

Samorząd Województwa Wielkopolskiego

**Wojewódzki Urząd Pracy
w Poznaniu**

**Sytuacja bezrobotnych absolwentów
na wielkopolskim rynku pracy**

Raport z badania ankietowego

Luty 2005

Spis treści

Wprowadzenie.....	3
1. Cel i metody badania.....	4
2. Struktura badanej zbiorowości	4
3. Szanse zatrudnienia	7
4. Co decyduje o otrzymaniu atrakcyjnej pracy?	10
5. Skuteczne sposoby na zatrudnienie.....	12
6. Jak zwiększyć swoje szanse na rynku pracy?	13
7. Dodatkowe kwalifikacje i uprawnienia.....	14
8. Gdzie najlepiej pracować?	15
9. Pomoc dla absolwentów	16
10. Prognozy dotyczące rynku pracy	19
11. Oczekiwania pracodawców	20
Podsumowanie	21

Wprowadzenie

Utrzymujący się od pewnego czasu wzrost gospodarczy kraju nie skutkuje w pełni wzrostem miejsc pracy, a w konsekwencji obniżeniem stopy bezrobocia, zwłaszcza wśród absolwentów.

Podstawowym wyznacznikiem aktualnej sytuacji absolwentów na rynku pracy jest ich rosnący udział w ogólnej populacji bezrobotnych przy jednoczesnym niedostatku ofert pracy. Skuteczne wejście na rynek pracy jest celem większości osób, które zakończyły edukację.

Bezrobotni absolwenci znajdują się w sytuacji szczególnej, wchodzą bowiem na rynek pracy z wiedzą teoretyczną, natomiast ich przygotowanie zawodowe często nie jest adekwatne do wymagań stawianych przez rynek pracy. Problem ze znalezieniem pracy przez bezrobotnych absolwentów nasila się w czerwcu – po zakończeniu szkół oraz we wrześniu – po wakacjach, kiedy młodzi ludzie ze wzmożoną energią poszukują dla siebie zatrudnienia, a wielu z nich, nie znajdując pracy, rejestruje się w powiatowych urzędach pracy.

Trudności ze znalezieniem pracy generalnie dotyczą większości młodych ludzi. Ich status na rynku pracy uzależniony jest w dużej mierze od poziomu wykształcenia.

Spśród absolwentów szkół wszystkich szczebli najlepszą pozycję na rynku pracy mają osoby kończące szkoły wyższe. W konfrontacji wiedzy i umiejętności uzyskanych w szkołach i na uczelniach z potrzebami zgłoszonymi na rynku pracy często i oni nie odnoszą sukcesu.

Najtrudniejszy start na rynku pracy mają absolwenci szkół podstawowych, średnich ogólnych i zawodowych.

Absolwenci wchodzący na rynek pracy są coraz lepiej wykształceni, jednak w warunkach niedostatecznej chłonności gospodarki nie gwarantuje to natychmiastowego sukcesu na rynku pracy.

Często więc, aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy, podejmują studia podyplomowe także na kierunkach nie związanych z ich dotychczasowym wykształceniem, bądź też decydują się na poszukiwanie zatrudnienia poza granicami kraju. Jest to zjawisko niekorzystne, powodujące odpływ młodych, wykształconych i uzdolnionych często fachowców z krajowego rynku pracy. Czasami młodzi ludzie stoją przed koniecznością kompromisu między swoimi oczekiwaniami i aspiracjami a potrzebami gospodarki. Z uwagi na zmieniające się uwarunkowania na rynku pracy i trendy konieczne jest okresowe badanie zjawisk występujących na rynku pracy, opisywanie prawidłowości ich charakteryzujących i

pozyskiwanie informacji, które stanowiłyby wskazówkę dla praktycznych działań umożliwiających absolwentom płynne wejście na rynek pracy.

1. Cel i metody badania

Aby przedstawić analizę sytuacji bezrobotnych absolwentów rocznika 2003/2004 na wielkopolskim rynku pracy przygotowano badanie ankietowe, którego opracowanie stanowi treść niniejszego raportu.

Głównym celem badania było uzyskanie wiedzy na temat bezrobocia wśród absolwentów, jego przyczyn i struktury, określenie najskuteczniejszych metod w poszukiwaniu pracy oraz określenie dodatkowych umiejętności i kwalifikacji zwiększających szanse absolwentów na rynku pracy, poznanie chęci absolwentów do przekwalifikowania się, określenie stopnia determinacji w poszukiwaniu pracy, zamiarów podjęcia własnej działalności gospodarczej, poznanie ich aktywności w poszukiwaniu pracy, form pomocy oferowanych przez powiatowy urząd pracy, a także znaczenia pracy dla absolwentów.

Badanie przeprowadzono w oparciu o anonimową ankietę (wzór stanowi załącznik do opracowania), zawierającą 44 pytania szczegółowe, otwarte i hipotetyczne. Aby uzyskać jak największy zakres informacji o absolwentach ubiegających się o pracę założono, aby w każdym z 31 powiatowych urzędów pracy z terenu Wielkopolski wypełniło ankiety po 50 absolwentów, co daje próbę 1550 badanych. Otrzymano 1357 wypełnionych ankiet, które stanowiły podstawę opracowania niniejszego materiału. Uzupełnieniem ankiet były zebrane wypowiedzi absolwentów podczas indywidualnych rozmów z doradcami zawodowymi.

Badania przeprowadzono na przełomie stycznia i lutego 2005 roku.

2. Struktura badanej zbiorowości

Na koniec 2004 roku liczba absolwentów zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy na terenie Wielkopolski wynosiła 14865 osób, co stanowiło 6,2% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. W porównaniu do stanu na koniec 2003 roku, liczba ta wzrosła o 566 osób.

W badaniach uczestniczyło 1357 osób, w tym 1083 (79,8%) kobiety i 274 (20,2%) mężczyzn. Najliczniejszą grupę wiekową stanowili absolwenci w wieku do 25 lat (1311 osób), 35 badanych było w wieku 26 – 27 lat, 5 osób miało powyżej 27 lat, a w 6 przypadkach ankietowani nie podali swojego wieku.

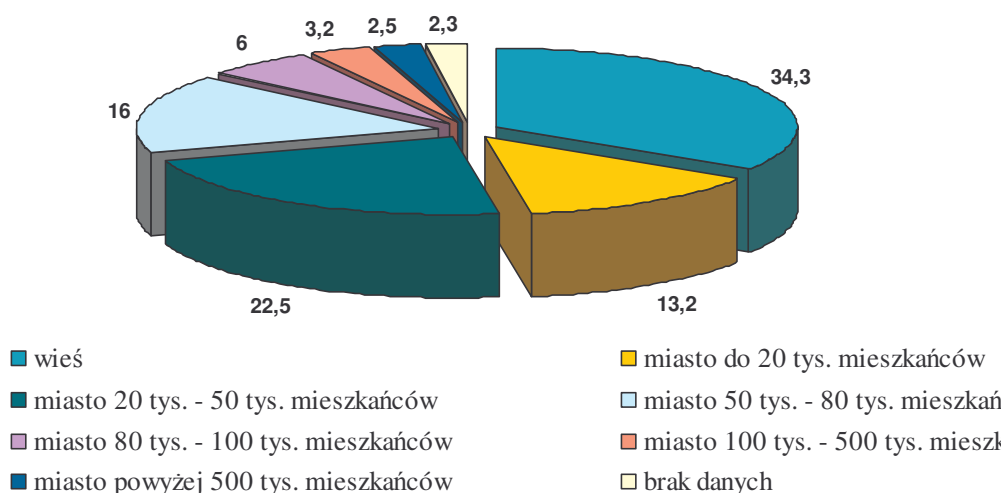
Spośród ankietowanych 98,3 % (1334 osoby) pochodziły z Wielkopolski. Pozostali to absolwenci z innych województw kraju (Lubuskie, Warmińsko–Mazurskie, Mazowieckie, Zachodniopomorskie, Łódzkie), którzy aktualnie zamieszkują na terenie Wielkopolski.

