

**Trudności we wchodzeniu na rynek pracy  
absolwentów wyższych uczelni**

**Badanie fokusowe**

## Spis treści

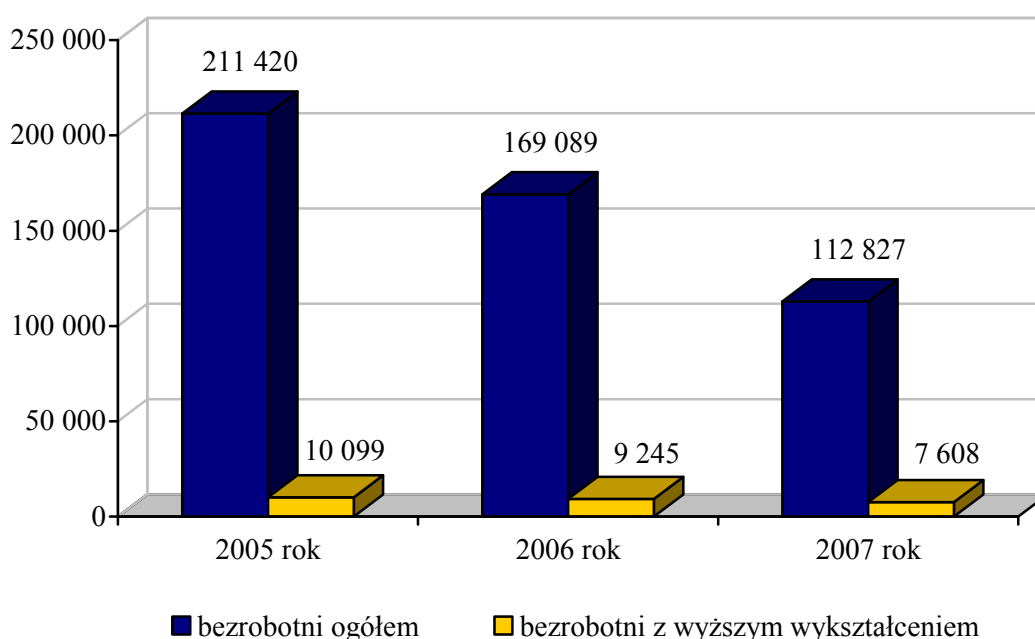
1. Tendencje wśród osób z wyższym wykształceniem na wielkopolskim rynku pracy .....	3
2. Identyfikacja barier startu zawodowego absolwentów wyższych uczelni w świetle badania focusowego.....	8
2.1. Cel i metoda badania .....	8
2.2. Struktura badanej zbiorowości .....	8
2.3. Opinie uzyskane podczas sesji focusowej.....	11
2.3.1. Sytuacja absolwentów wyższych uczelni na rynku pracy.....	11
2.3.2. Czy absolwenci wyższych uczelni mają większe szanse na rynku pracy? .....	12
2.3.3. Wyższe wykształcenie a gwarancja zatrudnienia.....	13
2.3.4. Lepsze wykształcenie czy doświadczenie zawodowe? .....	15
2.3.5. Jak skutecznie poszukiwać pracy? .....	16
2.3.6. Przyczyny bezrobocia wśród absolwentów wyższych uczelni .....	17
2.3.7. Oczekiwania pracodawców .....	17
2.3.8. Skutki bezrobocia wśród absolwentów wyższych uczelni.....	18
2.3.9. Dodatkowe umiejętności zwiększają szanse na rynku pracy .....	19
2.3.10. Oczekiwania absolwentów związane z zatrudnieniem .....	19
2.3.11. Praca w innym niż w wyuczonym zawodzie .....	19
2.3.12. Zatrudnienie za granicą .....	20
2.3.13. Samozatrudnienie sposobem na podjęcie pracy? .....	20
2.4. Wnioski końcowe z sesji focusowej.....	21
3. Podsumowanie .....	23
Załączniki .....	26

## 1. Tendencje wśród osób z wyższym wykształceniem na wielkopolskim rynku pracy

W 2007 roku rynek pracy w Wielkopolsce charakteryzował się wieloma korzystnymi tendencjami. Liczba bezrobotnych zmniejszyła się w porównaniu z rokiem 2006 i 2005, i w końcu grudnia 2007 roku w ewidencjach powiatowych urzędów pracy zarejestrowanych było 112 827 osób.

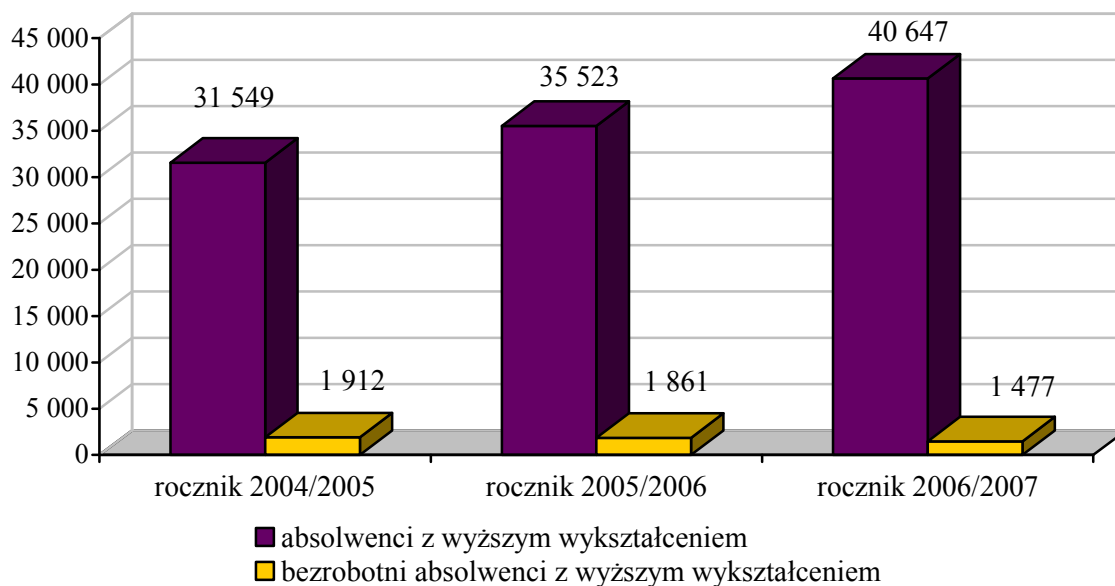
Osoby bezrobotne posiadające wykształcenie wyższe w 2007 roku stanowiły 6,7% ogółu bezrobotnych. W 2006 roku, odsetek osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, które legitymowały się dyplomem szkoły wyższej wynosił 5,5%, a w 2005 roku – 4,8%. Zatem mimo poprawiającej się sytuacji na wielkopolskim rynku pracy, rośnie udział osób bezrobotnych posiadających wyższe wykształcenie w ogólnej liczbie bezrobotnych.

Liczba bezrobotnych z wyższym wykształceniem w stosunku do ogólnej liczby bezrobotnych  
– stan na koniec danego roku



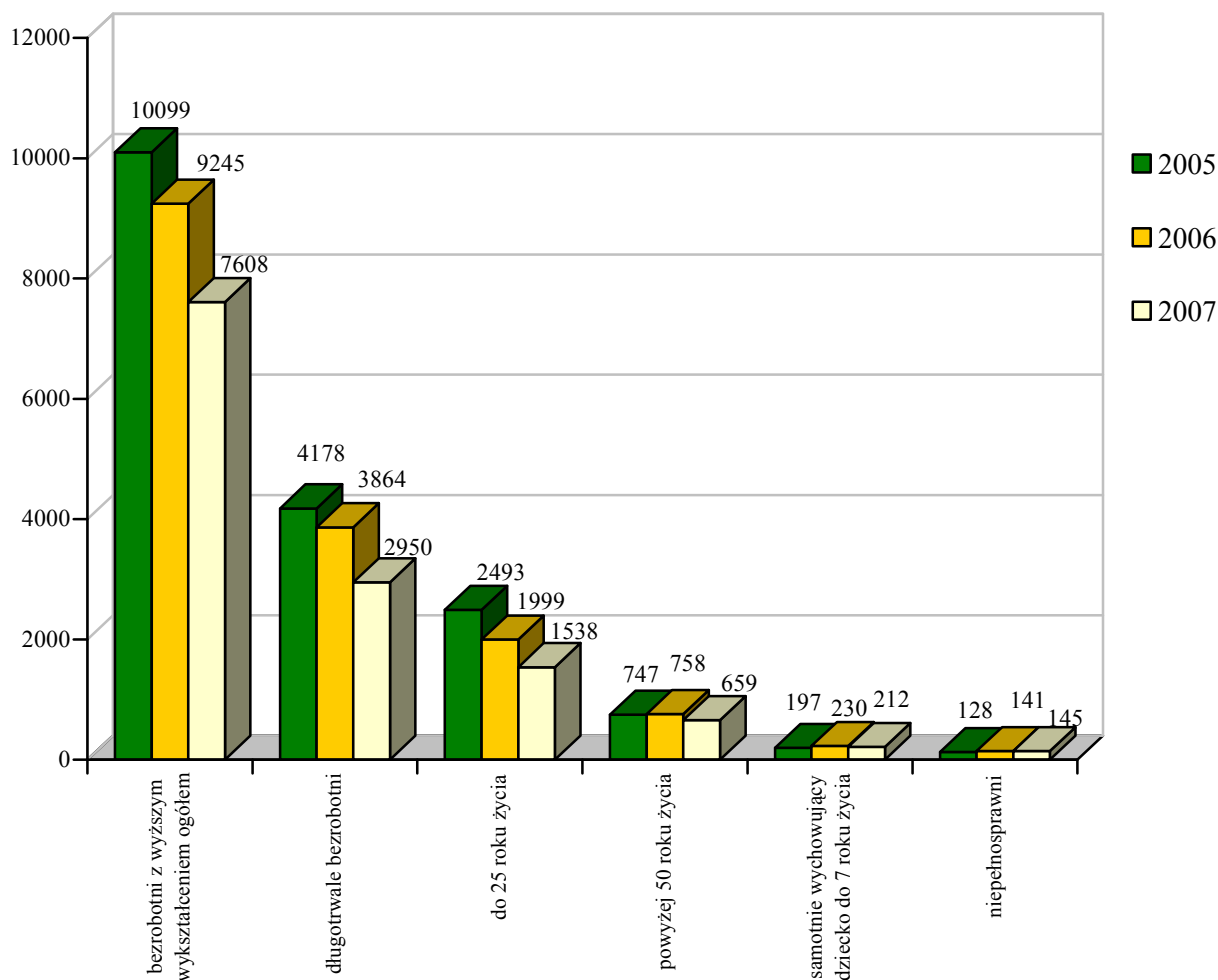
Z każdym rokiem liczba osób kończących szkoły wyższe systematycznie wzrasta. W okresie od 2005 do 2007 roku liczba osób z wyższym wykształceniem zwiększyła się o prawie 29%. Spośród osób posiadających dyplom wyższej uczelni w roku 2007 około 1,5 tys. zostało bezrobotnymi. Liczba ta nieznacznie zmalała w stosunku do lat ubiegłych: 1 912 osób bezrobotnych w 2005 roku i 1 861 osób pozostających bez zatrudnienia w 2006 roku.

