1% zasadniczą szkołę zawodową, połowa absolwentów szkoły podstawowej i technikum, 44,4% z wykształceniem wyższym, 33,3% średnim ogólnokształcącym oraz 14,3% po szkole policealnej.

Na pracę zmianową zgodziliby się 66,7% osób, które ukończyły liceum profilowane, 57,1% zasadniczą szkołę zawodową, połowa ankietowanych absolwentów technikum, liceum ogólnokształcącego i technikum uzupełniającego dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, 46,7% absolwentów gimnazjum, 42,9% szkoły policealnej i 33,3% z wykształceniem wyższym.

Jednym z warunków, na jakie zgodziliby się respondenci by podjąć zatrudnienie, jest niższe wynagrodzenie niż oczekiwali. Mając to na uwadze, zapytano ich o preferencje płacowe.

Wykres 51. Wpływ wynagrodzenia (brutto) na wybór pracy (n=61)

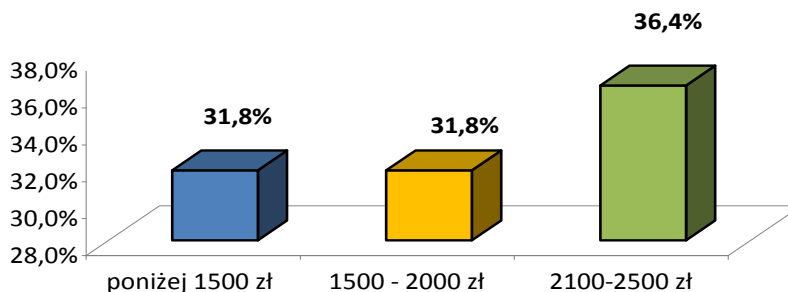


Badani młodzi bezrobotni w większości deklarują chęć podjęcia pracy za wynagrodzenie w przedziale 1 500 – 2 000 zł brutto (55,7%). Ponad 21,0% badanych jest gotowa podjąć pracę za wynagrodzenie poniżej 1 500 zł.; 16,4% ankietowanych oczekuje zarobków od 2 100 zł do 2 500 zł brutto. Blisko 5,0% respondentów chciałoby otrzymywać wynagrodzenie w granicach 2 600 – 3 000 zł; a 1,6% powyżej 3 000 zł.

Biorąc pod uwagę wykształcenie ankietowanych, zarobków w granicach 1 500 – 2 000 zł oczekują wszyscy respondenci po ukończonej szkole podstawowej, liceum profilowanym, ponad 70,0% byłych uczniów szkół policealnych, ponad połowa absolwentów technikum, liceum ogólnokształcącego, 42,9% zasadniczych szkół zawodowych oraz co trzecia osoba posiadająca wykształcenie wyższe. Za płace poniżej 1 500 zł pracę gotowych jest podjąć 33,3% absolwentów gimnazjów, 28,6% zasadniczych szkół zawodowych oraz szkół policealnych, 22,2% osób z wyższym wykształceniem. Za wynagrodzenie w przedziale 2 100 – 2 500 zł pracę podjęłoby 13,3% absolwentów gimnazjów, 28,6% zasadniczych szkół zawodowych, 30,0% techników, oraz 33,3% szkół wyższych.

Opinie bezrobotnych dotyczące oczekiwań płacowych skonfrontowano z propozycjami pracodawców. Poddane badaniu przedsiębiorstwa, odpowiadały na pytanie Jaki jest/było średnie wynagrodzenie brutto pracownika do 25 roku życia?

Wykres 52. Wynagrodzenie młodych według pracodawców (n=46)



Poniżej 1 500 proponuje młodym 31,8% badanych firm, które zatrudniały młodych pracowników, 1500 - 2000 brutto płaciło 36,4% firm.

Reasumując można zauważyć, że płacę w przedziale 2 100 – 2 500zł oferowało młodym pracownikom 36,4% przedsiębiorstw, takiej stawki oczekiwało 16,4% bezrobotnych. Za wynagrodzenie 1 500 – 2 000zł gotowych jest podjąć pracę 55,7% bezrobotnych, oferowało ją 31,8% przedsiębiorców. Blisko 32,0% przedsiębiorstw oferuje młodym stawkę poniżej 1 500zł, spośród ankietowanych bezrobotnych 21,3% było gotowych podjąć pracę za tę kwotę.

Aktywność do podjęcia pracy przez młodych bezrobotnych, przesłedzono także pod kątem ich gotowości do podjęcia zatrudniania poza miejscem zamieszkania.

Wykres 53. Gotowość do podjęcia pracy (n= 36)



Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

Bezrobotnym zadano pytanie Czy zaakceptowałby/aby Pan/i podjęcie pracy poza swoim miejscem zamieszkania? Na ten krok jest gotowych 59,0% badanych, spośród nich 44,4% zadeklarowało gotowość do wyjazdu za granicę (36,8% K, 52,9% M). Blisko 39,0% podjęłaby pracę w każdym miejscu na terenie kraju (26,3% K, 52,9% M), a 22,2% wyłącznie w dużych polskich miastach (21,1% K, 23,5% M). Ponad 30,0% jest gotowa pracować poza miejscem zamieszkania, ale w obrębie województwa (26,3% K, 35,9% M). Blisko 28,0% badanych jest gotowa dojeżdżać do pracy maksymalnie 50km (31,6% K, 23,5% M).

Na zmianę miejsca zamieszkania nie zgodziłoby się 41,0% ankietowanych, z czego 68,6% jako powód wskazała wysokie koszty transportu, odpowiedź tę wskazało 78,6% mężczyzn i 61,9% kobiet. Dla prawie 63,0% przeszkodą jest czas dojazdu (71,4% mężczyzn i 57,1% kobiet); zaś dla 22,9% brak odpowiednich połączeń z miejscem pracy (35,7% M, 14,3% K). Ponad 31,0% respondentów niechętnie



odnosi się do takiego rozwiązania, ze względu na *rozłąkę z rodziną i przyjaciółmi* (33,3% K, 28,6% M). Na *konieczność opieki nad dzieckiem lub inną osobą zależną* wskazało 37,1% ankietowanych, którzy nie zgodziliby się na zmianę miejsca zamieszkania (57,1% kobiet i tylko 7,1% mężczyzn).