Badani w większości zamieszkiwali w miastach – 63,4% (860). Dużą grupę stanowili mieszkańcy miast wielkości od 20 tys. do 50 tys. mieszkańców – 22,5% (305), a także miast

wielkości od 50 tys. do 80 tys.– 16,0% (217) i miast liczących do 20 tys. mieszkańców – 13,2% (179). Najmniej bezrobotnych absolwentów zamieszkiwało w miastach liczących powyżej 500 tys. mieszkańców – 2,5% (34) oraz w miastach liczących od 100 tys. do 500 tys. mieszkańców – 3,2% (43) i od 80 tys. do 100 tys. mieszkańców – 6,0% (82). Co trzeci badany – 34,3% (466) mieszkał na wsi.

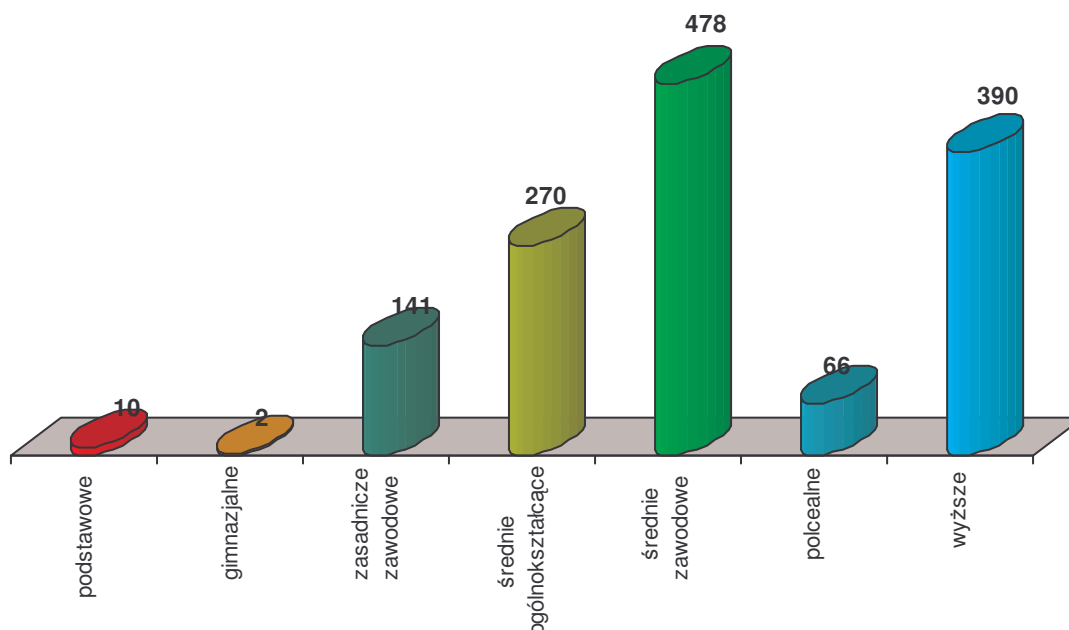
W 31 przypadkach - 2,3% ankietowani nie podali, gdzie aktualnie zamieszkiwali i skąd pochodzili.

Ankietowani absolwenci według obecnego miejsca zamieszkania w %



Według rodzaju wykształcenia, najliczniejszą grupę stanowili absolwenci z wykształceniem średnim zawodowym - 35,2% (478) oraz z wykształceniem wyższym – 28,7% (390). Istotną zbiorowość stanowili także absolwenci z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – 19,9% (270). Ankietowani posiadający wykształcenie zasadnicze zawodowe to 10,4% badanych (141). Najmniej liczną grupę wśród respondentów stanowiły osoby, które ukończyły szkoły policealne – 4,9% (66) oraz podstawowe – 0,8% (10) i gimnazjalne – 0,1% (2).

Podział ankietowanych absolwentów według poziomu wykształcenia



Zdecydowana większość ankietowanych zdobywała kwalifikacje kształcąc się w szkołach zlokalizowanych na terenie Wielkopolski, najczęściej w pobliżu miejsca zamieszkania. Jedynie w przypadkach szczególnych specjalizacji oraz studiów wyższych, ankietowani, aby uzyskać zamierzone kwalifikacje, wyjeżdżali kształcić się do innych miejscowości.

Najczęściej badani studiowali na uczelniach zlokalizowanych w Poznaniu, np. na Akademii Medycznej, Politechnice Poznańskiej, Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza, Wyższej Szkole Bankowej, a także na uczelniach zlokalizowanych w województwach sąsiednich, np. na Uniwersytecie Zielonogórskim, Szczecińskim, Toruńskim bądź Łódzkim. Dalej poza stałe miejsce zamieszkania wyjeżdżali kształcić się absolwenci na kierunkach, w których nie kształci się na terenie Wielkopolski, jak np. kierunek nawigacja na Akademii Morskiej w Szczecinie.

Najwięcej badanych ukończyło studia na kierunkach: socjologia, zarządzanie i marketing, zarządzanie w instytucjach samorządowych, zarządzanie biznesem, finanse i bankowość, filologia polska, politologia, filologia angielska, germanistyka, informatyka, ekonomia i zootechnika.

Większość kierunków kształcenia na poziomie średnim to kierunki związane z ekonomią, bankowością, administracją publiczną, handlem, technologią żywności, technologią odzieży, obsługą turystyczną, agrobiznesem. Na poziomie zawodowym najczęściej

było absolwentów mających kwalifikacje kucharza, sprzedawcy, fryzjera, stolarza, mechanika samochodowego, rolnika, krawca, elektromechanik, operator obrabiarek skrawających.

Ankietowani, to osoby w zdecydowanej większości krótkotrwale bezrobotni. W rejestrze osób bezrobotnych byli nie dłużej niż 6 miesięcy – 91,2% (1237). Przez okres jednego roku pozostawało w rejestrze bezrobotnych 4,3% (59) a ponad rok - 4,5% (61) respondentów.

3. Szanse zatrudnienia

Wzrost liczby bezrobotnych absolwentów w stosunku do minionego roku to tendencja występująca nie tylko w Wielkopolsce. Wiele jest przyczyn takiego stanu rzeczy. Według opinii ankietowanych najbardziej wpływa na to brak wolnych miejsc pracy. Tak sądzi ponad połowa ankietowanych, tj. 58,4% (793). Inną, bardzo ważną przyczyną niepodjęcia pracy przez absolwentów są proponowane przez pracodawców złe, a nawet nieuczciwe warunki pracy. Ankietowani jako przykłady podawali propozycje składane im przez pracodawców zatrudnienia bez zawierania na piśmie stosownej umowy, proponowanie krótkoterminowych okresów zatrudnienia, kierowanie się przy zatrudnianiu koneksjami, a nie rzeczywistą wartością i przydatnością na wolne stanowisko pracy kandydata, zawieranie umowy w wymiarze niepełnym czasu pracy w sytuacji, kiedy faktycznie odbywała się ona w wymiarze pełnym, a nierzadko także w nadgodzinach, u niektórych pracodawców tydzień pracy nie trwał pięć dni w tygodniu, lecz sześć, a niekiedy praca odbywała się także w niedziele i święta, co nie miało swego odbicia w ewidencji czasu pracy pracownika, która była fałszowana.

Co czwarty ankietowany – 27,5 % (373) jako przyczynę braku pracy dla młodych ludzi wskazywał politykę rządu. Odpowiadający nie precyzowali jednak na czym ona polega.