Liczba bezrobotnych absolwentów z wyższym wykształceniem w stosunku do ogólnej liczby absolwentów z wyższym wykształceniem – stan na październik danego roku



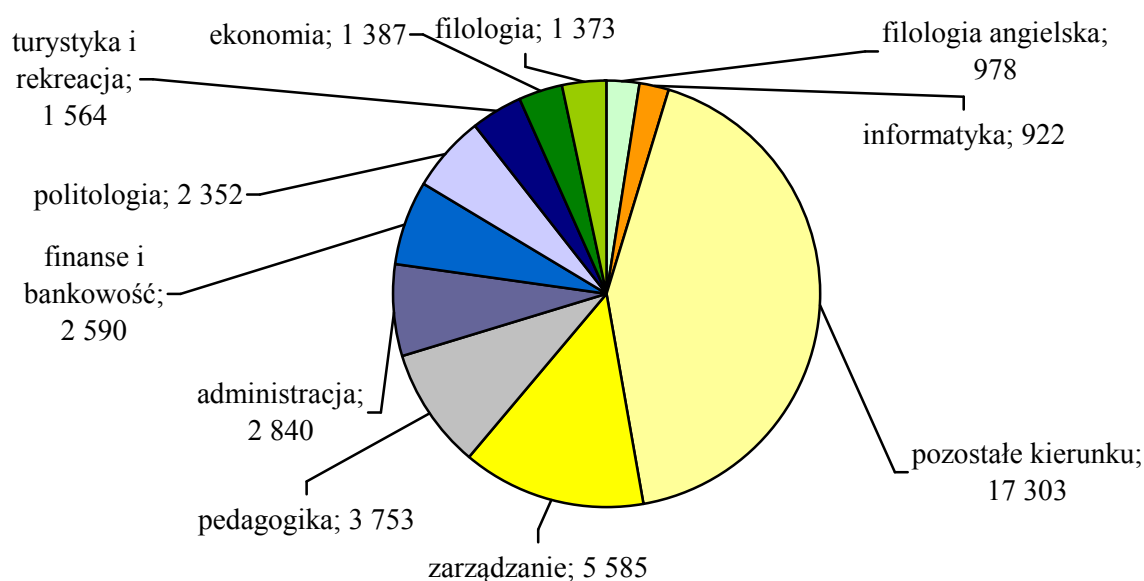
Wśród bezrobotnych posiadających wyższe wykształcenie, należących, zgodnie z art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.), do grupy osób pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy, najwięcej jest osób długotrwale bezrobotnych. W 2007 roku na 7 608 bezrobotnych z tym wykształceniem, 2 950 osób pozostawało bez pracy powyżej 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat. Drugą co do wielkości grupę wśród bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy, którzy ukończyli naukę na poziomie szkół wyższych, stanowią osoby do 25 roku życia tj. 1 538 osób.

Struktura bezrobotnych osób z wyższym wykształceniem według grup będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy – stan na koniec danego roku



Spośród absolwentów szkół wyższych rocznika 2006/2007 najwięcej, bo 5 585 osób ukończyło naukę na kierunku zarządzanie. Drugim co do liczebności absolwentów tego rocznika kierunkiem kształcenia była pedagogika 3 753 osoby. Znaczna liczba absolwentów ukończyła również takie kierunki, jak: administracja, finanse i bankowość oraz politologia.

Liczba absolwentów szkół wyższych rocznika 2006/2007 w wybranych kierunkach



W 2007 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu przeprowadził badanie pt. „*Perspektywiczne zapotrzebowanie na kadry kwalifikowane w Wielkopolsce wykształcone na poziomie szkoły zawodowej, technikum, szkoły policealnej, kolegium*”, w którym zaprezentowano między innymi prognozę dotyczącą napływu absolwentów wszystkich typów szkół ponadgimnazjalnych na rynek pracy w latach 2007 – 2010.

Jak wynika z badania, w latach 2007–2010 na rynek pracy wejdzie 99 804 absolwentów szkół wyższych. Wśród nich wyróżnić można cztery grupy zawodowe:

- specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych – 22 953 absolwentów, w tym najwięcej:
  - inżynierów budownictwa i inżynierii środowiska 4 429 osób,
  - inżynierów i pokrewnych (w tym inspektor dozoru technicznego, inżynier automatyki i robotyki, specjalista kontroli jakości, poligraf, inżynier sprzedaży, transportu i inni) 4 241 osób,
  - inżynierów mechaników 3 776 osób.
- specjalistów nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia – 14 100 absolwentów, w tym najwięcej:
  - inżynierów rolnictwa, leśnictwa 6 557 osób,
  - specjalistów ochrony zdrowia (bez pielęgniarek i położnych) 2 425 osób,
  - specjalistów technologii żywności i żywienia człowieka 1 344 osoby.
- specjalistów szkolnictwa – 2 210 absolwentów,

- pozostałych specjalistów – 60 541 absolwentów, w tym najwięcej:
  - specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania 33 795,
  - archeologów, socjologów i pokrewnych 7 023,
  - ekonomistów 5 662,
  - specjalistów administracji publicznej 5 100,
  - filologów i tłumaczy 3 272,
  - specjalistów do spraw finansowych 3 125.

Przekonanie o roli dobrego wykształcenia jako większej szansy na rynku pracy doprowadziło do wzrostu aspiracji edukacyjnych i podejmowania nauki na wyższym poziomie. W ostatnich latach liczba osób kończących uczelnie wyższe ulega systematycznie zwiększeniu, tym samym na rynek pracy trafia coraz więcej absolwentów szkół wyższych. Jednocześnie wzrasta udział absolwentów z wyższym wykształceniem w ogólnej liczbie bezrobotnych.

## **2. Identyfikacja barier startu zawodowego absolwentów wyższych uczelni w świetle badania focusowego**

### 2.1. Cel i metoda badania

Celem niniejszego badania było zidentyfikowanie barier na jakie napotykają absolwenci wyższych uczelni, wchodząc na rynek pracy. Dobre wykształcenie jest czynnikiem ułatwiającym znalezienie zatrudnienia, ale pod warunkiem, że ukończony kierunek studiów odpowiada lokalnemu zapotrzebowaniu rynku. Istnieje opinia, iż absolwenci szkół wyższych, zwłaszcza kierunków nadwyżkowych, napotykają szereg barier podczas startu zawodowego. Mają one zarówno charakter obiektywny, jak i subiektywny. Do pierwszej grupy można zaliczyć m.in.: sytuację gospodarczą kraju, sytuację na lokalnym rynku pracy oraz wysoki napływ absolwentów na ten rynek pracy. Zaś do drugiej: postawy i aktywność absolwentów oraz ich stosunek do problemu pozostawania bez pracy. Precyzyjniejszemu zidentyfikowaniu tych barier służyło niniejsze badanie.

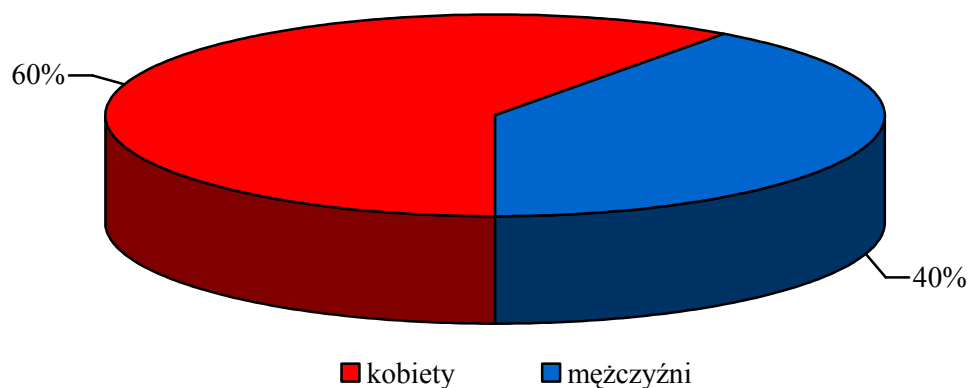
W celu jego przeprowadzenia wykorzystano jedną z najpopularniejszych obecnie metod badań jakościowych, jakimi są zogniskowane wywiady grupowe (focus group interview).

