

MOŻLIWOŚCI I OGRANICZENIA OSÓB MŁODYCH na wielkopolskim rynku pracy

Raport pełny z badania



Poznań, kwiecień 2015 r.

Na podstawie wyników badań wykonanych przez konsorcjum firm:



Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o. – sp. k.

ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17

90–248 Łódź

tel. 42 633 17 19

www.inse.org.pl



ASM - CENTRUM BADAŃ I ANALIZ RYNKU

ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku sp. z o.o.

ul. Grunwaldzka

99–301 Kutno

tel. 24 355 77 00

www.asm-poland.com.pl

Instytucja pośrednicząca zlecająca badanie:

Samorząd Województwa Wielkopolskiego

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

ul. Kościelna 37, 60–537 Poznań

www.efs.wup.poznan.pl

www.obserwatorium.wup.poznan.pl

Główni odbiorcy publikacji:

Samorząd Województwa Wielkopolskiego

Samorzady powiatowe

Instytucje rynku pracy

Instytucje oświatowe

w konsultacji z

Wielkopolskim Obserwatorium Rynku Pracy II

na zlecenie

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Nakład: 50 egz. ISBN 978-83-7834-308-0



KAPITAŁ LUDZKI

NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO**

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W POZNANIU

**UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY**



Badanie i publikacja są współfinansowane przez Unię Europejską
ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Publikacja bezpłatna.

Spis treści

Wprowadzenie.....	5
Wykaz stosowanych skrótów	7
Słownik pojęć	7
1. Opis metodologii badania.....	9
1.1. Analiza desk research	10
1.2. Badanie ilościowe.....	10
1.2.1. Technika badawcza (CAPI)	10
1.2.2. Wielkość i dobór próby badawczej.....	11
1.3. Badanie jakościowe	12
1.3.1. Technika badawcza (ITI)	12
1.3.2. Dobór próby.....	13
1.4. Prognozy	13
2. Opis wyników badania osób młodych.....	15
2.1. Charakterystyka osób młodych	15
2.2. Aktywność ekonomiczna i edukacyjna osób młodych	19
2.2.1. Aktywność edukacyjna	19
2.2.2. Aktywność ekonomiczna.....	21
2.2.2.1. Zatrudnienie	24
2.2.2.2. Bezrobocie	27
2.2.2.3. Bierni zawodowo	34
2.2.2.2. Grupa NEET	35
2.3. Wnioski cząstkowe	42
2.4. Bezrobocie i bierność zawodowa	43
2.4.1. Wykształcenie	49
2.4.2. Doświadczenie zawodowe.....	62
2.4.3. Sytuacja zawodowa	69
2.5. Wnioski cząstkowe	83

2.6. Postrzeganie osób młodych przez pracodawców	85
2.6.1. Charakter i warunki pracy osób młodych.....	88
2.6.2. Proces poszukiwania pracowników	94
2.6.3. Trudności młodych pracowników na rynku pracy	103
2.7. Wnioski cząstkowe	105
2.8. Prognozy rynku edukacyjnego i rynku pracy	105
2.8.1. Liczba absolwentów	106
2.8.2. Liczba osób wychodzących z rynku pracy	111
2.8.3. Zestawienie prognoz liczby absolwentów i liczby osób wychodzących z rynku pracy	113
2.9. Wnioski cząstkowe	114
3. Wnioski i rekomendacje	115
3.1. Wnioski końcowe	115
3.1.1. Aktywność ekonomiczna i edukacyjna osób młodych – analiza desk research.....	115
3.1.2. Bezrobocie i bierność zawodowa osób młodych – badanie CATI	116
3.1.3. Osoby młode na rynku pracy – badanie ITI	118
3.1.4. Prognozy rynku edukacyjnego i rynku pracy	120
3.2. Rekomendacje	120
Bibliografia.....	129
Załącznik 1. Scenariusz wywiadu pogłębionego z pracodawcą z terenu województwa wielkopolskiego.....	131
Załącznik 2. Kwestionariusz do badania CAPI.....	135
Spis rysunków	153
Spis tabel	159

Wprowadzenie

Trudna sytuacja osób młodych na rynku pracy stanowi jedną z kluczowych barier w stabilności gospodarczej i politycznej Polski¹. Rosnące bezrobocie, zwłaszcza wśród osób młodych, będące skutkiem spowolnienia gospodarczego obserwowanego od 2008 roku², powoduje wiele trudności w skali mikro- i makroekonomicznej. Nieodpowiednie wykorzystanie potencjalnego zasobu siły roboczej – w postaci osób wchodzących na rynek pracy – implikuje nie tylko nierównowagę na rynku pracy, ale także wpływa niekorzystnie na rozwój gospodarki lokalnej.

Trwała aktywizacja osób młodych poszukujących zatrudnienia stanowi jeden z celów strategicznych dla województwa wielkopolskiego na lata 2014–2020³. Podjęcie działań wspierających osoby młode jest tym bardziej istotne, że grupa ta jest szczególnie narażona na wykluczenie z rynku pracy z uwagi na brak doświadczenia zawodowego oraz niedostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Celem niniejszego raportu jest diagnoza sytuacji osób młodych na wielkopolskim rynku pracy w oparciu o zróżnicowane źródła danych, tj. wyniki badań własnych wśród osób młodych i lokalnych pracodawców, oraz analizę danych zastanych. Wnioski i rekomendacje przedstawione w raporcie stanowią cenne źródło informacji niezbędnych do planowania strategicznego i operacyjnego, a więc dla: organów samorządowych, instytucji rynku pracy oraz instytucji związanych z edukacją i szkolnictwem.

Raport został opracowany przez Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o. – s. k. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu w ramach projektu systemowego Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy II, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

W pierwszym rozdziale zaprezentowano opis metodologii badania osób młodych. Warto w tym miejscu nadmienić, iż przez osoby młode rozumie się osoby w wieku 18–30

¹ Gontarek J., Politańska J., Stanisławski P., *Problemy ludzi młodych na rynku pracy*, Forum Młodych Lewiatan, Warszawa 2013.

² Chłoń-Domińczak A., Strawiński P., *Wchodzenie osób młodych na rynek pracy w Polsce*, IX Kongres Ekonomistów Polskich, 2013.

³ *Strategia zatrudnienia dla województwa wielkopolskiego na lata 2014–2020*, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Poznań, listopad 2013.

lat. Jednak przyjęty przedział wiekowy nie zawsze był możliwy do przedstawienia z uwagi na różne kategorie grup wieku stosowane w statystyce publicznej. W praktyce o wiele częściej stosowaną górną granicą wieku jest 24. lub 29. rok życia, a w przypadku dolnej granicy często nie uwzględnia się rzeczywistego wieku dojrzałości 18+, co powoduje, że w przypadku wielu przekrojów analitycznych konieczne było zastosowanie grupy 15+, co nie sprzyja trafnej ocenie sytuacji osób młodych na rynku pracy. Z tego względu w raporcie przedstawiono wyniki badań i analiz dla grupy najbardziej zbliżonej do grupy osób w wieku 18-30 lat.

W ramach analizy desk research wykorzystano dane pochodzące ze statystyki publicznej, tj. Głównego Urzędu Statystycznego, Europejskiego Urzędu Statystycznego i Systemu Informacji Oświatowej, jak również wyników ogólnopolskiego badania Bilans Kapitału Ludzkiego oraz badań własnych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu. Badanie ilościowe wśród osób młodych zostało przeprowadzone techniką CAPI, a szczegółowy dobór próby badawczej został zaprezentowany w rozdziale pierwszym. W ramach badania przeprowadzono również wywiady z pracodawcami z regionu Wielkopolski w celu weryfikacji ich opinii na temat osób młodych na rynku pracy. Dopelnieniem diagnozy sytuacji osób młodych na rynku pracy jest prognoza rynku edukacyjnego i rynku pracy w horyzoncie kilku najbliższych lat.

Rozdział drugi został poświęcony zaprezentowaniu najważniejszych wyników z przeprowadzonego badania. Na wstępie przedstawiono wskaźniki statystyczne odnośnie do aktywności ekonomicznej i edukacyjnej osób młodych dla województwa wielkopolskiego na tle Polski i Unii Europejskiej. W podrozdziale pt. *Bezrobocie i bierność zawodowa* przedstawiono wyniki badania ilościowego wśród osób młodych. Główne obszary badawcze dotyczyły wykształcenia, doświadczenia zawodowego oraz aktualnej sytuacji na rynku pracy niepracujących osób młodych. Stronę podażową rynku pracy omówiono na podstawie opinii pracodawców, przytaczając ich wypowiedzi na temat procesu poszukiwania pracowników oraz warunków zatrudniania osób młodych (patrz: rozdział 2.3. *Postrzeganie osób młodych przez pracodawców*). Rozdział kończą prezentacje graficzne prognoz liczby absolwentów szkół średnich i wyższych jako osób młodych wchodzących na rynek pracy. Jednocześnie oszacowano liczbę osób wychodzących z rynku pracy z tytułu wejścia w wiek emerytalny, co pozwoliło na kalkulację liczby wolnych miejsc pracy w województwie wielkopolskim w ciągu najbliższych kilku lat.

Ostatni rozdział stanowi podsumowanie niniejszego raportu w formie wniosków końcowych i rekomendacji, które wskażą, jakie działania powinny być podjęte przez: organy samorządowe, instytucje rynku pracy oraz instytucje związane z edukacją i szkolnictwem w celu poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy.

Wykaz stosowanych skrótów

BAEL – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności.

BDL – Bank Danych Lokalnych.

BKL – Bilans Kapitału Ludzkiego.

CAPI – (ang. *Computer Assisted Personal Interview*) wywiad bezpośredni wspomagany komputerowo.

EUROSTAT – (ang. *European Statistical Office*) Europejski Urząd Statystyczny.

GUS – Główny Urząd Statystyczny.

ITI – (ang. *Individual Telephone Interview*) telefoniczny wywiad pogłębiony.

NEET – (ang. *not in Education, Employment or Training*) osoby, które nie pracują, nie kształcą się oraz się nie doszkalają.

PUP – Powiatowy Urząd Pracy.

SIO – System Informacji Oświatowej.

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy.

Słownik pojęć

Osoba młoda – osoba w wieku 18–30 lat.

Bezrobotny – osoba zarejestrowana jako bezrobotna w powiatowym urzędzie pracy, tj. osoba nieucząca się w trybie dziennym, niepracująca, ale zdolna i gotowa do podjęcia pracy.

Poszukujący pracy (Poszukujący) – osoba nieucząca się w trybie dziennym, niepracująca, niezarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy, ale szukająca pracy.

Bierny zawodowo (Bierny, Nieaktywny) – osoba nieucząca się w trybie dziennym, niepracująca, niezarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy i nieposzukująca pracy.

Bilans Kapitału Ludzkiego – ogólnopolskie badanie rynku pracy realizowane przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z Uniwersytetem Jagiellońskim.

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności – ogólnopolskie badanie gospodarstw domowych prowadzone kwartalnie przez Główny Urząd Statystyczny, zapewniające porównywalność uzyskanych wyników w skali międzynarodowej.

1. Opis metodologii badania

Badania i analizy opracowane w ramach niniejszego projektu badawczego, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, miały na celu opis i ocenę sytuacji osób młodych na wielkopolskim rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem ograniczeń i możliwości, jakie napotykają osoby młode na rynku pracy.

W badaniu przez osoby młode rozumie się osoby w wieku 18–30 lat.

W celu realizacji ww. założenia dokonano analizy następujących obszarów badawczych:

1. Aktywność ekonomiczna i edukacyjna osób młodych na rynku pracy.
2. Bezrobocie i bierność zawodowa wśród osób młodych.
3. Osoby młode na rynku pracy.
4. Prognozy rynku edukacyjnego i rynku pracy.

W ramach badania możliwości i ograniczeń osób młodych na wielkopolskim rynku pracy zastosowano triangulację metod badawczych w celu zapewnienia wysokiej jakości i rzetelności prowadzonych analiz. Oprócz analizy danych zastanych w badaniu założono przeprowadzenie badań jakościowych i ilościowych. Przyporządkowania metod badawczych do głównych obszarów badawczych zostało przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 1. Przyporządkowania metody badawczej do obszaru badania

L.p.	Obszar badawczy	Metody badawcze
1.	Aktywność ekonomiczna i edukacyjna osób młodych	Analiza desk research
2.	Bezrobocie i bierność zawodowa wśród osób młodych	Badanie ilościowe Analiza desk research
3.	Osoby młode na rynku pracy	Badanie jakościowe Analiza desk research
4.	Prognozy rynku edukacyjnego i rynku pracy	Prognozy Analiza desk research

Źródło: opracowanie własne.

Szczegółowa charakterystyka zastosowanych metod badawczych została przedstawiona na kolejnych stronach.

1.1. Analiza desk research

Jedną z metod badawczych wykorzystywanych w niniejszym badaniu była **analiza desk research**. Analiza danych zastanych jest metodą badań, która zakłada szczegółową analizę istniejących i dostępnych danych pochodzących z różnych źródeł. Tego typu analiza nie jest związana z pozyskiwaniem nowych informacji, a jedynie scaleniem, przetworzeniem i analizą dostępnych danych w zakresie tematu badania. Analiza dokumentów stanowi podstawę umożliwiającą selekcję informacji niezbędnych do sformułowania założeń bądź uściślenia rozwiązań szczegółowych. Jest dogodną formą zidentyfikowania oraz przedstawienia badanego zagadnienia. Stosuje się ją zwłaszcza w fazie eksploracji, w której badacze dokonują rozpoznania problematyki badawczej oraz powiązanych z nią zagadnień i wyznaczają kierunki dalszych, pogłębionych analiz.

W ramach analizy desk research wykorzystano następujące źródła danych:

1. Główny Urząd Statystyczny, Badanie aktywności ekonomicznej ludności (BAEL).
2. Główny Urząd Statystyczny, *Bank Danych Lokalnych*.
3. Główny Urząd Statystyczny, Narodowy Spis Powszechny 2002 i 2011.
4. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP), *Bilans Kapitału Ludzkiego*.
5. Europejski Urząd Statystyczny, *Eurostat*.
6. System Informacji Oświatowej, Dane o liczbie uczniów i absolwentów szkół.
7. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, *Badanie osób młodych na rynku pracy*.

1.2. Badanie ilościowe

Badanie ilościowe miało na celu pogłębienie wiedzy na temat bezrobocia i bierności zawodowej wśród osób młodych na wielkopolskim rynku pracy.

1.2.1. Technika badawcza (CAPI)

Badanie ilościowe zostało przeprowadzone na wyselekcjonowanej próbie badanych z wykorzystaniem techniki CAPI (*Computer Assisted Personal Interview* – wywiad kwestionariuszowy ze wspomaganie komputerowym).

Kwestionariusz, który został użyty do przeprowadzenia badania, został dostosowany (m.in. za pomocą pytań filtrujących oraz reguł przejścia) do potrzeb badanej grupy docelowej z uwzględnieniem różnic w zakresie sytuacji zawodowej poszczególnych podgrup (fakt bycia osobą zarejestrowaną/niezarejestrowaną w PUP lub bierną zawodowo). Dodatkowo taka forma prowadzenia badań sprawiła, że minimalizowana była liczba uzyskiwanych braków danych – wynika to z zaprojektowanych w ramach skryptu reguł przejścia, co z kolei wpływa pozytywnie na jakość otrzymywanych od respondentów informacji.

1.2.2. Wielkość i dobór próby badawczej

Badanie ankietowe zostało przeprowadzone pomiędzy listopadem a grudniem 2014 roku wśród osób w wieku 18–30 lat, nieuczących się w trybie dziennym i zamieszkujących na terenie województwa wielkopolskiego. Wśród respondentów można wyróżnić trzy grupy, które zostały scharakteryzowane w poniższej tabeli.

Tabela 2. Wielkość próby badawczej w poszczególnych grupach respondentów

Grupa respondentów	Opis grupy	Liczebność próby
Bezrobotni	osoby zarejestrowane w PUP	441
Poszukujący pracy	osoby niepracujące, niezarejestrowane w PUP i poszukujące zatrudnienia	441
Bierni zawodowo	osoby, które aktualnie nie uczą się, nie pracują i nie poszukują pracy	221
RAZEM		1103

Źródło: opracowanie własne.

W badaniu zastosowano **warstwowo-celową metodę** doboru próby badawczej. Kryterium warstwowania obejmowało podregiony oraz miasta na prawach powiatu. Warto w tym miejscu podkreślić, iż **podregiony** rozumiane są zgodnie z klasyfikacją przyjętą przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu (inną niż ta stosowana przez GUS). Szczegółowy zakres terytorialny wchodzący w skład danej warstwy zaprezentowano w poniższej tabeli.

Tabela 3. Zakres terytorialny jako kryterium warstwowania

Warstwa	Powiaty wchodzące w skład danej warstwy
podregion kaliski	jarociński, kaliski, kępiński, krotoszyński, ostrowski, ostrzeszowski, pleszewski
podregion koniński	kolski, koniński, słupecki, turecki
podregion leszczyński	gostyński, kościański, leszczyński, rawicki, wolsztyński
podregion pilski	chodzieski, czarnkowsko-trzcianecki, pilski, wągrowiecki, złotowski
podregion poznański	gnieźnieński, grodziski, międzychodzki, nowotomyski, obornicki, poznański, szamotulski, średzki, śremski, wrzesiński
Kalisz	powiat m. Kalisz
Konin	powiat m. Konin
Leszno	powiat m. Leszno
Poznań	powiat m. Poznań

Źródło: opracowanie własne.

Liczebność respondentów w ramach danej warstwy została obliczona zgodnie z proporcjonalną alokacją próby.

Tabela 4. Wielkość próby badawczej

Warstwa	Bezrobotni	Poszukujący pracy	Bierni zawodowo	Razem
kaliski	75	73	38	186
koniński	80	39	19	138
leszczyński	41	44	23	108
m. Kalisz	9	12	6	27
m. Konin	14	7	4	25
m. Leszno	8	8	4	20
m. Poznań	33	80	38	151
pilski	71	48	25	144
poznański	108	131	65	304

Źródło: opracowanie własne.

W pierwszej kolejności rekrutacja bezrobotnych odbywała się przed powiatowymi urzędami pracy, natomiast w przypadku poszukujących pracy i biernych zawodowo punktami startowymi były miejsca zamieszkania w województwie wielkopolskim. W dalszej kolejności zastosowano metodę kuli śniegowej. Po przeprowadzeniu wywiadów, ankieterzy dzięki pomocy respondentów oraz ich rekomendacji pozyskiwali kontakty i w ten sposób docierali do kolejnych osób spełniających kryteria uczestnictwa w badaniu.

1.3. Badanie jakościowe

Badanie jakościowe miało na celu uzyskanie opinii pracodawców odnoszących się do osób młodych na rynku pracy. Główne obszary badawcze dotyczyły warunków zatrudniania osób młodych, ich obowiązków, możliwości awansu i podwyżki, ale także sposobów poszukiwania pracowników, w tym osób młodych, trudności napotykanych podczas rekrutacji oraz ewentualnych barier i trudności osób młodych w adaptacji na nowym stanowisku pracy.

1.3.1. Technika badawcza (ITI)

Badanie jakościowe zostało przeprowadzone z 25 przedstawicielami firm (pracodawcami) prowadzącymi działalność na terenie województwa wielkopolskiego. Były to pogłębione wywiady telefoniczne (ITI – *In-depth Telephone Interview* – telefoniczne wywiady pogłębione).

ITI stanowi połączenie techniki indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI) z techniką wywiadu telefonicznego. Takie połączenie może być wykorzystywane w szczególnych przypadkach, gdy respondent z różnych przyczyn nie jest w stanie spotkać się z ankieterem (co jest wysoce prawdopodobne w sytuacji, w której badaniem objęci zostają pracodawcy, którzy często nie znajdują czasu na spotkanie *face-to-face*), zaś informacje, jakie można od niego uzyskać, wpływają istotnie na wyniki prowadzonych badań. Rozwiązanie to zastoso-

wano w niniejszym badaniu, gdyż perspektywa pracodawców w realizowanym badaniu poświęconym możliwościom i ograniczeniom osób młodych na wielkopolskim rynku pracy jest niezwykle istotna.

1.3.2. Dobór próby

Badanie jakościowe – wywiad pogłębiony został przeprowadzony z 25 przedstawicielami firm zlokalizowanych na terenie województwa wielkopolskiego na przełomie grudnia 2014 roku i stycznia 2015 roku. Dobór próby w przypadku tego badania miał charakter celowy, a potencjalna lista respondentów została wskazana przez Zamawiającego. W przypadku odmów Wykonawca przeprowadził wywiady z innymi pracodawcami, jednak o zbliżonych profilach działalności do tych firm, które zostały wskazane przez Zamawiającego.

1.4. Prognozy

W ramach niniejszego badania stworzono prognozy ekonomiczne odnośnie do:

1. liczby absolwentów szkół średnich, zasadniczych zawodowych i wyższych, którzy skończą szkołę w ciągu najbliższych 3 lat;
2. zestawienia liczby osób, które będą wchodziły na rynek pracy oraz osób, które będą z niego wychodziły.

Prognozy zostały opracowane dla regionu, dla poszczególnych podregionów oraz powiatów.

Do oszacowania liczby absolwentów, którzy ukończą kształcenie w ciągu najbliższych 3 lat, wykorzystano dane wskazujące na aktualną liczbę uczniów i studentów na poszczególnych etapach edukacji. Dane te zostały skorygowane o szacunkową liczbę osób, którym nie uda się ukończyć kształcenia w planowanym terminie, a zatem o liczbę uczniów i studentów, którzy będą zmuszeni powtarzać rok nauki lub zrezygnują z kontynuacji edukacji na danym etapie kształcenia. W rezultacie otrzymano szacunkową liczbę osób, które będą wchodziły na rynek pracy w ciągu najbliższych 3 lat.

W dalszej kolejności dokonano prognozy liczby osób, które będą wychodziły z rynku pracy. W tym celu wykorzystano prognozę demograficzną opracowaną przez Główny Urząd Statystyczny odnośnie do liczby osób wchodzących w wiek emerytalny w województwie wielkopolskim. Następnie dokonano prognoz na poziomie powiatowym, które następnie skalibrowano do wyników prognoz na poziomie wojewódzkim, aby zapewnić spójność prognoz w ramach systemu.

Szczegółowe wyniki prognoz stanowią załącznik (w formie arkusza kalkulacyjnego) do niniejszego raportu. W raporcie zaprezentowano najważniejsze wnioski wynikające z prognoz rynku edukacyjnego i rynku pracy.

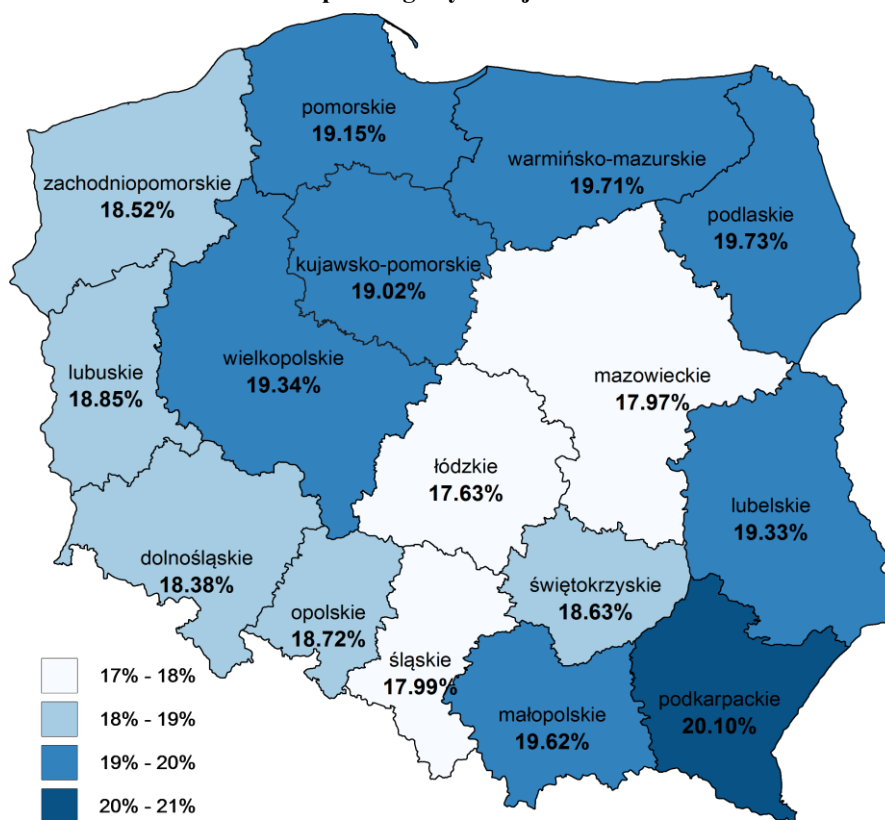
2. Opis wyników badania osób młodych

Niniejszy rozdział został poświęcony prezentacji wyników badania osób młodych w województwie wielkopolskim. Na wstępie dokonano charakterystyki badanej grupy pod kątem ich liczebności i rozmieszczenia terytorialnego. W dalszej części omówiono ich aktywność edukacyjną i ekonomiczną, ze szczególnym uwzględnieniem wskaźników rynku pracy, takich jak stopa bezrobocia czy wskaźnik zatrudnienia. Z kolei w podrozdziale 2.2. przedstawiono wyniki badania ilościowego wśród osób bezrobotnych, poszukujących pracy i biernych zawodowo w wieku 18–30 lat w celu weryfikacji ich poziomu wykształcenia, doświadczenia zawodowego oraz sytuacji zawodowej, co stanowi analizę od strony podażowej. W kolejnym podrozdziale uwagę skupiono na stronie popytowej, tj. podjęto próbę scharakteryzowania procesu poszukiwania pracowników. Uwzględniono w nim warunki pracy oferowane osobom młodym przez potencjalnych pracodawców, a także zwrócono uwagę na trudności, jakie napotykają osoby młode na rynku pracy. Rozdział kończą prognozy dotyczące rynku edukacyjnego i rynku pracy, które w istotny sposób dają obraz przyszłego zapotrzebowania na pracę osób młodych.

2.1. Charakterystyka osób młodych

W Polsce w 2013 roku liczba osób młodych w wieku od 18 do 30 lat w stosunku do ogólnej liczby ludności wyniosła 18,78%. Ponad dwudziestoprocentowym odsetkiem osób młodych w ogóle ludności charakteryzowało się województwo podkarpackie, osiągając najwyższy wynik spośród wszystkich województw w kraju. Najmniejszy udział można było zaobserwować w centralnej Polsce oraz na Śląsku – poniżej 18% osób młodych. Nieznacznie wyższy odsetek odnotowano w zachodniej części kraju oraz w województwie świętokrzyskim. Z kolei województwo wielkopolskie oraz sześć innych województw znajduje się w grupie, której udział mieści się w przedziale 19–20%, osiągając wynik 19,34%. Warto zwrócić uwagę, że udział ten nieznacznie przewyższa średnią krajową, co oznacza, że w województwie wielkopolskim udział osób młodych jest statystycznie większy niż przeciętnie w Polsce. Prognozy demograficzne opracowane przez GUS pokazują również, że postępujące na terenie całego kraju zmiany demograficzne (spadek liczby osób w wieku produkcyjnym oraz wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym) będą występowały nieco łagodniej w województwie wielkopolskim niż w pozostałej części kraju.

