

RAPORT Z BADANIA PILOTAŻOWEGO

„Bariery zatrudnialności osób
młodych na Warmii i Mazurach”

2013 rok

Wojewódzki Urząd Pracy
Wydział Polityki Rynku Pracy
ul. Głowackiego 28, 10-448 Olsztyn
tel (089) 522 79 00, fax. (089) 522 79 01
Email: olwu@up.gov.pl
Strona www: www.up.gov.pl

Skład, druk i oprawa
Partner Poligrafia
ul. Zwycięstwa 10, 15-703 Białystok
tel. 85 653-78-04
e-mail: biuro@partnerpoligrafia.pl

Spis treści

Wstęp	4
Streszczenie	6
Rozdział I Metodologia badań	9
1.1. Cele i problemy badawcze.....	9
1.1.1. Cel główny.....	9
1.1.2. Cele szczegółowe	9
1.1.3. Problem badawczy	9
1.1.4. Szczegółowe problemy badawcze	9
1.2. Zakres badania	10
1.2.1. Zakres geograficzny.....	10
1.2.2. Zakres podmiotowy.....	10
1.2.3. Zakres przedmiotowy badania	10
1.3. Metodologia doboru próby badawczej	12
1.3.1. Metody badawcze	12
1.3.2. Dobór i wielkość próby.....	12
Rozdział II Analiza danych zastanych	14
2.1. Demografia.....	14
2.2. Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w REGON	15
2.3. Poziom i struktura bezrobocia wśród osób do 25 roku życia w województwie warmińsko-mazurskim	18
2.4. Instytucje działające w obszarze rynku pracy i edukacji	27
Rozdział III Prezentacja wyników badań	34
3.1. Charakterystyka respondentów	34
3.2. Wiedza na temat rynku pracy i jego otoczenia.....	36
3.3. Aktywność edukacyjna osób młodych	50
3.4. Zaangażowanie pracodawców w procesie „kształcenia zawodowego” ...	56
3.5. Aktywność zawodowa osób młodych	59
3.6. Zainteresowanie podjęciem własnej działalności	66
3.7. Podsumowanie wyników ankiet.....	69
Wnioski	79
Rekomendacje	86
Bibliografia	98

Wstęp

Skutki światowego kryzysu finansowo-gospodarczego, niestety są także odczuwalne na Warmii i Mazurach, na co wskazują wskaźniki makroekonomiczne Regionu w ujęciu rocznym, w tym obrazujące sytuację na rynku pracy i w obszarze edukacji¹. Statystyki publiczne sygnalizują, niepokojący, z punktu widzenia rozwoju Regionu fakt, wzrostu bezrobocia wśród osób młodych w przedziale wiekowym 18-34 lata, które stanowią na Warmii i Mazurach największy odsetek pozostających bez zatrudnienia w ogólnej strukturze bezrobotnych. Analiza regionalnego bezrobocia wskazuje, iż największy udział w 2011 roku, miały osoby w wieku od 25 do 34 lat (28,7%), natomiast drugą w kolejności grupę stanowiły osoby od 18 do 24 roku życia (21,4%). Przyczyn takiego stanu rzeczy, należy upatrywać nie tylko w trudnej sytuacji na rynku pracy, wynikającej ze spowolnienia gospodarczego kraju, w tym Regionu, którego odzwierciedleniem jest mniejsza liczba ofert pracy niż w latach poprzednich i ostrożność pracodawców w podejmowaniu decyzji zatrudnieniowych, ale także w sytuacji demograficznej (wejście na rynek pracy wyżu demograficznego lat osiemdziesiątych), niedopasowaniu wyuczonych na etapie kształcenia formalnego kwalifikacji i kompetencji do potrzeb lokalnych rynków pracy jak również rozwiązań systemowych/ustawowych i „mentalności” pracodawców.

Przedmiotem wielu dyskusji, zarówno na szczeblu europejskim, krajowym, w tym na Warmii i Mazurach, jest temat kwalifikacji i kompetencji „dobrego” pracownika w dobie gospodarki opartej na wiedzy. Z uwagi na fakt, iż rynek pracy jest rynkiem niezwykle „wrażliwym” na koniunkturę gospodarczą, jak również czynniki pozaekonomiczne, bardzo istotną cechą pożądanego pracownika jest jego elastyczność, mobilność i adaptacyjność, które dają możliwość dostosowania swoich kwalifikacji do zmieniających się potrzeb.

Niestety, w „oczach” opinii publicznej, osoby młode, które wychodzą z systemu kształcenia formalnego, cechuje bardzo często brak doświadczenia zawodowego, brak umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej w praktyce, niedostateczna znajomość przynajmniej jednego języka obcego w stopniu umożliwiającym swobodną komunikację, obsługi podstawowych programów komputerowych, a także brak kompetencji „miękkich” tzn. odpowiedzialność, umiejętność pracy w zespole, odporność na stres, etc. Ponadto, zarówno pracodawcy jak i firmy rekrutacyjne wskazują na problem związany z przygotowaniem dokumentów aplikacyjnych (list motywacyjny, CV) w sposób jak najbardziej profesjonalny oraz z przygotowaniem kandydatów do rozmowy kwalifikacyjnej.

Mając na uwadze powyższe, osoby młode winne być podmiotem wielotorowych działań, mających na celu pomoc im w zdobyciu doświadczenia zawodowego, podnoszeniu kwalifikacji i dostosowywaniu ich do potrzeb rynku pracy, w tym zaktywizowaniu w zakresie efektywnego poszukiwania pracy i podejmowania działalności gospodarczej, która jest mało popularną wśród młodych alternatywą dla podjęcia zatrudnienia.

Wyniki raportu mają być próbą sportretowania osób młodych na Warmii i Mazurach, wskazującą ich potrzeby, problemy, oczekiwania, potencjał, które będą wskazówką dla instytucji zaangażowanych w kształtowanie kapitału ludzkiego na Warmii i Mazurach. Powszechnie stosowane rozwiązania ustawowe obejmują wsparciem grupę młodych osób

¹ „Wskaźniki makroekonomiczne” określone przez Główny Urząd Statystyczny – „Roczne wskaźniki makroekonomiczne” – „Edukacja, nauka i społeczeństwo informacyjne” (m.in. wykształcenie osób młodych; młodzież niekontynuująca nauki; kształcenie ustawiczne dorosłych etc.), „Rynek pracy” (m.in.: pracujący w gospodarce narodowej; bezrobotni zarejestrowani; wskaźnik zatrudnienia; stopa bezrobocia rejestrowanego/BAEL, etc.) - http://www.stat.gov.pl/gus/wskaźniki_makroekon_PLK_HTML.htm

instrumentami aktywizacji edukacyjnej i zawodowej, jednakże z uwagi na skalę bezrobocia wśród osób młodych istnieje potrzeba zastosowania niekonwencjonalnych rozwiązań, które w większym stopniu obejmą swym zasięgiem docelową grupę będącą podmiotem badań.

Bardzo istotne w „epoce” społeczeństwa informacyjnego jest, by osoby młode świadomie budowały swoją ścieżkę kariery, tak by czas edukacji formalnej nie był czasem straconym a czasem rozwoju talentów, które będą motorem napędowym dla ekspansji Regionu.

Streszczenie

Sytuacja młodych na rynku pracy jest wyzwaniem nie tylko dla publicznych służb zatrudnienia, ale również dla systemu edukacji, pomocy społecznej i innych instytucji działających na rzecz młodzieży. Od wiedzy, kwalifikacji, umiejętności, mobilności, zaangażowania społecznego i obywatelskiego młodych będzie zależał rozwój lokalny i regionalny. Stąd tak ważne jest podjęcie działań, inicjatyw na rzecz uwolnienia potencjału młodych by jego efekty procentowały wzrostem miejsc pracy, wzmacnianiem więzi społecznych, wysoką aktywnością.

Cele badawcze

Celem głównym badania pilotażowego była diagnoza czynników utrudniających zatrudnienie osób młodych na warmińsko-mazurskim rynku pracy. Cele szczegółowe to:

1. Pozyskanie wiedzy na temat postrzegania rynku pracy przez osoby młode;
2. Poznanie oczekiwań i warunków, na jakie zgodziłyby się osoby młode by podjąć zatrudnienie;
3. Zidentyfikowanie czynników decyzyjnych mających wpływ na działania, które podejmują osoby młode i pracodawcy w obszarze edukacji i rynku pracy;
4. Pozyskanie wiedzy na temat mobilności: edukacyjnej², zawodowej³, geograficznej⁴ osób młodych;
5. Uzyskanie informacji na temat postaw pracodawców wobec pracowników, w tym do 25 roku życia.

Metodologia

Badanie pilotażowe zostało przeprowadzone w 8 powiatach województwa warmińsko-mazurskiego w okresie listopad-grudzień 2012 roku, wśród 389 osób bezrobotnych oraz 232 pracodawców. Do badania wybrano po 2 powiaty ziemskie w każdym z subregionów województwa warmińsko-mazurskiego, charakteryzujące się najwyższym i najniższym odsetkiem osób bezrobotnych do 25 roku życia w ogólnej liczbie osób zarejestrowanych w danym powiecie w 2011 roku oraz dwa powiaty grodzkie ze względu na ich „metropolitarną” funkcję w Regionie.

W trakcie badania przeprowadzono analizę danych wtórnych (desk research) oraz dwa badania ilościowe (PAPI).

Pierwsze badanie ilościowe to kwestionariusz ankietowy wśród osób młodych do 25 roku życia zarejestrowanych w Urzędach Pracy jako osoby bezrobotne. Celem tego badania było pozyskanie wiedzy na temat postrzegania rynku pracy przez osoby młode, poznanie

² **Mobilność edukacyjna** - (w rozumieniu Komisji Europejskiej – Zielona Księga „Promowanie mobilności edukacyjnej młodych ludzi”) transnarodowa mobilność mająca na celu nabycie nowych umiejętności, to jeden z podstawowych sposobów zwiększenia szans na zatrudnienie w przyszłości oraz przyczyniania się do osobistego rozwoju zwłaszcza w przypadku młodych ludzi (Zielona księga nie obejmuje kwestii mobilności na rynku pracy, lecz koncentruje się na mobilności edukacyjnej). To wyjazdy za granicę, mające na celu nabycie nowych umiejętności, naukę języka obcego oraz rozwijanie kompetencji międzykulturowych. Mobilność przyczynia się do zwalczania postaw izolacjonizmu i ksenofobii, wzmacnia poczucie europejskiej tożsamości i obywatelstwa, a także zwiększa przepływ wiedzy. Swoim zakresem obejmuje przede wszystkim młodych ludzi w wieku 16-35 lat, znajdujących się we wszelkich możliwych sytuacjach edukacyjnych, tj. uczących się, odbywających staże, praktyki zawodowe, wolontariat w obrębie Unii Europejskiej i poza nią.

³ **Mobilność zawodowa** - umiejętność dostosowania się pracownika do wymogów rynku pracy poprzez: gotowość do zmiany pracy, zawodu; doskonalenie i poszerzenie swoich kwalifikacji zawodowych; dostosowywanie się do ustawowych wymogów pracodawcy. Główne przyczyny zjawiska mobilności zawodowej: bezrobocie; rozwój nowych technologii; prawa gospodarki wolnorynkowej: prawo popytu i podaży oraz wolnej konkurencji; zmiana przepisów prawa pracy.

⁴ **Mobilność geograficzna (przestrzenna)**- gotowość do podjęcia pracy w różnych miejscach, czasem bardzo odległych od stałego miejsca zamieszkania.

ich oczekiwań i warunków, na jakie zgodziłyby się by podjąć zatrudnienie, zidentyfikowanie czynników decyzyjnych oraz zweryfikowanie ich mobilności edukacyjnej, zawodowej i geograficznej. Operatem losowania próby badawczej była baza danych SYRIUSZ.

Drugie badanie ilościowe to kwestionariusz ankietowy wśród przedsiębiorstw działających w województwie warmińsko-mazurskim. Celem tego badania było uzyskanie wiedzy na temat postaw pracodawców wobec pracowników, w tym 25 roku życia oraz zidentyfikowanie czynników decyzyjnych w obszarze rynku pracy i edukacji. Operatem losowania próby badawczej była baza danych REGON.

Wnioski z badań

Z analizy danych zastanych i opinii ankietowanych pozyskanych w toku badania w wybranych ośmiu powiatach województwa warmińsko-mazurskiego wynika, że przyczyny wysokiego bezrobocia wśród osób młodych nie należy rozpatrywać tylko i wyłącznie przez pryzmat popytu i podaży pracy. To również problem natury psychologicznej, informacyjnej, ekonomicznej, a przede wszystkim uwarunkowań społeczno-gospodarczych lokalnych rynków (położenie powiatu, dostępność transportowa, usług publicznych, etc.).

Na pierwszy plan wysuwa się struktura funkcjonujących na Warmii i Mazurach przedsiębiorstw pod względem wielkości zatrudnienia. Niestety, z punktu widzenia „siły” zatrudnieniowej, w województwie dominują mikroprzedsiębiorstwa, które ten potencjał mają najmniejszy, co ma przełożenia w propozycjach pracy, a także przejawia się brakiem zainteresowania/potrzeby współpracy z instytucjami działającymi w obszarze rynku pracy i edukacji.

Kolejna kwestia dotyczy struktury bezrobocia wśród młodych pod kątem wykształcenia. Niepokojący jest fakt, mając na uwadze dostępność edukacyjną, iż w ewidencjach urzędów pracy figuruje wysoki odsetek osób młodych posiadających wykształcenie gimnazjalne i poniżej. Dołączając do tego tej grupy osoby bezrobotne z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, formuje się znacząca zbiorowość nie posiadająca żadnego „fachu w rękę”, a tym samym z ograniczonymi możliwościami zatrudnieniowymi.

Z pewnością pozytywny jest fakt, iż osoby młode zdają sobie sprawę ze swojej sytuacji na rynku pracy, barier utrudniających znalezienie zatrudnienia. Są też świadome czynników, które mogą zwiększyć ich szanse jako potencjalnych pracowników. Wykazują się elastycznością jeśli chodzi o warunki, na które zgodziłyby się by podjąć pracę, co dobrze rokuje o ich mobilności zawodowej. Niestety o mobilności edukacyjnej i przestrzennej nie można tego samego powiedzieć. O ile w przypadku tej drugiej (geograficznej) mają tu względy, w głównej mierze, dostępności komunikacyjnej (koszty, czas przejazdu, połączenia), na które osoby młode nie mają wpływu (dotyczy to przede wszystkim mieszkańców wsi), to w kwestii mobilności edukacyjnej niepokojący jest fakt braku zainteresowania aktywnością podczas nauki w szkole, wskazywany jako główny powód.

W wyniku pogłębionej analizy, zdiagnozowano pięć czynników utrudniających zatrudnienie osób młodych na Warmii i Mazurach, tj.:

- **personalne/organizacyjne** wynikające z uwarunkowań psychologicznych zarówno po stronie osób młodych jak i pracodawców (tj. lęki, obawy, brak zainteresowania/potrzeby, pasywna postawa) oraz organizacyjnych związanych z istotą funkcjonowania przedsiębiorstwa (braki kadrowe),
- **związane z rynkiem pracy**, czyli dostępnością odpowiednich pracowników (pod kątem kwalifikacji), ofert pracy, sposobu rekrutacji/pozyskiwania pracowników, inwestowania w kadry – dokształcanie,
- **ekonomiczne** związane z sytuacją finansową gospodarstw domowych, z których pochodzą osoby młode,
- **społeczno-gospodarcze**, czyli związane z prowadzeniem polityk publicznych (zarówno tych na szczeblu krajowym, jak i regionalnym/ lokalnym), które mają wpływ na dostępność transportową, usług publicznych, kapitału finansowego, etc.),

- **informacyjne** tj. wiedza o istniejących rozwiązaniach, możliwościach wsparcia, pomocy m.in. ze strony instytucji działających w obszarze rynku pracy i edukacji.

Rekomendacje

Problem wysokiego bezrobocia wśród osób młodych na Warmii i Mazurach, jest problemem wielopłaszczyznowym i dlatego wymaga działań w różnych obszarach tematycznych, które powinny być podejmowane, w miarę możliwości, jednocześnie. Wynika to z faktu, że niektóre czynniki oddziałują na siebie wzajemnie, na zasadzie sprzężenia zwrotnego, np. dostępność komunikacyjna decyduje o kierunku kształcenia, „odbiorcą” systemu edukacji jest rynek pracy, wysokiej jakości podaż i popyt pracy to rozwój przedsiębiorczości, a tym samym wzrost gospodarczy. W przypadku regresji pociąga to za sobą niestabilność lokalnych rynków pracy, migracje, bierność zawodową, edukacyjną, społeczną, pogorszenie mobilności przestrzennej.

Z uwagi na fakt, iż część barier jest niemożliwa do usunięcia na szczeblu lokalnym czy regionalnym, zwłaszcza te które są wynikiem polityk publicznych (podatki, regulacje prawne), warto wykorzystywać istniejące rozwiązania, które z różnych przyczyn, nie były dotychczas praktykowane lub stosowane w ograniczonym zakresie.

Samorządy jednostek terytorialnych w ramach swoich kompetencji mogą również wprowadzać własne instrumentarium i realizować politykę (regionalną/lokalną), przez to też wpływać na rynek pracy, kierunki kształcenia, dostępność transportową i usług publicznych.

Warto byłoby rozważyć możliwość skoordynowania działań instytucji, których obiektem „zainteresowania” są osoby młode. Pozwoliłoby to na uniknięcie powielania pomocy/wsparcia, co tym samym przyczyniłoby się do optymalnego wykorzystania zasobów kadrowych, technicznych i finansowych tych instytucji (np. urzędy pracy i Ochotnicze Hufce Pracy, jednostki organizacyjne pomocy społecznej).

Bardzo istotna jest, z punktu widzenia mobilności, poprawa dostępności komunikacyjnej, która stanowi barierę szczególnie dla mieszkańców obszarów wiejskich, zarówno w kontekście podejmowania zatrudnienia jak również kształcenia formalnego i ustawicznego oraz aktywności społecznej.

Kolejnym ważnym zagadnieniem jest rozwój działań opiekuńczych, który usprawniłby łącznie obowiązków rodzinnych i zawodowych, zwłaszcza kobietom chcącym powrócić na rynek pracy lub planującym dalsze dokończenie.

Niezbędne jest również wsparcie młodzieży kształcącej się w szkołach, na każdym poziomie kształcenia, w nabyciu kompetencji społecznych, które zwiększają szanse na rynku pracy, ale także w zdobywaniu praktycznych umiejętności do wykonywania zawodu, założenia własnej działalności gospodarczej.

Kluczowy, z uwagi na sytuację na rynku pracy i edukacji, jest rozwój doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży w szkołach a także dla dorosłych jak również wzmocnienie działań pośrednictwa pracy (poradnictwa zawodowego) dla pracodawców.

Konieczne jest zwiększenie akcji informacyjnych, promujących działania instytucji wspierających osoby młode w wejściu na rynek pracy ale także świadczących usługi na rzecz pracodawców.

Rozdział I Metodologia badań

1.1. Cele i problemy badawcze

1.1.1. Cel główny

Diagnoza czynników utrudniających zatrudnienie osób młodych na warmińsko-mazurskim rynku pracy.

1.1.2. Cele szczegółowe

- 1) Pozyskanie wiedzy na temat postrzegania rynku pracy przez osoby młode;
- 2) Poznanie oczekiwań i warunków, na jakie zgodziłyby się osoby młode by podjąć zatrudnienie;
- 3) Zidentyfikowanie czynników decyzyjnych mających wpływ na działania, które podejmują osoby młode i pracodawcy w obszarze edukacji i rynku pracy;
- 4) Pozyskanie wiedzy na temat mobilności: edukacyjnej⁵, zawodowej⁶, geograficznej⁷ osób młodych;
- 5) Uzyskanie informacji na temat postaw pracodawców wobec pracowników, w tym do 25 roku życia.

1.1.3. Problem badawczy

Jakie są przyczyny wysokiego poziomu bezrobocia wśród osób młodych?

1.1.4. Szczegółowe problemy badawcze

- 1) Jak osoby młode postrzegają rynek pracy?
- 2) Jakie są oczekiwania osób młodych w kontekście edukacji i rynku pracy?
- 3) Czym osoby młode i pracodawcy kierują się podejmując decyzje w procesie kształcenia i zatrudnienia?
- 4) Jaka jest gotowość osób młodych do doksztalcania i podjęcia zatrudnienia?
- 5) Jakie są oczekiwania pracodawców wobec pracowników?

Realizacja badania ma się przyczynić m.in. do:

- Lepszego adresowania przez instytucje zaangażowane w kształtowanie kapitału ludzkiego wsparcia dla osób młodych do 25 roku życia;
- Efektywnego wytyczania kierunków działań w obszarze edukacji i rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim;

⁵ **Mobilność edukacyjna** - (w rozumieniu Komisji Europejskiej – Zielona Księga „Promowanie mobilności edukacyjnej młodych ludzi”) transnarodowa mobilność mająca na celu nabycie nowych umiejętności, to jeden z podstawowych sposobów zwiększenia szans na zatrudnienie w przyszłości oraz przyczyniania się do osobistego rozwoju zwłaszcza w przypadku młodych ludzi (Zielona księga nie obejmuje kwestii mobilności na rynku pracy, lecz koncentruje się na mobilności edukacyjnej). To wyjazdy za granicę, mające na celu nabycie nowych umiejętności, naukę języka obcego oraz rozwijanie kompetencji międzykulturowych. Mobilność przyczynia się do zwalczania postaw izolacjonizmu i ksenofobii, wzmacnia poczucie europejskiej tożsamości i obywatelstwa, a także zwiększa przepływ wiedzy. Swoim zakresem obejmuje przede wszystkim młodych ludzi w wieku 16-35 lat, znajdujących się we wszelkich możliwych sytuacjach edukacyjnych, tj. uczących się, odbywających staże, praktyki zawodowe, wolontariat w obrębie Unii Europejskiej i poza nią.

⁶ **Mobilność zawodowa** - umiejętność dostosowania się pracownika do wymogów rynku pracy poprzez: gotowość do zmiany pracy, zawodu; doskonalenie i poszerzanie swoich kwalifikacji zawodowych; dostosowywanie się do ustawowych wymogów pracodawcy. Główne przyczyny zjawiska mobilności zawodowej: bezrobocie; rozwój nowych technologii; prawa gospodarki wolnorynkowej: prawo popytu i podaży oraz wolnej konkurencji; zmiana przepisów prawa pracy.

⁷ **Mobilność geograficzna** - gotowość do podjęcia pracy w różnych miejscach, czasem bardzo odległych od stałego miejsca zamieszkania.

- Identyfikacji działań możliwych do podjęcia celem poprawy sytuacji na rynku pracy osób do 25 roku życia.

1.2. Zakres badania

1.2.1. Zakres geograficzny

Wybrane powiaty ziemskie i grodzkie województwa warmińsko-mazurskiego:

- powiat braniewski;
- powiat ełcki;
- powiat gołdapski;
- powiat kętrzyński
- powiat nidzicki;
- powiat nowomiejski;
- miasto Elbląg;
- miasto Olsztyn.

1.2.2. Zakres podmiotowy

Badaniem zostały objęte:

- 1) Osoby bezrobotne⁸ w wieku 18-25 lat;
- 2) Pracodawcy prowadzący działalność gospodarczą w województwie warmińsko-mazurskim;

1.2.3. Zakres przedmiotowy badania

Pytania badawcze:

- 1) Jakie czynniki są brane pod uwagę przez młode osoby przy wyborze ścieżki kształcenia?
- 2) Czy osoby młode podejmowały w trakcie nauki w szkole różne formy aktywności (np. wymiany międzynarodowe, staże, etc.)?
- 3) Czy osoby młode po zakończeniu nauki w szkole, podejmowały dalsze kształcenie?
- 4) Jakie były powody dalszego kształcenia?
- 5) Dlaczego młode osoby nie zdecydowały się na dalsze kształcenie?
- 6) Czy osoby młode są zainteresowane kształceniem po szkole?
- 7) Jaka jest wiedza młodych ludzi na temat oczekiwań pracodawców wobec pracowników?
- 8) Czy osoby młode podejmowały kiedykolwiek pracę?
- 9) Jaka była forma zatrudnienia?
- 10) Czy wykonywana praca była zgodna z kierunkiem wykształcenia?
- 11) Jakie były powody podjęcia pracy niezgodnej z kierunkiem wykształcenia?
- 12) W jaki sposób osoby młode poszukują pracy?
- 13) Jakie czynniki są ważniejsze w trakcie wykonywania pracy?
- 14) Jaka jest wiedza młodych ludzi na temat oczekiwań pracodawców wobec kandydatów ubiegających się o pracę?
- 15) Jakie czynniki w opinii młodych zwiększają szanse na rynku pracy?
- 16) Dlaczego zdaniem młodych osób, mają oni problemy ze znalezieniem pracy?
- 17) Jaka jest akceptowalna płaca, za jaką młodzi ludzie zgodziliby się pracować?

⁸ **Osoba bezrobotna** – oznacza osobę w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U.2008, nr 69, poz. 415, z późn. zm.), ale **nie pobierająca nauki** w systemie edukacji formalnej realizowanej przez instytucje edukacyjne działające na postawie ustaw: ustawa z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty (Dz.U.2004, Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.), ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2005r. Nr 164, poz. 1365)

- 18) Jakie są akceptowalne „warunki” pracy, na które zdecydowałby się młodzi podjąć zatrudnienie?
- 19) Czy osoby młode korzystały z usług instytucji wspierających młodych wchodzących na rynek pracy?
- 20) W jakim zakresie osoby młode korzystały z usług instytucji?
- 21) Dlaczego młode osoby nie korzystały z usług instytucji wspierających młodych wchodzących na rynek pracy?
- 22) Czy osoby młode byłyby zainteresowane skorzystaniem z usług instytucji wspierających młodych wchodzących na rynek pracy?
- 23) Czy osoby młode prowadziły działalność gospodarczą?
- 24) Jakie były powody zawieszenia prowadzenia działalności gospodarczej?
- 25) Czy osoby młode byłyby zainteresowane podjęciem działalności gospodarczej?
- 26) Jaki są powody podejmowania własnej działalności gospodarczej przez młodych?
- 27) Dlaczego osoby młode nie są zainteresowane podejmowaniem własnej działalności gospodarczej?
- 28) Jakie są oczekiwania pracodawców wobec pracowników?
- 29) W jaki sposób pracodawcy poszukują pracowników?
- 30) Jakie czynniki motywacyjne wskazują pracodawcy w ofertach pracy?
- 31) Czy pracodawcy zatrudniają osoby młode do 25 roku życia?
- 32) Dlaczego pracodawcy nie zatrudniają młodych osób do 25 roku życia?
- 33) Jaką formę zatrudnienia pracodawcy stosują najczęściej wobec młodych osób?
- 34) Jaką stawkę wynagrodzenia pracodawcy oferują młodym pracownikom do 25 roku życia?
- 35) Jaka jest opinia pracodawców na temat wiedzy, umiejętności i kompetencji osób młodych?
- 36) Czy pracodawcy podnoszą wiedzę, umiejętności i kompetencje pracowników do 25 roku życia?
- 37) Dlaczego pracodawcy nie podnoszą wiedzy, umiejętności i kompetencji pracowników do 25 roku życia?
- 38) Czy pracodawcy współpracowali lub współpracują z instytucjami w zakresie aktywizacji edukacyjnej lub zawodowej młodych osób?
- 39) Z jakimi instytucjami pracodawcy współpracowali i w jakim zakresie?
- 40) Jakie były powody nie podjęcia współpracy z instytucjami w zakresie aktywizacji edukacyjnej lub zawodowej?
- 41) Jakim zdaniem pracodawców czynniki ograniczają wzrost zatrudnienia w ich firmie?
- 42) Jaka jest struktura wykształcenia osób bezrobotnych do 25 roku życia ze względu na miejsce zamieszkania i płeć?
- 43) Jaka jest struktura szkolnictwa ponadgimnazjalnego i wyższego w Regionie?
- 44) Jaka jest struktura funkcjonujących przedsiębiorstw ze względu na wielkość, branżę, powiat?
- 45) Jaka jest struktura instytucji przygotowujących i wspierających osoby młode w do wejścia i funkcjonowania na rynku pracy?
- 46) Jakie działania zmniejszające poziom bezrobocia wśród młodych podejmują instytucje rynku pracy?
- 47) Czy potrzebne są jakieś zmiany organizacyjne lub inne (jakie?) by niwelować skutki bezrobocia wśród młodych w Regionie?

1.3. Metodologia doboru próby badawczej

Badanie zostało przeprowadzone w 8 powiatach województwa warmińsko-mazurskiego w okresie listopad-grudzień 2012 roku, wśród 389 osób bezrobotnych oraz 232 pracodawców. Do badania wybrano po 2 powiaty ziemskie w każdym z subregionów województwa warmińsko-mazurskiego, charakteryzujące się najwyższym i najniższym odsetkiem osób bezrobotnych do 25 roku życia w ogólnej liczbie osób zarejestrowanych w danym powiecie w 2011 roku oraz dwa powiaty grodzkie ze względu na ich „metropolitarną” funkcję w regionie.

Subregion elbląski:

- powiat braniewski
- powiat nowomiejski
- miasto Elbląg

Subregion ełcki:

- powiat ełcki
- powiat gołdapski

Subregion olsztyński:

- powiat kętrzyński
- powiat nidzicki
- miasto Olsztyn

1.3.1. Metody badawcze

- 1) Analiza danych zastanych (Desk Research):
 - a) Informacje z systemu informacji oświaty – Kuratorium Oświaty;
 - b) Informacje z systemu o szkolnictwie wyższym – POL-ON;
 - c) Informacje statystyczne Głównego Urzędu Statystycznego (w tym prognozy);
 - d) Informacje statystyczne WUP (na podstawie sprawozdawczości statystycznej MPiPS);
- 2) Sondaż diagnostyczny
 - a) Badanie opinii osób bezrobotnych - badanie przeprowadzono z zastosowaniem techniki PAPI (Paper and Pencil Interview);
 - b) Badanie opinii pracodawców – badanie przeprowadzono z zastosowaniem techniki PAPI (Paper and Pencil Interview);

1.3.2. Dobór i wielkość próby

- 1) Badanie wśród osób bezrobotnych do 25 roku życia

Jednostka badania: osoba

Populacja: Osoby zarejestrowane w Urzędach Pracy jako osoby bezrobotne.

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity z 2008r. Dz. U. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.);
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 26 listopada 2004r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy (Dz. U. Nr 262, poz. 2607 z późn. zm.) + zmieniające (Dz. U. Nr 210, poz.1746);

Operat: Baza danych SYRIUSZ

Sposób doboru próby: losowy, warstwowy proporcjonalny według kryteriów:

- a) obszar zamieszkania;
- b) płeć;
- c) poziom wykształcenia;

2) Badanie pracodawców

Jednostka badania: podmiot gospodarczy

Populacja: Badanie dotyczy podmiotów gospodarczych funkcjonujących aktualnie na rynku pracy. Z badanej populacji zostały wyłączone podmioty, dla których szczególna forma prawna to:

- 48-fundacje,
- 50-kościół katolicki,
- 51-inne kościoły i związki wyznaniowe,
- 55-stowarzyszenia,
- 60-organizacje społeczne oddzielnie nie wymienione,
- 70-partie polityczne,
- 72-związki zawodowe,
- 73-organizacje pracodawców,
- 76-samorząd gospodarczy i zawodowy,
- 85-wspólnoty mieszkaniowe,
- 90-związki producentów rolnych

Ponadto, zostały wyłączone indywidualne gospodarstwa rolne.

Operat: Baza danych REGON

Sposób doboru próby: losowy, warstwowy proporcjonalny według kryteriów:

a) wielkość przedsiębiorstwa:

- mikro – 0-9;
- małe – 10-49;
- średnie – 50-249;
- duże – 250 i więcej pracowników (z uwagi na małą liczebność dużych przedsiębiorstw w poszczególnych powiatach, w badaniu wzięły udział wszystkie duże przedsiębiorstwa)

b) branża (sektory ekonomiczny):

- rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (sekcja A)
- przemysł i budownictwo (sekcja: B, C, D, E, F)
- handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja (sekcja: G, H, I, J)
- działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości (sekcja: K, L)
- pozostałe usługi (sekcja: M, N, O, P, Q, R, S, T, U)

c) sektor własności

- publiczny
- prywatny

Rozdział II Analiza danych zastanych

2.1. Demografia

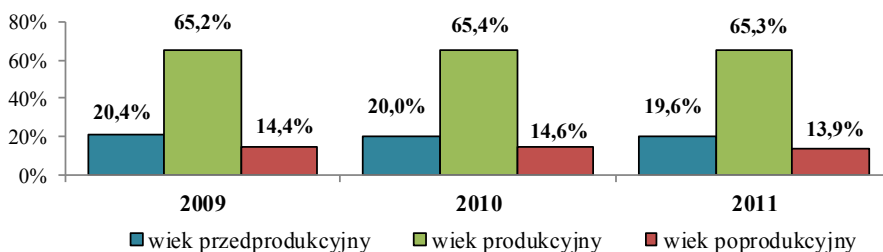
Liczba ludności województwa warmińsko-mazurskiego stanowi 3,8% ludności Polski. W 2011 roku województwo warmińsko-mazurskie zamieszkiwało 1 452 596 osób, co oznacza, że w porównaniu do 2010, liczba mieszkańców zmniejszyła się o 1 186 osób. W stosunku do 2009 roku liczba ludności w regionie zwiększyła się o 26 664 osoby.

Podobnie jak w Polsce, większość ludności województwa warmińsko-mazurskiego (59,4%) mieszka w miastach. W ostatnim okresie można jednak zaobserwować systematyczny, niewielki spadek liczby mieszkańców miast na rzecz ludności wiejskiej. Według danych z końca 2011 roku, w miastach mieszkało 862,4 tys. osób, tj. o 2,3 tys. osób mniej niż w 2010 roku (854,9 tys. osób w 2009 r.). Liczba osób mieszkających na wsi wyniosła 590,2 tys. osób i w ciągu roku wzrosła o 1,1 tys. osób (w 2009 r. liczba mieszkańców wsi wyniosła 572,8 tys. osób).

W strukturze ludności według płci przeważają kobiety, stanowiąc 51,0% populacji województwa warmińsko-mazurskiego (2011 rok). Liczebną przewagę kobiet odzwierciedla również współczynnik feminizacji (liczba kobiet przypadająca na 100 mężczyzn), który wyniósł w 2011 r. w województwie 104,1 (w 2010 r.-105, w 2009 r. – 105,2).

Według danych na koniec 2011 roku, mediana tj. wiek środkowy mieszkańca województwa warmińsko-mazurskiego wyniósł 36,9 lat (w 2010 r.- 36,5 lat, w 2009 r.- 36,2 lata). Populacja województwa należy do najmłodszych w kraju. Średni wiek „statystycznego Polaka” jest wyższy niż mieszkańca Warmii i Mazur i wynosi 38,1 lat.

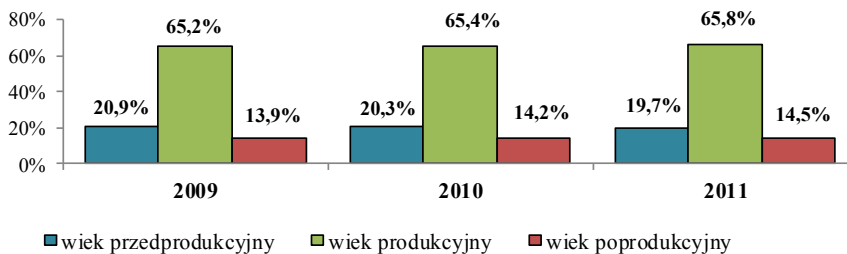
Wykres 1. Ludność według ekonomicznych grup wieku w województwie warmińsko-mazurskim w latach 2009-2011



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS

Największy udział procentowy w ogóle ludności województwa, wynoszący 65,3%, stanowią osoby w wieku produkcyjnym. Ukształtował się on na poziomie niższym o 0,1 pkt proc. w porównaniu do 2010 roku i o 0,1 pkt proc. wyższym niż w 2009 roku. Niższą, niż w latach poprzednich, wartość uzyskał natomiast wskaźnik procentowego udziału osób w wieku poprodukcyjnym w populacji mieszkańców województwa. W 2011 roku wyniósł on 13,9% i był niższy o 0,7 pkt proc. niż w 2010 roku i o 0,5 pkt proc. niż w 2009 roku. Od 2009 roku następuje systematyczny spadek procentowego udziału ludności w wieku przedprodukcyjnym z 20,4% w 2009 roku, do 20,0% w 2010 i 19,6% w 2011 roku (współczynnik młodości- udział ludności w wieku przedprodukcyjnym do ludności ogółem).

Struktura wiekowa ludności województwa warmińsko-mazurskiego, ze względu na mniejszy odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym oraz zbliżony odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym, przedstawia się korzystniej niż ludności Polski. Podobna jest tendencja spadku procentowego udziału osób w wieku przedprodukcyjnym.

Wykres 2. Ludność według ekonomicznych grup wieku w Polsce w latach 2009-2011

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS

Istotnym czynnikiem, decydującym o tempie przyrostu lub spadku liczby ludności, a także o jej rozmieszczeniu w regionie, są migracje. W ich wyniku, liczba mieszkańców województwa warmińsko-mazurskiego w 2011 roku zmniejszyła się o 2 996 osób. W tym okresie z miast wymeldowało się 2 715 osób, ze wsi - 281 osób. Na pobyt stały zameldowało się 16 984 osoby (w tym 755 z zagranicy), czyli o 3,1% mniej niż w 2010 roku, natomiast wymeldowało się 19 980 mieszkańców (w tym 808 osób wyjechało za granicę), tj. o 1,3% mniej niż w 2010 roku.

W końcu grudnia 2011 r. liczba pracujących osób w województwie warmińsko-mazurskim wyniosła 272 397. W analizowanym okresie nastąpił widoczny wzrost liczby pracujących od 267 834 osoby w 2009 r. poprzez 272 318 osób w 2010 r.

Tabela 1. Pracujący w województwie warmińsko-mazurskim w latach 2009-2011

Rok	Liczba osób pracujących	Wzrost w stosunku do roku poprzedniego (osoby)	Wzrost w stosunku do roku poprzedniego (%)
2009	267 834	x	x
2010	272 318	4 484	1,6 %
2011	272 397	79	0,03%

Źródło: Województwo warmińsko-mazurskie. Podregiony, powiaty, gminy. Urząd statystyczny w Olsztynie.

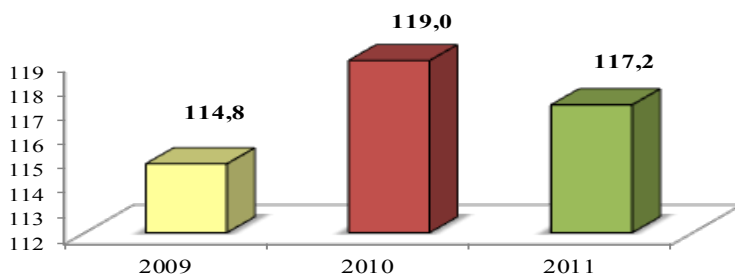
Liczba osób pracujących na 1000 ludności na przestrzeni trzech analizowanych lat wzrastała i wyniosła odpowiednio: w 2011 r. - 291, zaś w 2009 r. - 289.

Największa liczba osób na przestrzeni lat 2009-2011 r. była zatrudniona w przemyśle i budownictwie odpowiednio - 37,1%, 37,9% oraz 38,1%.

W 2011 roku udział pracujących w podmiotach według wielkości w ogólnej liczbie pracujących kształtował się następująco: w jednostkach dużych - 57,5%, w średnich - 23,0%, a w małych - 19,5%. Najwięcej osób było zatrudnionych w jednostkach sektora prywatnego - 68,8%.

2.2. Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w REGON

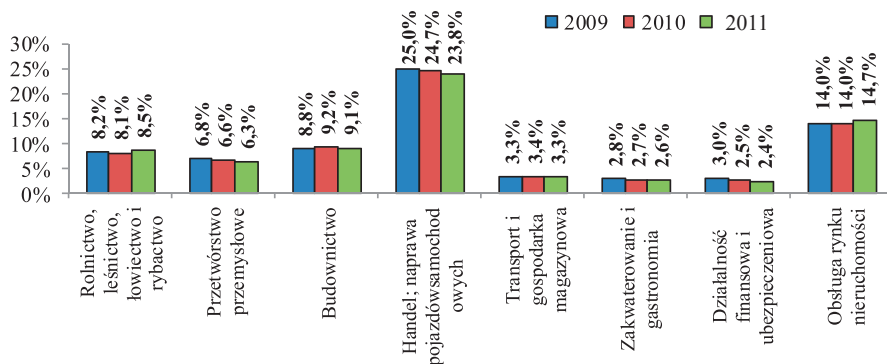
Według stanu z końca 2011 r. w rejestrze REGON województwa warmińsko-mazurskiego zarejestrowanych było 117 172 podmiotów gospodarczych (bez osób prowadzących gospodarstwa indywidualne w rolnictwie), tj. o 2,1% więcej niż w 2009 roku oraz 1,5% mniej jak w 2010 r. W 2011 r. podmioty z Warmii i Mazur stanowiły 3,0% ogółu firm zarejestrowanych w Polsce.

Wykres 3. Podmioty gospodarki narodowej województwa warmińsko-mazurskiego w latach 2009 – 2011 w tys.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Większość przedsiębiorstw - 95,3% (111 657) należy do sektora prywatnego. Wśród podmiotów tego sektora 76,3% (85,2 tys.) stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Firmy sektora prywatnego najczęściej zajmowały się działalnością w sekcjach: handel; naprawa pojazdów samochodowych – 24,9%, budownictwo – 12,3%, przetwórstwo przemysłowe – 8,5%, obsługa rynku nieruchomości (7,3%). W 2011 r. wzrosła o 2,2% także liczba zarejestrowanych osób prawnych i jednostek organizacyjnych niemających osobowości prawnej.

W 2011 roku podmioty sektora publicznego (5 515 firm) stanowiły w rejestrze REGON 4,7%. Jest to wzrost w porównaniu do roku poprzedniego o 0,02% oraz do 2009 r. o 1,0%. Największą liczebnością wykazały się tu branże: obsługa rynku nieruchomości - 39,6%, edukacja - 33,5%, administracja publiczna i obrona narodowa - 9,7%.

Wykres 4. Struktura podmiotów gospodarki narodowej według wybranych sekcji PKD

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS

W 2011 r. na terenie województwa warmińsko-mazurskiego dominowały spółki – 13,0 tys. (więcej o 0,4 tys. niż w 2010 r. oraz o 0,7 niż w 2009 r.). W rejestrze REGON zarejestrowano w 2011 r. 6,5 tys. spółek cywilnych (o 0,2% więcej niż w 2010 r.) i 6,0 tys. spółek handlowych (o 6,1% więcej niż w 2010 r.). Wśród spółek handlowych w 2011 r. 5,2 tys. to spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, 0,9 tys. spółki jawne i 0,1 tys. spółki akcyjne.