### 2.2. Struktura badanej zbiorowości

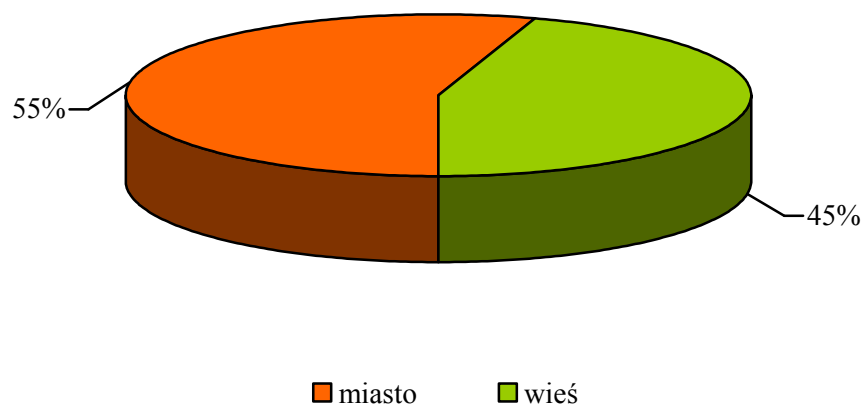
Badanie przeprowadzono w grudniu 2007 i styczniu 2008 roku, poprzez zorganizowanie spotkań focusowych w centrach informacji i planowania kariery zawodowej w Kaliszu, Koninie, Lesznie, Pile i Poznaniu. W badaniu wzięły udział 42 osoby zarejestrowane jako bezrobotne w powiatowych urzędach pracy, w tym 25 (60%) kobiet i 17 (40%) mężczyzn. Z miasta pochodziły 23 (55%) osoby, natomiast ze wsi 19 (45%).



Uczestnicy badania wg płci

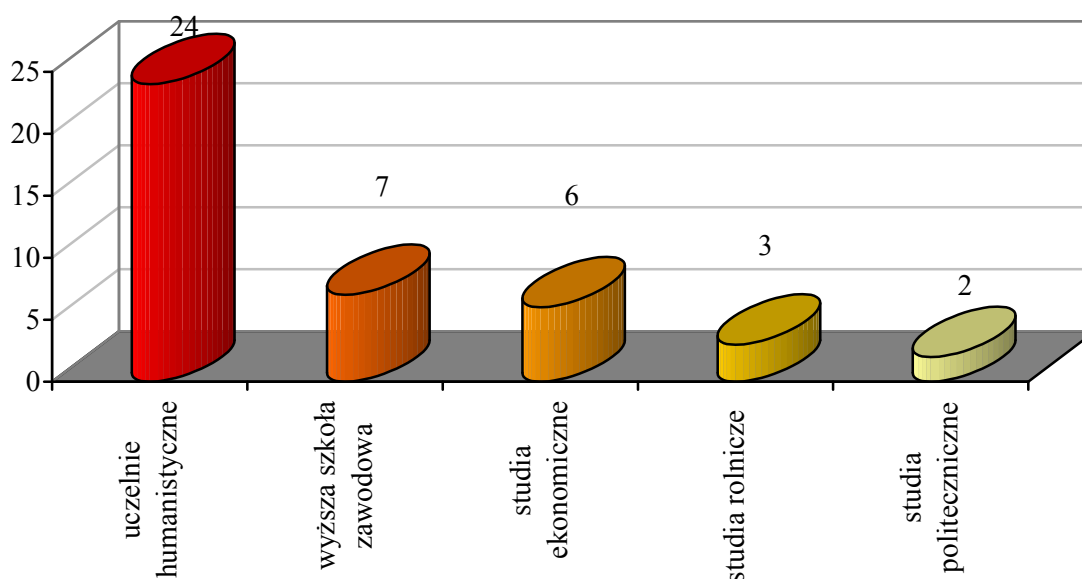


Uczestnicy badania wg miejsca zamieszkania



Spośród badanych najliczniejszą grupę, tj. 24 osoby stanowili absolwenci uczelni humanistycznych, 7 ukończyło wyższą szkołę zawodową, 6 studia ekonomiczne, 3 rolnicze i 2 politechniczne.

Uczestnicy badania wg typu ukończonej uczelni



Według wieku najliczniej reprezentowani byli absolwenci pomiędzy 22 a 29 rokiem życia (38 osób), z czego 16 osób stanowili absolwenci tuż po zakończeniu studiów. Pozostali mieli ponad 30 lat, w tym jedna osoba ukończyła 56 lat.

Ze względu na uzyskane kwalifikacje, badane osoby reprezentowały takie zawody, jak: filolog (j. angielski i rosyjski), specjalista ds. ekonomiki i organizacji przedsiębiorstw, specjalista ds. turystyki i rekreacji, historyk, pedagog, psycholog, technolog żywności, prawnik, specjalista ds. marketingu, licencjat z bankowości, nauczyciel przyrody i informatyki, familiolog, architekt krajobrazu, administratywista, teolog, nauczyciel geografii i przyrody, inżynier technologii żywności.

Uczestnicy badania, poza kwalifikacjami jakie dały im uczelnie wyższe, nie zadeklarowali spodziewanej przez moderatora gamy posiadanych dodatkowych kwalifikacji i umiejętności. Jako dodatkowe kwalifikacje podali posiadanie prawa jazdy kat. B, dobrą znajomość obsługi komputera, także specjalistycznych programów (Płatnik, Subiekt, Rewizor) oraz języka obcego (angielski, niemiecki, rosyjski) w stopniu umożliwiającym im komunikowanie się. Poza tym, jako dodatkowe swoje atuty wymieniono: umiejętność negocjacji, uzdolnienia manualne przydatne do remontu i wykończenia mieszkań, umiejętność obsługi maszyn i urządzeń biurowych.

Według uzyskanych wypowiedzi o wyborze kierunku kształcenia oraz uczelni w 31 przypadkach (74%) decydowali sami zainteresowani, natomiast w 11 (26%) rodzice absolwentów. 36 (85,7%) badanych jest przekonanych o słuszności dokonanego wyboru.

Czworo uznało, iż dokonało niewłaściwego wyboru, natomiast 2 osoby nie potrafiły dokonać oceny co do słuszności podjętych przez nich decyzji.

Osoby, które swój wybór uznały za słuszny, stwierdziły, że studiując podniosły swoje kwalifikacje, uzyskały wykształcenie w kierunku w jakim chciały się kształcić, że posiadają niecodzienne wykształcenie (architekt krajobrazu), że wykształciły się w dobrym zawodzie, ale ich zdaniem, znalezienie w nim pracy wiąże się z posiadaniem określonych koneksji, zainteresowaniami i ukończeniem renomowanej uczelni.

### 2.3. Opinie uzyskane podczas sesji focusowej

Przygotowując scenariusz spotkań, starano się dobrać pytania w taki sposób, aby w trakcie trwającej dyskusji można było określić przyczyny pozostawania bez pracy absolwentów, legitymujących się dyplomem ukończenia wyższej uczelni. Jednocześnie zamierzano zidentyfikować bariery startu zawodowego absolwentów wyższych uczelni poszukujących zatrudnienia na regionalnym rynku pracy. Zebrane i pogrupowane tematycznie opinie zostały przedstawione w kolejnych podrozdziałach.

#### 2.3.1. Sytuacja absolwentów wyższych uczelni na rynku pracy

W większości uczestnicy spotkań focusowych zdecydowanie źle ocenili obecną sytuację na rynku pracy dla absolwentów wyższych uczelni. Dotyczy to zwłaszcza osób mieszkających w mniejszych miejscowościach, z dala od aglomeracji. Osoby biorące udział w badaniu czują się zawiedzione niespełnieniem ich wcześniejszych oczekiwań, że po ukończeniu studiów i powrocie do rodzinnej miejscowości nie będą mieć szczególnych trudności ze znalezieniem pracy. Generalnie jednak uczestnicy spotkań podkreślali, iż zarówno w Wielkopolsce, jak i w Polsce występuje istotne zróżnicowanie rynku pracy pomiędzy dużymi, rozwijającymi się aglomeracjami a małymi, pozostającymi bez perspektyw rozwoju ośrodkami miejskimi, a zwłaszcza wiejskimi.

Szansy na znalezienie pracy badani upatrują w wyjeździe za granicę. Jedni z nich liczą na łatwiejsze znalezienie tam zatrudnienia, chociaż nie zawsze zgodnego z posiadanymi kwalifikacjami, natomiast druga grupa w masowej emigracji młodych ludzi upatruje swojej szansy na legalną, chociaż tymczasową pracę w innym kraju.

Na trudności w znalezieniu zwłaszcza dobrze płatnej pracy wskazywali absolwenci kierunków humanistycznych. Wykształcenie w kierunkach mało popularnych sprawia, że muszą uzupełniać wykształcenie i nabywać nowe kwalifikacje, zwiększając swoje szanse na

rynku pracy. Aktualnie występuje duża konkurencyjność, a małe doświadczenie zawodowe, bądź jego brak znacznie ograniczają możliwości absolwentów.