Rysunek 1. Udział osób w wieku 18–30 lat w poszczególnych województwach w 2013 roku



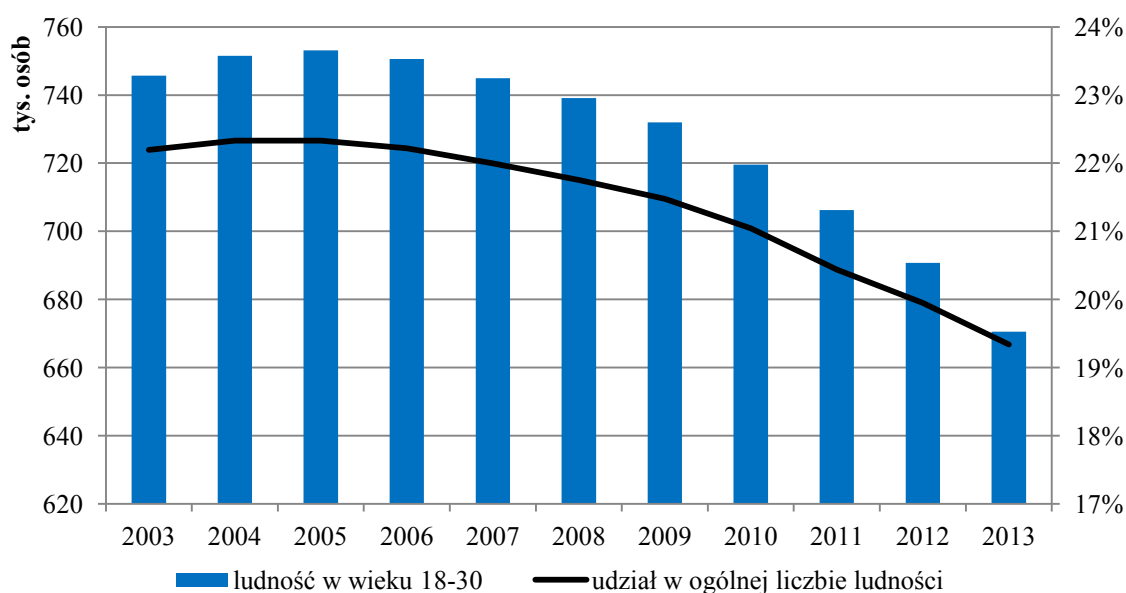
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Przechodząc do bardziej szczegółowej analizy liczby osób młodych w województwie wielkopolskim, należy zwrócić uwagę, że w latach 2003–2013 miała ona charakter spadkowy. Było to wynikiem wychodzenia ze wskazanej grupy wiekowej osób urodzonych w okresie tzw. echa wyżu kompensacyjnego, będącego skutkiem dużej liczby urodzeń przez liczną populację ludności wyżu powojennego. Warto w tym miejscu wspomnieć również o działaniu tzw. późnego macierzyństwa kobiet urodzonych w latach 70. XX wieku oraz podwyższonej płodności kobiet wyżu lat 80. XX wieku⁴. Skutkiem tego był malejący udział osób młodych w ogólnej liczbie ludności w danym roku. Szczegółowa analiza danych pozwala zauważyć, iż jedynym okresem, w którym nastąpił wzrost, były lata 2003–2005, w których osiągnięto najwyższy wynik na przestrzeni analizowanych lat (753 123 osób młodych w 2005 roku), a tym samym udział w ogólnej liczbie ludności (22,22%). Od 2005 roku można było zauważyć systematyczny spadek zarówno liczby, jak i udziału osób młodych w ogólnej liczbie ludności, co w efekcie w 2013 roku doprowadziło do zmniejszenia się liczby młodych o ponad 82 tysiące osób, a udział ich w ogólnej liczbie ludności spadł blisko o 3 pkt. proc., osiągając najniższy

⁴ Por. B. Kalinowska-Sufinowicz, *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet*, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2013.

wynik w analizowanym okresie. Mimo tego, że Wielkopolska jest regionem o wyższym udziale osób młodych w ogóle ludności niż w pozostałych częściach kraju, widoczny jest spadek liczby osób młodych, co może prowadzić do stopniowego ograniczenia zasobów potencjalnej siły roboczej. Konieczne jest więc podjęcie odpowiednich kroków zapobiegawczych mających na celu zniwelowanie wśród osób młodych zjawiska bezrobocia oraz marginalizacji społecznej i zawodowej.

Rysunek 2. Liczba osób w wieku 18–30 lat oraz ich udział w ogóle ludności województwa wielkopolskiego w latach 2003–2013

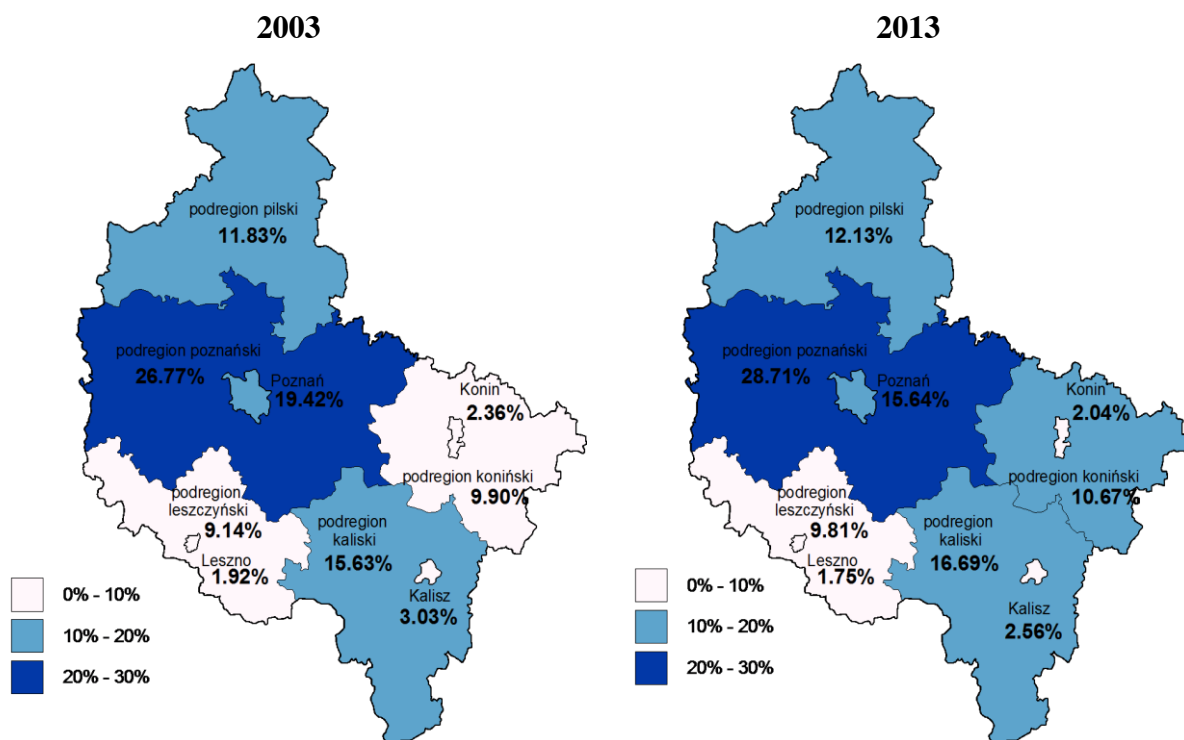


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Zgodnie z klasyfikacją Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu województwo wielkopolskie podzielone jest na 5 podregionów: pilski, poznański, leszczyński, kaliski i koniński. Na ich obszarze zlokalizowane są 4 miasta posiadające prawa powiatu: Kalisz, Konin, Leszno oraz Poznań.

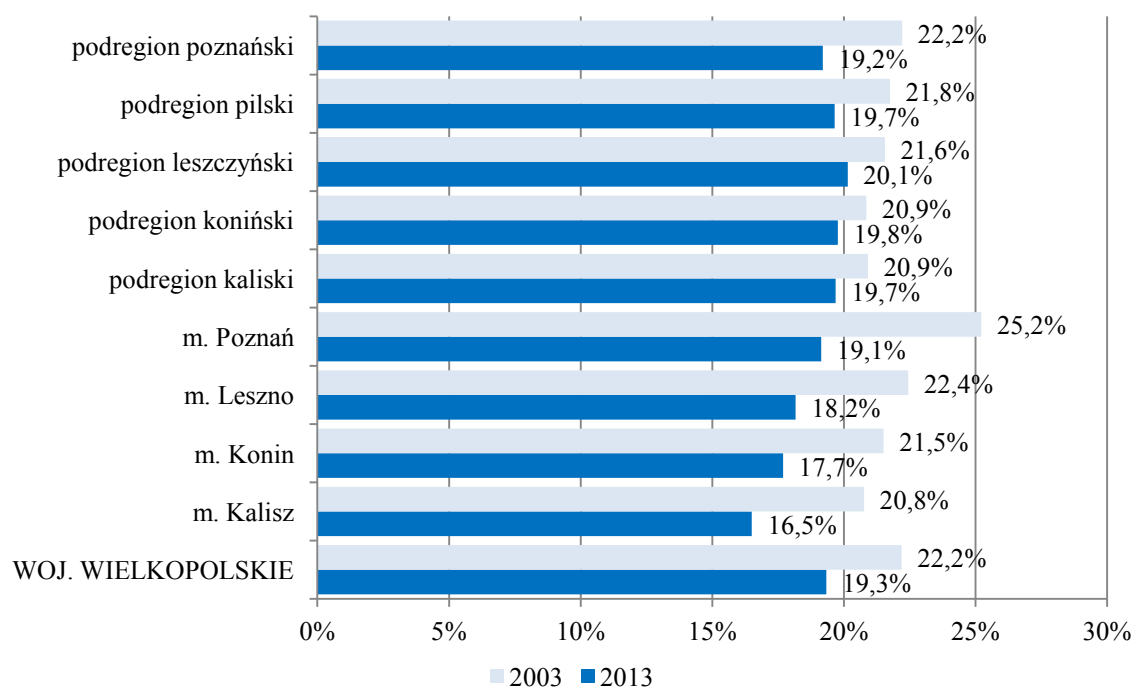
Analizując odsetek osób młodych z całego województwa, jaki zamieszkiwał poszczególne podregiony, można zauważyć, że w 2003 roku najwięcej osób w wieku 18–30 lat mieszkało w podregionie poznańskim, najmniej zaś w podregionach: leszczyńskim i konińskim, jak również w znajdujących się na ich obszarach miastach powiatowych. W każdym z analizowanych miast odnotowano minimalny, nieprzekraczający 1 pkt. proc. spadek odsetka młodych mieszkańców w stosunku do ogólnej populacji młodych w województwie. Z kolei silniejszy spadek, prawie o 4 pkt. proc., zaobserwowano w Poznaniu, któremu towarzyszył wzrost odsetka młodych w podregionie poznańskim.

Rysunek 3. Struktura osób w wieku 18–30 lat w województwie wielkopolskim według podregionów w latach 2003 i 2013



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Rysunek 4. Udział osób w wieku 18–30 lat w ogólnej ludności poszczególnych podregionów województwa wielkopolskiego w latach 2003 i 2013



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Struktura osób w wieku 18–30 lat w województwie wielkopolskim według podregionów jest silnie związana z rozmieszczeniem ludności, dlatego kolejny rysunek przedstawia porównanie podregionów i miast powiatowych pod względem udziału osób młodych w ogólnej liczbie ludności z danego obszaru. Od 2003 do 2013 roku w każdym podregionie nastąpił spadek udziału osób młodych wśród mieszkańców. Miasta powiatowe charakteryzowały się silniejszymi spadkami (od 3,8 do 4,3 pkt. proc.) w porównaniu do podregionów (mniej niż 3 pkt. proc.). Szczególną uwagę należy zwrócić na Poznań, gdzie różnica przekroczyła aż 6 pkt. proc.

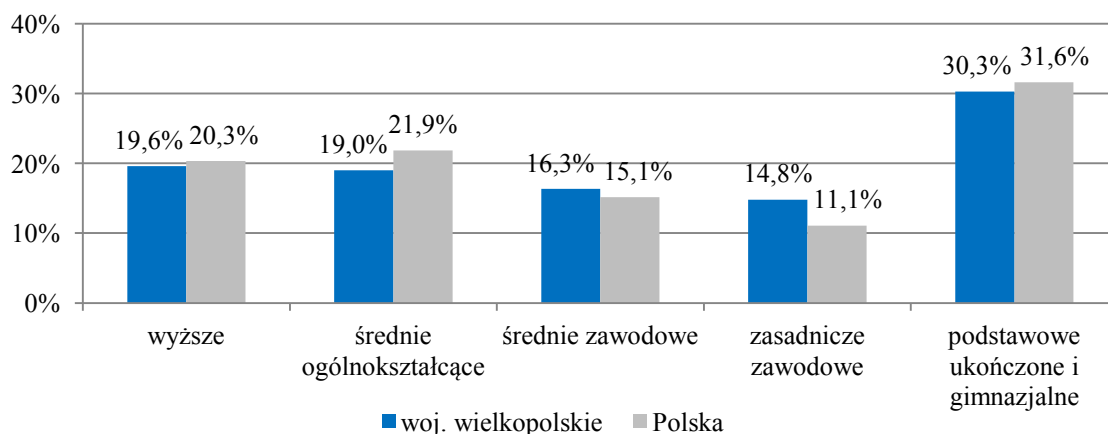
2.2. Aktywność ekonomiczna i edukacyjna osób młodych

Osoby młode w wieku 18–30 lat najczęściej kontynuują naukę lub rozpoczynają karierę zawodową. Z tego względu w tej części raportu dokonano analizy aktywności ekonomicznej i edukacyjnej osób młodych.

2.2.1. Aktywność edukacyjna

W 2011 roku w Polsce najwięcej osób w wieku 15–29⁵ lat legitymowało się wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (31,6%), najmniej – zasadniczym zawodowym (11,1%)⁶. Najwyższym poziomem wykształcenia, wyższym, mogła pochwalić się 1/5 osób w wieku 15–29 lat, a więc o niecały 1 pkt. proc. więcej niż w województwie wielkopolskim. Analogicznie w województwie wielkopolskim najwięcej młodych ukończyło szkołę podstawową oraz gimnazjum (30,3%), a najmniej legitymowało się wykształceniem zasadniczym zawodowym (14,8%).

Rysunek 5. Struktura osób w wieku 15–29 lat według wykształcenia 2011 roku w województwie wielkopolskim na tle Polski w 2011 roku



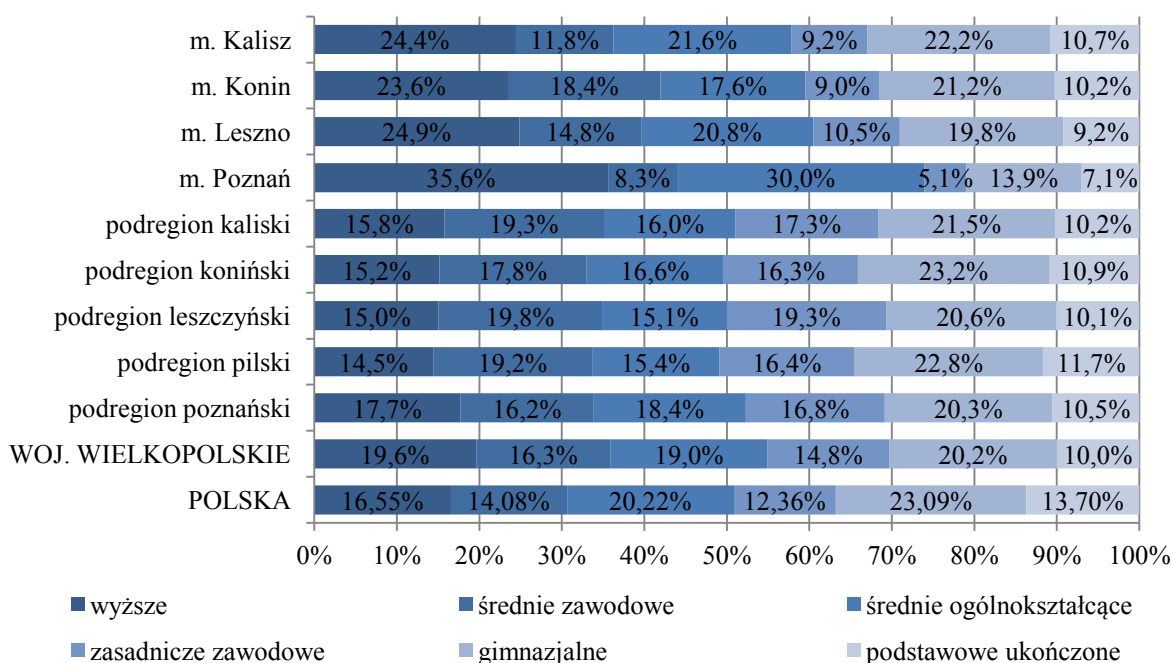
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych NSP 2011.

⁵ Z powodu braku dostępnych danych przyjęto inny niż początkowo przedział wiekowy.

⁶ Wśród analizowanej grupy wiele osób nie zakończyło jeszcze procesu edukacji. Wysoki wskaźnik liczby osób z wykształceniem gimnazjalnym wynika więc z tego, że znacząca część analizowanej grupy pobiera jeszcze naukę w szkołach ponadgimnazjalnych.

Różnice w strukturze osób w wieku 15–29 według wykształcenia widoczne są również w podziale na podregiony. Bazując na danych z Narodowego Spisu Powszechnego, w 2011 roku najwięcej osób młodych z wykształceniem wyższym odnotowano w Poznaniu – 35,6%, a więc o ponad 10 pkt. proc. więcej niż w pozostałych miastach powiatowych. Poznań charakteryzował się również najniższym odsetkiem osób z wykształceniem średnim zawodowym (8,3%) oraz zasadniczym zawodowym (5,1%). W pozostałych podregionach można było zaobserwować podobne udziały osób młodych w poszczególnych poziomach wykształcenia. Podregion pilski charakteryzował się najniższym, ponad dwukrotnie mniejszym udziałem osób z wykształceniem wyższym niż Poznań, osiągając udział na poziomie 14,5%. Wyższy odsetek osób, które ukończyły studia w miastach powiatowych, może być zarówno wynikiem migracji osób młodych w celu lepszego dostępu do edukacji, jak i większej świadomości na temat potrzeby kształcenia oraz jego wpływie na późniejszy poziom sytuacji materialnej czy nadziei na szybsze znalezienie zatrudnienia.

Rysunek 6. Struktura ludności w wieku 15–29 według poziomu wykształcenia w poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego w 2011 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych NSP 2011.

Należy jednak zwrócić uwagę, że wyniki NSP zaburzają obraz poziomu wykształcenia osób młodych w województwie wielkopolskim, gdyż respondentami są osoby w wieku 15 lat i więcej. Z tego względu posłużono się danymi z IV edycji badania Bilans Kapitału Ludzkiego w celu wyodrębnienia osób w wieku 18–30 lat.

Tabela 5. Struktura osób w wieku 18–30 lat według wykształcenia w poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego na tle Polski w 2013 roku

Podregion	Wykształcenie					Liczba respondentów
	gimnazjalne i poniżej	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	policealne, średnie zawodowe	wyższe	
pilski	38%	14%	12%	14%	21%	42
poznański	22%	17%	14%	21%	27%	124
leszczyński	19%	19%	22%	34%	6%	32
kaliski	26%	19%	13%	23%	19%	53
koniński	28%	16%	24%	20%	12%	50
Kalisz	30%	10%	0%	20%	40%	10
Konin	40%	0%	20%	20%	20%	5
Leszno	bd	bd	bd	bd	bd	2
Poznań	28%	10%	20%	20%	23%	40
WIELKOPOLSKIE	27%	16%	16%	21%	21%	358
POLSKA	25%	13%	21%	22%	18%	5525

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania BKL, IV edycja.

W województwie wielkopolskim odnotowano większy udział osób młodych z wykształceniem wyższym (21%) niż przeciętnie w Polsce (18%). W poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego osoby w wieku 18–30 lat najczęściej posiadają wykształcenie gimnazjalne lub poniżej (od 19% w podregionie leszczyńskim do 40% w Koninie). Wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim ogólnokształcącym legitymuje się po 16% badanych. Z kolei wykształcenie policealne, średnie zawodowe, podobnie jak wyższe, posiada 21% osób w wieku 18–30 lat w województwie wielkopolskim. Z uwagi na zbyt małą liczebność próby (2 respondentów) w Lesznie i brak jej reprezentatywności, struktura badanych według wykształcenia nie została zaprezentowana.

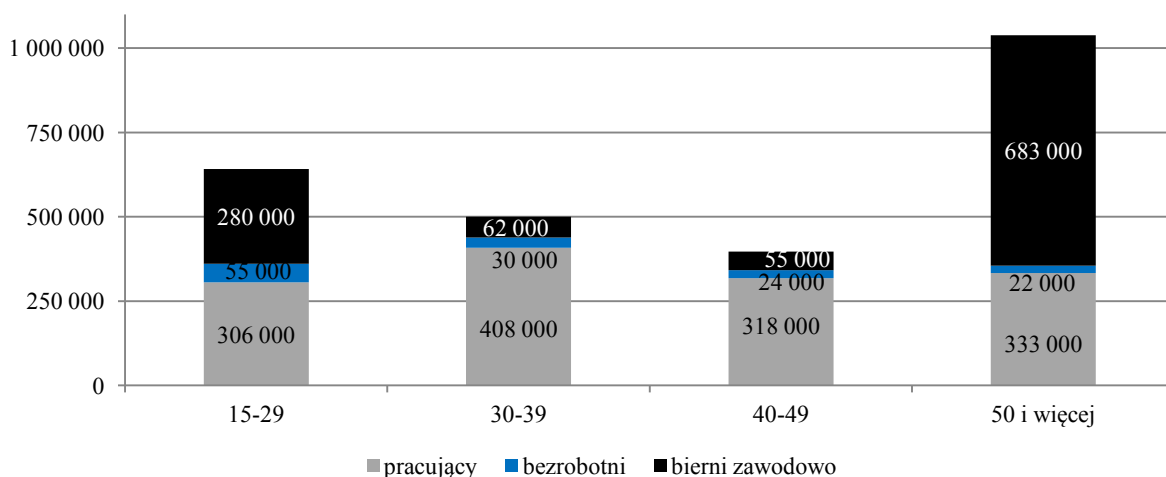
2.2.2. Aktywność ekonomiczna

W województwie wielkopolskim w 2013 roku było około 2,58 mln osób w wieku 15 lat i więcej. Największą część stanowią osoby w wieku 50 lat i więcej (40%), a co czwarta osoba jest w wieku 15–24 lata. Analizując sytuację na rynku pracy, warto zwrócić uwagę, że według danych BAEL 42% osób w wieku 15 lat i więcej jest bierna zawodowo (1,08 mln osób), 5% stanowią bezrobotni (131 tys. osób), a 53% pracuje (1,37 mln osób).

W przypadku analizy typu aktywności według grup wieku należy zauważyć, że wśród najmłodszej grupy wiekowej bierni zawodowo stanowią około 43% (280 tys. osób), co wynika z faktu, że znaczna część osób w tym przedziale wiekowym kontynuuje naukę i nie weszła

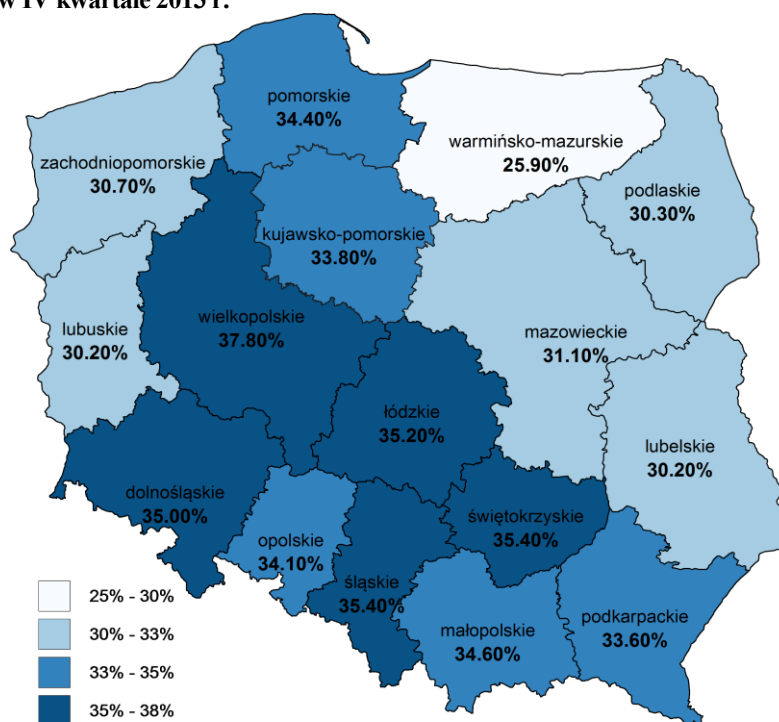
jeszcze na rynek pracy. Jednak niepokojący jest fakt, że w porównaniu ze starszymi grupami wiekowymi liczba bezrobotnych jest najwyższa i wyniosła 55 tys. osób (8,57%). W rezultacie udział pracujących wśród osób w wieku 15–29 lat (47,66%) jest blisko o połowę niższy w porównaniu z osobami w wieku 30–39 oraz 40–49 lat.

Rysunek 7. Ludność ogółem według typu aktywności i wieku w województwie wielkopolskim w 2013 roku (dane średnioroczne według BAEL)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL, badanie BAEL.

Rysunek 8. Współczynnik aktywności ekonomicznej osób w wieku 15-24⁷ lata w poszczególnych województwach w IV kwartale 2013 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL, badanie BAEL.

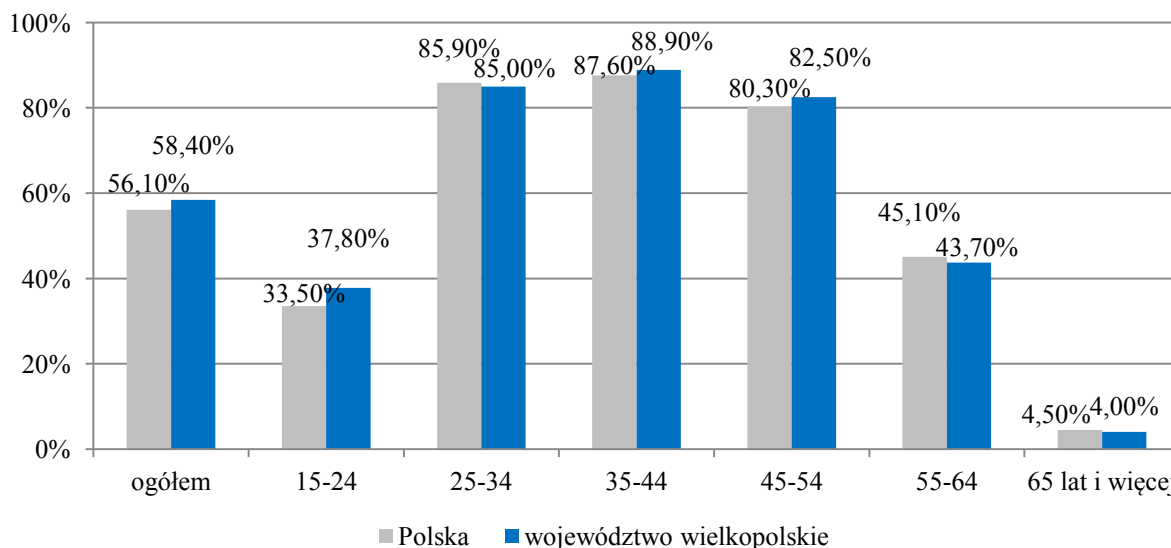
⁷ Z powodu braku dostępnych danych przyjęto inny niż początkowo przedział wiekowy.

Jednym z podstawowych mierników sytuacji na rynku pracy jest współczynnik aktywności ekonomicznej ludności. Wartość wskaźnika wyliczona jest na podstawie BAEL i wyraża procentowy udział aktywnych zawodowo (tj. pracujących i bezrobotnych) w ogólnej liczbie ludności.

Analizując współczynnik aktywności ekonomicznej osób młodych w Polsce na tle pozostałych krajów UE, można zauważyć, że w 2013 roku w odniesieniu do osób w wieku 25–34 lata Polska plasowała się blisko średniej europejskiej (Polska: 85,3%, UE: 84,2%). Jednak w przypadku tego samego wskaźnika analizowanego dla osób w wieku 15–24 lata w 2013 roku Polska znalazła się dopiero na 18. pozycji (Polska: 33,5%, UE: 42,0%).

W Polsce współczynnik aktywności zawodowej w grupie osób w wieku 15–24 lata w IV kwartale 2013 roku wynosił 33,50%⁸. Spośród 16 województw najniższy współczynnik wystąpił w województwie warmińsko-mazurskim (25,9%), natomiast największy w województwie wielkopolskim (37,8%).

Rysunek 9. Współczynnik aktywności ekonomicznej ludności według grup wieku w IV kwartale 2013 roku w Polsce i województwie wielkopolskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL, badanie BAEL.

Współczynnik aktywności ekonomicznej zmienia się w zależności od poszczególnych grup wiekowych. W Polsce rozpiętość sięga 83,1 pkt. proc. – najmniejszy współczynnik odnotowano dla grupy wiekowej 65 lat i więcej (4,5%), natomiast największy (87,6%) w przedziale 35–44 lata. W województwie wielkopolskim aktywność ekonomiczna ludności okazała się wyższa niż w skali całego kraju dla grup wiekowych: 15–24 lata (o 4,3 pkt. proc.), 35–44

⁸ Z uwagi na brak danych odnośnie do współczynnika aktywności zawodowej osób w wieku 15–29 lat posłużono się danymi odnośnie do grupy osób w wieku 15–24 lata.

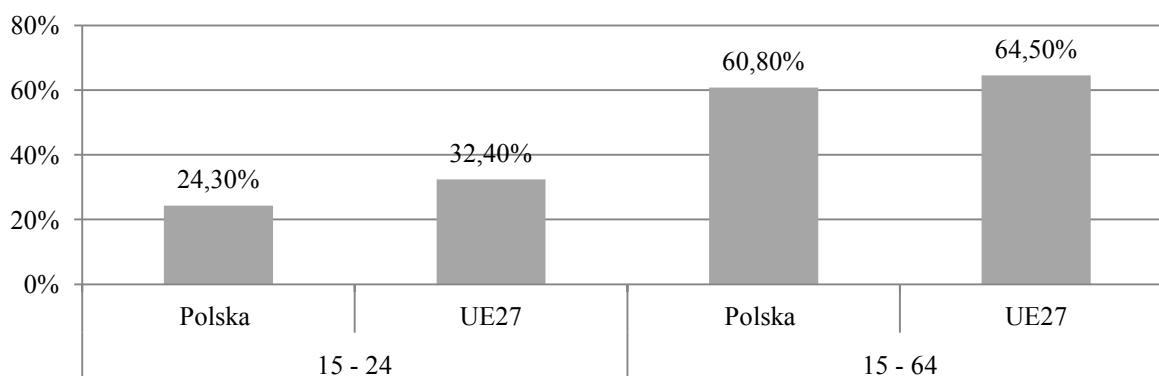
lata (o 1,3 pkt. proc.), 45–54 lata (o 2,2 pkt. proc.) oraz niższa w pozostałych. Jednak ogólny współczynnik aktywności ekonomicznej dla województwa wielkopolskiego wyniósł 58,4% (dla kraju 56,1%). W przypadku osób w wieku 15–24 lata co trzecia osoba w tej grupie wiekowej jest aktywna ekonomicznie, natomiast już w kolejnej grupie wiekowej (25–34 lata) aktywni na rynku pracy stanowią około 85% ludności w tym wieku.