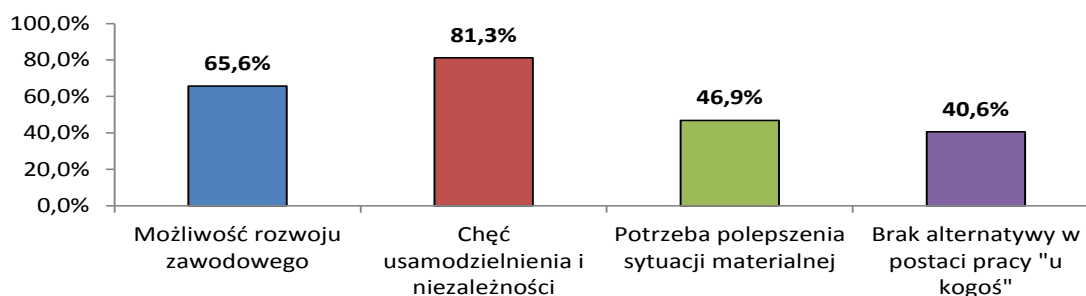
## 2.6. Zainteresowanie podjęciem własnej działalności

Tylko 3,3% respondentów z miasta Elbląg (2 osoby, kobieta i mężczyzna) prowadziło własne firmy. Były to zakłady działające w obszarze usługowym i handlowym. Swoją działalność zakończyły z powodu podjęcia innej pracy zarobkowej.

Na pytanie *Czy byłby/aby Pan/i zainteresowany/a podjęciem własnej działalności gospodarczej?* – ponad połowa respondentów zadeklarowała taką chęć. Bardziej skłonni do tego kroku okazali się mężczyźni (63,0% ankietowanych). Spośród kobiet tylko 44,1% chciałoby otworzyć własny biznes. Zbadano też zależność między gotowością do podjęcia działalności a posiadaniem dzieci. Z udzielonych odpowiedzi wynika, że 33,3% rodziców chciałoby rozpocząć działalność na swój rachunek, wśród nieposiadających dzieci odsetek ten wynosił 58,7%.

Biorąc pod uwagę czas pozostawania bez pracy, chętni do podjęcia własnej działalności gospodarczej były wszystkie osoby będące bezrobotnymi od 1 do 3 miesięcy. Założeniem własnej firmy byłoby interesowanych także 50,0% ankietowanych, zarejestrowanych w urzędzie pracy w okresie ostatniego miesiąca. W dalszej kolejności na samozatrudnienie gotowi są: ankietowani bezrobotni powyżej 3 miesięcy ale nie dłużej niż pół roku (66,7%) oraz osoby przez dłuższy czas pozostające bez pracy - 61,1% bezrobotnych od 12 do 24 miesięcy i 44,4% bezrobotnych powyżej 48 miesięcy. 44,4% badanych bezrobotnych w okresie 6-12 miesięcy byłaby zainteresowana podjęciem własnej działalności, a spośród osób, które nigdy nie pracowały odsetek ten wyniósł 37,5%.

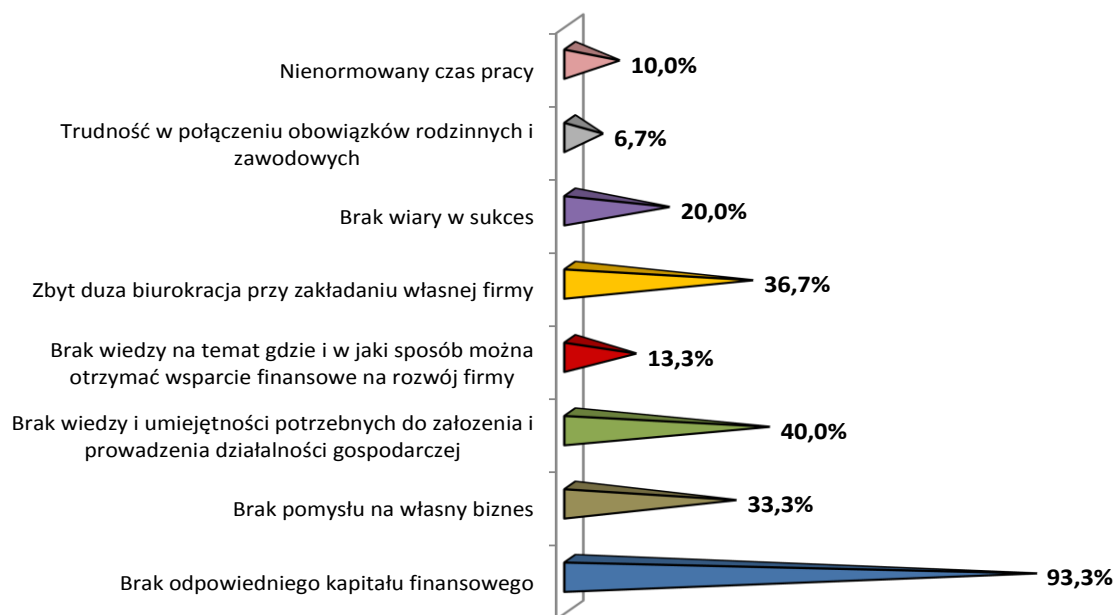
Wykres 54. Motywy podjęcia własnej działalności gospodarczej (n=32)



Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

Wśród najczęstszych motywów, dla których młodzi ludzie z miasta Elbląg byliby chętni podjąć działalność gospodarczą znalazły się: *chęć usamodzielnienia i niezależności* (81,3%); *możliwość rozwoju zawodowego* (65,6%) oraz *potrzeba polepszenia sytuacji materialnej* (46,9%). Na *brak alternatywy w postaci pracy u kogoś* wskazało 40,6% respondentów gotowych do podjęcia działalności.

Wykres 55. Powody braku skłonności do prowadzenia własnej działalności gospodarczej (n=29)



Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

Ponad 47,5% respondentów nie była zainteresowana podjęciem własnej działalności gospodarczej (65,4% K, 57,1% M). Wśród powodów wskazywali oni przede wszystkim na *brak odpowiedniego kapitału finansowego* (93,3%- 90,0% K, 100,0% M). Dla 40,0% ankietowanych przyczyną jest *brak wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej* (50,0% K, 20,0% M). Blisko 37,0% badanych nie decyduje się ze względu na *zbyt dużą biurokrację przy zakładaniu własnej firmy* (40,0% K, 30,0% M); a dla 1/3 ankietowanych wynika to z *braku pomysłu na własny biznes* (30,0% K, 40,0% M). *Wiary w odniesienie sukcesu* nie posiada 20,0% zapytanych (25,0% K, 10,0% M), a 13,3% zniechęciło się ze względu na *brak wiedzy na temat gdzie i w jaki sposób można otrzymać wsparcie finansowe na rozwój firmy* (5,0% K, 30,0% M). Zaledwie 10,0% swój brak skłonności motywuje *nienormowanym czasem pracy* (10,0% K, 10,0% M); a 6,7% trudnościami w połączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych, te odpowiedzi wskazywały tylko kobiety.

Analizując odpowiedzi dotyczące braku zainteresowania założeniem własnej działalności gospodarczej pod kątem typu ukończenia szkoły przez ankietowanych, na *brak odpowiedniego kapitału finansowego* wskazywali wszyscy absolwenci szkoły podstawowej, zasadniczej szkoły zawodowej, technikum, technikum uzupełniającego dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, liceum ogólnokształcącego i profilowanego, szkoły policealnej oraz 88,9% absolwentów gimnazjum i 83,3% osób z wyższym wykształceniem.