Według opinii badanych, pracodawcy często nie doceniają wyższych kwalifikacji kandydatów do pracy, oferując za pracę najczęściej minimalne wynagrodzenie, a nierzadko także zatrudnienie na część etatu przy faktycznej pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, a nawet 10-godzinnym na dobę, bądź zatrudnienie na podstawie umowy cywilno-prawnej, albo pracę bez jakiegokolwiek umowy. Pracodawcy swoje postępowanie uzasadniają wysokimi kosztami pracy, a zwłaszcza składkami na ubezpieczenie społeczne oraz początkową nieznamościami kwalifikacji i kompetencji osób zatrudnionych.

### 2.3.2. Czy absolwenci wyższych uczelni mają większe szanse na rynku pracy?

Biorący udział w badaniu doceniali znaczenie wykształcenia i kompetencji zawodowych. Byli przekonani o proporcjonalnej zależności pomiędzy poziomem wykształcenia a szansami na rynku pracy i znalezieniem satysfakcjonującego zatrudnienia, zarówno pod względem stanowiska, warunków pracy, jak i wysokości wynagrodzenia. Według ich oceny dobre wykształcenie daje większe szanse i możliwości na znalezienie pracy, na pełniejszą samorealizację.

Uczestnicy spotkań mieli świadomość, iż większe szanse na znalezienie pracy daje ukończenie renomowanej uczelni i studiowanie w systemie dziennym. Natomiast, jak podkreślali badani, atrakcyjność danego kierunku studiów zależy od sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Zwrócili także uwagę na fakt, że nawet z innym, niż tego chcą pracodawcy, wykształceniem można znaleźć pracę, pod warunkiem, że posiada się zgodną z ich oczekiwaniami osobowość i jest się osobą na tyle kreatywną, że cechy te będą dla pracodawcy ważniejsze niż kierunkowe wykształcenie.

Zasadniczo dobre wykształcenie powinno zwiększyć szansę na znalezienie zatrudnienia. Uczestnicy badania spotkali się także z sytuacją, że ich wykształcenie było za wysokie do podjęcia pracy, np. w magazynie. Pracodawcy niechętnie zatrudniają takie osoby w obawie przed tym, że pomimo zatrudnienia nadal poszukiwać będą innej, odpowiadającej ich kwalifikacjom pracy albo też będą żądać wyższego wynagrodzenia i umożliwienia im dalszego rozwoju zawodowego. Pracodawcy dziwią się często, że osoby z wyższym wykształceniem są gotowe podjąć zatrudnienie poniżej swoich kwalifikacji. Motywacją do tego typu zatrudnienia jest chęć podjęcia legalnej pracy, konieczność pozyskania środków na utrzymanie siebie i rodziny oraz nabycie w przyszłości praw emerytalnych.

Przy wyborze uczelni i kierunku studiów większość badanych kierowała się możliwością samorealizacji, pogłębienia zainteresowań, stworzeniem sobie szansy na atrakcyjniejszą pracę i nadzieją na stabilną przyszłość. Wpływ na wybór uczelni miały także koszty kształcenia. Dlatego część absolwentów zdecydowała się na podjęcie studiów w miejscowości, w której zamieszkuje lub w najbliższej położonym ich miejsca zamieszkania ośrodku akademickim. Teraz, oceniając swoje możliwości na rynku pracy, zdają sobie sprawę z tego, że co prawda legitymują się wyższym wykształceniem, ale wybrane przez nich kierunki studiów nie odpowiadały zapotrzebowaniu na lokalnym rynku pracy.

Na pytanie dotyczące motywacji w wyborze kierunku kształcenia, najczęściej absolwenci odpowiadali, iż decydowały o tym zainteresowania, chęć zdobycia wymarzonego zawodu i praca w nim. Ważnym czynnikiem wpływającym na te decyzje była lokalizacja uczelni w stosunku do miejsca zamieszkania, poziom kształcenia, możliwości finansowe rodziców, renoma uczelni a także system studiowania. Na system zaoczny studiów decydowały się głównie osoby z rodzin mniej zamożnych, które jednocześnie pracując, zarabiała na kontynuowanie nauki.

Warto zauważyć przy tym, iż większe szanse na zatrudnienie, według zebranych opinii, mają mężczyźni. Zdaniem badanych, mężczyźni są bardziej dyspozycyjni, sporadycznie korzystają z urlopów wychowawczych, częściej awansują i uzyskują na porównywalnych stanowiskach pracy wyższe wynagrodzenie. Poza tym są mniej wymagający pod względem warunków pracy i wszelakich dodatkowych świadczeń z nią związanych. Nie sprecyzowali jednak, jakie dodatkowe świadczenia mają na myśli. Kobiety uczestniczące w spotkaniach używały określenia „dyskryminacja kobiet w zatrudnieniu w stosunku do mężczyzn”. W opinii badanych pracodawcy nie przestrzegają aktów prawnych, nakazujących im równego traktowania wszystkich w zatrudnieniu i ubieganiu się o pracę. Tylko nieliczni spośród uczestników spotkań nie widzieli żadnej różnicy w szansach znalezienia zatrudnienia przez kobiety i mężczyzn stwierdzając, że o znalezieniu zatrudnienia decyduje nie płeć, ale kwalifikacje, kompetencje i osobowość.

### 2.3.3. Wyższe wykształcenie a gwarancja zatrudnienia

Podczas spotkań focusowych starano się znaleźć odpowiedź na pytanie: *dlaczego bezrobocie coraz częściej dotyka ludzi młodych, co jest tego przyczyną, że nawet najlepiej z nich wykształceni mają problemy ze znalezieniem pracy*. Odpowiadając na nie, jako główną przyczynę wskazywano brak doświadczenia i praktyki zawodowej. Poza tym zwrócono uwagę, że uzyskane kwalifikacje nie zawsze odpowiadają oczekiwaniom pracodawców oraz,

że rośnie konkurencja na rynku pracy. Coraz więcej ludzi młodych legitymuje się dyplomem ukończenia studiów wyższych. Jednakże nie jest to już gwarantem zatrudnienia, zaś pracodawcy coraz częściej od kandydatów do pracy oczekują dodatkowych kwalifikacji i umiejętności, jak posiadanie prawa jazdy, znajomości języka obcego oraz przydatnych dla firmy określonych cech osobowościowych.

Uczestnicy badania twierdzą też, że kierowanie się przy wyborze studiów bliskim położeniem uczelni, co prawda dało im wyższe wykształcenie, ale o profilu odbiegającym od potrzeb lokalnego rynku pracy oraz na niższym poziomie, niż uzyskują absolwenci renomowanych uczelni. To stawia uczestników badania w gorszej pozycji niż „konkurentów”. Choć występują przypadki, że dla pracodawcy nie ma to znaczenia. Poza tym jednak, duży wpływ na znalezienie pracy, zdaniem badanych, nadal mają koneksje. Kilku uczestników nie dostrzegło zależności pomiędzy rangą ukończonej uczelni a szansami na rynku pracy. Poza tym, liczna grupa absolwentów ma te same lub podobne kwalifikacje i lokalny, mniejszy rynek pracy nie jest w stanie ich wszystkich wchłonąć.

Jak wynika z danych udostępnionych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, w 2006 roku Polska charakteryzowała się najniższym w Unii Europejskiej wskaźnikiem zatrudnienia osób w wieku 50-54 lata, 55-59 lat oraz jednym z najniższych wśród osób w wieku powyżej 60 lat<sup>1</sup>, jednak osoby biorące udział w badaniu jako przyczynę pozostawania bez pracy podawały dużą aktywność zawodową na rynku pracy emerytów i rencistów, zajmujących miejsca pracy osobom młodym.

Zdaniem badanych, jedną z barier zatrudniania absolwentów wyższych uczelni są ich wysokie oczekiwania dotyczące zatrudnienia, takie, jak wysoka płaca oraz świadczenia pozapłacowe ze strony pracodawców, np. posiadanie służbowego telefonu komórkowego i samochodu, dokończanie się na koszt pracodawcy itp.

Prawie wszyscy badani uznali potrzebę i zasadność ciągłego dokończania się. Przeszkodą w realizacji tych planów mogą być jedynie ograniczone możliwości finansowe związane z brakiem stałego zatrudnienia.

---

<sup>1</sup> Obliczenia Departamentu Analiz Ekonomicznych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej na podstawie danych Labor Force Survey Eurostat.

#### 2.3.4. Lepsze wykształcenie czy doświadczenie zawodowe?

Prawie jednomyślnie absolwenci potwierdzili tezę, iż pracodawcy poszukują głównie pracowników z doświadczeniem zawodowym. Chociaż coraz częściej, w dobie szybkiego postępu technicznego i technologicznego, zaczynają doceniać wykształcenie oraz dodatkowe kwalifikacje i umiejętności, których nie posiadają starsi pracownicy. Niekiedy pracodawcy (dotyczy to głównie firm z udziałem kapitału zagranicznego) wolą zatrudniać ludzi młodych, bez doświadczenia zawodowego, co uzasadniają nie wyrobieniem jeszcze u nich złych nawyków i przyzwyczajzeń oraz możliwością lepszego dostosowania ich wiedzy teoretycznej i umiejętności do potrzeb firmy. Poza tym, młodzi są bardziej otwarci na różnego rodzaju formy uzupełniania swoich kompetencji zawodowych, co niechętnie czynią pracownicy z wieloletnim stażem uznając, że ich doświadczenie zawodowe jest odpowiednie do zajmowanego stanowiska. W praktyce jednak napotykać na duże trudności w obsłudze nowoczesnych maszyn i urządzeń oraz trudniej znoszą wszelkie zmiany organizacyjne.