Status osób młodych na rynku pracy jest również istotną informacją o sytuacji rynku pracy. Analiza danych pochodzących z badania Bilans Kapitału Ludzkiego w województwie wielkopolskim wskazała na przewagę osób pracujących (52%) w grupie osób w wieku 18–30 lat. Z kolei udział bezrobotnych wyniósł 15%, natomiast nieaktywnych zawodowo – 33%.

2.2.2.1. Zatrudnienie

Kolejną istotną miarą odzwierciedlającą sytuację na rynku pracy jest wskaźnik zatrudnienia, określony jako odsetek ludności pracującej zawodowo. Jak wynika z danych zaprezentowanych na rysunku 11., dotyczących IV kwartału 2013 roku, odsetek osób pracujących w Polsce w porównaniu ze średnią dla całej Unii Europejskiej wygląda mniej korzystnie. Wśród mieszkających w Polsce osób w wieku 15–24 lata pracuje zaledwie 24,30% i jest to odsetek niższy aż o 8,1 pkt. proc. w stosunku do średniej dla całej UE. Dla szerszego przedziału wiekowego (15–64 lata) sytuacja przedstawia się stosunkowo bardziej korzystnie – wskaźnik zatrudnienia dla Polski osiągnął wartość 60,80%, natomiast dla całej Unii Europejskiej 64,50%.

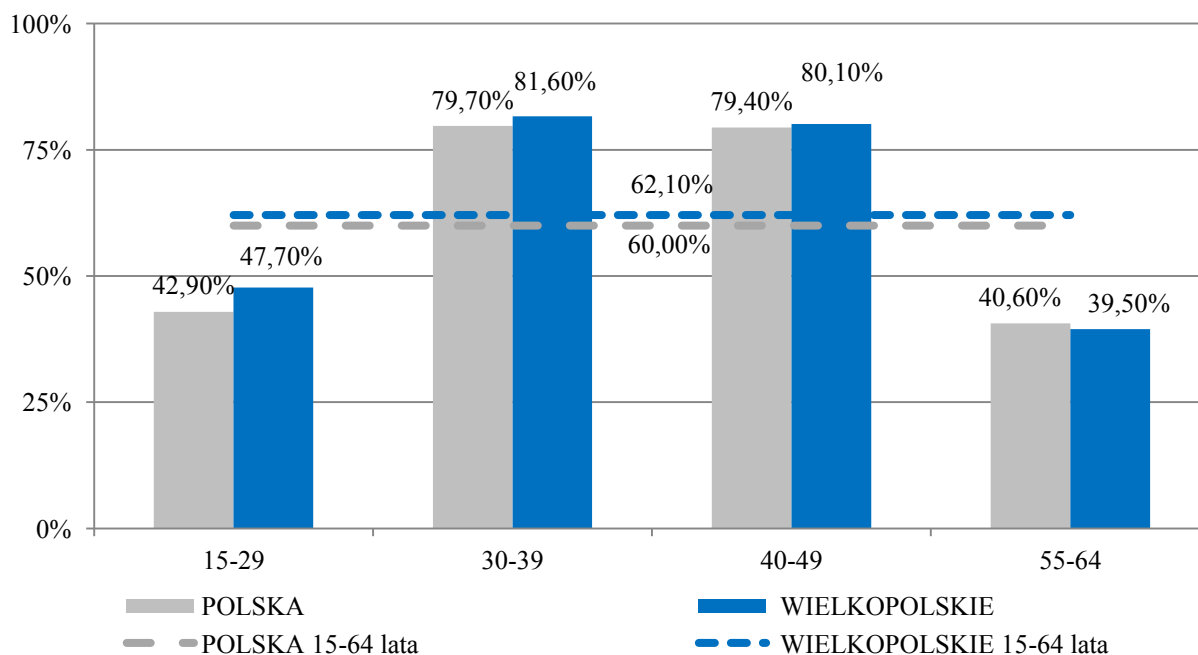
Rysunek 10. Wskaźnik zatrudnienia według grup wiekowych w UE27 i Polsce w IV kwartale 2013 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Porównując dane dla Polski oraz województwa wielkopolskiego w poszczególnych kategoriach wieku, warto zauważyć, że osoby w wieku 15–29 lat charakteryzują się relatywnie niskim wskaźnikiem zatrudnienia. W Polsce wskaźnik ten wyniósł 42,90% w 2013 roku, z kolei w województwie wielkopolskim był wyższy o prawie 5 pkt. proc. Niższy wskaźnik zatrudnienia zaobserwowano jedynie w najstarszej grupie wiekowej (55–64 lata) i wyniósł on około 40%.

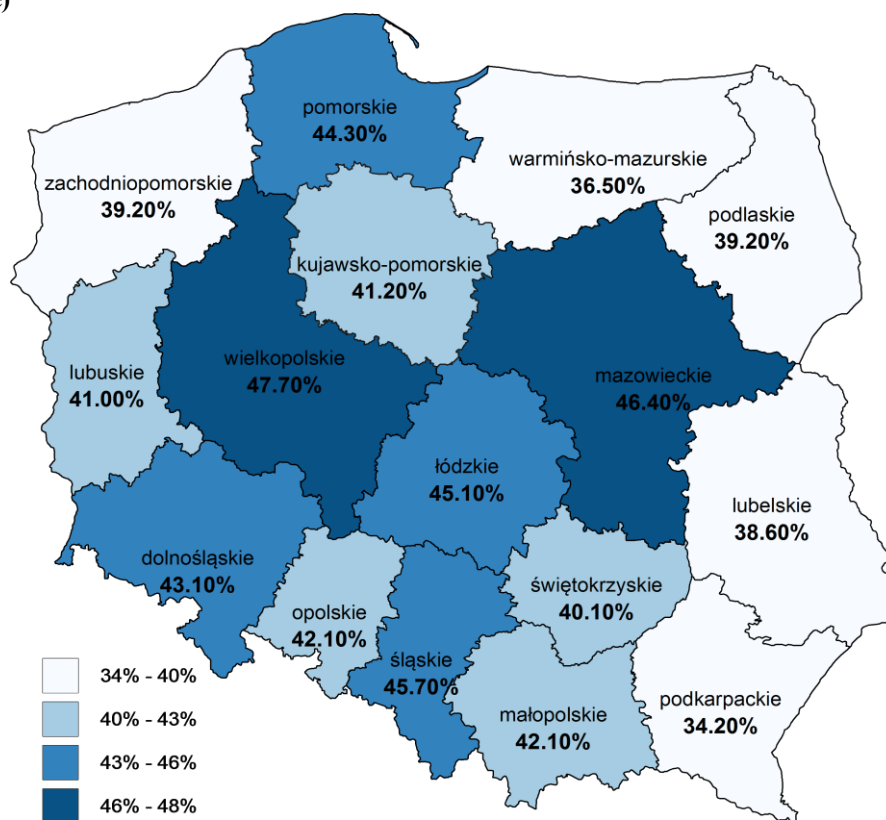
Rysunek 11. Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku 2013 roku (dane średnioroczne) w Polsce i w województwie wielkopolskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL, badanie BAEL.

Warto również podkreślić, że w większości grup wiekowych wskaźnik zatrudnienia był wyższy w województwie wielkopolskim niż w całej Polsce (poza osobami w wieku 55–64 lata). Z kolei najwyższy wskaźnik zatrudnienia zaobserwowano wśród osób w wieku 30–39 lat – odpowiednio 79,70% w kraju oraz 81,60% w Wielkopolsce. Zbliżone wartości wskaźnika odnotowano także w grupie osób w wieku 40–49 lat. Z kolei ogólny wskaźnik zatrudnienia w 2013 roku w grupie osób w wieku 15–64 lata wyniósł w Polsce 60%, natomiast w województwie wielkopolskim był wyższy i wyniósł 62,1%. Taka sytuacja utrzymuje się od lat, co oznacza, że sytuacja zatrudnienia jest bardziej korzystna niż w pozostałych częściach kraju. Wyższy udział osób pracujących świadczy o wyższej aktywności zawodowej mieszkańców regionu. Stanowi to obiecujący zasób kapitału ludzkiego, który powinien zostać jak najlepiej i najefektywniej wykorzystany. Stosunkowo wysoki odsetek pracujących w ogóle ludności w województwie wielkopolskim jest bowiem związany głównie z wysoką wartością wskaźnika zatrudnienia mężczyzn. Należy pamiętać, że wskaźnik zatrudnienia dla mężczyzn od lat jest dużo wyższy niż w pozostałej części kraju, natomiast dla kobiet różnice te są zdecydowanie niższe, co może oznaczać, że o ile sytuacja zatrudniania mężczyzn zamieszkujących Wielkopolskę jest lepsza, o tyle sytuacja kobiet jest porównywalna do sytuacji kobiet w pozostałej części kraju.

Rysunek 12. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15–29 lat w poszczególnych województwach w 2013 roku (dane średnioroczne)

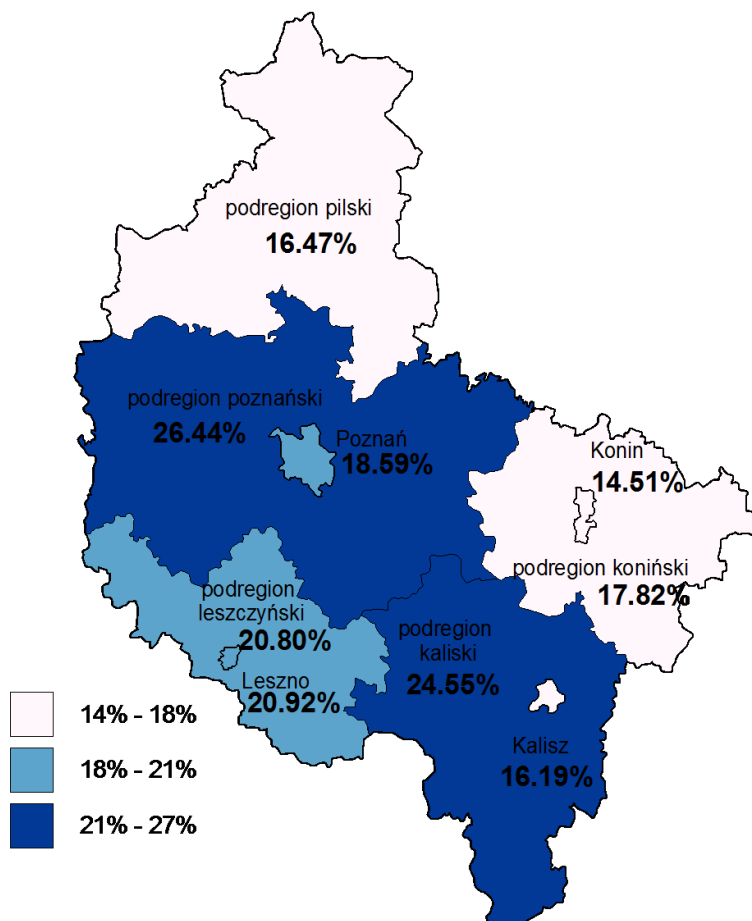


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL, badanie BAEL.

Analizując dogłębniej grupę osób w wieku 15–29 lat, spośród 16 województw najniższy wskaźnik zatrudnienia można było zauważyć dla województwa podkarpackiego (34,2%) oraz warmińsko-mazurskiego (36,5%). Należy jednak podkreślić, że województwo wielkopolskie charakteryzuje się najwyższym wskaźnikiem zatrudnienia osób w wieku 15–29 lat, który w 2013 roku wyniósł 47,7%.

W przypadku analizy struktury zatrudnienia osób w wieku 18–29 lat w dekompozycji na podregiony należy zauważyć, że najwyższy poziom w 2013 roku odnotowano w podregionach: poznańskim i kaliskim – odpowiednio 26,44% i 24,55%. W kolejnej grupie znalazł się podregion leszczyński wraz z miastem powiatowym Leszno oraz stolica Wielkopolski – Poznań. Z kolei najmniejszy udział zatrudnionych w wieku 18–29 lat w województwie wystąpił w podregionie pilskim, konińskim i Koninie. Należy jednak zwrócić uwagę, że na strukturę zatrudnienia mogą mieć wpływ zarówno struktura zamieszkania osób młodych, jak i procesy migracyjne tej grupy.

Rysunek 13. Udział zatrudnionych w gospodarce narodowej w wieku 18–29 lat w łącznej liczbie zatrudnionych w poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego w 2013 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS. Badanie realizowane z częstotliwością dwuletnią na formularzu Z-12, obejmujące podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 osób.

2.2.2.2. Bezrobocie

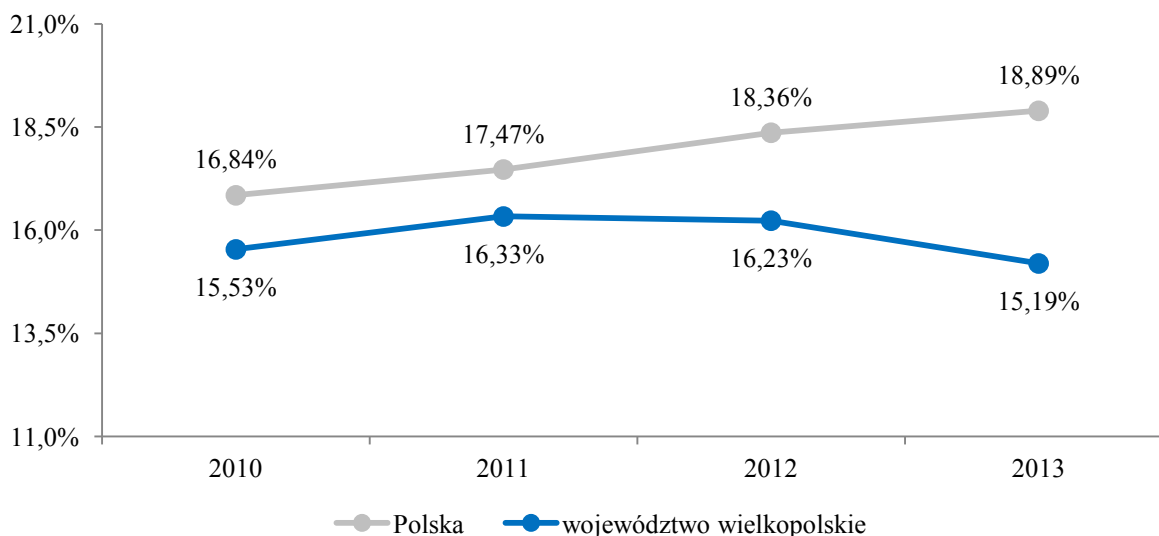
Aktywność ekonomiczna to nie tylko zatrudnienie, ale również bezrobocie, charakteryzujące się tym, że istnieje grupa osób niepracująca, ale gotowa i chętna do jej podjęcia. Warto w tym miejscu podkreślić, że w przypadku bezrobocia istotne są dwa źródła informacji w tym zakresie: wyniki badania BAEL oraz dane statystyczne odnośnie do bezrobocia rejestrowanego z powiatowych urzędów pracy. Z uwagi na różne definicje osoby bezrobotnej, dane dotyczące bezrobocia różnią się w zależności od źródła⁹.

Zgodnie z wynikami badania BAEL, w latach 2010–2013 w Polsce można było zauważyć wzrost udziału osób bezrobotnych w ogólnej liczbie osób aktywnych zawodowo w grupie wiekowej 15–29 lat z poziomu 16,58% do poziomu 18,89%. W tym samym okresie w województwie wielkopolskim początkowo (w 2011 roku) nastąpił wzrost o 0,8 pkt. proc. –

⁹ Na koniec 2013 roku liczba bezrobotnych zarejestrowanych w PUP wyniosła ponad 144 tys. osób, natomiast według BAEL liczba bezrobotnych w wieku produkcyjnym wyniosła 131 tys. osób.

z poziomu 15,53% do 16,33%, jednak w przeciwieństwie do sytuacji w pozostałej części kraju kolejne lata charakteryzowały się spadkiem wartości analizowanego udziału do poziomu 15,19% w 2013 roku. Należy zwrócić uwagę, iż w analizowanych latach udział osób bezrobotnych w ogólnej liczbie osób aktywnych zawodowo w grupie 15–29 lat w województwie wielkopolskim był niższy w porównaniu z całym krajem.

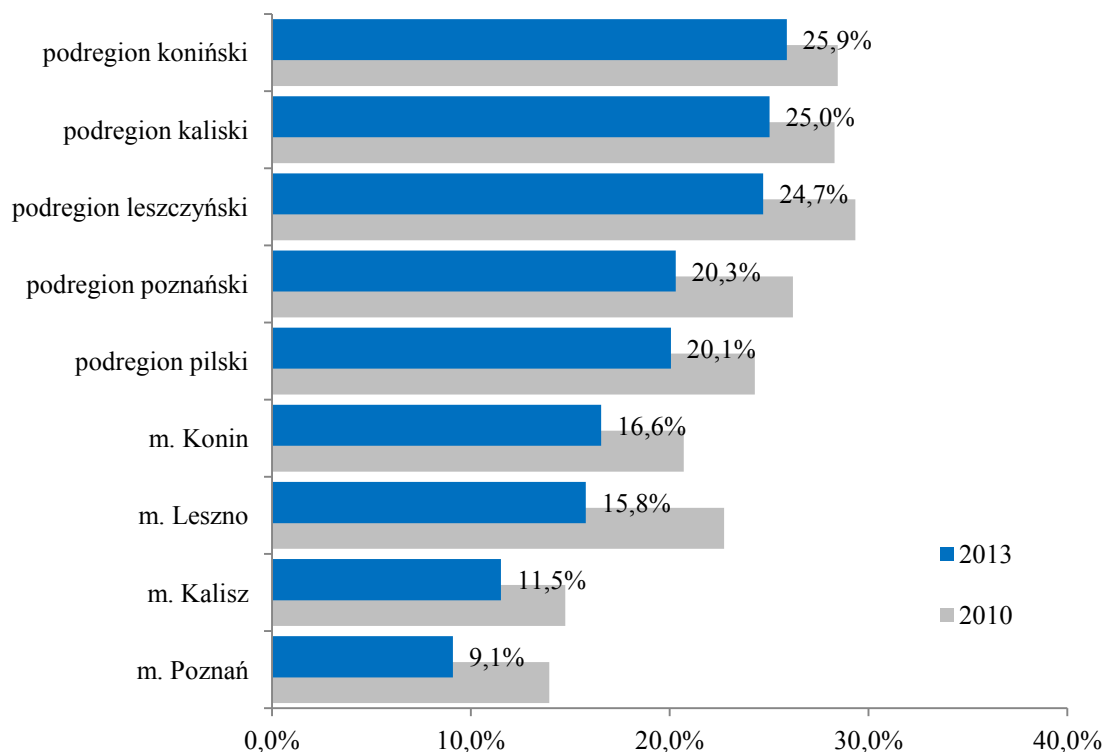
Rysunek 14. Udział osób bezrobotnych w ogólnej liczbie osób aktywnych zawodowo w grupie wieku 15–29 lat w Polsce i województwie wielkopolskim w latach 2010–2013



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL, badanie BAEL, dane średnioroczne.

Przechodząc do analizy bezrobocia rejestrowanego wśród osób młodych w województwie wielkopolskim (dane z GUS, BDL), warto zwrócić uwagę na jego zmienność w zależności od obszaru. Miasta powiatowe charakteryzują się relatywnie niższym udziałem młodych bezrobotnych w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych w porównaniu z terenami podmiejskimi. W Poznaniu odsetek ten wyniósł zaledwie 9,1% w 2013 roku, a w podregionie poznańskim już ponad 20%. Podobnie w Kaliszu, gdzie udział młodych bezrobotnych zarejestrowano na poziomie 11,5%, a w podregionie kaliskim wyniósł on już blisko 25%. Jeszcze gorsza sytuacja osób młodych wystąpiła w Lesznie i Koninie, gdzie udział wyniósł około 16–17%, natomiast w podregionach do nich przyległych blisko co czwarty bezrobotny zarejestrowany na tym terenie był w wieku 18–24 lata. Powyższe wyniki potwierdzają hipotezę o znacznie trudniejszej sytuacji osób młodych na rynku pracy na terenach podmiejskich niż w większych miastach.

Rysunek 15. Udział bezrobotnych w wieku 18–24 lata w ogólnej liczbie bezrobotnych zarejestrowanych w poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego w 2010 i 2013 roku

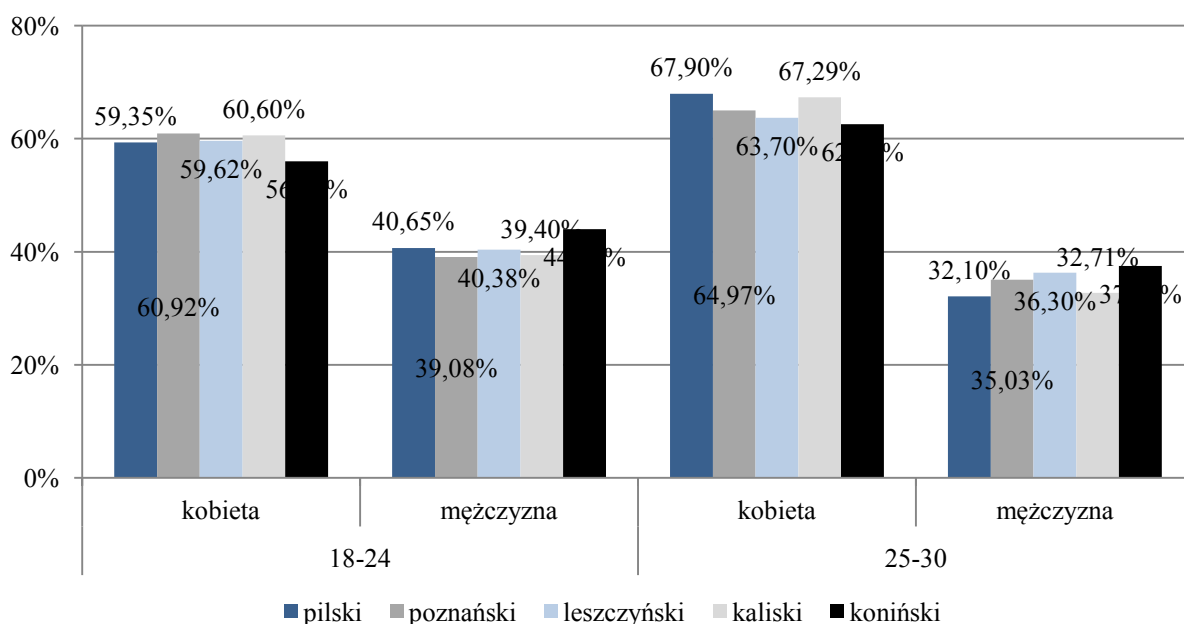


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL, bezrobocie rejestrowane.

Bardziej szczegółowa analiza sytuacji młodych bezrobotnych w województwie wielkopolskim – na podstawie bazy danych przekazanej przez WUP w Poznaniu – pozwala zauważyć, że większość bezrobotnych zarejestrowanych w PUP stanowią kobiety. Udział kobiet w poszczególnych podregionach wśród osób w wieku 18–24 lata waha się od 56% w podregionie konińskim do ponad 60% w podregionie poznańskim.

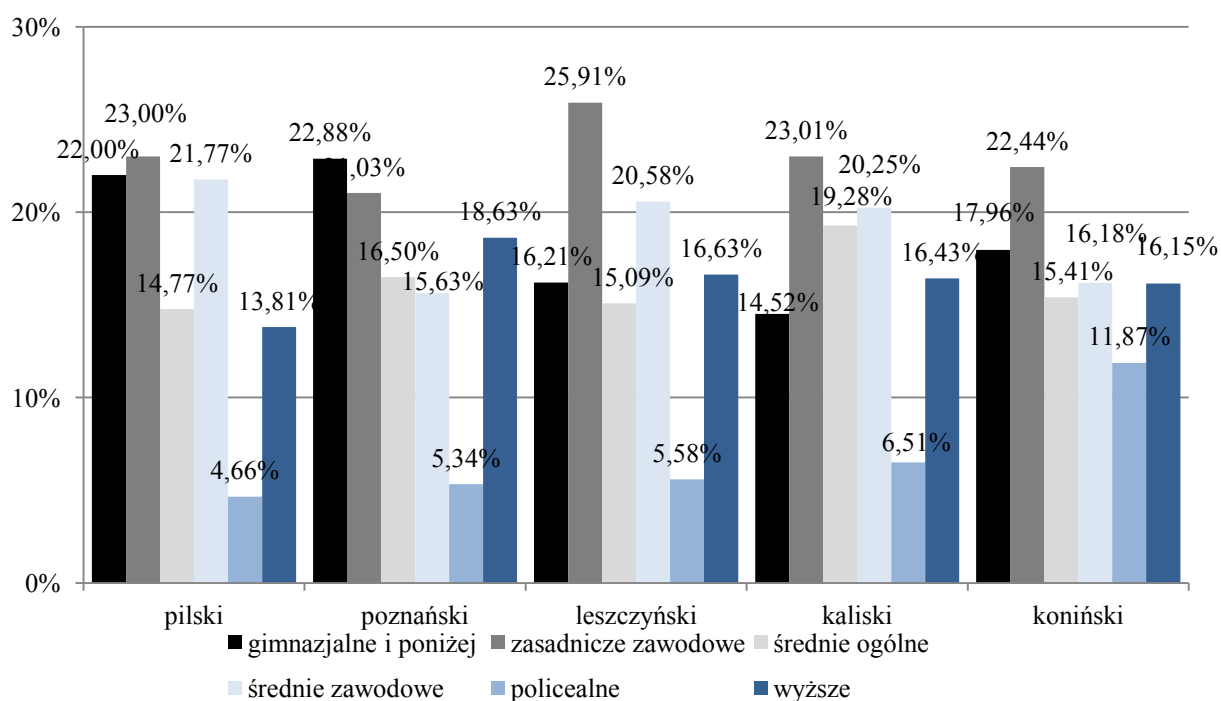
Jeszcze większe dysproporcje zaobserwowano w grupie osób w wieku 25–30 lat, w której udział kobiet w listopadzie 2014 roku wyniósł od 62,53% w podregionie konińskim do 67,90% w podregionie pilskim. Tak znaczące różnice w strukturze bezrobotnych według płci oznaczają, że kobiety, szczególnie te w wieku 25–30 lat, mają większe niż mężczyźni trudności w znalezieniu zatrudnienia.

Rysunek 16. Udział bezrobotnych kobiet i mężczyzn w grupie wiekowej 18–24 lata oraz 25–30 lat według podregionów województwa wielkopolskiego



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP, stan na 30.11.2014 r.

Rysunek 17. Struktura bezrobotnych w wieku 18–30 lat według wykształcenia w podregionach województwa wielkopolskiego



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP, stan na 30.11.2014 r.

Warto jednak zwrócić uwagę, że na podstawie danych dotyczących bezrobocia rejestrowanego z GUS, BDL osoby w tym przedziale wiekowym mają największe trudności ze znalezieniem pracy. Najwyższy udział bezrobotnych kobiet na koniec 2013 roku zaobserwo-

wano wśród osób w wieku 25–34 lata – wyniósł on 61,82%, natomiast w kolejnym grupach wiekowych udział ten zmniejszał się do 58,76% (35–44 lata) oraz 51,94% (45–54 lata)¹⁰.

Z kolei w przypadku analizy grupy osób bezrobotnych z uwzględnieniem posiadanego wykształcenia warto zwrócić uwagę, że w 4 z 5 podregionów przeważało wykształcenie zasadnicze zawodowe (od 22,44% w podregionie konińskim do 25,91% w podregionie leszczyńskim). Jedynie w podregionie poznańskim najwięcej bezrobotnych zarejestrowanych było z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (22,88%).

Najmniej bezrobotnych w województwie wielkopolskim zarejestrowanych było z wykształceniem policealnym – od 4,66% w pilskim do 11,87% w konińskim¹¹. W przypadku bezrobotnych z wykształceniem wyższym, stanowili oni od 13,81% całkowitej liczby bezrobotnych w podregionie pilskim do 18,63% w podregionie poznańskim.