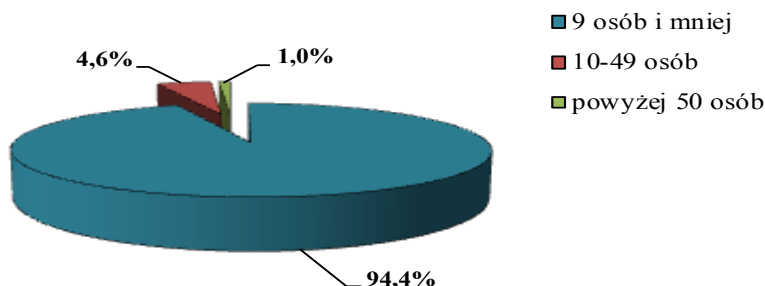
Tabela 2. Podmioty gospodarki narodowej w rejestrze REGON w latach 2009- 2011

Lata	Ogółem	w tym:					
		przedsiębiorstwa państwowe	spółki handlowe			spółdzielnie	osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą
			razem	w tym			
				akcyjne	z o.o.		
XII 2009	114 821	5	5 749	129	4667	695	84 617
XII 2010	119 028	4	6 043	134	4951	695	87 743
XII 2011	117 172	4	6 409	141	5209	698	85 187

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych GUS

Ponadto w rejestrze REGON, w 2011 r. wpisanych zostało 4,2 tys. stowarzyszeń i organizacji społecznych, 0,7 tys. spółdzielni oraz 4 przedsiębiorstwa państwowe. W stosunku do 2010 r. przybyło o 8,7% więcej fundacji; o 4,3% stowarzyszeń i organizacji społecznych oraz o 6,1% spółek prawa handlowego.

W 2011 r. w województwie do rejestru wpisanych zostało 11,1 tys. nowych podmiotów gospodarczych (o 2,6 tys. mniej podmiotów niż w 2010 r. oraz o 1,7 tys. mniej niż w 2009 r.), w tym 9,9 tys. osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, 634 spółki, 222 stowarzyszenia i organizacje społeczne, 31 fundacji i 18 spółdzielni.

Wykres 5. Struktura podmiotów w rejestrze REGON według liczby pracujących w 2011 r.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Przeważającą część podmiotów stanowią podmioty małe, zatrudniające do 9 osób (110 604 – 94,4% ogólnej liczby podmiotów). Średnie podmioty, o liczbie pracujących od 10 do 49 osób (5 366 – 4,6% podmiotów), natomiast jednostki duże, powyżej 50 pracowników (1 202 – 1,0%).

Najwięcej podmiotów o liczbie pracujących:

- do 9 osób odnotowano w sekcji handel; naprawa pojazdów samochodowych, budownictwo oraz obsługa rynku nieruchomości (wzrost o 3,9% do roku 2009),
- od 10 do 49 osób – w edukacji, handlu oraz przetwórstwie przemysłowym (w stosunku do roku 2009 nie zmieniła się liczba podmiotów),
- 50 osób i więcej – w sekcji przetwórstwo przemysłowe i edukacja (wzrost o 0,2%).

Wśród osób prawnych odnotowano wzrost liczby podmiotów w przypadku firm małych – o 4,7% (478 firm).

Zwiększyła się także liczba jednostek organizacyjnych niemających osobowości prawnej, przy czym w firmach zatrudniających do 9 osób zarejestrowano wzrost o 1,7% (276 firm).

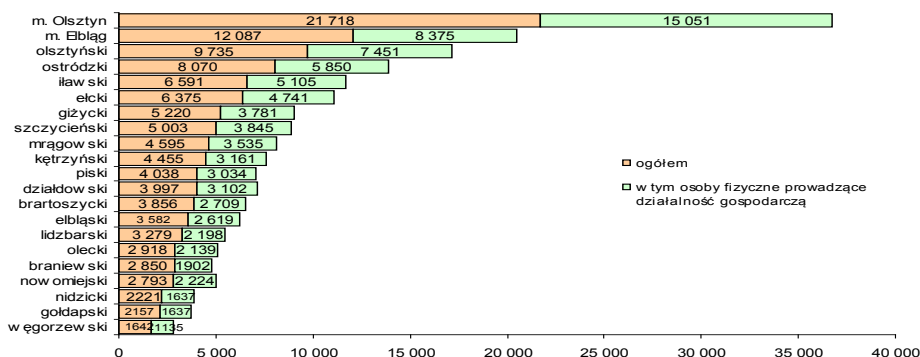
Wśród osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą odnotowano spadek w przypadku małych firm – o 2,9% (2 479 firm), natomiast w pozostałych typach podmiotów

widoczny jest spadek, w przedsiębiorstwach średnich – o 3,6% (65 firm), dużych – o 8,8% (12 firm).

W 2011 r. z rejestru wykreślono 12,9 tys. podmiotów gospodarczych mających swoje siedziby na terenie województwa (o 37,3% więcej niż przed rokiem), w tym 12,4 tys. osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, 251 spółek, 48 stowarzyszeń i organizacji społecznych, 16 spółdzielni. Największą liczbę wyrejestrowanych podmiotów odnotowano w sekcjach: handel; naprawa pojazdów samochodowych (31,5% ogółu wykreślonych w 2011r.), budownictwo (16,9%) oraz przetwórstwo przemysłowe (8,4%).

Na terenie województwa warmińsko-mazurskiego utrzymuje się znaczne zróżnicowanie ilości podmiotów gospodarczych w ujęciu terytorialnym. Najwięcej podmiotów zlokalizowanych było na terenie Olsztyna (18,5%) i Elbląga (10,3%) oraz w powiecie olsztyńskim (8,3%), ostródzkim (6,9%) i iławskim (5,6%). Najmniej, bo 1,4% jednostek, odnotowano w powiecie węgorzewskim i gołdapskim oraz nidzickim (1,9%).

Wykres 6. Podmioty gospodarki narodowej według powiatów w 2011 r.



Źródło: Podmioty Gospodarki Narodowej wpisane do rejestru REGON w województwie warmińsko-mazurskim

2.3. Poziom i struktura bezrobocia wśród osób do 25 roku życia w województwie warmińsko-mazurskim

Na koniec 2011 roku, liczba bezrobotnych do 25 roku życia zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie wynosiła 23 000 osób. W porównaniu do grudnia 2009 roku liczba ta zmniejszyła się o 1 322 osoby (o 5,4%), natomiast w okresie grudzień 2010 – grudzień 2011 pozostawała na zbliżonym poziomie zwiększając się zaledwie o 8 osób. W przypadku procentowego udziału osób tej kategorii w ogólnej liczbie bezrobotnych w województwie obserwujemy utrzymującą się tendencję spadkową z 22,3% w 2009 roku, do 21,4% na koniec 2011 roku.

Tabela 3. Osoby do 25 roku życia w ogólnej populacji bezrobotnych w Warmińsko-Mazurskim

Rok	Bezrobotni ogółem	Bezrobotni do 25 roku życia	Udział procentowy (3:2)
1.	2.	3.	4.
2009	109 181	24 322	22,3
2010	105 942	22 992	21,7
2011	107 333	23 000	21,4
Zmiana 2011 do 2009 w liczbach	-1 848	-1 322	x

Rok	Bezrobotni ogółem	Bezrobotni do 25 roku życia	Udział procentowy (3:2)
Zmiana 2011 do 2009 w %	-1,7	-5,4	x
Zmiana 2011 do 2010 w liczbach	1 391	8	x
Zmiana 2011 do 2010 w %	1,3	0,0	x

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPIPS-01.

Bezrobocie wśród osób do 25 roku życia jest zróżnicowane przestrzennie. W grudniu 2011 roku, najwięcej osób w tym wieku zarejestrowanych było w Ostródzie (1 923 osoby, tj. 8,4% ogółu bezrobotnych do 25 roku życia w województwie) oraz powiatach: ełckim (1 647 osób, tj. 7,2%), olsztyńskim (1 599, tj. 7,0%), natomiast najmniej – w węgorzewskim (498 osób, tj. 2,2%), gołdapskim (533 osoby, tj. 2,3%) i nidzickim (537, tj. 2,3%).

Tabela 4. Liczba bezrobotnych do 25 roku życia i ich udział procentowy w ogólnym bezrobociu w powiatach województwa warmińsko-mazurskiego (stan na 31 grudnia 2011)

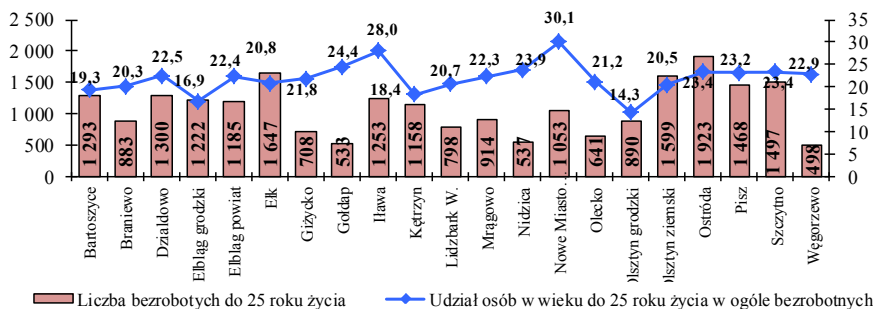
POWIAT	Liczba bezrobotnych ogółem	Liczba bezrobotnych do 25 roku życia	Udział procentowy bezrobotnych do 25 roku życia w powiecie w ogólnej liczbie bezrobotnych do 25 roku życia w województwie
BARTOSZYCE	6 697	1 293	5,6
BRANIEWO	4 360	883	3,8
DZIAŁDOWO	5 767	1 300	5,7
ELBLĄG - Grodzki	7 245	1 222	5,3
ELBLĄG - Ziemski	5 292	1 185	5,2
EŁK	7 906	1 647	7,2
GIŻYCKO	3 250	708	3,1
GOŁDAP	2 180	533	2,3
IŁAWA	4 472	1 253	5,4
KĘTRZYN	6 292	1 158	5,0
LIDZBARK WARM.	3 854	798	3,5
MRAĞOWO	4 097	914	4,0
NIDZICA	2 243	537	2,3
NOWE M. LUB.	3 494	1 053	4,6
OLECKO	3 027	641	2,8
OLSZTYN - Grodzki	6 240	890	3,9
OLSZTYN - Ziemski	7 801	1 599	7,0
OSTRÓDA	8 212	1 923	8,4
PISZ	6 323	1 468	6,4
SZCZYTNO	6 405	1 497	6,5
WĘGORZEWO	2 176	498	2,2
RAZEM	107 333	23 000	100,0

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPIPS-01.

Przestrzenne zróżnicowanie wykazuje również wskaźnik procentowego udziału osób w wieku do 25 lat w ogóle bezrobotnych. Kształtuje się on w przedziale od 14,3% w Olsz-

tyńie, do 30,1% w Nowym Mieście Lubawskim, przy czym w dwunastu powiatach osiąga wartość równą lub wyższą średniej wojewódzkiej.

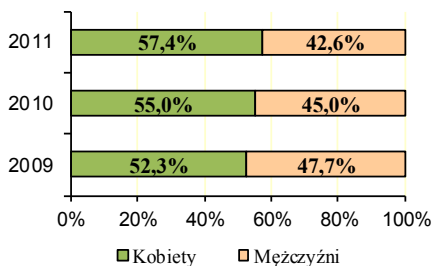
Wykres 7. Bezrobotni do 25 roku życia w województwie warmińsko-mazurskim (31 grudnia 2011)



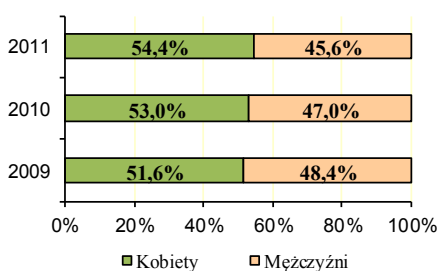
Źródło: Opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPiPS-01.

Jedną z cech struktury socjodemograficznej bezrobotnych do 25 roku życia, jest przewaga kobiet, które stanowią 57,4% (tj. 13 221 osób). Jest to sytuacja odzwierciedlająca strukturę regionalnego bezrobocia, charakteryzującą się przewagą kobiet, których odsetek na koniec 2011 roku ukształtował się na poziomie 54,4%.

Wykres 8. Bezrobotni do 25 roku życia według płci (31 grudnia 2011)



Wykres 9. Bezrobotni ogółem według płci (31 grudnia 2011)

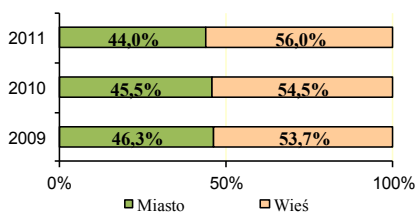


Źródło: Opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPiPS-01.

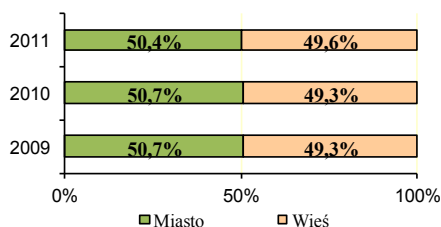
Z roku na rok odsetek kobiet wśród analizowanej kategorii bezrobotnych wzrasta. W 2009 roku wynosił 52,3%, w 2010 – 55,0%. Na koniec 2011 roku ukształtował się na poziomie o 5,1 pkt proc. wyższym niż w 2009 roku. Maleje tym samym udział procentowy mężczyzn, z 47,7% w 2009 roku do 42,6% w 2011 roku.

Większość bezrobotnych do 25 roku życia mieszka na wsi – 56% (12 872 osoby), w przeciwieństwie do ogółu populacji bezrobotnych w Warmińsko-Mazurskim, gdzie mieszkańcy wsi stanowią 49,6% bezrobotnych. Według stanu na koniec grudnia 2011 roku, w powiatowych urzędach pracy, zarejestrowanych było 53 225 osób tej kategorii.

Wykres 10. Bezrobotni do 25 roku życia według miejsca zamieszkania (31 grudnia 2011)



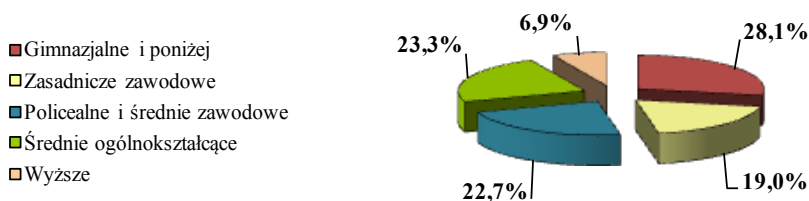
Wykres 11. Bezrobotni ogółem według miejsca zamieszkania (31 grudnia 2011)



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

Problemem bezrobotnych do 25 roku życia jest nieadekwatny do potrzeb rynku pracy poziom wykształcenia. Największa ich część (28,1%) legitymuje się wykształceniem gimnazjalnym i niższym; 19,0% posiada świadectwo zasadniczej szkoły zawodowej. Ponad 23% osób w tym wieku dysponuje wykształceniem średnim ogólnokształcącym, a 22,7% policealnym i średnim zawodowym. Tylko 6,9% ukończyło szkołę wyższą.

Wykres 12. Bezrobotni do 25 roku życia w województwie warmińsko-mazurskim według wykształcenia (31 grudnia 2011)



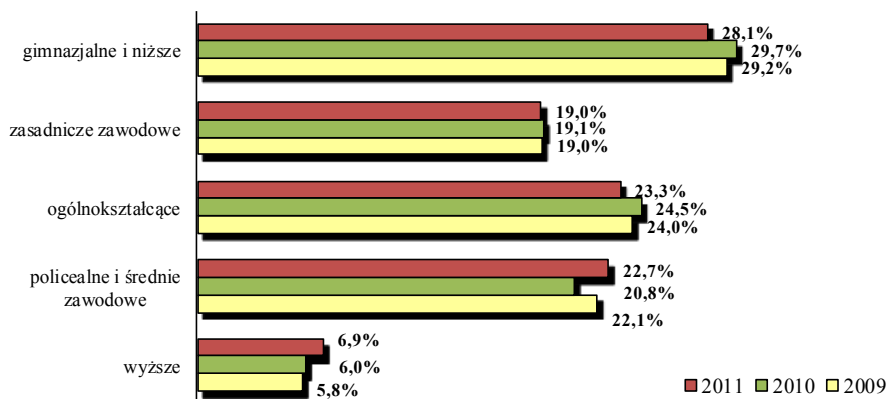
Źródło: Opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPiPS-01.

W analizowanym okresie, tzn. w latach 2009-2011 maleje odsetek osób bez wykształcenia. Biorąc pod uwagę stan z końca grudnia 2011 roku, okazuje się, iż zmniejszył się w porównaniu do 2009 roku o 1,1 pkt proc., natomiast w stosunku do 2010 roku – o 1,6 pkt proc. Maleje także udział procentowy młodzieży z wykształceniem średnim ogólnokształcącym w ogólnej liczbie bezrobotnych do 25 roku życia z 24,0% w 2009 roku do 23,3% w 2011 (spadek o 0,7 pkt proc.).

Odwrotna tendencja występuje w przypadku:

- osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – w porównaniu do 2009 roku nastąpił wzrost o 0,6 pkt proc., natomiast do 2010 roku – o 1,9 pkt proc.;
- osób z wykształceniem wyższym – w porównaniu do 2009 roku nastąpił wzrost o 1,1 pkt proc., natomiast do 2010 roku – o 0,9 pkt proc.

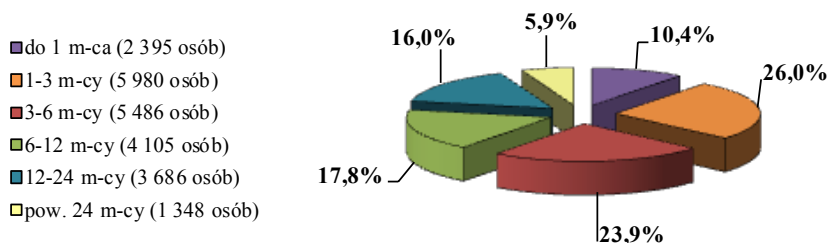
Wykres 13. Bezrobotni do 25 roku życia w województwie warmińsko-mazurskim według wykształcenia (2009-2011)



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

Bezrobotni, pozostający bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy stanowią 21,9% wszystkich, zarejestrowanych w województwie warmińsko-mazurskim, bezrobotnych do 25 roku życia. Dłużej niż 2 lata, w rejestrach pozostaje obecnie 5,9% bezrobotnych w tej kategorii wiekowej.

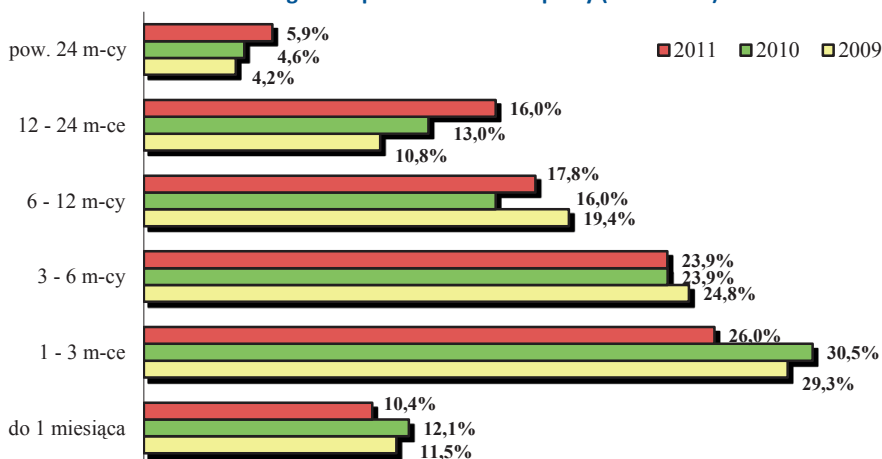
Wykres 14. Bezrobotni do 25 roku życia w województwie warmińsko-mazurskim według czasu pozostawania bez pracy (31 grudnia 2011)



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

W latach 2009-2011 można zaobserwować wzrost odsetka osób, które pozostają bez zatrudnienia przez okres od 12 do 24 miesięcy – o 5,2 pkt proc. w porównaniu do 2009 roku i o 3,0 pkt proc. w odniesieniu do 2010 roku oraz powyżej 24 miesięcy – odpowiednio o 1,7 pkt proc. i 1,3 pkt proc. Jednocześnie spada procentowy udział w strukturze bezrobotnych do 25 roku życia, osób, które nie mają pracy w okresie krótszym niż jeden rok. Największy spadek na przestrzeni trzech lat odnotowano w grupie osób, które w rejestrach urzędów pracy pozostawały od 1 do 3 miesięcy – z 29,3% w 2009 roku do 26,0% w 2011 r.

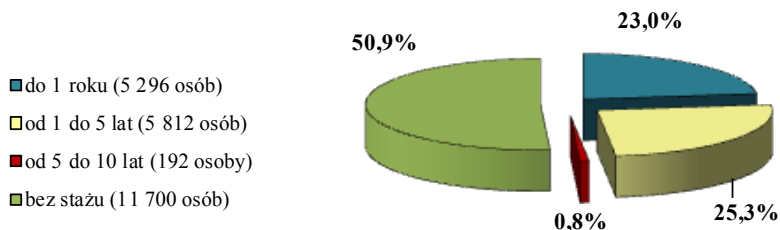
Wykres 15. Bezrobotni do 25 roku życia w województwie warmińsko-mazurskim według czasu pozostawania bez pracy (2009-2011)



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

Wśród bezrobotnych do 25 roku życia dominują osoby nie posiadające żadnego doświadczenia zawodowego – 50,9%. Osoby ze stażem pracy od 1 do 5 lat stanowiły w grudniu 2011 roku 25,3% wszystkich bezrobotnych w tym przedziale wiekowym. Znaczna część to również osoby, które pracowały zaledwie kilka miesięcy (do 1 roku) – 23,0%.

Wykres 16. Bezrobotni do 25 roku życia w województwie warmińsko-mazurskim według stażu pracy (31 grudnia 2011)

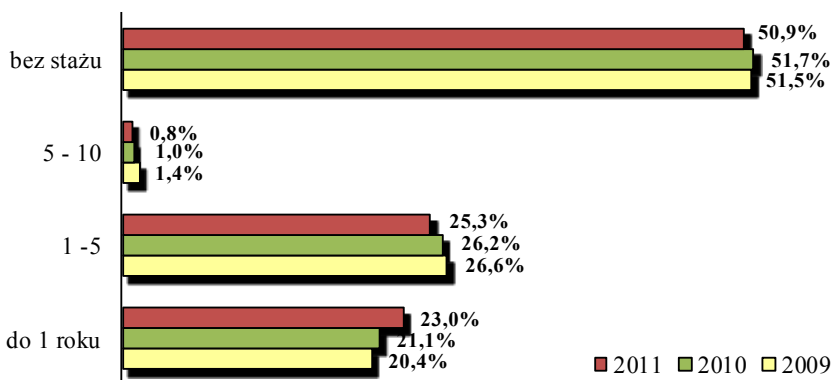


Źródło: Opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPiPS-01.

W trzyletnim okresie analizy miał miejsce systematyczny wzrost odsetka osób, których staż pracy wynosi co najmniej rok. W porównaniu do 2009 roku wzrósł on o 2,6 pkt proc., natomiast do 2010 roku – o 1,9 pkt proc.

Tendencja spadkowa w latach 2009-2011 występuje w przypadku odsetka osób, które pracowały łącznie przez okres od 1 do 5 lat – w porównaniu do 2009 roku miał miejsce spadek o 1,3 pkt proc., natomiast w stosunku do 2010 roku – o 0,9 pkt; a także w przypadku udziału procentowego osób, które były zatrudnione od 5 do 10 lat – odpowiednio o 0,6 i 0,2 pkt proc.

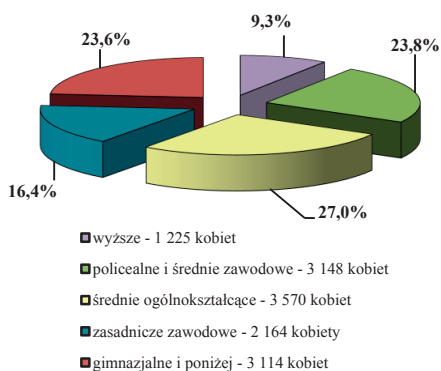
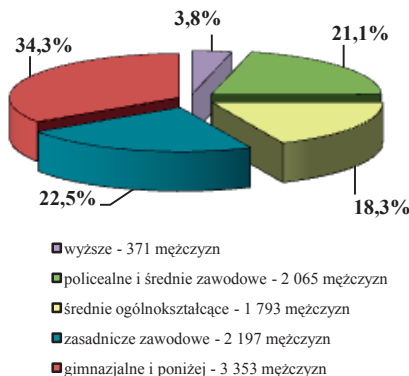
Podobna tendencja występuje w przypadku osób do 25 roku życia, które nigdy nie pracowały – w porównaniu do 2009 roku miał miejsce spadek o 0,6 pkt proc., natomiast w stosunku do 2010 roku – o 0,8 pkt proc.

Wykres 17. Bezrobotni do 25 roku życia w województwie warmińsko-mazurskim według stażu pracy (2009-2011)

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPIPS-01.

Struktura socjodemograficzna przedstawia się nieco inaczej w przypadku kobiet i mężczyzn. Różnice widoczne są przede wszystkim w kontekście wykształcenia osób bezrobotnych do 25 roku życia. Najwięcej kobiet legitymuje się wykształceniem średnim ogólnokształcącym (3 570, tj. 27,0%) oraz policealnym i średnim zawodowym (3 148, tj. 23,8%), natomiast trzecie w kolejności jest wykształcenie zasadnicze zawodowe (2 164, tj. 23,8%).

W przypadku mężczyzn dominują osoby, które zakończyły naukę na poziomie co najwyżej gimnazjum (3 353, tj. 34,3%), a duża część bezrobotnych mężczyzn do 25 roku życia (2 197, tj. 22,5%) legitymuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym. Mężczyźni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym stanowią 21,1% (2 065).

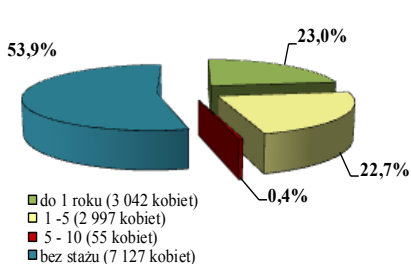
Wykres 18. Struktura wykształcenia bezrobotnych kobiet do 25 roku życia (31 grudnia 2011)**Wykres 19. Struktura wykształcenia bezrobotnych mężczyzn do 25 roku życia (31 grudnia 2011)**

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPIPS-01

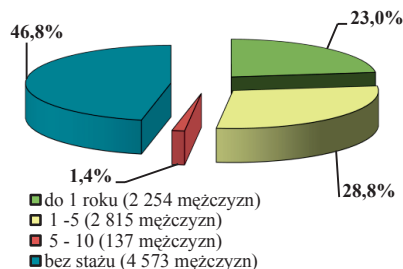
Bezrobotne kobiety w omawianej kategorii wiekowej najczęściej legitymują się stażem pracy do 1 roku, - 23,0%. Także w przypadku mężczyzn odsetek osób ze stażem w tym przedziale kształtuje się na tym samym poziomie. Wśród mężczyzn dominującą była grupa, których doświadczenie zawodowe liczone jest od 1 do 5 lat - 28,8% (wśród kobiet odsetek ten wynosi 22,7%).

Charakterystycznym jest także fakt, że blisko 54% bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w urzędach nie posiada żadnego doświadczenia zawodowego. U mężczyzn odsetek osób nigdy nie pracujących wynosił na koniec 2011 roku 46,8%.

Wykres 20. Struktura bezrobotnych kobiet do 25 roku życia według stażu pracy (31 grudnia 2011)



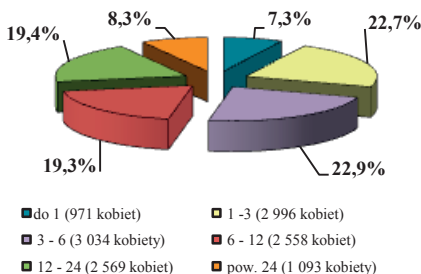
Wykres 21. Struktura bezrobotnych mężczyzn do 25 roku życia według stażu pracy (31 grudnia 2011)



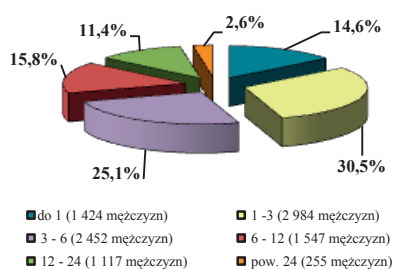
Źródło: Opracowanie własne, na podstawie sprawozdania MPiPS-01.

W grupie osób do 25 roku życia kobiety dłużej niż mężczyźni pozostają w rejestrach powiatowych urzędów pracy. Łącznie, przez ponad rok nie pracuje 27,7% młodych kobiet. Ponad 8,3% zarejestrowanych kobiet stanowią pozostające bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy, natomiast 19,4% - w przedziale od 12 do 24 miesięcy. Spośród mężczyzn 11,4% pozostaje bez zatrudnienia przez okres od 12 do 24 miesięcy, natomiast 2,6% - powyżej 2 lat.

Wykres 22. Struktura bezrobotnych kobiet do 25 roku życia według czasu pozostawania bez pracy (31 grudnia 2011)



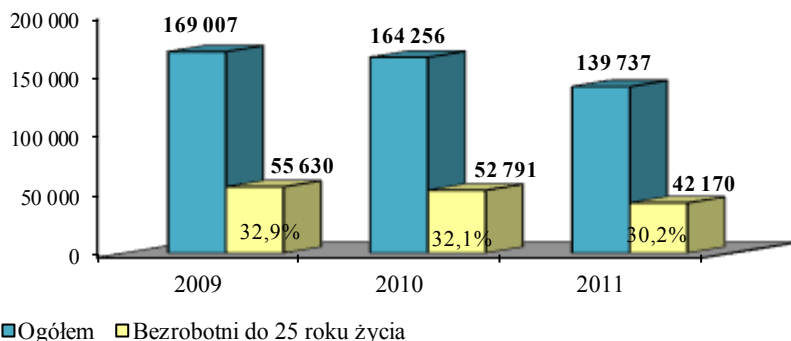
Wykres 23. Struktura bezrobotnych mężczyzn do 25 roku życia według czasu pozostawania bez pracy (31 grudnia 2011)



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

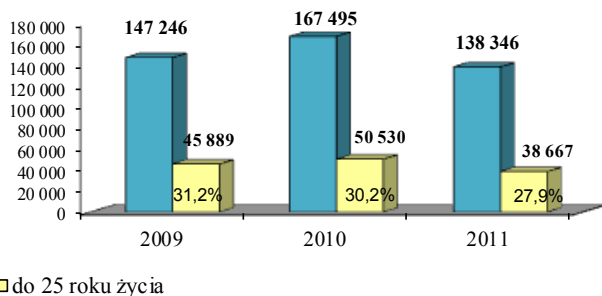
W 2011 roku, w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych zostało 42 170 bezrobotnych, do 25 roku życia. Odnotowany w tym czasie napływ był mniejszy niż w latach poprzednich – o 10 621 osób (o 20,1%) mniej niż w 2010 oraz o 13 460 osób (o 24,2%) mniej niż w 2009 roku. W analizowanym okresie maleje odsetek osób do 25 roku życia w ogólnej liczbie osób rejestrujących się jako bezrobotne. Na koniec 2011 roku kształtuje się na poziomie 30,2%, a więc o 1,9 pkt proc. wyższym niż w 2010 roku oraz o 2,7 pkt proc. wyższym niż w 2009.

Coraz wyższy jest również udział procentowy kobiet wśród osób do 25 roku życia napływających do bezrobocia. W 2011 roku stanowiły one - 48,8% napływu (20 560 kobiet), podczas gdy w 2010 roku – 48,4% (25 552), a w 2009 – 48,2% (26 840).

Wykres 24. Napływ do bezrobocia osób do 25 roku życia w województwie warmińsko-mazurskim w latach 2009-2011

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

W 2011 roku z ewidencji urzędów pracy wyrejestrowano 38 667 bezrobotnych do 25 roku życia – o 11 863 osoby (o 23,5%) mniej niż w 2010 oraz o 7 222 osoby (o 15,7%) mniej niż w 2009 roku. W okresie 2009-2011 systematycznie maleje odsetek osób do 25 roku życia w ogólnej liczbie wyrejestrowywanych z ewidencji urzędów pracy. Podczas gdy w 2009 roku wynosił 31,2%, w 2010 – 30,2%, a w 2011 ukształtował się na poziomie 27,9%.

Wykres 25. Odptyw z bezrobocia osób do 25 roku życia w województwie warmińsko-mazurskim w latach 2009-2011

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

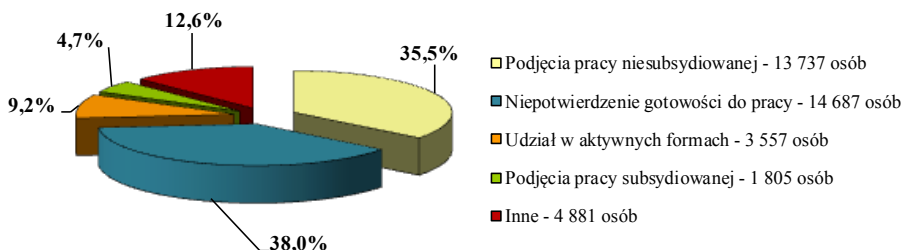
Powodem wyrejestrowania 15 542 osób do 25 roku życia z rejestru bezrobotnych było podjęcie przez nie pracy - o 195 osób (o 1,2%) mniej niż w 2010 roku, jednak o 1 605 osób (o 11,5%) więcej niż w 2009 roku. Na spadek liczby podjęć pracy istotny wpływ miało obniżenie limitu środków Funduszu Pracy, jakie w 2011 roku mogły zostać przeznaczone na aktywizację zawodową bezrobotnych, w tym również na subsydiowane zatrudnienie. Podczas gdy w 2010 roku podjęto je 3 491 osób, w 2011 roku już tylko 1 805, a więc o 1 686 osób (o 48,3%) mniej.

W analizowanym okresie systematycznie rośnie natomiast liczba podjęć pracy na otwartym rynku. Pracę niesubsydiowaną środkami Funduszu Pracy podjęło w 2011 roku 13 737 osób, czyli o 1 491 osób (o 12,2%) więcej niż w 2010 roku oraz o 2 494 osoby (o 22,2%) więcej niż w 2009. Spośród osób, które uzyskały w 2011 roku zatrudnienie niesubsydiowane, 12,8% (1 766 osób) zostało zatrudnionych sezonowo.

Duży odsetek osób do 25 roku życia wyrejestrowywany jest w wyniku niepotwierdzenia gotowości do podjęcia pracy. W 2011 roku, z tego powodu wyrejestrowano 14 687 osób, co stanowiło 38,0% odptywu, w 2010 – 15 867 osób (31,4%), natomiast w 2009 – 14 346

osób (31,3%). W formach aktywizacji zawodowej, takich jak szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych i prace społecznie użyteczne w 2011 roku uczestniczyło 3 557 osób. Najwięcej, 2 521 osób rozpoczęło staże u pracodawcy, 669 osób – szkolenia, natomiast 339 - prace społecznie użyteczne.

Wykres 26. Przyczyny wyłączeń z ewidencji bezrobotnych w 2011 roku



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

2.4. Instytucje działające w obszarze rynku pracy i edukacji

W celu szeroko zakrojonego wsparcia osób młodych w wejściu na rynek pracy, poprzez zwiększanie aktywności zawodowej, samodzielności i mobilności osób młodych, zaangażowane są obok instytucji rynku pracy jednostki organizacyjne pomocy społecznej, organizacje społeczne i inne.

Publiczne służby zatrudnienia – w myśl Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁹, tworzą powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, urząd obsługujący ministra właściwego do spraw pracy oraz urząd wojewódzki. Ogólnie rzecz biorąc, do zadań publicznych służb zatrudnienia należy realizacja większości działań koniecznych do reintegracji pracowników na rynku pracy (usługi z zakresu poradnictwa zawodowego, szkolenia, realizacja programów subsydiowania zatrudnienia). Strukturę publicznych służb zatrudnienia na terenie województwa warmińsko-mazurskiego tworzy 20 urzędów pracy w każdym z powiatów wraz z filiami, a także Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie (ze stanowiskami zamiejscowymi w Ełku i Elblągu) oraz Urząd Wojewódzki w Olsztynie.

Na mocy Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnych do 25 roku życia są **Ochotnicze Hufce Pracy**. Jednostką organizacyjną OHP na terenie województwa jest Warmińsko-Mazurska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy. Do jej najistotniejszych zadań należy¹⁰:

- wspieranie publicznego systemu wychowawczego i edukacyjnego; aktywizacja społeczna, zawodowa i ekonomiczna młodzieży;
- organizowanie całorocznego zatrudnienia dla młodzieży bezrobotnej oraz, w okresie wakacji, dla młodzieży szkół ponadpodstawowych;
- poszukiwanie i przedkładanie młodzieży pozostającej bez pracy indywidualnych i grupowych ofert zatrudnienia;
- podejmowanie i wspieranie wszelkich inicjatyw, w tym i proeuropejskich, służących wychowaniu w procesie pracy i przeciwdziałaniu bezrobociu.

⁹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99 poz. 1001 z późn.zm.).

¹⁰ Informacje uzyskane ze strony internetowej Warmińsko-Mazurskiej Wojewódzkiej Komendy OHP, <http://www.warmińsko-mazurska.ohp.pl>, łączenie dnia 29.05.2013.

W ramach WM WK OHP na terenie województwa warmińsko-mazurskiego funkcjonują¹¹:

- **2 Centra Edukacji i Pracy Młodzieży**, które zgodnie z potrzebami rynku realizują szkolenia zawodowe, poradnictwo i informację zawodową, a także pośrednictwo pracy, diagnozę lokalnego rynku usług edukacyjnych i rynku pracy.
- **2 Młodzieżowe Biura Pracy** zajmujące się pośrednictwem pracy, poradnictwem zawodowym oraz krótkoterminowym zatrudnianiem uczniów szkół ponadpodstawowych i studentów.
- **3 Kluby Pracy** zajmujące się poradnictwem indywidualnym i grupowym dla uczniów, absolwentów i młodzieży bezrobotnej. Z udziałem specjalistów organizowane są cykliczne dyskusje, odczyty i prelekcje z problematyki postaw i zachowań młodzieży w różnych sytuacjach życiowych, w tym w zakresie aktywnego poszukiwania pracy.
- **2 Mobilne Centra Informacji Zawodowej** świadczące usługi dla młodzieży poszukującej pracy, zagrożonej wykluczeniem społecznym, uczącej się oraz absolwentów. Informacja edukacyjno-zawodowa kierowana jest także do osób zamieszkałych na terenach wiejskich i małych gmin.
- **12 Młodzieżowych Centrów Kariery**, które są ukierunkowane w głównej mierze na promocję postaw przedsiębiorczych w ramach wspierania młodych ludzi w procesie planowania kariery zawodowej. Program Centrów zawiera się w trzech obszarach tematycznych: informacja i poradnictwo zawodowe; pośrednictwo pracy; przedsiębiorczość.
- **2 Ośrodki Szkolenia i Wychowania** zapewniające młodzieży opiekę pedagogiczną przez całą dobę. W zajęciach Ośrodków uczestniczy młodzież w wieku 15-18 lat, posiadająca trudne warunki rodzinne, zaniedbana życiowo i wychowawczo.
- **3 Środowiskowe Hufce Pracy** proponują stały pobyt umożliwiający zakwaterowanie i wyżywienie. Pomoc skierowana jest do młodzieży, dla której codzienny dojazd do szkoły i pracy byłby bardzo utrudniony lub niemożliwy. Ponadto ŚHP spełniają funkcję placówki profilaktyczno-opiekuńczej, która w sytuacjach kryzysowych organizuje pomoc młodzieży, a także jej rodzinom w trybie pilnym bez konieczności oczekiwania na inne formy wsparcia.
- **3 Hufce Pracy**, w których młodzież ma możliwość kontynuowania nauki i zdobycia zawodu. Nauka praktyczna odbywa się na stanowiskach pracy, pod kierunkiem instruktorów lub mistrzów zatrudnionych w zakładach pracy.
- **2 Rejonowe Ośrodki Szkolenia Zawodowego Młodzieży OHP** – ich podstawowym zadaniem jest organizowanie i realizowanie szkoleń dla młodzieży wymagającej przekwalifikowania stosownie do potrzeb lokalnego rynku pracy.
- **3 Ośrodki Szkolenia Zawodowego** – główne działania tych jednostek to organizowanie szkoleń mających na celu uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej i kwalifikacji zawodowych oraz dodatkowych umiejętności niezbędnych w środowisku pracy, tzw. kluczowych (np. obsługa komputera, urządzeń biurowych itp.).
- **11 Punktów Pośrednictwa Pracy** wykonuje zadania z zakresu pośrednictwa pracy.

Instytucjami szkoleniowymi – zgodnie z *Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, są publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące edukację pozaszkolną na podstawie odrębnych przepisów. Od 1 grudnia 2004 r. zgodnie z obowiązującym prawem¹² wojewódzkie urzędy pracy prowadzą rejestry instytucji szkoleniowych (RIS). Wpis do rejestru jest warunkiem niezbędnym do ubiegania się przez instytucję szkoleniową o zlecenia finansowane ze środków publicznych.

¹¹ Opracowanie własne na podstawie danych ze strony internetowej Warmińsko-Mazurskiej Wojewódzkiej Komendy OHP, <http://www.warmińsko-mazurska.ohp.pl>, łączenie dnia 29-30.05.2013.

¹² art. 20 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99 poz. 1001 z późn. zm.) oraz Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 października 2004r. w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych (Dz.U. nr 236, poz. 2365 z późn. zm.)

W 2011 roku do rejestru wpisanych było 415 instytucji szkoleniowych, które miały swoją siedzibę na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. Rozmieszczenie terytorialne tych instytucji było bardzo nierównomierne. Podobnie jak w poprzednich latach, tak w 2011 roku najwięcej instytucji zarejestrowanych było w głównych miastach województwa:

- ⇒ Olsztynie – 155 jednostek, tj. 39,5 % ogółu bez oddziałów i filii;
- ⇒ Elblągu – 40 jednostek, tj. 10,2% ogółu bez oddziałów i filii.

W 2011 roku najmniej zarejestrowanych firm szkoleniowych miało swoje siedziby na terenie powiatów: braniewskiego - 3 instytucje tj. 0,8% ogółu; elbląskiego - 4 instytucje; działdowskiego, lidzbarskiego, węgorzewskiego - po 5 instytucji szkoleniowych (1,3% względem ogółu).¹³ Oferta szkoleniowa w Rejestrze Instytucji Szkoleniowej, z roku na rok jest coraz bardziej zróżnicowana i dostosowana do trendów oraz zapotrzebowania na rynku pracy.

Agencje zatrudnienia świadczą usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej. Aby agencja zatrudnienia działała legalnie, musi uzyskać certyfikat o dokonaniu wpisu do rejestru agencji zatrudnienia (KRAZ). Zadania z zakresu prowadzenia rejestru agencji zatrudnienia oraz informacji składanych przez agencje zatrudnienia realizują w imieniu samorządu województwa wojewódzkie urzędy pracy właściwe dla siedziby podmiotu.

Na koniec grudnia 2011 r. na terenie województwa warmińsko-mazurskiego zarejestrowanych było 71 podmiotów¹⁴. W 2011 roku najwięcej agencji zatrudnienia było zarejestrowanych w głównych miastach województwa:

- ⇒ Olsztynie – 25 podmiotów tj. 35,0%;
- ⇒ Elblągu – 10 podmiotów, tj. 13,9% ogółu;
- ⇒ Ostródzie – 7 podmiotów, tj. 9,7% ogółu.