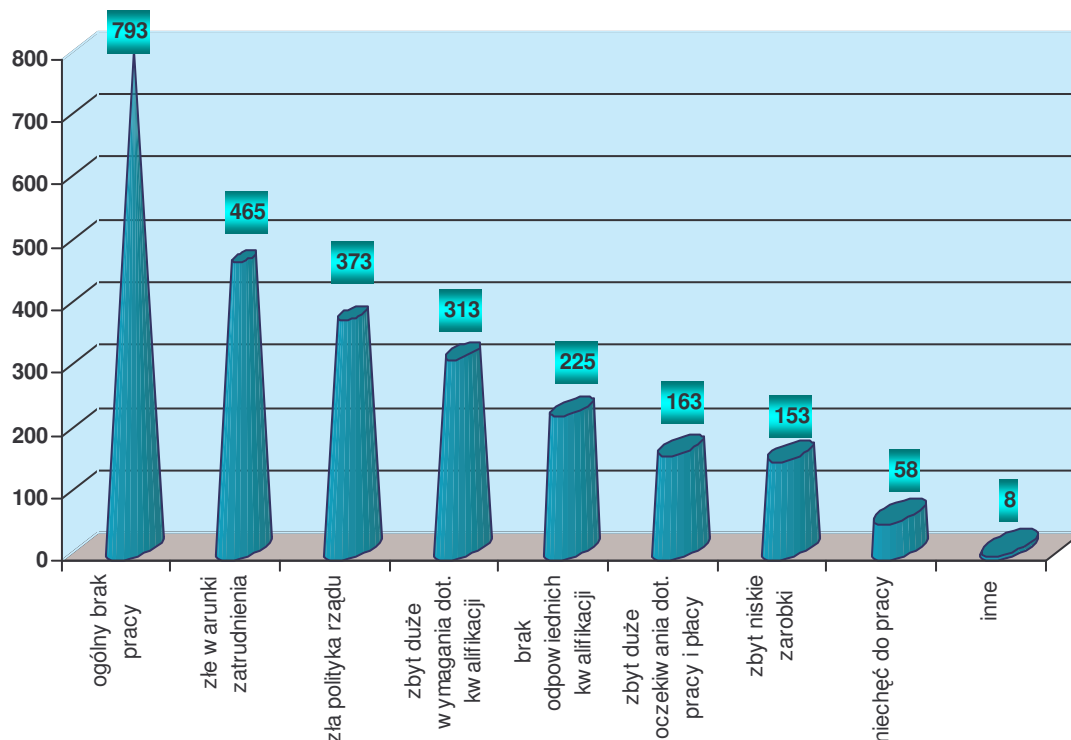
Prawie ¼ ankietowanych – 23,1 % (313) jako przyczynę braku pracy wskazała zbyt duże wymagania dotyczące kwalifikacji kandydatów do pracy stawiane przez pracodawców. Bardzo często są one zawyżone w stosunku do faktycznych, potrzebnych na danym stanowisku. Są pracodawcy, którzy od kandydata wymagają np. znajomości języka obcego i biegłej obsługi komputera w sytuacji, kiedy pracodawca nie prowadzi żadnej współpracy z kontrahentami zagranicznymi, a proponowane wolne miejsce pracy nie wymaga wyposażenia w komputer.

Jedną z obiektywnych przyczyn utrudniających znalezienie zatrudnienia, na którą wskazało 16,6% respondentów (225), jest brak odpowiednich kwalifikacji posiadanych przez absolwenta lub wręcz brak zawodu. Co dziesiąty ankietowany – 12,0% (163) przyznał, iż nie podjął pracy na proponowanym stanowisku, gdyż wiązał z pracą zbyt duże oczekiwania w

stosunku do warunków pracy i płacy, a 153 osób – 11,5% jako przyczynę nie podjęcia zatrudnienia wskazało zbyt niskie zarobki zaproponowane przez pracodawcę.

Za rozbijającą szczerą trzeba uznać wypowiedź aż 56 ankietowanych 4,3%, którzy odpowiedzieli, iż do tej pory nie podjęli pracy ponieważ „mają do niej niechęć”. Zaledwie 8 badanych (0,6%) nie potrafiło wskazać powodu, dla którego do tej pory nie znaleźli zatrudnienia.

Przyczyny pozostawania absolwentów bez pracy według ich opinii



Wypowiedzi ankietowanych dotyczące przyczyn kłopotów ze znalezieniem pracy były różnorodne. Poza wymienionymi już wcześniej wskazywali na konkurencyjność młodych, dobrze wykształconych innych absolwentów, znających języki obce oraz posiadających dodatkowe umiejętności i kwalifikacje, jak znajomość obsługi komputera czy posiadanie prawa jazdy.

Inną przyczyną braku pracy jest kształcenie się absolwentów na kierunkach nadwyżkowych. Przykładem jest tu **zarządzanie i marketing**. Na początku transformacji zapotrzebowanie na kadrę zarządzającą przedsiębiorstwami i instytucjami gospodarczymi oraz zmiany w administracji generowały popyt na nową kadrę, stwarzając szansę dla młodych ludzi. Fakt ten spowodował, iż coraz więcej osób kończyło kierunek marketing i zarządzanie, który dzisiaj stał się nadwyżkowym.

Część z ankietowanych jako przyczynę trudności w znalezieniu zatrudnienia podała swój młody wiek i brak doświadczenia w pracy zawodowej.

Wyniki badań potwierdzają, iż o szansie na zatrudnienie w sposób istotny decyduje miejsce zamieszkania, a zwłaszcza odległość od dużych ośrodków miejskich. Najwięcej ofert pracy proponowanych jest nadal w aglomeracjach z rozwiniętym przemysłem i dobrze zorganizowaną sferą usług. Zdecydowanie skromniejszy zasób ofert proponują małe miejscowości. Fakt, że ponad 1/3 ankietowanych bezrobotnych absolwentów pochodzi ze wsi może wskazywać, że mają oni słabszy dostęp do proponowanych ofert pracy znajdujących się w urzędach pracy, w ograniczonym zakresie korzystają z zatrudnienia subsydiowanego, rzadko biorą udział w szkoleniach z zakresu aktywnych form poszukiwania pracy. Odległość ich miejsca zamieszkania od powiatowego urzędu pracy sprawia, iż ta grupa absolwentów najbardziej zagrożona jest długotrwałym bezrobociem, a nawet tzw. wykluczeniem społecznym.

Absolwenci zauważają nieuczciwość niektórych pracodawców polegającą na tym, że korzystają oni z preferencji jakie im daje zatrudnienie subsydiowane, np. zatrudniają absolwentów w ramach stażu, a później nie kontynuują zatrudnienia stażysty na własny koszt tylko próbują pozyskać z powiatowego urzędu pracy na staż nowego absolwenta.

Wśród ankietowanych były osoby zainteresowane podjęciem własnej działalności gospodarczej. Wyrażali jednak głębokie obawy co do realizacji swoich pomysłów, które głównie były związane z kosztami, jakie trzeba ponieść w związku z rozpoczęciem i prowadzeniem działalności gospodarczej, niewspółmiernymi do szacowanego zysku, jaki mogą osiągnąć, zwłaszcza w początkowym okresie prowadzenia działalności.

Respondenci nie są zdecydowanie przekonani o tym, że ukończona szkoła dobrze przygotowuje ich do podjęcia zatrudnienia. Tylko co czwarty – 26,6% (361) odpowiedział zdecydowanie „*tak*” jeśli chodzi o przygotowanie w zakresie wiedzy teoretycznej, a „*raczej tak*” – co drugi – 50,6% (686). Jeszcze gorszą opinię mają na temat ich przygotowania praktycznego do późniejszej pracy zawodowej. Za ledwie 4,5% (61) odpowiedzi było na „*zdecydowanie tak*”. „*Raczej tak*” odpowiedziało 30,5% (414). Większość odpowiedzi na temat przygotowania praktycznego do pracy w zawodzie to „*raczej nie*” – 39,6% (537) i „*zdecydowanie nie*” – 15,4% (209). Zdaniem ankietowanych szkoły lepiej przygotowują do pracy pod względem teoretycznym. Negatywnych opinii na ten temat było „*raczej nie*” – 6,3% (85) i „*zdecydowanie nie*” – 6,3% (86). Nieco ponad 130 ankietowanych nie potrafiło wyrazić swojej oceny na temat przygotowania teoretycznego i praktycznego uzyskanego w szkole.

Te opinie wydają się dość niepokojące i wymagają szybkiej i głębokiej analizy na temat przyczyn złego - zdaniem respondentów – zwłaszcza w zakresie wiedzy praktycznej, przygotowania absolwentów przez szkoły i uczelnie wyższe do pracy zawodowej w wyuczonym przez nich zawodzie.

W tym kontekście niezrozumiała wydaje się odpowiedź respondentów na pytanie: „*gdyby ponownie miał(a) Pan(i) wybierać szkołę/uczelnię, kierunek kształcenia, czy dokonał(a) by Pan(i) takiego samego wyboru?*”. Większość bowiem, pomimo, że ich zdaniem szkoła nie przygotowała ich należycie do pracy zawodowej, zwłaszcza od strony praktycznej odpowiedziała, że ponownie wybrałaby tę samą szkołę. Tak stwierdziło 52% ankietowanych. Tylko 14% udzieliło odpowiedzi negatywnej. Aż 44% absolwentów nie wyraziło żadnej opinii na zadane pytanie. Osoby, które wyraziły negatywną opinię na temat trafności wyboru szkoły, gdyby stały przed szansą ponownego wyboru kierunku kształcenia, to wybrałyby jeden z następujących zawodów: elektryk, elektrotechnik, pielęgniarka, pracownik w hotelarstwie i turystyce, technik technologii żywienia, policjant, żołnierz zawodowy, rehabilitant, komornik, ekonomista, bankowiec, handlowiec, psycholog, filolog języka obcego, lekarz, adwokat, radca prawny, notariusz.