Tabela 6. Struktura bezrobotnych w grupie wiekowej 18–24 lata oraz 25–30 lat według doświadczenia zawodowego w podregionach województwa wielkopolskiego

Podregion	18–24 lata					25–30 lat				
	bez stażu pracy	1 rok i mniej	1-5 lat	5-10 lat	powyżej 10 lat	bez stażu pracy	1 rok i mniej	1-5 lat	5-10 lat	powyżej 10 lat
pilski	47,26%	19,83%	30,57%	2,34%	0,00%	23,58%	18,46%	41,27%	14,92%	1,77%
poznański	46,03%	22,34%	30,43%	1,19%	0,00%	23,38%	24,92%	37,10%	13,44%	1,16%
leszczyński	36,91%	19,60%	41,16%	2,29%	0,04%	19,60%	15,94%	43,29%	19,05%	2,13%
kaliski	46,26%	21,71%	30,99%	1,04%	0,00%	23,87%	20,10%	40,32%	14,59%	1,12%
koniński	41,93%	27,59%	29,92%	0,56%	0,00%	19,03%	28,63%	40,03%	11,71%	0,61%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP, stan na 30.11.2014 r.

Oprócz poziomu wykształcenia niezwykle istotną cechą na rynku pracy jest doświadczenie zawodowe. Ponad 40% bezrobotnych w wieku 18–24 lata w województwie wielkopolskim nie posiadało żadnego stażu pracy. Co piąty bezrobotny legitymował się kilkumiesięcznym stażem pracy, a co trzeci zarejestrowany posiadał od 1 do 5 lat doświadczenia zawodowego. Ponad pięcioletni staż pracy posiadało zaledwie 1–2% bezrobotnych w poszczególnych podregionach.

Z kolei w przypadku osób w wieku 25–30 lat najczęściej deklarowali staż pracy 1–5 lat. Warto zwrócić uwagę, że wraz z wiekiem zwiększa się również doświadczenie zawodowe osób młodych, a tym samym ich szanse na rynku pracy.

¹⁰ GUS, BDL, dane dotyczące bezrobocia rejestrowanego, www.stat.gov.pl [data dostępu: 09.02.2015].

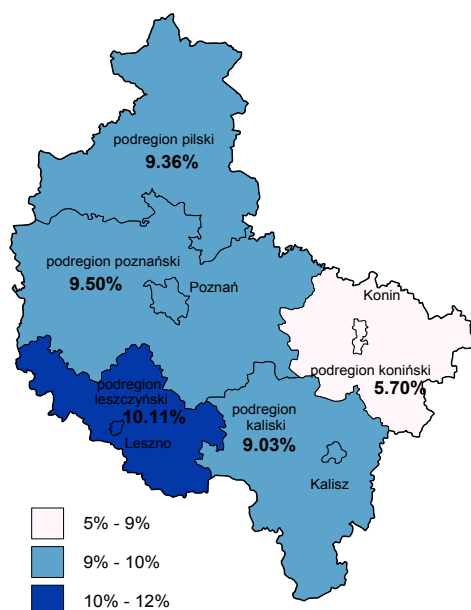
¹¹ Należy pamiętać, że wynika to głównie z tego, że stosunkowo niewiele osób legitymuje się wykształceniem policealnym.

Tabela 7. Struktura bezrobotnych w grupie wieku 18–24 lata oraz 25–30 lat według długości pozostawania bez pracy w podregionach województwa wielkopolskiego

Podregion	18–24 lata					25–30 lat				
	3 miesiące i mniej	3–6 miesięcy	6–12 miesięcy	12–24 miesiące	powyżej 24 miesięcy	3 miesiące i mniej	3–6 miesięcy	6–12 miesięcy	12–24 miesiące	powyżej 24 miesięcy
pilski	51,49%	15,56%	13,12%	11,77%	8,05%	36,08%	18,14%	17,45%	15,34%	12,98%
poznański	44,57%	17,02%	15,59%	14,56%	8,27%	32,88%	15,77%	19,61%	17,56%	14,19%
leszczyński	52,47%	15,35%	12,66%	13,19%	6,33%	30,02%	15,83%	18,89%	18,01%	17,25%
kaliski	44,35%	16,93%	15,59%	14,84%	8,29%	28,86%	14,79%	18,87%	17,89%	19,59%
koniński	42,49%	15,28%	13,67%	17,74%	10,83%	30,53%	13,63%	16,67%	19,31%	19,86%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP, stan na 30.11.2014 r.

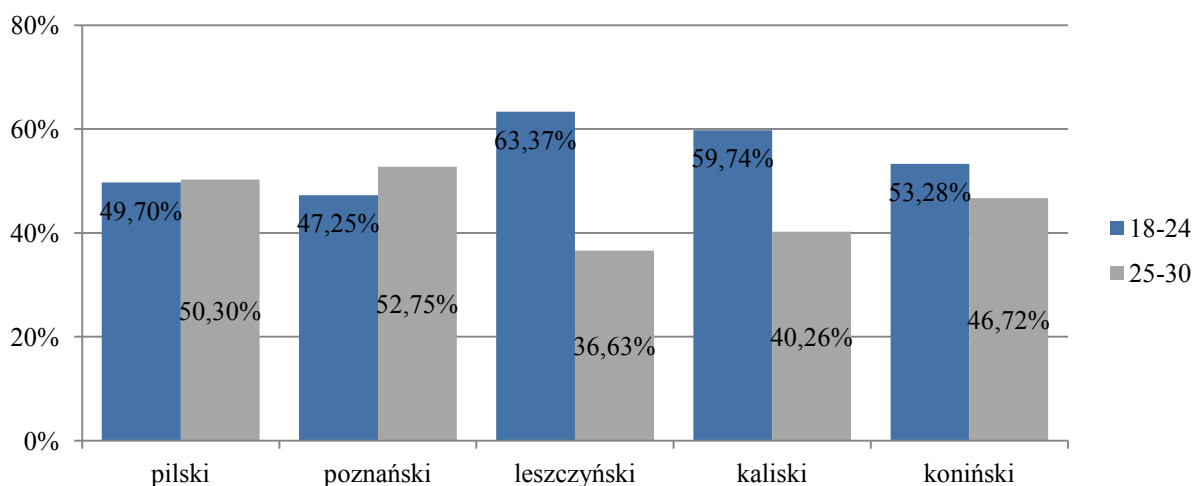
Analiza sytuacji bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy pokazuje, że zarówno osoby w wieku 18–24 lata, jak i 25–30 lat najczęściej są zarejestrowani przez okres do 3 miesięcy, co oznacza, że najprawdopodobniej w tym czasie znajdują zatrudnienie. Warto zauważyć, że im dłuższy czas bez pracy, tym odsetek bezrobotnych maleje. Porównując obie kategorie wiekowe, należy mieć na uwadze, że wśród osób w wieku 25–30 lat przeciętny czas pozostawania bez pracy jest dłuższy niż w grupie 18–24 lata. Przykładowo odsetek bezrobotnych powyżej 24 miesięcy wśród osób w wieku 18–24 lata wahał się od 8,05% w podregionie pilskim do 10,83% w podregionie konińskim, z kolei w przypadku osób w wieku 25–30 lat odsetek ten wyniósł od 11,71% w konińskim do aż 19,31% w leszczyńskim.

Rysunek 18. Odsetek pobierających zasiłek wśród bezrobotnych zarejestrowanych w wieku 18–30 lat w poszczególnych podregionach w 2014 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP, stan na 30.11.2014 r.

Warto jednak podkreślić w tym miejscu, iż nie wszyscy bezrobotni zarejestrowani w urzędzie pracy mają prawo do zasiłku dla bezrobotnych, gdyż to zależy m.in. od stażu pracy. Największy odsetek bezrobotnych w wieku 18–30 uprawnionych i pobierających zasiłek w 2014 roku odnotowano w podregionie leszczyńskim – 10,11%. W następnej kolejności uplasował się podregion poznański (9,50%), pilski (9,36%) oraz kaliski (9,03%). Z kolei najmniej bezrobotnych pobierało zasiłek w podregionie konińskim (5,70%).

Rysunek 19. Udział osób z poszczególnych kategorii wiekowych w szkoleniach w jakich wzięły udział osoby w wieku 18–30 lat w 2014 roku według podregionów województwa wielkopolskiego



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP, stan na 30.11.2014 r.

Osobom zarejestrowanym w powiatowych urzędach pracy oferowane są różne formy pomocy. W 2014 roku w stosunku do osób młodych (do 25. roku życia) najczęściej stosowano takie formy jak staż czy szkolenie.

Tabela 8. Liczba osób do 25. roku życia skierowanych na różne formy aktywizacji w województwie wielkopolskim w 2014 roku

Forma aktywizacji	Liczba osób do 25. roku życia skierowanych w województwie wielkopolskim w 2014 roku na daną formę
Staż	8844
Szkolenie	2086
Podjęcie działalności gospodarczej	1063
Refundacja kosztów zatrudnienia bezrobotnego	1055
Prace interwencyjne	298
Inne	180
Roboty publiczne	114
Prace społecznie użyteczne	81
Przygotowanie zawodowe dorosłych	17

Źródło: opracowanie własne na podstawie Biuletyn Informacyjny WUP Poznań.

Z danych WUP wynika, że w podregionach: leszczyńskim, kaliskim i konińskim znacznie częściej takie szkolenia oferowane były osobom w wieku 18–24 lata niż 25–30 lat. W podregionie poznańskim liczba szkoleń była większa w starszej grupie wiekowej, a w przypadku podregionu pilskiego obie grupy wiekowe w równym stopniu korzystały ze szkoleniowej formy aktywizacji.

Tabela 9. Szkolenia, na jakie najczęściej powiatowe urzędy pracy kierowały osoby w wieku 18–24 lata oraz 25–30 lat

Grupa osób w wieku 18–24 lata	Grupa osób w wieku 25–30 lat
prawo jazdy	prawo jazdy
inne kursy w zakresie przewozu osób lub mienia	inne kursy w zakresie przewozu osób lub mienia
operatorzy maszyn – budownictwo i drogownictwo	przedsiębiorczość i własny biznes
operatorzy maszyn i pracownicy produkcji	operatorzy maszyn – budownictwo i drogownictwo
przedsiębiorczość i własny biznes	operatorzy maszyn i pracownicy produkcji
kurs kierowców wózków jezdniowych	kursy handlowe
kursy handlowe	kosmetyka i pokrewne
inni operatorzy maszyn i urządzeń	inni operatorzy maszyn i urządzeń
kurs na magazyniera	kurs kierowców wózków jezdniowych
kosmetyka i pokrewne	obsługa finansowo-księgowa

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP, stan na 30.11.2014 r.

W 2014 roku młodzi bezrobotni najczęściej korzystali ze szkoleń dla kierowców, tj. z kursów na prawo jazdy oraz innych kursów związanych z przewozem osób i mienia. Dużym zainteresowaniem wśród osób w wieku 18–24 lata cieszyły się kursy dla operatorów maszyn w budownictwie i drogownictwie oraz produkcji. Z kolei w przypadku starszej grupy wiekowej znacznie częściej bezrobotni korzystali z kursów w zakresie przedsiębiorczości i prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Inne szkolenia popularne wśród osób młodych to: kursy handlowe, kosmetyczne, szkolenia z usług finansowo-księgowych, a także kurs na operatora wózków jezdniowych.

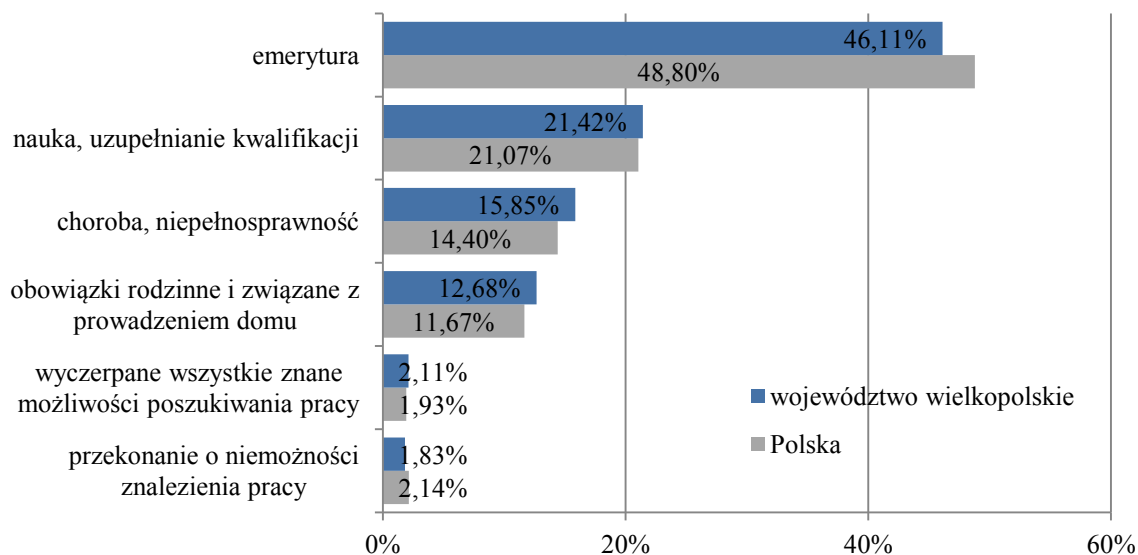
2.2.2.3. Bierni zawodowo

Jak już wcześniej wspomniano, bierni zawodowo w województwie wielkopolskim stanowią 41,91% osób w wieku 15 lat i więcej. W przypadku osób młodych odsetek ten wynosi o 1,7 pkt. proc. więcej.

Warto zatem zastanowić się, jakie są główne przyczyny braku aktywności zawodowej tak znacznej grupy osób. Największą część biernych zawodowo w Wielkopolsce, jak i w całej Polsce, stanowią osoby w wieku emerytalnym. Jednak z punktu widzenia badania osób mło-

dych niezwykle istotne jest kontynuowania nauki i uzupełnianie kwalifikacji, które jest przyczyną bierności około 21% osób. Niepełnosprawność stanowi barierę w podejmowaniu aktywności zawodowej dla około 15% osób w wieku 15 lat i więcej.

Rysunek 20. Struktura biernych zawodowo według przyczyn w województwie wielkopolskim i w Polsce w 2013 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, BDL, badanie BAEL, dane średnioroczne.

2.2.2.2. Grupa NEET

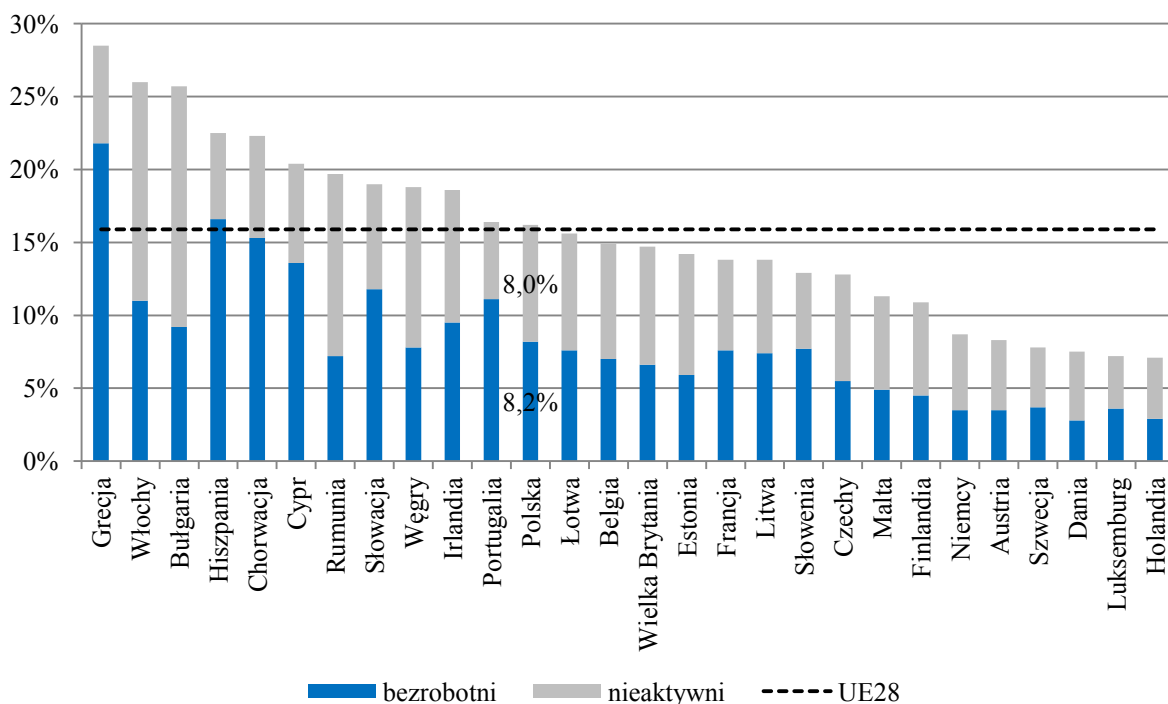
Analiza sytuacji na rynku pracy osób w wieku 18–30 lat wskazuje konieczność przyjrzenia się charakterystycznej grupie młodych, którzy mimo braku pracy, nie uczą się ani nie doszkalają – tzw. **młodzież NEET** (ang. *not in employment, education or training*).

Nasilenie tego zjawiska, mimo że nie jest ono wciąż zbadane, zaobserwowano w Europie (krajach Unii Europejskiej) w czasie kryzysu finansowego i ekonomicznego w 2008 roku. Doprowadziło to do wydłużania okresu edukacji przez młodych w wyniku odraczania wejścia na rynek pracy.

Osoby w wieku 18–30 lat są często w niepewnej sytuacji na rynku pracy w okresie recesji. Konkurują oni z pracownikami, którzy posiadają zdecydowanie większe doświadczenie zawodowe, przez to najczęściej jako pierwsi opuszczają i jako ostatni powracają na rynek pracy, oferujący mniejszą liczbę miejsc pracy¹².

¹² Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, *Młodzi ludzie i młodzież bierna społecznie (tzw. Grupa NEET) w Europie: podstawowe ustalenia*, www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/72/pl/1/EF1172PL.pdf.

Rysunek 21. Udział grupy NEET z podziałem na bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo w populacji osób w wieku 15–29¹³ lat w krajach Unii Europejskiej w 2013 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

W 2013 roku w Unii Europejskiej udział grupy NEET wyniósł ponad 15%, natomiast spośród 28 państw członkowskich największy udział grupy NEET obserwowano w Grecji. Polska zajęła 12. miejsce na tle pozostałych państw (zob. rysunek 22).

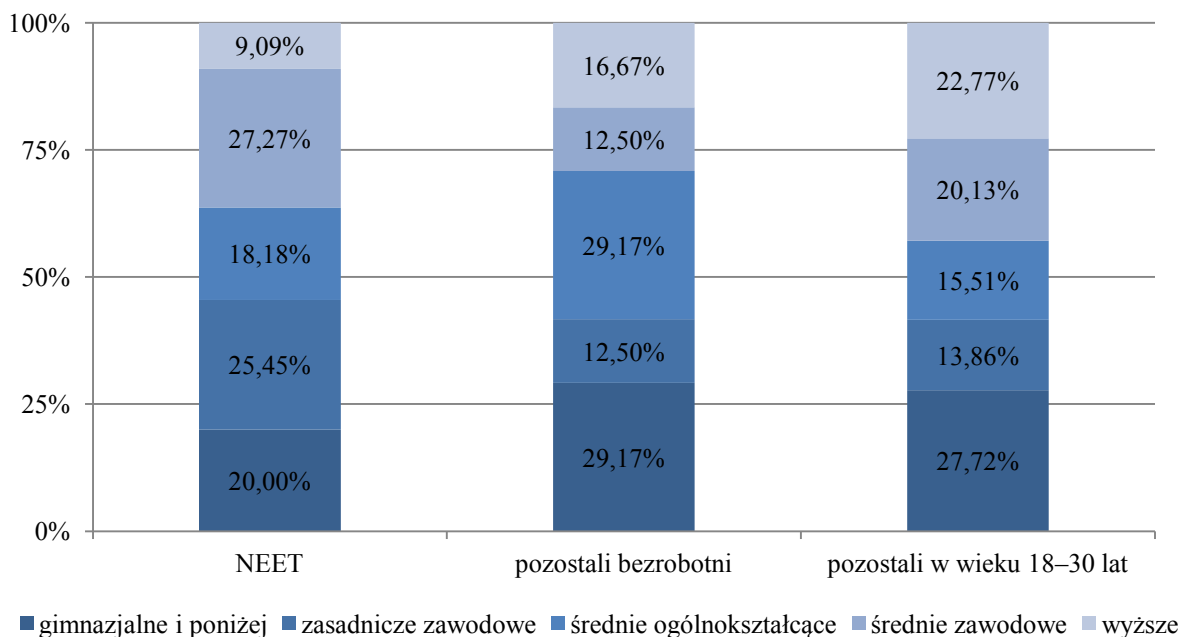
W literaturze wskazane są czynniki, które mogą zwiększać ryzyko wejścia młodych do grupy NEET. Należą do nich: miejsce zamieszkania, niepełnosprawność, niski poziom wykształcenia, niski poziom dochodów gospodarstwa domowego czy rodzice posiadający niski poziom wykształcenia¹⁴.

W niniejszym rozdziale grupa młodzieży NEET analizowana była przede wszystkim na tle pozostałych bezrobotnych w wieku 18–30 lat, tj. osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, ale charakteryzujących się podejmowaniem aktywności edukacyjnej. Niektóre z cech zostały porównane również do ogólnej grupy młodych w wieku 18–30 lat z wyłączeniem grupy NEET. Źródłem danych do analizy grupy NEET były wyniki badania BKL.

¹³ Z powodu braku dostępnych danych przyjęto inny niż początkowo przedział wiekowy.

¹⁴ Pańkow Maciej, *Młodzi na rynku pracy – raport z badania*, Warszawa 2012.

Rysunek 22. Struktura grupy NEET według wykształcenia na tle pozostałych bezrobotnych oraz pozostałych osób w wieku 18–30 lat z województwa wielkopolskiego w 2013 roku

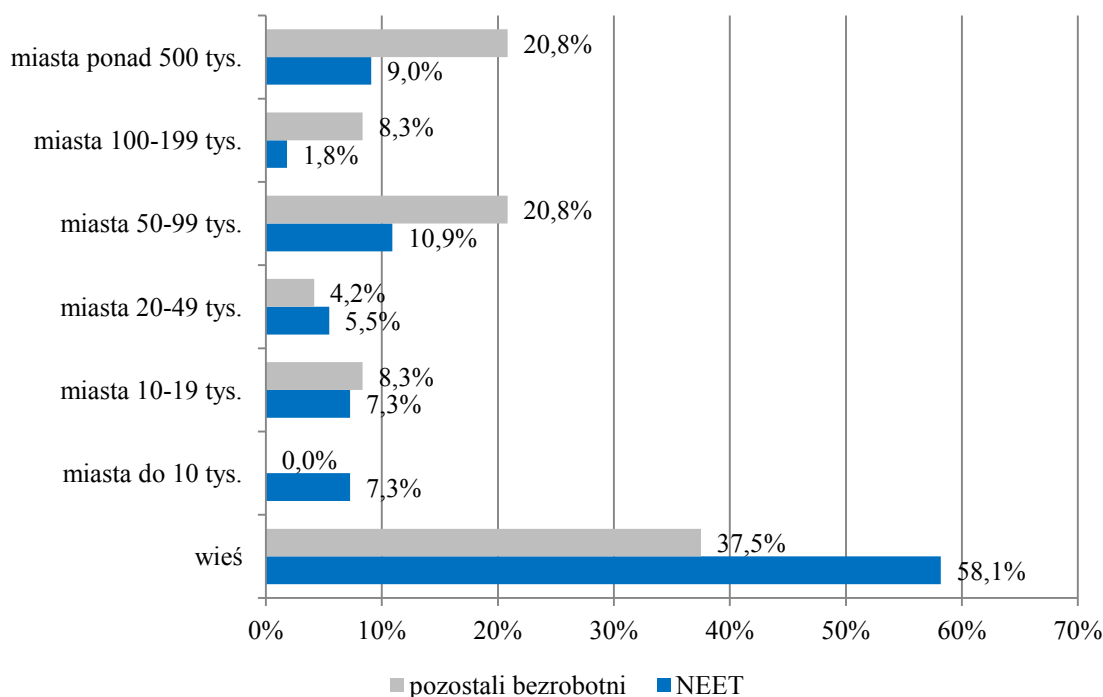


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BKL, edycja IV.

Analiza struktury wykształcenia osób w wieku 18–30 lat zamieszkałych w województwie wielkopolskim pozwala zauważyć, że charakterystyczną cechą grupy NEET był najniższy odsetek (9,09%) osób legitymujących się dyplomem uczelni wyższej. W porównaniu z bezrobotnymi był on niższy o ponad 7 pkt. proc., zaś w odniesieniu do pozostałych osób we wskazanej grupie wiekowej – aż o 16,7 pkt. proc. Największy udział w strukturze wykształcenia populacji NEET stanowiły osoby z wykształceniem średnim zawodowym (27,27%) oraz zasadniczym zawodowym (25,45%). W kategorii NEET zaskakujący pozostawał niski, na tle wyodrębnionych grup, odsetek osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Cechą wyróżniającą bezrobotnych był z kolei najwyższy udział (29,17%) osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

Miejsce zamieszkania osób młodych również wydaje się mieć wpływ na ryzyko wejścia do kategorii NEET. W 2013 roku w województwie wielkopolskim aż 58% młodych NEET zamieszkiwało na obszarach wiejskich. Odsetek ten był o ponad 20 pkt. proc. wyższy w porównaniu z grupą pozostałych bezrobotnych. W miastach liczących powyżej 500 tys. osób mieszkało zaledwie 9% ogólnej populacji NEET z województwa wielkopolskiego.

Rysunek 23. Struktura grupy NEET według miejsca zamieszkania na tle pozostałych bezrobotnych w wieku 18–30 lat z województwa wielkopolskiego w 2013 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BKL, edycja IV.

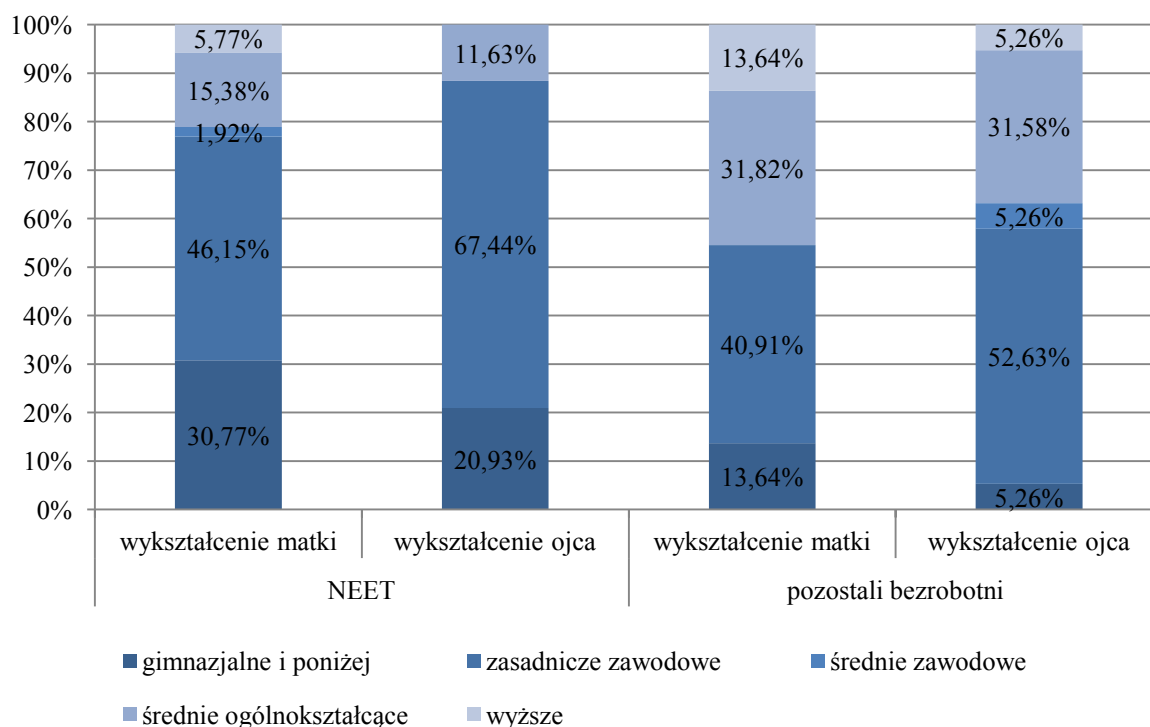
Spośród respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie dotyczące niepełnosprawności, wszystkie osoby kwalifikujące się do grupy NEET zadeklarowały orzeczonego stopień niepełnosprawności, w tym 80% z nich posiadało znaczny stopień niepełnosprawności, a 20% było niepełnosprawnymi w stopniu umiarkowanym. Wśród pozostałych bezrobotnych, którzy udzielili odpowiedzi na wskazane pytanie, żaden nie posiadał orzeczenia o niepełnosprawności.