*Brak wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej* jest powodem braku zainteresowania własną działalnością wszystkich ankietowanych absolwentów technikum, technikum uzupełniającego dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, liceum profilowanego oraz 66,7% osób po liceum ogólnokształcącym, 40,0% po szkole policealnej, 33,3% po szkole wyższej i 22,2% po gimnazjum.

*Zbyt duża biurokracja przy zakładaniu własnej firmy* zniechęca wszystkich ankietowanych, którzy ukończyli liceum ogólnokształcące, 50,0% technikum, 44,4% gimnazjum, 33,3% szkołę wyższą oraz 20,0% po szkole policealnej.

### 3. Podsumowanie wyników ankiet

A. *Wiedzę na temat rynku pracy i jego otoczenia* zweryfikowano poprzez poznanie opinii osób bezrobotnych i przedsiębiorców w niżej opisanych kwestiach:

- profil pożądanego pracownika na rynku pracy,
- warunki pracy (czynniki motywacyjne),
- proces rekrutacji,
- bariery (problemy) w znalezieniu pracy,
- przyczyny nie zatrudniania osób młodych,
- czynniki ograniczające wzrost zatrudnienia,
- cechy zwiększające szanse na rynku pracy,
- popularność usług instytucji wśród osób bezrobotnych.

1. Według opinii bezrobotnych, **pożyczany przez pracodawcę pracownik**, to osoba *otwarta na nowe wyzwania stawiane przez pracodawcę* (96,7%), *łatwo nawiązująca kontakty z innymi ludźmi* (93,4%), *odporna na stres* (93,4%) i *dyspozycyjna* (91,8%). Po części opinie młodych są tożsame z opinią pracodawców, którzy potwierdzili, że bardzo cenią u pracowników: *dyspozycyjność* (87,0%), *odporność na stres* (84,8%), *łatwe nawiązywanie kontaktów z innymi ludźmi* (80,4%). Jednakże dla pracodawców ważne jest również to, by pracownik posiadał *wiedzę związaną z uzyskanym wykształceniem* (84,8%).

Konfrontując zdanie bezrobotnych i pracodawców pod kątem małej wagi „cech” idealnego pracownika, opinie osób młodych są zgodne z pracodawcami co do *obsługi komputera i wykorzystania Internetu* (23,0% bezrobotnych i 30,4% pracodawców), *przedsiębiorczości i przejawiania inicjatywy* (24,6% bezrobotnych i 19,6% pracodawców), *znajomości języków obcych* (23,0% bezrobotnych i 19,6% pracodawców). Natomiast *otwartość na nowe wyzwania stawiane przez pracodawcę*, która została wskazana przez 96,7% młodych jako istotna, zdaniem 21,7% pracodawców jest nieznacząca.

2. Oczekiwania bezrobotnych co do **warunków pracy** są zbliżone do czynników motywacyjnych wskazywanych przez pracodawców w ofertach pracy, tj. *możliwość dalszego rozwoju/zdobywania nowych umiejętności* (93,5% bezrobotnych i 50% pracodawców) i *przyjazna atmosfera w pracy* (91,8% bezrobotnych i 52,2% pracodawców). Jednakże należy zwrócić uwagę na czynnik „*wysokie wynagrodzenie*”, który dla osób młodych jest ważny (90,2%), tymczasem niewielki odsetek pracodawców (23,9%) uwzględnia ten element w ogłoszeniach. W przypadku „*możliwości pracy w domu*”, zdania osób młodych i przedsiębiorców są zgodne, zarówno dla osób bezrobotnych (83,6% uznało za nieistotną) jak i dla pracodawców (15,2%) nie odgrywa on większej roli jako motywator.

3. Według młodzieży biorącej udział w badaniach, istotną cechą dla pracodawcy podczas **rekrutacji** jest *punktualność* – 98,3% ankietowanych. Równie cenioną przez pracodawców cechą, w opinii bezrobotnych, okazało się *posiadanie kwalifikacji zawodowych*. *Posiadanie doświadczenia zawodowego* jest ważne według 90,2% ankietowanych. Z kolei przedsiębiorcy najczęściej wskazywali na *punktualność* (100%), *wiedzę na temat firmy, do której ubiegają się o pracę* (89,1%), *posiadanie kwalifikacji zawodowych* (84,8%) oraz *prezencję* (84,8%). Jak widać opinie pracodawców i przedsiębiorców w większości są zbieżne.

4. Według opinii młodych osób, ich **problemy ze znalezieniem pracy** wynikają głównie z powodu *braku ofert pracy w wyuczonym zawodzie* (54,1%). *Brak jakichkolwiek ofert pracy dla młodych ludzi* wskazywano na drugim miejscu – 50,8% ankietowanych. Również często jako barierę w podjęciu zatrudnienia podawano *brak doświadczenia zawodowego* (45,9%). Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na *brak zapewnionej opieki nad dziećmi* – 14,7 pkt proc. różnicy oraz *brak jakichkolwiek ofert pracy* – 11,5 pkt proc. różnicy. Natomiast mężczyźni częściej wskazywali na *wysoki wymagania pracodawców* – 32,8 pkt proc. różnicy.



*Brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie* wskazywały wszystkie osoby, które ukończyły liceum profilowane; blisko 67% osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym; a także 60% z wykształceniem gimnazjalnym i technicznym oraz 55,6% absolwentów szkół wyższych. *Brak jakichkolwiek ofert pracy* akcentowali wszyscy ankietowani, którzy ukończyli technikum uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, 83,3% badanych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, 60% osób po technikum, połowa osób po szkole podstawowej oraz 46,7% po gimnazjum. *Z brakiem doświadczenia zawodowego* zmagali się wszyscy absolwenci szkół podstawowych, 85,7% osób z wykształceniem policealnym, połowa ankietowanych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym; 46,7% gimnazjalnym oraz 33,3% z wyższym.

5. Pracodawcy, jako **przyczynę nie zatrudniania osób młodych** wymieniali przede wszystkim *brak kandydatów w tym przedziale wiekowym* (45,8% badanych), *zgłaszający się kandydaci mieli zbyt wygórowane wymagania finansowe nieadekwatne do swoich kwalifikacji zawodowych* (12,5%), *brak doświadczenia zawodowego* (8,3%), *niską wiedzę, umiejętności i kwalifikacje młodych* wskazała tylko 1 mała firma (4,2%). Co trzeci badany stwierdził, że są to inne powody tj. *nie ma potrzeby zatrudnienia*. Powód ten był wskazywany wyłącznie przez mikro przedsiębiorców. Żaden z pracodawców nie wskazał na *stan zdrowia kandydatów* ani na *karalność w przeszłości*, jako powody nie zatrudniania młodych osób.
6. Przedsiębiorcy jako **czynniki ograniczające wzrost zatrudnienia** w ich firmie, wskazywali najczęściej *niestabilną sytuację gospodarczą* (34,8%); 28,3% badanych uważa, że taką przyczyną jest *brak odpowiednich kandydatów do pracy*, a 23,9% *silna konkurencja na rynku*. Dla blisko 22% pracodawców takim bodźcem są *zbyt wysokie podatki*. Wśród badanych znalazł się również odsetek osób (8,7%), wybierających *inne* niż podane w ankiecie czynniki. Przedsiębiorcy ci wymienili brak potrzeby zatrudniania ludzi młodych oraz określoną liczbę etatów w przedsiębiorstwach.