Nierzadko decyzję o wyborze szkoły respondenci uzasadniali barierą finansową, jaką stanowią dla nich wysokie koszty nauki na kierunkach, które byłyby ich marzeniem. Zdaniem respondentów, dostęp do dobrego wykształcenia coraz bardziej staje się ograniczony ze względów finansowych. Jest to istotne tym bardziej, że jak stwierdziło 61,5% (835) ankietowanych, system w jakim prowadzona jest nauka w szkole bądź na uczelni, np. dzienny, zaoczny, wieczorowy ma później wpływ na otrzymanie zatrudnienia. Tylko 2,2% (30) uznało, iż jest to bez znaczenia. Z zebranych materiałów wynika, iż nadal istotnym problemem jest jakość kształcenia. Funkcjonujący rynek pracy nie zweryfikował jeszcze programów nauczania.

4. Co decyduje o otrzymaniu atrakcyjnej pracy?

Bardzo różne znaczenie respondenci przypisali określeniu: *czym jest dla nich praca*. Dla większości – 68,5% (929) praca to sposób na zarabianie pieniędzy. W dalszej kolejności praca kojarzy się respondentom z możliwością zaspokojenia swoich potrzeb, spełnieniem warunków realizacji planów życiowych, takich jak zawarcie związku małżeńskiego, wychowywaniem dzieci i usamodzielnieniem się w rozumieniu osiągnięcia niezależności finansowej. Osiągnięcie tych materialnych aspektów związanych z podjęciem pracy ma najistotniejsze znaczenie dla poszukujących zatrudnienia. Zupełnie na samym końcu praca kojarzy się respondentom z pozamaterialnym jej znaczeniem, takim jak to, że jest ona

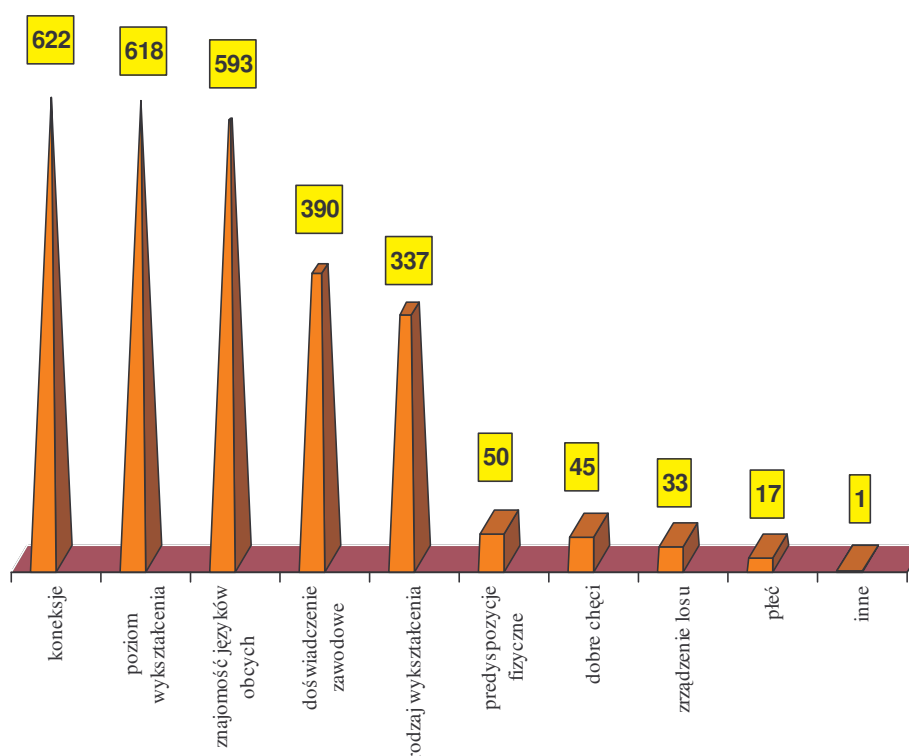
czynnikiem podnoszącym wartość człowieka w oczach innych i wzbudzającą ich szacunek, daje możliwość samorealizacji zawodowej i umożliwia kontakt z innym ludźmi.

Znaczenie pracy dla absolwenta

Czym jest praca	Ilość odpowiedzi
sposobem na zarabianie pieniędzy	929
metodą na zaspokojenie potrzeb	664
warunkiem realizacji planów życiowych (np. założenie rodziny)	609
warunkiem usamodzielnienia się	589
źródłem satysfakcji	342
sposobem na samorealizację	337
pozwala na wykonywanie wyuczonego zawodu	305
umożliwia kontakt z innymi ludźmi	245
daje możliwość zdobycia szacunku innych osób	212

Każdy z ubiegających się o pracę absolwentów chciałby, aby zatrudnienie dawało mu satysfakcję, pozwoliło na samorealizację, było połączone z uzyskiwaniem wysokich dochodów, a przy tym wiązało się z uzyskaniem dodatkowych świadczeń w postaci otrzymania od pracodawcy do własnej dyspozycji telefonu komórkowego, laptopa, czy samochodu służbowego. Stanowiska, na których spełnione są te warunki, oferują przeważnie prywatni przedsiębiorcy i jest ich niewielu. Na zatrudnienie na takich warunkach mogą liczyć tylko najlepsi. Co zatem decyduje o otrzymaniu pracy na takim atrakcyjnym, prestiżowym stanowisku?

Czynniki decydujące o otrzymaniu atrakcyjnej pracy



Tutaj w pierwszym rzędzie ankietowani wskazali na trzy, niemal równorzędne przyczyny: znajomości i różnorakie układy – 45,8 % (622), poziom wykształcenia – 45,5 % (618) i znajomość języków obcych - 43,7% (593).

Jako ważne w uzyskaniu atrakcyjnej pracy ankietowani uznali posiadanie doświadczenia zawodowego – 28,7% (390) oraz ukończony kierunek studiów, zgodny z oczekiwaniami pracodawcy - 24,8% (337). To, zdaniem respondentów, było czynnikiem decydującym o otrzymaniu atrakcyjnej pracy.

Zdecydowanie mniejsze znaczenie przypisują takim czynnikom jak: predyspozycje fizyczne – 3,7% (50), dobre chęci - 3,3% (45), zrządzenie losu oraz młody wiek – 2,4% (33). Praktycznie, ich zdaniem, nie ma znaczenia płeć kandydata ubiegającego się o atrakcyjne stanowisko. Tylko w 17 odpowiedziach – 1,3% uznano, iż płeć ma jakiegokolwiek znaczenie w uzyskaniu pracy na atrakcyjnym stanowisku.

5. Skuteczne sposoby na zatrudnienie

Większość ankietowanych wskazała - 45,5% (618), iż najskuteczniejszym sposobem na znalezienie zatrudnienia jest wykorzystanie znajomości, włączając do tego celu zwłaszcza członków bliższej i dalszej rodziny. Ich zdaniem mniej ważne są kwalifikacje i wykształcenie kandydata. W rozmowach z doradcami zawodowymi absolwenci często z dozą żalu, poczucia niesprawiedliwości i krzywdy wskazywali na ten właśnie sposób, jako najskuteczniejszy w pozyskaniu zatrudnienia, i to często na prestiżowym stanowisku, wiążącym się z różnymi formami dodatkowych świadczeń. Co czwarty ankietowany – 25,0% (339) uznał za skuteczne osobiste lub telefoniczne kontaktowanie się z pracodawcą i uzyskanie rekomendacji swojej kandydatury na wolne stanowisko pracy. Są to dwa najskuteczniejsze – zdaniem respondentów – sposoby na znalezienie pracy. W dalszej kolejności - 13,6 % (185 osób) za skuteczne uznało rozsyłanie swojego CV do firm. Niemal co dziesiąty – 9,2 % (125) uważa, że korzystanie z ofert znajdujących się w urzędach pracy może zaskutkować otrzymaniem zatrudnienia. W skuteczność odpowiadania na oferty pracy zamieszczane na łamach gazet wierzy 4,0% (54). Za mało skuteczną metodę absolwenci uważają korzystanie z usług prywatnych biur i agencji pośrednictwa pracy. W jej efektywność wierzy tylko 2,0% (27). Praktycznie bez wiary w oczekiwany efekt znalezienia zatrudnienia z posiadanymi aktualnie kwalifikacjami są absolwenci zamieszczający ogłoszenia, za pośrednictwem Internetu – 0,4% (5) oraz w prasie – 0,3% (4).