Szansą na zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego dla absolwentów są staże. Opinie i spostrzeżenia klientów, którzy skorzystali z tej formy pomocy są zróżnicowane. Część uważała, iż doświadczenie zawodowe, jakie nabyli podczas stażu, jest niewielkie. Staż jest zbyt krótki (najczęściej 3 - 6 miesięcy), zaś stażystów często wykorzystuje się do wykonywania przez nich prac porządkowych, „parzenia kawy i herbaty dla starszych kolegów”, czy też wykonywania prostych prac pomocniczych, nie wymagających żadnych szczególnych kwalifikacji i umiejętności. Druga grupa absolwentów pozytywnie oceniła tę formę pomocy, która pozwoliła im na uzyskanie nowych, przydatnych umiejętności oraz zdobycia doświadczenia zawodowego.

Według opinii uczestniczących w badaniu absolwentów, coraz częściej pracodawcy są skłonni zatrudniać osoby lepiej przygotowane teoretycznie, a więc lepiej wykształcone, niż ludzi z przeciętnymi kwalifikacjami. Bywa, że ich oczekiwania są nawet znacznie większe, aniżeli wynika to z potrzeby kwalifikacji na danym stanowisku pracy. Coraz częściej poszukują np. kandydatów ze znajomością języka obcego, gdy tymczasem, praca na określonym stanowisku nie wymaga znajomości języka obcego albo jest ona bardzo ograniczona, bądź też sporadyczna.

Zatrudniając osoby z wyższym wykształceniem pracodawcy z góry zakładają, iż kandydaci ci znają obsługę komputera w zakresie posługiwania się programami pakietu Office. Coraz częściej oczekują też od kandydatów posiadania prawa jazdy kategorii B. Niestety, za wymaganiami pracodawców wobec kandydatów nie idzie odpowiednia gratyfikacja, bowiem najczęściej proponują za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy

minimalne wynagrodzenie, oczekując do tego od kandydatów pełnej, przez 6 dni w tygodniu, dyspozycyjności.

### 2.3.5. Jak skutecznie poszukiwać pracy?

Za najskuteczniejszą metodę poszukiwania pracy uczestnicy spotkań uznali wykorzystanie do tego celu Internetu. Opinia ta zasadniczo różni się od opinii bezrobotnych w starszym wieku, którzy najchętniej korzystają z pośrednictwa znajomych. Jak się wydaje jest to efekt tego, iż ludzie młodzi chętniej korzystają z wszelkiego rodzaju dostępnych im nowości technicznych, przed czym osoby starsze wykazują swojego rodzaju „paraliż postępowy”. Internet pozwala nie tylko na przeglądanie ofert pracy, ale także na bezpłatne zamieszczanie swoich aplikacji. Poza tym pracodawcy, zwłaszcza duże i nowoczesne firmy oraz urzędy, już jako standard, w celu naboru pracowników wykorzystują właśnie Internet.

Inną chętnie stosowaną metodą jest korzystanie z pośrednictwa znajomych, bliskich oraz analizowanie ofert pracy dostępnych w urzędzie pracy. Poza tym, niektórzy przeglądali oferty zamieszczane na łamach prasy, głównie regionalnej. Jeden z uczestników spotkań wyraził opinię, że „niektóre firmy zamieszczając ofertę pracy, poszukują totalnych frustratów”, proponując pracę „na przykład jako parkingowy za wynagrodzenie w wysokości 500 złotych.”

Jak do tej pory, stosowane przez absolwentów metody poszukiwania zatrudnienia nie przyniosły im oczekiwanego efektu.

Kilkoro z nich, aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy, zadeklarowało podniesienie swoich kwalifikacji poprzez rozpoczęcie studiów magisterskich, nauki języków obcych, bądź odbycie kursów zawodowych (np. prawa jazdy kat. C, czy operatora wózka widłowego). W realizacji tych planów ograniczają ich jednak koszty dalszego kształcenia, na które nie mają zabezpieczenia finansowego. Najchętniej skorzystaliby z pomocy urzędu pracy w tym zakresie, ale mają ograniczoną wiedzę co do form pomocy, jakie urząd pracy może im zaoferować. Niektórzy podważali przydatność i jakość organizowanych przez powiatowe urzędy pracy szkoleń. Badani podali przykład firm szkolących kierowców, które ograniczają ilość godzin szkolenia praktycznego poniżej wymaganego czasu, co nierzadko kończy się nie zdaniem egzaminu praktycznego, bądź uzyskaniem mniejszych umiejętności. Najbardziej znaną formą pomocy oferowanej przez urzędy pracy są staże. Badani nie potrafili jednak wymienić innych form pomocy z jakich mogliby skorzystać.

Na pytanie: *co ich zdaniem należałoby jeszcze zrobić, aby poprawić sytuację młodych, wykształconych osób*, odpowiadali bardzo ogólnikowo, wskazując na potrzebę organizowania



dla nich większej liczby szkoleń (nie sprecyzowano jakich), zwiększenia przywilejów pracodawcom zatrudniającym młodych ludzi i lepszych ofert pracy (nie wyjaśniono znaczenia „lepsze”), adekwatnych do posiadanego wykształcenia.

#### 2.3.6. Przyczyny bezrobocia wśród absolwentów wyższych uczelni

Jako ważniejszą przyczynę pozostawania bez pracy wymieniono dużą konkurencyjność na rynku wśród osób legitymujących się dyplomem ukończenia wyższej uczelni. W rejonie zamieszkania absolwentów biorących udział w badaniu, powstały w kilku ostatnich latach filie i oddziały zamiejscowe różnych państwowych i prywatnych uczelni wyższych, na których zdobywa wiedzę wielu młodych ludzi. Są do tego niejako zmuszeni z powodu ukończenia wcześniej liceów ogólnokształcących, po których szanse na rynku pracy są bardzo nikłe. Ten powszechny w ostatnich latach „pęd do wiedzy” ludzi młodych spowodował, iż nierzadko, z powodu nie przyjęcia na zaplanowany kierunek, podejmowali studia na kierunkach dysponujących wolnymi jeszcze miejscami. Szczególnie dotyczy to mężczyzn, którzy w podjęciu studiów znajdowali sposób na odroczenie terminu odbycia zasadniczej służby wojskowej. W ten sposób, co prawda ukończyli studia wyższe, ale na kierunku nadwyżkowym na lokalnym rynku pracy.

Innymi, najczęściej wskazywanymi przyczynami pozostawania bez pracy były: brak doświadczenia zawodowego, brak dodatkowych kwalifikacji i kompetencji zawodowych, czy niechęć do dojazdów do pracy poza stałe miejsce zamieszkania. I wreszcie, zbyt wysokie dla pracodawców i nie do zaakceptowania przez nich oczekiwania związane z warunkami pracy i płacy, zaproponowanymi przez absolwentów poszukujących pracy.

Badani wyrażali pogląd, że ich sytuacja na rynku pracy nie będzie się poprawiać, a nawet może się jeszcze pogorszyć, gdyż coraz więcej osób kończy studia wyższe, zaś rynki zagraniczne zaczynają już odczuwać nasycenie pracownikami – obcokrajowcami, między innymi pochodzącymi z Polski.

#### 2.3.7. Oczekiwania pracodawców

Uczestnicy badania mają świadomość oczekiwań pracodawców, jakie wiążą oni z kandydatami do pracy i potwierdzają ich zasadność. Są to nie tylko oczekiwania związane z dobrym przygotowaniem i wysokimi kwalifikacjami teoretycznymi oraz dodatkowymi umiejętnościami, ale także z cechami osobowościowymi. Do nich należy zaliczyć m.in.: dyspozycyjność, lojalność, kreatywność, poświęcenie czy umiejętność negocjacji.

Badani stwierdzili, iż pracodawcy mają wobec nich często wygórowane oczekiwania, bowiem oprócz dobrego wykształcenia wymagają posiadania dodatkowych kwalifikacji i uprawnień, znajomości języków obcych, posiadania prawa jazdy, które niechętnie doceniają gratyfikacją finansową, oferując najczęściej obowiązujące aktualnie wynagrodzenie. Są przypadki, że pracodawcy oczekują 24 godzinnej dyspozycyjności.

Zdaniem biorących udział w badaniu osób, pracodawcy różnie zapatrują się na chęć podnoszenia kwalifikacji i uzupełniania wiedzy przez pracowników. Jedni patrzą na to przychylnie i potrafią później to docenić - waloryzując wynagrodzenie, ale dla większości pracodawców jest to przeszkoda - według ich opinii - w dobrym wypełnianiu obowiązków zawodowych. Bywa bowiem tak, zwłaszcza w zakładach prywatnych, że pomimo pięciodniowego tygodnia pracy, faktycznie praca w zakładzie odbywa się przez sześć dni w tygodniu i zwalnianie się pracownika w soboty na zajęcia na uczelni, dezorganizuje pracę w firmie. Pracodawcy twierdzą, że uczący się pracownicy przestają być dyspozycyjni, swoją energię i czas poświęcają bardziej na kształcenie się, niż na pracę.