Dla większości badanych firm, wymienione trzy główne przyczyny braku wzrostu zatrudnienia są podobne. Jednakże dla mikro przedsiębiorstw, w pierwszej kolejności, powodem nie zwiększania zatrudnienia jest *niestabilna sytuacja gospodarcza* (46,2%), 23,1% mikroprzedsiębiorstw wskazało także na: *zbyt wysokie podatki*, *silną konkurencję na rynku* oraz *brak odpowiednich kandydatów*. Natomiast duże zakłady, wśród głównych barier najczęściej zgłaszały – *niestabilną sytuację gospodarczą*, *silną konkurencję na rynku* oraz *wysokie oczekiwania płacowe pracowników* (28,6%).

W firmach z sektora prywatnego najczęściej wymienianymi powodami ograniczającymi zatrudnienie były: *niestabilna sytuacja gospodarcza* (37,8% pracodawców z danej grupy), *zbyt wysokie podatki* (24,3%) oraz *brak odpowiednich kandydatów* (24,3%), który był najczęściej wymieniany przez firmy z sektora publicznego (44,4%), ponadto te ostatnie wymieniały też *silną konkurencję na rynku* (33,3%) oraz *wysokie oczekiwania płacowe pracowników* (33,3%).

7. W opinii osób bezrobotnych **szanse na rynku pracy zwiększa** w głównej mierze *posiadanie wielu różnych kwalifikacji* (72,1%), *posiadanie odpowiedniego doświadczenia zawodowego* - 62,3% oraz *ciągłe doksztalcanie się* (60,7%). Ponad połowa ankietowanych uważa, że ich aktywność dla pracodawców zwiększają też: *odbycie praktyki/stażu w Polsce* (54,1%) oraz *zdobywanie dodatkowych uprawnień, licencji, certyfikatów* (52,5%).

Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na *ciągłe doksztalcanie się* – 15,8 pkt proc. różnicy oraz *posiadanie odpowiedniego doświadczenia zawodowego* (12,1 pkt proc. różnicy). Natomiast na *odbycie stażu/praktyki w Polsce* (9,3 pkt proc. różnicy) oraz *użycie nietypowych sposobów docierania do pracodawcy* (3,8 pkt proc.) częściej wskazywali mężczyźni.

Większość badanych osób bezrobotnych dwie cechy tj. *praca jako wolontariusz* (3,3%) i *użycie nietypowych sposobów docierania do pracodawców* (16,4%) uznały jako te, które w najmniejszy sposób zwiększają szanse na rynku pracy.

Biorąc pod uwagę podejmowanie w przeszłości zatrudnienie, można zauważyć, że osoby, które wcześniej pracowały częściej wskazywały na takie cechy jak: *użycie nietypowych sposobów*

*docierania do pracodawcy (15,3 pkt proc. różnicy) oraz ciągle dokształcanie się (15,1 pkt proc. różnicy). Ankietowani, którzy nigdy wcześniej nie podejmowali zatrudnienia częściej wskazywali natomiast na *zdobywanie dodatkowych uprawnień, licencji, certyfikatów (12,3 pkt proc. różnicy). Najwięcej respondentów, zarówno tych, którzy podejmowali wcześniej zatrudnienie, jak i tych którzy nigdy nie pracowali jest zgodnych, że szanse na rynku pracy zwiększa posiadanie wielu różnych kwalifikacji.**

8. **Największe zainteresowanie wśród instytucji działających** w obszarze rynku pracy i edukacji miał *urząd pracy* - potwierdziło to 96,7% badanych osób bezrobotnych. W celu rozwiązania swojej sytuacji życiowej 26,2% ankietowanych zgłosiło się do *Ochotniczych Hufców Pracy (OHP)*. Z usług *ośrodków pomocy społecznej (OPS)* skorzystało 21,3% ankietowanych, 6,6% bezrobotnych zgłosiło się do *firm szkoleniowych*, a 3,3% do *Akademickich Biur Karier*. Z usług ww. instytucji *nie skorzystało łącznie 1,6%* (wszystkie te osoby byłyby zainteresowane podjęciem takiej współpracy), jako powód takiego stanu rzeczy, wymienili *brak wiedzy na temat usług oferowanych przez instytucje*.

Z usług *urzędu pracy* korzystali wszyscy ankietowani z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym, zasadniczym zawodowym, osoby, które ukończyły liceum profilowane, szkołę policealną, szkołę wyższą oraz 90% absolwentów technikum i 83,3% liceum. Do *Ochotniczych Hufców Pracy* zgłaszali się głównie absolwenci technikum uzupełniającego dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (50%) oraz absolwenci gimnazjum (40%). Z pomocy *ośrodka pomocy społecznej skorzystało przede wszystkim 50%* objętych badaniem absolwentów technikum uzupełniającego dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych oraz 40% absolwentów gimnazjów. Z oferty *firm szkoleniowych* skorzystało 16,7% osób posiadających świadectwo liceów ogólnokształcących; 14,3% zasadniczych szkół zawodowych; 10% techników oraz 6,7% gimnazjów. Z usług *Akademickiego Biura Karier* korzystali wyłącznie ankietowani z wykształceniem wyższym (22,2%). W grupie bezrobotnych, którzy *nie brali udziału w usługach świadczonych przez wymienione instytucje, ale są zainteresowane taką współpracą* znalazło się 10% absolwentów technikum.

Wśród osób, które skorzystały z oferty ww. instytucji, 40% *pozytywnie* oceniło przydatność usług instytucji. Niemniej jednak, aż 36,7% ankietowanym *trudno* było jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. Ponad 23% respondentów uznało ofertę instytucji za *nieprzydatną*.