Analiza wykształcenia rodziców osób należących do grupy NEET oraz rodziców pozostałych bezrobotnych w wieku 18–30 lat z województwa wielkopolskiego również potwierdza wzrost ryzyka wejścia do grupy NEET dzieci, których rodzice legitymują się niższym poziomem wykształceniem. Z reguły rodzice uczestników grupy NEET posiadali wykształcenie gimnazjalne i niższe, zasadnicze zawodowe lub średnie ogólnokształcące (łącznie 79% matek i 88% ojców). Jedynie 5,77% matek posiadało wykształcenie wyższe, zaś najwyższym stopniem wykształcenia osiągniętym przez ojców młodzieży NEET było wykształcenie średnie ogólnokształcące, którym legitymowało się 11,63% z nich.

Wśród rodziców pozostałych bezrobotnych, podobnie jak w grupie NEET, to matki były lepiej wykształcone niż ojcowie – aż 13,64% z nich posiadało wykształcenie wyższe, a prawie 1/3 średnie ogólnokształcące. Znacznie mniejszy odsetek rodziców młodych bezro-

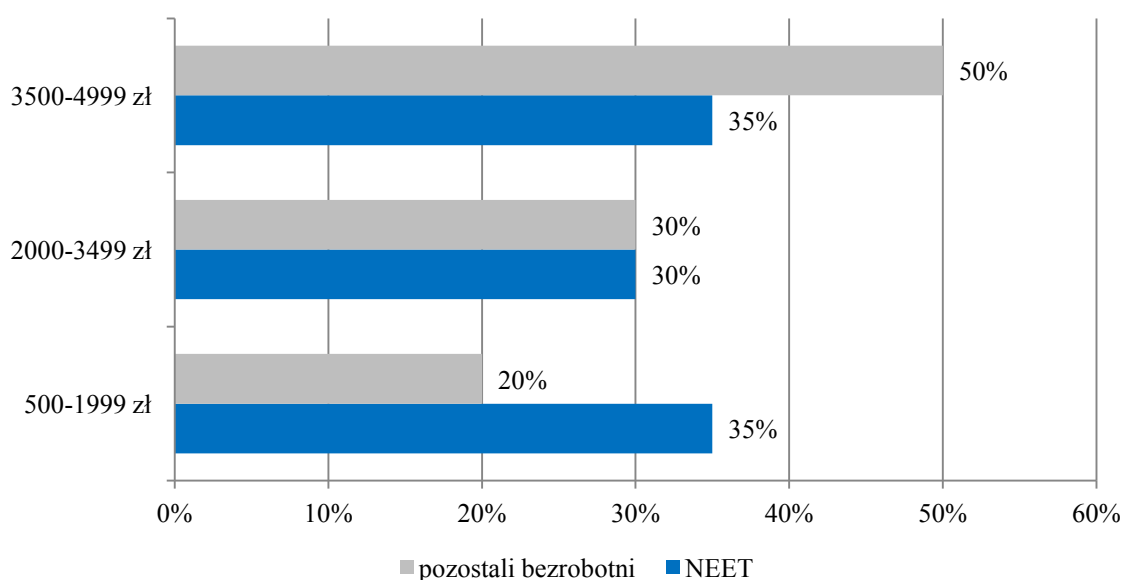
botnych w porównaniu z rodzicami młodzieży NEET legitymował się wykształceniem niższym niż średnie (mniej o około 25 pkt. proc. zarówno w przypadku matek, jak i ojców).

Rysunek 24. Struktura rodziców grupy NEET według wykształcenia na tle pozostałych bezrobotnych w wieku 18–30 lat z województwa wielkopolskiego w 2013 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BKL, edycja IV.

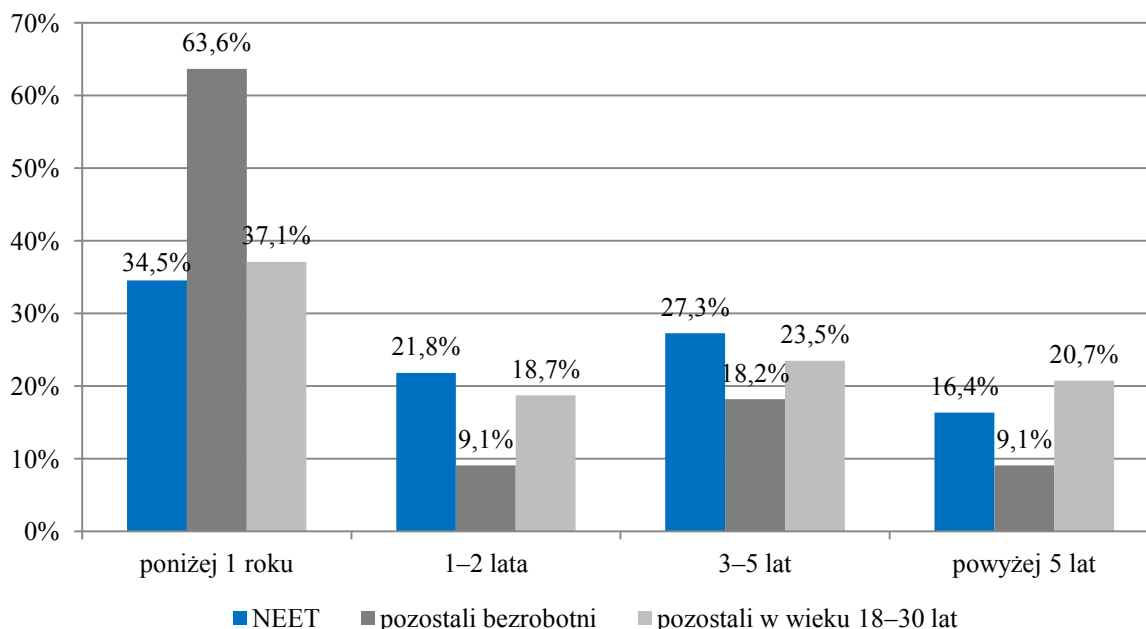
Rysunek 25. Struktura grupy NEET według wysokości dochodów (netto) gospodarstwa domowego na tle pozostałych bezrobotnych w wieku 18–30 lat z województwa wielkopolskiego w 2013 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BKL, edycja IV.

W województwie wielkopolskim w 2013 roku 35% osób z grupy NEET, którzy odpowiedzieli na pytanie dotyczące wysokości dochodów gospodarstwa domowego, wskazało, że wynosiły one poniżej 2 000 zł, a dla 30% respondentów nawet poniżej 1 500 zł. Wśród pozostałych bezrobotnych aż połowa respondentów przyznała, że dochód, jakim dysponują ich gospodarstwa domowe, mieścił się w przedziale od 3 500 do 4 999 zł.

Rysunek 26. Struktura grupy NEET według stażu pracy na tle pozostałych bezrobotnych oraz pozostałych osób w wieku 18–30 lat z województwa wielkopolskiego w 2013 roku

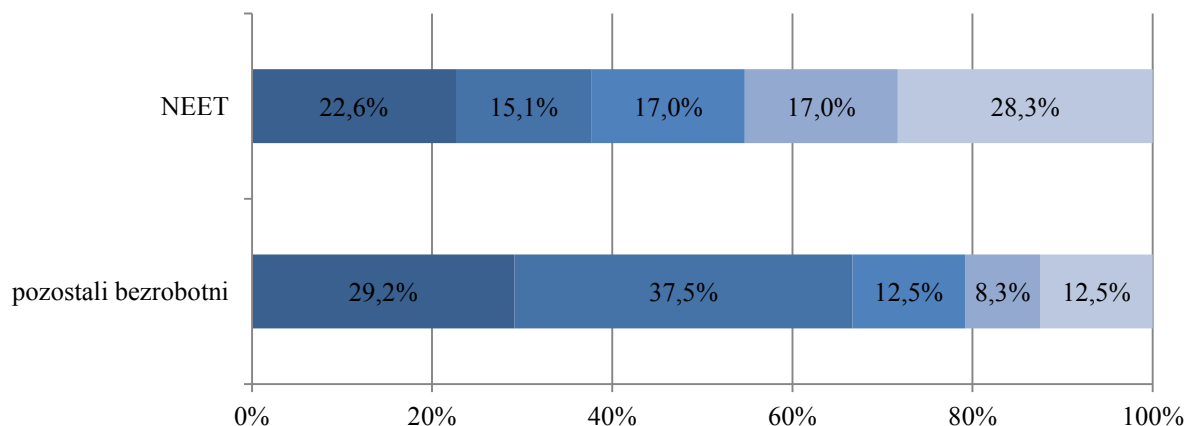


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BKL, edycja IV.

Wyniki badania przeprowadzonego w 2013 roku w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego wskazują, że 22,6% osób należących do grupy NEET nigdy nie podjęło pracy. Odsetek osób bez stażu pracy był jednak wyższy wśród pozostałych bezrobotnych w wieku 18–30 lat i wynosił on 29,2%.

Sytuacja osób młodych pozostających bez pracy jest zróżnicowana również pod względem długości stażu pracy. Spośród bezrobotnych deklaruujących podejmowanie aktywności zawodowej w przeszłości aż 63% stanowiły osoby pracujące poniżej 1 roku. Najniższy odsetek osób ze stażem pracy krótszym niż 1 rok odnotowano natomiast w grupie NEET (34,5% – mniej o 2,6 pkt. proc. od pozostałych osób w wieku 18–30 lat). Blisko 22% z nich pracowało poniżej 2 lat, 27% od 3 do 5 lat, zaś doświadczenie przekraczające 5 lat posiadało ponad 16% grupy NEET.

Rysunek 27. Czas pozostawania bez pracy grupy NEET na tle pozostałych bezrobotnych w wieku 18–30 lat z województwa wielkopolskiego w 2013 roku

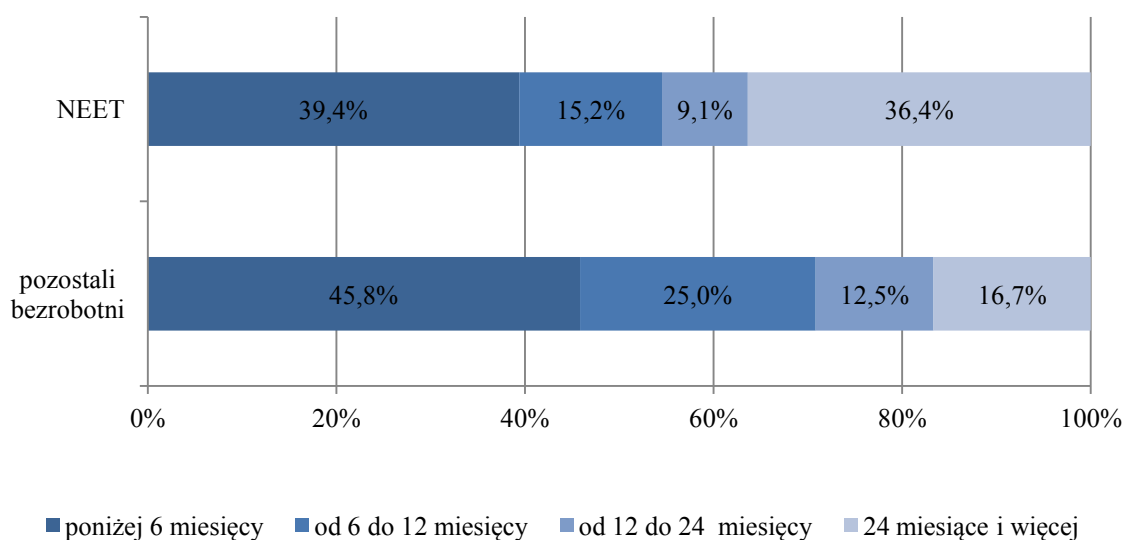


■ nigdy nie pracował ■ poniżej 6 miesięcy ■ od 6 do 12 miesięcy ■ od 12 do 24 miesięcy ■ 24 miesiące i więcej

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BKL, edycja IV.

Młodzi bezrobotni charakteryzowali się jednak wysokim odsetkiem osób pozostających bez pracy poniżej 6 miesięcy (37,5%). W okresie dłuższym niż pół roku bez pracy pozostawało łącznie 1/3 grupy. Wśród młodych NEET udział osób bez pracy powyżej pół roku wynosił ponad 62%. Wskazuje to, że bezrobotni nienależący do kategorii NEET, a więc bezrobotni podejmujący aktywność ukierunkowaną na pozyskanie lub podniesienie posiadanej wiedzy i umiejętności, szybciej znajdowali zatrudnienie, nawet mimo mniejszego doświadczenia.

Rysunek 28. Czas poszukiwania pracy w grupie NEET oraz pozostałych bezrobotnych w wieku 18–30 lat z województwa wielkopolskiego w 2013 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BKL, edycja IV.

Powyższy wniosek potwierdza analiza czasu poszukiwania pracy. Ponad połowa respondentów należących do kategorii NEET zadeklarowała chęć znalezienia pracy i podejmowanie w tym zakresie aktywności. Spośród nich blisko 40% poszukiwało pracy od niespełna 6 miesięcy. Dla pozostałych osób z grupy NEET czas poszukiwania pracy wynosił w momencie badania ponad pół roku, w tym dla 36% ponad 2 lata. Dla około 46% ankietowanych bezrobotnych w wieku 18–30 lat czas poszukiwania pracy nie przekraczał 6 miesięcy, dla 1/4 wynosił od 6 do 12 miesięcy. Odsetek bezrobotnych poszukujących pracy powyżej 24 miesięcy był niższy prawie o 20 pkt. proc. w porównaniu z poszukującymi pracy wśród osób z kategorii NEET.

Czynnikami charakterystycznymi, a tym samym wyróżniającymi osoby z grupy NEET spośród innych bezrobotnych w województwie wielkopolskim – na podstawie wyników Bilansu Kapitału Ludzkiego – były: niskie wykształcenie, zarówno wśród młodych, jak i rodziców osób z grupy NEET, miejsce zamieszkania (głównie na obszarach wiejskich) oraz deklarowany stopień orzeczenia o niepełnosprawności, a także takie cechy jak: czas poszukiwania pracy, staż pracy czy czas pozostawania bez pracy. Omówione cechy mają zatem wpływ na zwiększenie ryzyka wejścia do grupy NEET.

2.3. Wnioski cząstkowe

Osoby młode w województwie wielkopolskim cechują się lepszym wykształceniem niż przeciętnie w Polsce. Odsetek osób z wykształceniem wyższym wyniósł 21%, podczas gdy średnia krajowa stanowi zaledwie 18%. Jak powszechnie wiadomo, poziom wykształcenia ma istotny wpływ na dalszą karierę zawodową.

Podsumowując badania aktywności ekonomicznej osób młodych, warto podkreślić, że województwo wielkopolskie cechuje się relatywnie dobrą sytuacją osób młodych na rynku pracy w porównaniu z innymi regionami. Wskaźnik aktywności zawodowej w 2013 roku w Wielkopolsce wśród osób w wieku 15–24 lata wyniósł 37,80% i był o ponad 5 pkt. proc. wyższy niż przeciętnie w Polsce. Podobnie w przypadku wskaźnika zatrudnienia, który w grupie 15–29 lat był najwyższy w całym kraju. Należy w tym miejscu wspomnieć również o stopie bezrobocia osób w wieku 15–29 lat, która w Polsce w 2013 roku wyniosła 18,89%, a w województwie wielkopolskim była o 3 pkt. proc. niższa.

Badania osób młodych pozwoliły wysnuć wniosek, że czynnikami zwiększającymi ryzyko wejścia do grupy NEET były m.in. niskie wykształcenie, zamieszkiwanie na terenach wiejskich oraz posiadanie stopnia niepełnosprawności.

2.4. Bezrobocie i bierność zawodowa

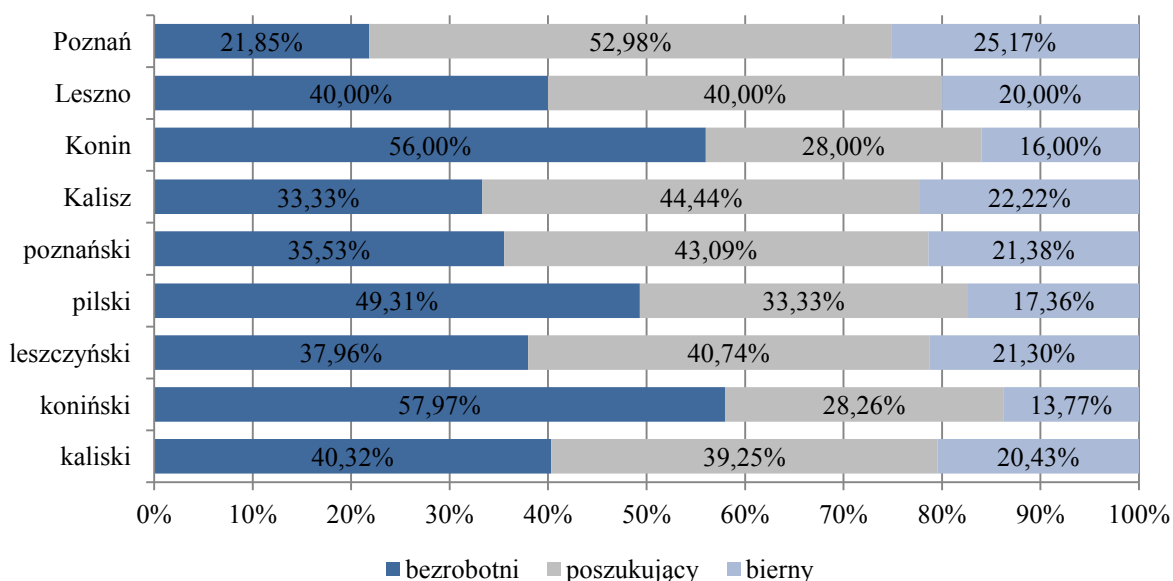
Analiza bezrobocia i bierności zawodowej została oparta na wynikach badania ilościowego przeprowadzonego metodą CAPI. W badaniu udział wzięło 1103 mieszkańców województwa wielkopolskiego w wieku 18–30 lat w podziale na status na rynku pracy. Znaczny odsetek badanych stanowiły osoby poszukujące pracy – 40,07%, rozumiane jako osoby niepracujące, niebędące zarejestrowane w urzędzie pracy jako osoby bezrobotne, ale szukające zatrudnienia. Ponadto badaniem objęto również 39,80% osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotne oraz 20,13% mieszkańców Wielkopolski niepracujących, niebędących w rejestrze urzędu pracy oraz nieposzukujących pracy (w dalszej części raportu oznaczone jako „bierny”).

Rysunek 29. Struktura respondentów w badaniu CAPI



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

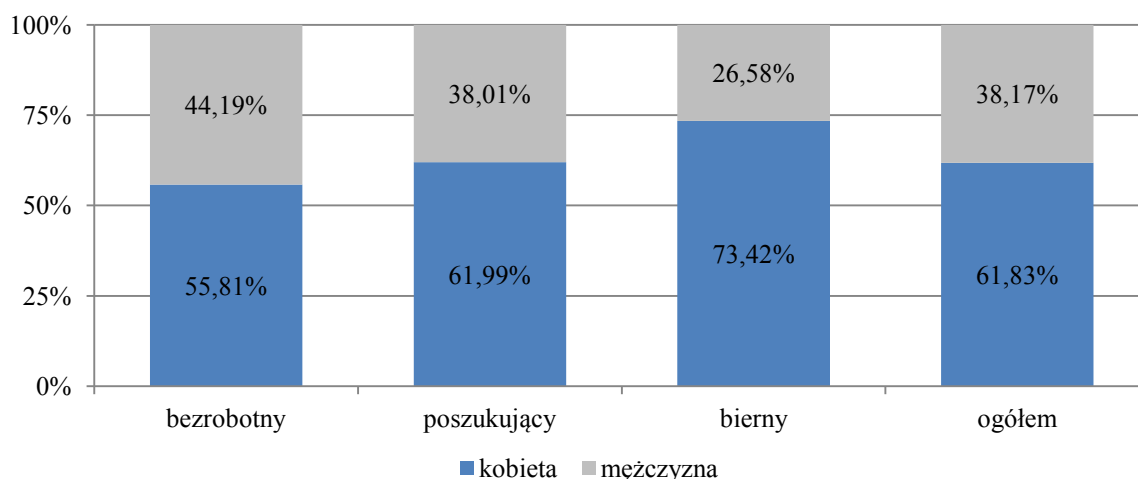
Rysunek 30. Struktura respondentów według podregionów i statusu na rynku pracy w województwie wielkopolskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

Warto podkreślić, iż struktura próby dla każdej z trzech grup respondentów była reprezentatywna na podregiony województwa wielkopolskiego, tj. proporcjonalna do ich rzeczywistej struktury w populacji. W przypadku bezrobotnych największy odsetek stanowili oni wśród ankietowanych w Koninie (56%) oraz w podregionie konińskim (57,97%), a najmniej w Poznaniu (21,85%).

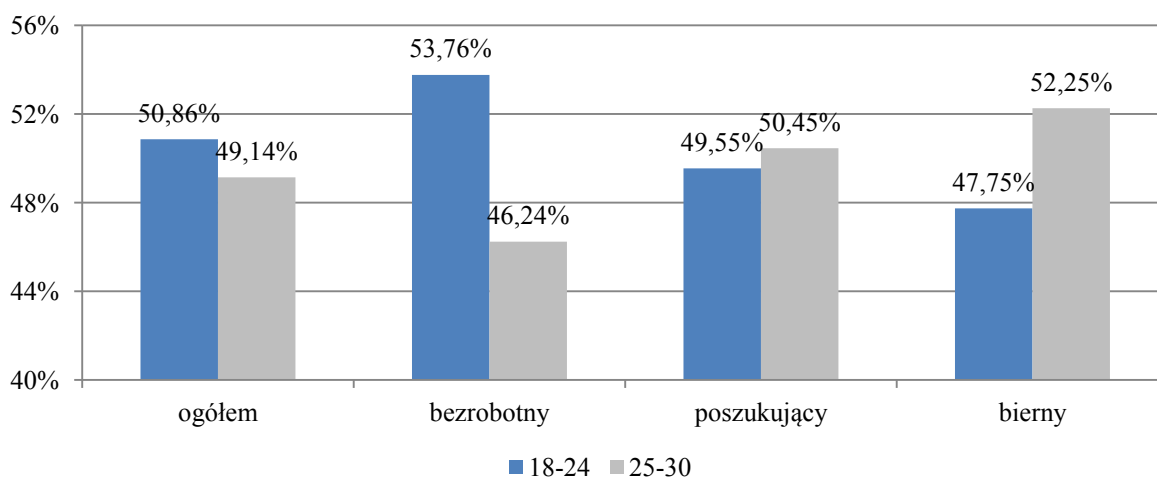
Rysunek 31. Struktura respondentów według płci i statusu na rynku pracy w województwie wielkopolskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

Analiza struktury respondentów według płci pozwala zauważyć, że – niezależnie od statusu na rynku pracy – większość ankietowanych osób młodych stanowiły kobiety (61,83%). Wśród bezrobotnych stanowiły one ponad 55%, natomiast w grupie biernych zawodowo – aż 73,42%.

Rysunek 32. Struktura respondentów według grup wiekowych i statusu na rynku pracy w województwie wielkopolskim

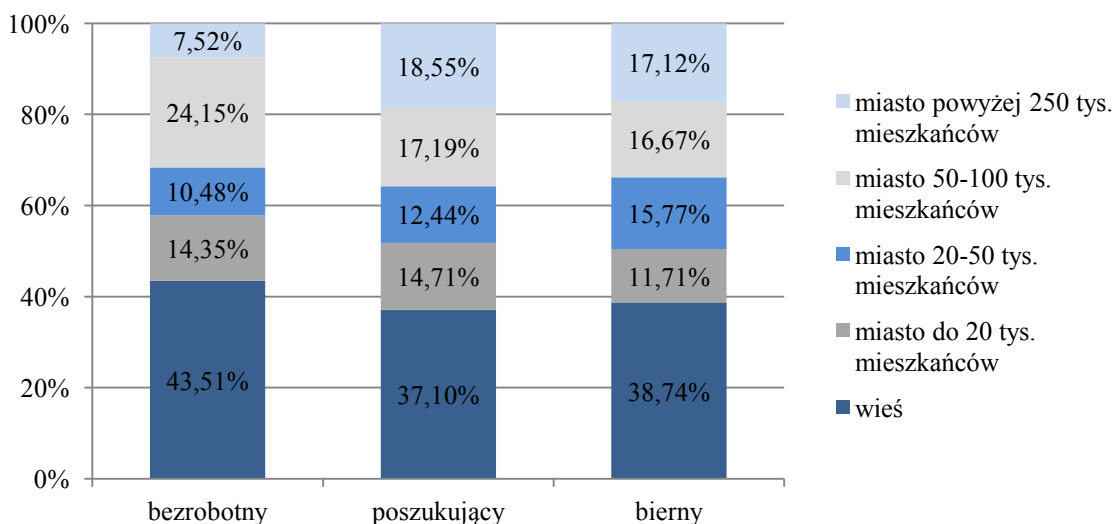


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

Przechodząc do bardziej szczegółowej analizy sytuacji osób młodych, warto zauważyć, że wśród bezrobotnych przeważały osoby do 24. roku życia (53,76%), natomiast w grupie poszukujących pracy oraz biernych zawodowo większy udział stanowiły osoby w wieku 25–30 lat – odpowiednio 50,45% oraz 52,25%.

Nie tylko wiek i płeć, ale także miejsce zamieszkania różnicuje osoby młode na rynku pracy. Respondenci deklarowali, że mieszkają na wsi – około 38% w przypadku poszukujących pracy i biernych zawodowo oraz 43,51% w przypadku bezrobotnych zarejestrowanych w PUP. Jednak warto również zauważyć, że wszystkie badane grupy (bezrobotni, poszukujący, bierni) w ponad połowie przypadków zamieszkiwały obszary miejskie – odpowiednio 56,49%, 62,9% oraz 61,26%. Najwięcej bezrobotnych (24,15%) zamieszkiwało miasta od 50 do 100 tysięcy mieszkańców, a najmniej mieszkało w tych powyżej 250 tysięcy (7,25%). Osoby niezarejestrowane w urzędzie pracy, ale poszukujące zatrudnienia, zamieszkiwały miasta powyżej 250 tysięcy mieszkańców (18,55%) oraz od 50 do 100 tysięcy (17,19%), najmniejszym odsetkiem charakteryzowały się miasta od 20 do 50 tysięcy mieszkańców, jednak różnica wynosiła jedynie 6,11 pkt. proc. Miejsce zamieszkania osób biernych zawodowo rozkładało się analogicznie do osób poszukujących pracy, z tą różnicą, że najmniej biernych zamieszkiwało miasta do 20 tysięcy mieszkańców (11,71%).

Rysunek 33. Struktura respondentów według statusu na rynku pracy i miejsca zamieszkania



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

W badaniu uczestniczyły przede wszystkim osoby, bez względu na ich status na rynku pracy, które nie mają orzeczonego stopnia niepełnosprawności – około 97% łącznej liczby ankietowanych. W grupie osób ze wspomnianym orzeczeniem ponad połowa badanych miała orzeczoną niepełnosprawność w stopniu lekkim, a nieco ponad 41% w stopniu umiarkowanym.

Tabela 10. Struktura respondentów według źródła dochodów i statusu na rynku pracy

Źródło dochodów	Ogółem	Status na rynku pracy		
		bezrobotny	poszukujący	bierny
zasiłek dla bezrobotnych	4,62%	11,16%	0,00%	0,00%
inny zasiłek	3,26%	2,28%	2,49%	6,76%
utrzymują mnie rodzice	44,88%	48,97%	48,19%	31,08%
utrzymuje mnie partner/partnerka	35,36%	29,84%	31,45%	54,05%
oszczędności	16,41%	14,81%	19,46%	13,51%
praca dorywcza	13,24%	10,93%	17,65%	9,01%
inne źródła dochodów	3,17%	2,51%	3,17%	4,50%

Uzupełnienie: respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

W województwie wielkopolskim głównym źródłem dochodów niepracujących osób w wieku 18–30 lat była pomoc rodziny (44,88%) oraz partnera/partnerki (35,36%). Tylko 7,88% ankietowanych utrzymywało się z zasiłku, w tym 4,62% z zasiłku dla bezrobotnych. Analogiczną sytuację można zauważyć, biorąc pod uwagę status na rynku pracy. Wszystkie grupy, średnio na poziomie 81,04%, najczęściej były utrzymywane przez rodzinę lub partnera/partnerkę. Jednak źródła dochodów poszczególnych grup zmieniają się w zależności od ich cech charakterystycznych. Bezrobotni korzystali z przysługującego im zasiłku (11,16%), poszukujący pracy korzystali z oszczędności (19,46%) oraz najczęściej pracowali dorywczo (17,65%), a ponad połowa (54,05%) biernych zawodowo utrzymywała się dzięki partnerowi/partnerce.