#### 2.3.8. Skutki bezrobocia wśród absolwentów wyższych uczelni

Po pierwszych niepowodzeniach w poszukiwaniu zatrudnienia absolwenci czują się zaskoczeni sytuacją, gdyż przez lata studiów utwierdzano ich na uczelniach w przekonaniu, że dokonali dobrego wyboru kierunku i uczelni. Tymczasem w zetknięciu z rzeczywistością ten utrwalany przez lata obraz nie znajduje w niej potwierdzenia.

Badani, z upływem czasu, coraz dotkliwiej odczuwają negatywne skutki bezrobocia oraz zagrożenia jakie na nich czyhają. Dokuczają im stres związany z brakiem pracy i środków finansowych na bieżące wydatki oraz pokrycie kosztów dalszej edukacji. Coraz bardziej ogarnia ich zniechęcenie, rezygnacja, a nawet depresja, czują się zagrożeni różnymi patologiami np. alkoholizmem. Coraz bardziej są niechętni do poszukiwania pracy oraz zaczynają godzić się z tym, że nie ma dla nich miejsca na rynku pracy. Przy braku stałego dochodu nie chcą też podejmować decyzji o założeniu własnej rodziny. W środowisku rodzinnym coraz częściej popadają w konflikt z rodzicami, na których utrzymaniu najczęściej pozostają. Taka postawa grozi im w przyszłości wykluczeniem społecznym. Sytuacja ta niejako zmusza ich do podejmowania pracy w „szarej strefie”, na stanowiskach niewykwalifikowanych robotników, bądź po przyuczeniu pracują na stanowisku kierowcy dowożącego towar do sklepów, sprzedawców, w budownictwie i gastronomii, czyli zdecydowanie poniżej ich ambicji i kwalifikacji zawodowych. Nieliczni rozważają wyjazd do

pracy za granicę, ale przed podjęciem ostatecznej decyzji hamuje ich niewystarczająca znajomość języka obcego.

#### 2.3.9. Dodatkowe umiejętności zwiększają szanse na rynku pracy

Uczestnicy badania mają świadomość tego, że wykształcenie na poziomie licencjatu nie jest w obecnych realiach szczególnym osiągnięciem edukacyjnym. Dlatego ich szanse na rynku pracy mogą zwiększyć dodatkowe umiejętności, które cenią pracodawcy. Wśród badanych nie było jednak osób, które mogłyby pochwalić się jakimiś szczególnymi umiejętnościami, zwiększającymi ich szanse w poszukiwaniu zatrudnienia. Zaledwie kilku miało prawo jazdy kat. B, nieliczni zadeklarowali znajomość języka obcego, chociaż nie byli pewni w jakim stopniu i czy samodzielnie daliby sobie radę w komunikowaniu się wyłącznie w języku obcym. Jedna osoba oświadczyła, że posiada cechy przywódcze, potrafi kierować zespołem ludzi i jest kreatywna. Trzech mężczyzn z kolei stwierdziło, że posiada uzdolnienia manualne, ale niekoniecznie mogą one być przydatne w przyszłej pracy. Gdyby zatem spojrzeć wyłącznie na absolwentów biorących udział w badaniu, to stosunkowo niewiele mieli do zaoferowania, poza wykształceniem uzyskanym w czasie studiów.

#### 2.3.10. Oczekiwania absolwentów związane z zatrudnieniem

Zasadniczo badani nie wiązali jakiś szczególnych oczekiwań z ewentualną przyszłą pracą. Jako warunek stawiali tylko, aby było to zatrudnienie legalne, na podstawie umowy o pracę, z płacą wahającą się w przedziale 1 000 – 2 500 złotych netto.

#### 2.3.11. Praca w innym niż w wyuczonym zawodzie

Niemal wszyscy badani skłonni byli zmienić zawód i kwalifikacje, za cenę znalezienia zatrudnienia. Nawet gdyby była to praca na stanowisku, na którym wymagane jest znacznie niższe wykształcenie niż to, które aktualnie posiadają.

Spora część uczestników pracę na innym stanowisku uważa za swojego rodzaju wyzwanie oraz możliwość zdobycia doświadczenia i kwalifikacji w innym zawodzie. Były także wypowiedzi, z których wynikało, iż ich autorzy nie podjęliby zatrudnienia w innym niż wyuczony zawód, bowiem bardzo go lubią i w nim chcieliby się realizować. Taka postawa może jednak skutkować tym, iż przez długi okres będą mieli trudności w znalezieniu zatrudnienia, bądź nigdy w wyuczonym zawodzie go nie podejmą.

Kilkoro z badanych pracowało już w innych zawodach, niż wyuczony, jak np. kelnerka, pomoc kuchenna, sprzedawca, kierowca. We wszystkich przypadkach zatrudnienie to miało charakter pracy „na czarno”.

### 2.3.12. Zatrudnienie za granicą

Z przeprowadzonego badania wynika, iż średnio co piąta osoba doświadczyła już pracy za granicą. Najczęściej było to w Republice Federalnej Niemiec, Wielkiej Brytanii i Irlandii, rzadziej w Hiszpanii, we Włoszech, Holandii i w Skandynawii. Pracowali po przyuczeniu na stanowiskach zazwyczaj pomocniczych, najczęściej w gastronomii, hotelarstwie i przy świadczeniu innych prac usługowych.

Ci, którzy zadeklarowali chęć wyjazdu za granicę zdecydowaliby się tylko wtedy, gdyby wyjazd miał charakter wyłącznie okresowy, albo sezonowy. Jednak ogólnie na czas nie dłuższy niż 3 lata.

Wyjeżdżając do pracy za granicę badani oczekują przede wszystkim wyższego wynagrodzenia, dzięki czemu mogliby odłożyć środki finansowe na dalszą edukację w kraju lub na założenie rodziny i rozpoczęcie życia na własny rachunek.

Część badanych niechęć do wyjazdu tłumaczyła niedostateczną znajomością języka obcego, bądź uwarunkowaniami rodzinnymi.

Jeden z uczestników badania podzielił się radą udzielaną przez ludzi, którzy pracowali za granicą. Sugerują oni, by wyjechać na rok, kształcić się i doskonalić język, a potem wracać do Polski „bo tu naprawdę też są możliwości”.

### 2.3.13. Samozatrudnienie sposobem na podjęcie pracy?

Działalność gospodarcza na własny rachunek absolwentom wydaje się interesująca. Daje bowiem możliwość samodzielnego ustalania warunków pracy, prestiż, renomę i niezależność. Jak jednak zauważyli, nie wszyscy mają do tego predyspozycje, a pod uwagę trzeba jeszcze wziąć ryzyko, które nieodłącznie związane jest z tego rodzaju zatrudnieniem. Uczestnicy mieli pomysły na założenie spółki produkującej torebki papierowe, firmy zajmującej się remontowaniem i wykańczaniem mieszkań. Zniechęcała ich jednak duża biurokracja związana z prowadzeniem firmy, konieczność posiadania kapitału na rozpoczęcie działalności, wysokie podatki, brak kontaktów oraz obawa przed braniem kredytów. Żadna z badanych osób nie dysponowała własnymi środkami na rozpoczęcie działalności gospodarczej, chociaż były osoby, które zdecydowałyby się na wzięcie pożyczki, aby taką

działalność rozpocząć. Barięą jest niewielka wiedza o tzw. biznesplanie oraz o tym, jak go przygotować. Działalność rozpoczęliby według zasady: „jakoś to będzie”, bo skoro innym „wyszło”, to dla czego oni nie osiągnęliby sukcesu.

#### 2.4. Wnioski końcowe z sesji focusowej

Uczestnicy badania różnie oceniali swoją sytuację na rynku pracy i chociaż spotkania focusowe przeprowadzono w pięciu różnych miejscach, wynikające z nich wnioski są w zasadzie zbieżne i dające się uogólnić. Występujące różnice w ocenie sytuacji absolwentów na rynku pracy mogą wynikać z faktu, iż wśród badanych byli absolwenci różnych kierunków studiów i reprezentowali różne subregiony Wielkopolski.

Wnioski, wynikające z uzyskanych od uczestników spotkań focusowych wypowiedzi, przedstawiają się następująco:

1. Obecna sytuację absolwentów wyższych uczelni na lokalnych rynkach pracy (poza poznańskim) bezrobotni absolwenci wyższych uczelni generalnie ocenili jako złą, nie dającą perspektyw na zatrudnienie zgodnie z uzyskanymi kwalifikacjami.
2. Jedną z przyczyn bezrobocia wśród absolwentów wyższych uczelni jest podejmowanie nauki nie na kierunkach, którymi zainteresowani są lokalni pracodawcy, lecz tam, gdzie pozostają jeszcze wolne miejsca na uczelniach.
3. Wybierając uczelnie i kierunek studiów, zdaniem badanych należy kierować się zapotrzebowaniem na specjalistów na tym rynku pracy, na którym będzie się szukać po studiach zatrudnienia.
4. Kształcenie na poziomie wyższym na niektórych kierunkach nie uwzględnia potrzeb rynku pracy. Dotyczy to najczęściej kierunków społecznych i humanistycznych.
5. Absolwenci wyższych uczelni czują się zawiedzeni tym, że uzyskując wyższe wykształcenie nie mogą znaleźć zatrudnienia w rejonie swojego miejsca zamieszkania.
6. Szansę w znalezieniu pracy widzą w poszukiwaniu jej poza miejscem zamieszkania, bądź w ustawicznym podnoszeniu swoich kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Niechętni są jednak do wyjazdu do pracy poza stałe miejsce zamieszkania.
7. Lokalny rynek pracy w porównaniu z rynkiem większych aglomeracji absolwenci uważają za znacznie trudniejszy w poszukiwaniu zatrudnienia, biorąc pod uwagę takie same kwalifikacje.
8. Według oceny badanych, szanse na zatrudnienie rosną w przypadku ukończenia renomowanych uczelni i studiowania w systemie dziennym.