- B. *Aktywność edukacyjna osób młodych* została prześledzona w kontekście:
- czynników decyzyjnych przy wyborze kierunku kształcenia,
  - aktywności młodych podczas nauki w szkole,
  - dokształcania młodych po zakończeniu edukacji formalnej.
1. Osoby młode przy **wyborze ścieżki kształcenia** kierowały się przede wszystkim *zainteresowaniami (68,9%)*, możliwością *uzyskania dobrych zarobków po ukończeniu szkoły (41%)* oraz tym, że wybór był najlepszy ze względu na sytuację finansową (18%).
- Wybór kierunku kształcenia *ze względu na zainteresowania* wskazywany był przez wszystkie osoby z wykształceniem wyższym, zasadniczym zawodowym oraz po szkole policealnej. Na *dobre zarobki po ukończeniu szkoły* liczyli głównie bezrobotni z wykształceniem technicznym (80%), zasadniczym zawodowym (57,1%) oraz średnim ogólnokształcącym (50%). *Sytuacja finansowa* była zgłaszana zwłaszcza przez absolwentów liceum ogólnokształcącego (66,7%). *Renomę szkoły* wskazali przede wszystkim absolwenci liceum profilowanego (66,7%).
2. Ponad 30% badanych nie uczestniczyło w **trakcie nauki w szkole w różnych formach aktywności** jak *programy międzynarodowe, koła uczniowskie lub studenckie, wolontariat, staże i praktyki, olimpiady lub konkursy*. Brak aktywności podczas nauki zgłaszali przede wszystkim bezrobotni z wykształceniem podstawowym (100%), średnim ogólnokształcącym (50%) i gimnazjalnym (40%).

Jako powód nie uczestniczenia w w/w. formach, 40% badanych podało, że *nie była zainteresowana*, 35% respondentów miała *obawy, że sobie nie poradzi*, blisko 30% ankietowanych odpowiedziało, że *nie wiedziało o takiej możliwości*. Szkoła nie dawała takiej możliwości według 15% badanych.

*Brak zainteresowania* wskazali wszyscy respondenci, którzy ukończyli zasadniczą szkołę zawodową, liceum ogólnokształcące i profilowane oraz co 3 absolwent technikum i szkoły wyższej. Z kolei, powód „*nie wiedziałem/wiedziałam o takiej możliwości*” wymieniali wszyscy nie podejmujący aktywności, którzy ukończyli szkołę policealną, ankietowani z wykształceniem wyższym (66,7%) oraz 33,3% absolwentów gimnazjum i technikum. *Obawy, że sobie nie poradzą* mieli głównie bezrobotni z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (50%) oraz co 3 absolwent technikum, liceum ogólnokształcącego i szkoły wyższej.

Najpopularniejszą formą były *staże i praktyki* - brało w nich udział 55,7% badanych. W *akcjach wolontariackich*, w których uczestniczyło 14,8% badanych. Prawie 10% wzięło udział w *olimpiadach/konkursach*, natomiast 8,2% należało do *kół uczniowskich i studenckich*. W *programach międzynarodowych* brało udział jedynie 3,3% respondentów.

W *stażach i praktykach* głównie brali udział wszyscy bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz 70% absolwentów technikum, 66,7% szkół wyższych oraz 57,1% absolwentów szkoły policealnej. W *akcjach wolontariackich* udzielali się przede wszystkim absolwenci liceum profilowanego (66,7%). Z kolei, w *olimpiadach i konkursach* uczestniczyli w szczególności ankietowani z wykształceniem policealnym (28,6%). Do *kół uczniowskich/studenckich* należeli głównie absolwenci liceum ogólnokształcącego (33,3%).

3. Po zakończeniu nauki w szkole 47,5% badanych **dokształcało się**. Najbardziej aktywni w tym zakresie byli absolwenci *zasadniczych szkół zawodowych* (71,4% respondentów) i *liceów ogólnokształcących* (66,7%). Aktywność potwierdziła też ponad połowa ankietowanych osób po zakończeniu *gimnazjum, technikum, technikum uzupełniającego dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych*. Aktywną postawę przyjęło także 42,9% byłych uczniów *szkół policealnych* i 33,3% respondentów posiadających *wyższe wykształcenie*.

Najczęstszym powodem aktywności edukacyjnej po ukończeniu szkoły była *chęć dalszego rozwoju*. Odpowiedź tę zaznaczyło aż 90% ankietowanych podnoszących swoje kwalifikacje. Dla 40% badanych motywem uczestniczenia w innych formach kształcenia był *brak perspektyw na zatrudnienie*. Ponad 13% respondentów uznało *posiadane kwalifikacje za niezgodne z wymaganymi przez pracodawców*. Jedynie 6,7% badanych dokształcenie *doradził doradca zawodowy*, a 3,3% zdecydowała się na *nie pod presją otoczenia*. *Chęć dalszego rozwoju* była bodźcami do dalszego kształcenia dla wszystkich absolwentów różnych typów szkół, w najmniejszym stopniu dla absolwentów gimnazjum (62,5%).

W grupie ankietowanych, którzy podjęli dokształcanie z powodu braku perspektyw na zatrudnienie znalazły się wszystkie osoby z wykształceniem wyższym oraz połowa respondentów po gimnazjum i liceum ogólnokształcącym. Powód *niezgodnych kwalifikacji z wymaganymi przez pracodawców* wskazywali wyłącznie absolwenci gimnazjum.

Ponad 52% badanej młodzieży nie uczestniczyła w innych formach kształcenia po ukończeniu edukacji. Osoby te jako powód podawały najczęściej *chęć szybkiego zatrudnienia i uzyskanie niezależności zawodowej* - 42,1%; 34,2% kierowało się *polepszeniem sytuacji finansowej*; a 23,7% *nie odczuwała takiej potrzeby*. Blisko 16% *nie widziało dla siebie interesujących ofert edukacyjnych w najbliższej okolicy*. Tyle samo ankietowanych, jako przyczynę wymieniło fakt, iż *nie wiedzieli gdzie uzyskać informację na ten temat*. Wśród wskazań znalazła się również *opieka nad dzieckiem* (jest to istotny powód dla 10,5% badanych). Zaledwie 2,6% bezrobotnych nie uczestniczyło w innych formach kształcenia ze względu na *stan zdrowia*.



Z badanej grupy, 91,8% ankietowanych jest zainteresowana podnoszeniem swoich umiejętności i kwalifikacji poprzez udział w różnorodnych formach kształcenia. Kobiety częściej niż mężczyźni przejawiali chęć dokończania się (11,9 pkt proc. różnicy).

*Podnieść poziom wiedzy związanej z wyuczonym zawodem* chciałoby 42,6% respondentów, blisko 40% chciałoby poprawić swoje *umiejętności komputerowe*, a 37,7% zamierza pracować nad *znajomością języka obcego*. Nowy zawód jest zdecydowanych zdobyć 29,5% ankietowanych, natomiast doskonalic swoje *umiejętności interpersonalne* chciałoby 18% badanych.

Kobiety częściej niż mężczyźni chcą „szlifować” *znajomość języka obcego* (14,5 pkt proc. różnicy) oraz doskonalic swoje *umiejętności interpersonalne* (5,8 pkt proc. różnicy). Z kolei mężczyźni bardziej niż płeć żeńska mają potrzebę *podniesienia umiejętności komputerowych* (22,4 pkt proc. różnicy) oraz *zdobycia nowego zawodu* (13,5 pkt proc. różnicy).