Ponad ¼ respondentów – 26,2% (356) wyraża nadzieję, iż pomimo funkcjonującej na rynku pracy nie zawsze sprawiedliwej i uczciwej rekrutacji, większe szanse na znalezienie zatrudnienia mają osoby aktywnie poszukujące pracy. Absolwenci w rozmowach z doradcami zawodowymi podkreślali znaczenie i efektywność różnego rodzaju szkoleń z zakresu aktywnych form poszukiwania pracy. Dzięki nim byli oni zdecydowanie lepiej przygotowani na różnorakie, często zaskakujące i podchwytliwe pytania pracodawców, zadawane w trakcie prowadzonej rozmowy kwalifikacyjnej. Respondenci mają świadomość, iż podczas rozmów kwalifikacyjnych nie bez znaczenia jest dobra prezencja – 17,5% (232) oraz elastyczność i umiejętność dostosowywania się do różnych, zmieniających się warunków. Tak uważa 15,3% (208). Cechą na którą, zdaniem respondentów zwracają uwagę pracodawcy, jest także pewność siebie kandydata do pracy. Tak sądzi 6,4% (87).

6. Jak zwiększyć swoje szanse na rynku pracy?

Z zebranych materiałów wynika, iż absolwenci, którzy ubiegali się o zatrudnienie zdążyli zauważyć, że samo wykształcenie i dodatkowe kwalifikacje nie zawsze są wystarczające do osiągnięcia celu. W kontaktach z pracodawcami przekonali się, iż ich szanse otrzymania pracy znacznie zwiększa znajomość choćby jednego języka obcego (a coraz częściej pracodawcy wymagają znajomości dwóch lub więcej języków obcych) – 56,9% (772), uzyskania dodatkowych kwalifikacji i uprawnień - 48,3% (655). Coraz częściej przywiązują też wagę do uzyskania pozytywnych referencji i opinii na swój temat, które mogą załączyć do CV – 32,5% (441).

Szansę na znalezienie zatrudnienia zwiększają, zdaniem respondentów, nauka i ćwiczenie autoprezentacji. Pozytywnie wypowiadają się oni o proponowanych im zajęciach z tego zakresu przez doradców zawodowych z powiatowych urzędów pracy i centrów informacji i planowania kariery zawodowej. Tak twierdzi 12,5% - 170 osób. W trakcie wspomnianych zajęć warsztatowych poznają także nietypowe sposoby poszukiwania pracy i docierania do pracodawców, które zdaniem 7,7% - 105 respondentów są sposobem na zwiększenie ich szans w znalezieniu zatrudnienia.

Tylko 5,5% (74) ankietowanych uważa, że w znalezieniu zatrudnienia ma znaczenie przygotowanie dobrego CV i listu motywacyjnego. Niewielu spośród badanych – 4,6% (62) uznało, iż pomocna w znalezieniu pracy może być praca w ramach wolontariatu w organizacjach społecznych. Stosunkowo niewielu absolwentów, zwłaszcza tych, posiadających dyplom ukończenia wyższej uczelni, uważa za zasadne kontynuowanie nauki. Sens tego dostrzega zaledwie 6,6% (89). Ci absolwenci w rozmowach z doradcami

zawodowymi wyrażali przekonanie, iż uzyskali wystarczająco wysokie kwalifikacje podczas studiów i nie widzą potrzeby, przynajmniej na razie, dalszego kształcenia się.

Część z absolwentów wyższych uczelni ma już za sobą pewne doświadczenie związane ze świadczeniem pracy. Podczas studiów podejmowali bowiem pracę, zazwyczaj dorywczą i krótkoterminową jako ankieterzy, przedstawiciele handlowi, przy roznoszeniu ulotek, w rękodzielnictwie, w weekendy jako hostessy podczas promocji artykułów, jako pracownicy w barach i lokalach gastronomicznych, na budowie, opiekując się dziećmi, udzielając korepetycji, sezonowo pracując za granicą. Część z tych prac wykonywana jednak była „na czarno”.

Ogólnie ankietowani wysoko oceniają swoją aktywność w poszukiwaniu pracy. Poproszeni w ankiecie o samoocenę swojej postawy w tym zakresie, jako bierną oceniło ją tylko 1,5% (21 osób) pozostali w skali do 5 punktów dokonali samooceny w następujący sposób:

- 2 punkty – 1,7% (27)
- 3 punkty – 26,5% (359)
- 4 punkty – 41,9% (569)
- 5 punktów – 28,4% (385)

7. Dodatkowe kwalifikacje i uprawnienia

Coraz więcej absolwentów zauważa sens zdobywania dodatkowych umiejętności i kwalifikacji nie związanych z wyuczonym zawodem. Okazuje się bowiem, iż zwiększają one w istotny sposób ich szanse na rynku pracy. Prawie $\frac{3}{4}$ respondentów – 72,7% (986) potrafi obsługiwać komputer, prawie połowa ma prawo jazdy – 49,7% (675) oraz zna języki obce – 48,5% (658).

W udzielanych odpowiedziach, poza wymienionymi wcześniej, respondenci jako dodatkowe uprawnienia lub licencje wymienili jeszcze: ukończenie kursu pilota wycieczek, księgowości, posługiwania się językiem migowym, kryminalistyki, florystyki, telemarketingu, uzyskanie uprawnień SEP, zdobycie kwalifikacji instruktora jazdy konnej, uzyskanie kwalifikacji jako wychowawca kolonii, instruktora fitness, referenta usług celnych.

Coraz więcej spośród poszukujących pracy dostrzega konieczność podnoszenia swoich kwalifikacji. Często impulsem do dalszego kształcenia staje się współpraca z firmami zagranicznymi, możliwość podjęcia pracy za granicą, konieczność dostosowania do standardów międzynarodowych. Spośród respondentów 35,4% - (480) doksztalca się lub przekwalifikowuje, pokrywając w pełni ponoszone z tego tytułu koszty, natomiast 22,0% (299) bierze udział w kursach i szkoleniach organizowanych dla osób poszukujących pracy.

Warto tutaj zaznaczyć, że wielu z respondentów posiada kilka dodatkowych kwalifikacji i umiejętności i nadal aktywnie uczestniczy w ich podnoszeniu. Obserwuje się masowe uczestnictwo w kursach podnoszących umiejętności językowe.

Zebrany materiał potwierdza, iż stopniowo ulegają zmianie postawy młodych ludzi. Wykazują większą elastyczność, otwartość na zmiany, mobilność.

Wśród badanych aż 45,0% (610) skłonnych jest zmienić swoje kwalifikacje. Najczęściej dotyczy to grupy najbardziej zdeterminowanych brakiem zatrudnienia absolwentów, którzy gotowi są podjąć każdą pracę nawet nisko płatną i nie związaną z dotychczasowym wykształceniem. Tak oświadczyło 35,8%(486) ankietowanych.

Absolwenci uważają wysokość wynagrodzenia za bardzo ważny czynnik decydujący o podjęciu pracy, co potwierdziła w badaniu prawie połowa ankietowanych, tj. 45,5% (618).

Podobnie jak w innych państwach Unii Europejskiej, młodzi Polacy coraz częściej dopasowują miejsce stałego zamieszkania do miejsca pracy. Najchętniej wyjechaliby do pracy za granicę, co zadeklarowało 12,7% (173). Tam spodziewają się osiągnąć lepsze warunki pracy i zdecydowanie wyższe zarobki. Prawie co dziesiąty – 9,7% (131) jest zdecydowany podjąć pracę poza miejscem zamieszkania w kraju, natomiast 3,2% (43) zmieniłby miejsce zamieszkania, gdyby wiązało się to z pozyskaniem dla nich miejsca pracy.