Na terenie województwa warmińsko-mazurskiego znajdują się 4 powiaty, w obrębie których w KRAZ nie figurują podmioty świadczące usługi w charakterze agencji zatrudnienia. Są to powiaty: węgorzewski, braniewski, mrągowski oraz nidzicki. Najmniejsza liczba agencji zatrudnienia ma swoje siedziby na terenie powiatów: działdowskiego, gołdapskiego oraz lidzbarskiego – po 1 agencji zatrudnienia (1,4% względem ogółu).

Akademickie Biura Karier zgodnie z *Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* prowadzone są przez szkoły wyższe lub organizacje studenckie. Podstawowym ich celem jest zapewnienie doradztwa zawodowego, pozwalającego profesjonalnie zdiagnozować najbardziej optymalne ścieżki rozwoju kariery zawodowej, oraz dostarczenie praktycznej wiedzy, jak zachować się na rynku pracy, by zostać zatrudnionym przez wybranego pracodawcę. Postawione cele biura karier realizują m.in. poprzez doradztwo indywidualne i grupowe w formie warsztatów lub kursów. Biura karier ściśle współpracują z urzędami pracy poprzez przekazywanie ofert pracy, wspólne inicjatywy, mające przeciwdziałać bezrobociu wśród osób z wyższym wykształceniem, organizację wzajemnych lub wspólnych szkoleń pracowników urzędów pracy i biur karier. Na terenie województwa warmińsko-mazurskiego działa 6 akademickich biur karier.

Działania z **zakresu pomocy społecznej** z mocy *Ustawy o pomocy społecznej* wykonują organy administracji rządowej i samorządowej. Współpracują one w tym zakresie z organizacjami społecznymi, Kościołem katolickim, innymi kościołami, związkami wyznaniowymi, fundacjami, stowarzyszeniami, pracodawcami oraz osobami fizycznymi i prawnymi¹⁵.

¹³ Dane dotyczą ogólnej liczby instytucji bez ich oddziałów i filii.

¹⁴ Raport z działalności agencji zatrudnienia w województwie warmińsko-mazurskim na podstawie sprawozdań za rok 2011, Wojewódzki Urząd Pracy 2012

¹⁵ <http://www.mpips.gov.pl/pomoc-spooleczna/instytucje-pomocy-spoolecznej/jednostki-organizacyjne/>

Do jednostek organizacyjnych pomocy społecznej należą¹⁶:

- **regionalne ośrodki polityki społecznej** - jednostka organizacyjna powołana do realizacji zadań samorządowych pomocy społecznej.
- **powiatowe centra pomocy rodzinie (PCPR)**, które wykonują zadania powiatu w zakresie pomocy społecznej. Zadania powiatowych centrów pomocy rodzinie w miastach na prawach powiatu realizują miejskie ośrodki pomocy społecznej.
- **ośrodki pomocy społecznej** - realizują działania z zakresu pomocy społecznej w gminie.
- **domy pomocy społecznej** - świadczą usługi: bytowe, opiekuńcze, wspomagające, edukacyjne w formach i zakresie wynikających z indywidualnych potrzeb.
- **placówki specjalistycznego poradnictwa, w tym rodzinnego** - poradnictwo specjalistyczne, w szczególności prawne, psychologiczne i rodzinne, jest świadczone osobom i rodzinom, które mają trudności lub wykazują potrzebę wsparcia w rozwiązywaniu swoich problemów życiowych, bez względu na posiadany dochód.
- **placówki opiekuńczo-wychowawcze** - zapewniają dzieciom całodobową opiekę i wychowanie oraz zaspokajają ich niezbędne potrzeby, w szczególności bytowe, rozwojowe, emocjonalne, społeczne, religijne i zdrowotne.
- **ośrodki adopcyjno-opiekuńcze** ich zadaniem jest prawidłowy dobór stron adopcji i właściwe przygotowanie rodziców adopcyjnych.
- **ośrodki wsparcia** - są środowiskową formą pomocy półstacjonarnej służącą utrzymaniu osoby w jej naturalnym środowisku (środowiskowe domy samopomocy, dzienne domy pomocy, noclegownie, ośrodki opiekuńcze).
- **ośrodki interwencji kryzysowej** - świadczą usługi, zwłaszcza psychologiczne, prawne, hotelowe osobom, rodzinom i społecznościom będącym ofiarami przemocy lub znajdującym się w innej sytuacji kryzysowej.

Obecnie w Warmińsko-Mazurskim funkcjonuje w sektorze publicznym¹⁷: ROPS, 19 PCPR, 116 OPS (wiejskich i miejskich), 47 domów pomocy społecznej, 28 placówek specjalistycznego poradnictwa, 141 placówek opiekuńczo-wychowawczych, 78 ośrodków wsparcia, 24 ośrodków interwencji kryzysowej, 1 ośrodek adopcyjno-opiekuńczy. W sektorze niepublicznym lub publiczno-społecznym działają m.in.:

- 4 centra integracji społecznej (CIS), których celem działalności jest aktywizacja osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo;
- 59 klubów integracji społecznej (KIS), jednostki, których celem jest udzielenie pomocy osobom indywidualnym oraz ich rodzinom w odbudowywaniu i podtrzymywaniu umiejętności uczestnictwa w życiu społeczności lokalnej, w powrocie do pełnienia ról społecznych oraz w podniesieniu kwalifikacji zawodowych, jako wartości na rynku pracy;
- 4 zakłady aktywności zawodowej (ZAZ), które mają na celu stwarzanie osobom z niepełnosprawnością możliwości uczestniczenia w rehabilitacji społecznej i zawodowej.

Mówiąc o młodzieży i jej sytuacji na rynku pracy, nie sposób pominąć informacji na temat szkolnictwa ponadgimnazjalnego. Oferta, kształcenia tych szkół jej dostępność, różnorodność, atrakcyjność oraz dopasowanie do potrzeb lokalnego rynku pracy jest elementem, który niewątpliwie wpływa na dalsze losy zawodowe młodzieży.

Szkoły ponadgimnazjalne – tym mianem w Polsce określa się szkoły, które uczeń rozpoczyna po skończeniu gimnazjum. Jest to nieobowiązkowy trzeci poziom kształcenia w Polsce. Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 19 XI 2004 r. w sprawie

¹⁶ Analiza aktualnej struktury instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej w kontekście zakresu ich wzajemnej współpracy, a także głównych obszarów styku, Warszawa 2009

¹⁷ Dane uzyskane z Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Olsztynie

ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o systemie oświaty¹⁸ precyzuje jakie konkretnie są to szkoły:

- **trzyletnie zasadnicze szkoły zawodowe**, których ukończenie umożliwia uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie, a także dalsze kształcenie począwszy od klasy drugiej liceum ogólnokształcącego dla dorosłych;
- **trzyletnie licea ogólnokształcące**, których ukończenie umożliwia uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego;
- **trzyletnie licea profilowane** kształcące w profilach kształcenia ogólnozawodowego, których ukończenie umożliwia otrzymanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego;
- **czteroletnie technika** umożliwiające uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie, a także uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego;
- **dwuletnie uzupełniające licea ogólnokształcące**, których ukończenie umożliwia otrzymanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego;
- **trzyletnie technika uzupełniające**, których absolwenci uzyskują dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminu, a także mają możliwość uzyskania świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego;
- **szkoły policealne dla osób posiadających wykształcenie średnie**, o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku, umożliwiające uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie;
- **trzyletnie szkoły specjalne** przysposabiające do pracy, dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi, której ukończenie umożliwia uzyskanie świadectwa przysposobienia do pracy.

W celu kształcenia nauczycieli przedszkoli, szkół podstawowych, placówek oświatowo-wychowawczych, a także nauczycieli języków obcych, mogą być tworzone kolegia nauczycielskie i nauczycielskie kolegia języków obcych, zwane dalej „kolegiami”¹⁹.

Wg stanu na 30 IX 2011 roku²⁰ w województwie działały:

- **403 szkoły ponadgimnazjalne**, które kształciły w ostatniej klasie 13 897 uczniów, przy czym wyedukowały w roku poprzednim 13 041 absolwentów.
- **84 zasadnicze szkoły zawodowe** (78 dla dzieci i młodzieży, pozostałe dla dorosłych). W roku 2011w ostatniej klasie uczyło się w nich 3 365 uczniów. W poprzednim roku szkołę ukończyło 3 303 absolwentów.
- **131 techników**, w tym **trzydzieści techników uzupełniających**, w których w ostatniej klasie kształciło się 310 uczniów, przy czym szkołę ukończyło 295 absolwentów. W pozostałych **technikach** do ostatniej klasy uczęszczało w sumie 5 103 uczniów, a szkołę ukończyło 5 081 absolwentów.
- **118 szkół policealnych** (13 dla dzieci i młodzieży, pozostałe dla dorosłych), w tym **jedna policealna szkoła** artystyczna, do której uczęszczało w ostatniej klasie 10 uczniów i tyleż samo absolwentów, w roku poprzednim, szkołę opuściło. W pozostałych **szkołach policealnych**, kształciło się 4 372 uczniów, przy czym wyedukowanych zostało 3 517 absolwentów.

¹⁸ Obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 19 listopada 2004 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o systemie oświaty (Dz.U. 2004 nr 256 poz. 2572), art. 9.

¹⁹ Tamże, art. 77 pkt 1.

²⁰ Na podstawie danych przekazanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej z Centrum Informatycznego Edukacji.

- **24 licea** (18 dla dzieci i młodzieży, 4 dla dorosłych i 2 bez kategorii wiekowej), w tym: **dwa czteroletnie licea plastyczne** (67 uczniów kształcących się w ostatniej klasie; 38 absolwentów), oraz **dwadzieścia dwa licea profilowane** kształcące 329 uczniów, które wyedykowały 466 absolwentów.

Na terenie województwa działały również **dwa nauczycielskie kolegia języków obcych**, które kształciły w ostatniej klasie w 2011 roku 63 osoby, a w roku poprzednim wyedykowały 61 absolwentów.

Z wszystkich w/w szkół 292 z nich były placówkami publicznymi, 98 placówkami niepublicznymi o uprawnieniach szkoły publicznej, a pozostałe 13 to placówki niepubliczne bez uprawnień szkoły publicznej. Najwięcej uczniów kształciły **technika**.

Szkoły wyższe (uczelnia) – stanowią część systemu nauki polskiej i systemu edukacji narodowej, których ukończenie potwierdza uzyskanie dyplomu wykształcenia wyższego.²¹ Zgodnie z prawem polskim może to być jednostka prowadząca studia wyższe, utworzona i działająca na podstawie przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Kształci absolwentów liceów i techników, którzy zdali egzamin maturalny.

Studia pierwszego stopnia kończą się nadaniem tytułu zawodowego licencjata lub inżyniera, drugiego stopnia – magistra, magistra inżyniera. Istnieją kierunki, które mają formę jednolitych studiów magisterskich i kończą się uzyskaniem tytułu magistra. Ukończenie studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich pozwala kontynuować naukę na studiach doktoranckich. Ponadto uczelnie prowadzą studia podyplomowe, a także działalność naukową.

Szkoły wyższe można podzielić na:

- 1) **uczelnie publiczną** – uczelnię utworzoną przez państwo reprezentowane przez właściwy organ władzy lub administracji publicznej;
- 2) **uczelnie niepubliczną** – uczelnię utworzoną przez osobę fizyczną albo osobę prawną niebędącą państwową ani samorządową osobą prawną.²²

Wg stanu na koniec 2011 r. w województwie warmińsko-mazurskim istniały **cztery uczelnie publiczne i czternaście uczelni niepublicznych**.²³

²¹ Definicja Głównego Urzędu Statystycznego; <http://www.stat.gov.pl/gus>

²² Zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365, z późn. zm.)

²³ Informacje uzyskane ze strony internetowej Systemu informacji o szkolnictwie wyższym POL-ON, <http://polon.nauka.gov.pl/>, łączenie dnia 23.07.2013r.

Instytucje szkolnictwa wyższego w województwie warmińsko-mazurskim

Uczelnie publiczne	
1.	Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
2.	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Elblągu
3.	Uniwersytet Gdański, zamiejscowy ośrodek dydaktyczny w Elblągu (Wydział Nauk Społecznych)
4.	Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie – szkoła podlega MSWiA

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Systemu informacji o szkolnictwie wyższym POL – ON.

Uczelnie niepubliczne	
1.	Elbląska Uczelnia Humanistyczno-Ekonomiczna w Elblągu
2.	Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego w Warszawie – Ośrodek zamiejscowy w Elblągu
3.	Mazurska Szkoła Wyższa w Elku
4.	Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Białymstoku filia w Elku
5.	Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy – Regionalny Ośrodek Edukacyjny w Elku
6.	Olsztyńska Szkoła Wyższa im. Józefa Rusieckiego
7.	Olsztyńska Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania im. Tadeusza Kotarbińskiego
8.	Gdańska Wyższa Szkoła Administracji Wydział Zamiejscowy w Olsztynie
9.	Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie – Wydział Nauk Humanistyczno-Społecznych w Olsztynie
10.	Wyższa Szkoła Informatyki i Ekonomii TWP w Olsztynie
11.	Wydział Zamiejscowy w Kętrzynie – Wyższa Szkoła Informatyki i Ekonomii TWP w Olsztynie
12.	Wszechnica Mazurska w Olecku
13.	Prywatna Wyższa Szkoła Zawodowa w Giżycku
14.	Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku, filia w Iławie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Systemu informacji o szkolnictwie wyższym POL – ON.

Rozdział III Prezentacja wyników badań

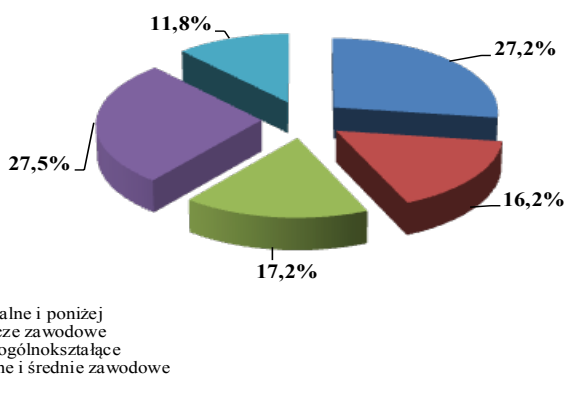
3.1. Charakterystyka respondentów

W województwie warmińsko-mazurskim badania przeprowadzono wśród 389 osób bezrobotnych w wieku 18-25 lat – w tym 233 kobiety (K) i 156 mężczyzn (M) zarejestrowanych w urzędach pracy na terenie powiatów objętych badaniem oraz 232 przedsiębiorców.

Osoby w przedziale wiekowym 22-25 lat stanowiły 71,7% badanych, pozostałe 28,3% to osoby od 18 do 21 roku życia. Wśród ankietowanych 46,7% mieszka na wsi, pozostałe 53,7% na obszarach miejskich. Zdecydowana większość badanych nie posiadała potomstwa - 71,2% respondentów. Natomiast wśród bezrobotnych, którzy zadeklarowali posiadanie dzieci, były osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (49,1%), średnim ogólnokształcącym (23,9%), zasadniczym zawodowym (23,8%), policealnym i średnim zawodowym (16,8%) oraz wyższym (15,2%).

Spośród osób biorących udział w badaniu dominowały osoby, które pozostawały bez pracy *powyżej 1 roku*, łącznie 45,2%, w tym 24,7% w okresie *12-24 miesiące* i 20,5% *powyżej 24 miesięcy*. Kolejną liczną grupą były osoby *nigdy wcześniej nie pracujące* tj. 24,2% ankietowanych. Bezrobotni bez zatrudnienia *od 6 do 12 miesięcy* stanowili 14,8%, w okresie *3-6 miesięcy* (6,5%), natomiast w okresie *1-3 miesięcy* (5,2%). Z kolei 4,2% to osoby, które w urzędach pracy są zarejestrowane *krócej niż 1 miesiąc*.

Wykres 27. Wykształcenie ankietowanych (n=389)



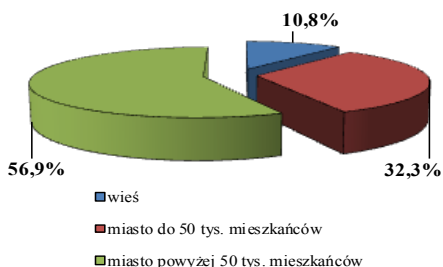
Wśród respondentów przeważały osoby z wykształceniem *policealnym i średnim zawodowym* (27,5%) oraz *gimnazjalnym i poniżej* (27,2%). Kolejną liczną grupę stanowili bezrobotni posiadający wykształcenie *średnie ogólnokształcące* (17,2%), *zasadnicze zawodowe* (16,2%) oraz *wyższe* (11,8%). W grupie osób posiadających dyplom szkoły wyższej przeważali bezrobotni, którzy ukończyli studia o kierunku: *ekonomia i administracja* (31,7%), *humanistyczny* (19,5%) i tyle samo *pedagogiczny* oraz wymienione jako „Inne” (17,1%). Jako „Inne” respondenci wskazali kierunki: prawo, bezpieczeństwo wewnętrzne, fizjoterapia, turystyka, inżynieria chemiczna i procesowa.

Jedno z pytań ankiety dotyczyło również poziomu wykształcenia rodziców/opiekunów respondentów. Z udzielonych odpowiedzi wynika, że dominują osoby z wykształceniem *zasadniczym zawodowym* – 56,5% ojców oraz 43,1% matek. Ponad 23% ojców i blisko 25% matek posiada wykształcenie *gimnazjalne i poniżej*, *średnie ogólnokształcące* - 7,5% ojców i 13,3% matek, *policealne i średnie zawodowe* - 7,7% ojców i 11,7% matek, natomiast wykształcenie *wyższe* – tylko 5,1% ojców i 7,3% matek. Porównując wykształcenie badanych

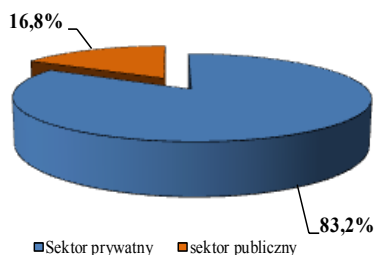
bezrobotnych i ich opiekunów, można stwierdzić, wzrost poziomu wykształcenia młodych ludzi w stosunku do ich rodziców.

O udzielenie odpowiedzi na pytania ankiety, poproszono także 232 przedsiębiorców działających na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. Zdecydowana większość badanych działa w sektorze prywatnym – 83,2%, natomiast w publicznym tylko 16,8%. Większość przebadanych podmiotów (89,2%) było zarejestrowane na obszarach miejskich, pozostałe na obszarach wiejskich (10,8%).

Wykres 28. Miejsce prowadzenia działalności (n=232)



Wykres 29. Udział badanych przedsiębiorstw w sektorach (n=232)



Przedsiębiorstwa objęte badaniem działają w większości od ponad 5 lat (77,5% badanych), 16% firm prowadzi działalność od 2 do 5 lat, natomiast 6,5% działa krócej niż 1 rok. Działalność usługową prowadzi 75% badanych przedsiębiorstw, 33,8% prowadzi działalność handlową, a 11,8% produkcyjną. Najwięcej firm działa w branży (sektory ekonomiczne) określanej według PKD 2007 jako *pozostałe usługi* (57,3%) oraz *handel, naprawa pojazdów samochodowych, transport i gospodarka magazynowa* (25,9%). Pozostałe, *zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja* (25,9%), *przemysł i budownictwo* (11,2%), *działalność finansowa i ubezpieczeniowa, obsługa rynku nieruchomości* (4,3%) a także *rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo* (1,3%). Zdecydowana większość badanych przedsiębiorstw to firmy mikro – 72,0% badanych, 14,2% posiadało status dużych firm, 7,3% - małe firmy, 6,5% - średnie zakłady. Ponad połowa badanych to przedsiębiorstwa o zasięgu lokalnym – 54,7% ogółu, 18,1% ankietowanych określało zasięg działania firmy jako wojewódzki, 18,5% krajowy. Tylko 8,6% z badanych firm miała zasięg międzynarodowy.

Objęte badaniem przedsiębiorstwa zatrudniały łącznie 21 400 osób, z czego tylko 944 pracowników to osoby młode do 25 roku życia, co stanowi 4,4% ogólnej liczby pracujących. Zatrudnienie osób młodych najczęściej deklarowały przedsiębiorstwa duże (90,9% badanych z tej grupy), małe (82,4%) i średnie (73,3%). Z kolei wśród mikroprzedsiębiorstw tylko 38,9% ankietowanych.

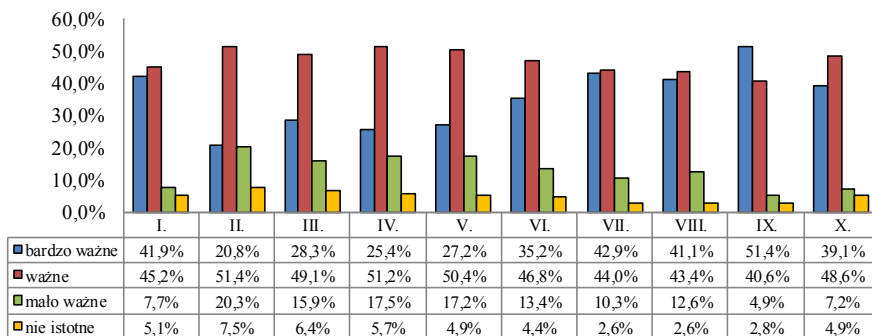
W ciągu ostatniego roku, w 49,1% firm (111 mikro, 2 małe i 1 średnia) było *brak ruchów kadrowych*, w 34,9% podmiotach (29 mikro, 9 małych, 13 średnich i 30 dużych) odnotowano *odejścia i zatrudnienia nowych osób*, w 9,1% zakładach (15 mikro, 2 małe, 1 średnia i 3 duże) *tylko odejścia z pracy*, natomiast w 6,9% przedsiębiorstwach (12 mikro i 4 małe) *jedynie zatrudnienia nowych pracowników*.

Badanych zapytano o planowane zmiany w zatrudnieniu w najbliższych 12 miesiącach, 43,5% badanych zaznaczyła odpowiedź „*trudno powiedzieć*” (75 mikro, 5 małych, 3 średnie i 18 dużych). *Brak zmian kadrowych* zadeklarowało 37,1% badanych (66 mikro, 5 małych, 5 średnich i 10 dużych), 10,3% planuje *zwiększyć zatrudnienie* (18 mikro, 3 małe, 1 średnia i 2 duże), tylko 9,1% firm (8 mikro, 4 małe, 6 średnich i 3 duże) wskazało na *zmniejszenie zatrudnienia*.

3.2. Wiedza na temat rynku pracy i jego 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 30. Profil pożądanego pracownika według respondentów (n=389)



LEGENDA:

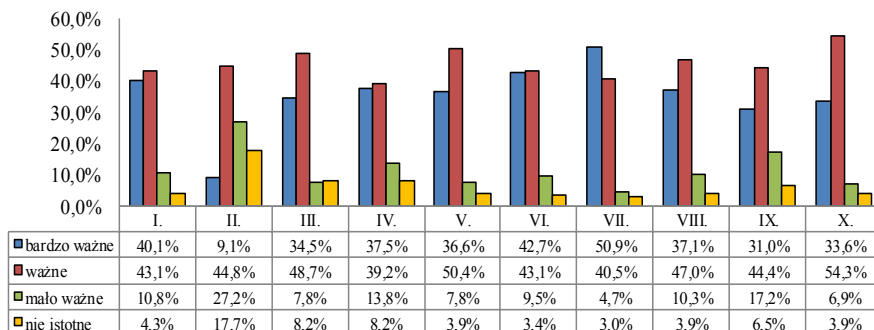
- | | |
|--|---|
| I. Wiedza związana z uzyskanym wykształceniem | VI. Kreatywność (wymyślanie nowych rozwiązań) |
| II. Znajomość języków obcych umożliwiającą komunikowanie się | VII. Łatwe nawiązywanie kontaktów z innymi ludźmi |
| III. Umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji oraz wyciągania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

Najwięcej badanych, tj. 92% uważa, że dla pracodawcy ma znaczenie *dyspozycyjność* (51,4% - bardzo ważne; 40,6% - ważne). Kolejnymi znaczącymi „cechami” według 87,7% ankietowanych jest *otwartość na nowe wyzwania stawiane przez pracodawcę* (39,1% wymieniło jako bardzo ważną; 48,6% - ważną). Istotna, zdaniem 87,1% bezrobotnych, jest również *wiedza związana z uzyskanym wykształceniem* (41,9% uznało za bardzo ważną; 45,2% jako ważną) oraz *łatwe nawiązywanie kontaktów z innymi ludźmi* (86,9% badanych – w tym 42,9% - bardzo ważne; 44% ważne).

Rankingując „cechy” pod kątem ich małej wagi dla pracodawcy, zdaniem 27,8% młodych, *znajomość języków obcych* nie ma większego znaczenia dla przedsiębiorców (20,3% uznało jako mało ważne; 7,5% nie istotne), 23,1% uważa, że *obsługa komputera i wykorzystanie internetu* (17,5% wymieniło jako mało ważną; 5,7% - nie istotną). W przekonaniu 22,4% bezrobotnych jest to *umiejętność wyszukiwania i analizowania informacji oraz wyciągania wniosków* (15,9% - mało ważna; 6,4% nie istotne) a także *przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy* (22,1% badanych – w tym 17,2% - mało ważna; 4,9% nie istotne).

Podobne pytanie zadano pracodawcom, ich odpowiedzi przedstawia poniższy wykres.

Wykres 31. Cechy istotne u pracownika według pracodawców (n=232)



LEGENDA:

- | | |
|--|---|
| I. Wiedza związana z uzyskanym wykształceniem | VI. Kreatywność (wymyślanie nowych rozwiązań) |
| II. Znajomość języków obcych umożliwiającą swobodne komunikowanie się | 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 (np. gotowość do częstych wyjazdów służbowych) |
| V. Przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy | X. Otwartość na nowe wyzwania stawiane przez pracodawcę |

Ankietowani przedsiębiorcy stwierdzili, że cenią u pracowników takie cechy jak: *łatwe nawiązywanie kontaktów z innymi ludźmi* (91,4% badanych – 50,9% uważa za bardzo ważną; 40,5% za ważną); *otwartość na nowe wyzwania stawiane przez pracodawcę* (87,9% respondentów – 33,6% uważa za bardzo ważną; 54,3% za ważną). Dla 87% pracodawców (36,6% uważa za bardzo ważną; 50,4% za ważną) istotna jest *przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy*, natomiast zdaniem 85,8% ankietowanych - *kreatywność* (42,7% wskazało ją jako bardzo ważną; kolejne 43,1% jako ważną).

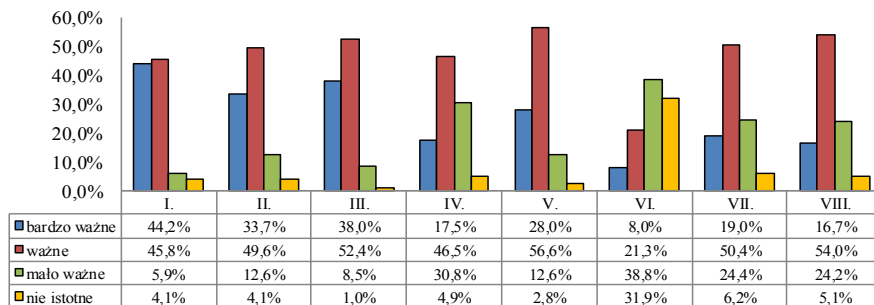
Analizując istotność „cech” wskazanych przez pracodawców, pod kątem ich małej wagi, na pierwszym miejscu znalazły się: *znajomość języków obcych*, aż dla 44,9% ankietowanych ta umiejętność nie ma większego znaczenia (27,2% uznało ją za mało ważną; 17,7% jako nie istotną), na drugim miejscu *dyspozycyjność* (23,7% badanych – w tym 17,2% wyróżniło jako mało ważną; 6,5% nie istotną). Kolejnymi cechami niskiej ważności, według 22% ankietowanych jest *obsługa komputera i wykorzystanie Internetu* (13,8% - mało ważna; 8,2% - nie istotna).

Podsumowując, według opinii bezrobotnych, pożądaną przez przedsiębiorcę pracownik, to osoba dyspozycyjna, otwarta na nowe wyzwania stawiane przez pracodawcę, posiadająca wiedzę związaną z uzyskanym wykształceniem oraz łatwość nawiązywania kontaktów z innymi osobami. Po części opinie młodych są tożsame z opinią pracodawców, jednakże dla pracodawców ważniejsze od posiadania wiedzy związanej z uzyskanym wykształceniem i dyspozycyjności jest, by pracownik był kreatywny oraz przedsiębiorczy i przejawiał inicjatywę.

Porównując opinie bezrobotnych i pracodawców pod kątem małej wagi „cech” idealnego pracownika, zdania osób młodych są zbliżone z pracodawcami co do znajomości języków obcych oraz obsługi komputera i wykorzystania internetu. Natomiast dyspozycyjność, która została wskazana przez młodych jako istotna, zdaniem pracodawców jest nieznacząca.

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

Wykres 32. Opinia respondentów odnośnie warunków pracy (n=389)



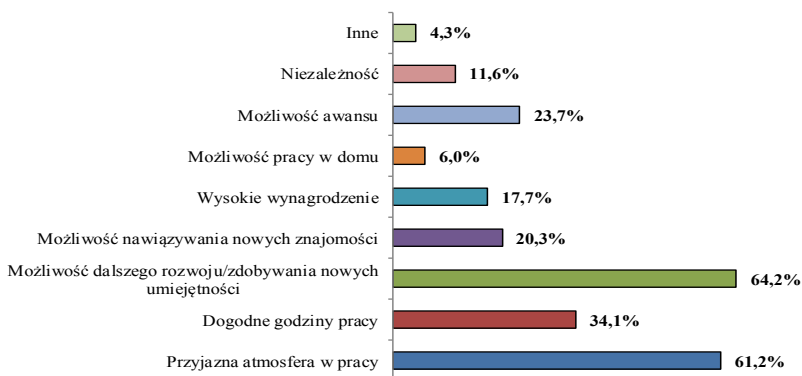
LEGENDA:

- | | |
|--|----------------------------|
| 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 |

Młodzi bezrobotni za najważniejsze w pracy uznali *możliwość dalszego rozwoju/zdobywania nowych umiejętności*, uważa tak łącznie 90,4% ankietowanych - dla 38% jest to warunek bardzo ważny, dla 52,4% ważny. Ankietowani (90%) cenią też *przyjemną atmosferę w pracy* – 44,2% respondentów uznało to za bardzo ważne, 45,8% za ważne. Na kolejnym miejscu, w opinii 84,6% młodych bezrobotnych – *wysokie wynagrodzenie* (dla 28% badanych jest to bardzo ważne; dla 56,6% ważne), 83,3% respondentów wskazało na *dogodne godziny pracy* (33,7% uznało za bardzo ważne; 49,6% ważne), *niezależność* jest ważna dla 70,7% badanych (16,7% wskazało ją jako bardzo ważną; 54% ważną). *Możliwość awansu* okazała się istotna dla 69,4% respondentów (bardzo ważna dla 19% ankietowanych i ważna dla 50,4%), natomiast *możliwość nawiązywania nowych znajomości* dla 64% badanych ma znaczenie (17,5% uznało jako bardzo ważną, 46,5% jako ważną). Najmniej istotna dla respondentów okazała się *możliwość pracy w domu* – 70,7% badanych – 38,8% uznało ten czynnik za mało ważny, natomiast 31,9% za nie istotny.

Pracodawców zapytano natomiast jakie czynniki motywacyjne akcentują w swoich ofertach pracy.

Wykres 33. Czynniki motywacyjne wskazywane w ofertach pracy (n=232)



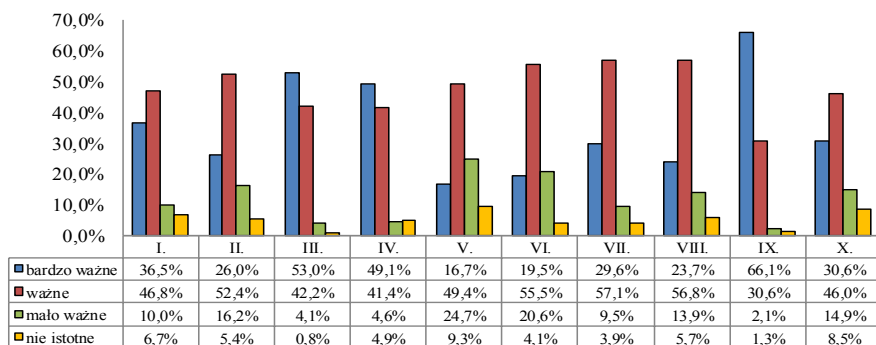
Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

Respondenci mieli możliwość wyboru maksymalnie trzech odpowiedzi, najczęściej wskazywanymi były: *możliwość dalszego rozwoju/zdobywania nowych umiejętności* (64,2%), *przyjazna atmosfera w pracy* (61,2%), *dogodne godziny pracy* (34,1%). W dalszej kolejności wymieniano *możliwość awansu* (23,7%), *możliwość nawiązywania nowych znajomości* (20,3%), *wysokie wynagrodzenie* (17,7%), *niezależność* (11,6%). Tylko 6% badanych pracodawców podało, iż w ofertach pracy wskazują na *możliwość pracy w domu*. Wśród odpowiedzi „Inne” - 4,3% badanych wymieniło m.in.: wymagania ustawowe.

Reasumując, powyższe opinie wskazują, iż oczekiwania bezrobotnych są zbliżone z czynnikami motywacyjnymi wskazywanymi przez pracodawców w ofertach pracy, tj. przyjazna atmosfera w pracy, możliwość dalszego rozwoju/zdobywania nowych umiejętności, dogodne godziny pracy. Należy zwrócić uwagę, na czynnik „wysokie wynagrodzenie”, który dla osób młodych (84,6%) jest bardzo ważny, natomiast tylko 17,7% pracodawców stosuje ten czynnik motywacyjny w ofertach pracy. Podobnie z „niezależnością” w pracy, która zdaniem 70,7% bezrobotnych jest istotna, jednakże niewielki odsetek pracodawców uwzględnia ten element w ogłoszeniach tj. 11,6% badanych. W przypadku „możliwości pracy w domu”, która nie odgrywa większej roli dla bezrobotnych, nie jest też wymieniana, jako główny czynnik motywacyjny przez przedsiębiorców.

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 34. Opinia bezrobotnych na temat ważnych elementów podczas rekrutacji (n=389)



LEGENDA:

- | | |
|---|---|
| I. Staranne przygotowanie dokumentów (życiorys, list motywacyjny) | VI. Posiadanie certyfikatów, zaświadczeń |
| II. Wiedza na temat firmy, do której ubiegając 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. Prezentacja (wygląd zewnętrzny, odpowiedni ubiór, makijaż, itp.) |

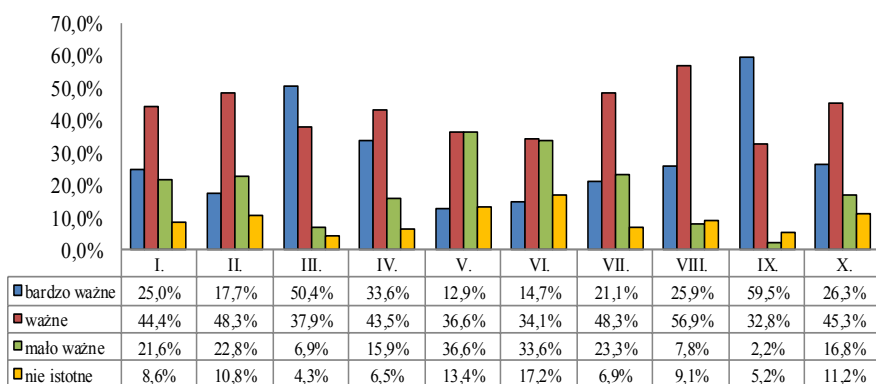
Według młodzieży biorącej udział w badaniach, dużą wagę pracodawcy przywiązują do *punktualności* – tak wskazało 96,7% ankieterowanych (w tym 66,1% uznało jako bardzo ważną cechę; 30,6% - ważną); 95,2% respondentów zaznaczyło odpowiedź: *posiadanie kwalifikacji zawodowych* (53% wskazało jako bardzo ważne i 42,2% jako ważne); *posiadanie doświadczenia zawodowego* – tak odpowiedziało 90,5% ankieterowanych (w tym 49,1% uznało za

bardzo ważne; 41,4% - ważne). Na kolejnym miejscu, zdaniem 86,7% bezrobotnych, znalazła się taka cecha jak: *pewność siebie* (29,6% - bardzo ważne; 57,1% - ważne).

Rankingując „cechy” pod kątem ich małej wagi dla pracodawcy, zdaniem młodych, *posiadanie dodatkowych kwalifikacji niezwiązanych ze stanowiskiem* nie ma większego znaczenia dla przedsiębiorców (34% bezrobotnych, w tym 24,7% - wskazało jako mało ważną; 9,3% - nie istotną). Drugim czynnikiem mającym mało istotny wpływ podczas rekrutacji, który wskazało 24,7% ankietowanych jest *posiadanie certyfikatów, zaświadczeń* (20,6% uznało jako mało ważny; 4,1 nie istotny). Kolejnymi elementami wyróżnionymi jako nieznaczące są: *prezencja* – 23,4% ankietowanych tak uznało (w tym 14,9% wskazało jako mało ważny, natomiast 8,5% jako nie istotny) oraz *wiedza na temat firmy, do której ubiegają się o pracę* (21,6% badanych, w tym 16,2% wymieniło jako mało ważną, a 5,4% jako nie istotną).

Pytanie dotyczące kryteriów rekrutacji zadano także pracodawcom.

Wykres 35. Cechy ważne dla pracodawców podczas rekrutacji (n=232)



LEGENDA:

- | | |
|---|---|
| I. Staranne przygotowanie dokumentów (życiorys, list motywacyjny) | 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 (wygląd zewnętrzny, odpowiedni ubiór, makijaż, itp.) |

Ankietowani przedsiębiorcy stwierdzili, iż ma znaczenie dla nich: *punktualność* (92,3% badanych, w tym 59,5% uważa za bardzo ważną; 32,8% za ważną); *posiadanie kwalifikacji zawodowych* (88,3% ankietowanych, w tym 50,4% wskazało ją jako bardzo ważną, kolejne 37,9% ważną); *jasne i zwięzłe formułowanie myśli* (82,8% respondentów – 25,9% uznało za bardzo ważną; 56,9% za ważną) a także według 77,1% pracodawców *posiadanie doświadczenia zawodowego* (33,6% - bardzo ważna; 43,5% ważna).

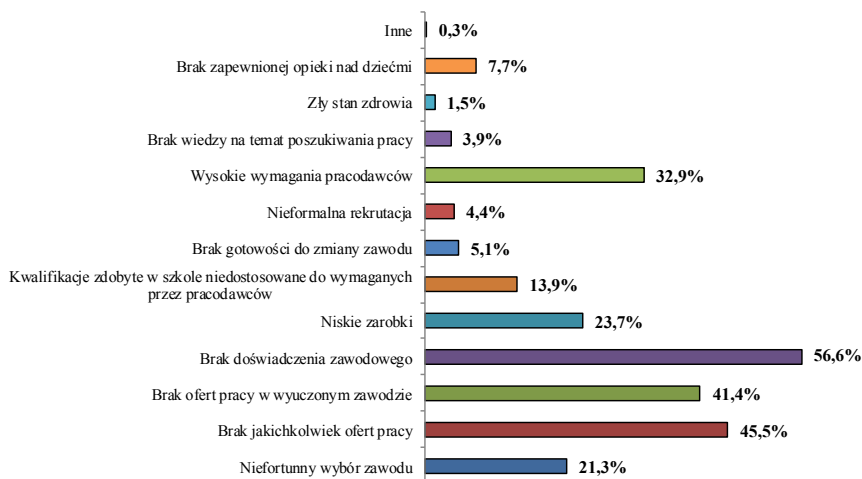
Analizując istotność „kryteriów” rekrutacyjnych wskazanych przez pracodawców, pod kątem ich małej wagi, ponad 50% badanych uznało, że *posiadanie certyfikatów, zaświadczeń* (50,8% ankietowanych, w tym 33,6% wskazało jako mało ważną; 17,2% jako nie istotną) oraz *posiadanie dodatkowych kwalifikacji zawodowych niezwiązanych ze stanowiskiem, na które ubiega się kandydat* (50% respondentów – 36,6% wymieniło jako mało ważną; 13,4% nie istotną). Z kolei 33,6% pracodawców nie przywiązuje wagi podczas rekrutacji do *wiedzy na temat firmy, do której ubiegają się o pracę* (22,8% uznało jako mało ważną; 10,8% nie

istotną), natomiast 30,2% badanych uznało za nieznaczącą „cechę” *pewność siebie* (23,3% uznało jako mało ważną; 6,9% nie istotną) i taki sam odsetek *staranne przygotowanie dokumentów* (21,6% wskazało jako mało ważną; 8,6% nie istotną).

Podsumowując, według opinii bezrobotnych, dla pracodawców podczas rekrutacji ma znaczenie punktualność, pewność siebie, posiadanie doświadczenia zawodowego i kwalifikacji zawodowych. W większości, opinie młodych są tożsame z opinią pracodawców, jednakże dla pracodawców ważniejsze jest jasne i zwięzłe formułowanie myśli niż pewność siebie. Najmniej istotne dla pracodawców podczas procesu rekrutacyjnego - podobnie wskazali bezrobotni - okazały się takie cechy jak: posiadanie certyfikatów i zaświadczeń, jak również dodatkowych kwalifikacji zawodowych niezwiązanych ze stanowiskiem, o które stara się kandydat oraz dysponowanie wiedzą na temat firmy, do której ubiega się o pracę. Należy zwrócić uwagę, iż cecha „*pewność siebie*” wskazana przez młode osoby jako znacząca, według 30,2% pracodawców nie jest istotna podczas naboru.

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 udzielone odpowiedzi wpływ ma płeć respondenta i poziom wykształcenia.

Wykres 36. Powody, przez które zdaniem bezrobotnych, mają oni problemy ze znalezieniem pracy (n=389)



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

Zdaniem większości respondentów *brak doświadczenia zawodowego* jest głównym powodem trudności ze znalezieniem pracy (56,6% ogółu, uważa tak 60,5% kobiet i 50,6% mężczyzn). *Brak jakichkolwiek ofert pracy* wskazywano na drugim miejscu – 45,5% ankietowanych, ten czynnik wyróżniło 45,1% kobiet i 46,2% mężczyzn. Również jako barierę w podjęciu zatrudnienia podawano *brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie* (41,1% badanych – 41,2% kobiet i 41,7% mężczyzn). W dalszej kolejności wymieniano *wysokie wymagania pracodawców* (32,9% badanych – 31,8% kobiet i 34,6% mężczyzn); *niskie zarobki* (23,7% ogółu, uważa tak 21,7% kobiet i 26,9% mężczyzn); *niefortunny wybór zawodu* (21,3% ankietowanych, w tym ponad 21% kobiet i mężczyzn jest tego zdania).