C. *Zaangażowanie pracodawców w procesie „kształcenia zawodowego”* przeanalizowano przez pryzmat:

- oceny braków (luk) kompetencyjnych pracowników,
  - form doszkalania pracowników,
  - przyczyn nie podnoszenia wiedzy, umiejętności i kompetencji pracowników,
  - współpracy z instytucjami w zakresie aktywizacji zawodowej i edukacyjnej.
1. Zdaniem pracodawców młodzi pracownicy posiadają braki przede wszystkim w *umiejętnościach interpersonalnych* (60,9%), *znajomości języka obcego* (50%) oraz *umiejętnościach komputerowych* (43,5%). Ponadto 34,8% zauważa luki kompetencyjne w *praktycznych umiejętnościach niezbędnych do wykonywania zawodu*, 13% zaznaczyło *wiedzę związaną z wykonywanym zawodem*.
  2. Z grupy badanych pracodawców, którzy zatrudniali osoby młode, 59,1% podnosiło kompetencje i umiejętności młodych pracowników. Najpopularniejszą formą doszkalania były: *kursy/szkolenia* (54,5%), oraz *staże* (13,6%). Pozostałe formy podnoszenia wiedzy młodych pracowników: *wdrażanie w zasady funkcjonowania organizacji przez pracowników starszych stażem lub wiekiem, praktyki, studia* stosowało zaledwie po 4,5% respondentów. Żaden z ankietowanych przedsiębiorców nie wskazał na *zakup specjalistycznej literatury*.
  3. Duża część pracodawców (40,9%), którzy zatrudniali osoby do 25 roku życia *nie podnosiła poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji* młodych pracowników. Wśród powodów, najczęściej wymieniali oni *brak określonych potrzeb szkoleniowych* (15,2%), *brak odpowiedniej oferty szkoleniowej* (12%). Dla 9,1% przeszkodą było to, że *pracownicy nie mają czasu na szkolenia*. Ponad 6% wskazało na *wysokie koszty szkoleń*, a 3% uważa, że *pracownicy mają odpowiednie umiejętności*.
  4. Blisko 37% pracodawców współpracowało w zakresie aktywizacji edukacyjnej lub zawodowej młodych osób, z instytucjami takimi jak: urząd pracy, Ochotnicze Hufce Pracy, ośrodek pomocy społecznej, firma szkoleniowa, szkoła ponadgimnazjalna i szkoła wyższa.

Z *urzędem pracy* współpracowało 30,4% badanych, ze *szkołą wyższą* 15,2%, 13% pracodawców kooperowało ze *szkołą ponadgimnazjalną*. Z kolei 8,7% badanych z *Ochotniczym Hufcem Pracy*, a 4,3% z *ośrodkiem pomocy społecznej*. Tylko 2,2% ankietowanych podejmowało współpracę z *firmą szkoleniową*.

Przedsiębiorstwa współpracujące z *urzędem pracy* lub zainteresowane ofertą urzędu wymieniały możliwość korzystania: ze *staży* (88,2% respondentów); z *praktyk zawodowych* (23,5%); *pośrednictwa pracy* (11,8%). Ponadto współpraca dotyczyła *organizacji szkoleń zawodowych* oraz *kształcenia zawodowego* (po 5,9% pracodawców). Spośród współpracujących z *Ochotniczymi Hufcami Pracy* lub rozważającymi taką możliwość 83,3% ankietowanych wskazano na organizację *praktyk zawodowych*, a 16,7% *staży*. Tyle samo wymieniło usługi *doradztwa zawodowego*. Pracodawcy współpracujący lub chcący nawiązać współpracę z *ośrodkiem pomocy*

społecznej, zainteresowani są *kształceniem zawodowym*. Z usług *firm szkoleniowych* pracodawcy korzystali lub są zainteresowani korzystaniem w zakresie *kształcenia zawodowego, organizacji kursów z wiedzy i umiejętności zawodowych*, a także *dostarczania materiałów/surowców do praktycznej nauki zawodu* (po 33,3% respondentów). Ze *szkołą ponadgimnazjalną* 66,7% przedsiębiorców współpracowało lub chciałoby współpracować w zakresie *praktyk zawodowych*, a 33,3% *kształcenia zawodowego*. Wśród firm współpracujących ze *szkołą wyższą* lub rozważającą taką możliwość, 50% ankietowanych współdziałało w zakresie *praktyk zawodowych*, 25% *staży i kształcenia zawodowego*.

Wśród badanych przedsiębiorstw było 63% pracodawców, którzy nie współpracowali z żadną wymienionych wyżej instytucji, z czego 54,3% nie jest w ogóle zainteresowana podjęciem takiej współpracy, tylko 8,7% badanych byłoby skłonnych do kooperacji. Jako główny powód braku współpracy badani podawali *brak takiej potrzeby* (69% badanych). Ponadto, ankietowani wskazywali na *brak inicjatywy ze strony instytucji* (17,2%), *brak wystarczającej wiedzy na temat możliwości współpracy* (10,3%), Dla 6,9% respondentów przyczyną jest *brak osób w firmie, które mogłyby się tym zająć*. Natomiast 3,4% ankietowanych *zniechęcają procedury administracyjne*. Żaden z pracodawców nie wskazał na *brak instytucji w okolicy* ani *obawę przed problemami z młodymi osobami* jako przyczynę braku współpracy z ww. instytucjami.

D. *Aktywność zawodową osób młodych* przeanalizowano poprzez poznanie opinii osób bezrobotnych i pracodawców w niżej opisanych zagadnieniach:

- formy zatrudnienia osób, które podejmowały pracę w przeszłości a stosowane przez pracodawców,
- podejmowanie pracy zgodnej z kierunkiem wykształcenia,
- techniki poszukiwania pracy/pracownika,
- warunki, jakie ankietowani są skłonni zaakceptować by podjąć zatrudnienie,
- oczekiwania płacowe osób młodych a oferowane wynagrodzenie przez pracodawców,
- gotowość do podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania.

1. Z badanej grupy osób bezrobotnych, 70,5% respondentów podejmowało w przeszłości zatrudnienie (częściej mężczyźni niż kobiety – 6,5 pkt proc. różnicy). Główną **formą zatrudnienia** był *staż/praktyka* (69,8%). Ponadto, 39,5% ankietowanych pracowało na podstawie *umowy cywilnej*, nieco mniej 37,2% *umowy o pracę na czas określony*. Na *czas nieokreślony* było zatrudnionych 9,3% badanych, a doświadczenie zawodowe w ramach *wolontariatu* zdobywało 2,3% bezrobotnych. Również 2,3% badanych podjęło *pracę w domu*. Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na *staż/praktykę* (27,6 pkt proc. różnicy), *wolontariat* (4,3 pkt proc. różnicy) oraz *umowę o pracę na czas określony* (4,3 pkt proc. różnicy). Z kolei mężczyźni częściej niż kobiety byli zatrudnieni na podstawie *umowy cywilnej* (19,6 pkt proc. różnicy) oraz *umowy o pracę na czas nieokreślony* (10,7 pkt proc. różnicy).