Determinacja poszukujących pracy absolwentów jest coraz większa. Skłonni są oni są pójść na coraz większe ustępstwa wobec pracodawców, dotyczące wcześniejszych oczekiwań związanych z zatrudnieniem. Tylko 17,1% (232) badanych skłonnych jest podjąć pracę spełniającą w pełni ich wcześniejsze oczekiwania. Natomiast prawie połowa – 45,6% (619) podjęłaby zatrudnienie, które spełniałoby większość ich oczekiwań. Prawie co piąta osoba – 16,7% (226) nie stawia obecnie żadnych warunków wstępnych i zaakceptowałaby każdą pracę, nawet jeżeli w żaden sposób nie spełniłaby ona wcześniejszych oczekiwań. Dotyczy to głównie osób mających zobowiązania finansowe związane z wcześniejszym zaciągnięciem kredytu na kształcenie się, brakiem pieniędzy „na życie” czy koniecznością pokrycia bieżących kosztów związanych z kształceniem się.

Problemem jest zakładanie przez młodych ludzi własnych firm. Ankietowani obawiają się podjęcia ryzyka związanego z rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej. Zaledwie 8,1% (110) odpowiedziało, że w sytuacji, jaka obecnie występuje na rynku pracy, gotowi są stworzyć sobie miejsce pracy poprzez samozatrudnienie.

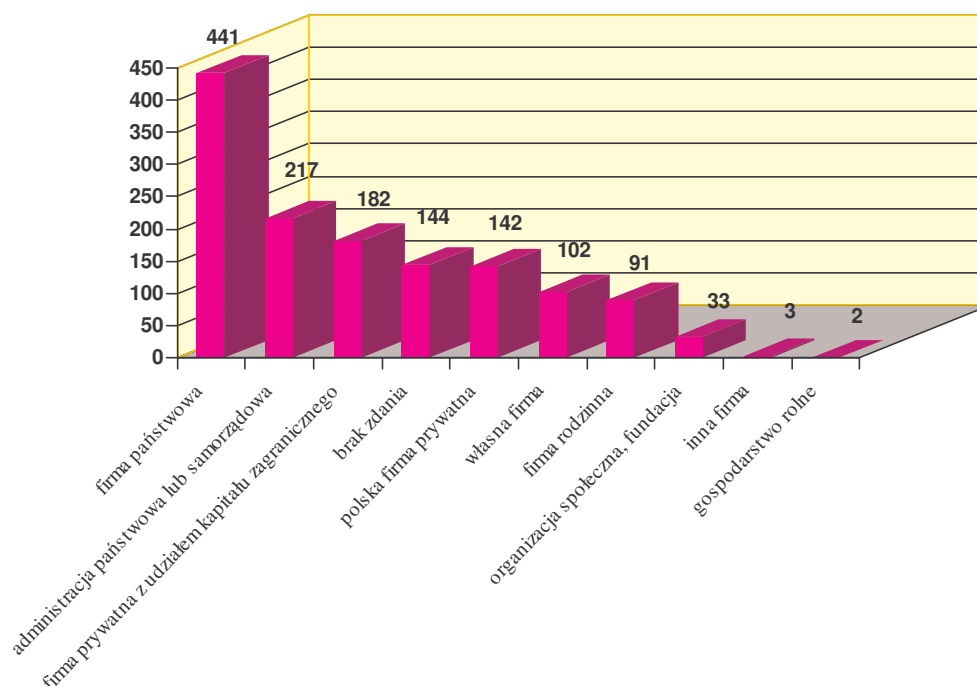
8. Gdzie najlepiej pracować?

Ankietowani absolwenci mieli dość zróżnicowane opinie na temat najlepszego ich zdaniem miejsca pracy dla siebie. Zdecydowana większość, bo prawie 1/3 respondentów –

32,5% (441) najchętniej widziałyby swe miejsce w firmie państwowej. Na drugim miejscu usytuowali - 16,0% (217) się chętni do podjęcia zatrudnienia w administracji państwowej lub samorządowej. Jako trzecie pod względem atrakcyjności miejsce pracy – 13,4% (182) respondenci uznali firmę prywatną z udziałem kapitału zagranicznego. Polską firmę prywatną, jako najlepsze dla siebie miejsce pracy, wymieniło 10,5% respondentów (142). Stosunkowo niewielu rozważa możliwość prowadzenia własnej firmy. Chęć pracy na własny rachunek zadeklarowało 7,5% (102) ankietowanych. Nieco mniej, bo 6,7% (91) badanych widziałoby się w pracy w firmie prowadzonej przez któregoś z członków rodziny. Niewielu też jest chętnych do pracy w organizacjach społecznych i fundacjach. Tam widziałoby się w pracy zawodowej 2,4% (33) respondentów. Zaledwie dwóch – 0,1% spośród wszystkich ankietowanych jako miejsce, gdzie najchętniej podjęliby pracę, wskazali gospodarstwo rolne.

Co dziesiąty ankietowany – 10,6% (144) nie potrafił wskazać najbardziej odpowiedniego dla siebie miejsca pracy.

Gdzie najchętniej absolwenci podjęliby pracę?



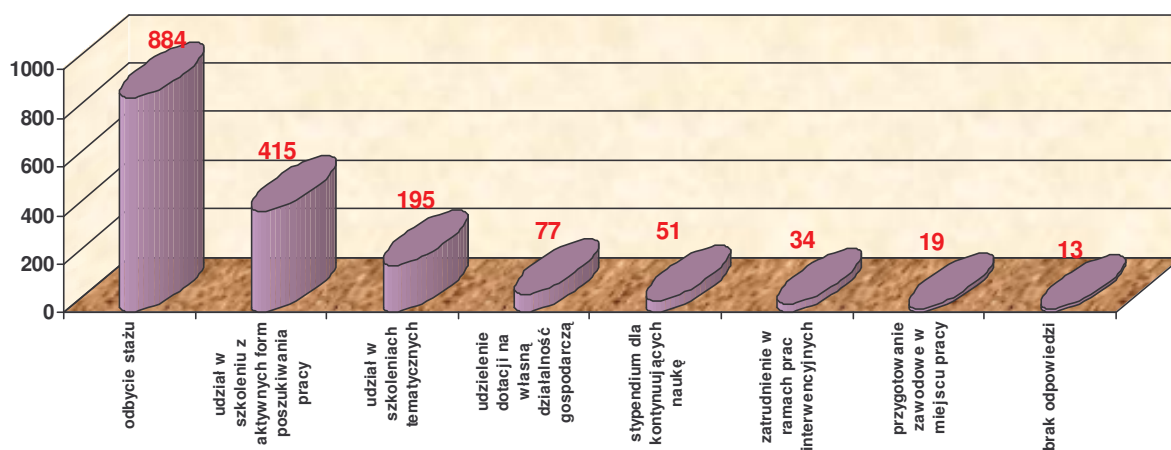
9. Pomoc dla absolwentów

Absolwenci stanowią w pewnym sensie uprzywilejowaną grupę wśród pozostałych bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Objęto ich specjalnym programem aktywizującym zawodowo, zawierającym różne ścieżki dostępu do pracy.

Możliwość odbywania stażu absolwenckiego zaoferowano 65,1% (884) ankietowanym. Ponadto powiatowe urzędy pracy proponowały respondentom także inne formy pomocy. Liczną grupę – 30,6% (415) stanowili absolwenci którym zasugerowano udział w szkoleniu z zakresu aktywnych form poszukiwania pracy oraz 14,4% (195) – udział w szkoleniach tematycznych. W ankiecie nie określono, jakie tematy proponowano w ramach tych szkoleń.

77 ankietowanym (5,7% badanej próby) zaproponowano przyznanie dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Absolwentom deklarującym potrzebę dalszej nauki (51 osób - 3,8%) zaproponowano stypendium dla kontynuujących naukę.

Formy pomocy zaoferowane bezrobotnym absolwentom w powiatowym urzędzie pracy



Niewielką grupę stanowili absolwenci, którym udzielono pomocy w zatrudnieniu. Zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych zaproponowano zaledwie 34 absolwentom spośród grona ankietowanych, co stanowi 2,5%. Natomiast przygotowanie zawodowe w miejscu pracy zaproponowano tylko 19 ankietowanym (1,4%).

Absolwenci, zwłaszcza ci z niższymi kwalifikacjami, zazwyczaj chętniej korzystali z oferowanej pomocy. Brali oni udział w szkoleniach ułatwiających im poruszanie się po rynku pracy, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych oraz symulujących rozmowy kwalifikacyjne. Zdobywali także wiedzę zawodową, dającą im kwalifikacje do pracy na określonych stanowiskach, jak np. spawacza, operatora wózka widłowego, obsługi kasy fiskalnej itp.