Biorąc pod uwagę wykształcenie badanych, dla osób z wykształceniem *gimnazjalnym i poniżej*, głównym problemem ze znalezieniem pracy jest *brak doświadczenia zawodowego* (59,4%) oraz *brak jakichkolwiek ofert pracy* (48,1%). Ponadto respondenci z tej grupy

wskazywali takie czynniki jak: *wysokie wymagania pracodawców* (30,2%) i taki sam odsetek wyróżnił *brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie*. Ponad 27% badanych zaznaczyło odpowiedź *niskie zarobki*, 14,2% *brak zapewnionej opieki nad dziećmi*, 13,2% *niefortunny wybór zawodu*. Według 7,5% ankietowanych barierą, w zdobyciu pracy jest fakt, iż *kwalifikacje zdobyte w szkole są niedostosowane do wymaganych przez pracodawców*. Natomiast 5,7% ankietowanych twierdzi, że powodem przez który mają problemy ze znalezieniem pracy jest *brak gotowości do zmiany pracy*, tyle samo wskazało na *zły stan zdrowia*. Tylko 4,7% badanych wymieniło *brak wiedzy na temat poszukiwania pracy*, a 2,8% ankietowanych uważa, że problem ze znalezieniem pracy stanowi *nieformalna rekrutacja*.

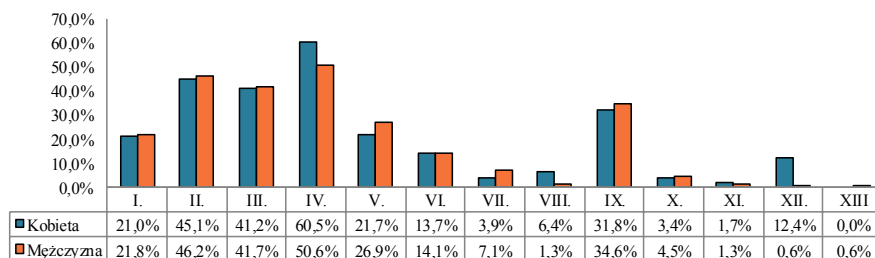
Osoby z wykształceniem *zasadniczym zawodowym* wymieniały najczęściej *brak jakichkolwiek ofert pracy* (50,8%), *brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie* (42,9%), *brak doświadczenia zawodowego* (34,9%) oraz *wysokie wymagania pracodawców* (32,8%). Dla 28,6% badanych barierą w znalezieniu pracy są *niskie zarobki*, natomiast 20,6% uważa, że *niefortunny wybór zawodu*. Zdaniem 12,7% bezrobotnych problemem są *kwalifikacje zdobyte w szkole niedostosowane do wymaganych przez pracodawców*, a w opinii 7,9% *brak gotowości do zmiany zawodu*. Ponad 6% respondentów uważa, że *brak zapewnionej opieki nad dziećmi*, natomiast 4,8% *brak wiedzy na temat poszukiwania pracy*.

Bezrobotni z wykształceniem *średnim ogólnokształcącym* wskazywali przede wszystkim na *brak doświadczenia zawodowego* (58,2%), *brak jakichkolwiek ofert pracy* (47,8%), *brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie* (46,3%) oraz *wysokie wymagania pracodawców* (32,8%). W dalszej kolejności wymieniali takie bariery jak: *niefortunny wybór zawodu* (22,4%), *niskie zarobki* (17,9%), *kwalifikacje zdobyte w szkole niedostosowane do wymaganych przez pracodawców* (16,4%), *brak zapewnionej opieki nad dziećmi* (7,5%). Tylko 3% ankietowanych uważa, że powodem, dla którego młodzi mają problemy ze znalezieniem pracy jest *brak gotowości do zmiany zawodu*. Taki sam odsetek twierdzi, że jest to *nieformalna rekrutacja*, natomiast 1,5% badanych sądzi, że *brak wiedzy na temat poszukiwania pracy*.

Zdaniem młodych legitymujących się wykształceniem *policealnym i średnim zawodowym* głównymi barierami w znalezieniu pracy jest *brak doświadczenia zawodowego* (63,6%), *brak jakichkolwiek ofert pracy* (46,7%), *brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie* (43,9%) oraz *wysokie wymagania pracodawców* (37,3%). W dalszej kolejności wskazywali na *niskie zarobki* (23,4%), *niefortunny wybór zawodu* (21,5%), *kwalifikacje zdobyte w szkole niedostosowane do wymaganych przez pracodawców* (14%). Dla 4,7% badanych przyczyną trudności ze znalezieniem pracy jest *brak zapewnionej opieki nad dziećmi*, według 3% jest to *brak gotowości do zmiany zawodu* i taki sam odsetek wskazał na *nieformalną rekrutację*. Tylko 1,5% uważa, iż powodem jest *brak wiedzy na temat poszukiwania pracy*.

Według osób bezrobotnych posiadających wykształcenie *wyższe*, kluczowym powodem, dla którego młodzi mają problem ze znalezieniem pracy jest *brak doświadczenia zawodowego* (60,9%) oraz *brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie* (52,2%). Niemniej jednak, aż 39,1% wskazało na *niefortunny wybór zawodu*, 28,3% na *wysokie wymagania pracodawców*, natomiast 26,1% wymieniło jako powód *brak jakichkolwiek ofert pracy* i taki sam odsetek wskazywało na *kwalifikacje zdobyte w szkole niedostosowane do wymaganych przez pracodawców*. Z kolei 19,6% badanych, uważa, że barierą jest *nieformalna rekrutacja*, a dla 17,4% są to *niskie zarobki*. Tylko 4,3% ankietowanych wskazało na *brak gotowości do zmiany zawodu* i tyle samo wymieniło *brak wiedzy na temat poszukiwania pracy*, a 2,2% *brak zapewnionej opieki nad dziećmi*.

Wykres 37. Powody, przez które zdaniem bezrobotnych, mają oni problemy ze znalezieniem pracy z podziałem na kobiety i mężczyzn (%) (n=389)



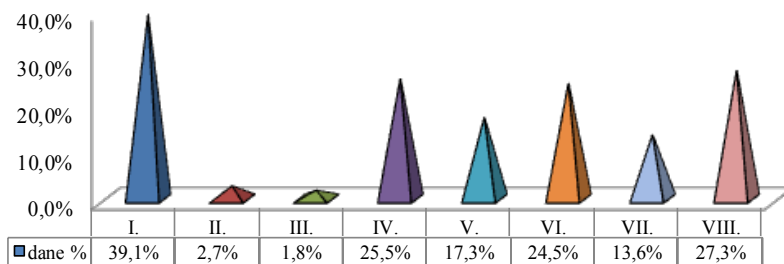
Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

LEGENDA:

- | | |
|--|--|
| I. Niefortunny wybór zawodu | VII. Brak gotowości do zmiany zawodu |
| II. Brak jakichkolwiek ofert pracy | VIII. Nieformalna rekrutacja |
| III. Brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie | IX. Wysokie wymagania pracodawców |
| IV. Brak doświadczenia zawodowego | X. Brak wiedzy na temat poszukiwania pracy |
| V. Niskie zarobki | XI. Zły stan zdrowia |
| VI. Kwalifikacje zdobyte w szkole niedostosowane do wymaganych przez pracodawców | XII. Brak zapewnionej opieki nad dziećmi |
| | XIII. Inne |

Analizując bariery powodujące trudności ze znalezieniem zatrudnienia pod kątem zróżnicowanych odpowiedzi między badanymi kobietami i mężczyznami, tylko w przypadku czterech barier widać znaczące różnice w odpowiedziach. Kobiety częściej wskazywały na *brak zapewnionej opieki nad dziećmi* – 11,8 pkt proc. różnicy, *brak doświadczenia zawodowego* – 9,9 pkt proc. różnicy oraz *nieformalną rekrutację* – 5,1 pkt proc. Natomiast na *brak gotowości do zmiany zawodu* częściej wskazywali mężczyźni niż kobiety – 3,2 pkt proc. różnicy.

W ankiecie skierowanej do przedsiębiorców, spytano 112 pracodawców (102 mikro firm, 3 małe, 4 średnie, 3 duże), u których nie pracowały osoby młode, o najczęstsze *przyczyny nie zatrudniania osób młodych do 25 roku życia*. Pracodawcy mieli możliwość podania trzech, ich zdaniem, najważniejszych powodów. Dwóch przedsiębiorców odmówiło odpowiedzi.

Wykres 38. Przyczyny nie zatrudniania ludzi młodych – odpowiedzi pracodawców (n=110)

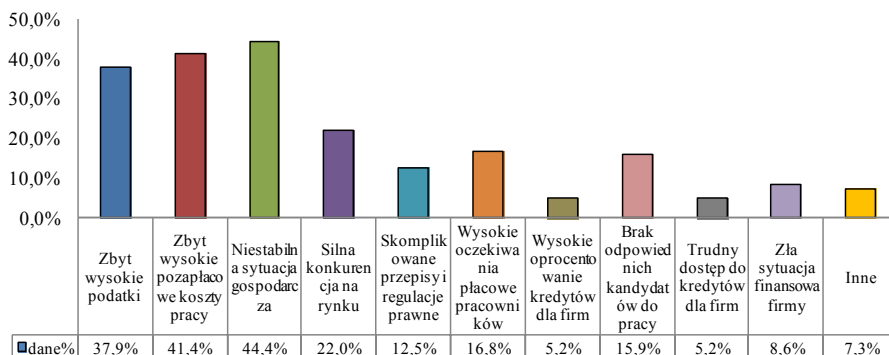
Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

LEGENDA:

- | | |
|---|--|
| I. Brak kandydatów w tym przedziale wiekowym | VI. Zgłaszający się kandydaci mają/mieli wygórowane wymagania finansowe nieadekwatne do swoich kwalifikacji zawodowych, doświadczenia zawodowego |
| II. Stan zdrowia kandydatów uniemożliwił zatrudnienie | VII. Zgłaszający się młodzi kandydaci byli słabsi od innych kandydatów |
| III. Z powodu karalności kandydatów w przeszłości | VIII. Inne |
| IV. Brak doświadczenia zawodowego kandydatów | |
| V. Niska wiedza, umiejętności i kompetencje zawodowe | |

Najczęstszymi udzielanymi odpowiedziami były: *brak kandydatów w tym przedziale wiekowym* (39,1% badanych - 36 mikro, 2 małe, 2 średnie i 3 duże); *brak takiej potrzeby* – najczęściej wskazywana odpowiedź jako „Inna” (27,3% ankietowanych – 30 mikro firmy); *brak doświadczenia zawodowego kandydatów* (25,5% badanych - 26 mikro, 1 mała i 1 średnia) oraz *zgłaszający się kandydaci mieli wygórowane wymagania finansowe nieadekwatne do swoich kwalifikacji zawodowych, doświadczenia zawodowego* (24,5% ankietowanych – 24 mikro, 1 mała, 1 średnia i 1 duża). W dalszej kolejności przedsiębiorcy wskazywali na *niską wiedzę, umiejętności i kompetencje zawodowe* (17,3% respondentów – 17 mikro, 1 mała i 1 średnia) oraz zwracali uwagę, na fakt, iż *zgłaszający się młodzi kandydaci byli słabsi od innych kandydatów* (13,6% badanych – 15 mikro). Tylko 2,7% pracodawców jako powód nie zatrudnienia młodych osób wskazywało na *stan zdrowia kandydatów* (1 mikro i 2 średnie firmy), a 1,8% badanych na *karalność w przeszłości* (1 mikro i 1 średnia).

Przedsiębiorców zapytano również o czynniki ograniczające wzrost zatrudnienia w ich firmie. Mieli oni zaznaczyć 3 najważniejsze ich zdaniem determinanty.

Wykres 39. Czynniki ograniczające wzrost zatrudnienia w firmie (n=232)

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

Najwięcej ankietowanych wskazało na *niestabilną sytuację gospodarczą* (44,4% pracodawców – 82 mikro, 7 małych, 5 średnich i 9 dużych), *zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy* (41,4% respondentów – 77 mikro, 7 małych, 1 średnia i 11 dużych) oraz *zbyt wysokie podatki* (37,9% badanych – 76 mikro, 5 małych, 3 średnie i 4 duże). W dalszej kolejności, dla 22% przedsiębiorców czynnikiem ograniczającym zatrudnienie jest *silna konkurencja na rynku* (35 mikro, 1 mała, 7 średnich i 8 dużych), dla 16,8% *wysokie oczekiwania płacowe pracowników* (24 mikro, 4 małe, 2 średnie i 9 dużych), 15,9% badanych wskazało na *brak odpowiednich kandydatów do pracy* (23 mikro, 2 małe, 1 średnia i 11 dużych), natomiast 12,5% na *skomplikowane przepisy i regulacje prawne* (15 mikro, 4 małe i 4 średnie, 6 dużych). Ponad 10% badanych wskazało na czynnik ograniczający związany z kredytem dla firm, z czego 5,2% zaznaczyło odpowiedź „*wysokie oprocentowanie kredytów dla firm*” (11 mikro i 1 duża) i taki sam odsetek wskazał na „*trudny dostęp do kredytów dla firm*” (7 mikro, 1 średnia i 4 duże). Blisko 9% pracodawców nie zwiększa zatrudnienia, z uwagi na *złą sytuację finansową firmy* (11 mikro, 1 mała i 1 średnia, 7 dużych), natomiast 7,3% wskazało na *brak takiej potrzeby/ograniczenia* jako najwcześniej wymienianą odpowiedź jako „*Inne*”.

Analizując powyższe odpowiedzi pod kątem wielkości firmy, dla mikroprzedsiębiorstw głównymi czynnikami hamującymi zatrudnienie są: *niestabilna sytuacja gospodarcza* (49,1% pracodawców z ogółu badanych mikro), *zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy* (46,1%) oraz *zbyt wysokie podatki* (45,5%).

Małe firmy borykają się z podobnymi barierami – 41,2% z ogółu badanych małych przedsiębiorstw, wskazało na *zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy* i taki sam odsetek na *niestabilną sytuację gospodarczą*, natomiast 29,4% na *zbyt wysokie podatki*.

Dla średnich przedsiębiorstw, najczęściej wymienianymi przyczynami braku wzrostu zatrudnienia są: *silna konkurencja* (46,7% ankietowanych z badanej grupy), *niestabilna sytuacja gospodarcza* (33,3%) oraz *skomplikowane przepisy i regulacje prawne* (26,7%).

W przypadku dużych zakładów, barierą są, podobnie jak w przypadku mikro i małych firm, *zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy* – tak wskazało 33,3% ankietowanych i taki sam odsetek wskazał na *brak odpowiednich kandydatów do pracy*. Ponadto 27,3% respondentów z tej grupy, wymieniło jako czynnik ograniczający *wysokie oczekiwania płacowe pracowników* oraz *niestabilną sytuację gospodarczą*.

Rozpatrując odpowiedzi ze względu na sektory własności, dla firm z sektora prywatnego najczęstszymi wymienianymi powodami ograniczającymi zatrudnienie są *niestabilna sytuacja gospodarcza* (48,7% pracodawców z badanej grupy), *zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy* (43%) oraz *zbyt wysokie podatki* (41,5%). Natomiast dla przedsiębiorstw działających w sektorze publicznym są to: *zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy* (33,3%), *wysokie oczekiwania płacowe pracowników* (28,2%). Ponad 23% badanych wskazało na *brak odpowiednich kandydatów do pracy* i tyle samo pracodawców na *niestabilną sytuację gospodarczą*.

Z kolei w ujęciu branżowym, firmy działające w sektorze „*rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo*” wskazywały głównie na *niestabilną sytuację gospodarczą* (100% pracodawców z ogółu badanych w tej branży), *zbyt wysokie podatki* (66,7%) oraz *skomplikowane przepisy i regulacje prawne* (33,3%).

W przypadku firm z sektora „*przemysł i budownictwo*” wymienianą barierą była, podobnie jak wyżej, *niestabilna sytuacja gospodarcza* (65,4%), *zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy* (42,3%) oraz *silna konkurencja na rynku* (34,6%).

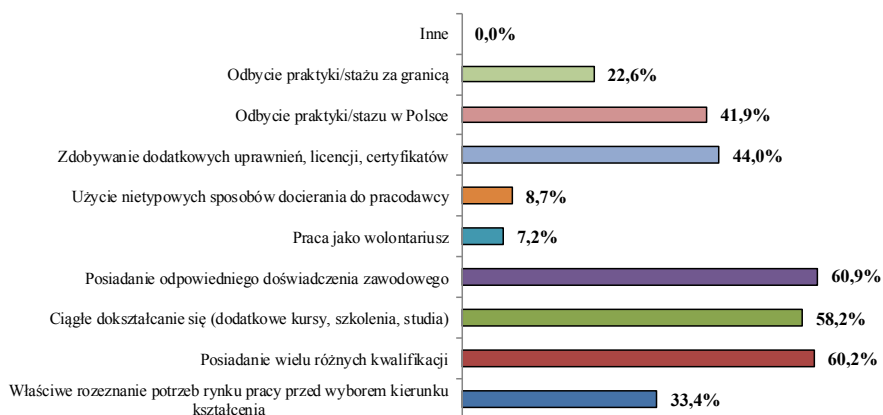
Dla przedsiębiorstw z branży „*handel, naprawa pojazdów samochodowych, transport i gospodarka magazynowa*” powodem jest *niestabilna sytuacja gospodarcza* (58,3%), *zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy* (53,3%) i taki sam odsetek badanych wskazał na *zbyt wysokie podatki*. Natomiast 25% wymieniło *silną konkurencję na rynku* jako czynnik ograniczający zatrudnienie.

Zakłady z sektora *działalność finansowa i ubezpieczeniowa, obsługa rynku nieruchomości* zasygnalizowały, że w ich przypadku przyczyną braku zwiększenia zatrudnienia jest *niestabilna sytuacja na rynku (70%), zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy (40%) oraz zbyt wysokie podatki (30%)* i tyle samo badanych wskazało na *brak odpowiednich kandydatów do pracy*.

Z kolei, pracodawcy działający w branży określanej jako „pozostałe usługi” wskazywali w pierwszej kolejności na *zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy (36,8%), zbyt wysokie podatki (32,3%) oraz niestabilną sytuację gospodarczą (30,8%)*.

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

Wykres 40. Cechy zwiększające szanse na rynku pracy (n=389)



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

Najwięcej ankietowanych wskazało na takie cechy jak: *posiadanie odpowiedniego doświadczenia zawodowego* - 60,9% młodych (K-61,4%; M-60,3%); *posiadanie wielu różnych kwalifikacji* - 60,2% respondentów (K-58,8%; M-62,2%); *ciągłe dokształcanie się* - 58,6% badanych (K-63,1%; M-51,9%); natomiast 44% badanych (K-46,4%; M-40,4%) uważa, że *zdobywanie dodatkowych uprawnień, licencji, certyfikatów*. Według 41,9% bezrobotnych (K-42,1%; M-41,7%) szanse na rynku pracy zwiększa *odbycie praktyki/stażu w Polsce*, z kolei 33,4% (K-33%; M-34%) sądzi, że *właściwe rozeznanie potrzeb rynku pracy przed wyborem kierunku kształcenia*. Blisko 23% ankietowanych (K-24%; M-20,5%) twierdzi, że *odbycie stażu/praktyki za granicą* a w opinii 8,7% ankietowanych (K-7,7%; M-10,3%) ciekawym rozwiązaniem może być *użycie nietypowych sposobów docierania do pracodawcy*. Tylko 7,2% bezrobotnych (K-8,2%; M-5,8%) uznało, że *praca jako wolontariusz* może podnieść ich „atrakcyjność” w oczach pracodawców jako przyszłego pracownika.

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

Biorąc pod uwagę wykształcenie badanych, bezrobotni z wykształceniem *gimnazjalnym i poniżej* najczęściej wskazywali na *ciągłe dokształcanie* (56,6%), *posiadanie odpowiedniego doświadczenia zawodowego* (48,1%) i taki sam odsetek na *posiadanie wielu różnych kwalifikacji*. Według 40,6% ankietowanych szanse na rynku pracy zwiększa *zdobywanie dodatkowych uprawnień, licencji, certyfikatów*, z kolei 38,7% bezrobotnych twierdzi, że *odbycie praktyki/stażu w Polsce* a 29,2% wskazała na *właściwe rozeznanie potrzeb rynku pracy przed wyborem kierunku kształcenia*. W opinii 16% respondentów czynnikiem zwiększającym szanse jest *odbycie praktyki/stażu za granicą*, natomiast według 11,3% *użycie nietypo-*

wych sposobów docierania do pracodawcy. Tylko 8,5% badanych jako element zwiększających szanse na rynku pracy wskazało *pracę jako wolontariusz*.

Osoby z wykształceniem *zasadniczym zawodowym* wymieniały najczęściej *posiadanie wielu różnych kwalifikacji* (73%), *posiadanie odpowiedniego doświadczenia zawodowego* (52,4%) oraz *ciągłe doksztalcanie* (43,2%). Dla 28,6% badanych czynnikiem zwiększającym szanse na rynku pracy jest *odbycie praktyki/stażu w Polsce* (36,5%), natomiast 31,7% uważa, że *właściwe rozeznanie potrzeb rynku pracy przed wyborem kierunku zawodu*. Zdaniem 30,2% bezrobotnych jest to *zdobywanie dodatkowych uprawnień, licencji, certyfikatów* a 12,7% twierdzi, że *odbycie praktyki/stażu za granicą*. Tylko 4,8% badanych uważa, że *użycie nietypowych sposobów docierania do pracodawcy i praca jako wolontariusz* może zwiększyć szanse na rynku pracy.

Bezrobotni z wykształceniem *średnim ogólnokształcącym* wskazywali przede wszystkim na *posiadanie odpowiedniego doświadczenia zawodowego* (68,7%), *ciągłe doksztalcanie się* (58,2%) i tyle samo ankietowanych wymieniło *posiadanie wielu różnych kwalifikacji oraz zdobywanie dodatkowych uprawnień licencji, certyfikatów* (52,2%). Zdaniem 35,8% respondentów jest to *odbycie praktyki/stażu w Polsce*, a 29,9% uważa, że uczestnictwo w *stażu/praktyce za granicą*. Blisko 27% sądzi, że *właściwe rozeznanie potrzeb rynku pracy przed wyborem kierunku kształcenia*. Zaledwie 4,5% badanych twierdzi, że *praca jako wolontariusz* zwiększa szanse na rynku pracy, natomiast zdaniem 1,5% *użycie nietypowych sposobów docierania do pracodawcy*.

Zdaniem młodych legitymujących się wykształceniem *policealnym i średnim zawodowym* głównymi czynnikami zwiększającymi szanse na rynku pracy jest *posiadanie odpowiedniego doświadczenia zawodowego* (68,2%). Tyle samo ankietowanych wymieniło *posiadanie wielu różnych kwalifikacji* jak również *ciągłe doksztalcanie się* (64,5%). W dalszej kolejności wskazywali na *odbycie praktyki/stażu w Polsce* (47,7%) oraz *zdobywanie dodatkowych uprawnień, licencji, certyfikatów* (45,8%). Według 32,7% badanych jest to *właściwe rozeznanie potrzeb rynku pracy przed wyborem kierunku kształcenia*, natomiast 25,2% twierdzi, że *odbycie praktyki/stażu za granicą*. Jedynie 9,3% sądzi, że czynnikiem zwiększającym szanse na rynku pracy jest *użycie nietypowych sposobów docierania do pracodawcy*, a 2,8% uważa, że *praca jako wolontariusz*.

Według osób bezrobotnych posiadających wykształcenie *wyższe*, kluczowym elementem zwiększającym szanse na rynku pracy jest *posiadanie odpowiedniego doświadczenia zawodowego* – tak uważa 73,9% ankietowanych z badanej grupy. Absolwenci uczelni wyższych wskazywali również na *ciągłe doksztalcanie się* (63%), *właściwe rozeznanie potrzeb rynku pracy przed wyborem kierunku kształcenia* (56,5%), *posiadanie wielu różnych kwalifikacji* (54,3%) oraz taki sam odsetek uważa, że *zdobywanie dodatkowych uprawnień, licencji, certyfikatów*. Według 52,2% szansą na znalezienie zatrudnienia jest *odbycie praktyki/stażu w Polsce*, a 34,8% twierdzi, że *za granicą*. Zdaniem 21,7% ankietowanych jest to *praca jako wolontariusz*, natomiast 17,4% sądzi, że *użycie nietypowych sposobów docierania do pracodawcy*.

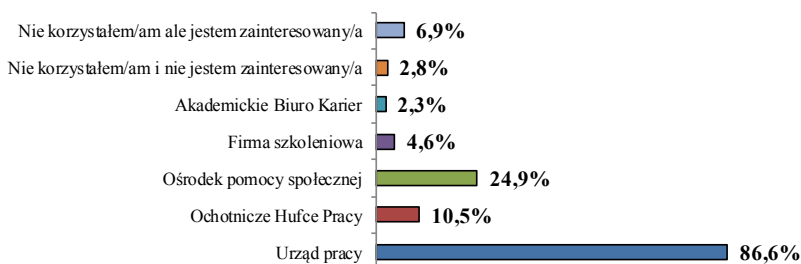
Analizując odpowiedzi respondentów pod kątem podejmowanego zatrudnienia w przeszłości, osoby, które już pracowały wskazywały najczęściej na: *posiadanie wielu różnych kwalifikacji* (63,1%), *ciągłe doksztalcanie się* (61,4%), *posiadanie odpowiedniego doświadczenia zawodowego* (60,2%). W dalszej kolejności na *zdobywanie dodatkowych uprawnień, licencji, certyfikatów* (47%), *odbycie praktyki/stażu w Polsce* (39,4%), *właściwe rozeznanie potrzeb rynku pracy przed wyborem kierunku kształcenia* (34,9%), *odbycie stażu/praktyki za granicą* (22,9%), *użycie nietypowych sposobów docierania do pracodawców* (10,4%), a 6,4% badanych wskazało na *pracę jako wolontariusz*.

W przypadku osób, które nigdy dotychczas nie pracowały, głównymi cechami zwiększającymi szanse na rynku pracy w ich opinii jest: *posiadanie odpowiedniego doświadczenia zawodowego* (62,1%), *posiadanie wielu różnych kwalifikacji* (55%), *ciągłe doksztalcanie*

(53,6%), *odbycie stażu/praktyki w Polsce* (46,4%). W dalszej kolejności wymieniali: *zdobycie dodatkowych uprawnień, licencji, uprawnień* (38,6%), *właściwe rozeznanie potrzeb rynku pracy przed wyborem kierunku kształcenia* (30,7%), *odbycie stażu/praktyki za granicą* (22,1%), *praca jako wolontariusz* (8,6%) i *użycie nietypowych sposobów docierania do pracodawcy* (5,7%).

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 41. Popularność usług instytucji rynku pracy wśród ankietowanych (n=389)



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

Urząd pracy (UP) był najpopularniejszą wśród respondentów instytucją - potwierdziło to 86,6% badanych (90% mieszkańców obszarów miejskich; 82,8% obszarów wiejskich). Z usług *ośrodków pomocy społecznej (OPS)* skorzystało 25% ankietowanych (22,5% z terenów miejskich; 27,8% z terenów wiejskich). W celu rozwiązania swojej sytuacji życiowej 10,5% ankietowanych (14,4% młodych z miast; 6,1% zamieszkałych na wsi) zgłosiło się do *Ochotniczych Hufców Pracy (OHP)*; 4,6% bezrobotnych (5,3% mieszkańców obszarów miejskich; 3,9% obszarów wiejskich) do *firm szkoleniowych*, a 2,3% (1,9% osób pochodzących ze miast; 2,8% ze wsi) do *Akademickich Biur Karier*.

Z usług ww. instytucji *nie skorzystało* łącznie 9,7% badanych (6,7% mieszkańców miast; 13,3% mieszkańców wsi), z czego 6,9% z nich *chciałoby skorzystać z oferty instytucji* (4,3% młodych z miast; 10% ze wsi), natomiast 2,8% *nie jest zainteresowana ich usługami* (2,4% bezrobotnych z terenów miejskich; 3,3% z wiejskich).

Biorąc pod uwagę wykształcenie ankietowanych, osoby z wykształceniem *gimnazjalnym i poniżej*, które korzystały z oferty instytucji, o których mowa wyżej, najczęściej wymieniały *urząd pracy* (81,1%) oraz *ośrodek pomocy społecznej* (43,4%). W dalszej kolejności wskazywały na współpracę z *Ochotniczymi Hufcami Pracy* (15,1%), *firmą szkoleniową* (7,5%) i *Akademickim Biurem Karier* (1,9%). Z grupy badanych osób z wykształceniem „gimnazjalnym i poniżej” *nie skorzystało* łącznie 13,2% respondentów, z czego 8,5% z nich jest *zainteresowana skorzystaniem z pomocy oferowanej przez ww. podmioty*, natomiast 4,7% *nie jest zainteresowana usługami instytucji*.

Osoby z wykształceniem *zasadniczym zawodowym* wyszczególniały najczęściej, podobnie jak większość młodych respondentów, *urząd pracy* (87,3%). Ponad 30% badanych korzystało z oferty *ośrodków pomocy społecznej*, 7,9% z usług *Ochotniczych Hufców Pracy*, a 3,2% z *firm szkoleniowych*. Z analizowanej grupy osób z wykształceniem „zasadniczym zawodowym”, z usług instytucji *nie skorzystało* łącznie 9,5% respondentów, z czego 7,9% z nich jest *zainteresowana skorzystaniem z oferty*, natomiast 1,6% *nie jest*.

Bezrobotni z wykształceniem *średnim ogólnokształcącym* wskazywali przede wszystkim, jak większość ankietowanych, na *urząd pracy* (82,1%), w dalszej kolejności na *ośrodek*

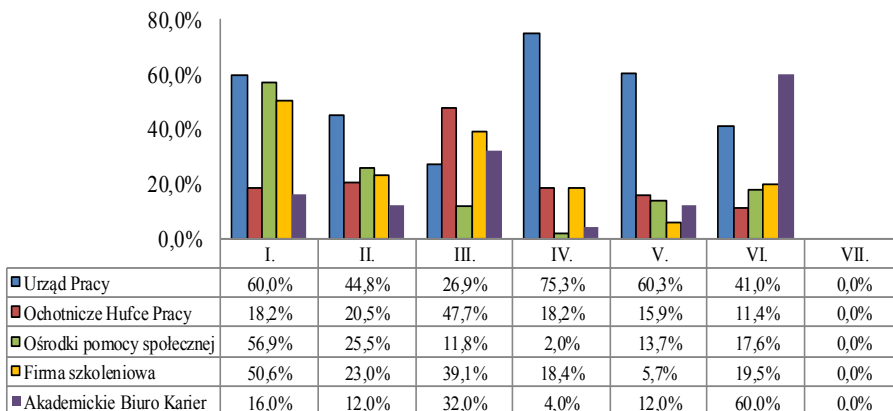
pomocy społecznej (14,9%). Z usług *Ochotniczych Hufców Pracy* skorzystało 9% respondentów, a 7,5% z oferty *firm szkoleniowych*. Łącznie z badanej grupy z propozycji ww. instytucji nie skorzystało 13,5% bezrobotnych, w tym 9% z nich *deklaruje chęć skorzystania z oferty*, natomiast 4,5% *nie jest zainteresowana usługami instytucji*.

Młodzi posiadający wykształcenie *policealne i średnie zawodowe*, którzy korzystali z oferty instytucji, najczęściej wymieniali *urząd pracy* (88,8%). Ponadto 15% wskazało na *ośrodek pomocy społecznej*, 8,4% na *Ochotnicze Hufce Pracy*, prawie 3% na *firmy szkoleniowe*, a blisko 1% na *Akademickie Biuro Karier*. Z oferty wyżej omawianych instytucji nie skorzystało ogółem 8,4% ankietowanych, z czego 6,5% z nich jest *zainteresowana skorzystaniem z oferty*, z kolei 1,9% *nie jest zainteresowana usługami instytucji*.

Wśród osób bezrobotnych legitymujących się wykształceniem wyższym, na pierwszym miejscu uplasował się *urząd pracy* – tak odpowiedziało 100% badanych. Z oferty *Akademickich Biur Karier* skorzystało 13% ankietowanych, 10,9% wskazało na *Ochotnicze Hufce Pracy*, a 8,7% na *ośrodek pomocy społecznej*. Żaden z respondentów z wykształceniem wyższym nie korzystał z usług *firm szkoleniowych*.

Z usług wymienionych instytucji nie korzystało łącznie 9,7% badanych, jednakże należy mieć na uwadze, że wszystkie badane osoby były zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy. Jako powód takiego stanu rzeczy, respondenci wymienili *brak wiedzy na temat usług oferowanych przez instytucje* – tak wskazało 38,2% badanych. *Brak takiej potrzeby* zaznaczyło 35,3% ankietowanych, na *trudności komunikacyjne* wskazało 26,5% respondentów. Natomiast 17,6% jako powód podało *brak instytucji w okolicy*.

Wykres 42. Rodzaje usług oferowanych przez instytucje, z jakich korzystała lub byłaby zainteresowana bezrobotna młodzież (n=389)



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

LEGENDA:

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

W przypadku osób, które skorzystały lub byłyby zainteresowane skorzystaniem, z oferty urzędów pracy ankietowani najczęściej wybierali: możliwość odbycia *stażu* (75,3%); uczestnictwo w *szkoleniach i kursach zawodowych* (60,3%) oraz *pośrednictwo w zatrudnieniu* (60,3% respondentów). Ponad 40% badanych wskazała na: uczestnictwo w *zajęciach do-*

tyczących *technik poszukiwania pracy* (44,8%) oraz *doradztwo w wyborze zawodu* (41%), natomiast 26,9% ankietowanych zaznaczyła odpowiedź związaną *praktykami zawodowymi*.

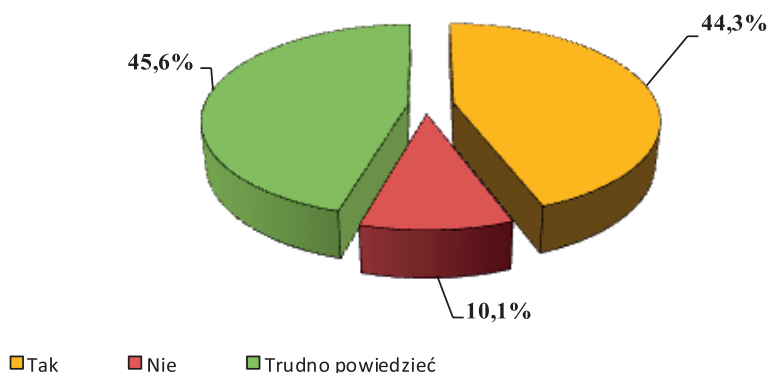
Wśród osób, które skorzystały lub byłyby zainteresowane ofertą ośrodków pomocy społecznej była głównie wybierana usługa w zakresie *szkoleń/kursów zawodowych/ warsztatów* (56,9%). Ponadto, respondenci wskazywali na *zajęcia dotyczące technik poszukiwania pracy* (25,5%), *doradztwo w wyborze zawodu* (17,6%), *pośrednictwo pracy* (13,7%), *praktyki zawodowe* (11,8%) oraz *staże* (2%).

W przypadku usług proponowanych przez firmy szkoleniowe 50,6% ankietowanych wskazało na *szkolenia/kursy zawodowe/warsztaty*, 39,1% respondentów zaznaczyło *praktyki zawodowe*, 23,0% na *zajęcia dotyczące technik poszukiwania pracy*, 19,5% na *doradztwo w wyborze zawodu*, 18,4% na *staże*, natomiast 5,7% na *pośrednictwo pracy*.

Spośród osób, które skorzystały lub rozważały możliwość skorzystania z usług Ochotniczych Hufców Pracy, najczęściej wskazywano na *praktyki zawodowe* (47,7%), *zajęcia dotyczące technik poszukiwania pracy* (20,5%), *szkolenia/kursy zawodowe/warsztaty* (18,2%) i taki sam odsetek wyróżnił odpowiedź „*staże*”. W dalszej kolejności, respondenci wskazywali na *pośrednictwo pracy* (15,9%) oraz *doradztwo w wyborze zawodu* (11,4%).

Natomiast, w przypadku Akademickich Biur Karier, wskazywano na *doradztwo w wyborze zawodu* (60%), *praktyki zawodowe* (32%), *szkolenia/kursy zawodowe/warsztaty* (16%), *pośrednictwo pracy* (12%) i tyle samo badanych wymieniło *zajęcia dotyczące technik poszukiwania pracy* (12%) oraz 4% badanych wskazało na *staże*.

Wykres 43. Ocena przydatności usług instytucji (n=386)



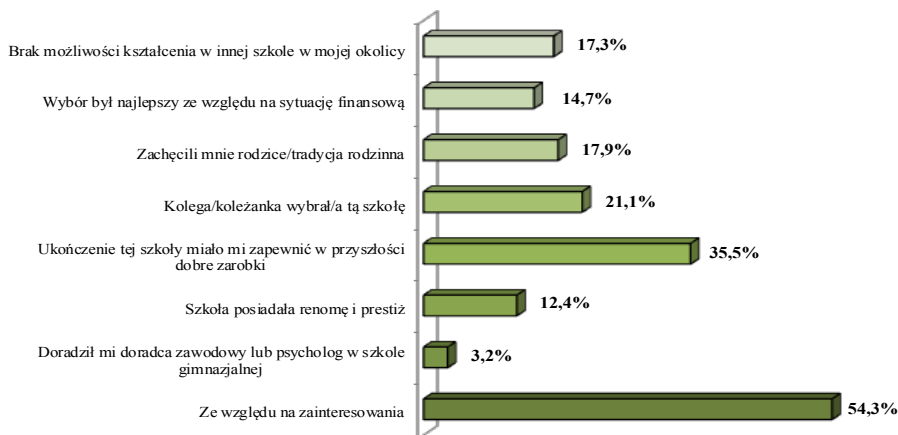
Wśród osób, które skorzystały z oferty ww. instytucji, 44,3% pozytywnie oceniło przydatność usług instytucji. Niemniej jednak, aż 45,6% ankietowanym trudno było jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. Tylko 10,1% uznało za nieprzydatne.

3.3. Aktywność edukacyjna osób młodych

Jednym z założeń badania było poznanie czynników decyzyjnych o wyborze kierunku kształcenia²⁴, w związku z czym, zadano pytanie o motywy wyboru ścieżki kształcenia.

²⁴ Struktura wykształcenia ankietowanych bezrobotnych szczegółowo przedstawiona została w części charakteryzującej grupę respondentów.

Wykres 44. Motywy wyboru ścieżki kształcenia (n=389)



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

Udzielone odpowiedzi wskazują, iż przy wyborze ścieżki kształcenia 54,3% bezrobotnych (57,7% mieszkańców miast; 50,3% obszarów wiejskich) kierowało się *zainteresowaniami*. Ponad 35% ankietowanych liczyło na *dobrze zarobki po ukończeniu szkoły* (39,7% młodzi z miast; 30,6% ze wsi). Dla ponad 21% badanych czynnikiem motywacyjnym był fakt, iż *szkołę wybrali koledzy/koleżanki* (20,1% młodzi z miast; 22,3% ze wsi). Blisko 18% młodych przyznaje, że *zachęcili ich rodzice bądź była to tradycja rodzinna* (17,5% pochodzących z miast; 18,5% ze wsi), natomiast 17,3% bezrobotnych kierowało się *brakiem możliwości kształcenia w innej szkole w okolicy* (12,7% młodych z miast i 22,9% ze wsi). Ponad 14% ankietowanych wskazało na *sytuację finansową* (16,4% z miast; 12,7% ze wsi). Dla 12,4% bezrobotnych istotna była *renomę i prestiż szkoły* (12,7% mieszkańców miast; 12,1% wsi), natomiast 6,1% badanych (4,8% młodych z miast i 7,6% ze wsi) wskazała na *chęć wyjazdu z domu (szkoła znajdowała się w innej miejscowości)*. Uwagę zwraca fakt, iż tylko 3,2% badanych (5,3% mieszkańców miast; 0,6% wsi) wybierając ścieżkę kształcenia skorzystało z *pomocy doradcy zawodowego lub psychologa w szkole gimnazjalnej*.

Powyższe odpowiedzi przesłędzono również pod kątem wykształcenia osób bezrobotnych. Osoby z wykształceniem *gimnazjalnym i poniżej* najczęściej wskazywały na *brak możliwości kształcenia w innej szkole w okolicy* (30,4%), *sytuację finansową* (29%) oraz *zainteresowania* (27,5%). Około 22% ankietowanych przy wyborze szkoły kierowała się tym, że *kolega/koleżanka wybrał/a daną placówkę*, natomiast 15,9% badanych *zachęcili rodzice/tradycja rodzinna*, a 13% respondentów *liczyło na dobre zarobki w przyszłości po zakończeniu szkoły*. Blisko 9% bezrobotnym wybór szkoły *doradził doradca zawodowy lub psycholog w szkole gimnazjalnej*. Z kolei, dla 4,3% młodych istotne było by *szkoła posiadała renomę i prestiż*. Tylko 2,9% badanych wybrała daną szkołę, gdyż *znajdowała się w innej miejscowości (chęć wyjazdu z domu)*.

Osoby z wykształceniem *zasadniczym zawodowym* wymieniały najczęściej odpowiedź *ze względu na zainteresowania* (64,5%). Jednakże istotny przy wyborze szkoły był również fakt, iż *ukończenie jej miało w przyszłości zapewnić dobre zarobki* – tak wskazało 40,3% badanych. W dalszej kolejności ankietowani podawali jako czynnik motywacyjny – *kolega/koleżanka wybrał/a tę szkołę* (17,7%) i taki sam odsetek wskazał na *brak możliwości kształcenia w innej szkole w okolicy*, 16,1% badanych *zachęcili rodzice*, a 12,9% *chciało wyjechać z domu (szkoła znajdowała się w innej miejscowości)*. Dla 6,5% respondentów wybór szkoły był najlepszy *ze względu na sytuację finansową*, a dla 3,2% ankietowanych znaczenie miała

renoma i prestiż szkoły. Tylko 3,2% bezrobotnych wskazało, że *doradził im doradca zawodowy lub psycholog w szkole gimnazjalnej*.

Bezrobotni z wykształceniem *średnim ogólnokształcącym* wskazywali przede wszystkim na *zainteresowania* (38,5%). Ponad 26% ankietowanych zdecydowało się na daną szkołę, z uwagi na fakt, iż *kolega/koleżanka ją wybrał/a*, 24,6% badanych *zachęcili rodzice*. Dla 23,1% młodych ważna przy wyborze szkoły była jej *renoma i prestiż*, natomiast 20% liczyło na *dobre zarobki po jej ukończeniu*. Blisko 19% ankietowanych wybrało szkołę ze względu na *sytuację finansową*, a 16,7% z uwagi na *brak możliwości kształcenia w innej szkole w okolicy*. Zaledwie 6,2% przejawiała chęć wyjazdu z domu, by podjąć *kształcenie w szkole w innej miejscowości*, a 1,5% ankietowanym *doradził wybór szkoły doradca zawodowy lub psycholog w szkole gimnazjalnej*.

Respondenci legitymujący się wykształceniem *policealnym i średnim zawodowym* jako czynnik motywacyjny przy wyborze szkoły wskazali w szczególności odpowiedź „ze względu na *zainteresowania*” (65,4%) oraz „*ukończenie szkoły miało mi zapewnić w przyszłości dobre zarobki*” (51,9%). Dla ponad 20% badanych istotne było „zdanie” innych, tj. 23,1% zdecydowała się na daną szkołę, gdyż *kolega/koleżanka ją wybrał/a*, natomiast 22,1% *zachęcili rodzice*. Z kolei 16,3% kierowało się *prestiżem i renomą szkoły*, 11,5% *sytuacją finansową*, a 8,7% *brakiem możliwości kształcenia w innej szkole w okolicy*. Jedynie 3,8% badanych *chciało wyjechać z domu*. Żaden z respondentów wybierając szkołę nie skorzystał z porady *doradcy zawodowego lub psychologa*.