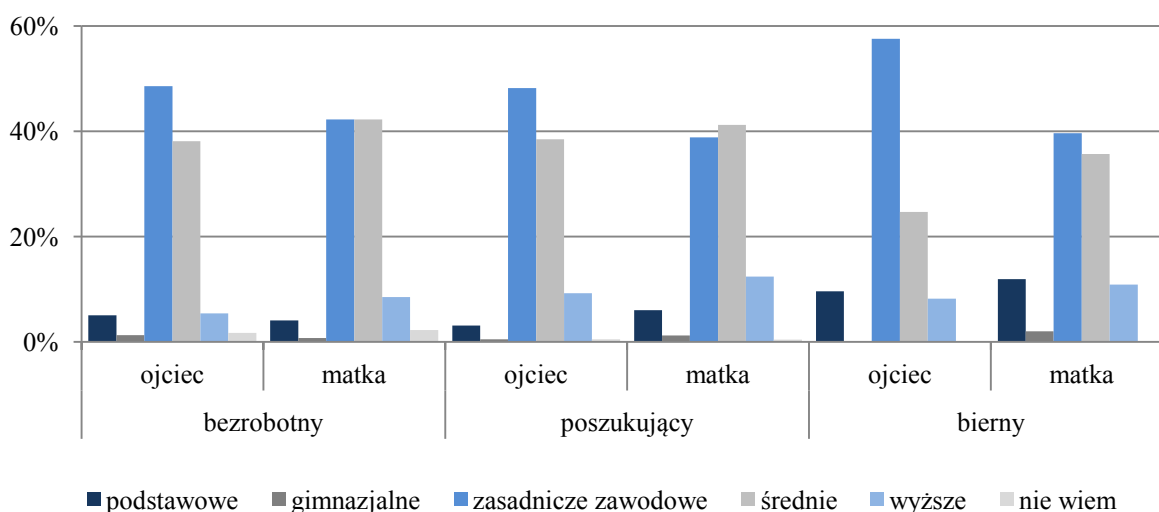
Tabela 11. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę wymienić osoby, z którymi Pan/Pani mieszka”:

Typ osoby	Ogółem	Status na rynku pracy		
		bezrobotny	poszukujący	bierny
matka	56,30%	61,50%	56,56%	45,50%
ojciec	45,97%	54,44%	44,12%	32,88%
partner matki (nie ojciec)	3,81%	2,96%	3,62%	5,86%
partnerka ojca (nie matka)	1,81%	1,82%	1,36%	2,70%
babcia lub dziadek	13,59%	13,67%	14,48%	11,71%
dziecko	28,74%	22,10%	26,02%	47,30%
inna osoba spokrewniona	26,56%	32,35%	24,66%	18,92%
partner/partnerka	41,25%	33,94%	39,59%	59,01%
inna (niż partner/partnerka) osoba niespokrewniona	4,08%	3,19%	5,66%	2,70%

Uzupełnienie: respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi. Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

W związku z częstym wskazywaniem pomocy rodziców oraz partnerów/partnerek jako źródła utrzymania, respondenci zostali poproszeni o odpowiedź na pytanie dotyczące osób, z którymi mieszkali. Osoby młode z województwa wielkopolskiego najczęściej wskazywały na matkę (56,30%), następnie ojca (45,97%) oraz partnera/partnerkę (41,25%). W odniesieniu do statusu na rynku pracy, odpowiedzi respondentów na postawione pytanie są zależne od odpowiedzi na pytanie o źródło dochodów. Wszystkie grupy najczęściej wskazywały rodziców – matkę (średnio 54,52%) oraz ojca (średnio 43,81%). Bierni zawodowo najczęściej na osobę, z którą mieszkali, wskazywali partnera/partnerkę – aż 59,01%, tj. średnio o 22,25 pkt. proc. częściej niż bezrobotni czy poszukujący pracy. Należy zwrócić uwagę, iż bierni dużo częściej mieszkali z dzieckiem (47,3%) w porównaniu z bezrobotnymi i niezarejestrowanymi w urzędzie, poszukującymi zatrudnienia (z dzieckiem mieszkało odpowiednio 22,10% oraz 26,02% z nich).

Rysunek 34. Struktura respondentów według poziomu wykształcenia matki i ojca oraz statusu na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

Poziom wykształcenia jest jednym z czynników warunkujących status materialny, do tego zdecydowanie ułatwia znalezienie pracy. Poziom wykształcenia rodziców może mieć wpływ na późniejszą ścieżkę edukacyjną ich dzieci. We wszystkich grupach rodzice posiadali głównie wykształcenie średnie oraz zasadnicze zawodowe. Analizując sytuację rodziców badanych respondentów, można zauważyć, iż matki charakteryzowały się nieznacznie wyższym poziomem wykształcenia niż ojcowie. Największym udziałem rodziców z najniższym poziomem wykształcenia (podstawowym) charakteryzowała się grupa biernych zawodowo – odpowiednio 9,59% dla ojca oraz 11,88% dla matki.

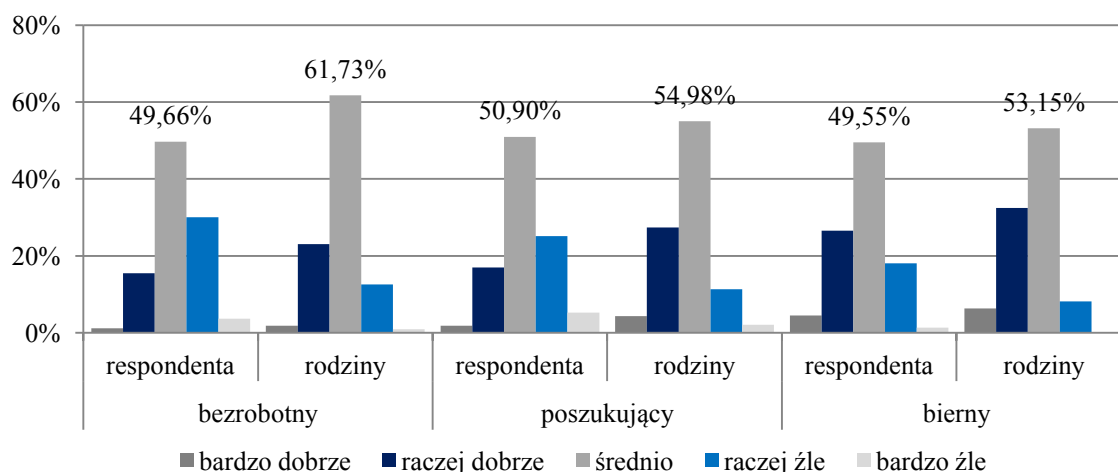
Tabela 12. Struktura respondentów według statusu na rynku pracy oraz statusu zawodowego matki i ojca

Status zawodowy rodzica	Bezrobotny		Poszukujący		Bierny	
	ojciec	matka	ojciec	matka	ojciec	matka
pracuje zawodowo	87,45%	64,44%	89,23%	72,00%	82,19%	59,41%
jest niepracującym zawodowo emerytem/rencistą	7,53%	4,44%	4,62%	8,40%	10,96%	16,83%
jest pracującym zawodowo emerytem/rencistą	2,09%	2,96%	2,56%	2,40%	0,00%	7,92%
zajmuje się domem	1,26%	24,44%	2,56%	14,80%	0,00%	11,88%
jest bezrobotny	1,67%	3,70%	0,51%	2,00%	2,74%	2,97%
nie wiem	0,00%	0,00%	0,51%	0,40%	4,11%	0,99%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

Wśród wszystkich badanych grup respondentów większość rodziców wciąż pracowała zawodowo. W grupie bezrobotnych zawodowo pracowało 87,45% ojców oraz 64,44% matek, ale należy zwrócić uwagę, że aż 24,44% matek zajmowało się domem, co jest najwyższym wynikiem w porównaniu z pozostałymi dwoma grupami. Wśród biernych zawodowo tylko 59,41% matek pracowało zawodowo, co było jedynym wynikiem poniżej 60% wśród pracujących zawodowo rodziców. Należy także podkreślić, iż żaden ojciec z tej grupy nie zajmował się domem oraz nie był pracującym zawodowo rencistą/emerytem.

Rysunek 35. Ocena sytuacji materialnej respondenta oraz jego rodziny według statusu badanych na rynku pracy



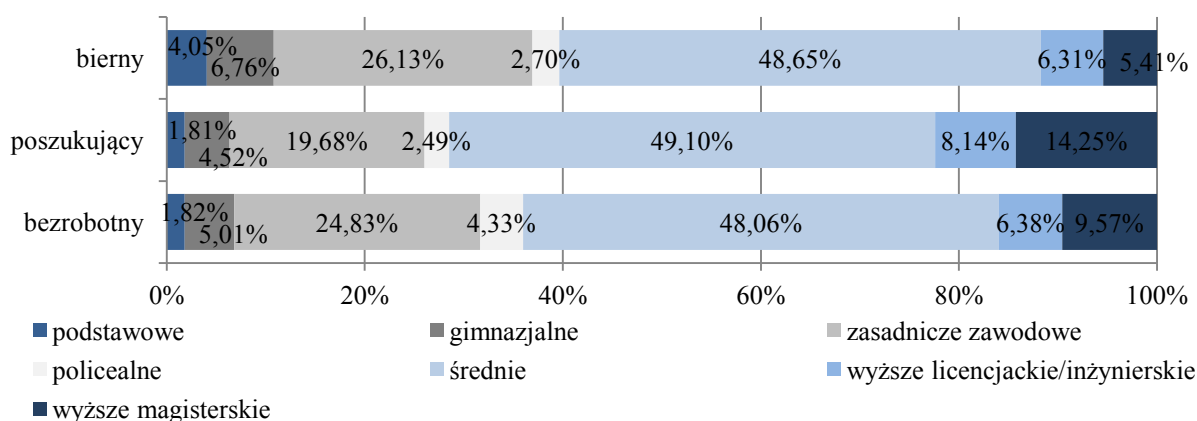
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

Wszystkie badane grupy (w ponad 50%) „średnio” oceniały sytuację materialną swojej rodziny – najczęściej wśród bezrobotnych rodzin (61,73%). Najlepszą sytuację materialną w porównaniu z pozostałymi posiadali respondenci z grupy biernych zawodowo – 31,08%. Z kolei 38,08% respondentów wskazało na „dobrą” sytuację rodziny, w tym „bardzo dobrą” odpowiednio 4,5% oraz 6,31%. Rodziny biernych zawodowo jako jedyne nie wskazywały bardzo złej sytuacji materialnej oraz najniżej „raczej złą” – 8,11% wskazań.

2.4.1. Wykształcenie

Jednym z kluczowych obszarów tematycznych badania osób młodych, którzy obecnie nie pracują, był poziom ich wykształcenia. Na podstawie wyników badania można stwierdzić, że poziom wykształcenia zróżnicowany jest ze względu na posiadany status na rynku pracy. Badani najczęściej mieli wykształcenie średnie oraz zasadnicze zawodowe. Najlepiej wykształconą grupą byli poszukujący pracy, gdyż wśród nich aż 22,39% osób posiadało wykształcenie wyższe, w tym 14,25% wyższe magisterskie. Warto również zwrócić uwagę, że największy odsetek osób z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej odnotowano wśród osób biernych zawodowo – 10,81% w porównaniu z 6,33% w grupie osób poszukujących pracy oraz 6,83% w grupie bezrobotnych.

Rysunek 36. Struktura respondentów według poziomu wykształcenia oraz statusu na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

Tabela 13. Struktura respondentów według statusu na rynku pracy, kierunku i typu studiów oraz typu uczelni w województwie wielkopolskim

Nazwa kierunku studiów	Udział respondentów	Najczęściej wybierany tryb studiów	Najczęściej wybierany rodzaj uczelni
pedagogika	11,59%	stacjonarne	publiczna
ekonomia	10,14%	stacjonarne	publiczna
zarządzanie	8,70%	stacjonarne/niestacjonarne	publiczna
finanse i rachunkowość	7,25%	stacjonarne	publiczna
turystyka i rekreacja	7,25%	stacjonarne	publiczna
administracja	5,80%	stacjonarne	niepubliczna
bezpieczeństwo	4,35%	niestacjonarne	niepubliczna
mechanika	4,35%	stacjonarne	publiczna
politologia	4,35%	stacjonarne	publiczna
pomoc społeczna/socjalna	2,90%	stacjonarne/niestacjonarne	publiczna
psychologia	2,90%	stacjonarne	publiczna
resocjalizacja	2,90%	niestacjonarne	publiczna
inny	27,54%	stacjonarne	publiczna

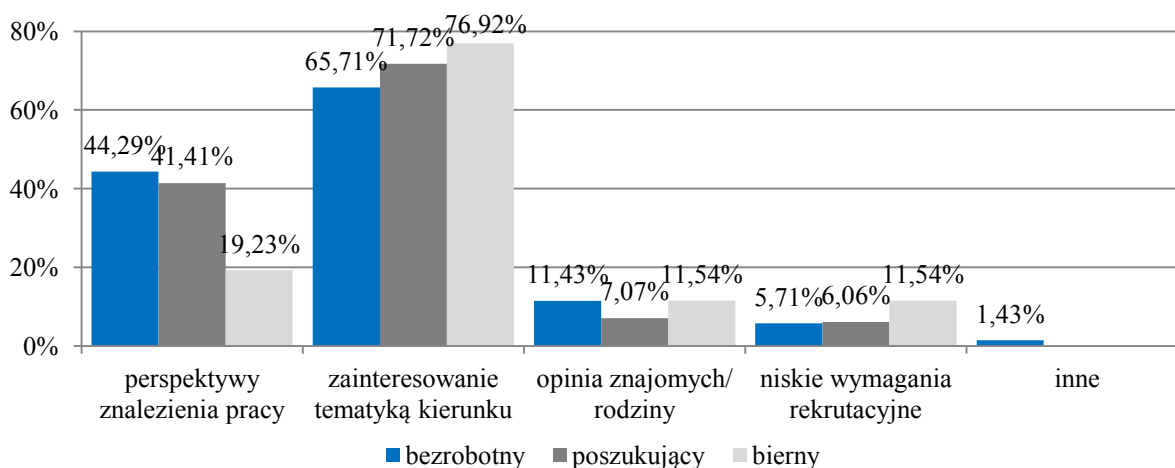
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=195.

W przypadku osób młodych, które zdecydowały się na kontynuację nauki i ukończyły szkołę wyższą najczęściej wybierane kierunki to pedagogika (11,59% respondentów z wykształceniem wyższym) oraz ekonomia (10,14%), które studiowane były najczęściej na publicznej uczelni w trybie stacjonarnym.

Na kolejnych miejscach pod względem popularności uplasowały się kierunek studiów: zarządzanie (8,70%) oraz finanse i rachunkowość, turystyka i rekreacja (7,25%).

Warto zwrócić uwagę, że na 11 z 13 najpopularniejszych kierunków studiów, większość respondentów ukończyło uczelnię publiczną w trybie stacjonarnym. Jedynie w przypadku administracji oraz bezpieczeństwa, badane osoby częściej wskazywały na ukończenie szkoły niepublicznej.

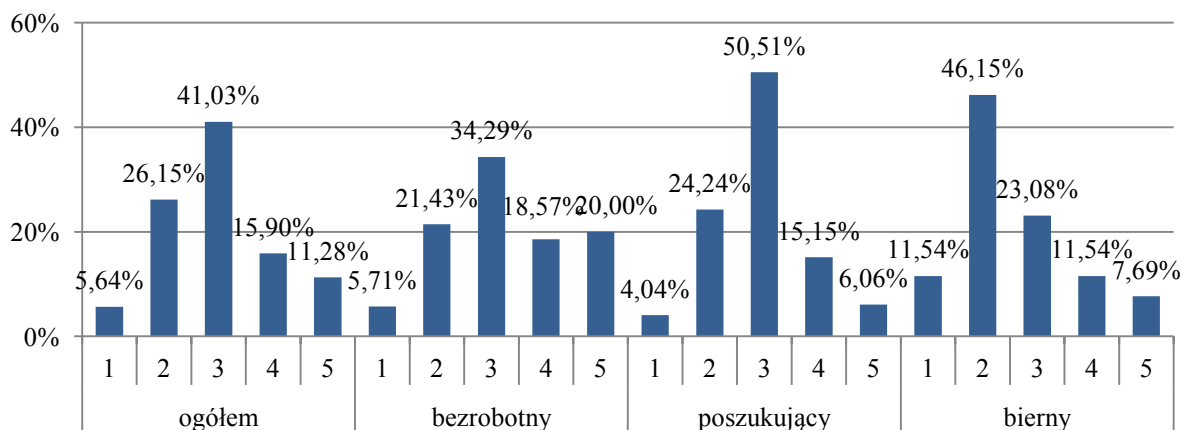
Rysunek 37. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czym przede wszystkim kierował/-a się Pan/Pani, wybierając dany kierunek studiów?” według statusu na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=195.

Wybór kierunku studiów jest bardzo ważną decyzją wpływającą na dalsze losy absolwentów. W dużej mierze ukierunkowuje przyszłą ścieżkę kariery oraz ułatwia znalezienie pracy. Wszystkie badane grupy najczęściej za główną przyczynę wyboru danego kierunku studiów deklarowały zainteresowanie tematyką związaną z kierunkiem oraz perspektywy znalezienia pracy.

Warto zauważyć, iż bierni zawodowo w tym samym stopniu (11,54%) sugerowali się opinią znajomych/rodziny oraz zwracali uwagę na niskie wymagania rekrutacyjne, a perspektywy znalezienia pracy były dla nich ważniejsze jedynie o niecałe 8 pkt. proc.

Rysunek 38. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w Pana/Pani odczuciu studia nauczyły Pana/Panią praktycznego wykorzystania zdobytej wiedzy?” według statusu na rynku pracy

Legenda: 1 – zdecydowanie nie, 2 – raczej nie, 3 – raczej tak, 4 – zdecydowanie tak, 5 – trudno powiedzieć.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=195.

Oprócz wyboru odpowiedniego kierunku studiów, duże znaczenie na rynku pracy ma umiejętność praktycznego wykorzystania zdobytej wiedzy. Ponad połowa ankietowanych (56,93%) stwierdziła, że studia raczej nauczyły ich praktycznego jej stosowania. Jednak co trzeci badany zadeklarował, iż studia nie nauczyły go tej kompetencji, a w tym aż 5,64% zdecydowanie negatywnie oceniała tę umiejętność. Rozkład odpowiedzi na to pytanie różni się jednak w zależności od typu respondenta. Bezrobotni na zadane pytanie najczęściej odpowiadali, że raczej nauczyli się praktycznie wykorzystywać zdobytą wiedzę, 27,14% uważa, że nie posiada takiej umiejętności, w tym aż 5,71% zdecydowanie jej nie posiadało. Najgorsze oceny odnotowano w przypadku osób biernych zawodowo, którzy w 57,69% negatywnie ocenili ukończoną uczelnię pod względem nauki praktycznego wykorzystania zdobytej wiedzy.

Jednakże dopiero po skończeniu studiów i wejściu na rynek pracy można zweryfikować, czy wybrany kierunek studiów okazał się pomocny w poszukiwaniu zatrudnienia. Odpowiadając na pytanie o powtórny wybór tego samego kierunku studiów, respondenci w 60% udzielali przychylniej odpowiedzi.

Tabela 14. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy z perspektywy czasu zdecydowałby się Pan / zdecydowałaby się Pani na ten sam kierunek / te same kierunki kształcenia?” według statusu na rynku pracy

Ocena	Ogółem	Bezrobotny	Poszukujący	Bierny
pozytywna	60,00%	64,29%	59,60%	50,00%
negatywna	22,05%	20,00%	21,21%	30,77%
trudno powiedzieć	13,85%	8,57%	17,17%	15,38%
w ogóle nie podjąłabym/podjąłbym studiów	4,10%	7,14%	2,02%	3,85%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=195.

Najbardziej zadowolone z wybranego kierunku studiów były osoby bezrobotne (64,29% pozytywnych odpowiedzi), z drugiej strony aż 7,14% bezrobotnych z tej grupy w ogóle nie podjęłoby studiów, co jest najwyższym wynikiem spośród wszystkich analizowanych. Poszukujący pracy nieznacznie rzadziej wypowiadali się pozytywnie na temat odbywania studiów na tym samym kierunku (59,60%), natomiast aż 17,17% osób trudno było odpowiedzieć na to pytanie. Wśród biernych zawodowo jedynie 50% zdecydowałoby się na wybranie tego samego kierunku studiów, a aż 30,77% nie powtórzyłoby swojego wcześniejszego wyboru, co jest najwyższym wynikiem wśród wszystkich grup.

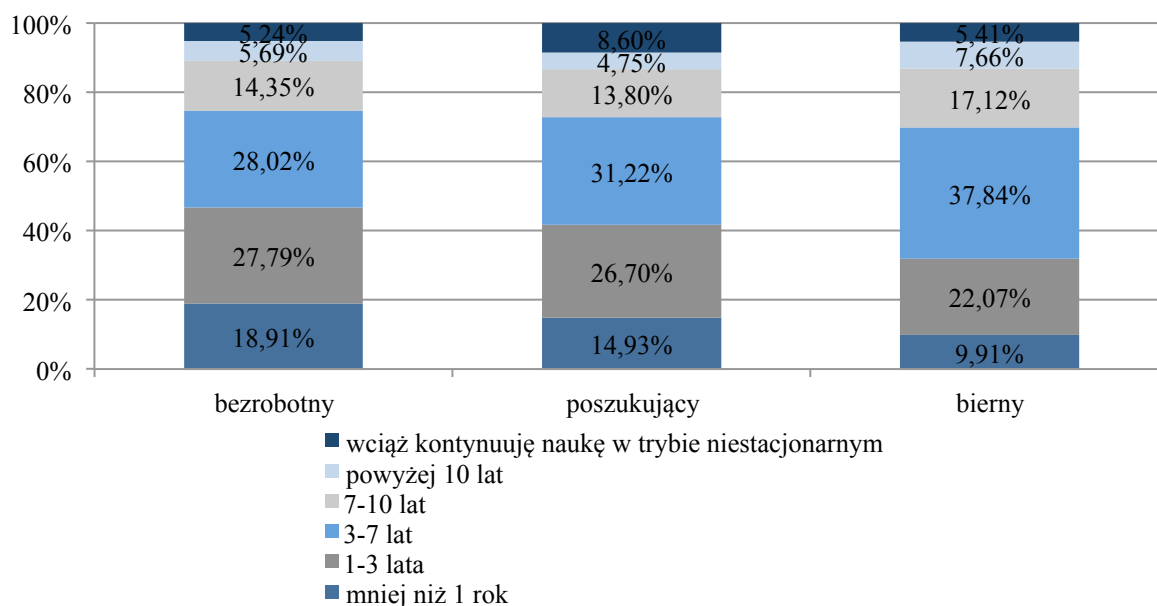
Tabela 15. Zawód wyuczony najczęściej wskazywany przez osoby bezrobotne, poszukujące oraz bierne zawodowo w województwie wielkopolskim

Nazwa zawodu	Bezrobotny	Poszukujący	Bierny
sprzedawca	23,47%	22,99%	36,84%
kucharz	11,22%	10,34%	17,54%
mechanik	17,35%	9,20%	3,51%
fryzjer	8,16%	8,05%	14,04%
pedagog	6,12%	10,34%	7,02%
cukiernik	9,18%	5,75%	5,26%
ekonomista	10,20%	5,75%	3,51%
nauczyciel	7,14%	9,20%	1,75%
murarz-tylnkarz	4,08%	6,90%	1,75%
brak zawodu	3,06%	11,49%	8,77%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=485.

Respondenci, bez względu na status na rynku pracy, najczęściej za wyuczony zawód wskazywali zawód sprzedawcy (odpowiednio 23,47% dla bezrobotnych, 22,99% dla poszukujących oraz 36,84% dla biernych zawodowo), co we wszystkich grupach było blisko dwukrotnie częściej wskazywane niż drugi zawód – kucharz. Warto zauważyć, że aż 11,49% poszukujących nie posiadało żadnego wyuczonego zawodu, co stanowi o ponad 8 pkt. proc. więcej niż wśród bezrobotnych.

Badane osoby najczęściej ukończyły edukację od 3 do 7 lat temu (bezrobotni 28,02%, poszukujący pracy 31,22% oraz bierni zawodowo 37,84%). Warto zaznaczyć, że aż 18,91% badanych bezrobotnych ukończyło edukację w ciągu ostatniego roku, co stanowi o 9 pkt. proc. więcej niż wśród biernych zawodowo. Należy także zwrócić uwagę, iż 8,6% poszukujących pracy wciąż kształci się w trybie niestacjonarnym.

Rysunek 39. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Ile czasu minęło od momentu ukończenia przez Pana/Panią edukacji (w latach)?” według statusu na rynku pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

W przypadku osób, które kontynuują naukę, największy odsetek tworzą studenci – odpowiednio 39,13% wśród bezrobotnych, 65,79% wśród poszukujących pracy oraz 75% wśród biernych zawodowo. W tej ostatniej grupie znalazły się również osoby uczące się w trybie niestacjonarnym w liceum ogólnokształcącym (16,67%) bądź w innej szkole, np. gimnazjum dla dorosłych (8,33%). Z kolei osoby młode szukające pracy uczą się w trybie niestacjonarnym nie tylko na studiach czy w liceach ogólnokształcących i profilowanych, ale także w szkołach policealnych (23,68%). Największe zróżnicowanie pod względem rodzaju szkoły odnotowano wśród osób bezrobotnych, które podejmują wszelkie możliwe formy edukacji, w tym także studia podyplomowe oraz kursy doszkalające.

Tabela 16. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakiej szkole kontynuuje Pan/Pani naukę?” według statusu na rynku pracy

Rodzaj szkoły	Bezrobotny	Poszukujący pracy	Bierny
technikum	13,04%	0,00%	0,00%
liceum ogólnokształcące	26,09%	5,26%	16,67%
liceum profilowane	0,00%	2,63%	0,00%
szkoła policealna	13,04%	23,68%	0,00%
studia wyższe	39,13%	65,79%	75,00%
studia podyplomowe	4,35%	0,00%	0,00%
kursy doszkalające	4,35%	0,00%	0,00%
innej	0,00%	2,63%	8,33%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI.

Z kolei osoby, które zakończyły już swoją edukację, zapytano o powód niekontynuowania nauki. Osoby bezrobotne najczęściej wskazywały powody osobiste (28,13%) oraz brak chęci i motywacji do dalszej nauki (22,60%), a także konieczność podjęcia zatrudnienia z przyczyn finansowych (22,12%). Wśród poszukujących pracy najwięcej – aż 26,49% – uważało, że ich poziom wykształcenia jest wystarczający, w dalszej kolejności wskazywali na powody osobiste (26,24%) oraz brak chęci i motywacji do dalszej nauki (22,77%). Bierni zawodowo – analogicznie jak pozostali niepracujący – najczęściej wymieniali powody osobiste (33,33%). Badani jako inne powody zakończenia edukacji wskazywali takie przyczyny jak wychowywanie dzieci czy brak środków finansowych na podjęcie dalszej nauki.

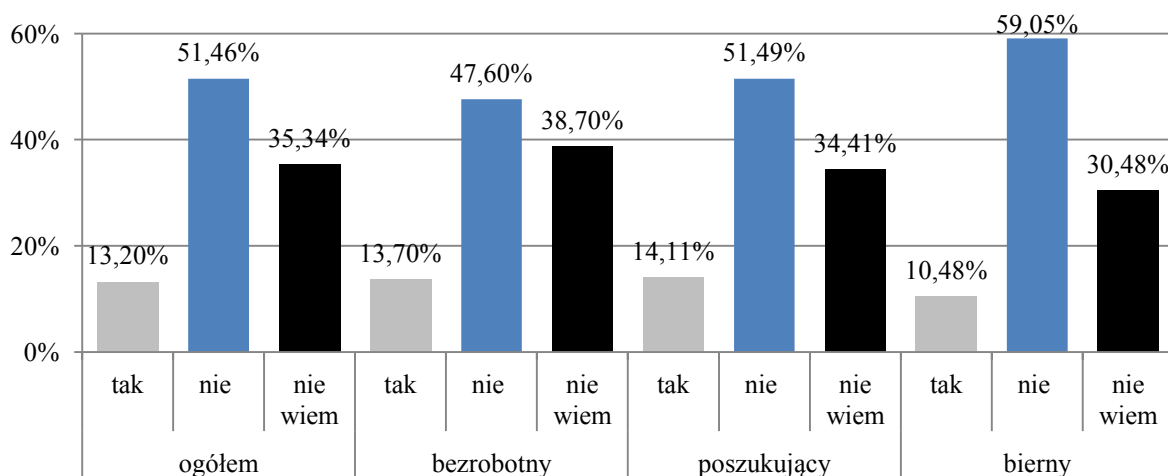
Tabela 17. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego nie kontynuował/-a Pan/Pani nauki?” według statusu na rynku pracy

Wyszczególnienie	Bezrobotny	Poszukujący	Bierny
nie wierzę, że pomogłoby mi to znaleźć lepszą pracę	13,46%	13,86%	9,52%
uważam mój poziom wykształcenia za wystarczający	19,71%	26,49%	21,43%
musiałem iść do pracy, kwestie finansowe	22,12%	18,56%	15,71%
powody osobiste	28,13%	26,24%	33,33%
brak chęci i motywacji do dalszej nauki	22,60%	22,77%	21,90%
nie dałabym/dałbym sobie rady	8,89%	6,93%	12,86%
inne	2,88%	1,49%	2,86%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1030.