9. Absolwenci uważają, że dla pracodawcy atrakcyjne są ich cechy osobowościowe, jak: kreatywność, energia, zaangażowanie, dyspozycyjność, a także zgoda na pracę za niższe wynagrodzenie wobec pracowników z wieloletnim stażem. Jednocześnie jednak pracodawcy stawiają przed kandydatami do pracy coraz większe wymagania w zakresie dodatkowych umiejętności i kwalifikacji.
10. Badani wyrazili swoją gotowość do dalszego podnoszenia kwalifikacji zawodowych uznając, iż wiedza zdobyta na studiach stanowi zaledwie podstawę rozwoju zawodowego. Poza tym praca na określonych stanowiskach wymaga podnoszenia wiedzy specjalistycznej oraz zdobywania nowych umiejętności.
11. Badani nie potrafili jednoznacznie określić czy rynek pracy potrzebuje ludzi bardziej, czy mniej wykształconych. Według nich jest to uzależnione od stanowiska, charakteru pracy oraz miejsca jej wykonywania. Za atut ludzi z wyższym wykształceniem uznano ich wiedzę specjalistyczną i wyższe kwalifikacje zawodowe.
12. Brak doświadczenia zawodowego stanowi istotną przeszkodę w znalezieniu zatrudnienia przez absolwentów wyższych uczelni. Szansą dla młodych osób na zdobycie umiejętności praktycznych są staże, z których skorzystało wielu spośród badanych. Osoby biorące udział w badaniu do korzyści wynikających z odbycia stażu zaliczają zdobycie nowych przydatnych umiejętności i doświadczenia zawodowego. Za negatywne aspekty uznają wykorzystywanie stażystów do różnych prac pomocniczych nie mających żadnego związku z wykonywaniem zawodu.
13. Osoby biorące udział w badaniu najczęściej poszukują ofert pracy w Internecie. Za skuteczną metodę uważają także „wykorzystywanie znajomości”. Niemniej, doceniają również samodzielne poszukiwanie zatrudnienia poprzez solidne przygotowanie dokumentów aplikacyjnych i osobisty kontakt z pracodawcą. Potwierdza to ich samodzielność, aktywność i zaradność. Mają także wiedzę o ukrytym rynku pracy. Nie rezygnują przy tym z ofert tzw. „rynku jawnego”, tj. ofert pracy zamieszczanych w urzędach pracy, agencjach pośrednictwa pracy, akademickich biurach karier, ogłoszeniach prasowych itp.
14. Absolwenci wyższych uczelni wykazują się stosunkowo dużą mobilizacją w dopasowaniu się do dynamicznego, współczesnego rynku pracy. Przyznali jednak, że jeżeli okres pozostawania bez pracy będzie się przedłużać to ich zaangażowanie może przerodzić się w zniechęcenie, załamanie i apatię. Może to mieć też wpływ na ich zdrowie psychiczne i przekształcić się w depresję. Do tego zagrożeni są różnego rodzaju patologiami i wejściem w kolizję z prawem.

15. Szanse na znalezienie jakiegokolwiek zatrudnienia widzą w wyjeździe za granicę. Są jednak do tego nieprzygotowani w sferze komunikowania się. Żaden z badanych absolwentów nie chce na stałe opuścić kraju, zaś wśród argumentów przemawiających za wyjazdem wymieniono: większą szansę na znalezienie pracy, przygodę i atrakcyjne wynagrodzenie, doskonalenie umiejętności językowych, chęć zdobycia nowych doświadczeń zawodowych i życiowych, poznanie innych ludzi ich kultury i zwyczajów.
16. Zdaniem osób biorących udział w badaniu, większe szanse na krajowym rynku pracy mają mężczyźni. Aby je wyrównać, kobiety muszą się doksztalać, aby uzyskać wyższe od mężczyzn kwalifikacje zawodowe, wyrównujące ich szanse na rynku pracy.
17. Odmienne od spodziewanych efekty, zdaniem badanych osób, mogą przynieść kobietom próby otoczenia ich preferencjami związanymi z ich zatrudnieniem, jak np.: wydłużenie urlopów macierzyńskich, wychowawczych czy projekty wprowadzenia okresu ochronnego w zakresie możliwości rozwiązania umowy o pracę z kobietami powracającymi z urlopu wychowawczego.
18. Wykorzystując sytuację na rynku pracy nieuczciwi pracodawcy proponują zatrudnienie „na czarno”, bądź na podstawie umowy o pracę o niższym niż faktyczny wymiar czasu pracy. Dają też propozycje pracy na podstawie umów cywilno – prawnych w sytuacji ewidentnego występowania stosunku pracy.
19. Przeszkodę w tworzeniu wolnych miejsc pracy dla ludzi młodych stanowią, zdaniem biorących udział w badaniu osób, emeryci i renciści, których pracodawcy chętnie zatrudniają ze względu na niższe koszty związane z ich zatrudnieniem.
20. Absolwenci wyższych uczelni praktycznie nie są przygotowani do samozatrudnienia. Zdecydowanie są przeciwni takiej możliwości pracy a nieliczni z nich odważyliby się na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, jednak rozpoczęliby ją nie w oparciu o jakąś kalkulację ekonomiczną szans na powodzenie przedsięwzięcia, ale według zasady „jakoś to będzie”. Do tego nie posiadają własnych środków finansowych, które mogliby na ten cel przeznaczyć.

### **3. Podsumowanie**

Przeprowadzone badanie potwierdza, iż poziom wykształcenia jest czynnikiem ułatwiającym wejście na rynek pracy, ale pod warunkiem, iż ukończony kierunek studiów odpowiada lokalnemu zapotrzebowaniu. Niemniej jednak, absolwenci szkół wyższych, zwłaszcza kierunków nadwyżkowych, napotykają szereg barier podczas startu zawodowego. Bariery te można podzielić na 2 grupy:

- obiektywne – sytuacja gospodarcza, sytuacja na lokalnym rynku pracy, wysoki napływ absolwentów,
- subiektywne – wynikające z postaw i aktywności absolwentów, ich stosunku do problemu pozostawania bez pracy.

W ostatnich latach daje się zauważyć zmianę postaw młodych ludzi wobec problemów związanych z podjęciem pracy. Z przeprowadzonego badania wynika, iż coraz więcej absolwentów przejawia troskę o swoją przyszłość, planuje alternatywną karierę zawodową, podnosi swoje kwalifikacje i umiejętności.

Coraz więcej absolwentów zdaje sobie sprawę, że szybki postęp technologiczny, rzetelna umiejętność dostosowywania się do zmian zapotrzebowania na rynku pracy, konieczność adaptacji do nowych warunków i form pracy, wymaga ciągłej edukacji.

Są oni tą grupą bezrobotnych, którym jest trudno zaistnieć na rynku pracy, ponieważ ich wiedza i umiejętności nabyte podczas nauki nie zawsze pokrywają się z wymogami lokalnego rynku pracy. Pracodawcy deklarują, iż stawiają na ludzi młodych i wykształconych, ale posiadających już doświadczenie zawodowe. A przecież jest to oczywista sprzeczność. Dlatego zarówno pracodawcy, jak i absolwenci szkół wyższych są zainteresowani korzystaniem z subsydiowanych programów rynku pracy. Pracodawcom obniża to koszty wynikające z przygotowania do wykonywania zawodu przez absolwenta, zaś absolwentom daje szansę zdobycia odpowiedniego doświadczenia.

Z każdym rokiem liczba absolwentów szkół wyższych rośnie, a tym samym wyższe wykształcenie nie jest już gwarantem zatrudnienia.

Zwiększający się udział na rynku pracy absolwentów z wyższym wykształceniem powoduje, że wydłuża się okres poszukiwania pracy. Wskazane byłoby zatem przeprowadzenie badania dotyczącego dalszych losów zawodowych absolwentów szkół wyższych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, które obejmowałoby dłuższą perspektywę czasową, co pozwoliłoby na określenie czynników decydujących o powodzeniu w procesie wychodzenia z bezrobocia.

Uczestnicy badania w udzielanych odpowiedziach podczas spotkań focusowych skarżyli się na niewielką liczbę wolnych miejsc pracy.

Okazuje się, iż praca w gospodarce wolnorynkowej, to jeden z najbardziej deficytowych towarów. Jak wskazują prognozy, problem ten nie będzie z czasem zanikać, a wręcz odwrotnie, będzie narastać, gdyż zapotrzebowanie na pracę w znanej nam formie będzie się zmniejszać. Pracodawcy, chcąc obniżyć koszty pracy związane z zatrudnieniem, będą oferować zatrudnienie tzw. pracownikom zewnętrznym, kontraktowym oraz w formie



telepracy. Obecną gospodarkę rynkową zastępować będzie gospodarka oparta na wiedzy, w której najważniejszą wartością będzie kapitał intelektualny. Jest tu szansa dla ludzi z wyższym wykształceniem, ale tylko dla absolwentów wybranych kierunków. Nowe technologie będą zmieniać formy pracy, rodzaje zadań i oczekiwań wobec pracowników, natomiast praca będzie coraz bardziej zróżnicowana i tylko niewielka, nisko wykształcona część społeczeństwa wykonywać będzie prace proste, natomiast od pozostałych wymagać się będzie nowoczesnej edukacji i ciągłego dostosowywania kwalifikacji do zmieniających się potrzeb.