Absolwenci uczelni *wyższych* przy wyborze szkoły kierowali się głównie *zainteresowaniami* (78,3%), natomiast 47,8% spodziewało się w przyszłości *dobrych zarobków po zakończeniu danej szkoły*. Na *brak możliwości kształcenia w innej szkole w okolicy* jako czynnik motywacyjny wskazywało 17,4% respondentów. Dla 13% ważna była *renoma i prestiż szkoły*, taki sam odsetek ankietowanych zdecydował się na kształcenie w danej szkole, gdyż *kolega/koleżanka ją wybrał/a*. Blisko 7% badanych kierowało się *sytuacją finansową* i tyle samo *chęcią wyjazdu z domu*. Dla 4,3% młodych istotna była opinia *rodziców, którzy ich zachęcili*, natomiast taki sam odsetek badanych wskazał, iż *doradził im doradca zawodowy lub psycholog*.

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* – 46,2% respondentów (41,7% z miast; 51,4% ze wsi) wskazało, iż nie skorzystało z takiej okazji. Mając na uwadze wykształcenie ankietowanych, przede wszystkim nie uczestniczyły osoby z *wykształceniem gimnazjalnym i poniżej* (68,3%) i *średnim ogólnokształcącym* (61,2%). Ponadto, brak aktywności przejawiali bezrobotni z wykształceniem *policealnym i średnim zawodowym* (37,4%), *wyższym* (26,1%) oraz *zasadniczym zawodowym* (24,2%).

Wśród powodów nie uczestniczenia w formach aktywności, 44% badanych stwierdziła, że *nie była zainteresowana* (39,5% z obszarów miejskich; 48% obszarów wiejskich); 24,5% ankietowanych odpowiedziała, że *nie wiedziała o takiej możliwości* (25,6% mieszkańców miast; 23,5% wsi). Taki sam odsetek młodych stwierdził, że *szkoła nie dawała takiej możliwości* (25,6% mieszkańców miast; 23,5% wsi), natomiast 13,6% ankietowanych miało *obawy, że sobie nie poradzi* (16,3% z obszarów miejskich i 11,2% z wiejskich).

Biorąc pod uwagę wykształcenie badanych, młodzi z wykształceniem *gimnazjalnym i poniżej* jako główny powód braku aktywności podczas nauki w szkole wymienili *brak zainteresowania* (43,8%). Z kolei 23,3% badanych *nie wiedziała o takiej możliwości*, 21,9% ankietowanych miało *obawy, że sobie nie poradzi*, a 16,4% respondentów twierdzi, iż *szkoła nie dawała takiej możliwości*.

W przypadku osób posiadających wykształcenie *zasadnicze zawodowe*, najczęściej wskazywanym powodem nie uczestniczenia w dodatkowych formach podczas nauki w szkole, był podobnie jak wyżej analizowanej grupie, *brak zainteresowania* (44,4%). Ponad 33%

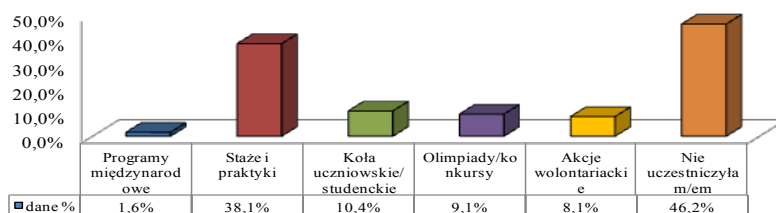
badanych *nie wiedzieli o takiej możliwości*, natomiast 16,7% ankietowanych zaznaczyło odpowiedź „szkoła nie dawała takiej możliwości” i tyle samo „obawa, że nie poradzę sobie”.

Bezrobotni z wykształceniem *średnim ogólnokształcącym*, którzy nie byli aktywni podczas nauki w szkole, jako powód sygnalizowali *brak zainteresowania* (43,9%) oraz fakt, iż *szkoła nie dawała takiej możliwości* (41,5%), natomiast około 15% badanych *nie wiedzieli o takiej możliwości*. Tylko 7,3% miała *obawy, że sobie nie poradzi*.

Z kolei młodzi z wykształceniem *policealnym i średnim zawodowym*, jako główną przyczynę braku aktywności wskazywali, *brak zainteresowania* (42,5%). Około 28% badanych *nie wiedzieli o takiej możliwości* i tyle samo twierdzi, że *szkoła nie dawała takiej możliwości*. Zaledwie 5% ankietowanych *obawiała się, że sobie nie poradzi*.

Byli słuchacze uczelni wyższych, podobnie jak większość badanych, wskazywali na *brak zainteresowania* (50%) oraz fakt, iż *nie wiedzieli o takiej możliwości* (41,7%). Blisko 17% badanych stwierdziło, że *szkoła nie dawała takiej możliwości*, a 8,3% respondentów *miała obawy, że sobie nie poradzi*.

Wykres 45. Aktywność podczas nauki w szkole (n=389)



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

W przypadku 53,8% osób, które wykazały się aktywnością (58,3% mieszkańców miast; 48,6% wsi), najpopularniejszą formą były *staże i praktyki*. Brało w nich udział 38,1% badanych (42,6% z miast; 33% ze wsi). Ponad 10% należało do *kół uczniowskich i studenckich* (10,8% mieszkańców miast; 10,1% wsi), a 9,1% wzięło udział w *olimpiadach/konkursach* (10,8% mieszkańców miast; 7,3% wsi), natomiast 8,1% uczestniczyło w *akcjach wolontariackich* (10,8% młodych z miast i 5% ze wsi). Tylko 1,6% ankietowanych osób angażowało się w *programach międzynarodowych* (1,5% bezrobotnych z miast i 1,7% ze wsi).

Analizując powyższe odpowiedzi badanych ze względu na ich wykształcenie, osoby z wykształceniem *gimnazjalnym i poniżej* największą aktywność wykazywały w przypadku *staży i praktyk* (17,8%). W *olimpiadach i konkursach* uczestniczyło 8,9% badanych, w *akcjach wolontariackich* brało udział 5% respondentów, natomiast do *kół uczniowskich* należało 4% ankietowanych. Tylko 3% badanych udzielała się w *programach międzynarodowych*.

Młodzi z wykształceniem *zasadniczym zawodowym*, podobnie jak wyżej analizowana grupa, najczęściej uczestniczyła w *stażach i praktykach* (58,1%). Do *kół uczniowskich* przynależało 12,9% badanych, udział w *olimpiadach i konkursach* zgłosiło 8,1% ankietowanych, a w *akcjach wolontariackich* 3,2% respondentów. Żaden z badanych nie brał udziału w *programach międzynarodowych*.

Bezrobotni z wykształceniem *średnim ogólnokształcącym* swą aktywność podczas nauki w szkole prezentowała poprzez uczestnictwo w *akcjach wolontariackich* (16,4%), *stażach i praktykach* (13,4%) oraz *kołach uczniowskich* (11,9%). Niewielki odsetek, tj. 9% badanych brało udział w *olimpiadach i konkursach*. Nikt z respondentów nie próbował swoich sił w *programach międzynarodowych*.

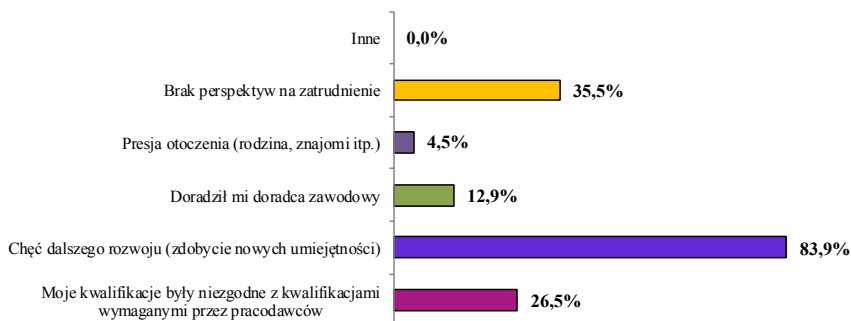
Osoby z wykształceniem *policealnym i średnim zawodowym* największą aktywność wykazywały w przypadku *staży i praktyk* (51,4%). W *olimpiadach i konkursach* uczestniczyło 12,1% badanych, do *kół uczniowskich* należało 9,3% ankietowanych, natomiast w *akcjach*

wolontariackich brało udział 6,5% respondentów. Zaledwie 2,8% badanych udzielała się w programach międzynarodowych.

Absolwenci uczelni wyższych, podobnie większość badanej młodzieży, przejawiała czynną postawę głównie poprzez udział w stażach i praktykach (60,9%). Około 22% badanych należała do kół studenckich, 13% brała udział w akcjach wolontariackich, a 4,3% ankietowanych w olimpiadach i konkursach. Żaden z respondentów nie uczestniczył w programach międzynarodowych.

Część ankietowanych, również po zakończeniu edukacji, przejawiała aktywną postawę, mianowicie 39,6% badanych (K-39,9%; M-39,1%) odpowiedziało „tak” na pytanie „Czy po zakończeniu szkoły uczestniczył/a Pan/i w innych formach kształcenia (np. kursy, szkolenia, warsztaty, studia podyplomowe)?”. Potwierdziło to 47,6% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 46,3% ze średnim ogólnokształcącym, 39,6% z gimnazjalnym i poniżej oraz 37% ankietowanych legitymujących się wykształceniem wyższym 31,8% policealnym i średnim zawodowym.

Wykres 46. Powody uczestniczenia w innych formach kształcenia (n=155)



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

Przesłanką kontynuacji edukacji, była *chęć dalszego rozwoju*, odpowiedź tę zaznaczyło 83,9% ankietowanych podnoszących swoje kwalifikacje (93,7% bezrobotnych z miast; 68,3% ze wsi). Dla 35,5% badanych powodem uczestniczenia w innych formach kształcenia był *brak perspektyw na zatrudnienie* (35,8% mieszkańców miast i 35% ze wsi), z kolei 26,5% respondentów podjęło decyzję o dokoształceniu, gdyż uznała, że ich *kwalifikacje były niezgodne z wymaganymi przez pracodawców* (22,1% młodych z miast; 33,3% wsi). Prawie 13% bezrobotnych zdecydowało się na dalszą edukację, gdyż tak *doradził im doradca zawodowy* (9,5% mieszkańców miast; 18,3% wsi), natomiast 4,5% podjęło decyzję pod *presją otoczenia* (4,2% mieszkańców miast; 5% wsi).

Powyższe odpowiedzi prześledzono również pod kątem wykształcenia. Osoby z wykształceniem *gimnazjalnym i poniżej* wskazywały głównie na *chęć dalszego rozwoju* (71,4%). W dalszej kolejności, wymienianym czynnikiem motywacyjnym do kontynuacji edukacji był fakt, iż *kwalifikacje były niezgodne z wymaganymi przez pracodawców* (35,7%). Z kolei 33,3% badanych wskazało na *brak perspektyw na zatrudnienie*, 23,8% ankietowanym *doradził dokoształcanie doradca zawodowy*, a 4,8% podjęło decyzję pod *presją otoczenia*.

Bezrobotni posiadający wykształcenie *zasadnicze zawodowe*, podobnie jak większość respondentów, jako główny motyw do kontynuacji nauki podawali *chęć dalszego rozwoju* (76,7%). Dla 30% badanych powodem było to, że ich *kwalifikacje były niezgodne z kwalifikacjami wymaganymi przez pracodawców*, a 23,3% ankietowanych zdecydowało się na dokoształcanie z powodu *braku perspektyw na zatrudnienie*. Tylko 6,7% ankietowanych wskazało, iż podjęli decyzję pod *presją otoczenia* i taki sam odsetek podał, iż *doradził im to doradca zawodowy*.

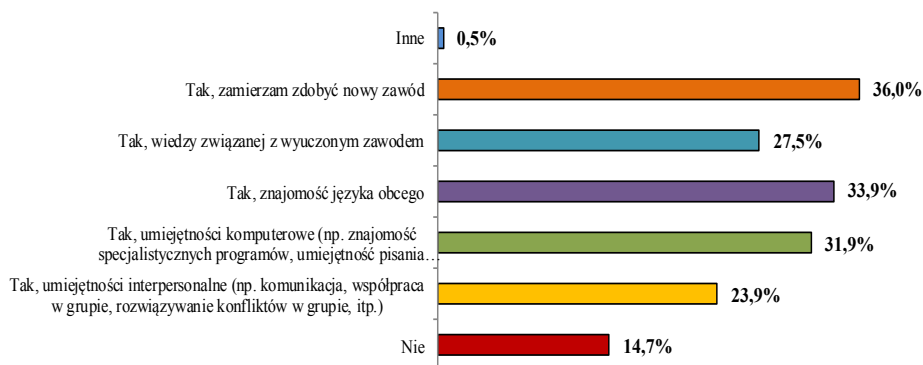
Młodzi z wykształceniem *średnim ogólnokształcącym*, również jako główny powód wskazywali na *chęć dalszego rozwoju* (90,3%). Blisko 39% badanych zdecydowało się na kontynuację nauki z powodu *braku perspektyw na zatrudnienie*, a 25,8% respondentów miała potrzebę dokończenia, gdyż *ich kwalifikacje są niezgodne z kwalifikacjami wymaganymi przez pracodawców*. Zaledwie 3,2% ankietowanych wymieniła jako powód *presję otoczenia* i taki sam odsetek twierdzi, że *doradził im to doradca zawodowy*.

Dla osób z wykształceniem *policealnym i średnim zawodowym*, tak jak w przypadku większości badanych, najczęściej wymienianym czynnikiem motywacyjnym była *chęć dalszego rozwoju* (91,4%) oraz *brak perspektyw na zatrudnienie* (45,7%). Z badanej grupy 20% uważała, że *ich kwalifikacje są niezgodne z kwalifikacjami wymaganymi przez pracodawców*, stąd podjęli decyzję o dokończeniu, a 17,1% ankietowanych *doradził to doradca zawodowy*. Tylko 5,7% respondentów zdecydowało się na kontynuację nauki *pod presją otoczenia*.

Głównym powodem dokończenia wymienianym przez bezrobotnych z wykształceniem wyższym była *chęć dalszego rozwoju* – tak wskazali wszyscy badani absolwenci uczelni wyższych. W dalszej kolejności wskazywali na *brak perspektyw na zatrudnienie* (35,3%), *kwalifikacje były niezgodne z kwalifikacjami wymaganymi przez pracodawców* (11,8%). Jedynie 5,9% podjęło decyzję o kontynuacji edukacji, gdyż *doradził im to doradca zawodowy*.

Jednakże, 60,4% (55% mieszkańców miast; 66,7% wsi) badanej młodzieży zarejestrowanej w urzędach pracy nie uczestniczyła w innych formach kształcenia po ukończeniu edukacji. Osoby te najczęściej jako powód, podawały *sytuację finansową* – 37,2% ankietowanych; 30% *nie znalazło ciekawej oferty edukacyjnej w okolicy*; 26,8% wskazało na *chęć szybkiego zatrudnienia i uzyskanie niezależności finansowej*; 20,4% *nie odczuwała takiej potrzeby*; 14,4% *opiekowała się dzieckiem lub osobą zależną*. Natomiast 11,6% badanych *nie wiedziało gdzie uzyskać informacje*. Tylko 5,2% nie uczestniczyło w innych formach ze względu na *sytuację zdrowotną*. Wśród 1,6% odpowiedzi „Inne” ankietowani wskazali m.in. odbywanie służby wojskowej.

Wykres 47. Zainteresowanie podnoszeniem swojej wiedzy i umiejętności (n=389)



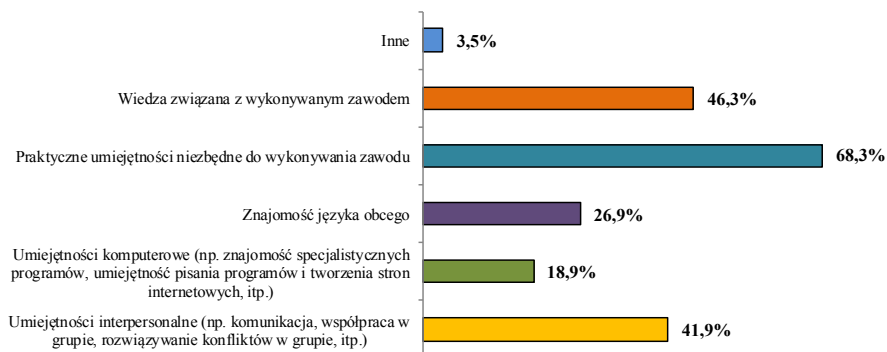
Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

Niemniej jednak, 85,3% badanych (K-88%; M-81,4%) jest zainteresowana podnoszeniem swoich umiejętności i kwalifikacji poprzez udział w różnorodnych formach kształcenia. *Nowy zawód zamierza zdobyć* 36% ankietowanych (K-35,6%; M-36,5%), 33,9% respondentów (K-36,9%; M-29,5%) zamierza „pracować” nad *znajomością języka obcego*. Blisko 32% (K-29,2%; M-35,9%) czuje potrzebę *podniesienia umiejętności komputerowych*, a 27,5% bezrobotnych (K-26,6%; M-28,8%) chciałoby *podnieść poziom wiedzy związanej z wyuczonym zawodem*. Natomiast 23,9% młodych (K-27%; M-19,2%) chciałoby doskonalić *umiejętności interpersonalne*.

3.4. Zaangażowanie pracodawców w procesie „kształcenia zawodowego”

Założeniem badania było również poznanie opinii pracodawców nt. luk kompetencyjnych „młodych” pracowników. W przygotowanej dla pracodawców ankiecie, zostali oni poproszeni o wskazanie 3 obszarów, w jakich ich zdaniem młodzi pracownicy posiadają braki.

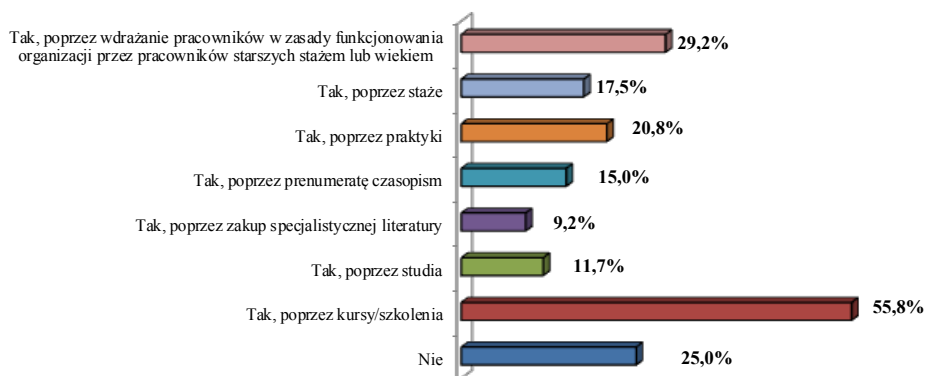
Wykres 48. Obszary, w jakich młodzi pracownicy posiadają niedostateczną wiedzę, umiejętności i kompetencje zdaniem pracodawców (n=227)



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?* - najczęściej wskazywaną sferą był brak *praktycznych umiejętności niezbędnych do wykonywania zawodu* (68,3% respondentów); 46,3% badanych za niedostateczną uważa *wiedzę związaną z wykonywanym zawodem*; 41,9% ankietowanych wymieniło *umiejętności interpersonalne*. Natomiast 26,9% pracodawców zaznaczyło *znajomość języków obcych*, a 18,9% na *umiejętności komputerowe*. Z kolei 3,5% pracodawców w odpowiedzi „Inne” podało m.in.: nieuczciwość, niepunktualność, brak zaangażowania do pracy.

Wykres 49. Podnoszenie wiedzy, umiejętności i kompetencji młodych pracowników przez pracodawców, którzy zatrudniali/zatrudniają osoby młode (n=120)



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

Z grupy badanych pracodawców, którzy zatrudniali osoby młode (51,7% ankietowanych), 75% podnosiło kompetencje i umiejętności młodych pracowników. Najpopularniejszą formą doszkalania były: *kursy/szkolenia* (55,8% respondentów - 30 mikro, 9 małych,

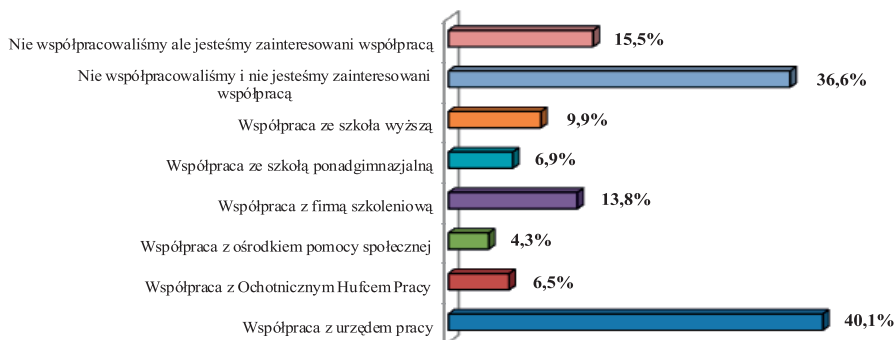
7 średnich i 21 dużych). W dalszej kolejności ankietowani wymieniali: *mentoring tj. wdrażanie w zasady funkcjonowania organizacji przez pracowników starszych stażem lub wiekiem* (29,2% badanych - 19 mikro, 4 małe, 4 średnie i 8 dużych), *praktyki* (20,8% ankietowanych - 19 mikro, 2 małe, 1 średnia i 3 duże), *staże* (17,5% podmiotów - 11 mikro, 3 małe, 1 średnia i 6 dużych), *prenumerata czasopism* (15% badanych - 11 mikro, 3 małe, 2 średnie i 2 duże), *studia* (11,7% respondentów - 5 mikro, 1 mała, 4 średnie i 4 duże), *zakup specjalistycznej literatury* (9,2% pracodawców - 7 mikro, 2 małe, 1 średnia i 1 duża).

Jednakże część pracodawców (25% respondentów - 20 firm mikro, 2 małe, 2 średnie i 6 dużych) nie podnosiło poziomu wiedzy, kwalifikacji i umiejętności młodych pracowników. Wśród powodów, które były najczęściej wymieniane są *wysokie koszty szkoleń* (28,4%), *brak określonych potrzeb szkoleniowych* (13,4%), *brak odpowiedniej oferty szkoleniowej* (11,2%) oraz, że *pracownicy mają odpowiednie umiejętności* (10,4%). Tylko 8,2% pracodawców objętych badaniem uważa, że *pracownicy nie mają czasu na szkolenia* natomiast 6% obawia się, że *pracownik „odejdzie” do konkurencji*.

Dla firm z sektora prywatnego najczęstszymi wymienianymi powodami są *wysokie koszty szkoleń* (29% pracodawców z badanej grupy), *pracownicy nie mają czasu na szkolenia* (12,1%) oraz *brak odpowiedniej oferty szkoleniowej* (9,7%). Natomiast dla przedsiębiorstw działających w sektorze publicznym jest to: *brak odpowiedniej oferty szkoleniowej* (30%) fakt, iż *pracownicy mają odpowiednie umiejętności* oraz *brak określonych potrzeb szkoleniowych*.

Pracodawców zapytano również, w kontekście ich zaangażowania w proces „kształcenia zawodowego”, o współpracę 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. Na pytanie „Czy współpracują/ współpracowali Państwo z niżej wymienionymi instytucjami w zakresie aktywizacji edukacyjnej lub zawodowej młodych osób, jeśli tak to z którymi?” – 47,9% odpowiedziało twierdząco.

Wykres 50. Współpraca pracodawców z instytucjami (n=232)



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

Z *urzędem pracy* współpracowało 40,1% badanych (54 mikro, 8 małych, 8 średnich i 23 dużych), 13,8% z *firmą szkoleniową* (19 mikro, 4 małe, 4 średnie i 5 dużych), 9,9% ze *szkołą wyższą* (5 mikro, 3 małe, 5 średnich i 10 dużych), 6,9% ze *szkołą ponadgimnazjalną* (6 mikro, 2 małe, 3 średnie i 5 dużych), 6,5% z *Ochotniczym Hufcem Pracy* (6 mikro, 1 mała, 2 średnie i 6 dużych), 4,3% z *ośrodkiem pomocy społecznej* (4 mikro, 2 małe, 1 średnia i 3 duże).

Przedsiębiorstwa współpracujące lub zainteresowane współpracą z urzędem pracy najczęściej wskazywały na: *staż* (73,1%) i *pośrednictwo pracy* (50%). W dalszej kolejności wymieniano: *realizacja projektów z wykorzystaniem funduszy UE* (20,3%), *praktyki zawodowe*

(18,8%), taki sam odsetek zaznaczył również odpowiedź *doradztwo zawodowe*. Ponad 13% wskazało na *kształcenie zawodowe* i tyle samo na *zatrudnienie młodocianych w celu przygotowania zawodowego*. Blisko 8% na *organizację konkursów z wiedzy i umiejętności zawodowych*, 5,5% na *finansowanie stypendiów*, 2,3% na *dostarczanie materiałów/surowców do praktycznej nauki zawodu*, taki sam odsetek na *opracowywanie programów nauczania*, natomiast 1,6% na *szkolenia dla nauczycieli*.

Śród współpracujących z firmą szkoleniową lub rozważających taką możliwość, 57,1% badanych wskazała na *kształcenie zawodowe*, 33,9% - *organizacja konkursów z wiedzy i umiejętności zawodowych*, 26,3% - *dostarczenie materiałów/surowców do praktycznej nauki zawodu*, 23,2% - *opracowanie programów nauczania*, 19,6% *realizacja projektów z wykorzystaniem funduszy unijnych*, 17,9% - *szkolenia dla nauczycieli*, taki sam odsetek wskazał na *praktyki zawodowe*, 12,5% - *doradztwo zawodowe*, 8,9% *zatrudnienie młodocianych w celu przygotowania zawodowego*, 7,1% - *finansowanie stypendiów*, 3,6% na *staże* i 1,8% na *pośrednictwo pracy*.

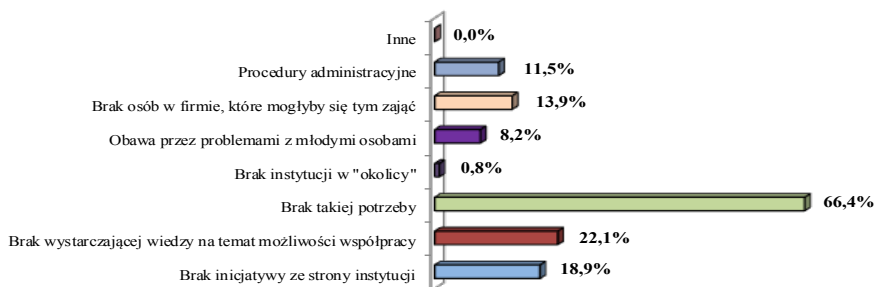
Ze szkołą ponadgimnazjalną, z grupy „współpracujących lub zainteresowanych współpracą” 54,5% badanych wskazało na kooperację w zakresie *praktyk zawodowych*, 18,2% - *kształcenie zawodowe*, taki sam odsetek zaznaczył *zatrudnianie młodocianych w celu przygotowania zawodowego*, 13,6% - *opracowanie programów nauczania*, jak również na *finansowanie stypendiów*. Natomiast 9,1% wskazało na *realizację projektów z wykorzystaniem funduszy UE* i taki sam odsetek na *organizację konkursów z wiedzy i umiejętności zawodowych*. Z kolei 4,5% ankietowanych podało odpowiedź *doradztwo zawodowe* oraz *pośrednictwo pracy*, *staże* i *dostarczanie materiałów/surowców do praktycznej nauki zawodu*.

Śród pracodawców współpracujących ze szkołą wyższą lub zainteresowanych współpracą, 50% badanych wskazało na *praktyki zawodowe*, 36,7% - *kształcenie zawodowe*, 20% - *staże*, 13,3% - *realizację projektów z wykorzystaniem funduszy UE*, 10% - *finansowanie stypendiów* i taki sam odsetek wskazał na *opracowanie programów nauczania*. Z kolei 6,7% na *zatrudnienie młodocianych w celu przygotowania zawodowego*, natomiast 3,3% na *organizację konkursów z wiedzy i umiejętności zawodowych*. Tyle samo zaznaczyło odpowiedź dotyczącą *szkoleń dla nauczycieli*.

W przypadku przedsiębiorstw kooperujących z Ochotniczym Hufcem Pracy lub skłonnych do takiej współpracy, najczęściej wymieniano *praktyki zawodowe* (46,2%) i *zatrudnienie młodocianych w celu przygotowania zawodowego* (42,3%). W dalszej kolejności: *doradztwo zawodowe* (15,4%), *dostarczanie materiałów/surowców do praktycznej nauki zawodu* (11,5%). Taki sam odsetek wskazał na *kształcenie zawodowe*. Blisko 8% na *staże* oraz na *organizację konkursów z wiedzy i umiejętności zawodowych*. Tylko 3,8% respondentów zaznaczyło *pośrednictwo pracy*, jak również *opracowanie programów nauczania* oraz *szkolenia dla nauczycieli*, a także *realizację projektów z wykorzystaniem funduszy UE*.

Śród współpracujących z ośrodkiem pomocy społecznej lub rozważających taką możliwość, 33,3% badanych wskazała na *kształcenie zawodowe*, a 22,2% na *realizację projektów z wykorzystaniem funduszy UE*. Ponad 11% ankietowanych podało odpowiedź *praktyki zawodowe* oraz na *doradztwo zawodowe*, *dostarczanie materiałów/surowców do praktycznej nauki zawodu*, *opracowanie programów nauczania*, *finansowanie stypendiów* oraz *szkolenia dla nauczycieli*.

Śród badanych przedsiębiorstw 52,1% pracodawców (104 mikro, 8 małych, 3 średnie i 6 dużych), nie współpracowało z żadną z wymienionych wyżej instytucji, z czego 36,6% (71 mikro, 7 małych, 3 średnie i 4 duże) nie jest w ogóle zainteresowana podjęciem takiej współpracy, tylko 15,5% badanych (33 mikro, 1 mała i 2 duże) byłoby skłonnych do kooperacji.

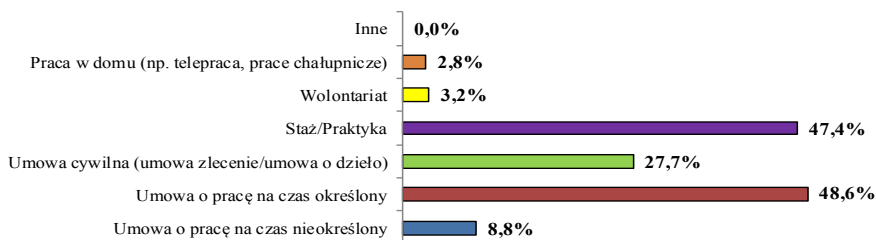
Wykres 51. Powody braku współpracy pracodawców z instytucjami (n=122)

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

Jako powód braku współpracy wskazywano najczęściej *brak takiej potrzeby* (67,5% badanych - 74 mikro, 2 małe, 3 duże). W dalszej kolejności *brak wystarczającej wiedzy na temat możliwości współpracy* - tak podało 20,5% badanych (20 mikro, 2 małe, 2 średnie, 1 duża) oraz *brak inicjatywy ze strony instytucji* (17,9% - 13 mikro, 4 małe, 2 średnie i 2 duże). Dla 14,5% respondentów przyczyną jest *brak osób w firmie, które mogłyby się tym zająć* (11 mikro, 4 małe, 2 średnie, 1 duża), 11,1% ankietowanych *zniechęcają procedury administracyjne* (11 mikro, 1 średnia i 1 duża), natomiast 8,5% pracodawców *obawia problemów z młodymi osobami* (10 mikro, 1 mała). Tylko 0,9% wskazało na *brak instytucji w okolicy* jako przyczynę braku współpracy z ww. instytucjami (1 mikro).

3.5. Aktywność zawodowa osób młodych

Na pytanie „*Czy podejmował/a Pan/i kiedykolwiek pracę?*” – 64% respondentów (K-61,8%; M-67,3%) odpowiedziało twierdząco – osoby te zapytano o formę zatrudnienia.

Wykres 52. Forma zatrudnienia badanych bezrobotnych (n=249)

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

Najczęściej były to *umowa o pracę na czas określony* (48,6% respondentów; K-50%; M-46,7%); *staż/praktyka* (47,4% ankietowanych; K-57,6%; M-33,3%); ponad 27,7% pracowało na podstawie *umowy cywilnej* (K-24,3%; M-32,4%). Na *czas nieokreślony* było zatrudnionych 8,8% badanych (K-3,5%; M-16,2%), a doświadczenie zawodowe w ramach *wolontariatu* zdobywało 3,2% (K-4,9%; M-1%) bezrobotnych. Tylko 2,8% badanych podjęło *pracę w domu* (K-2,1%; M-3,8%).

Biorąc pod uwagę wykształcenie respondentów, bezrobotni z wykształceniem *gimnazjalnym i poniżej* najwcześniej wskazywali na *umowę o pracę na czas określony* (46,2%). Blisko 29% badanych „zatrudnionych” było w ramach *stażu/praktyki* i taki sam odsetek pracował na podstawie *umowy cywilnej*. Około 14% ankietowanych miało *umowę o pracę na czas nieokreślony*. Zaledwie 4,6% respondentów podjęło *pracę w domu*, a 3,1% młodych zdobywało doświadczenie zawodowe w ramach *wolontariatu*.

Osoby posiadające wykształcenie *zasadnicze zawodowe*, głównie wymieniały *umowę o pracę na czas określony* (60%) oraz *staż/praktykę* (42,2%). Około 16% ankietowanych jako formę zatrudnienia wskazywały *umowę cywilną*, a 6,7% badanych *umowę o pracę na czas nieokreślony*. Tylko 2,2% osób *pracowało w domu*. Żaden z respondentów nie brał udziału w *wolontariacie*.

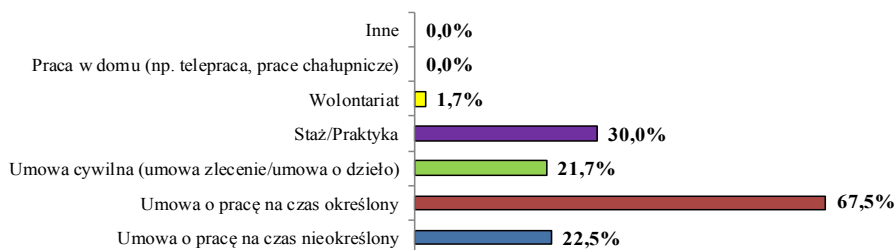
W przypadku młodych z wykształceniem *średnim ogólnokształcącym* 50% ankietowanych pracowało na *umowę o pracę na czas określony*, a 43,2% badanych zdobywało doświadczenie zawodowe w ramach *stażu/praktyki*. Ponad 27% ankietowanych podpisało *umowę cywilną*, natomiast 6,8% respondentów *umowę o pracę na czas nieokreślony*. Jedynie 2,3% osób wskazało na *wolontariat* jako formę zatrudnienia. Nikt z bezrobotnych nie podejmował *pracy w domu*.

Ankietowani z wykształceniem *policealnym i średnim zawodowym* najczęściej wymieniali *staż/praktykę* (55,4%), *umowę o pracę na czas określony* (49,2%) oraz *umowę cywilną* (30,8%). Na podstawie *umowy o pracę na czas określony* było zatrudnionych 6,2% respondentów. Zaledwie 3,1% badanych zdobywało doświadczenie w ramach *wolontariatu* i taki sam odsetek wskazał na *pracę w domu*.

Osoby z wykształceniem *wyższym* zdobywały doświadczenie zawodowe przede wszystkim poprzez *staż/praktykę* (86,7%). W ramach *umowy cywilnej* zatrudnionych było 40% bezrobotnych, a 33,3% na podstawie *umowy o pracę na czas określony*. Z kolei 10% ankietowanych pracowało na *czas nieokreślony* i tyle samo badanych w ramach *wolontariatu*. Tylko 3,3% ankietowanych podjęło *pracę w domu*.

Podobne pytanie dotyczące form zatrudnienia zadano pracodawcom, którzy zatrudniali osoby do 25 roku życia.

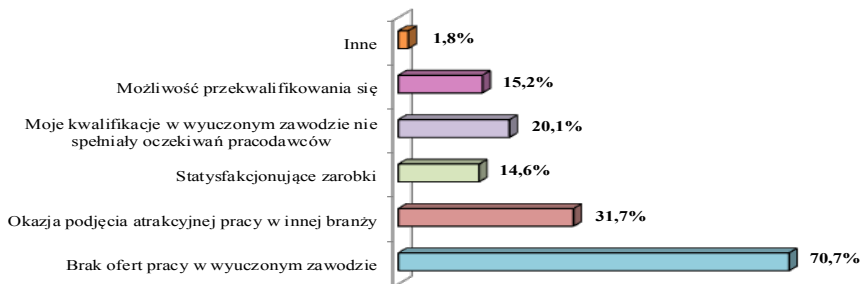
Wykres 53. Formy zatrudnienia u pracodawców (n=120)



Badani pracodawcy (120 ankietowanych) najczęściej oferowali osobom młodym *umowę o pracę na czas określony* (67,5% badanych), *staż/praktykę* (30% ankietowanych), natomiast 22,5% - *umowę o pracę na czas nieokreślony*, 21,5% - *pracę na podstawie umowy cywilnej*. Tylko 1,7% badanych zaproponowało *wolontariat*.

Porównując odpowiedzi osób bezrobotnych z wynikami badań przeprowadzonych wśród przedsiębiorców, najczęstszą formą zatrudnienia osób młodych była *umowa o pracę na czas określony* oraz *staż/praktyka*. Najmniejszą popularnością cieszyły się dwie formy tj. *wolontariat* i możliwość *pracy w domu*.

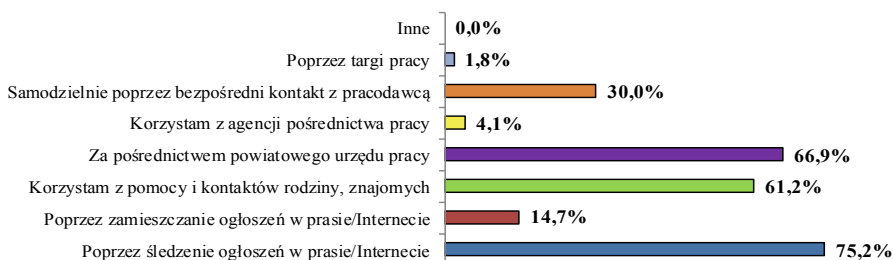
W przypadku respondentów, którzy podejmowali kiedykolwiek zatrudnienie, pracę zgodną z wykształceniem miało 32,2% badanych (36,9% mieszkańców miast; 26,4% wsi). Większość ankietowanych tj. 51,4% bezrobotnych (46,8% z miast; 57,4% ze wsi) podejmowała zatrudnienie niezgodne z wykształceniem. Ponad 16,1% ankietowanym (16,3% z miast; 15,7% ze wsi) trudno było powiedzieć czy ich praca była zgodna z ich wykształceniem. Poniższy wykres obrazuje odpowiedzi bezrobotnych.

Wykres 54. Przyczyny podjęcia zatrudnienia niezgodnego z wykształceniem (n=164)

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

Na pytanie „*Dlaczego zdecydował się Pan/i na pracę niezgodną z kierunkiem wykształcenia?*” – najczęstszymi wymienianymi powodami były: *brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie* (70,7%) oraz *okazja podjęcia atrakcyjnej pracy w innej branży* (31,7%). W dalszej kolejności respondenci jako przyczynę zgłaszali: *moje kwalifikacje w wyuczonym zawodzie nie spełniały oczekiwań pracodawców* (20,1%), *możliwość przekwalifikowania* (15,2%), *satisfakcjonujące zarobki* (14,6%). Wśród odpowiedzi „Inne” (1,8%) badani wymienili m.in.: blisko miejsca zamieszkania, zainteresowania.

W procesie poszukiwania pracy niezwykle istotne jest zaangażowanie samego poszukującego, konsekwencja w podejmowanych działaniach oraz umiejętność skorzystania z różnych źródeł zdobywania wiedzy o wolnych miejscach pracy. W badaniu zapytano zarówno osoby bezrobotne, jak i przedsiębiorców o *techniki poszukiwania pracy/pracownika*, celem skonfrontowania opinii na ten temat.

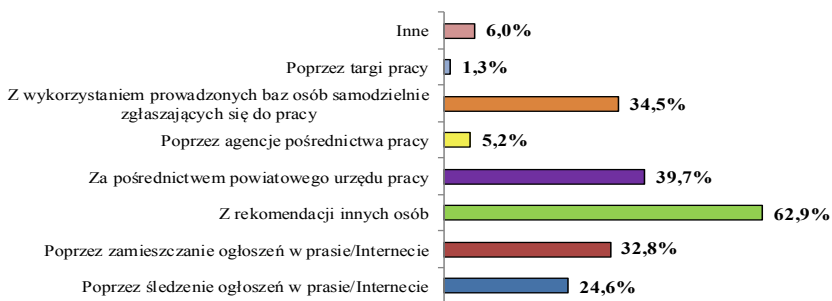
Wykres 55. Techniki poszukiwania pracy (n=387)

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

Młodzi bezrobotni, którzy udzielili odpowiedzi na pytania sformułowane w ankiecie, najczęściej poszukują ofert pracy *poprzez śledzenie ogłoszeń w prasie/Interneecie* (75,2%). *Za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy* zatrudnienie chce uzyskać 66,9% badanych, natomiast 61,2% ankietowanych *korzysta z pomocy i kontaktów rodziny i znajomych*. Na samodzielne poszukiwanie pracy *poprzez bezpośredni kontakt z pracodawcą* decyduje się 30% respondentów, a 14,7% *umieszcza ogłoszenia w prasie/Interneecie*. Tylko 4,1% bezrobotnych poszukując pracy korzysta z usług *agencji pośrednictwa pracy*, natomiast 1,8% *poprzez targi pracy*. Dwóch respondentów nie udzieliło odpowiedzi.

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

Wykres 56. Sposoby poszukiwania pracowników (n=232)



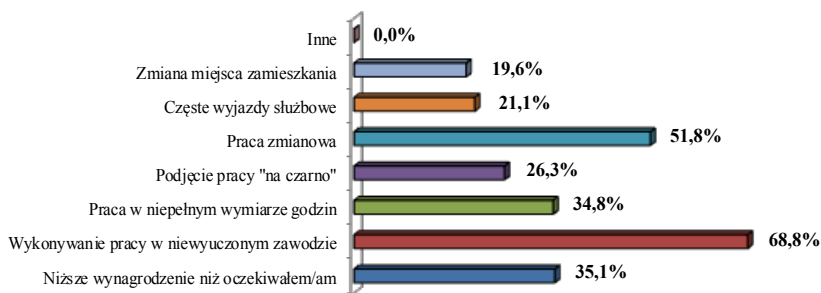
Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

Poddane badaniu przedsiębiorstwa najczęściej poszukują pracowników korzystając z rekomendacji innych osób (62,9%) oraz za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy (39,7%). Ponad 34% badanych wykorzystuje prowadzone bazy osób samodzielnie zgłaszających się do pracy, natomiast 32,8% poprzez zamieszczanie ogłoszeń w prasie/Internecie, z kolei 24,6% śledzi ogłoszenia publikowane w mass mediach. Tylko 5,2% korzysta z usług agencji zatrudnienia pracy, a 1,3% poszukuje pracowników podczas targów pracy. W grupie odpowiedzi „Inne” (6%) pracodawcy podali m.in. konkursy.