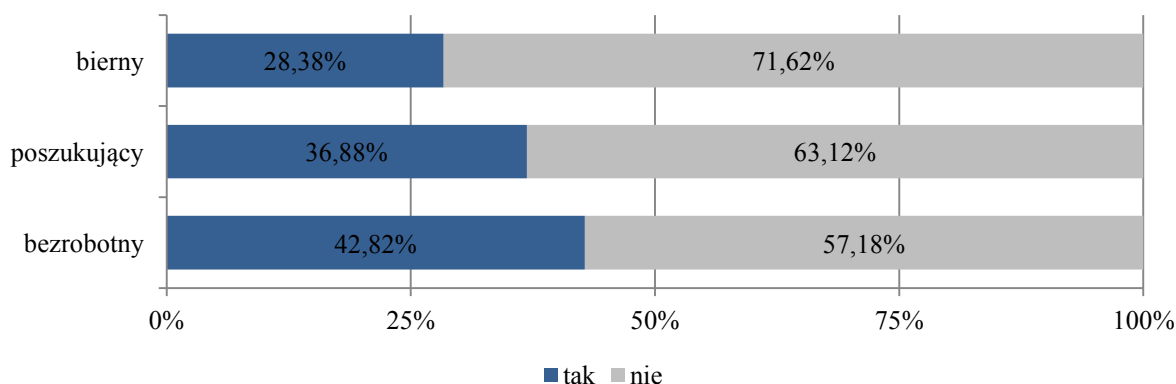
Ponad połowa respondentów zapytana o zamiar kontynuowania nauki nie wyraziła takiej potrzeby (51,46%), a aż 35,34% nie wiedziało, co odpowiedzieć na postawione pytanie. Największą niechęcią do kontynuacji edukacji cechowała się grupa biernych zawodowo (59,05%), wśród nich również najmniej osób (10,48%) było zdecydowanych na podjęcie dalszej edukacji.

Mimo iż ponad połowa osób w grupie poszukujących pracy nie zamierzała kontynuować nauki, to i tak osoby z tej grupy najczęściej (14,11%) odpowiadały twierdząco na zadane pytanie w porównaniu z innymi grupami. Najbardziej niezdecydowani spośród badanych byli bezrobotni – aż 38,7% nie wiedziało, czy zamierza kontynuować naukę, co stanowiło tylko o 9 pkt. proc. mniej niż osoby negatywnie odpowiadające na postawione zapytanie.

Rysunek 40. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy zamierza Pan/Pani kontynuować naukę?” według statusu na rynku pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1030.

Wszyscy niepracujący bez względu na status na rynku pracy najczęściej jako miejsce, w którym zamierzają kontynuować naukę, wskazywali uczelnie wyższe – odpowiednio dla bezrobotnych 43,86%, dla poszukujących 47,37% oraz dla biernych 63,64%. Bezrobotni planowali również kontynuację edukacji w liceach ogólnokształcących (12,28%) oraz technikach (10,53%). Poszukujący w dalszej kolejności zamierzali w tym samym stopniu (10,53%) kontynuować naukę w liceach ogólnokształcących oraz w szkołach policealnych. Bierni zawodowo jako miejsca do kontynuacji nauki – oprócz uczelni wyższych – wskazywali na technika (13,64%) oraz w tym samym stopniu (9,09%) na licea ogólnokształcące oraz szkoły policealne.

Rysunek 41. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy podczas nauki brał/-a Pan/Pani udział w jakichkolwiek stażach lub praktykach?” według statusu na rynku pracy

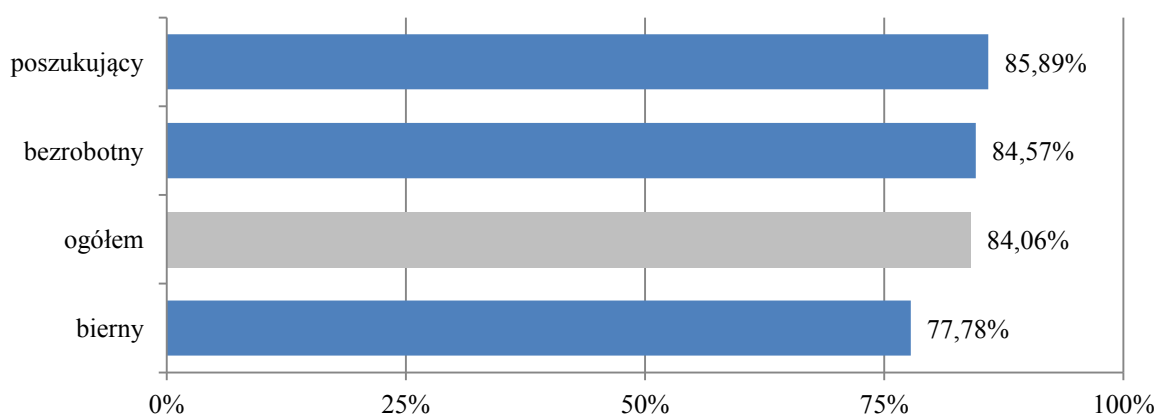
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

Ważnym elementem podczas nauki, ułatwiającym znalezienie pracy czy zdobycie doświadczenia zawodowego, jest udział w stażach i praktykach. Wśród badanej grupy osób młodych 37,53% zadeklarowało udział w tego typu przedsięwzięciach. Warto zauważyć, że

bierni zawodowo znacznie rzadziej (28,38%) uczestniczyli w stażach lub praktykach niż osoby bezrobotne (42,82%). Praktykanci najczęściej pomagali w sklepie w roli kasjera/sprzedawcy, pracowali w biurze (w tym zajmowali się archiwizacją dokumentów), bądź odbywali staże w gastronomii, w warsztatach samochodowych, bankach, zakładach fryzjerskich, cukierniach i szkołach.

Interesujące jest, że uczestnicy praktyk i staży w znacznej większości (84,06%) byli zadowoleni z udziału w tego rodzaju przedsięwzięciach, i to niezależnie od statusu na rynku pracy. W przypadku biernych zawodowo twierdząco odpowiedziało 77,78% badanych, natomiast w pozostałych badanych grupach odsetek ten wyniósł około 84–85%.

Rysunek 42. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy był/-a Pan/Pani zadowolony/-a z praktyk/stażu?” według statusu na rynku pracy

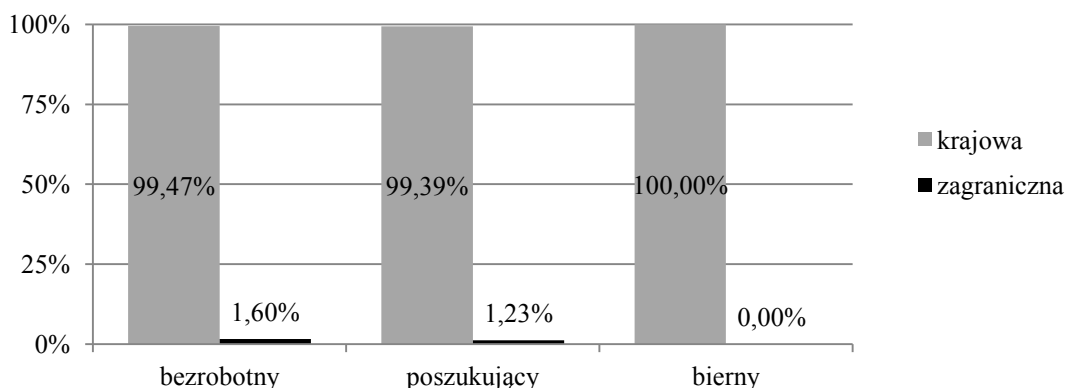


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=414.

Zadowoleni uczestnicy dzięki współpracy zdobywali doświadczenie oraz poszerzali wiedzę, a także praktycznie wykorzystywali zdobyte wcześniej umiejętności. Warto podkreślić, że ich zdaniem wszystko odbywało się w miłej atmosferze. Z kolei głównymi powodami niezadowolenia uczestników były kwestie finansowe. Respondenci zaznaczali, iż praktyki/staże często nie były płatne lub wynagrodzenie nie było adekwatne do wykonywanej pracy, często niezgodne z kierunkiem wykształcenia lub nauczonym zawodem.

W dalszej kolejności uczestników staży i praktyk zapytano, czy były one krajowe, czy zagraniczne. Staże/praktyki krajowe cieszyły się zdecydowanie większą popularnością wśród osób młodych, w porównaniu z tymi odbywającymi się za granicą. Warto jednak zauważyć, że jedynie bierni zawodowo nie podejmowali zagranicznej współpracy.

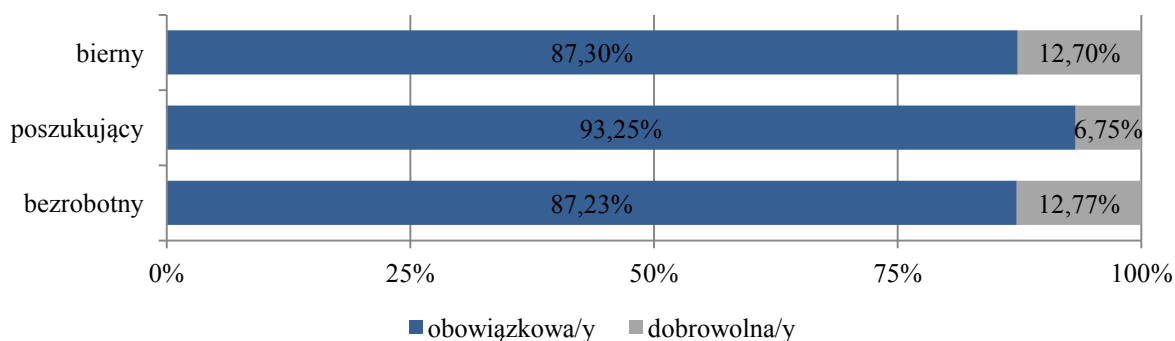
Rysunek 43. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy była to praktyka/staż: krajowa/-y czy zagraniczna/-y?” według statusu na rynku pracy



Uzupełnienie: respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi. Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=414.

Podejmowane praktyki i staże w znaczącej większości były obowiązkowe. Bierni zawodowo i bezrobotni podejmują dobrowolne praktyki w około 12–13% przypadków, natomiast osoby poszukujące pracy dwukrotnie rzadziej – jedynie 6,75% ankietowanych.

Rysunek 44. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy była to praktyka/staż obowiązkowa/-y czy dobrowolna/-y?” według statusu na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=414.

Wzbogacanie i poszerzanie wiedzy często odbywa się również poprzez uczestnictwo w różnego rodzaju kursach doszkalających. Zgodnie z wynikami badania jedynie 12% niepracujących osób młodych ukończyło jakiejkolwiek kursy doszkalające. Odsetek był znacznie wyższy w przypadku bezrobotnych (15,95%) niż wśród poszukujących pracy (10,63%) oraz biernych zawodowo (6,76%).

Najczęściej bezrobotni ukończyli kursy w zakresie obsługi kasy fiskalnej, obsługi komputera, prawa jazdy, w tym kategorii innej niż B, operatora wózków widłowych, spawacza czy wychowawcy kolonijnego. Osoby szukające zatrudnienia tylko w 35,61% deklarowały udział w tego typu kursach. Podobnie jak bezrobotni najczęściej kończyli kursy obsługi

kasy fiskalnej, prawa jazdy, w tym kategorii innej niż B, operatora wózków widłowych oraz kursy informatyczne, językowe i kosmetyczne. Wśród biernych zawodowo aż 21,32% nie dokończyło się na kursach, co stanowiło wynik prawie o połowę wyższy niż w przypadku osób biorących udział w takich przedsięwzięciach. Analogicznie do pozostałych grup bierni zawodowo również najczęściej kończyli kurs prawa jazdy, w tym kategorii innej niż B, spawacza czy operatora wózków widłowych.

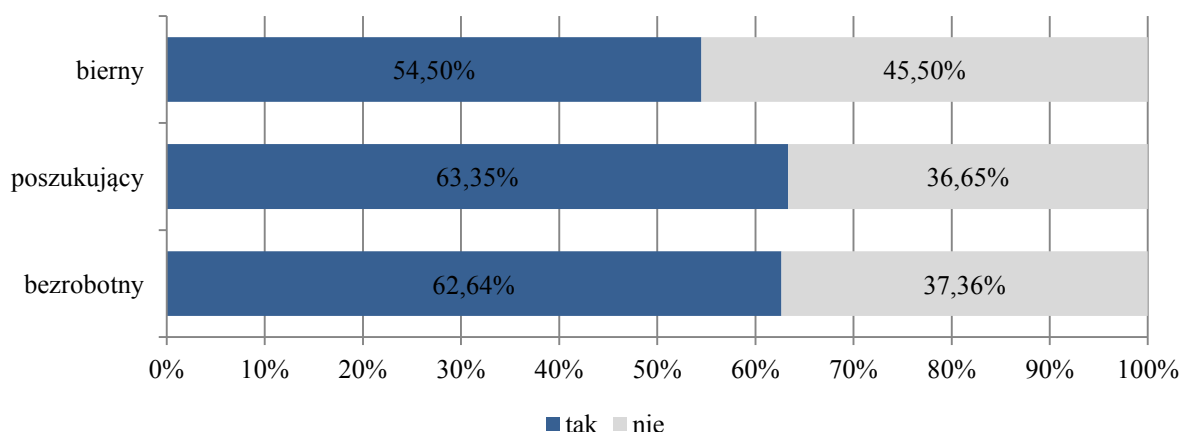
Tabela 18. Najczęściej wskazywane kursy ukończone przez bezrobotnych, poszukujących pracy oraz biernych zawodowo w województwie wielkopolskim

Bezrobotny	Poszukujący	Bierny
obsługi kasy fiskalnej	prawa jazdy, w tym kategorii innej niż B	prawa jazdy, w tym kategorii innej niż B
prawa jazdy, w tym kategorii innej niż B	informatyczne	spawacza
obsługi komputera	językowe	operatora wózków widłowych
operatora wózków widłowych	kosmetyczne	
spawacza – metoda MIG, MAG, TIG	obsługi kasy fiskalnej	
opiekuna osób starszych	operatora wózków widłowych	
wychowawcy na koloniach		

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=414.

W dzisiejszych czasach bardzo potrzebną umiejętnością na rynku pracy jest znajomość języków obcych. Warto zwrócić uwagę, że jedynie 61,29% badanych zadeklarowało znajomość chociaż jednego języka obcego. Cecha ta w różnym stopniu deklarowana jest w zależności od aktualnej sytuacji zawodowej. W przypadku biernych zawodowo tylko 54,50% badanych zna jakiś język obcy, natomiast wśród bezrobotnych i poszukujących pracy odsetek ten wyniósł około 63%.

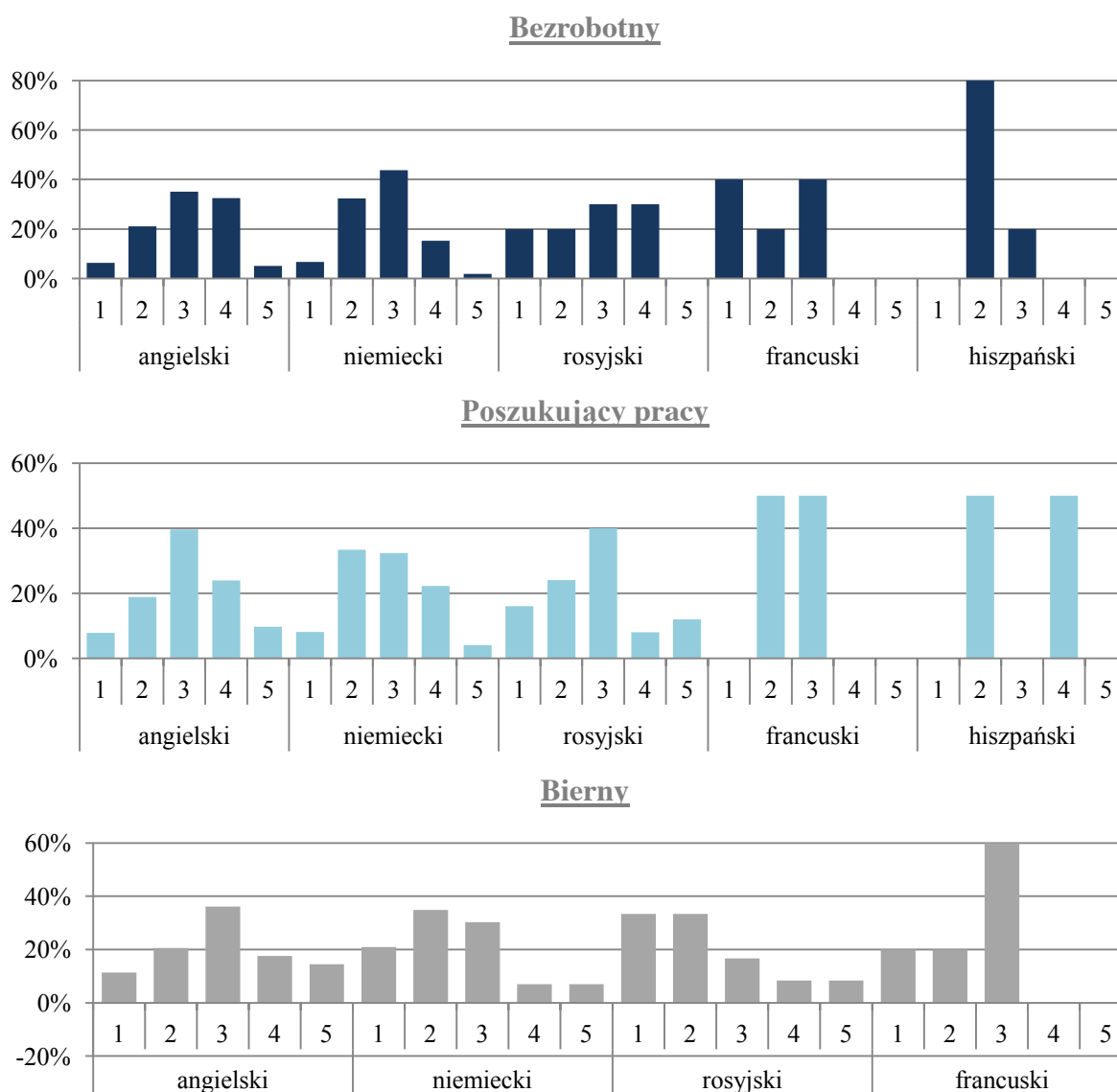
Rysunek 45. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy zna Pan/Pani jakieś języki obce?” według statusu na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

Respondenci wykazywali się najczęściej znajomością języka angielskiego, niemieckiego oraz rosyjskiego. Bezrobotni, którzy zadeklarowali znajomość języka obcego, najczęściej w stopniu niskim (80%) bądź średnim (20%) znali język hiszpański oraz w bardzo niskim (40%), niskim (20%) bądź średnim (40%) język francuski. Połowa osób poszukujących pracy w tym samym stopniu znała na niskim poziomie język francuski i hiszpański, pozostała część znała te języki odpowiednio w stopniu średnim i wysokim. Bierni zawodowo jako jedyna grupa nie wykazywała znajomości języka hiszpańskiego, natomiast 60% znało język francuski na średnim poziomie, pozostali na niskim bądź bardzo niskim.

Rysunek 46. Stopień znajomości wybranych języków obcych przez osoby bezrobotne, poszukujące pracy oraz bierne zawodowo w województwie wielkopolskim



Legenda: 1 – bardzo nisko, 2 – nisko, 3 – średnio, 4 – wysoko, 5 – bardzo wysoko. Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=676.

Rozwijanie swoich umiejętności i poszerzanie doświadczenia można zdobywać także poprzez różnego rodzaju aktywności społeczne. Niepracujący bez względu na status na rynku pracy najczęściej nie podejmowali żadnych dodatkowych działań – odpowiednio 74,03% bezrobotnych, 69,68% poszukujących pracy oraz 74,77% biernych zawodowo. Pozostali najczęściej należeli do samorządów szkolnych, kół naukowych czy kół zainteresowań, niekiedy zajmowali się wolontariatem oraz – w przypadku bezrobotnych i poszukujących – harcerstwem. Należy zaznaczyć, że osoby podejmujące tego typu działania należą do grupy w mniejszym stopniu zagrożonej wykluczeniem społecznym, na co wskazuje na wysoki poziom aktywności społecznej oraz zawodowej.

Tabela 19. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy kiedykolwiek podejmował/-a Pan/Pani dodatkowe aktywności społeczne?” według statusu na rynku pracy

Formy aktywności społecznej	Bezrobotny	Poszukujący	Bierny
samorząd szkolny	5,92%	7,92%	6,31%
samorząd studencki	1,14%	0,68%	0,45%
koła zainteresowań	11,39%	13,57%	9,91%
koła naukowe	4,33%	5,43%	2,70%
wolontariat	8,88%	8,60%	6,31%
harcerstwo	5,92%	4,07%	0,90%
wymiana zagraniczna	1,14%	2,04%	1,35%
stowarzyszenie lub organizacja pozarządowa	3,19%	1,13%	3,15%
organizacje religijne	2,05%	2,49%	1,35%
organizacje polityczne	0,46%	0,45%	0,45%
nie podejmowałam/podejmowałem żadnych dodatkowych aktywności społecznych	74,03%	69,68%	74,77%
inne	0,68%	1,13%	1,35%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

W badaniu poproszono również respondentów o wskazanie form pozazawodowej aktywności podejmowanych aktualnie. Najczęstszymi wskazywanymi aktywnościami podejmowanymi w ciągu tygodnia przez osoby bezrobotne było zajmowanie się domem. Grupa ta rzadko deklarowała spędzanie czasu na spotkaniach ze znajomymi, poszerzanie swojego hobby czy czytanie książek, a bardzo rzadko brała udział w imprezach kulturalnych (kino/teatr). Poszukujący pracy często w ciągu tygodnia spotykają się ze znajomymi, rzadko zajmują się domem, czytają książki czy rozwijają hobby. Z kolei bierni zawodowo, podobnie jak bezrobotni, bardzo często zajmują się domem oraz często spotykają się ze znajomymi, ale rzadziej czytają książki. Respondenci w czasie wolnym nie korzystali z bezpłatnych form spędzania wolnego czasu oferowanych przez miasto, nie zadeklarowali także uprawiania sportu oraz nie opiekowali się osobą starszą, dzieckiem lub innym członkiem rodziny.

Tabela 20. Formy aktywności podejmowane w ciągu tygodnia przez osoby bezrobotne, poszukujące oraz bierne zawodowo (dominanta)

Formy aktywności	Bezrobotny	Poszukujący	Bierny
podejmuję aktywności społeczne (np. harcerstwo, wolontariat)	nigdy	nigdy	nigdy
opiekuję się swoim dzieckiem	nigdy	nigdy	nigdy
opiekuję się innym członkiem rodziny	nigdy	nigdy	nigdy
opiekuję się inną, niespokrewnioną osobą	nigdy	nigdy	nigdy
zajmuję się domem	bardzo często	rzadko	bardzo często
uprawiam sport	nigdy	nigdy	nigdy
spotykam się ze znajomymi	rzadko	często	często
gram w gry komputerowe	nigdy	nigdy	nigdy
czytam książki/czasopisma	rzadko	rzadko	rzadko
rozwijam hobby	rzadko	rzadko	nigdy
chodzę na imprezy do klubów muzycznych	nigdy/rzadko	nigdy/rzadko	nigdy
biorę udział w imprezach kulturalnych (kino/teatr)	bardzo rzadko	rzadko	nigdy
korzystam z bezpłatnych form spędzania wolnego czasu, jakie oferuje moje miasto	nigdy	nigdy	nigdy
śpię	bardzo rzadko	rzadko	rzadko
nudzę się	nigdy	nigdy	nigdy

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

Respondenci poproszeni o ocenę posiadanych umiejętności w większości każdą wymienioną cechę oceniali w pozytywny sposób. Największy odsetek wskazań „dobrze” oraz „bardzo dobrze” odnotowano w przypadku zaangażowania w wykonywane zadania (80,51%), samodzielności, umiejętności pracy w zespole i terminowości. Z kolei największy odsetek negatywnych odpowiedzi zarejestrowano w przypadku umiejętności analitycznych oraz umiejętności radzenia sobie ze stresem czy pracy pod presją czasu.

Tabela 21. Ocena umiejętności posiadanych przez osoby młode

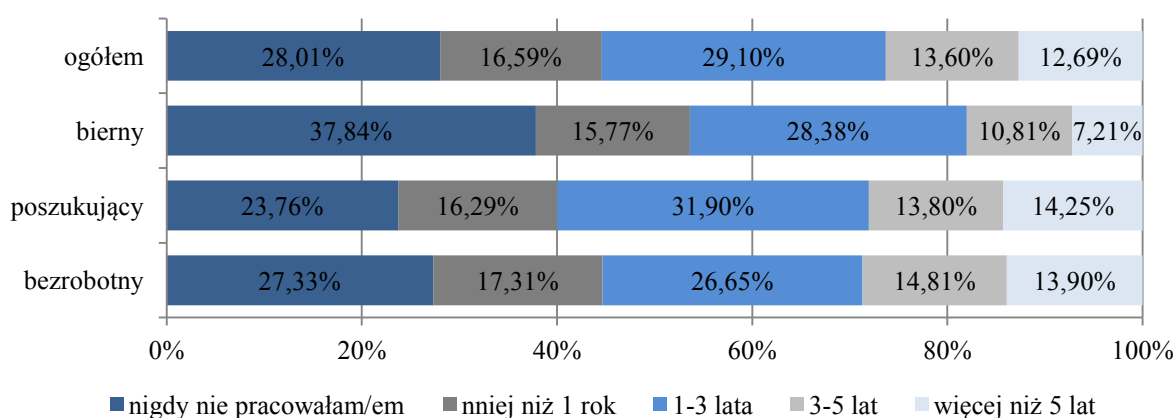
Rodzaj umiejętności	Ocena		
	negatywnie	neutralnie	pozytywnie
zaangażowanie w wykonywane zadania	4,81%	14,69%	80,51%
samodzielność	3,90%	16,41%	79,69%
umiejętność pracy w zespole	4,90%	15,78%	79,33%
terminowość	4,99%	16,23%	78,79%
dobra organizacja pracy	5,26%	16,50%	78,24%
umiejętności komunikacyjne	4,35%	17,68%	77,97%
kreatywność	5,80%	18,50%	75,70%
umiejętność szybkiego uczenia się	5,89%	18,59%	75,52%
obsługa komputera	7,52%	20,85%	71,62%
umiejętność pracy pod presją czasu	8,25%	23,93%	67,82%
odporność na stres	9,97%	25,29%	64,73%
umiejętności analityczne	7,98%	27,47%	64,55%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

2.4.2. Doświadczenie zawodowe

Oprócz wykształcenia, na rynku pracy bardzo ważną kwestią jest posiadanie doświadczenia zawodowego. Zgodnie z wynikami badania przeprowadzonego wśród osób młodych, aż 28,01% niezatrudnionych osób w wieku 18–30 lat nigdy nie pracowało, a tylko o 1 pkt. proc. więcej pracowało od 1 do 3 lat. Ponad trzyletni staż pracy zadeklarowało blisko 14% badanych, a prawie 13% pracowało do tej pory ponad 5 lat. Staż pracy w zależności od aktualnej sytuacji na rynku pracy różni się najbardziej w przypadku biernych zawodowo. W tej grupie aż 37,84% nigdy nie pracowało, a jedynie 7,21% charakteryzuje się ponad pięcioletnim stażem pracy. Można zatem wysnuć wniosek, że bierni zawodowo na tle poszukujących pracy i bezrobotnych wyróżniają się najkrótszym stażem pracy.