Z kolei pracodawcy, którzy zatrudniali osoby młode do 25 roku życia, najczęściej oferowali osobom młodym *umowę o pracę na czas określony i nieokreślony* (59,1%), natomiast 22,7% - pracę na podstawie *umowy cywilnej*. Żaden zatrudniający nie zatrudniał w ramach *pracy w domu, stażu/praktyki* ani *wolontariatu*.

Porównując odpowiedzi osób bezrobotnych z wynikami badań przeprowadzonych wśród przedsiębiorców, można zauważyć znaczne rozbieżności, najczęstszą formą zatrudnienia osób młodych był *staż/praktyka*, żaden zatrudniający nie wskazał tej formy. Najmniejszą popularnością cieszyły się dwie formy tj. *wolontariat* i *możliwość pracy w domu*.

2. W przypadku respondentów, którzy podejmowali kiedykolwiek zatrudnienie, **pracę zgodną z wykształceniem** miało 39,5% badanych. Ponad 48,8% bezrobotnych podejmowała zatrudnienie niezgodne z wykształceniem. Ponad 11,6% ankietowanym trudno było powiedzieć czy ich praca była zgodna z ich wykształceniem.

Najczęstszą wskazywaną przez respondentów przyczyną podejmowania pracy niezgodnej z kierunkiem wykształcenia był *brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie* (73,1%). Ponadto 23,1% ankietowanych wskazało *okazję podjęcia atrakcyjnej pracy w innej branży oraz satysfakcjonujące zarobki*. Ponad 15,4% respondentów pojęło taką decyzję, gdyż posiadane *kwalfikacje w wyuczonym zawodzie nie spełniały oczekiwań pracodawców*. Wśród innych przyczyn podjęcia zatrudnienia niezgodnego z wykształceniem, wymienianymi przez bezrobotnych był *brak wyuczonego zawodu* (3,8%).

3. Młodzi bezrobotni, najczęściej **poszukują ofert pracy poprzez śledzenie ogłoszeń w prasie/Internecie** (85,2%), *za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy* (62,3%) oraz *korzystając z rekomendacji innych osób* (62,3%). *Bezpośredni kontakt z pracodawcą* poszukując pracy nawiązywało 26,2% ankietowanych, jeszcze mniej *zamieszcza ogłoszenia w prasie/Internecie* (16,4%). Najrzadziej bezrobotni wskazywali na *agencje pośrednictwa pracy* (6,6%) i *targi pracy* (3,3%) jako możliwość uzyskania oferty pracy.

Z kolei elbląskie przedsiębiorstwa poszukując pracowników najczęściej *korzystają z prasy/Internetu*, 56,5% *śledzi ogłoszenia*, a 52,2% je *zamieszcza*. *Z rekomendacji innych osób* korzysta 23,9% badanych, 15,2% *korzysta z pośrednictwa powiatowego urzędu pracy*. Tylko 4,3% ankietowanych szuka poprzez *agencje pośrednictwa pracy*, a 2,2% *z wykorzystaniem prowadzonych baz osób samodzielnie zgłaszających się do pracy*. Żaden przedsiębiorca nie szukał pracowników podczas *targów pracy*.

Reasumując, warto zwrócić uwagę na fakt, iż największy odsetek przedsiębiorstw szukając pracowników *przełąda ogłoszenia w prasie/ Internecie* (56,5%), a tylko 16,4% bezrobotnych takie ogłoszenia *zamieszcza*. Najczęściej stosowaną przez bezrobotnych formą szukania pracy było *śledzenie ogłoszeń w prasie/Internecie* (85,2%), sposób ten może okazać się skuteczny, gdyż ponad połowa przedsiębiorstw takie *ogłoszenia zamieszcza* (52,2%). *Z pośrednictwa powiatowego urzędu pracy* korzysta 62,3% bezrobotnych i tylko 15,2% przedsiębiorców. *Z rekomendacji innych osób/znajomości* bardzo często korzystają zarówno bezrobotni (62,3%), znacznie rzadziej pracodawcy (23,9%). Najmniejszą popularnością wśród młodych i przedsiębiorców cieszą się *poszukiwanie pracy/pracownika poprzez agencje pośrednictwa pracy i targi pracy*.

4. Wśród **warunków, na jakie zgodziliby się bezrobotni by podjąć zatrudnienie**, ankietowani najczęściej wskazywali na *pracę w niewyuczonym zawodzie* (75,4%) oraz *pracę zmianową* (45,9%) i *pracę w niepełnym wymiarze godzin* (45,9%). Niemniej jednak, blisko 42,6% ankietowanych zdecydowałoby się na *pracę za niższe wynagrodzenie niż oczekiwali* a 32,8% na *zmianę miejsca zamieszkania*.
5. Bezrobotni w większości **oczekiwali by wynagrodzenia brutto** w przedziale *1 500 – 2 000 zł* (55,7%). Jednakże 21,3% badanych jest gotowa podjąć pracę za wynagrodzenie *poniżej 1 500 zł*. Natomiast 16,4% ankietowanych podjęło by pracę gdyby ich zarobki były w przedziale *2 100 – 2 500 zł*, a 4,9% *od 2 600 do 3 000zł*, a 1,6% badanych *powyżej 3 000 zł*. Kobiety częściej niż mężczyźni są gotowe zgodzić się na wynagrodzenie brutto *poniżej 1 500 zł* (18,3 pkt proc. różnicy) oraz w przedziale *1 500 – 2 000zł* (13,6 pkt proc. różnicy). Z kolei mężczyźni częściej niż płeć żeńska wskazywali na zarobki w przedziale *2 100 – 2 500 zł* (17,1 pkt proc. różnicy) oraz *2 600 – 3 000zł* (11,1 pkt proc. różnicy).

Pracodawcy wskazywali najczęściej na wynagrodzenie brutto w przedziale *2 100 – 2 500 zł* (36,4%), 31,8% proponowało stawki *poniżej 1 500 zł* i w przedziale *1 500 – 2 000 zł*. Żaden z badanych przedsiębiorców nie proponował płacy *powyżej 2 600 zł*.