Absolwenci z wyższym wykształceniem zasadniczo niechętnie biorą udział w zajęciach z zakresu aktywnych form poszukiwania pracy twierdząc, że są one im dobrze znane i nie potrzebują w tym zakresie „tracić czasu”.

Absolwenci w rozmowach z doradcami zawodowymi generalnie skarżą się na ograniczony dostęp do różnego rodzaju form pomocy. Opinie te znalazły potwierdzenie także w odpowiedziach udzielanych przez respondentów. Zwracali oni uwagę na: małą liczbę skierowań na staże w stosunku do zarejestrowanych absolwentów, nie informowanie ich przez pośredników pracy w urzędach pracy podczas comiesięcznych wizyt o możliwościach i formach pomocy w znalezieniu zatrudnienia, z jakiej mogą skorzystać, przekroczenie limitu wieku, tłumaczenie pośredników, że zatrudnienie subsydiowane, ze względu na ograniczone środki, adresowane jest głównie do osób długotrwale bezrobotnych. Wielu z ankietowanych żaliło się, iż do tej pory nie zaoferowano im w powiatowym urzędzie pracy żadnej formy pomocy.

Jak wynika z udzielonych odpowiedzi, wśród ankietowanych jest także pewna grupa absolwentów, która z zaproponowanych form pomocy nie skorzystała, tłumacząc się różnymi, subiektywnymi przyczynami. Wśród nich powtarzały się takie jak: brak czasu ze względu na rozpoczęcie studiów, niskie wynagrodzenie proponowane w ramach zatrudnienia subsydiowanego, brak odpowiedniej oferty pracy, problem związany z koniecznością poniesienia kosztów dojazdu na szkolenie, mało ciekawe propozycje pracy, perspektywa konieczności odbycia w bliskim okresie czasu zasadniczej służby wojskowej, konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem, zajście w ciążę.

Spośród wszystkich udzielonych przez ankietowanych odpowiedzi na temat przyczyn nieskorzystania przez absolwentów z pomocy ze strony powiatowego urzędu pracy zaniepokojenie mogą budzić odpowiedzi o niezłożeniu ankietowanym absolwentom do tej pory żadnej propozycji pomocy oraz o niepoinformowaniu ich przez żadnego z pracowników powiatowego urzędu pracy, wyznaczonego do obsługi osób bezrobotnych, o formach pomocy i możliwościach korzystania z nich.

Generalnie o pomoc w znalezieniu zatrudnienia do biur i agencji pośrednictwa pracy zwrócił się zaledwie co czwarty ankietowany - 27,5% (373). Instytucjami, do których najczęściej kierowali się o pomoc ankietowani w znalezieniu zatrudnienia, były: Centrum Personelu Czasowego, Studenckie Biuro Pracy, Biuro Karier, Agencja Pracy za Granicą, Agencja Pracy Tymczasowej, „Work Service”. Pozostali – 72,5% (984) nigdy nie zwracali się o jakąkolwiek pomoc do biur i agencji zajmujących się taką działalnością.

Jak wynika z wypowiedzi absolwentów, ważną rolę w zakresie udzielania pomocy związanej z poruszaniem się po rynku pracy odgrywają doradcy zawodowi. Z ich porad skorzystał co trzeci ankietowany – 32,1% (435). 3/4 konsultacji z doradcami zawodowymi dotyczyło kwalifikacji absolwentów – 70,8% (308). Rozmowy dotyczyły także oceny szans na lokalnym rynku pracy, zważając na kierunek wykształcenia oraz posiadane inne umiejętności i uprawnienia respondenta, znalezienia optymalnych warunków dalszej edukacji związanej z podnoszeniem zdobytych kwalifikacji.

Druga grupa porad – 49,7% (216) związana była z określeniem cech osobowości klientów i wyeksponowaniem tych, które mogą być atutem bezrobotnego w ubieganiu się o pracę.

Prawie połowa – 44,8 % (195) porad dotyczyła umiejętności i predyspozycji zawodowych posiadanych przez badanych absolwentów.

Niemal tyle samo osób – 44,1% (192) zwróciło się o pomoc w zakresie określenia sfery szczególnych zainteresowań ankietowanych. Konsultacje na ten temat prowadzone były głównie z absolwentami mającymi trudności w identyfikacji swoich mocnych stron, które mogą być atutem przy ubieganiu się o pracę, a także pomocy w wybraniu właściwej, zgodnej z zainteresowaniami i predyspozycjami ścieżki dalszej edukacji. Należy zaznaczyć, iż respondenci zwracali się niejednokrotnie do doradców o konsultacje dotyczące różnych sfer.

10. Prognozy dotyczące rynku pracy

Respondenci w zdecydowanej większości – 68,32% (927) z pesymizmem wypowiadają się na temat prognoz dotyczących sytuacji bezrobotnych na rynku pracy w najbliższym czasie twierdząc, że nie tylko się ona nie poprawi, a raczej nawet pogorszy – 21,1% (287). Wśród ankietowanych tylko co setna osoba – 1,0% (14) z optymizmem wypowiadała się co do prognoz dotyczących sytuacji poszukujących pracy twierdząc, że ich sytuacja na rynku pracy w ciągu najbliższego roku zdecydowanie poprawi się.

60,4% (820) ankietowanych, poszukując oferty pracy, zainteresowana jest głównie rynkiem lokalnym. Najchętniej osoby te podjęłyby zatrudnienie w miejscowości, w której zamieszkują lub w innej, położonej niedaleko od stałego miejsca zamieszkania. Lokalizacja przyszłego miejsca pracy nie ma znaczenia dla 8,8% (120) respondentów. Oni zdecydowani są podjąć zatrudnienie w dowolnej miejscowości w kraju.

Tylko w nielicznych przypadkach – (4,7%) ankietowani absolwenci odmówili podjęcia zaproponowanej im pracy. Przyczyny, z jakich to uczynili, można uznać za obiektywne. Związane one były np. ze złymi warunkami pracy, dalekim i kosztownym dojazdem do miejsca zatrudnienia, niskim wynagrodzeniem, proponowaniem zawarcia

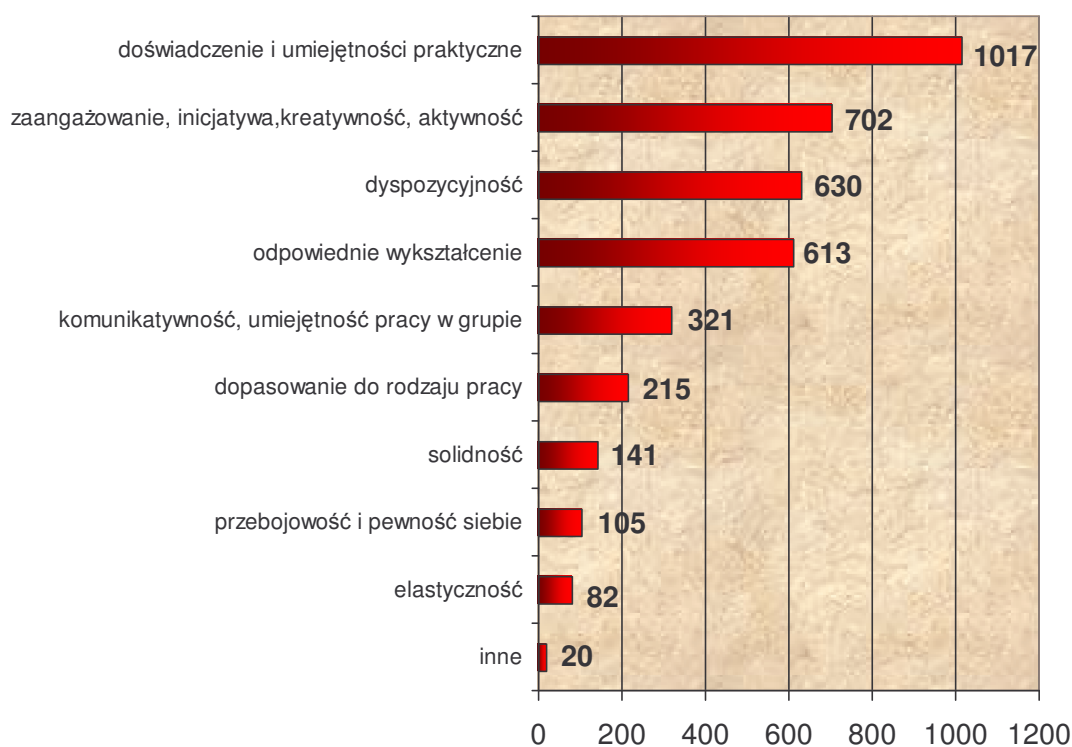
umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy faktycznie praca odbywała się w pełnym wymiarze, a nawet niekiedy ten wymiar przekraczała, obowiązkiem wychowania małego dziecka, kontynuowaniem studiów i nie możliwością pogodzenia ich z wyznaczonym czasem pracy zawodowej, niewłaściwym traktowaniem pracowników przez pracodawcę, obowiązkiem odbycia służby wojskowej.