Reasumując, warto zwrócić uwagę na fakt, iż tylko 32,8% badanych firm szuka pracowników poprzez zamieszczanie ogłoszeń w prasie/Internecie, a najczęstszą formą poszukiwania pracy przez badane młode osoby jest właśnie śledzenie publikowanych ogłoszeń w prasie/Internecie (75,2%). Z rekomendacji innych osób/znajomości bardzo często korzystają zarówno pracodawcy (62,9%), jak i osoby bezrobotne (61,2%). Najmniejszą popularnością wśród młodych i przedsiębiorców cieszą się poszukiwanie pracy/pracownika poprzez agencje pośrednictwa pracy i targi pracy.

Sytuacja na rynku pracy wymusza u osób poszukujących zatrudnienia niejednokrotnie ustępstwa w stosunku do ich oczekiwań wobec pracy. Poniższy wykres wskazuje na dużą elastyczność młodych bezrobotnych z województwa warmińsko-mazurskiego w tym zakresie.

Wykres 57. Warunki, jakie ankietowani są skłonni zaakceptować aby podjąć pracę (n=388)



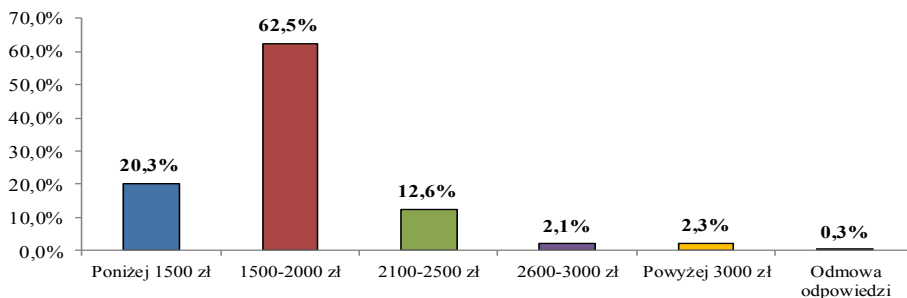
Wyniki nie sumują się 100%, respondent miał możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi.

Prawie 69% badanych gotowa jest podjąć pracę w niewyuczonym zawodzie, a blisko 52% respondentów pracę zmianową. Z kolei 35,1% ankietowanych zdecydowałoby się na pracę za niższe wynagrodzenie niż oczekiwali, a 34,8% na zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin. Podjęciem pracy „na czarno” zainteresowanych byłoby 26,3% bezrobotnych, natomiast 21,1% zaakceptowałoby częste wyjazdy służbowe. Na zmianę miejsca zamiesz-

kania w celu podjęcia pracy zgodziłby się 19,6% badanych. Jeden respondent nie udzielił odpowiedzi.

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

Wykres 58. Wpływ wynagrodzenia (brutto) na wybór pracy (n=389)



Badani młodzi bezrobotni w większości deklarują chęć podjęcia pracy za wynagrodzenie brutto w przedziale 1 500 - 2 000 zł (62,5% ankietowanych; K-64,4%; M-59,6%), 20,3% badanych jest gotowa podjąć pracę za wynagrodzenie poniżej 1 500 zł (K-25,8%; M-12,2%), natomiast 12,6% ankietowanych oczekuje zarobków w przedziale 2 100 - 2 500 zł (K-8,6%; M-18,6%), a 2,3% badanych powyżej 3 000 zł (K-0,9%; M-4,5%). Tylko 2,1% chciałoby otrzymać wynagrodzenie mieszczące się w widełkach między 2 600 - 3 000 zł (K-0,4%; M-4,5%).

Mając na uwadze miejsce zamieszkania respondentów, na pracę poniżej 1 500 zł zdecydowałoby się 16,7% mieszkańców miast i 24,4% wsi. Wynagrodzenie w przedziale 1 500 - 2 000 zł zaakceptowałoby 62,7% młodych z obszarów miejskich i 62,2% z wiejskich, natomiast 15,3% bezrobotnych z miast i 9,4% we wsi zgodziłoby się na pracę, jeśli ich zarobki były w przedziale 2 100 - 2 500 zł. W przypadku wynagrodzenia między 2 600 - 3 000 zł tylko 2,9% mieszkańców miast i 1,1% wsi zgłosiło takie oczekiwania, natomiast powyżej 3 000 zł – 4,3% mieszkańców miast i 8,6% wsi.

Analizując powyższe odpowiedzi pod kątem poziomu wykształcenia ankietowanych, na pracę poniżej 1 500 zł zdecydowałoby się 26,4% osób z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej, 22,4% średnim ogólnokształcącym, 21,7% wyższym, 15,9% policealnym i średnim zawodowym oraz 14,3% zasadniczym zawodowym.

Na zatrudnienie za wynagrodzenie w przedziale 1 500 - 2 000 zł zgodziłoby się 68,3% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 66,4% policealnym i średnim zawodowym, 63,2% gimnazjalnym i poniżej, 54,3% wyższym i 55,2% średnim ogólnokształcącym.

Chęć podjęcia pracy za płacę od 2 100 zł do 2 500 zł wyraziło 19,6% osób posiadających wykształcenie wyższe, 16,8% policealne i średnie zawodowe, 14,3% zasadnicze zawodowe, 10,4% średnie ogólnokształcące oraz 5,7% gimnazjalne i poniżej.

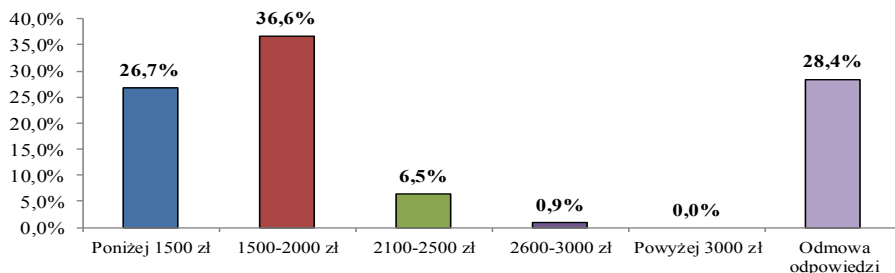
Z kolei, stawkę między 2 600 zł a 3 000 zł chciałoby mieć 7,5% osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, 2,2% wyższym, 1,6% zasadniczym zawodowym oraz 0,9% policealnym i średnim zawodowym.

Wynagrodzenia powyżej 3 000 zł oczekiwaliby 4,7% osób z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej, 4,5% średnim ogólnokształcącym i 2,2% wyższym.

Odpowiedzi bezrobotnych dotyczące oczekiwań płacowych skonfrontowano z propozycjami płacowymi pracodawców. Poddane badaniu przedsiębiorstwa, na pytanie „Jakie jest/było średnie wynagrodzenie brutto pracownika do 25 roku życia?” – wskazywały najczęściej na płacę w przedziale 1 500 - 2 000 zł (36,6% ankietowanych) i poniżej 1 500 zł (26,7% respondentów). Ponad 6% badanych wskazała, iż 2 100 - 2 500 zł, natomiast niecały

1% na wynagrodzenie w przedziale 2 600 – 3 000 zł. Żaden z badanych przedsiębiorców nie proponował stawki powyżej 3 000 zł.

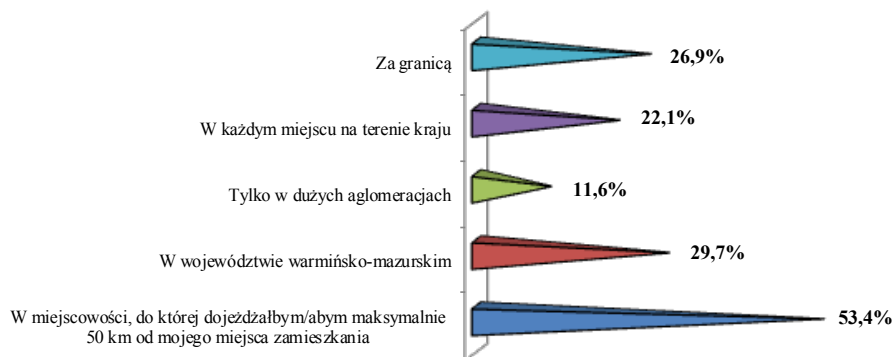
Wykres 59. Wynagrodzenie (brutto) młodych według pracodawców (n=232)



Reasumując, oczekiwania bezrobotnych co do wynagrodzenia są zbliżone z wynagrodzeniem brutto oferowanym młodym przez badane przedsiębiorstwa. Uposażenie poniżej 1 500 zł proponuje młodym 26,7% badanych firm, które zatrudniały młodych (20,3% bezrobotnych zgodziłoby się na taką stawkę), natomiast wynagrodzenie, które było najczęściej wskazywane przez przedsiębiorców, tj. w przedziale 1 500 – 2 000 zł – oferuje 36,6% pracodawców (62,5% bezrobotnych zaakceptowałoby je).

Aktywność do podjęcia pracy przez młodych bezrobotnych, prześledzono także pod kątem ich gotowości do podjęcia zatrudnienia poza miejscem zamieszkania. Ankietowanym zadano pytanie „Czy zaakceptowałby/aby Pan/i podjęcie pracy poza swoim miejscem zamieszkania?”.

Wykres 60. Gotowość do podjęcia pracy (n=249)



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

Na ten krok jest gotowych ponad 64% badanych, spośród tych osób 53,4% jest gotowa dojeżdżać do pracy maksymalnie 50 km od miejsca zamieszkania (K-62%; M-42,1%), 29,7% zdecydowałaby się pracować poza miejscem zamieszkania, ale w obrębie województwa (K-26,1%; M-34,6%), 26,9% ankietowanych zadeklarowało gotowość do wyjazdu za granicę (K-19%; M-37,4%), 25% podjęłoby pracę w każdym miejscu na terenie kraju (K-17,6%; M-28%). Natomiast 11,6% tylko w aglomeracjach w Polsce (K-16,7%).

Mając na uwadze miejsce zamieszkania respondentów, 45% mieszkańców miast i 61,2% wsi gotowych jest dojeżdżać do pracy maksymalnie 50 km od miejsca zamieszkania. Na pracę w województwie warmińsko-mazurskim zdecydowałoby się 30% młodych z obszarów miejskich i 29,5% z wiejskich. Gotowość do wyjazdu za granicę zadeklarowało 35% bezrobotnych pochodzących z miast i 19,4% ze wsi. Pracę w każdym miejscu na terenie kraju

podjęłoby 29,2% mieszkańców miast i 15,5% wsi, natomiast 18,3% osób z terenów miejskich i 5,4% z wiejskich zgodziłoby się na zatrudnienie *tylko w dużych aglomeracjach w Polsce*.

Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia ankietowanych, osoby z wykształceniem *gimnazjalnym i poniżej* najbardziej skłonne byłyby *dojeżdżać do pracy maksymalnie 50 km* (66,1%). W województwie *warmińsko-mazurskim* gotowych byłoby podjąć pracę 25% badanych, a 21,4% respondentów *za granicą*, z kolei 19,6% ankietowanych *w każdym miejscu na terenie kraju*. Nikt z badanej grupy bezrobotnych nie zdecydowałby się na pracę *w dużych aglomeracjach w Polsce*.

Młodzi z wykształceniem *zasadniczym zawodowym* w głównej mierze byłoby gotowi podjąć zatrudnienie w miejscowości, do której *dojeżdżaliby do pracy nie więcej niż 50 km od miejsca zamieszkania* (52,5%), a 45% badanych zdecydowałoby się na pracę poza miejscem zamieszkania ale w województwie *warmińsko-mazurskim*. Gotowość do *wyjazdu za granicę* zadeklarowało 15% ankietowanych, a 12,5% respondentów podjęłoby zatrudnienie *w każdym miejscu na terenie kraju*. Jedynie 2,5% badanych zdecydowałoby się na pracę *tylko w dużych aglomeracjach w Polsce*.

Ankietowani z wykształceniem *średnim ogólnokształcącym* przede wszystkim otwarci byłoby do podjęcia pracy *w miejscowości, do której dojeżdżaliby maksymalnie 50 km od miejsca zamieszkania* (44,9%). Blisko 33% badanych gotowych byłoby do *wyjazdu za granicę*, a 28,6% ankietowanych zdecydowałoby się na pracę *w każdym miejscu na terenie kraju*. Zatrudnienie *tylko w dużych aglomeracjach w Polsce* podjęłoby 14,3% respondentów.

Osoby z wykształceniem *policealnym i średnim zawodowym*, podobnie jak większość badanej młodzieży, najbardziej skłonne byłyby *dojeżdżać do pracy maksymalnie 50 km od miejsca zamieszkania* (44,9%), natomiast 33,3% ankietowanych zdecydowałoby się na pracę *za granicą*. Na podjęcie wakatu poza miejscem zamieszkania, ale w *obrębie województwa warmińsko-mazurskiego* gotowych byłoby 26,1% respondentów, a 21,7% badanych zadeklarowało, iż podjęłoby pracę *w każdym miejscu na terenie kraju*. Natomiast na zatrudnienie *tylko w dużych aglomeracjach w Polsce* zgodziłoby się 13% ankietowanych.

Bezrobotni z wykształceniem *wyższym* podjęliby pracę *w miejscowości, do której dojeżdżaliby maksymalnie 50 km od miejsca zamieszkania* (62,9%). Z badanej grupy respondentów, 34,3% badanych zgodziłoby się na zatrudnienie *tylko w dużych aglomeracjach w Polsce*. Około 29% ankietowanych przyjęłoby *posadę w każdym miejscu na terenie kraju* i taki sam odsetek wskazał, że byłby gotowy do *wyjazdu za granicę*. Na pracę poza miejscem zamieszkania, ale w *obrębie województwa warmińsko-mazurskiego* zdecydowałoby się 25,7% respondentów.

Pracy poza miejscem zamieszkania nie podjęłoby 36% ankietowanych, z czego 50% jako powód wskazała *wysokie koszty transportu* (K-52,8%; M-55,1%) i 41,1% na *czas dojazdu* (K-36,8%; M-50%). Dla 37,9% argumentem jest fakt, że *sprawują opiekę nad dzieckiem lub inną zależną osobą* (K-50,4%; M-3,8%) i taki sam odsetek respondentów wskazał na *brak odpowiednich połączeń z miejscem pracy* (K-41,2%; M-43,6%). Natomiast 35,7% ankietowanych niechętnie odnosi się do takiego rozwiązania, ze względu na *roztłkę z rodziną i przyjaciółmi* (K-29,6%; M-26,9%).

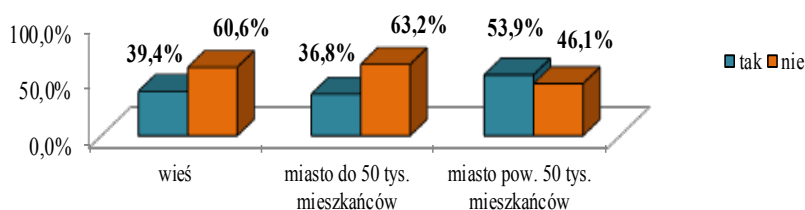
Analizując powyższe odpowiedzi pod kątem miejsca zamieszkania ankietowanych, *wysokie koszty transportu* stanowią barierę dla 55,9% mieszkańców miast i 39,4% wsi; *brak odpowiednich połączeń z miejscem pracy* wskazało 29,7% bezrobotnych z miast i 59,3% ze wsi; *czas dojazdu* zaznaczyło 48,3% młodych z obszarów miejskich i 32,9% z wiejskich; odpowiedź „*roztłkę z rodziną i przyjaciółmi*” podało 31,4% osób pochodzących z miast i 36,2% ze wsi, natomiast *opiekę nad dzieckiem lub inną zależną osobą* – 33,9% mieszkańców miast i 39,4% wsi.

3.6. Zainteresowanie podjęciem własnej działalności

Tylko 3,6% respondentów (14 osób, w tym K-7 i M-7) prowadziło działalność gospodarczą. Kierowane przez nich firmy działały głównie w handlu, w obszarze usług i produkcji oraz usługowo-handlowym. Osoby te zakończyły działalność głównie z powodu *trudnych warunków gospodarczych na rynku* (53,8%) oraz *kosztów prowadzenia działalności* (53,8%). Ponad 30% badanych jako przyczynę zawieszenia działalności wskazało *małe zainteresowanie oferowanymi przez nich usługami/produktami*, *wysoką konkurencję* (23,1%), *problemy finansowe* (15,4%), *podjęcie pracy zarobkowej* (15,4%) oraz *trudności w połączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych* (7,7%).

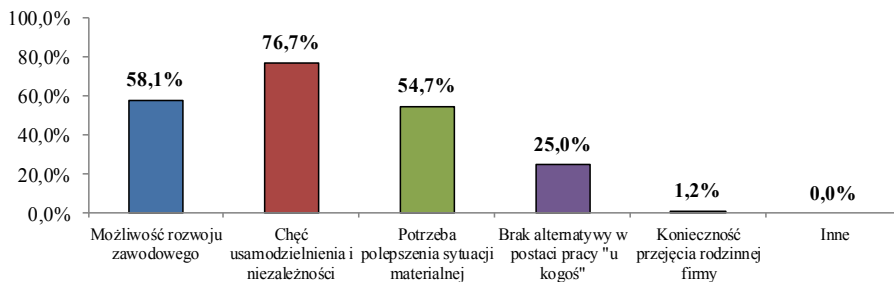
Na pytanie „*Czy byłby/aby Pan/i zainteresowany/a podjęciem własnej działalności gospodarczej?*” – 44,2% respondentów zadeklarowało chęć utworzenia własnego biznesu (K-39,5% i M-51,3%). Najbardziej zainteresowane były osoby z wykształceniem *średnim ogólnokształcącym* (55,2%), *policealnym i średnim zawodowym* (50,5%) oraz *zasadniczym zawodowym* (47,6%). W dalszej kolejności osoby posiadające wykształcenie *gimnazjalne i poniżej* (34%) i 32,6% *absolwentów szkół wyższych*.

Wykres 61. Wpływ miejsca zamieszkania na podjęcie własnej działalności gospodarczej (n=389)



Zdecydowanie bardziej otwarci na samozatrudnienie są mieszkańcy miast do 50 tys. mieszkańców (63,2% zarejestrowanych), spośród mieszkańców wsi 60,6% badanych. Natomiast z miast powyżej 50 tys. mieszkańców tylko 46,1% byłaby gotowych na ten krok. Zbadano również zależność między gotowością do podjęcia działalności, a posiadaniem potomstwa. Z udzielonych odpowiedzi wynika, że spośród osób posiadających dzieci, 39,8% chciałoby podjąć własną działalność, natomiast wśród nieposiadających dzieci odsetek ten wynosi 46,6%.

Biorąc pod uwagę czas pozostawania bez pracy, najbardziej skłonne do podjęcia własnej działalności gospodarczej, są osoby bez zatrudnienia od 3 do 6 miesięcy (56%), bezrobotni od 12 do 24 miesięcy (54,7%) oraz pozostający bez pracy do 1 miesiąca (50%). W dalszej kolejności, bezrobotni bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy (43%), pozostający bez pracy od 6 do 12 miesięcy (38%) - wyrazili zainteresowanie założeniem firmy, a także 37,6% osób, które nigdy nie pracowały. Spośród osób bez zatrudnienia od 1 do 3 miesięcy, zaledwie 30% byłoby otwartych na podjęcie działalności gospodarczej.

Wykres 62. Motywy podjęcia własnej działalności gospodarczej (n=172)

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

Wśród najczęstszych wymienianych motywów, dla których młodzi ludzie są skłonni podjąć działalność gospodarczą znalazły się: *chęć usamodzielnienia i niezależności* (76,7%), *możliwość rozwoju zawodowego* (58,1%) oraz *potrzeba polepszenia sytuacji materialnej* (54,7%). Na *brak alternatywy w postaci pracy „u kogoś”* wskazało 25% respondentów gotowych do podjęcia własnej działalności, natomiast 1,2% badanych zaznaczyło odpowiedź „konieczność przejścia rodzinnej firmy” (wykres 36).

Wykres 63. Powody braku chęci do otwarcia własnej działalności gospodarczej (n=218)

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

Respondenci, którzy nie wyrazili zainteresowania założeniem własnej działalności gospodarczej, tj. 55,8% badanych (K-60,5%; M-48,7%), wśród powodów, najczęściej wskazywali na *brak odpowiedniego kapitału finansowego* – 71,6% ankieterowanych (K-68,3%; M-77,6%), *brak pomysłu na własny biznes* – 49,5% respondentów (K-50%; M-48,7%) oraz *brak wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej* – 31,2% respondentów (K-32,4%; M-28,9%).

Dla 22% młodych powodem jest *zbyt duża biurokracja przy zakładaniu własnej firmy* (K-20,4%; M-25%), natomiast 19,3% *nie wierzy w sukces* (K-21,1%; M-15,8%). Zaledwie 7,8% badanych jako powód braku zainteresowania podjęciem działalności zaznaczyło *brak wiedzy na temat gdzie i w jaki sposób można otrzymać wsparcie na rozwój firmy* (K-4,9%; M-13,2%), taki sam odsetek wymieniał *trudności w połączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych* (K-11,3%; M-1,3%). Tylko 3,7% badanych (K-4,2%; M-2,6%) deklaruje, że w ich

przypadku, powodem braku skłonności do otwarcia firmy, jest *nienormowany czas pracy*, a 2,8% badanych (K-3,5%; M-1,3%) *odradzają rodzina/znajomi*.

Analiza odpowiedzi, dotycząca braku zainteresowania założeniem własnej działalności gospodarczej, pod kątem wykształcenia ankietowanych wskazuje, że osoby z wykształceniem *gimnazjalnym i poniżej* wymieniały najczęściej *brak odpowiedniego kapitału* (69%). Dla 43,7% badanych powodem jest *brak pomysłu na własny biznes*, natomiast dla 25,4% *brak wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej*. Z kolei 21,1% ankietowanych *nie wierzy w sukces*, a 16,9% respondentów wskazała na *trudności w połączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych*. Około 10% bezrobotnych z tej grupy wymieniło *brak wiedzy na temat gdzie i w jaki sposób można otrzymać wsparcie finansowe na rozwój firmy*. Jedynie 7% ankietowanych zniechęca do podjęcia działalności gospodarczej *nienormowany czas pracy*.

Wśród bezrobotnych z wykształceniem *zasadniczym zawodowym*, podobnie jak w przypadku wyżej analizowanej grupy, przyczyną braku skłonności do założenia własnej firmy jest fakt, że *nie dysponuje odpowiednim kapitałem finansowym* (67,7%) oraz *brak pomysłu na własny biznes* (48,4%). Około 36% ankietowanych twierdzi, że *brak im wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej*. Dla 25,8% badanych barierą jest *zbyt duża biurokracja przy zakładaniu własnej firmy*, natomiast 19,4% młodych *nie wierzy w sukces*. Blisko 13% ankietowanych twierdzi, że *nie wie gdzie i w jaki sposób może otrzymać wsparcie finansowe na rozwój firmy*, z kolei 6,5% respondentom pomysł założenia firmy *odradziła rodzina/znajomi*. Tylko 3,2% badanych wskazało *trudności w połączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych*.

Dla osób w wykształceniu *średnim ogólnokształcącym*, również barierą jest *brak odpowiedniego kapitału* (71,9%) oraz *brak pomysłu na własny biznes* (53,1%). Ponad 31% badanych zniechęca *zbyt duża biurokracja przy zakładaniu własnej firmy*, a 21,9% ankietowanych *nie posiada wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej*. Około 13% badanych *nie wierzy w sukces*, natomiast 6,3% uważa, że *brak im wiedzy na temat gdzie i w jaki sposób można otrzymać wsparcie finansowe na rozwój firmy*. Dla 3,1% respondentów powodem braku zainteresowania założenia własnego biznesu jest *trudność w połączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych* oraz to, że *rodzina/znajomi im to odradzają*.

Respondenci z wykształceniem *policealnym i średnim zawodowym* „zgłaszali”, jako przyczynę niechęci do założenia firmy *brak odpowiedniego kapitału* (75,5%), *brak pomysłu na własny biznes* (45,3%) oraz *brak wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia własnej firmy* (43,4%). Blisko 23% badanych „odstrasza” *zbyt duża biurokracja przy zakładaniu własnej firmy*, z kolei 17% młodym *brakuje wiary w sukces* przedsięwzięcia. Jedynie 3,8% respondentów argumentuje brak zainteresowania *trudnościami w połączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych*, natomiast około 2% ankietowanych zniechęca do podjęcia działalności gospodarczej *nienormowany czas pracy* oraz to, że *rodzina i znajomi odradzają im ten pomysł*.

W przypadku młodych z wykształceniem *wyższym*, najczęściej wymienianymi barierami są *brak odpowiedniego kapitału finansowego* (74,2%) oraz *brak pomysłu na własny biznes* (67,7%). Ponadto 29% badanych zasygnalizowało, że *brak im wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej*, a 25,8% respondentów *nie wierzy w sukces*. *Zbyt duża biurokracja przy zakładaniu własnej firmy* jest przyczyną braku zainteresowania założeniem biznesu dla 22,6% ankietowanych. W dalszej kolejności ankietowani wskazywali na *nienormowany czas pracy* (6,5%), taki sam odsetek badanych odpowiedział, że *rodzina/znajomi odradzają podjęcie działalności na własny rachunek*. Tylko 3,2% ankietowanych jako barierę wymienia *trudności w połączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych*.

3.7. 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.

6. Według opinii bezrobotnych, **pożądany przez przedsiębiorcę pracownik**, to osoba *dyspozycyjna* (92%), *otwarta na nowe wyzwania stawiane przez pracodawcę* (87,7%), *posiadająca wiedzę związaną z uzyskaniem wykształceniem* (87,1%) oraz *łatwość nawiązywania kontaktów z innymi osobami* (86,9%). Po części opinie młodych są tożsame z opiniami przedsiębiorców, jednakże dla pracodawców ważniejsze od posiadania wiedzy związanej z uzyskaniem wykształceniem oraz dyspozycyjności jest to, by pracownik był *kreatywny* (85,8%) oraz *przedsiębiorczy i przejawiał inicjatywę* (87%).

Konfrontując zdanie bezrobotnych i pracodawców pod kątem małej wagi „cech” idealnego pracownika, opinie osób młodych są zgodne z pracodawcami co do *znajomości języków obcych* (27,8% bezrobotnych i 44,9% pracodawców) oraz *obsługi komputera i wykorzystania Internetu* (23,1% bezrobotnych i 22% pracodawców). Natomiast *dyspozycyjność*, która została wskazana przez młodych jako istotna, zdaniem pracodawców jest nieznacząca.

7. Oczekiwania bezrobotnych co do **warunków pracy** są zbliżone do czynników motywacyjnych wskazywanych przez pracodawców w ofertach pracy, tj. *możliwość dalszego rozwoju/zdobywania nowych umiejętności* (90,4% bezrobotnych i 64,2% pracodawców), *przyjazna atmosfera w pracy* (90% bezrobotnych i 61,2% pracodawców), *dogodne godziny pracy* (83,3% bezrobotnych i 34,1% pracodawców). Jednakże, należy zwrócić uwagę, na czynnik „*wysokiego wynagrodzenia*” oraz „*niezależności*”, który dla osób młodych jest bardzo ważny (odpowiednio 84,6% i 70,7%), tymczasem niewielki odsetek pracodawców (wynagrodzenie – 17,7%, niezależność – 11,6%) uwzględnił ten element w ogłoszeniach. W przypadku „*możliwości pracy w domu*”, zdania osób młodych i przedsiębiorców są zgodne, zarówno dla osób bezrobotnych (70,7% uznało za nieistotną) jak i dla pracodawców (6%) nie odgrywa on większej roli jako motywator.

8. Zdaniem osób bezrobotnych, dla pracodawców podczas **procesu rekrutacji** ma znaczenie *punktualność* (96,7%), *pewność siebie* (86,7%), *posiadanie doświadczenia zawodowego* (90,5%) i *kwalifikacji zawodowych* (95,2%). W większości, opinie młodych są tożsame z opinią przedsiębiorców, z tymże dla pracodawców ważniejsze jest *jasne i zwarte formułowanie myśli* (82,8%) niż *pewność siebie*. Najmniej istotne dla pracodawców podczas procesu rekrutacyjnego (podobnie wskazali bezrobotni) okazały się takie czynniki jak: *posiadanie certyfikatów i zaświadczeń* jak również *dodatkowych kwalifikacji zawodowych niezwiązanych ze stanowiskiem, na które ubiega się kandydat* oraz *dysponowanie wiedzą na temat firmy, do której ubiegają się o pracę*. Co do cechy „ *pewność siebie*” zdania są podzielone, według młodych osób jest ona znacząca, natomiast według pracodawców nie jest istotna podczas naboru.

9. Według opinii młodych osób, ich **problemy ze znalezieniem pracy** wynikają głównie z powodu *braku doświadczenia zawodowego* (56,6% badanych), *braku jakichkol-*

wiek ofert pracy (45,5%), braku ofert pracy w wyuczonym zawodzie (41,1%) oraz wysokich wymagań pracodawców (32,9%). Najmniej wskazań było na *nieformalną rekrutację* (4,4%), *brak wiedzy na temat poszukiwania pracy* (3,9%) i *zły stan zdrowia* (1,5%).

Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na *brak zapewnionej opieki nad dziećmi* – 11,8 pkt proc. różnicy, *brak doświadczenia zawodowego* – 9,9 pkt proc. różnicy oraz *nieformalną rekrutację* – 5,1 pkt proc. Natomiast *brak gotowości do zmiany zawodu* częściej podkreślali mężczyźni niż kobiety – 3,2 pkt proc. różnicy.

Zdecydowana większość respondentów wskazała na *brak doświadczenia zawodowego* jako główną barierę w znalezieniu pracy (wyjątek stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym - 34,9%). *Brak jakichkolwiek ofert pracy* jako kluczowy powód wskazywali przede wszystkim ankietowani z wykształceniem zasadniczym zawodowym (50,8%), najmniej wskazań było ze strony osób z wykształceniem wyższym (26,1%). Z kolei ci ostatni, częściej niż pozostałe osoby zgłaszali jako barierę w znalezieniu zatrudnienia *brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie* (52,2%), *niefortunny wybór zawodu* (39,1%) oraz *nieformalną rekrutację* (19,6%). *Brak zapewnionej opieki nad dziećmi*, przede wszystkim wskazywali respondenci z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej. Natomiast *brak gotowości do zmiany zawodu* wymieniany był głównie przez osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Z kolei *zły stan zdrowia* wskazywali tylko bezrobotni z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej.

10. Pracodawcy, jako **przyczynę nie zatrudniania osób młodych** wymieniali przede wszystkim *brak kandydatów w tym przedziale wiekowym* (39,1% badanych), *brak takiej potrzeby* – najczęściej wskazywana odpowiedź jako „Inna” (27,3%), *brak doświadczenia zawodowego kandydatów* (25,5%), *zgłaszający się kandydaci mieli wygórowane wymagania finansowe nieadekwatne do swoich kwalifikacji zawodowych, doświadczenia zawodowego* (24,5%). Najmniej wskazań było na stan zdrowia kandydatów (2,7%) i karalność w przeszłości (1,8%).

Powód „*brak takiej potrzeby*” i fakt, iż „*zgłaszający się młodzi kandydaci byli słabsi od innych kandydatów*” był wskazywany tylko i wyłącznie przez mikroprzedsiębiorców.

11. Przedsiębiorcy jako czynniki ograniczające wzrost zatrudnienia w ich firmie, wskazywali w szczególności na *niestabilną sytuację gospodarczą* (44,4% badanych), *zbyt wysokie pozapłatowe koszty pracy* (41,4%) oraz *zbyt wysokie podatki* (37,9%). Elementem, który najrzadziej był wymieniany przez pracodawców to *wysokie oprocentowanie kredytów dla firm* (5,2%) i taki sam odsetek wskazał na *trudny dostęp do kredytów dla firm*. Jednakże, należy zwrócić uwagę, że 7,3% wskazało na *brak takiej potrzeby* jako najczęściej wymienianą odpowiedź „Inne”.

Dla większości badanych firm, wymienione trzy główne przyczyny braku wzrostu zatrudnienia są podobne. Jednakże dla średnich przedsiębiorstw, w pierwszej kolejności, powodem nie zwiększania zatrudnienia jest *silna konkurencja* (46,7% ankietowanych z badanej grupy). Ta grupa respondentów wskazywała również na *skomplikowane przepisy i regulacje prawne* (26,7%). Natomiast duże zakłady, jako jedną z głównych barier zgłaszały - poza tymi przyczynami wskazanymi przez większość badanych ogółem - *brak odpowiednich kandydatów do pracy* (33,3%) oraz *wysokie oczekiwania płacowe pracowników* (27,3%).

W firmach z sektora prywatnego najczęściej wymienianymi powodami ograniczającymi zatrudnienie są: *niestabilna sytuacja gospodarcza* (48,7% pracodawców z badanej grupy), *zbyt wysokie pozapłatowe koszty pracy* (43%) oraz *zbyt wysokie podatki* (41,5%). Natomiast dla przedsiębiorstw działających w sektorze publicznym są to: *zbyt wysokie pozapłatowe koszty pracy* (33,3%), *wysokie oczekiwania płacowe*

pracowników (28,2%). Ponad 23% badanych wskazało na *brak odpowiednich kandydatów do pracy* i tyle samo pracodawców na *niestabilną sytuację gospodarczą*.

12. W opinii osób bezrobotnych **szanse na rynku pracy zwiększa** w głównej mierze *posiadanie odpowiedniego doświadczenia zawodowego* (60,9%), *posiadanie wielu różnych kwalifikacji* (60,2%), *ciągłe dokształcanie się* (58,6%) oraz *zdobywanie dodatkowych uprawnień, licencji, certyfikatów* (44%). Najmniejsze znaczenie ma w opinii 8,7% ankietowanych *użycie nietypowych sposobów docierania do pracodawcy* i *praca jako wolontariusz* (7,2%).

Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na *ciągłe dokształcanie się* – 11,2 pkt proc. różnicy, *zdobywanie dodatkowych uprawnień, licencji, certyfikatów* – 6 pkt proc. różnicy, *odbycie stażu/praktyki za granicą* – 3,5 pkt proc. różnicy oraz *pracę jako wolontariusz* – 2,4 pkt proc. Natomiast na *posiadanie wielu różnych kwalifikacji* (3,4 pkt proc. różnicy) oraz *użycie nietypowych sposobów docierania do pracodawcy* (2,6 pkt proc.) częściej wskazywali mężczyźni.

Większość badanych osób bezrobotnych dwie cechy tj. *praca jako wolontariusz* i *użycie nietypowych sposobów docierania do pracodawców* uznały jako te, które w najmniejszy sposób zwiększają szanse na rynku pracy. Tylko absolwenci szkół wyższych, pomimo zaklasyfikowania ww. cech na ostatnich miejscach, uważają, że mogą one podnieść ich „atrakcyjność” jako pracownika w oczach pracodawców – *pracę jako wolontariusz* wskazało 21,7% ankietowanych, natomiast *użycie nietypowych sposobów docierania do pracodawców* (17,4%).

Warto zwrócić uwagę, że osoby, które podejmowały w przeszłości jakiegokolwiek zatrudnienie, częściej wskazywały niż „niepracujący” bezrobotni, na *zdobywanie dodatkowych uprawnień, licencji, certyfikatów* – 8,4 pkt proc. różnicy, *posiadanie wielu różnych kwalifikacji* – 8,1 pkt proc., *ciągłe dokształcanie się* – 7,8 pkt proc., *użycie nietypowych sposobów docierania do pracodawcy* – 4,7 pkt proc. oraz *właściwe rozpoznanie potrzeb rynku pracy przed wyborem kierunku kształcenia* – 4,2 pkt proc. Z kolei osoby nie pracujące w przeszłości, częściej wymieniały *odbycie stażu/praktyki w Polsce* – 7,1 pkt proc. różnicy.

13. **Największe zainteresowanie wśród instytucji działających** w obszarze rynku pracy i edukacji miał *urząd pracy* - potwierdziło to 86,6% badanych osób bezrobotnych. Z usług *ośrodków pomocy społecznej (OPS)* skorzystało 25% ankietowanych. W celu rozwiązania swojej sytuacji życiowej 10,5% ankietowanych zgłosiło się do *Ochotniczych Hufców Pracy (OHP)*, 4,6% bezrobotnych do *firm szkoleniowych*, a 2,3% do *Akademickich Biur Karier*. Z usług ww. instytucji *nie skorzystało* łącznie 9,7% badanych, z czego 6,9% z nich *chciałoby skorzystać z oferty instytucji*, natomiast 2,8% *nie jest zainteresowana ich usługami*. Jako powód takiego stanu rzeczy, respondenci wymienili *brak wiedzy na temat usług oferowanych przez instytucje* – tak wskazało 38,2% badanych. *Brak takiej potrzeby* zaznaczyło 35,3% ankietowanych, na *trudności komunikacyjne* wskazało 26,5% respondentów. Natomiast 17,6% jako powód podało *brak instytucji w okolicy*.

Mieszkańcy miast częściej niż wsi korzystali z oferty *Ochotniczych Hufców Pracy* (8,3 pkt proc. różnicy) i *urzędów pracy* (7,2 pkt proc.). Z kolei ludność wiejska częściej wskazywała na usługi *ośrodków pomocy społecznej* (5,3 pkt proc. różnicy). Należy zwrócić uwagę, iż w grupie badanych, którzy *nie skorzystali* z usług ww. instytucji, odpowiedzi częściej padały ze strony bezrobotnych z obszarów wiejskich niż miejskich (6,6 pkt proc. różnicy). Niemniej jednak, mieszkańcy wsi częściej wskazywali, że byliby *zainteresowani* – 5,7 pkt proc. różnicy.

Z oferty *ośrodków pomocy społecznej* zdecydowanie częściej korzystały osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (43,4%) oraz zasadniczym zawodowym (30%), najmniej z wykształceniem wyższym (8,7%). Z kolei z propozycji *Ochotniczych*

Hufców Pracy korzystali przede wszystkim bezrobotni z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (15,1%). Z grupy bezrobotnych, którzy *nie brali udziału w usługach świadczonych przez wymienione instytucje*, dominowały przede wszystkim osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (13,5%) oraz gimnazjalnym i poniżej (13,2%), z czego ponad 4% ankietowanych z tych grup *nie jest zainteresowana skorzystaniem*. Niemniej jednak, 9% osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i 8,5% bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej *wyraziła chęć*.

Wśród osób, które skorzystały z oferty ww. instytucji, większość badanych tj. 44,3% *pozytywnie* oceniło przydatność usług instytucji. Niemniej jednak, aż 45,6% ankietowanych *trudno* było jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. Tylko 10,1% respondentów uznało ofertę instytucji za *nieprzydatną*.

B. Aktywność edukacyjna osób młodych została prześlędzona w kontekście:

- czynników decyzyjnych przy wyborze kierunku kształcenia,
- aktywności młodych podczas nauki w szkole,
- dokończania młodych po zakończeniu edukacji formalnej.

1. Osoby młode przy **wyborze ścieżki kształcenia** kierowały się przede wszystkim *zainteresowaniami* (54,3%), *możliwością uzyskania dobrych zarobków po ukończeniu szkoły* (35,5%) oraz opinią *kolegów/koleżanek, którzy wybrali również daną szkołę* (21,1%). Uwagę zwraca fakt, iż tylko 3,2% badanych wybierając ścieżkę kształcenia *skorzystało z pomocy doradcy zawodowego lub psychologa w szkole gimnazjalnej*.

Mieszkańcy wsi częściej niż miast wskazywali na *brak możliwości kształcenia w innej szkole w okolicy* (10,2 pkt proc. różnicy), *szkoła znajdowała się w innej miejscowości/chęć wyjazdu z domu* (2,9 pkt proc.) oraz *kolega/koleżanka wybrał/a tą szkołę* (2,2 pkt proc.). Z kolei mieszkańcy miast częściej niż wsi wymieniali jako czynnik motywacyjny: *ukończenie tej szkoły miało mi zapewnić w przyszłości dobre zarobki* (9,1 pkt proc. różnicy), *ze względu na zainteresowania* (7,4 pkt proc.), *doradził mi doradca zawodowy lub psycholog w szkole gimnazjalnej* (4,7 pkt proc.), *wyбір był najlepszy ze względu na sytuację finansową* (3,7 pkt proc. różnicy).

Wyбір kierunku kształcenia *ze względu na zainteresowania* wskazywany był przede wszystkim przez osoby z wykształceniem wyższym (78,3%), policealnym i średnim zawodowym (65,4%) oraz zasadniczym zawodowym (64,5%). Na *dobre zarobki po ukończeniu szkoły* liczyli głównie bezrobotni z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (51,9%), wyższym (47,8%) oraz zasadniczym zawodowym (40,3%). Z kolei opinią innych osób nt. wyboru szkoły tj. *rodziców (tradycja rodzinna)* kierowali się młodzi z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (22,1%) oraz średnim ogólnokształcącym (24,6%). Dla tych ostatnich ważne było też *zdanie kolegów/koleżanek* (26,2%). *Brak możliwości kształcenia w innej szkole w okolicy* (30,4%) oraz *trudną sytuację finansową* (29%) zgłaszali w szczególności bezrobotni z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej. *Renoma i prestiż szkoły* był bardzo istotny w grupie osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (23,1%).

2. Ponad 46% 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*. Częściej nie korzystali z takiej okazji mieszkańcy wsi niż miast (9,7 pkt proc. różnicy). Brak aktywności podczas nauki zgłaszali przede wszystkim bezrobotni z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (68,3%) i średnim ogólnokształcącym (61,2%).

Jako powód nie uczestniczenia w ww. formach, 44% badanych podało, że *nie była zainteresowana*, 24,5% ankietowanych odpowiedziało, że *nie wiedziało o takiej możliwości*. Taki sam odsetek młodych stwierdził, że *szkoła nie dawała takiej możliwości*, natomiast 13,6% respondentów miała *obawy, że sobie nie poradzi*.

Mieszkańcy wsi częściej niż miast wskazywali na *brak zainteresowania* (8,5 pkt proc. różnicy), natomiast młodzież z obszarów miejskich częściej wymieniała jako powód braku uczestnictwa *obawę, że sobie nie poradzi* (5,1 pkt proc. różnicy).

W grupie badanych, którzy mieli *obawy, że sobie nie poradzą* dominowali bezrobotni z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (21,9%), najmniej wskazań było ze strony osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (5%). Z kolei, powód braku aktywności „*szkoła nie dawała takiej możliwości*” wymieniali przede wszystkim ankietowani z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (41,5%).

W przypadku 53,8% osób, które wykazały się aktywnością, częściej byli to mieszkańcy miast niż wsi (9,7 pkt proc. różnicy). Najpopularniejszą formą były *staże i praktyki*, z których skorzystało 38,1% badanych. Ponad 10% należało do *kół uczniowskich i studenckich*, a 9,1% wzięło udział w *olimpiadach/konkursach*, natomiast 8,1% uczestniczyło w *akcjach wolontariackich*. Tylko 1,6% ankietowanych osób angażowało się w *programach międzynarodowych*.

Młodzi pochodzący z miast częściej niż osoby z obszarów wiejskich brali udział w *stażach i praktykach* (9,6 pkt proc. różnicy), w *akcjach wolontariackich* (5,8 pkt proc. różnicy) oraz w *olimpiadach i konkursach* (3,5 pkt proc. różnicy).

W *stażach i praktykach* głównie brali udział bezrobotni z wykształceniem wyższym (60,9%), zasadniczym zawodowym (58,1%) oraz policealnym i średnim zawodowym (51,4%). W *akcjach wolontariackich* udzielali się przede wszystkim młodzi z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (16,4%) i wyższym (13%). Z kolei w *olimpiadach i konkursach* uczestniczyli w szczególności ankietowani z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (12,1%). Do *kół uczniowskich/studenckich* należeli głównie absolwenci szkół wyższych (21,7%).