Patrząc na raczej negatywną ocenę uczestników badania focusowego, dotyczącą przygotowania ich przez uczelnie, zwłaszcza te tzw. prowincjonalne, do rozpoczęcia pracy zawodowej trzeba stwierdzić, iż w Polsce istnieje potrzeba szybkiego dostosowania systemu edukacji do nowych i ulegających ciągłym zmianom wyzwań rynku pracy.

Załączniki

Załącznik 1 - Metryczka

1. Wiek  lat.

2. Płeć  kobieta  mężczyzna

3. Miejsce stałego zamieszkania:  miasto  wieś

4. Pochodzenie:  rodzina pełna,  tylko matka,  tylko ojciec,  wychowanie przez opiekuna

5. Rodzeństwo (wymień ile):  jakim wieku:

6. Jestem absolwentem (nazwa uczelni):

7. Posiadam zawód (wpisz jaki?):

8. Posiadam dodatkowe kwalifikacje (jakie?):

9. Posiadam dodatkowe nieudokumentowane umiejętności (jakie?):

10. W jaki sposób dokonałaś/dokonałeś wyboru uczelni ? (właściwą odpowiedź zakreśl)

.....  
samodzielnie    doradzili najbliżsi    doradził ktoś z rodziny    po wizycie w poradni (jakiej?)  
doradził kolega/koleżanka    inny sposób (jaki?) .....

11. Czym kierowałaś/kierowałeś się dokonując wyboru uczelni ?

12. Czy Twoim zdaniem wybór uczelni był słuszny?    TAK    NIE    Dlaczego?

.....  
.....



*dziękuję za wypełnienie metryczki*

## Załącznik 2 - Pytania focusowe

- I. Ocena sytuacji na rynku pracy.
  - I.1. Jak oceniasz sytuację absolwentów wyższych uczelni na krajowym rynku pracy?
  - I.2. Porównaj sytuację absolwentów na krajowym i lokalnym rynku pracy.
- II. Dobrze wykształcenie szansą na znalezienie pracy?
  - II.1. Jak sądzisz, dlaczego ludzie dążą do zdobycia wykształcenia?
  - II.2. Dlaczego podjąłeś/podjęłaś studia wyższe?
  - II.3. Czy na rynku pracy kobiety i mężczyźni mają równe szanse?
  - II.4. Czym kierowałeś/kierowałaś się dokonując wyboru kierunku kształcenia? (np. badaniami nt. zawodów poszukiwanych? Kosztami kształcenia? Miejscem zamieszkania? itp.)
  - II.5. Co zadecydowało o wyborze przez Ciebie konkretnej uczelni wyższej?
  - II.6. Absolwenci których kierunków studiów mają największe szanse na znalezienie zatrudnienia i dlaczego?
- III. Wykształcenie nie gwarantuje zatrudnienia.
  - III.1. Dlaczego bezrobocie coraz częściej dotyka dobrze wykształconych młodych ludzi?
  - III.2. Dlatego nawet najlepiej wykształceni młodzi ludzie mają problemy ze znalezieniem pracy?
  - III.3. Czy lepsze szanse na znalezienie zatrudnienia dają renomowane uczelnie, czy też nie ma to znaczenia.
  - III.4. Absolwenci jakich kierunków studiów mogą pozostać bez pracy lub mieć znaczne problemy z jej znalezieniem i z czego to wynika ?
  - III.5. Po ukończeniu jakich kierunków studiów absolwenci najczęściej pozostają bez pracy? Dlaczego tak jest?
  - III.6. Czy zamierzasz dokończyć się jeszcze, czy też Twoim zdaniem zdobyta wiedza podczas studiów jest wystarczająca do rzetelnego wykonywania swoich obowiązków służbowych?
- IV. Wykształcenie czy doświadczenie zawodowe?
  - IV.1. Czy pracodawcy potrzebują przede wszystkim pracowników doświadczonych?
  - IV.2. Czy prawdziwa jest teza, iż pracodawcy poszukują ludzi młodych, ale z zawodowym stażem?
  - IV.3. Kto, Twoim zdaniem, jest chętniej przyjmowany do pracy: kandydaci mniej wykształceni czy też bardziej wykształceni? (odpowiedź proszę uzasadnić)
  - IV.4. Jest taka opinia, że pracodawcy nie chcą zatrudniać młodych. Czy zgadzasz się z nią?
  - IV.5. Czy doświadczenie zawodowe zawsze jest priorytetem?
  - IV.6. Czy odbyłaś/odbyłeś staż absolwencki? Jakie wpływają z tego dla Ciebie korzyści?
- V. Skuteczne metody poszukiwania pracy.
  - V.1. Sytuacja na rynku pracy zmusza absolwentów do aktywności. Już na czwartym i piątym roku studenci zaczynają poszukiwać przyszłej pracy. Jakie, Twoim zdaniem, są najskuteczniejsze dla Ciebie metody poszukiwania pracy?
  - V.2. Jakie działania zamierzacie podjąć, aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy?
  - V.3. Powstało szereg przedsięwzięć rządowych i pozarządowych w zakresie

- aktywizacji zawodowej absolwentów. Czy korzystałaś/korzystałeś z któregoś z nich? (z którego? Jeżeli NIE, to dlaczego?)
- VI. Przyczyny bezrobocia wśród absolwentów wyższych uczelni.
- VI.1. Według pracowników urzędów pracy wzrost bezrobocia wśród młodych ludzi z wyższym wykształceniem wynika z tego, że coraz więcej osób kończy studia. Konkurencja na rynku pracy jest więc znacznie większa niż dawniej. Czy potwierdzasz tę opinię?
- VI.2. Jakie są przyczyny występowania trudności w znalezieniu zatrudnienia przez absolwentów wyższych uczelni?
- VI.3. Jakie główne wady dostrzegasz u ubiegających się o pracę absolwentów wyższych uczelni? (niesamodzielność, brak inicjatywy, zbyt wysokie oczekiwania finansowe, brak zaangażowania, itp.)
- VI.4. Czy bezrobocie wśród absolwentów wyższych uczelni będzie rosło? Co może być tego przyczyną?
- VII. Oczekiwania pracodawców.
- VII.1. Jakie są Tobie znane oczekiwania pracodawców wobec absolwentów poszukujących pracy?
- VII.2. Czy są one uzasadnione?
- VII.3. Czy chęć doskonalenia swojej wiedzy (np. w ramach studiów podyplomowych), to atut czy przeszkoda w ubieganiu się o pracę lub w jej utrzymaniu?
- VIII. Skutki bezrobocia wśród absolwentów wyższych uczelni.
- VIII.1. Jakie złe skutki bezrobocia widać szczególnie wśród osób młodych, dobrze wykształconych, oczekujących wiele od rzeczywistości?
- VIII.2. Jakie zagrożenia widzicie dla siebie w związku z pozostawaniem bez pracy? (patologie: alkoholizm, narkomania, przestępczość, dysfunkcje rodziny, napięcia, stres, depresja, rezygnacja i ograniczenie korzystania z różnych form relaksu, wypoczynku, kształcenia, zaburzenia szczególnie psychiczne i układu krążenia itp.).
- IX. Dodatkowe umiejętności zwiększają szanse na rynku pracy.
- IX.1. Co możesz ze swej strony zaoferować pracodawcy, jakie są Twoje atuty?
- IX.2. Jakie dodatkowe umiejętności mogą być Twoim atutem w ubieganiu się o pracę i jakie spośród nich posiadasz?
- X. Oczekiwania absolwentów związane z zatrudnieniem.
- X.1. Jakich warunków zatrudnienia (samochód, telefon komórkowy, płaca) oczekujecie od pracodawców?
- X.2. Niektórzy eksperci, zajmujący się rynkiem pracy twierdzą, iż młodzi ludzie z dyplomem mają wyższe wymagania i szukają lepszej pracy, dlatego nie należy uznawać ich za bezrobotnych (np. oczekują wynagrodzenia rzędu 2,5 – 3,5 tys. zł. „na starcie”).
- X.3. Jaką płacę uznałabyś/uznałbyś za satysfakcjonującą?
- XI. Praca w innym niż wyuczony zawód.
- XI.1. Czy jesteś skłonna/skłonny podjąć zatrudnienie w innym niż wyuczonym zawodzie? (odpowiedź proszę uzasadnić).
- XI.2. Czy jesteś gotowa/gotowy, za cenę znalezienia pracy, wykazywać się większą elastycznością, np. zmienić zawód, miejsce zatrudnienia, miejsce zamieszkania, zaakceptować niestandardowe formy zatrudnienia? Jeżeli TAK, to w jakim zakresie?
- XII. Praca za granicą.
- XII.1. Czy zdecydowałibyście się na emigrację i szukanie pracy za granicą? (jeżeli TAK, to gdzie i na jak długo?)

- XII.2. Czego oczekujecie po zatrudnieniu za granicą?
- XIII. Samozatrudnienie sposobem na podjęcie pracy.
  - XIII.1. Jedną z możliwości podjęcia pracy jest samozatrudnienie czyli praca na własne ryzyko. Czy uważasz to za atrakcyjną dla Ciebie formę podjęcia pracy zawodowej? (odpowiedź proszę uzasadnić).
  - XIII.2. Czy zdecydowałabyś/zdecydowałbyś się na zaciągnięcie kredytu lub inną formę pomocy finansowej w związku z rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej? (odpowiedź proszę uzasadnić).