11. Oczekiwania pracodawców

Absolwenci coraz lepiej znają potrzeby rynku pracy oraz oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy. Często jest to efekt odbytych wcześniej rozmów kwalifikacyjnych. Ta wiedza pozwala też absolwentom lepiej przygotować się do nich i dopasować swoją kandydaturę do oczekiwań, jakie wiąże z potencjalnym nowym pracownikiem pracodawca.

Według opinii respondentów pracodawcy najwyżej cenią sobie zdobyte doświadczenie i wiedzę praktyczną w danym zawodzie. Taką opinię wyraziło $\frac{3}{4}$ ankietowanych 74,9% (1017). Pracodawcy cenią sobie także pracowników zaangażowanych w to co robią, z inicjatywą, kreatywnych, wykazujących aktywność w działaniu. Ważne dla pracodawców jest, aby kandydat do pracy był dyspozycyjny i posiadał odpowiednie do stanowiska pracy kwalifikacje. Co czwarty ankietowany stwierdził, iż szanse zatrudnienia zwiększają takie cechy, jak komunikatywność i umiejętność pracy w zespole. Ankietowani niewielkie znaczenie nadają przebojowości i pewności siebie oraz elastyczności. Wśród cech, których od kandydatów do pracy oczekuje pracodawca, ankietowani najmniejsze znaczenie przyznali elastyczności - 6,0% (82). Ta opinia rozbieżna jest z opinią pracodawców, którzy według innych badań cechę elastyczności pracownika uznali za pożądaną.

Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy



Podsumowanie

Niepokojący ze społecznego punktu widzenia jest fakt, że wśród osób bezrobotnych dużą liczbę stanowią absolwenci. Są oni tą grupą bezrobotnych, którym jest najtrudniej zaistnieć na rynku pracy, ponieważ ich wiedza i umiejętności nabyte podczas nauki często nie pokrywają się z wymogami rynku pracy. Pracodawcy deklarują, iż stawiają na ludzi młodych i wykształconych, ale posiadających już doświadczenie zawodowe. A przecież jest to oczywista sprzeczność w przypadku młodzieży opuszczającej mury szkolne. Dlatego zarówno pracodawcy jak i absolwenci zainteresowani są korzystaniem z subsydiowanych programów rynku pracy. Obniża to pracodawcom koszty wynikające z przygotowania zawodowego absolwenta do pracy na wolnym stanowisku. Absolwenci są szczególną subpopulacją na rynku pracy. W ich aktywizacji zawodowej istotną rolę odgrywa bowiem czas. Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do odbycia u pracodawcy stażu może być skierowany bezrobotny do 25 roku życia. Zatem absolwentom wyższych uczelni niewiele pozostaje czasu po zakończeniu nauki na skorzystanie z tej formy pomocy.

Z zebranego materiału wynika, że pierwszy kontakt absolwenta z rynkiem pracy jest dla niego dość często rozczarowaniem z powodu braku miejsc pracy. W aktualnej sytuacji na rynku pracy okazuje się, że dyplom ukończenia wyższej uczelni przestał być „kluczem” do bezproblemowego wejścia na rynek pracy. Na przestrzeni minionego roku w Wielkopolsce, porównując grudzień 2004 z grudniem 2003 roku widać, iż liczebność absolwentów z wyższym wykształceniem wzrosła o 1414 osób. Jest to wzrost o 60,2%. Zmalała jedynie liczba zarejestrowanych absolwentów zasadniczych szkół zawodowych z 5.245 w roku 2003 do 1937 na koniec roku 2004. Jedną z przyczyn tego stanu rzeczy jest niewątpliwie kontynuowanie przez uczniów tych szkół nauki w technikach i policealnych szkołach zawodowych. To odwleka w czasie moment ich wejścia na rynek pracy, zwiększając przy tym ich szanse na znalezienie zatrudnienia w związku z uzyskaniem wyższych kwalifikacji.

Rosnąca skala bezrobocia młodzieży wywołuje dotkliwie skutki, zarówno ekonomiczne, jak i społeczne. Główny problem bytowy tej populacji to odczuwalny brak niezależności finansowej; poza tym bezrobocie, zwłaszcza długotrwałe, wywołuje poważne skutki przejawiające się w dewaluacji kwalifikacji zawodowych i uzdolnień. Obniża to aspiracje edukacyjne, osłabia wolę pracy oraz zdolność podejmowania wysiłku w celu uzyskania zarobkowego źródła zatrudnienia.

Poza tym bezrobocie powoduje groźne i nie rzadko trwałe zmiany w sferze psychospołecznej młodzieży. Sprzyja frustracji, wywołuje apatię lub agresję, rodzi obojętność

i osłabia poczucie więzi rodzinnych i społecznych. Bezrobocie hamuje rozwój osobowości i budzi lęk o przyszłość. Ta przymusowa beczynność zawodowa i nieuregulowany tryb życia mogą wyzwalać u bezrobotnej młodzieży zachowania dewiacyjne, bądź patologiczne, które znajdują później ujście w alkoholizmie czy przestępstwach kryminalnych.

Nie należy też zapominać o aspekcie demograficznym związanym z bezrobotną młodzieżą. Nie widząc możliwości stabilizacji życiowej i stałego zatrudnienia, młodzi i odpowiedzialnie myślący o swojej przyszłości ludzie nie mogą podejmować decyzji o zakładaniu rodziny i posiadaniu potomstwa. Zjawisko to, mające charakter wzrostu, staje się problemem nie tylko określonych jednostek, ale także problemem o wymiarze społecznym.

Czasami okres pozostawania bez pracy stanowi niejako czynnik rozwoju osobowego, zawodowego, pobudza bowiem do refleksji, opracowania nowych „pomysłów na życie”. Powoduje intensywne poszukiwanie innego miejsca w społeczeństwie, nowych ról i zaangażowania. Niekiedy okres ten stanowi wyzwanie dla bezrobotnej osoby.

Respondenci w udzielanych odpowiedziach skarżyli się na niewielką liczbę wolnych miejsc pracy, pomimo, że na rynek pracy wchodzi teraz kolejne pokolenie wyżu demograficznego. Pracodawcy, w bezpośrednich rozmowach z osobami zajmującymi się pośrednictwem pracy za główną przyczynę spadku tempa przyrostu liczby miejsc zatrudnienia podają nadmierny fiskalizm, oraz małą elastyczność przepisów pracy. Dane statystyczne nie w pełni obrazują sytuację na rynku pracy. Nie można bowiem zapominać, że część osób bezrobotnych, po utracie zasiłku i nie widząc perspektyw znalezienia stałego zatrudnienia, podejmuje decyzje o pracy w tzw. szarej strefie.

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 się pogarszać, 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. 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.

Zawarty w ankietach zasób i zakres informacji, wsparty obserwacjami statystycznymi oraz uzupełniony rozmowami z absolwentami, potwierdza ścisły związek między edukacją a rynkiem pracy.

Przemiany zachodzące na rynku pracy coraz częściej znajdują odzwierciedlenie w kierunkach podejmowanych studiów i przygotowywaniu młodych ludzi do ustawicznej edukacji.

W świetle zebranych materiałów nasuwa się wniosek dotyczący konieczności dalszego dostosowywania kierunków i programów kształcenia do bieżących i przewidywanych potrzeb gospodarki.

Kształcenie szeroko profilowane pozwoliłoby absolwentom na szybkie przystosowywanie się do zmiennych potrzeb rynku pracy.

Wskazane również jest kierowanie dostępnych instrumentów rynku pracy do szerszej grupy absolwentów.