3. Po zakończeniu nauki w szkole 39,6% badanych **dokształcało się**. Częściej kształcenie ustawiczne podejmowali mieszkańcy miast niż wsi (11,6 pkt proc. różnicy). Potwierdziło to 47,6% osób posiadających wykształcenie *zasadnicze zawodowe*, 46,3% *średnie ogólnokształcące*, 39,6% *gimnazjalne i poniżej*, 37% ankietowanych legitymujących się wykształceniem *wyższym* oraz 31,8% *policealnym i średnim zawodowym*.

Główną przesłanką kontynuacji edukacji, była *chęć dalszego rozwoju*, odpowiedź tę zaznaczyło 83,9% ankietowanych podnoszących swoje kwalifikacje. Dla 35,5% badanych powodem uczestnictwa w innych formach kształcenia był *brak perspektyw na zatrudnienie*, z kolei 26,5% respondentów podjęło decyzję o dokształceniu gdyż uznała, że ich *kwalifikacje były niezgodne z wymaganymi przez pracodawców*. Prawie 13% bezrobotnych zdecydowało się na dalszą edukację, gdyż tak *doradził im doradca zawodowy*, natomiast 4,5% respondentów podjęło decyzję pod *presją otoczenia*.

Mieszkańcy miast częściej niż wsi wskazywali na *chęć dalszego rozwoju* – aż 25,4 pkt proc. różnicy, natomiast młodzi z terenów wiejskich częściej wymieniali: *niedostosowane kwalifikacje do wymaganych przez pracodawców* (11,2 pkt proc. różnicy) oraz *pomoc doradcy zawodowego* (8,8 pkt proc. różnicy).

W grupie ankietowanych, którzy podjęli dokształcanie z powodu *niezgodnych kwalifikacji z wymaganymi przez pracodawców* dominowały osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (35,7%) oraz zasadniczym zawodowym (30%). Natomiast wśród respondentów, którzy zdecydowali się na kontynuację nauki, gdyż tak *doradził im doradca zawodowy* byli głównie bezrobotni z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (23,8%).

Ponad 60,4% badanej młodzieży nie uczestniczyło w innych formach kształcenia po ukończeniu edukacji. Osoby te najczęściej jako powód, wskazywały na *sytuację finansową* (37,2%), *brak ciekawej oferty edukacyjnej w okolicy* (30%) oraz *chęć szyb-*

kiego zatrudnienia i uzyskania niezależności finansową (26,8%). Natomiast 20,4% ankietowanych *nie odczuwała takiej potrzeby*. Z kolei 14,4% badanych jako powód wymieniła *opiekę nad dzieckiem lub osobą zależną*, a 11,6% badanych *nie wiedziało gdzie uzyskać informacje*.

Z badanej grupy, 85,3% ankietowanych jest zainteresowana podnoszeniem swoich umiejętności i kwalifikacji poprzez udział w różnorodnych formach kształcenia. Kobiety częściej niż mężczyźni przejawiali chęć dokształcania się (6,6 pkt proc. różnicy). *Nowy zawód zamierza zdobyć* 36% ankietowanych, 33,9% respondentów zamierza „pracować” nad *znajomością języka obcego*. Blisko 32% odczuwa potrzebę *podniesienia umiejętności komputerowych*, a 27,5% bezrobotnych chciałoby *podnieść poziom wiedzy związanej z wyuczonym zawodem*. Natomiast 23,9% młodych chciałoby doskonalić *umiejętności interpersonalne*.

Kobiety częściej niż mężczyźni chcą „szlifować” *znajomość języka obcego* (7,4 pkt proc. różnicy) oraz doskonalić swoje *umiejętności interpersonalne* (7,8 pkt proc. różnicy). Z kolei mężczyźni bardziej niż płeć żeńska mają potrzebę *podniesienia umiejętności komputerowych* (6,7 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 przede wszystkim luki kompetencyjne w *praktycznych umiejętnościach niezbędnych do wykonywania zawodu* (68,3%). Ponadto, 46,3% badanych za niedostateczną uważa *wiedzę związaną z wykonywanym zawodem*. Natomiast 41,9% ankietowanych wskazało na *umiejętności interpersonalne*. Blisko 27% pracodawców zaznaczyło *znajomość języków obcych*, a 18,9% *umiejętności komputerowe*.
 2. Z grupy badanych pracodawców, którzy zatrudniali osoby młode (51,7% ankietowanych), 75% podniósł kompetencje i umiejętności młodych pracowników. Najpopularniejszą formą doszkalania były *kursy/szkolenia* (55,8%) oraz *mentoring tj. wdrażanie w zasady funkcjonowania organizacji przez pracowników starszych stażem lub wiekiem* (29,2%). Część pracodawców podnosi kompetencje i umiejętności poprzez *praktyki* (20,8%), *staże* (17,5%), *prenumeratę czasopism* (15%), *studia* (11,7%), *zakup specjalistycznej literatury* (9,2%).
 3. Część pracodawców (25% respondentów, którzy zatrudniali młodych) nie podniósł poziomu wiedzy, kwalifikacji i umiejętności młodych pracowników. Wśród powodów, najczęściej wskazywali na *wysokie koszty szkoleń* (36,7%), *pracownicy mają odpowiednie umiejętności* (30%), *brak określonych potrzeb szkoleniowych* (26,7%), *brak odpowiedniej oferty szkoleniowej* (16,7%) oraz fakt, iż *pracownicy nie mają czasu na szkolenia* (13,3%). Tylko 3,3% obawia się, że *pracownik „odejdzie” do konkurencji*.
Firmy z sektora publicznego częściej niż z prywatnego wskazywały na fakt, iż *pracownicy mają odpowiednie umiejętności* (21,1 pkt proc. różnicy), *brak odpowiedniej oferty szkoleniowej* (20,3 pkt proc. różnicy), *brak określonych potrzeb szkoleniowych* (17,9 pkt proc. różnicy). Z kolei sektor prywatny wymieniał częściej *wysokie koszty szkoleń* (9 pkt proc. różnicy).
 4. Blisko 48% pracodawców współpracowało w zakresie aktywizacji edukacyjnej lub zawodowej młodych osób, z instytucjami takimi jak: urząd pracy, Ochotnicze Huf-

ce Pracy, ośrodek pomocy społecznej, firma szkoleniowa, szkoła ponadgimnazjalna i szkoła wyższa.

Z *urzędem pracy* współpracowało 40,1% badanych, 13,8% ankietowanych z *firmą szkoleniową*, a prawie 10% respondentów ze *szkołą wyższą*. Z kolei 6,9% pracodawców kooperowało ze *szkołą ponadgimnazjalną* i 6,5% badanych z *Ochotniczym Hufcem Pracy*. Tylko 4,3% z *ośrodkiem pomocy społecznej*.

Przedsiębiorstwa współpracujące lub zainteresowane współpracą z urzędem pracy najczęściej wskazywały na *staż* (73,1%) i *pośrednictwo pracy* (50%). Spośród kooperujących z firmą szkoleniową lub rozważających taką możliwość, badani głównie wymieniali *kształcenie zawodowe* (57,1%), *organizację konkursów z wiedzy i umiejętności zawodowych* (33,9%) oraz *dostarczenie materiałów/surowców do praktycznej nauki zawodu* (26,3%). W przypadku szkoły ponadgimnazjalnej, ankietowani przede wszystkim wskazali na *praktyki zawodowe* (54,5%), *kształcenie zawodowe* (18,2%) i *zatrudnianie młodocianych w celu przygotowania zawodowego* (18,2%). Natomiast wśród pracodawców współpracujących ze szkołą wyższą lub zainteresowanych współpracą, badani w szczególności wymieniali *praktyki zawodowe* (50%), *kształcenie zawodowe* (36,7%) i *staże* (20%). Z kolei przedsiębiorstwa kooperujące z Ochotniczym Hufcem Pracy lub skłonnych do takiej współpracy, najczęściej podawały *praktyki zawodowe* (46,2%) i *zatrudnienie młodocianych w celu przygotowania zawodowego* (42,3%). Natomiast spośród współpracujących z ośrodkiem pomocy społecznej lub rozważających taką możliwość, badani głównie wskazywali na *kształcenie zawodowe* (33,3%) i *realizację projektów z wykorzystaniem funduszy UE* (22,2%).

Wśród badanych przedsiębiorstw było 52,1% pracodawców, którzy nie współpracowali z żadną z wymienionych wyżej instytucji, z czego 36,6% nie jest w ogóle zainteresowana podjęciem takiej współpracy, tylko 15,5% badanych byłoby skłonne do kooperacji. Jako główny powód braku współpracy badani podawali *brak takiej potrzeby* (67,5% badanych). Ponadto, ankietowani wskazywali na *brak wystarczającej wiedzy na temat możliwości współpracy* (20,5%), *brak inicjatywy ze strony instytucji* (17,9%). Dla 14,5% respondentów przyczyną jest *brak osób w firmie, które mogłyby się tym zająć*. Natomiast 11,1% ankietowanych *zniechęcają procedury administracyjne*. Z kolei 8,5% pracodawców *obawia problemów z młodymi osobami*. Tylko 0,9% wskazało na *brak instytucji w okolicy* 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, 64% respondentów podejmowało w przeszłości zatrudnienie (częściej mężczyźni niż kobiety – 5,5 pkt proc. różnicy). Główną **formą zatrudnienia** była *umowa o pracę na czas określony* (48,6%) oraz *staż/praktyka* (47,4%). Ponadto, blisko 28% ankietowanych pracowało na podstawie *umowy cywilnej*. Na *czas nieokreślony* było zatrudnionych 8,8% badanych, a doświadczenie zawodowe w ramach *wolontariatu* zdobywało 3,2% bezrobotnych. Tylko 2,8% ba-

danych podjęło *pracę w domu*. Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na *staż/praktykę* (24,3 pkt proc. różnicy) i *wolontariat* (3,9 pkt proc. różnicy). Z kolei mężczyźni częściej niż płeć żeńska byli zatrudnieni na podstawie *umowy na czas nieokreślony* (12,7 pkt proc. różnicy) oraz *umowy cywilnej* (8,1 pkt proc. różnicy).

Z kolei pracodawcy, którzy zatrudniali osoby młode do 25 roku życia, najczęściej oferowali osobom młodym *umowę o pracę na czas określony* (67,5%), *staż/praktykę* (30%), natomiast 22,5% - *umowę o pracę na czas nieokreślony*, 21,5% - pracę na podstawie *umowy cywilnej*. Tylko 1,7% badanych zaproponowało *wolontariat*.

Porównując odpowiedzi osób bezrobotnych z wynikami badań przeprowadzonych wśród przedsiębiorców, najczęstszą formą zatrudnienia osób młodych była *umowa o pracę na czas określony* oraz *staż/praktyka*. Najmniej 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 32,2% badanych (częściej mieszkańcy miast niż wsi – 10,5 pkt proc. różnicy). Większość ankietowanych tj. 51,4% bezrobotnych podejmowała zatrudnienie niezgodne z wykształceniem. Ponad 16,1% ankietowanym trudno było powiedzieć czy ich praca była zgodna z ich wykształceniem.

Najczęstszymi wymienianymi przyczynami podejmowania pracy niezgodnej z kierunkiem wykształcenia były *brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie* (70,7%) oraz *okazja podjęcia atrakcyjnej pracy w innej branży* (31,7%). Co piąty respondent podjął taką decyzję, gdyż posiadane *kwalfikacje w wyuczonym zawodzie nie spełniały oczekiwań pracodawców* (20,1%). Z kolei 15,2% ankietowanych skusiła *możliwość przekwalifikowania*, a 14,6% *satysfakcjonujące zarobki* (14,6%).

3. Młodzi bezrobotni, najczęściej **poszukują ofert pracy poprzez śledzenie ogłoszeń w prasie/Internecie** (75,2%), *za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy* (66,9%) oraz *korzystając z pomocy i kontaktów rodziny i znajomych* (61,2%). Najrzadziej bezrobotni wskazywali na *agencje pośrednictwa pracy* (4,1%) i *targi pracy* (1,8%).

Z kolei przedsiębiorstwa korzystają głównie z *rekomendacji innych osób* (62,9%), pracy poszukują *za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy* (39,7%), *wykorzystując prowadzone bazy osób samodzielnie zgłaszających się do pracy* (34,5%) lub *zamieszczają ogłoszenia w prasie/Internecie* (32,8%). Tylko 5,2% korzysta z usług *agencji zatrudnienia pracy*, a 1,3% wyszukuje pracowników *podczas targów pracy*.

Reasumując, warto zwrócić uwagę na fakt, iż tylko 32,8% badanych firm szuka pracowników *poprzez zamieszczanie ogłoszeń w prasie/Internecie*, a najczęstszą formą poszukiwania pracy przez badane młode osoby jest właśnie *śledzenie publikowanych ogłoszeń w prasie/Internecie* (75,2%). Z *rekomendacji innych osób/znajomości* bardzo często korzystają zarówno pracodawcy (62,9%), jak i osoby bezrobotne (61,2%). Najmniej popularnością wśród młodych i przedsiębiorców cieszy 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* (68,8%) oraz *pracę zmianową* (51,8%). Niemniej jednak, ponad 35% ankietowanych zdecydowałoby się na *pracę za niższe wynagrodzenie niż oczekiwali*, a 34,8% na zatrudnienie w *niepełnym wymiarze godzin*.

5. Bezrobotni w większości **oczekiwali by wynagrodzenia brutto** w przedziale *1 500 - 2 000 zł* (62,5%). Jednakże 20,3% badanych jest gotowa podjąć pracę za wynagrodzenie *poniżej 1 500 zł*. Natomiast 12,6% ankietowanych podjęło by pracę, gdyby ich zarobki były w przedziale *2 100 - 2 500 zł*, a 2,3% badanych *powyżej 3 000 zł*. Tylko 2,1% chciałoby otrzymywać wynagrodzenie mieszczące się w widełkach między *2 600 - 3 000 zł*. Kobiety częściej niż mężczyźni są gotowe podjąć pracę za wynagrodzenie brutto *poniżej 1 500 zł* (13,6 pkt proc. różnicy). Z kolei mężczyźni częściej

niż płęć żeńska wskazywali na zarobki w przedziale 2 100 - 2 500 zł (10 pkt proc. różnicy).

Pracodawcy wskazywali najczęściej na wynagrodzenie brutto w przedziale 1 500 - 2 000 zł (36,6%) i *poniżej 1 500 zł* (26,7%). Ponad 6% badanych proponowało stawkę między 2 100 - 2 500 zł, natomiast niecały 1% zarobki w przedziale 2 600 - 3 000 zł. Żaden z badanych przedsiębiorców nie proponował płacy powyżej 3 000 zł.

Podsumowując oczekiwania płacowe bezrobotnych, są one zbliżone z wynagrodzeniem brutto oferowanym młodym przez badane przedsiębiorstwa. Uposażenie *poniżej 1 500 zł* proponuje młodym 26,7% badanych firm, które zatrudniały młodych (20,3% bezrobotnych zgodziłoby się na taką stawkę) natomiast wynagrodzenie, które było najczęściej wskazywane przez przedsiębiorców tj. w przedziale 1 500 - 2 000 zł – oferuje 36,6% pracodawców (62,5% bezrobotnych zaakceptowałoby je).

6. Ponad 64% badanych **gotowych byłoby do podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania**. Spośród tych osób 53,4% jest gotowa *dojeżdżać do pracy maksymalnie 50 km od miejsca zamieszkania*, 29,7% zdecydowałaby się pracować poza miejscem zamieszkania, ale *w obrębie województwa*, 26,9% ankietowanych zadeklarowało gotowość do *wyjazdu za granicę*, 25% podjęłoby pracę w *każdym miejscu na terenie kraju*. Natomiast 11,6% *tylko w aglomeracjach w Polsce*.

Kobiety częściej niż mężczyźni są gotowe by *dojeżdżać do pracy maksymalnie 50 km od miejsca zamieszkania* (19,9 pkt proc. różnicy). Natomiast mężczyźni są bardziej skłonni niż płęć żeńska na *wyjazd za granicę* (18,4 pkt proc. różnicy), pracę w *każdym miejscu na terenie kraju* (10,4 pkt proc. różnicy) lub w *obrębie województwa warmińsko-mazurskiego* (8,5 pkt proc. różnicy). Zatrudnienie w *dużych aglomeracjach w Polsce* podjęłyby tylko kobiety.

Na pracę poza miejscem zamieszkania nie zgodziłoby się 36% ankietowanych. Jako główny powód respondenci wskazywali *wysokie koszty transportu* (50%) oraz *czas dojazdu* (41,1%). Dla 37,9% wystarczającym powodem jest fakt, że *sprawują opiekę nad dzieckiem lub inną zależną osobą* i taki sam odsetek respondentów wskazał na *brak odpowiednich połączeń z miejscem pracy*. Z kolei 35,7% ankietowanych niechętnie odnosi się do takiego rozwiązania, ze względu na *roztłęk z rodziną i przyjaciółmi*.

Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały jako powód *opieka nad dzieckiem lub inną zależną osobą* (46,6 pkt proc. różnicy). Z kolei *czas przejazdu* był częściej wymieniany przez mężczyzn (13,2 pkt proc. różnicy).

Brak odpowiednich połączeń z miejscem pracy jest zdecydowanie większą barierą dla mieszkańców wsi niż miast (29,6 pkt proc. różnicy). Natomiast dla młodzieży z terenów miejskich *koszty transportu* (16,5 pkt proc. różnicy) oraz *czas dojazdu* (15,4 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 3,6% respondentów **prowadziło działalność gospodarczą**. Kierowane przez nich firmy działały głównie w handlu, ponadto w obszarze usług i produkcji oraz usługowo-handlowym. Osoby te osoby zakończyły działalność głównie z powodu *trudnych warunków gospodarczych na rynku* (53,8%), *kosztów prowadzenia działalności* (53,8%) oraz *małego zainteresowania oferowanymi przez nich usługami/*

- produktami* (30,8%). Najbardziej wskazywanym powodem zawieszenia działalności była *trudność w połączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych* (7,7%).
2. Ponad 44% respondentów **zadeklarowała chęć utworzenia własnego biznesu**. Częściej zainteresowanie zgłaszali mężczyźni niż kobiety (11,8 pkt proc. różnicy). Najbardziej skłonne do uruchomienia firmy byłyby osoby z wykształceniem *średnim ogólnokształcącym* (55,2%), *policealnym i średnim zawodowym* (50,5%) oraz *zasadniczym zawodowym* (47,6%). Najmniej skłonne są osoby posiadające wykształcenie *gimnazjalne i poniżej* (34%) i *wyższe* (32,6%). Zdecydowanie bardziej otwarci na samozatrudnienie są mieszkańcy miast do 50 tys. mieszkańców (63,2% zarejestrowanych), spośród mieszkańców wsi - 60,6% badanych. Natomiast z miast powyżej 50 tys. mieszkańców tylko 46,1% byłoby gotowych na ten krok. Z kolei, spośród osób posiadających potomstwo, 39,8% chciałoby podjąć działalność, natomiast wśród nieposiadających dzieci odsetek ten wynosi 46,6%. Z kolei, biorąc pod uwagę czas pozostawiania bez pracy, najbardziej skłonne są osoby pozostające bez pracy od 3 do 6 miesięcy (56%), bezrobotni od 12 do 24 miesięcy (54,7%) oraz pozostający bez pracy do 1 miesiąca (50%).
 3. Wśród najczęstszych wymienianych **motywów**, dla których młodzi ludzie są skłonni podjąć działalność gospodarczą znalazły się: *chęć usamodzielnienia i niezależności* (76,7%), *możliwość rozwoju zawodowego* (58,1%) oraz *potrzeba polepszenia sytuacji materialnej* (54,7%). Na *brak alternatywy w postaci pracy „u kogoś”* wskazało 25% respondentów gotowych do podjęcia działalności, natomiast 1,2% badanych zaznaczyło odpowiedź *„konieczność przejęcia rodzinnej firmy”*.
 4. Blisko 56% respondentów **nie wyraziło zainteresowania założeniem własnej działalności gospodarczej**. Częściej brak skłonności do otwarcia firmy deklarowały kobiety niż mężczyźni (11,8 pkt proc. różnicy). Wśród barier jakie wskazywały osoby bezrobotne, przede wszystkim wymieniane były: *brak odpowiedniego kapitału finansowego* (71,6%), *brak pomysłu na własny biznes* (49,5%) oraz *brak wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej* (31,2%). Najbardziej wyróżnianą przyczyną, która zniechęcała młodych był *nienormowany czas pracy* (3,7%) oraz 2,8% badanych odradziła założenie firmy *rodzina lub znajomi*.

Kobiety, częściej niż mężczyźni, wskazywały na *trudność w połączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych* (10 pkt proc. różnicy), *brak wiary w sukces* (5,3 pkt proc. różnicy) oraz *brak wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej* (3,5 pkt proc. różnicy). Natomiast na *brak odpowiedniego kapitału finansowego* (9,3 pkt proc. różnicy), *brak wiedzy na temat gdzie i w jaki sposób można otrzymać wsparcie finansowe na rozwój firmy* (8,3 pkt proc. różnicy) oraz *zbyt dużą biurokrację przy zakładaniu własnej firmy* (4,6 pkt proc.) częściej wskazywali mężczyźni.

Wart zwrócenia uwagi jest fakt, iż *brak pomysłu na biznes* (67,7%) i *brak wiary w sukces* (25,8%), był głównie wskazywany przez osoby z wykształceniem wyższym. *Zbyt duża biurokracja przy zakładaniu własnej firmy* zniechęcała przede wszystkim bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (31,3%). Natomiast *brak wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej* był sygnalizowany przez ankietowanych z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (43,4%) oraz zasadniczym zawodowym (35,5%). Z kolei ci ostatni, częściej niż pozostałe osoby zgłaszały jako barierę *brak wiedzy na temat gdzie i w jaki sposób można otrzymać wsparcie finansowe na rozwój firmy* (12,9%). Na *trudności w łączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych* wskazywali przede wszystkim młodzi z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (16,9%).

Wnioski

Analiza danych zastanych i wyników ankiet z przeprowadzonego badania w wybranych powiatach, wskazuje, iż problem wysokiego bezrobocia wśród osób młodych na Warmii i Mazurach, jest problemem wielopłaszczyznowym. Nie jest to tylko i wyłącznie kwestia popytu i podaży rynku pracy, ale to również problem natury psychologicznej, ekonomicznej, informacyjnej, a także uwarunkowań społeczno-gospodarczych lokalnych rynków. Te ostatnie mają decydujący wpływ na otwartość gospodarki, dynamikę jej wzrostu, a tym samym na rozwój czynników do rozwoju przedsiębiorczości. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, położenia powiatu, dostępności do usług publicznych, infrastruktury społecznej i transportowej, które bezpośrednio oddziałują na przedsięwzięcia gospodarcze, stanowiąc jednocześnie o rozwoju lub regresji gospodarczej lokalnych rynków. W przypadku niedorozwoju pociąga to za sobą niestabilność lokalnych rynków pracy, migracje, bierność zawodową, edukacyjną, społeczną, pogorszenie mobilności przestrzennej. Stąd też problemy osób młodych ze znalezieniem pracy w niektórych powiatach mogą być zróżnicowane, jak również inne czynniki mogą mieć wpływ na ich sytuację na rynku pracy.

Niemniej jednak, należy zwrócić uwagę na strukturę funkcjonujących firm na Warmii i Mazurach pod kątem wielkości (liczby zatrudnionych). W województwie warmińsko-mazurskim, z punktu widzenia generowania nowych miejsc pracy, mikroprzedsiębiorstwa, charakteryzują się najmniejszą „siłą zatrudnieniową”, a stanowią one zdecydowaną większość działających zakładów. Tylko 2/5 mikrofirm deklaruje zatrudnienie osób młodych, a jako jeden z czynników nie oferowania pracy młodym ludziom był **brak potrzeby**. Taki stan rzeczy z pewnością ma wpływ na sytuację osób młodych na rynku pracy, mający swe odzwierciedlenie w ofertach pracy, możliwościach zdobywania doświadczenia zawodowego. Niemniej jednak fakt, iż w rejestrach urzędów pracy figuruje duży odsetek osób nie posiadających „fachu w rękę”, kończących edukację na poziomie gimnazjalnym i podstawowym jest również niepokojący, zważywszy na możliwości kształcenia ustawicznego.

Celem badania była diagnoza czynników utrudniających zatrudnienie osób młodych na warmińsko-mazurskim rynku pracy. Dokonano tego poprzez pozyskanie od osób młodych opinii na temat postrzegania przez nie rynku pracy, poznanie ich oczekiwań i warunków, na jakie zgodziłyby się by podjąć zatrudnienie oraz zweryfikowanie jej mobilności edukacyjnej, zawodowej i geograficznej. Ponadto, zidentyfikowano też czynniki decyzyjne zarówno osób młodych jak i pracodawców mające wpływ na działania w obszarze rynku pracy i edukacji oraz uzyskano wiedzę na temat postaw pracodawców wobec pracowników do 25 roku życia.

Postrzeganie rynku pracy przez osoby młode

Osoby młode mają świadomość swojej sytuacji na rynku pracy, w tym czynników, które wpływają na problemy ze znalezieniem zatrudnienia. W ich opinii, przyczyną trudności w pozyskaniu zatrudnienia jest przede wszystkim brak doświadczenia zawodowego, brak ofert pracy (w tym w wyuczonym zawodzie) oraz wysokie wymagania pracodawców. Dla kobiet dodatkową barierą jest brak zapewnionej opieki nad dziećmi (osobami zależnymi). Jednakże, o ile w przypadku braku doświadczenia zawodowego osoby młode mogą same podjąć stosowne kroki by zmienić tę sytuację, to już na brak ofert pracy, wymagania pracodawców (kryteria rekrutacji), brak zapewnionej opieki nad dziećmi (osobami zależnymi), nie mają większego wpływu (przynajmniej bezpośredniego).

Nie bez znaczenia pozostaje fakt, dotyczący wiedzy osób młodych na temat procesu rekrutacji, preferencji pracodawców względem kandydatów do pracy i pracowników, która jest w niektórych kwestiach niewystarczająca (co wynika z rozbieżności opinii osób młodych i pracodawców). Ta sytuacja skutkuje niespełnieniem oczekiwań pracodawców, co tym samym przekłada się na fakt, iż pracodawcy nie mogą znaleźć pracowników, a młodzi albo przyjmują status osoby bezrobotnej albo kontynuują naukę z uwagi na brak perspektywy

zatrudnieniowych. Niestety, niedostateczna jest również wiedza młodych na temat instytucji działających w obszarze rynku pracy (edukacji) i oferowanych przez nie usług, których zadaniem jest wspieranie młodzieży w procesie przejścia z systemu edukacji na rynek pracy.

Oczekiwania i warunki, na jakie zgodziliby się młodzi by podjąć zatrudnienie

Dla osób młodych najważniejsza w pracy jest możliwość dalszego rozwoju/zdobywania nowych umiejętności, przyjazna atmosfera w pracy, dogodne godziny pracy. Niemniej jednak, ważne jest dla nich również „wysokie wynagrodzenie” oraz „niezależność”. Aby uzyskać zatrudnienie, gotowi są na pracę w niewyuczonym zawodzie, pracę zmianową, wynagrodzenie niższe niż oczekiwali oraz zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin. Skłonni są również dojeżdżać do pracy, ale maksymalnie 50 km od miejsca zamieszkania. Niektórzy zważając na trudną sytuację na rynku pracy, zdecydowaliby się na rozpoczęcie działalności gospodarczej jako alternatywne rozwiązanie do pracy najemnej.

Czynniki decyzyjne mające wpływ na działania podejmowane przez osoby młode i pracodawców w obszarze rynku pracy i edukacji

Osoby młode

Edukacja

Osoby młode przy wyborze ścieżki kształcenia kierowały się przede wszystkim zainteresowaniami, możliwością uzyskania dobrych zarobków po ukończeniu szkoły oraz opinią kolegów/koleżanek, którzy wybrali również daną szkołę. Uwagę zwraca fakt, iż niewielu młodych ludzi wybierając ścieżkę kształcenia korzysta z pomocy doradcy zawodowego lub psychologa. Mieszkańcy wsi częściej niż miast wskazywali na brak możliwości kształcenia w innej szkole w okolicy oraz fakt, że szkoła znajdowała się w innej miejscowości /chęć wyjazdu z domu. Wybór kierunku kształcenia ze względu na zainteresowania i dobre zarobki po ukończeniu szkoły wskazywany był przez osoby posiadające „fach w ręku” (wykształcenie zawodowe). Brak możliwości kształcenia w innej szkole w okolicy oraz trudną sytuację finansową zgłaszali młodzi głównie z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej. Natomiast renomą i prestiż szkoły był bardzo istotny w grupie osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

Osoby młode, które nie uczestniczyły w trakcie nauki w szkole w różnych formach aktywności (programy międzynarodowe, koła uczniowskie/studenckie, wolontariat itp.) jako główny powód nie uczestniczenia podawały brak zainteresowania. Niemniej jednak co piąty młody twierdzi, że nie wiedział o takiej możliwości oraz że szkoła nie dawała takiej możliwości. Nieznaczny odsetek miał obawy, że sobie nie poradzi. Częściej nie korzystali z takiej okazji mieszkańcy wsi niż miast i to oni głównie wskazywali na brak zainteresowania. Brak aktywności podczas nauki zgłaszali przede wszystkim bezrobotni z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej i średnim ogólnokształcącym.

Po zakończeniu nauki w szkole doksztalcenie podejmowali częściej mieszkańcy miast niż wsi. Główną przesłanką do kontynuacji nauki, była chęć dalszego rozwoju oraz brak perspektyw na zatrudnienie. Co czwarty młody podjął decyzję o doksztalceniu gdyż uznał, że jego kwalifikacje były niezgodne z wymaganymi przez pracodawców. Mieszkańcy miast częściej niż wsi wskazywali na chęć dalszego rozwoju, natomiast młodzi z terenów wiejskich częściej wymieniali niedostosowane kwalifikacje do wymaganych przez pracodawców.

Dla osób, które nie uczestniczyły w innych formach kształcenia po ukończeniu edukacji, głównym powodem była sytuacja finansowa. Co trzeci młody wskazał na brak ciekawej oferty edukacyjnej w okolicy oraz chęć szybkiego zatrudnienia (uzyskania niezależności finansowej). Niepokojące jest, że co piąty młody człowiek nie odczuwał potrzeby dalszego kształcenia. Dla niektórych (zwłaszcza kobiet) barierą w dalszej nauce była konieczność opieki nad dzieckiem lub osobą zależną.

W grupie osób, które są zainteresowane podnoszeniem swoich umiejętności i kwalifikacji poprzez udział w różnorodnych formach kształcenia, kobiety częściej niż mężczyźni

przejawiali chęć doksztalcania się. Młodzi chcieli by przede wszystkim zdobyć nowy zawód. Kobiety częściej niż mężczyźni chcą doskonalić znajomość języka obcego oraz doskonalić swoje umiejętności interpersonalne. Z kolei mężczyźni bardziej niż płęć żeńska odczuwa potrzebę podniesienia umiejętności informatycznych.

Osoby, które nie skorzystały z usług/oferty instytucji działających w obszarze rynku pracy i edukacji jako powód wymieniły brak wiedzy na temat usług oferowanych przez instytucje, trudności komunikacyjne oraz brak instytucji w okolicy. Należy zwrócić uwagę, że ponad 1/3 młodych nie odczuwała takiej potrzeby.

Rynek pracy

Najczęstszymi wymienianymi przyczynami podejmowania pracy niezgodnej z kierunkiem wykształcenia były brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie oraz okazja podjęcia atrakcyjnej pracy w innej branży. Co piąty młody człowiek pojął taką decyzję, gdyż posiadane kwalifikacje w wyuczonym zawodzie nie spełniały oczekiwań pracodawców.

Wśród warunków, na jakie zgodziliby się bezrobotni by podjąć zatrudnienie, ankietowani najczęściej wskazywali na pracę w niewyuczonym zawodzie oraz pracę zmianową. Niemniej jednak, ponad 1/3 młodych zdecydowałoby się na pracę za niższe wynagrodzenie niż oczekiwali i zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin.

W przypadku osób, które nie zgodziłyby się na pracę poza miejscem zamieszkania jako główny powód wskazywany był wysoki koszt transportu oraz czas dojazdu. Jednakże sprawowanie opieki nad dzieckiem lub inną zależną osobą, a także brak odpowiednich połączeń z miejscem pracy również stanowiły barierę w podjęciu pracy poza miejscem zamieszkania. Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały jako powód opiekę nad dzieckiem lub inną zależną osobą. Z kolei czas przejazdu był częściej wymieniany przez mężczyzn. Brak odpowiednich połączeń z miejscem pracy jest zdecydowanie większą barierą dla mieszkańców wsi niż miast, natomiast dla młodzieży z terenów miejskich koszty transportu oraz czas dojazdu.

Osoby, które prowadziły w przeszłości działalność, zakończyły ją głównie z powodu trudnych warunków gospodarczych na rynku i kosztów prowadzenia działalności, a także małego zainteresowania oferowanymi przez nich usługami/produktami.

W przypadku młodych, którzy zadeklarowali chęć utworzenia własnego biznesu, głównym czynnikiem motywacyjnym jest chęć usamodzielnienia i niezależności, a także możliwość rozwoju zawodowego oraz potrzeba polepszenia sytuacji materialnej. Pomimo trudnej sytuacji na rynku pracy, tylko 1/5 młodych zdecydowałaby się na ten krok jako alternatywne rozwiązanie dla pracy najemnej.

Z kolei, osoby które nie wyraziły zainteresowania założeniem własnej działalności gospodarczej jako główny powód wskazywały na brak odpowiedniego kapitału finansowego. Jednakże, dla blisko 50% młodzieży barierą jest brak pomysłu na własny biznes, a co trzeci twierdzi, że nie posiada wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej. Dla kobiet powodem braku zainteresowania jest trudność w połączeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych.

Pracodawcy

Edukacja

Pracodawcy, którzy nie podnosili poziomu wiedzy, kwalifikacji i umiejętności młodych pracowników, wśród powodów, najczęściej wskazywali na wysokie koszty szkoleń (głównie firmy z sektora prywatnego). Co dziesiąty przedsiębiorca argumentował to brakiem określonych potrzeb szkoleniowych, odpowiedniej oferty szkoleniowej a także faktem, iż pracownicy mają odpowiednie umiejętności (firmy sektora publicznego).

Przedsiębiorstwa, które nie współpracowały z żadną z instytucji działających w obszarze rynku pracy i edukacji, jako główny powód braku kooperacji podawały brak takiej potrzeby. Ponadto, pracodawcy wskazywali na brak wystarczającej wiedzy na temat możliwości współpracy, a także brak inicjatywy ze strony instytucji. Dla części przedsiębiorstw przyczyną

był brak osób w firmie, które mogłyby się tym zająć, niektórych z kolei zniechęciły procedury administracyjne i ewentualne problemy z młodymi osobami.

Rynek pracy

Główną przyczyną nie zatrudnienia osób młodych był brak kandydatów w tym przedziale wiekowym, a także brak takiej potrzeby (wskazywany tylko i wyłącznie przez mikroprzedsiębiorców). Dla co piątego pracodawcy, barierą był brak doświadczenia zawodowego i wygórowane wymagania finansowe. Mając na uwadze liczebność mikroprzedsiębiorstw funkcjonujących na warmińsko-mazurskim rynku pracy (ich dominację) oraz „potencjał zatrudnieniowy”, niepokojący jest fakt, braku potrzeby jako czynnika nie zatrudniania młodych osób.

Mobilność edukacyjna, zawodowa, geograficzna osób młodych

W przypadku mobilności zawodowej można stwierdzić, że osoby młode wykazują się sporą elastycznością (gotowość do podjęcia pracy niezgodnej z wyuczonym zawodem, zgoda na pracę zmianową lub w niepełnym wymiarze godzin, niższe wynagrodzenie niż oczekiwane, chęć doszkalania się). Niestety nie można tego samego powiedzieć o mobilności edukacyjnej i geograficznej. Niepokojące jest, w przypadku mobilności edukacyjnej, brak zainteresowania młodych, ich bierność w samodzielnym poszukiwaniu informacji o możliwościach aktywności. Fakt uczestnictwa w stażach i praktykach (najczęstsza forma aktywności), zapewne wynika z systemu kształcenia, który obligatoryjnie zakłada uczestnictwo w tych formach na poziomie kształcenia zawodowego. Pozostałe formy, tj. koła uczniowskie/studenckie, olimpiady/konkursy, akcje wolontariackie, programy międzynarodowe, to już kwestia zaangażowania placówki oświatowej jak i osób młodych. W przypadku mobilności geograficznej, co prawda ponad połowa młodych deklaruje gotowość do podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania, ale w miejscowości do której by dojeżdżali maksymalnie 50 km.

Postawa pracodawców wobec pracowników, w tym do 25 roku życia

Pracodawcy cenią u pracowników takie cechy jak: łatwe nawiązywanie kontaktów z innymi ludźmi, otwartość na nowe wyzwania stawiane przez pracodawców, przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy oraz kreatywność. Małą wagę przywiązują do znajomości języków obcych, dyspozycyjności oraz obsługi komputera i wykorzystania Internetu.

Pracodawcy, jako czynnik motywacyjny do podjęcia u nich zatrudnienia, w swoich ofertach pracy najczęściej deklarują możliwość dalszego rozwoju/zdobywania nowych umiejętności, przyjazną atmosferę w pracy, dogodne godziny pracy.

Podczas procesu rekrutacyjnego, od kandydatów oczekują punktualności, posiadania kwalifikacji zawodowych oraz doświadczenia zawodowego, a także jasnego i zwięzłego formułowania myśli. Z kolei nie przykładają wagi do posiadania certyfikatów, zaświadczeń, uzyskanych dodatkowych kwalifikacji niezwiązanych ze stanowiskiem, na które ubiega się kandydat. Ponadto, nie ma większego znaczenia dla nich fakt, czy potencjalni pracownicy posiadają wiedzę na temat firmy, do której ubiegają się o pracę. Nie jest mile widziana z pewnością też zbyt duża pewność siebie.

Zastanawiający jest fakt, iż pracodawcy nie przywiązują wagi do certyfikatów, zaświadczeń, posiadania wielu równych kwalifikacji niekoniecznie związanych ze stanowiskiem pracy. Taka postawa w sytuacji dynamicznie zmieniającej się sytuacji na rynku pracy, może skutkować małą elastycznością pracodawców w dostosowaniu się do nowych warunków wynikających z postępu technologicznego, zmian organizacji czasu pracy, spowolnienia gospodarczego. W tej kwestii, większą zapobiegliwość wykazują osoby młode, które są zdania, iż szanse na rynku pracy zwiększa właśnie posiadanie wielu różnych kwalifikacji, ciągłe doszkalanie się oraz zdobywanie dodatkowych uprawnień, licencji, certyfikatów.

Zdaniem pracodawców młodzi pracownicy posiadają przede wszystkim luki kompetencyjne w praktycznych umiejętnościach niezbędnych do wykonywania zawodu. Ponadto, za niedostateczną uważają również wiedzę związaną z wykonywanym zawodem, a także wska-

zują na braki w umiejętnościach interpersonalnych. Tylko co trzeci pracodawca zwrócił uwagę na znajomość języków obcych, a co piąty na umiejętności komputerowe (ten niewielki odsetek pracodawców wskazujących na te kompetencje z pewnością ma związek z tym, iż dla przedsiębiorców nie jest szczególnie ważne u pracownika komunikowanie się w języku obcym oraz umiejętność obsługi komputera i wykorzystywania Internetu).

W przypadku pracodawców, którzy podnosili kwalifikacje i kompetencje pracowników, najpopularniejszą formą doszkalania były kursy/szkolenia oraz mentoring tj. wdrażanie w zasady funkcjonowania organizacji przez pracowników starszych stażem lub wiekiem.

Przedsiębiorcy poszukując pracowników najczęściej korzystają z rekomendacji innych osób. Co czwarty pracodawca za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy. Tylko 1/3 przedsiębiorstw poszukuje pracowników poprzez zamieszczanie ogłoszeń w prasie/Internecie, a najczęstszą formą poszukiwania pracy przez 3/4 młodych jest właśnie śledzenie publikowanych ogłoszeń w prasie/Internecie. Najmniej popularną formą jest korzystanie z usług agencji zatrudnienia i targi pracy.

Pracodawcy najczęściej oferowali wynagrodzenie brutto w przedziale 1 500 - 2 000 zł oraz *poniżej 1 500 zł*. Na takie też stawki zgodziliby się młodzi by podjąć zatrudnienie. Żaden z przedsiębiorców nie proponował płacy *powyżej 3 000 zł*.

Mając na uwadze powyższe, w wyniku pogłębionej analizy danych statystycznych jak i wyników ankiet, dokonano segmentacji czynników utrudniających zatrudnienie osób młodych na warmińsko-mazurskim rynku pracy:

- personalne/organizacyjne,
- związane z rynkiem pracy,
- ekonomiczne,
- społeczno-gospodarcze,
- informacyjne.

Szczegółowa charakterystyka czynników została opisana w tabeli nr 5.