Podsumowując, oczekiwania płacowe bezrobotnych różnią się z wynagrodzeniem brutto oferowanym młodym przez badane przedsiębiorstwa. Uposażenie *poniżej 1 500 zł* proponuje młodym 31,8% badanych firm, które zatrudniały młodych (21,3% bezrobotnych zgodziłoby się na taką stawkę), natomiast wynagrodzenie, które było najczęściej wskazywane przez przedsiębiorców tj. w przedziale *2 100 – 2 500 zł* – oferuje 36,4% pracodawców, a tylko 16,4% bezrobotnych takiego



oczekuje. Najczęściej wskazywana przez bezrobotnych stawkę 1 500 – 2 000 zł (55,7%), oferuje 31,8% przedsiębiorstw.

6. Ponad 59% badanych gotowych byłoby do podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania. Spośród tych osób 44,4% zadeklarowało gotowość do *wyjazdu za granicę*. Blisko 39% podjęłaby pracę *w każdym miejscu na terenie kraju*, a 22,2% *wyłącznie w dużych polskich miastach*. Ponad 30% jest gotowa pracować poza miejscem zamieszkania, ale *w obrębie województwa*. Blisko 28% badanych jest gotowa *dojeżdżać do pracy maksymalnie 50km*.

Kobiety częściej niż mężczyźni są gotowe by *dojeżdżać do pracy maksymalnie 50 km od miejsca zamieszkania* (8,1 pkt proc. różnicy). Natomiast mężczyźni są bardziej skłonni niż kobiety podjąć pracę *w każdym miejscu na terenie kraju* (26,6 pkt proc. różnicy), na *wyjazd za granicę* (16,1 pkt proc. różnicy), lub *w obrębie województwa warmińsko-mazurskiego* (9,0 pkt proc. różnicy).

Na zmianę miejsca zamieszkania nie zgodziłoby się 41% ankietowanych. Jako główny powód respondenci wskazywali *wysokie koszty transportu* (68,6%). Dla prawie 63% przeszkodą jest *czas dojazdu*, zaś dla 22,9% *brak odpowiednich połączeń z miejscem pracy*. Ponad 31% respondentów niechętnie odnosi się do takiego rozwiązania, ze względu na *rozlękę z rodziną i przyjaciółmi*. Na *konieczność opieki nad dzieckiem lub inną osobą zależną* wskazało 37,1% ankietowanych, którzy nie zgodziliby się na zmianę miejsca zamieszkania.

Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały jako powód *opieka nad dzieckiem lub inną zależną osobą* (50 pkt proc. różnicy). Z kolei mężczyźni częściej wskazywali na *brak odpowiednich połączeń z miejscem pracy* (21,4 pkt proc. różnicy), *wysokie koszty transportu* (16,7 pkt proc. różnicy) oraz *czas dojazdu* (14,3 pkt proc. różnicy).

- E. *Zainteresowanie podjęciem własnej działalności* przebadano poprzez uzyskanie wiedzy na temat:

- podejmowania działalności gospodarczej w przeszłości (powody zawieszenia),
- skłonność do założenia własnej firmy,
- czynniki decyzyjne o podjęciu działalności (motywy),
- powody braku zainteresowania.

1. Tylko 3,3% respondentów **prowadziło działalność gospodarczą**. Kierowane przez nich firmy działały głównie w obszarze handlu i usług. Osoby te zakończyły działalność z powodu *podjęcia innej pracy zarobkowej*.
2. Ponad 50% respondentów **zadeklarowała chęć utworzenia własnego biznesu**. Częściej zainteresowanie zgłaszali mężczyźni niż kobiety (18,9 pkt proc. różnicy). Najbardziej skłonne do uruchomienia firmy byłyby osoby z wykształceniem *zasadniczym zawodowym* (85,7%) oraz absolwenci technikum (80%), liceum ogólnokształcącego (66,7%) oraz liceum profilowanego (66,7%). Najmniej skłonne są osoby posiadające wykształcenie podstawowe (0%), policealne (28,6%) oraz wyższe (33,3%). Z kolei, spośród osób posiadających potomstwo, 33,3% chciałoby podjąć działalność, natomiast wśród nieposiadających dzieci odsetek ten wynosi 58,7%. Z kolei, biorąc pod uwagę czas pozostawiania bez pracy najbardziej skłonne były osoby pozostające bez pracy od 1 do 3 miesięcy (100%) oraz w okresie 3-6 miesięcy (66,7%).
3. Wśród najczęstszych wymienianych **motywów**, dla których młodzi ludzie z miasta Elbląg byłiby chętni podjąć działalność gospodarczą znalazły się: *chęć usamodzielnienia i niezależności* (81,3%); *możliwość rozwoju zawodowego* (65,6%) oraz *potrzeba polepszenia sytuacji materialnej* (46,9%). Na *brak alternatywy w postaci pracy u kogoś* wskazało 40,6% respondentów gotowych do podjęcia działalności.
4. Ponad 47,5% respondentów **nie wyraziło zainteresowania założeniem własnej działalności gospodarczej**. Częściej brak skłonności do otwarcia firmy deklarowały kobiety niż mężczyźni (8,3 pkt proc. różnicy). Wśród barier jakie wskazywały osoby bezrobotne, przede wszystkim wymieniane były: *brak odpowiedniego kapitału finansowego* (93,3%), *brak wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej* (40%), *zbyt duża biurokracja*

*przy zakładaniu własnej firmy (37%) oraz brak pomysłu na własny biznes (33,3%). Najbardziej wyróżnianą przyczyną, która zniechęcała młodych był nienormowany czas pracy (10%) oraz trudności w połączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych.*

Kobiety częściej niż mężczyźni, wskazywały na *brak wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej (30 pkt proc. różnicy), brak wiary w sukces (15 pkt proc. różnicy), trudność w połączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych (10 pkt proc. różnicy) oraz zbyt dużą biurokrację przy zakładaniu własnej firmy (10 pkt proc.)* Natomiast mężczyźni częściej wskazywali na *brak wiedzy na temat gdzie i w jaki sposób można otrzymać wsparcie finansowe na rozwój firmy (25 pkt proc. różnicy), brak odpowiedniego kapitału finansowego (10 pkt proc. różnicy) oraz brak pomysłu na własny biznes (10 pkt proc. różnicy).*

Wart zwrócenia uwagi jest fakt, iż, na *brak odpowiedniego kapitału finansowego* wskazywali wszyscy absolwenci szkoły podstawowej, zasadniczej szkoły zawodowej, technikum, technikum uzupełniającego dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, liceum ogólnokształcącego i profilowanego, szkoły policealnej oraz 88,9% absolwentów gimnazjum i 83,3% osób z wyższym wykształceniem. *Brak wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej* jest powodem braku zainteresowania własną działalnością najczęściej wskazywanym przez wszystkich ankietowanych absolwentów technikum, technikum uzupełniającego dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, liceum profilowanego oraz 66,7% absolwentów liceum ogólnokształcącego. *Zbyt duża biurokracja przy zakładaniu własnej firmy* zniechęca głównie wszystkich ankietowanych, którzy ukończyli liceum ogólnokształcące oraz 50% technikum i 44,4% gimnazjum.