Tabela nr 5. Czynniki utrudniające zatrudnienie osób młodych na Warmii i Mazurach

OSOBY MŁODE			
Czynniki personalne/organizacyjne	Czynniki związane z rynkiem pracy	Czynniki ekonomiczne	Czynniki społeczno-gospodarcze
Czynniki informacyjne			
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Brak odczuwalnej potrzeby jest powodem niekorzystania z usług instytucji działających w obszarze rynku pracy i edukacji jak również nie kontynuowania edukacji; ➤ Brak zainteresowania powodem braku aktywności podczas nauki w szkole (część dla mieszkańców obszarów wiejskich); ➤ Obawa przed porażką jako powód braku aktywności podczas nauki w szkole; ➤ Brak pomysłu na własny biznes jak powód braku zainteresowania założeniem własnej firmy; ➤ Brak wiary w sukces jako powód braku zainteresowania założeniem własnej firmy; 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wysoki odsetek osób młodych nie posiadających „fachu w ręku” w rejestrach urzędów pracy (tj. osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej oraz średnim ogólnokształcącym); ➤ Brak doświadczenia zawodowego jako główna bariera w znalezieniu pracy; ➤ Kwalifikacje nieadekwatne do oczekiwań pracodawców jako powód podjęcia zatrudnienia niezgodnego z wykształceniem jak również do kontynuowania edukacji; ➤ Brak jakichkolwiek ofert pracy/brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie jako bariera w znalezieniu zatrudnienia; ➤ Brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie jako powód podjęcia zatrudnienia niezgodnego z wykształceniem; ➤ Rekrutacja na podstawie znajomości/rekomendacji jako bariera w znalezieniu zatrudnienia; 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trudna sytuacja finansowa jako czynnik decyzyjny o wyborze kierunku kształcenia oraz powód nie kontynuowania nauki; ➤ Brak odpowiedniego kapitału finansowego jako powód braku zainteresowania założeniem własnej firmy; 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trudności komunikacyjne (dostępność publicznych środków transportu np. PKS, PKP, brak własnego auta, koszty transportu, czas przejazdu) jako bariera w znalezieniu zatrudnienia (w tym brak gotowości do pracy poza miejscem zatrudnienia) jak również korzystania z usług instytucji działających w obszarze rynku pracy i edukacji; ➤ Brak zapewnionej opieki nad dziećmi/osobami zależnymi jako bariera w znalezieniu zatrudnienia (w tym brak gotowości do pracy poza miejscem zatrudnienia) jak również korzystania z usług instytucji działających w obszarze rynku pracy i edukacji; ➤ Brak instytucji działających w obszarze rynku pracy lub edukacji w okolicy (np. agencji zatrudnienia, firm szkoleniowych, placówek oświatowych, jednostek organizacyjnych OHP) jest barierą w korzystaniu z ich usług/nie kontynuowania nauki; ➤ Koszty prowadzenia działalności jako powód zawieszenia działalności gospodarczej; ➤ Zbyt duża biurokracja przy zakładaniu firmy jako powód braku zainteresowania założeniem własnej firmy; ➤ Małe zainteresowanie oferowanymi usługami/productami jako powód zawieszenia działalności gospodarczej;
			<ul style="list-style-type: none"> ➤ Brak wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej; ➤ Brak wiedzy na temat gdzie i w jaki sposób można otrzymać wsparcie finansowe na rozwój firmy; ➤ Niedostateczna wiedza na temat usług oferowanych przez instytucje działające w obszarze rynku pracy i edukacji; ➤ Brak wiedzy o możliwości uczestniczenia w różnych formach aktywności podczas nauki w szkole jako powód braku aktywności podczas edukacji formalnej; ➤ Niedostateczna wiedza osób młodych o oczekiwaniach pracodawców względem kandydatów do pracy i pracowników tj. co jest ważne dla pracodawcy podczas procesu rekrutacji, jakie „cechy” są istotne dla pracodawcy – wiedza, umiejętności, kompetencje; ➤ Niedostateczna wiedza osób młodych na temat form poszukiwania pracownika przez pracodawców;

Czynnik personalne/organizacyjne	Czynnik związane z rynkiem pracy	Czynnik ekonomiczne	Czynnik społeczno-gospodarcze	Czynnik informacyjne
<p>➤ Brak takiej potrzeby jako powód nie zatrudniania osób młodych (wskazywany przez mikroprzedsiębiorstwa) jak również powód braku współpracy z instytucjami działającymi w obszarze rynku pracy i edukacji;</p> <p>➤ Obawa przed problemami z osobami młodymi jako powód braku współpracy z instytucjami działającymi w obszarze rynku pracy i edukacji;</p> <p>➤ Ograniczenia kadrowe (brak osób w firmie, które mogłyby się tym zająć) jako powód braku współpracy z instytucjami działającymi w obszarze rynku pracy i edukacji;</p>	<p>➤ Brak odpowiednich kandydatów do pracy (spełniających oczekiwania pracodawców na danym stanowisku pracy);</p> <p>➤ Silna konkurencja jako czynnikiem ograniczającym wzrost zatrudnienia;</p> <p>➤ Brak określonych potrzeb szkoleniowych jako powód nie doszkalania pracowników;</p>	<p>PRACODAWCY</p> <p>➤ Wysokie koszty szkoleń jako powód nie doszkalania pracowników (wskazywany częściej przez sektor prywatny);</p>	<p>➤ Mały odsetek firm o potencjale zatrudnieniowym (mikroprzedsiębiorstwa, stanowią zdecydowaną większość firm funkcjonujących w województwie warmińsko-mazurskim, a mają najniższą zdolność zatrudnieniową);</p> <p>➤ Zbyt wysokie podatki i zapłacone koszty pracy jako czynnik ograniczający wzrost zatrudnienia (przede wszystkim dla firm sektora prywatnego);</p> <p>➤ Niestabilna sytuacja gospodarcza jako czynnik ograniczający wzrost zatrudnienia (przede wszystkim dla firm sektora prywatnego);</p> <p>➤ Procedury administracyjne (przepisy i regulacje prawne) jako powód braku współpracy z instytucjami działającymi w obszarze rynku pracy i edukacji oraz czynnik ograniczający wzrost zatrudnienia (przede wszystkim dla średnich firm);</p>	<p>➤ Niedostateczna wiedza na temat usług oferowanych przez instytucje działające w obszarze rynku pracy i edukacji;</p> <p>➤ Niedostateczna wiedza pracodawców o oczekiwaniach, potrzebach osób młodych tj. jakie czynniki są dla nich ważne w pracy (wynagrodzenie, doszkalanie, rozwój zawodowy, przyjazna atmosfera w pracy itp.);</p> <p>➤ Niedostateczna wiedza pracodawców na temat form poszukiwania pracy przez osoby młode;</p> <p>➤ Brak odpowiedniej oferty szkoleniowej jako powód nie doszkalania pracowników;</p> <p>➤ Brak inicjatywy ze strony instytucji jako powód braku współpracy w obszarze rynku pracy i edukacji;</p>

Rekomendacje

Nie wszystkie bariery są możliwe do usunięcia na szczeblu lokalnym czy regionalnym, zwłaszcza te które są wynikiem polityk publicznych (podatki, regulacje prawne). Niemniej jednak, można wykorzystywać istniejące rozwiązania, które z różnych przyczyn, o których mowa we wnioskach, nie były dotychczas praktykowane lub stosowane w ograniczonym zakresie. Ponadto, samorządy jednostek terytorialnych w ramach swoich kompetencji mogą również wprowadzać własne instrumentarium i realizować politykę (regionalną/lokalną), przez to też wpływać na rynek pracy, kierunki kształcenia, dostępność transportową i usług publicznych.

Rozwiązanie problemu związanego z podjęciem zatrudnienia przez osoby młode na Warmii i Mazurach wymaga podjęcia wielotorowych czynności. Z pewnością warto byłoby rozważyć możliwość skoordynowania działań instytucji, których obiektem „zainteresowania” są osoby młode. Pozwoliłoby to na uniknięcie powielania pomocy/wsparcia, co tym samym przyczyniłoby się do optymalnego wykorzystania zasobów kadrowych, technicznych i finansowych tych instytucji (np. urzędy pracy i Ochotnicze Hufce Pracy, jednostki organizacyjne pomocy społecznej).

Bardzo istotna jest, z punktu widzenia mobilności, poprawa dostępności komunikacyjnej, która stanowi barierę szczególnie dla mieszkańców obszarów wiejskich, zarówno w kontekście podejmowania zatrudnienia jak również kształcenia formalnego i ustawicznego oraz aktywności społecznej.

Kolejnym ważnym zagadnieniem jest rozwój działań opiekuńczych, który usprawniłby łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych, zwłaszcza kobietom chcącym powrócić na rynek pracy lub planującym dalsze dokończenie.

Niezbędne jest również wsparcie młodzieży kształcącej się w szkołach, na każdym poziomie kształcenia, w nabyciu kompetencji społecznych, które zwiększają szanse na rynku pracy, ale także w zdobywaniu praktycznych umiejętności do wykonywania zawodu, założenia własnej działalności gospodarczej.

Kluczowy, z uwagi na sytuację na rynku pracy i edukacji, jest rozwój doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży w szkołach a także dla dorosłych jak również wzmocnienie działań pośrednictwa pracy i doradztwa personalnego dla pracodawców.

Konieczne jest zwiększenie akcji informacyjnych, promujących działania instytucji wspierających osoby młode w wejściu na rynek pracy ale także świadczących usługi na rzecz pracodawców.

Przedstawione poniżej propozycje rozwiązań (rekomendacje) z pewnością nie wyczerpują tematu, niemniej jednak mogą być wskazówką jak poprawić sytuację osób młodych na rynku pracy (tabela nr 6).

Tabela nr 6. Rekomendacje

Obszar tematyczny	Opis czynnika	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji
Osoby młode	<p>➤ Brak odczuwalnej potrzeby korzystania z usług instytucji działających w obszarze rynku pracy i edukacji oraz kontynuowania nauki jako przyczyna bierności młodych osób;</p> <p>➤ Brak zainteresowania ze strony młodych jest powodem nie uczestniczenia w różnych formach aktywności podczas nauki w szkole (częścią dla mieszkańców obszarów wiejskich);</p> <p>➤ Obawa przed porażką jako powód braku aktywności podczas nauki w szkole;</p> <p>➤ Brak pomysłu na własny biznes jako powód braku zainteresowania założeniem własnej firmy;</p> <p>➤ Brak wiary w sukces jako powód braku zainteresowania założeniem własnej firmy;</p>	<p>Czynniki personalne/organizacyjne</p> <p>1. Rozwój cech i kształtowanie odpowiednich postaw sprzyjających przedsiębiorczości, pobudzaniu kreatywności. Jest to zadanie dla szkół wszystkich szczebli, a także dla instytucji rynku pracy w odniesieniu do młodzieży wchodzącej na rynek pracy (np. poprzez warsztaty i szkolenia dla młodzieży, czy też wykorzystanie rozwiązań zaproponowanych przez Fundację Młodzieżowej Przedsiębiorczości, której celem jest przygotowanie dzieci i młodzieży do życia w warunkach gospodarki rynkowej oraz umożliwienie młodym ludziom zdobycia wiedzy i praktycznych umiejętności ułatwiających realizację planów zawodowych. Realizowane przez Fundację programy przygotowują młodzież do wejścia na rynek pracy, uczą przedsiębiorczości i poruszania się w świecie finansów);</p> <p>2. Wspieranie psychologiczno-doradcze w przezwyciężaniu zniechęcenia, braku wiary, nieśmiałości, lęku;</p> <p>3. Promowanie uczestnictwa osób młodych (w tym uczniów/studentów) w projektach krajowych i międzynarodowych sprzyjających kształtowaniu postaw i kompetencji kluczowych;</p> <p>4. Kształtowanie świadomości konieczności podejmowania działań adaptacyjnych (w tym także na rynku pracy);</p> <p>5. Wspieranie wolontariatu wzmacniającego postawy prospołeczne, aktywność;</p> <p>6. Promowanie i wspieranie aktywnych postaw młodzieży, m.in. poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ wskazywanie dobrych praktyk (przykładem może być uhonorowany europejską nagrodą Eurodesk 2013 Information & Dissemination Champion Award, projekt „Sieć Organizacji Młodzieżowych Warmii i Mazur – ATOMY” polegający na utworzeniu sieci powiązań pomiędzy organizacjami pozarządowymi na terenie całego województwa warmińsko-mazurskiego. W wyniku współpracy członków sieci ATOMY i samorządu województwa został opracowany dokument pn. „Kierunki Polityki Młodzieżowej Warmia i Mazury na lata 2013-2017”; ➤ finansowanie lub współfinansowanie organizacji młodzieżowych; <p>7. Współpraca instytucji rynku pracy i edukacji w kształtowaniu i promowaniu aktywnych postaw młodzieży.</p>	<p>Ad.1..3)</p> <ul style="list-style-type: none"> – instytucje systemów oświaty i szkolnictwa wyższego; – instytucje rynku pracy; – jednostki organizacyjne pomocy społecznej; <p>Ad.2.4-5)</p> <ul style="list-style-type: none"> – instytucje systemów oświaty i szkolnictwa wyższego; – instytucje rynku pracy; – placówki/poradnie psychologiczno-pedagogiczne; <p>Ad.6)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego; – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – instytucje systemów oświaty i szkolnictwa wyższego; – instytucje rynku pracy; – instytucje działające w obszarze edukacji lub rynku pracy (stowarzyszenia, fundacje, zrzeszenia, organizacje, etc.); <p>Ad.7)</p> <ul style="list-style-type: none"> – instytucje systemów oświaty i szkolnictwa wyższego; – instytucje rynku pracy; – instytucje działające w obszarze edukacji lub rynku pracy (stowarzyszenia, fundacje, zrzeszenia, organizacje, etc.);

Obszar tematyczny	Opis czynnika	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji
Pracodawcy	<p>➤ Brak takiej potrzeby jako powód nie zatrudniania osób młodych (wskazywany przez mikroprzedsiębiorstwa) jak również przyczyna braku współpracy z instytucjami działającymi w obszarze rynku pracy i edukacji;</p> <p>➤ Obawa przed problemami z osobami młodymi jako powód braku współpracy z instytucjami działającymi w obszarze rynku pracy i edukacji;</p> <p>➤ Ograniczenia kadrowe (brak osób w firmie, które mogłyby się tym zająć) jako powód braku współpracy z instytucjami działającymi w obszarze rynku pracy i edukacji;</p>	<p>1. Przełamywanie obaw „niechęci” wśród pracodawców poprzez wskazanie korzyści płynących ze współpracy z młodymi osobami i z instytucjami działającymi w obszarze rynku pracy i edukacji np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ wiedza i umiejętności młodych osób (stażystów/praktykantów/wolontariuszy) może być wykorzystywana w bieżącej działalności firmy – przykład: w zakresie budowania stron internetowych (uczniowie/ studenci/absolwenci informatyki), przygotowywania biznesplanów i opracowywania strategii (uczniowie/studenti/absolwenci ekonomii lub zarządzania) etc.; ➤ wiedza, badania, zaplecze dydaktyczne instytucji działających w obszarze rynku pracy i edukacji może być wykorzystana do wprowadzania innowacji organizacyjnych, technologicznych, marketingowych w firmie; <p>2. Niwelowanie bariery „ograniczenia kadrowe” i obawy przed problemami z młodymi osobami poprzez wsparcie ze strony instytucji działających w obszarze rynku pracy i edukacji w organizacji staży/praktyk/wolontariatu (wyznaczenie konkretnych osób w ww. instytucjach do kontaktów z pracodawcami, których zadaniem byłoby np. rekrutacja kandydatów, nadzór i kontrola przebiegu stażu/praktyki, etc.).</p>	<p>Ad.1.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> – instytucje systemów oświaty i szkolnictwa wyższego; – instytucje rynku pracy (ze szczególnym uwzględnieniem organizacji pracodawców); – pracodawcy i ich organizacje (w tym klastery); – organy prowadzące szkołę lub placówkę (należy przez to rozumieć ministra, jednostkę samorządu terytorialnego, inne osoby prawne i fizyczne);
Osoby młode	<p>➤ Wysoki odsetek osób młodych bez kwalifikacji zawodowych w rejestrach urzędów pracy (tj. osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej oraz średnim ogólnokształcącym);</p>	<p>Czynniki związane z rynkiem pracy</p> <p>1. Promowanie szkolnictwa zawodowego w gimnazjach poprzez propagowanie wśród dzieci i rodziców efektów tej formy kształcenia, współpracę z doradcami zawodowymi, promowanie dobrych praktyk, np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ zaangażowanie w promowanie szkolnictwa zawodowego osób nie posiadających wykształcenia wyższego, które osiągnęły sukces, jako autorytetów (artykuł „Milionery bez wykształcenia wyższego” – lista najbardziej Polaków wg „WPROST” – artykuł dostępny w internecie); ➤ organizowanie spotkań z przedstawicielami Instytutu Badań Edukacyjnych, doradcami zawodowymi promującymi Polską Ramę Kwalifikacji; <p>2. Wspieranie bezrobotnej młodzieży w podnoszeniu poziomu wykształcenia (fakt, że osoby bezrobotne zdobędą „zawód” w ramach kursu/szkolenia nie jest jednoznaczny ze zmianą typu wykształcenia);</p>	<p>Ad.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kuratorium Oświaty; – instytucje systemów oświaty i szkolnictwa wyższego; – instytucje rynku pracy; – placówki/poradnie psychologiczno-pedagogiczne; – podmioty działające w obszarze edukacji lub rynku pracy; <p>Ad.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kuratorium Oświaty; – instytucje systemów oświaty i szkolnictwa wyższego; – instytucje rynku pracy; – placówki/poradnie psychologiczno-pedagogiczne; – podmioty działające w obszarze edukacji lub rynku pracy; – jednostki organizacyjne pomocy społecznej;

Obszar tematyczny	Opis czynnika	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji
		<p>3. Skoordinowanie działań szkół (podstawowych, gimnazjalnych) z Ochotniczym Hufcem Pracy i jego jednostkami organizacyjnymi oraz urzędami pracy celem umożliwienia osobom młodym (nie kontynuującym nauki w procesie kształcenia formalnego) nabycie kwalifikacji zawodowych (z uwagi na fakt, iż osoby młode są grupą docelową Ochotniczych Hufców Pracy i urzędów pracy warto by rozważyć czy możliwy jest podział zadań pomiędzy instytucjami, tj. by młodzi z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym trafiali do Ochotniczych Hufców Pracy natomiast pozostałe młode osoby do urzędów pracy – pozwoliłoby to na niedublowanie działań, racjonalne i efektywne wykorzystanie środków finansowych);</p> <p>4. Promowanie kształcenia zawodowego na poziomie wyższym.</p>	<p>Ad.3)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kuratorium oświaty; – publiczne służby zatrudnienia; – Wojewódzka Komenda OHP i jednostki organizacyjne; <p>Ad.4)</p> <ul style="list-style-type: none"> – szkoły wyższe; – placówki/poradnie psychologiczno-pedagogiczne; – Akademickie Biura Karier;
<p>➤ Brak doświadczenia zawodowego jako główna bariera w znalezieniu pracy;</p> <p>➤ Kwalifikacje nieadekwatne do oczekiwań pracodawców jako powód podjęcia zatrudnienia niezgodnego z wykształceniem jak również do kontynuowania kształcenia;</p>	<p>4. Promowanie kształcenia zawodowego na poziomie wyższym.</p> <p>1. Budowanie świadomości i promowanie wolontariatu jako formy zdobywania doświadczenia zawodowego zwiększającego szanse na rynku pracy;</p> <p>2. Zachęcanie do ciągłego dokształcania, zdobywania dodatkowych uprawnień, licencji, certyfikatów w procesie kształcenia ustawicznego dorosłych w formach pozaszkolnych, np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ opracowywanie i finansowanie programów dot. kształcenia ustawicznego; ➤ do rozważenia możliwości realizacji programów kształcenia ustawicznego w partnerstwie w skali gmina-powiat/powiaty tj. kompetencje miękkie (społeczne) można by realizować na poziomie gminnym, natomiast kompetencje twarde (kwalifikacje zawodowe) w porównaniu z kilkoma powiatami – wynika to z faktu, iż jeden powiat nie jest w stanie „wchłonąć” np. 10-15 spawaczy, z kolei 2-3 powiaty mogą mieć większą zdolność absorpcyjną; <p>3. Wspieranie rozwoju doradztwa zawodowego dla dzieci, młodzieży i dorosłych na każdym etapie życia;</p> <p>4. Współpraca szkół z pracodawcami, jednostkami samorządu terytorialnego, urzędami pracy w określaniu kierunków kształcenia;</p> <p>5. Współpraca instytucji systemu oświaty i szkolnictwa zawodowego z pracodawcami w organizowaniu kształcenia praktycznego w rzeczywistych warunkach pracy (praktyki zawodowe, staże);</p> <p>6. Promowanie aktywnych pracodawców, którzy współpracują z instytucjami systemów oświaty i szkolnictwa wyższego oraz rynku pracy np. podczas konferencji lokalnych</p>	<p>Ad.1,2)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kuratorium Oświaty; – instytucje systemów oświaty i szkolnictwa wyższego; – instytucje rynku pracy; – placówki/poradnie psychologiczno-pedagogiczne; – podmioty działające w obszarze edukacji lub rynku pracy; – jednostki organizacyjne pomocy społecznej; <p>Ad.3)</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); <p>Ad.4)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kuratorium Oświaty; – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – instytucje systemu oświaty (o profilu zawodowym) i szkolnictwa wyższego; – instytucje rynku pracy; – pracodawcy i ich organizacje (w tym klastry); <p>Ad.5)</p> <ul style="list-style-type: none"> – instytucje systemu oświaty (o profilu zawodowym) i szkolnictwa wyższego; – pracodawcy i ich organizacje (w tym klastry); 	<p>Ad.3)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kuratorium oświaty; – publiczne służby zatrudnienia; – Wojewódzka Komenda OHP i jednostki organizacyjne; <p>Ad.4)</p> <ul style="list-style-type: none"> – szkoły wyższe; – placówki/poradnie psychologiczno-pedagogiczne; – Akademickie Biura Karier;

Obszar tematyczny	Opis czynnika	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji
			Ad.6) <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – instytucje systemu oświaty (o profilu zawodowym) i szkolnictwa wyższego; – pracodawcy i ich organizacje (w tym klastry); – organy prowadzące szkołę lub placówkę (należy przez to rozumieć ministra, jednostkę samorządu terytorialnego, inne osoby prawne i fizyczne);
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Brak jakichkolwiek ofert pracy/ brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie jako bariera w znalezieniu zatrudnienia; ➤ Brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie jako powód podjęcia zatrudnienia niezgodnego z wykształceniem; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zachęcanie osób młodych do pracy na własny rachunek (podejmowanie działalności gospodarczej); 2. Promowanie ekonomii społecznej; 	Ad.1) <ul style="list-style-type: none"> – Kuratorium Oświaty; – instytucje systemów oświaty i szkolnictwa wyższego; – instytucje rynku pracy; – placówki/poradnie psychologiczno-pedagogiczne; – jednostki organizacyjne pomocy społecznej; – organizacje młodzieżowe; Ad.2) <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – podmioty ekonomii społecznej;
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nieformalna rekrutacja (na podstawie znajomości/rekomendacji) jako bariera w znalezieniu zatrudnienia; ➤ Brak zidentyfikowanych potrzeb szkoleniowych jako powód nie doszkalania pracowników; ➤ Brak odpowiednich kandydatów do pracy (spełniających oczekiwania pracodawców na danym stanowisku pracy); 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wzmocnienie roli i działań instytucji działających w obszarze pośrednictwa pracy poprzez promowanie formalnej rekrutacji jako skutecznej formy w pozyskiwaniu pracowników spełniających oczekiwania pracodawców (m.in. zintensyfikowanie działań pośredników pracy, podniesienie skuteczności działań i usprawnienie obsługi pracodawców w urzędach); 1. Wspieranie przedsiębiorców w identyfikacji luk kompetencyjnych pracowników i pomoc w opracowywaniu potrzeb szkoleniowych poprzez rozwijanie poradnictwa dla firm w tym zakresie; 1. Wspieranie przedsiębiorców w pozyskiwaniu pracowników spełniających kryteria pracodawców poprzez rozwój usług doradztwa/poradnictwa zawodowego; 	Ad.1) <ul style="list-style-type: none"> – instytucje rynku pracy; – instytucje systemów oświaty i szkolnictwa wyższego; – organizacje młodzieżowe; Ad.1) <ul style="list-style-type: none"> – instytucje rynku pracy (ze szczególnym uwzględnieniem publicznych służb zatrudnienia, agencji zatrudnienia; instytucji szkoleniowych, instytucji dialogu społecznego); – instytucje rynku pracy (ze szczególnym uwzględnieniem publicznych służb zatrudnienia, agencji zatrudnienia; instytucji szkoleniowych, instytucji dialogu społecznego);
Pracodawcy			

Obszar tematyczny	Opis czynnika	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji
	<p>➤ Silna konkurencja jako czynnik ograniczający wzrost zatrudnienia;</p>	<p>1. Wspieranie MŚP w opracowywaniu oraz wdrażaniu strategii rozwoju firmy poprzez doradztwo specjalistyczne, szkolenia.</p>	<p>Ad.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> – agencje rozwoju regionalnego/lokalnego; – instytucje szkoleniowe; – instytucje otoczenia biznesu;
Czynniki ekonomiczne			
Osoby młode	<p>➤ Trudna sytuacja finansowa jako czynnik decyzyjny o wyborze kierunku kształcenia oraz powod nie kontynuowania nauki;</p>	<p>1. Wsparcie stypendialne dla osób młodych, których trudna sytuacja finansowa rodziny jest barierą w podejmowaniu nauki na każdym jej poziomie jak i dalsze dokształcanie po zakończeniu edukacji formalnej;</p> <p>2. Zapewnienie bezpłatnego udziału w programach finansowanych/współfinansowanych ze środków Funduszu Pracy, budżetu państwa, Unii Europejskiej i innych.</p>	<p>Ad.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – instytucje systemów oświaty i szkolnictwa wyższego; – podmioty działające w obszarze edukacji lub rynku pracy; <p>Ad.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – instytucje systemów oświaty i szkolnictwa wyższego; – podmioty działające w obszarze edukacji lub rynku pracy;
	<p>➤ Brak odpowiedniego kapitału finansowego jako powód braku zainteresowania założeniem własnej firmy;</p>	<p>1. Wsparcie doradcze na etapie rozpoczęcia działalności gospodarczej jak i w trakcie jej prowadzenia;</p> <p>2. Finansowanie lub współfinansowanie rozpoczęcia działalności gospodarczej i jej prowadzenia (system dotacji bezzwrotnych, pożyczek, ulg);</p>	<p>Ad.1,2)</p> <ul style="list-style-type: none"> – instytucje rynku pracy; – jednostki organizacyjne pomocy społecznej; – agencje rozwoju regionalnego/lokalnego; – instytucje otoczenia biznesu;
Pracodawcy	<p>➤ Wysokie koszty szkoleń, jako powód nie doszkalania pracowników (wskazywany częściej przez sektor prywatny);</p>	<p>1. Zwiększenie dostępu do tanich i wysokiej jakości usług edukacyjnych;</p> <p>2. Wsparcie finansowe dla przedsiębiorstw na działalność edukacyjną, m.in. poprzez utworzenie planowanego przez MPiPS Krajowego Funduszu Szkoleniowego;</p> <p>3. Promocja szkoleń „e-learningowych” jako formy generującej mniejsze koszty szkolenia;</p>	<p>Ad.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> – instytucje rynku pracy (ze szczególnym uwzględnieniem publicznych służb zatrudnienia, instytucji szkoleniowych); – jednostki organizacyjne pomocy społecznej; – agencje rozwoju regionalnego/lokalnego;

Obszar tematyczny	Opis czynnika	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji
Osoby młode	<p>➤ Niski poziom dostępności komunikacyjnej jako bariera w znalezieniu zatrudnienia oraz korzystania z usług instytucji działających w obszarze rynku pracy i edukacji tj. brak dogodnych i dostępnych połączeń komunikacyjnych, wysokie koszty transportu, czas przejazdu;</p>	<p>Czynniki społeczno-gospodarcze</p> <p>1. Finasowanie lub współfinansowanie kosztów transportu np. inicjowanie programów finansowanych /współfinansowanych ze środków budżetu Państwa, FP, UE i innych, ukierunkowanych na dostępność komunikacyjną lub uwzględniających „dostępność komunikacyjną” jako element dodatkowej formy wsparcia;</p> <p>2. Zwiększenie dostępu publicznego do środków transportu; zapewnienie spójności transportowej szczególnie dla peryferyjnych gmin oddalonych od ośrodków miejskich (w myśl założeń <i>Planu zrównoważonego publicznego transportu zbiorowego dla Województwa Warmińsko-Mazurskiego</i>);</p> <p>3. Organizacja transportu zbiorowego (np. przez kilku pracodawców, osoby bezrobotne w ramach przyznanych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej (spółdzielni socjalnej) organizować transport zbiorowy);</p> <p>4. Finansowanie lub współfinansowanie kosztów „osiedlania się” w miejscu podjęcia zatrudnienia;</p> <p>5. Finansowanie lub współfinansowanie kosztów zakwaterowania w pierwszym okresie zatrudnienia w miejscowości poza stałym miejscem zamieszkania;</p>	<p>Ad.1</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – instytucje rynku pracy; – jednostki organizacyjne pomocy społecznej; – instytucje systemów oświaty i szkolnictwa wyższego; <p>Ad.2</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); <p>Ad.3</p> <ul style="list-style-type: none"> – organizacje pracodawców (w tym klastry); – instytucje rynku pracy; – jednostki organizacyjne pomocy społecznej; <p>Ad.4.5</p> <ul style="list-style-type: none"> – instytucje rynku pracy; – jednostki organizacyjne pomocy społecznej; <p>Ad.1</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – instytucje rynku pracy; – jednostki organizacyjne pomocy społecznej; <p>Ad.2</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); <p>Ad.3</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – pracodawcy i ich organizacje (w tym klastry);
➤	Brak zapewnionej opieki nad dziećmi/osobami zależnymi jako bariera w znalezieniu zatrudnienia (w tym brak gotowości do pracy poza miejscem zatrudnienia) jak również korzystania z usług instytucji działających w obszarze rynku pracy i edukacji;	<p>1. Finasowanie lub współfinansowanie kosztów opieki nad dzieckiem/osobą zależną;</p> <p>2. Zwiększenie dostępu do tanich i wysokiej jakości usług opiekuńczych;</p> <p>3. Organizacja opieki nad dzieckiem/osobą zależną (np. przez kilku pracodawców);</p> <p>4. Wykorzystanie istniejącej infrastruktury społecznej jako bazy do tworzenia instytucji opiekuńczych (np.: osoby bezrobotne mogłyby w ramach spółdzielni socjalnych, tworzyć punkty opieki).</p>	<p>Ad.1</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – instytucje rynku pracy; – jednostki organizacyjne pomocy społecznej; <p>Ad.2</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); <p>Ad.3</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – pracodawcy i ich organizacje (w tym klastry);

Obszar tematyczny	Opis czynnika	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji
	<p>Brak instytucji działających w obszarze rynku pracy lub edukacji w okolicy (np. agencji zatrudnienia, firm szkoleniowych, placówek oświatowych, jednostek organizacyjnych OHP) jest barierą w korzystaniu z ich usług/nie kontynuowania nauki;</p>	<p>1. Promowanie i wspieranie rozwoju sieci instytucji działających w obszarze rynku pracy i edukacji (np. agencji zatrudnienia, firm szkoleniowych etc.);</p> <p>2. Wykorzystanie bazy dydaktycznej i technicznej funkcjonujących szkół ponadgimnazjalnych jako ośrodków kształcenia ustawicznego dorosłych w formach pozaszkolnych (włączanie instytucji systemu oświaty w elastyczny system szkoleń zawodowych dla dorosłych);</p>	<p>Ad.4)</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – instytucje rynku pracy; – jednostki organizacyjne pomocy społecznej; – podmioty ekonomii społecznej; <p>Ad.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – instytucje rynku pracy; – jednostki organizacyjne pomocy społecznej; – podmioty ekonomii społecznej; <p>Ad.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> – instytucje systemów oświaty;
<p>Wysokie koszty prowadzenia działalności jako powód zawieszenia działalności gospodarczej;</p> <p>Zbyt duża biurokracja przy zakładaniu firmy jako powód braku zainteresowania założeniem własnej firmy;</p> <p>Małe zainteresowanie ofertami usługami/productami jako powód zawieszenia działalności gospodarczej;</p>	<p>1. Wsparcie doradcze na etapie rozpoczęcia działalności gospodarczej jak i w trakcie jej prowadzenia;</p> <p>2. Finansowanie lub współfinansowanie rozpoczęcia działalności gospodarczej i jej prowadzenia (systemem dotacji bezzwrotnych, pożyczek, ulg);</p> <p>3. Promowanie i wzmocnienie roli inkubatorów przedsiębiorczości, parków technologicznych i innych instytucji otoczenia biznesu, oferujących przedsiębiorcom doradztwo, dostęp do finansowania, powierzenie użytkowe etc., m.in. poprzez zapewnienie stabilnych źródeł finansowania w perspektywie długoterminowej, poszerzenie oferty o dodatkowe usługi;</p>	<p>Ad.1.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> – instytucje rynku pracy; – jednostki organizacyjne pomocy społecznej; – agencje rozwoju regionalnego/lokalnego; – instytucje otoczenia biznesu; <p>Ad.3)</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – instytucje rynku pracy; – jednostki organizacyjne pomocy społecznej; – instytucje systemów oświaty i szkolnictwa wyższego; – agencje rozwoju regionalnego/lokalnego; – instytucje otoczenia biznesu; 	

Obszar tematyczny	Opis czynnika	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji
Pracodawcy	<p>➤ Mały odsetek firm o potencjałe zatrudnieniowym (mikroprzedsiębiorstwa, stanowią zdecydowaną większość firm funkcjonujących w województwie warmińsko-mazurskim, a mają najmniejszą zdolność zatrudnieniową);</p>	<p>1. Pobudzanie, kreowanie i stymulowanie rozwoju przedsiębiorczości poprzez określenie wizji rozwoju lokalnego i regionalnego i jej upowszechnianie;</p> <p>2. Promowanie i wspieranie rozwoju sieci/partnerstw przedsiębiorstw (klaster) poprzez np. finansowanie lub współfinansowanie działań klastrow;</p>	<p>Ad.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – instytucje rynku pracy; – pracodawcy i ich organizacje, w tym klustry; <p>Ad.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – pracodawcy i ich organizacje (w tym klustry); – agencje rozwoju regionalnego/lokalnego <p>Ad.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> – instytucje rynku pracy; – jednostki organizacyjne pomocy społecznej; – agencje rozwoju regionalnego/lokalnego;
	<p>➤ Zbyt wysokie podatki i opozycyjne koszty pracy jako czynnik ograniczający wzrost zatrudnienia (przede wszystkim dla firm sektora prywatnego);</p>	<p>1. Pomoc finansowa dla pracodawcy zatrudniającego osobę młodą wchodzącą po raz pierwszy na rynek pracy (np. poprzez dotacje, bonusy, ulgi, pożyczki, itp.).</p>	<p>Ad.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały) we współpracy z instytucjami zajmującymi się ustawowo/statutowo pozyskiwaniem danych; <p>Ad.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały) we współpracy z instytucjami oddziaływującymi na sytuację społeczno-gospodarczą ; – pracodawcy i ich organizacje (w tym klustry); <p>Ad.1.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – instytucje działające w obszarze rynku pracy i edukacji; – instytucje otoczenia biznesu;
	<p>➤ Niestabilna sytuacja gospodarcza jako czynnik ograniczający wzrost zatrudnienia (przede wszystkim dla firm sektora prywatnego);</p>	<p>1. Stały monitoring sytuacji społeczno-gospodarczej i upowszechnianie informacji o jej stanie;</p> <p>2. Zarządzanie zmianą gospodarczą i upowszechnianie informacji o działaniach poprzez dostępne środki komunikacji;</p>	<p>Ad.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały) we współpracy z instytucjami zajmującymi się ustawowo/statutowo pozyskiwaniem danych; <p>Ad.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały) we współpracy z instytucjami oddziaływującymi na sytuację społeczno-gospodarczą ; – pracodawcy i ich organizacje (w tym klustry); <p>Ad.1.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – instytucje działające w obszarze rynku pracy i edukacji; – instytucje otoczenia biznesu;
	<p>➤ Procedury administracyjne (przepisy i regulacje prawne) jako powód braku współpracy z instytucjami działającymi w obszarze rynku pracy i edukacji oraz czynnik ograniczający wzrost zatrudnienia (przede wszystkim dla średnich firm);</p>	<p>1. Wsparcie doradcze, ograniczenie sprawozdawczości do zbytecznego minimum;</p> <p>2. Wykorzystanie systemów teleinformatycznych jako środka komunikacji;</p>	<p>Ad.1.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – instytucje działające w obszarze rynku pracy i edukacji; – instytucje otoczenia biznesu;

Obszar tematyczny	Opis czynnika	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji
Osoby młode	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Brak wiedzy i umiejętności potrzebnych do założenia i prowadzenia działalności gospodarczej; ➤ Brak wiedzy na temat gdzie i w jaki sposób można otrzymać wsparcie finansowe na rozwój firmy; 	<p style="text-align: center;">Czynniki informacyjne</p> <p>1. Dostarczenie niezbędnej wiedzy do podjęcia działalności gospodarczej i jej prowadzenia. Jest to zadanie dla szkół wszystkich szczebli, a także dla instytucji rynku pracy w odniesieniu do młodzieży wchodzącej na rynek pracy poprzez np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ przedstawienie młodym osobom wizji rozwoju lokalnego i regionalnego – możliwość dostosowania działalności gospodarczej do potencjalnych rynków zbytu (odbiorców usług/productów), określenia niszy; ➤ organizację spotkań z przedstawicielami banków, otoczenia biznesu, urzędów; ➤ prezentowanie dobrych praktyk podczas warsztatów, seminariów, konferencji. 	<p>Ad.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> – instytucje systemów oświaty i szkolnictwa wyższego; – instytucje rynku pracy; – pracodawcy i ich organizacje (w tym klastry); – agencje rozwoju regionalnego/lokalnego;
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Niedostateczna wiedza na temat usług oferowanych przez instytucje działające w obszarze rynku pracy i edukacji; ➤ Brak wiedzy o możliwości uczestniczenia w różnych formach aktywności podczas nauki w szkole jako powód braku aktywności podczas edukacji formalnej; 	<p>1. Promocja usług oferowanych przez instytucje działające w obszarze rynku pracy i edukacji np. Ochotnicze Hufce Pracy i jej jednostki organizacyjne, agencje pośrednictwa, urzędy pracy, jednostki organizacyjne pomocy społecznej, firmy szkoleniowe, Akademickie Biura Karier, szkoły na każdym poziomie kształcenia, etc.);</p> <p>2. Informowanie i zachęcanie szkół do uczestniczenia w projektach i krajowych i międzynarodowych oraz realizacji wspólnych działań na rzecz młodych osób.</p>	<p>Ad.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> – instytucje rynku pracy; – instytucje systemu oświaty i szkolnictwa wyższego; – Kuratorium oświaty; – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – organizacje młodzieżowe; <p>Ad.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kuratorium oświaty; – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – instytucje systemu oświaty i szkolnictwa wyższego;

Obszar tematyczny	Opis czynnika	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji
<p>➤ Niedostateczna wiedza osób młodych o oczekiwaniach pracodawców względem kandydatów do pracy i pracowników tj. co jest ważne dla pracodawcy podczas procesu rekrutacji, jakie „cechy” są istotne dla pracodawcy – wiedza, umiejętności, kompetencje;</p> <p>➤ Niedostateczna wiedza osób młodych na temat form poszukiwania pracownika przez pracodawców;</p>	<p>1. Animowanie debaty z udziałem osób młodych i pracodawców, przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego celem wymiany informacji o oczekiwaniach, potrzebach w kontekście rynku pracy i edukacji np. podczas zajęć w szkołach, w ramach konferencji, itp);</p> <p>2. Organizacja spotkań z pośrednikami pracy, doradcami zawodowymi, przedstawicielami agencji zatrudnienia, Ochotniczych Hufców Pracy etc.;</p> <p>3. Prowadzenie analiz, badań, ekspertyz w kontekście rynku pracy i edukacji i ich upowszechnienie;</p> <p>4. Budowanie świadomości i promowanie idei uczenia się przez całe życie (kształcenie ustawiczne) w kontekście Polskiej Ramy Kwalifikacji (sposoby kształcenia, walidacji kwalifikacji i kompetencji, wskazywanie korzyści wynikających dla osób młodych).</p>	<p>Ad.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kuratorium oświaty; – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – instytucje systemu oświaty i szkolnictwa wyższego; <p>Ad.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> – instytucje systemu oświaty i szkolnictwa wyższego; – instytucje rynku pracy; <p>Ad.3)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kuratorium oświaty; – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – instytucje systemu oświaty i szkolnictwa wyższego; <p>Ad.4)</p> <ul style="list-style-type: none"> – instytucje systemu oświaty i szkolnictwa wyższego; – instytucje rynku pracy; 	<p>Ad.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kuratorium oświaty; – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – instytucje systemu oświaty i szkolnictwa wyższego; <p>Ad.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> – instytucje systemu oświaty i szkolnictwa wyższego; – instytucje rynku pracy; <p>Ad.3)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kuratorium oświaty; – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – instytucje systemu oświaty i szkolnictwa wyższego; <p>Ad.4)</p> <ul style="list-style-type: none"> – instytucje systemu oświaty i szkolnictwa wyższego; – instytucje rynku pracy;

Obszar tematyczny	Opis czynnika	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji
Pracodawcy	<p>Niedostateczna wiedza na temat usług oferowanych przez instytucje działające w obszarze rynku pracy i edukacji;</p> <p>Niedostateczna wiedza pracodawców o oczekiwaniach, potrzebach osób młodych tj. jakie czynniki są dla nich ważne w pracy (wynagrodzenie, doszkalanie, rozwój zawodowy, przyjazna atmosfera w pracy itp.);</p> <p>Niedostateczna wiedza pracodawców na temat form poszukiwania pracy przez osoby młode;</p> <p>Brak odpowiedniej oferty szkoleniowej jako powód nie doszkalania pracowników;</p> <p>Brak inicjatyw ze strony instytucji jako powód braku współpracy w obszarze rynku pracy i edukacji;</p>	<p>1. Promocja usług oferowanych przez instytucje działające w obszarze rynku pracy i edukacji np. Ochotnicze Hufce Pracy i jej jednostki organizacyjne, agencje pośrednictwa, urzędy pracy, jednostki organizacyjne pomocy społecznej, firmy szkoleniowe, Akademickie Biura Karier, szkoły na każdym poziomie kształcenia, etc.).</p> <p>1. Animowanie debaty z udziałem osób młodych i pracodawców, celem wymiany informacji o oczekiwaniach, potrzebach w kontekście rynku pracy i edukacji np. podczas zajęć w szkołach, w ramach konferencji, etc.);</p> <p>2. Organizacja spotkań/warsztatów/seminariów z pośrednikami pracy, doradcami zawodowymi, przedstawicielami agencji zatrudnienia, Ochotniczych Hufców Pracy etc.;</p> <p>3. Prowadzenie analiz, badań, ekspertyz w kontekście rynku pracy i edukacji i ich upowszechnienie;</p> <p>4. Budowanie świadomości i promowanie idei uczenia się przez całe życie w kontekście Polskiej Ramy Kwalifikacji (sposoby kształcenia, walidacji kwalifikacji i kompetencji, wskazanie korzyści dla pracodawców);</p> <p>5. Zachęcenie pracodawców, by w ofertach pracy stosowali nazwy zawodów opisanych w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, co pozwoliłoby publicznym służbom zatrudnienia na rzetelną diagnozę potrzeb rynku pracy i edukacji.</p>	<p>Ad.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> – instytucje rynku pracy; – instytucje systemu oświaty i szkolnictwa wyższego; – Kuratorium oświaty; – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – pracodawcy i ich organizacje (w tym klastry); <p>Ad.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kuratorium oświaty; – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – instytucje systemu oświaty i szkolnictwa wyższego; <p>Ad.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> – instytucje systemu oświaty i szkolnictwa wyższego; – instytucje rynku pracy; <p>Ad.3)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kuratorium oświaty; – jednostki samorządu terytorialnego (właściwe ze względu na przedmiot sprawy departamenty, wydziały, komórki, oddziały); – instytucje systemu oświaty i szkolnictwa wyższego; – instytucje rynku pracy; <p>Ad.4)</p> <ul style="list-style-type: none"> – instytucje systemu oświaty i szkolnictwa wyższego; – instytucje rynku pracy; <p>Ad.5)</p> <ul style="list-style-type: none"> – publiczne służby zatrudnienia; – pracodawcy i ich organizacje (w tym klastry);

Bibliografia

1. Ustawa z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty (Dz.U.2004, Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.),
2. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U.2008, nr 69, poz. 415, z późn. zm.),
3. Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2005r. Nr 164, poz. 1365),
4. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 października 2004r. w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych (Dz.U. nr 236, poz. 2365 z późn. zm.),
5. Obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 19 listopada 2004 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o systemie oświaty (Dz.U. 2004 nr 256, poz. 2572),
6. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Analiza aktualnej struktury instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej w kontekście zakresu ich wzajemnej współpracy, a także głównych obszarów styku*, Warszawa 2009,
7. <http://www.mpips.gov.pl/>,
8. <http://polon.nauka.gov.pl/>,
9. <http://www.stat.gov.pl/>,
10. <http://www.warminsko-mazurska.ohp.pl>.