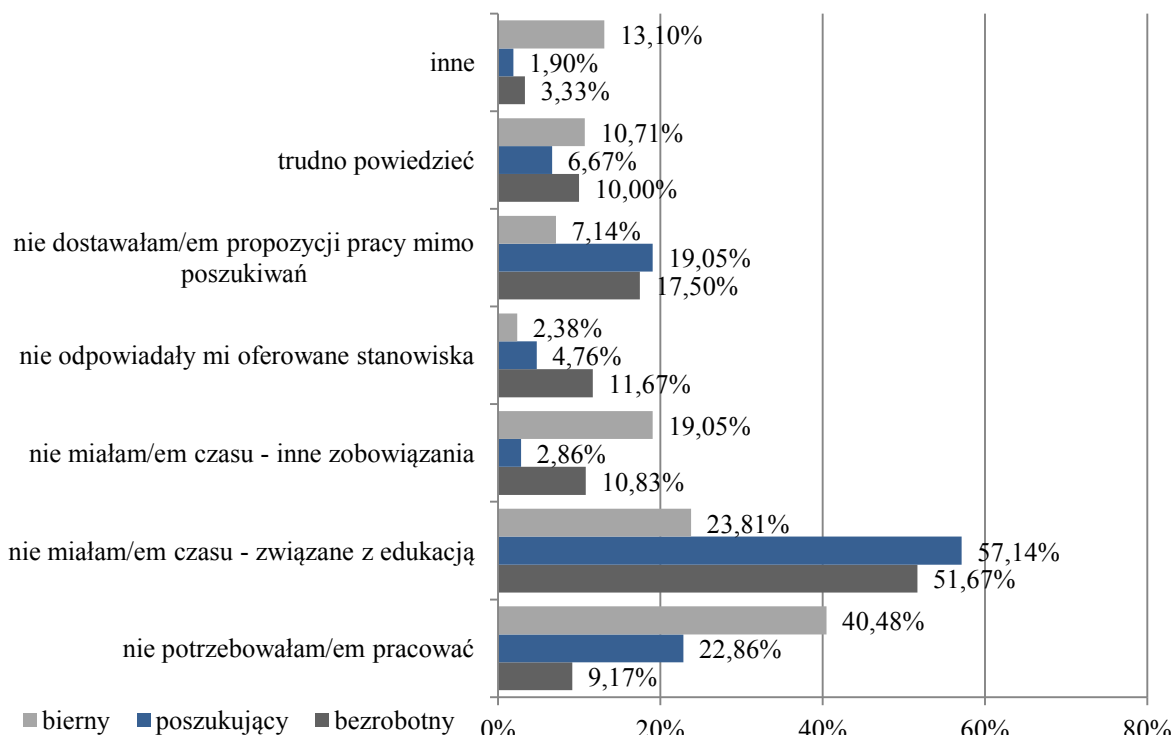
Rysunek 47. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jaki jest Pana/Pani dotychczasowy łączny staż pracy?” według statusu na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

Niepodejmowanie zatrudnienia miało różne przyczyny w zależności od statusu na rynku pracy. Prawie 60% poszukujących pracy najczęściej wskazało na brak czasu związany z kontynuowaniem nauki, brak potrzeby pracy (22,6%) oraz brak propozycji współpracy ze strony pracodawców mimo poszukiwań i starań (19,05%). Bezrobotni w podobny sposób odpowiadali na postawione pytanie. Ponad połowie brakowało czasu, gdyż przeznaczała go na edukację, następnie, mimo poszukiwania, żaden pracodawca nie wyraził chęci współpracy (17,5%) lub oferowane stanowisko nie spełniało wymagań (11,67%). Bierni zawodowo najczęściej nie potrzebowali pracować (40,48%) lub brakowało im czasu, co było związane z nauką (23,81%) lub innymi zobowiązaniami (19,05%).

Rysunek 48. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego do tej pory nigdy Pan/Pani nie pracował/-a?” według statusu na rynku pracy

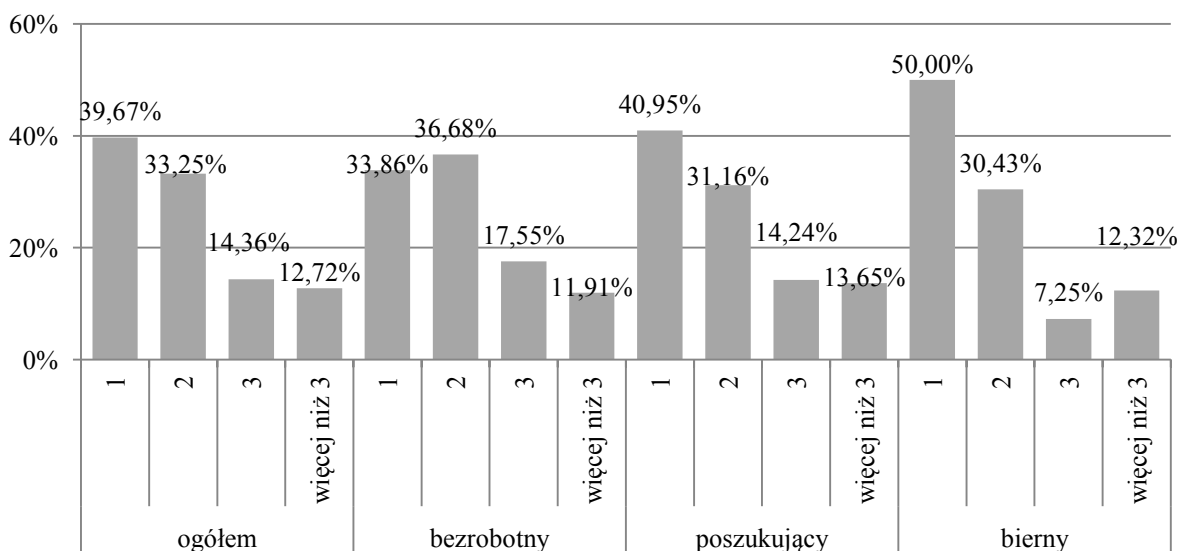


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=309.

Respondenci, którzy kiedykolwiek wcześniej podjęli zatrudnienie, w prawie 40% przypadków pracowali do tej pory w jednej firmie, 33,25% w dwóch firmach, natomiast w więcej niż trzech pracowało tylko 12,72% badanych. Spośród bezrobotnych 36,68% pracowało dotychczas w dwóch firmach, co było o prawie 3 pkt. proc. więcej niż tych pracujących w jednym zakładzie i prawie 3 razy więcej niż tych pracujących w więcej niż trzech miejscach. Poszukujący i bierni zawodowo najczęściej pracowali dotychczas w jednej firmie – odpowiednio 40,95% i 50%.

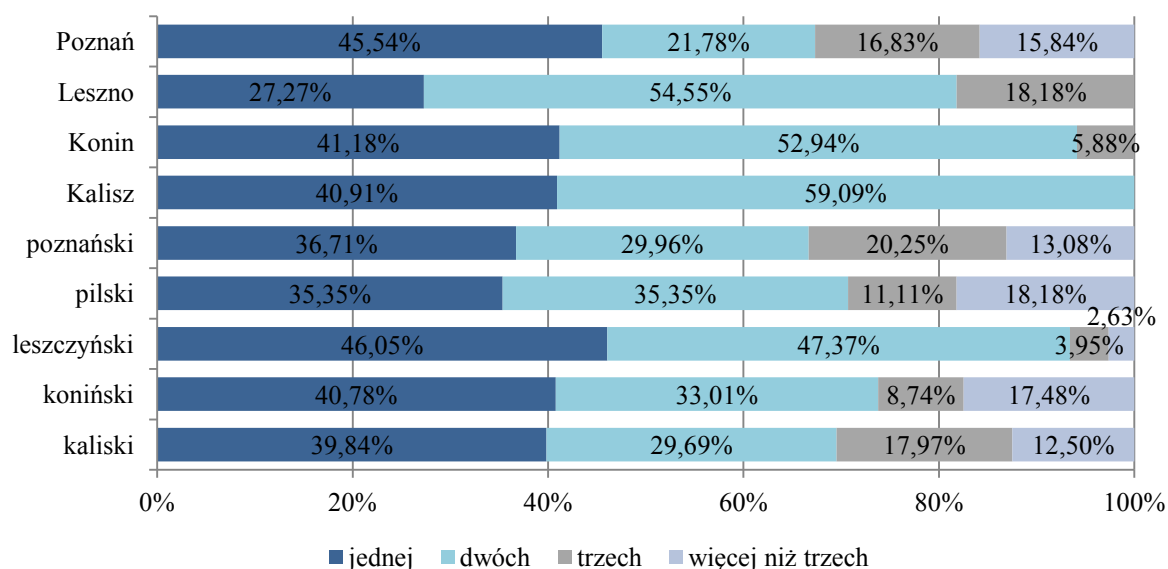
W podziale na podregiony województwa wielkopolskiego ze wszystkich miast na prawach powiatu największą różnorodnością pod względem liczby podejmowanych miejsc pracy cechuje się Poznań – 45,54% pracowało w jednej firmie, 21,78% w dwóch, 16,83% w trzech, pozostali w więcej niż trzech firmach. Z kolei w Kaliszu respondenci pracowali tylko w jednej bądź dwóch firmach, odpowiednio 40,91% i 59,09%. W podregionie pilskim w więcej niż trzech firmach pracowało 18,18% respondentów, co było najwyższym wynikiem w porównaniu z pozostałymi podregionami. Natomiast najmniej – 2,63% badanych – w więcej niż trzech firmach pracowało w podregionie leszczyńskim, który cechował się również największą liczbą respondentów pracujących w jednej oraz dwóch firmach – odpowiednio 46,05% oraz 47,37%.

Rysunek 49. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W ilu firmach do tej pory Pan/Pani pracował/-a?” według statusu na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=794.

Rysunek 50. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W ilu firmach do tej pory Pan/Pani pracował/-a?” według podregionów województwa wielkopolskiego

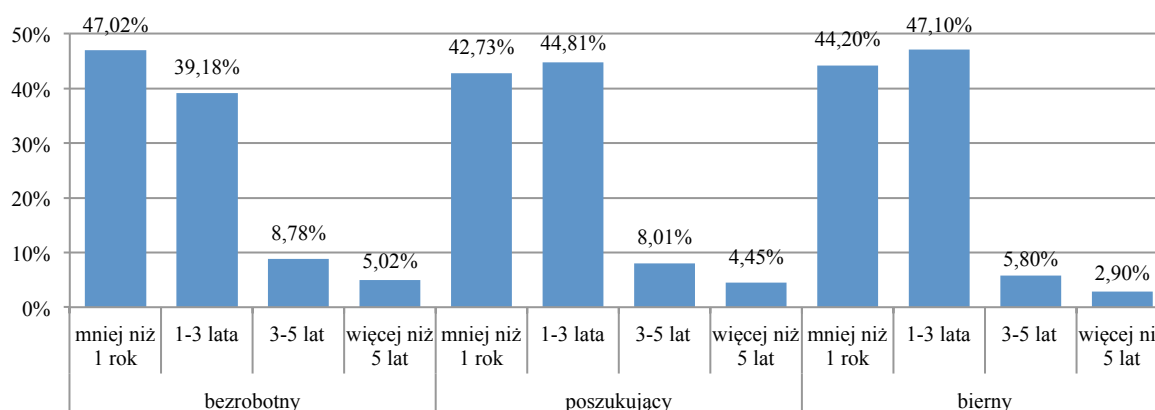


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=794.

Nieliczni spośród badanych pracowali w ostatnim miejscu zatrudnienia więcej niż 5 lat. Opisuując swoje ostatnie miejsce zatrudnienia, spośród wszystkich badanych najdłużej (więcej niż 5 lat) w ostatnim zakładzie pracy spędzili bezrobotni (5,02%), jednak aż 47,02% pracowało mniej niż rok, co było najwyższym wynikiem w porównaniu z innymi grupami. Poszukujący pracy i bierni zawodowo najczęściej z ostatnim pracodawcą współpracowali od 1 do 3 lat, odpowiednio 44,81% oraz 47,10%.

Bez względu na obecny status na rynku pracy, najczęstszą deklarowaną formą zatrudnienia była umowa o pracę, odpowiednio 57,05% dla bezrobotnych, 47,77% dla poszukujących oraz 55,08% dla biernych zawodowo. Na drugim miejscu znalazła się umowa-zlecenie (odpowiednio 28,84%, 36,80%, 27,54%) oraz umowa o dzieło (6,58% bezrobotnych, 7,42% poszukujących pracy oraz 6,52% biernych zawodowo). Warto podkreślić, iż wśród odpowiedzi na pytanie o formę zatrudnienia respondenci wskazywali również prowadzenie własnej działalności gospodarczej – od 0,89% do 1,25% wskazań.

Rysunek 51. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak długo Pan/Pani pracował/-a w ostatnim zakładzie pracy?” według statusu na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=794.

Ocena zgodności ostatniego miejsca zatrudnienia z kierunkiem kształcenia najgorzej przedstawiała się w grupie biernych zawodowo – aż 58,4% wskazywało niezgodność, w tym aż 33,58% była zdecydowanie na „nie”. Najlepiej dostosowanie miejsca pracy z kierunkiem oceniali poszukujący – 36,22% zadowolonych, w tym 12,87% udzieliło odpowiedzi „zdecydowanie tak”. Respondenci w każdej z badanych grup na pytanie odnośnie do zadowolenia z warunków finansowych najczęściej odpowiadali, iż raczej byli lub raczej nie byli z nich zadowoleni. Najbardziej zadowoloną grupą byli poszukujący (43,41%), najmniej – bierni zawodowo (44,53%), w tym „zdecydowanie nie” aż 12,41%.

Tabela 22. Ocena zgodności z kierunkiem kształcenia oraz zadowolenia z warunków płacowych osób bezrobotnych, poszukujących oraz biernych zawodowo w województwie wielkopolskim

Ocena	Zgodność z kierunkiem kształcenia			Zadowolenie z warunków płacowych		
	bezrobotny	poszukujący	bierny	bezrobotny	poszukujący	bierny
zdecydowanie nie	23,81%	26,35%	33,58%	9,21%	6,29%	12,41%
raczej nie	33,65%	29,94%	24,82%	33,97%	32,34%	32,12%
raczej tak	18,41%	23,35%	21,90%	40,00%	43,41%	39,42%
zdecydowanie tak	14,60%	12,87%	12,41%	6,67%	9,28%	12,41%
trudno powiedzieć	9,52%	7,49%	7,30%	10,16%	8,68%	3,65%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=786.

Najczęstszym powodem rozwiązania współpracy między respondentami a ostatnim pracodawcą było zakończenie trwającej umowy, odpowiednio 38,10% dla bezrobotnych, 31,44% dla poszukujących oraz 21,90% dla biernych zawodowo. Drugim w kolejności wymienianym powodem przez poszukujących pracy oraz bezrobotnych było zwolnienie w wyniku redukcji etatów, natomiast bierni zawodowo sygnalizowali inne powody, takie jak na przykład ciąża, konieczność opieki nad dzieckiem lub osobą starszą.

Tabela 23. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Z jakiego powodu przestał/-a Pan/Pani pracować w ostatnim miejscu pracy?” według statusu na rynku pracy

Wyszczególnienie	Bezrobotny	Poszukujący	Bierny
dobrowolnie – nie radziłem/-am sobie z przydzielonymi zadaniami	1,59%	1,80%	2,19%
dobrowolnie – nie odpowiadała mi atmosfera w pracy	9,84%	8,38%	7,30%
dobrowolnie – nie odpowiadały mi warunki płacowe	7,94%	13,17%	15,33%
dobrowolnie – zmieniłem/-em miejsce zamieszkania	2,86%	2,40%	3,65%
zostałem/-am zwolniony/-a w wyniku cięcia etatów	17,46%	16,77%	8,76%
zostałem/-am zwolniony/-a w wyniku upadłości firmy	6,35%	8,08%	3,65%
nie przedłużono mi umowy	38,10%	31,44%	21,90%
zostałem/-am zwolniony/-a, ponieważ nie wywiązałem/-am się z przydzielonego mi zadania	1,90%	2,10%	5,11%
zostałem/-am zwolniony/-a, ponieważ skończyłem edukację i straciłem status ucznia/studenta, a był on wymagany u poprzedniego pracodawcy	2,54%	2,99%	3,65%
nie wiem dlaczego zostałem/-am zwolniony/-a	4,13%	4,49%	5,11%
trudno powiedzieć	6,03%	4,19%	6,57%
inne	10,79%	12,57%	22,63%

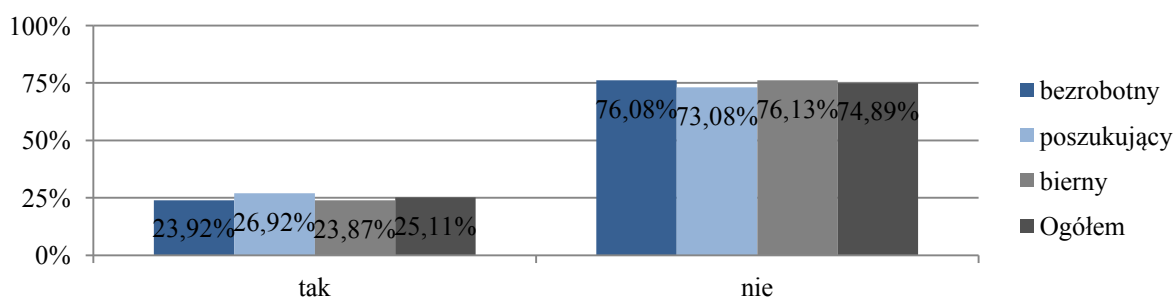
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=786.

Prowadzenie własnej działalności jest dużym wyzwaniem, wymaga wiedzy oraz dobrego biznesplanu. Większość respondentów, którzy prowadzili własną działalność, uznało, że jej profil nie był związany z ich kierunkiem kształcenia. Spośród respondentów będących bezrobotnymi i posiadających doświadczenie w prowadzeniu firmy jedynie 25% zadeklarowało, że branża prowadzonej działalności była związana z ich kierunkiem kształcenia. Poszukujący pracy w tym samym stopniu wskazywali na obecność oraz brak powiązania z wyuczonym kierunkiem, natomiast bierni zawodowo prowadzili działalność gospodarczą w branży niezwiązanej z kierunkiem kształcenia.

Zgodnie z klasyfikacją PKD bezrobotni najczęściej prowadzili działalność usługową lub zawierającą się w sekcji „przetwórstwo przemysłowe”. Poszukujący pracy w 1/3 zajmowali się budownictwem, natomiast pozostali prowadzili handel hurtowy i detaliczny oraz warsztaty samochodowe, czym również zajmowali się bierni zawodowo.

Wszyscy bezrobotni prowadzący własne firmy byli zadowoleni z uzyskiwanych przychodów, w tym aż 25% była zdecydowanie z nich zadowolona, poszukujący raczej byli z nich zadowoleni, natomiast biernym zawodowo trudno było odpowiedzieć na zadane pytanie. Warto zauważyć, że pomimo ogólnego zadowolenia z uzyskiwanych przychodów z prowadzonej działalności gospodarczej, najczęstszym powodem jej zakończenia wśród bezrobotnych były zbyt niskie przychody oraz zbyt wysokie koszty prowadzenia działalności. Tę rozbieżność można wytłumaczyć faktem, że bardzo często osoby bezrobotne korzystały z dofinansowania i zaraz po jego zakończeniu zamykały działalność gospodarczą z powodu braku rentowności. Istotnym powodem rezygnacji z prowadzenia własnej firmy w przypadku osób bezrobotnych był również brak odporności na stres. Z kolei poszukujący pracy najczęściej rezygnowali z własnych firm z powodu wysokich kosztów ich prowadzenia oraz innych przyczyn, takich jak urodzenie dziecka czy sezonowość wykonywanych prac. Z kolei jedynym powodem rezygnacji dla biernych zawodowo były przyczyny osobiste.

Rysunek 52. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy rozważa Pan/Pani założenie własnej działalności gospodarczej?” według statusu na rynku pracy

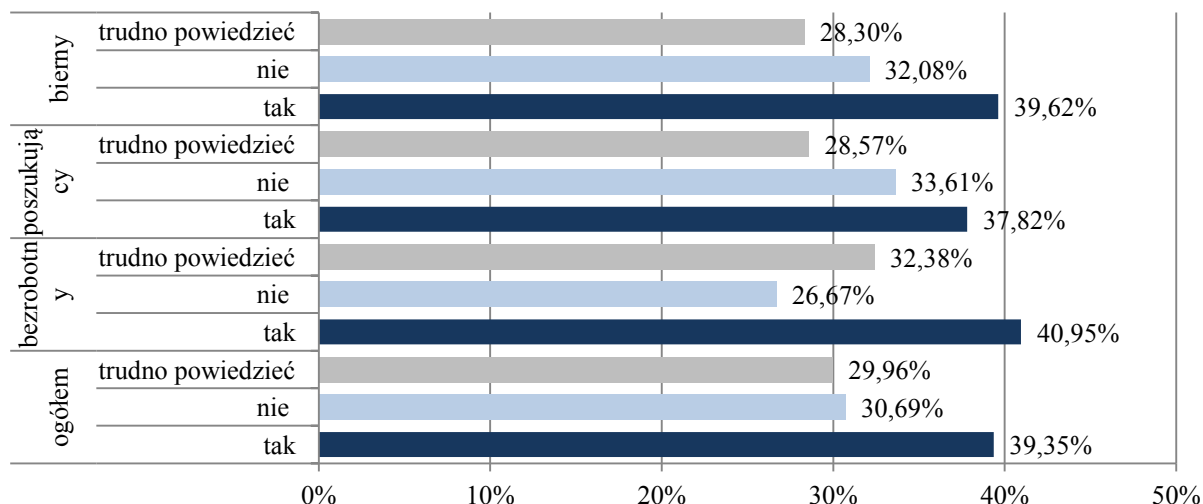


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

Spośród wszystkich ankietowanych tylko 25,11% rozważało decyzję o założeniu własnej działalności gospodarczej. Odsetek ten jest najwyższy w przypadku osób poszukujących zatrudnienia (26,92%), natomiast najmniejszy wśród biernych zawodowo (23,87%).

Respondenci planujący rozpoczęcie działalności gospodarczej, zapytani o zgodność branży z kierunkiem kształcenia, twierdząco odpowiedzieli w 39,35% przypadków, natomiast aż 29,96% nie było w stanie odpowiedzieć na zadane pytanie. W podziale na posiadany status na rynku pracy we wszystkich grupach przeważała odpowiedź, że prowadzone działalności byłyby związane z kierunkiem kształcenia – odpowiednio 40,95% dla bezrobotnych, 37,82% dla pracujących oraz 39,62% dla biernych zawodowo. Zwrócić należy uwagę, że tylko w grupie bezrobotnych różnica między pozytywną i negatywną odpowiedzią na zadane pytanie przekroczyła ponad 14 pkt. proc., co stanowiło prawie o połowę więcej niż wśród biernych zawodowo i o prawie 10 pkt. proc. więcej niż wśród poszukujących pracy.

Rysunek 53. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy kiedy będzie Pan/Pani zakładał/-a własną działalność gospodarczą, to czy branża działalności będzie związana z Pana/Pani kierunkiem kształcenia?” według statusu na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=277.

Tabela 24. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Z jakich powodów nie myśli Pan/Pani o założeniu własnej działalności gospodarczej?” według statusu na rynku pracy

Wyszczególnienie	Bezrobotny	Poszukujący	Bierny
prowadziłem/-am już firmę i doświadczenia z tego okresu zniechęciły mnie do dalszych prób podejmowania działalności gospodarczej	3,59%	3,41%	4,73%
nie wiem, jak się zakłada firmę	19,76%	20,12%	25,44%
nie mam pomysłu, czym miałyby się ta firma zajmować	49,40%	47,37%	46,15%
prowadzenie działalności kojarzy mi się ze zbyt dużą ilością biurokracji i formalnościami	21,86%	23,84%	21,89%
prowadzenie działalności kojarzy mi się ze zbyt dużym ryzykiem finansowym	38,02%	38,39%	32,54%
inne	5,99%	6,50%	5,33%

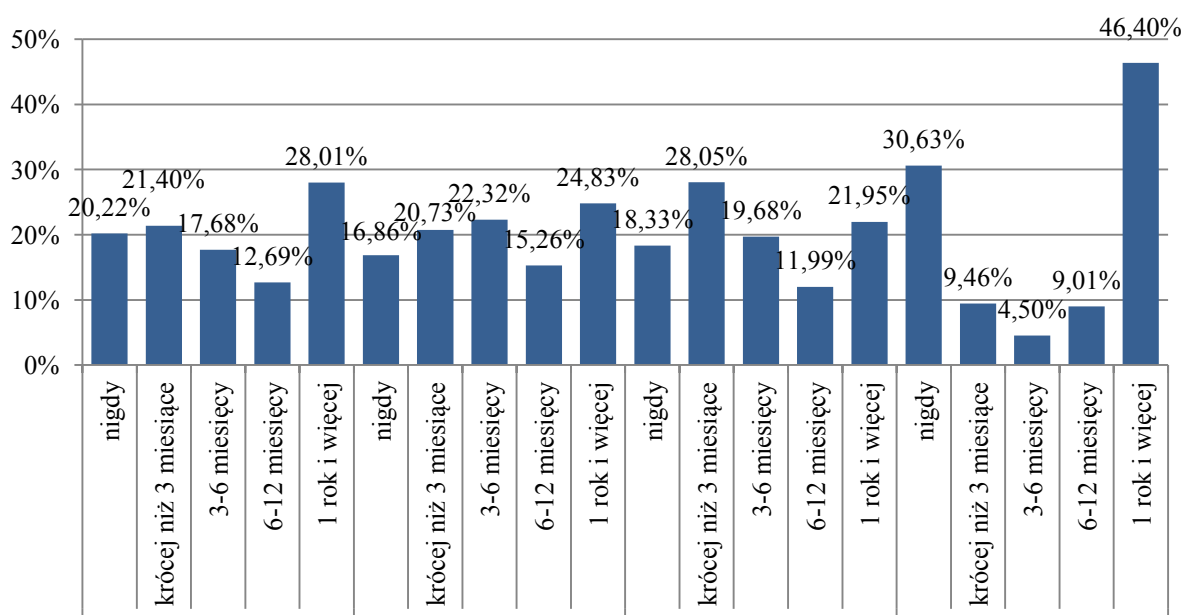
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=826.

Z kolei respondenci, którzy nie rozważali do tej pory rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej, zapytani o przyczyny takiej decyzji, najczęściej bez względu na status na rynku pracy odpowiadali, iż nie mieli pomysłu na prowadzenie własnej firmy – odpowiednio 49,4% dla bezrobotnych, 47,37% dla poszukujących oraz 46,15% dla biernych zawodowo. Kolejnymi powodami wskazywanymi przez większość badanych było przekonanie, że prowadzenie działalności wiąże się z dużym ryzykiem finansowym oraz kojarzy się z niezliczonymi formalnościami i biurokracją. W badaniu wskazywano również na brak wiedzy na temat prowadzenia działalności gospodarczej, barierę finansową niepozwalającą na zainwestowanie środków we własny biznes czy dużą konkurencję.

2.4.3. Sytuacja zawodowa

W województwie wielkopolskim osoby młode najczęściej pozostawały bez pracy co najmniej 1 rok (28,01%), co stanowiło o ponad 6 pkt. proc. więcej niż wśród osób pozostających bez pracy krócej niż 3 miesiące, natomiast co piąty badany nigdy nie pracował. Okres pozostawania bez zatrudnienia zmieniał się w zależności od posiadanego statusu na rynku pracy. Bezrobotni najczęściej nie posiadali zatrudnienia przez rok i więcej (24,83%) oraz od 3 do 6 miesięcy (22,32%). Poszukujący byli jedyną grupą, która najczęściej nie miała pracy przez okres krótszy niż 3 miesiące (28,05%). Z kolei bierni zawodowo najczęściej ze wszystkich grup nie byli zatrudnieni od ponad roku i więcej (46,40%), a co trzecia osoba nigdy nie podjęła pracy.

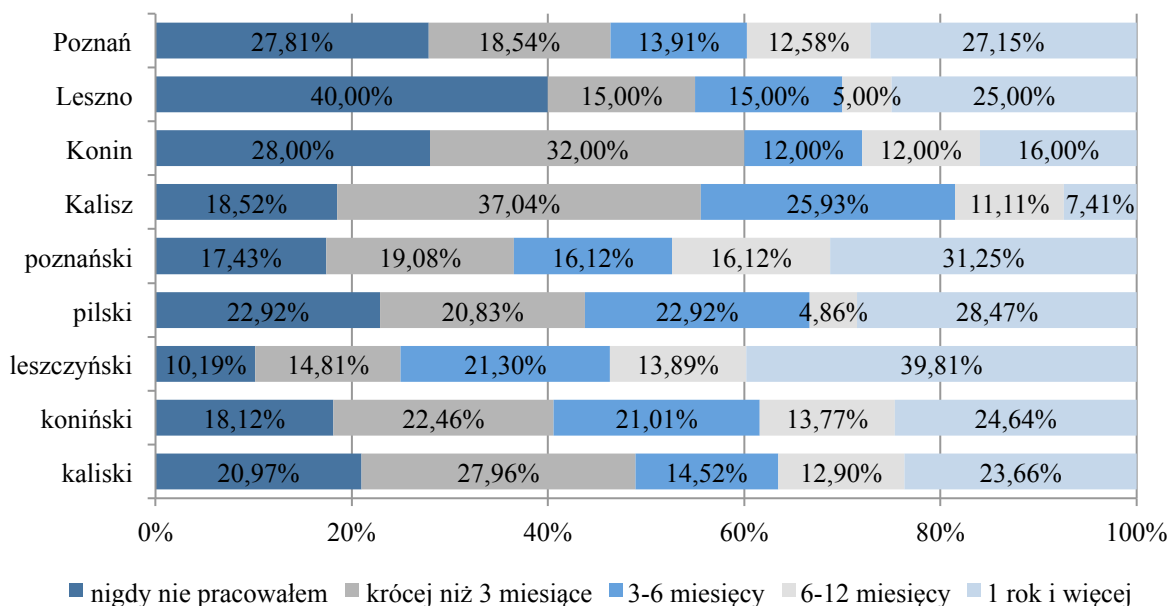
Rysunek 54. Okres pozostawania bez pracy według statusu na rynku pracy województwa wielkopolskiego



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

W podziale na podregiony województwa wielkopolskiego największy odsetek młodych pozostawał bez pracy krócej niż 3 miesiące w Kaliszu (37,04%), co stanowiło o ponad połowę więcej niż w Lesznie (15%), gdzie 40% badanych nigdy nie pracowało, a co czwarty badany w tym mieście pozostawał bez zatrudnienia rok lub więcej. Warto zauważyć, iż spośród wszystkich miast powiatowych Kalisz cechował się również najmniejszym udziałem młodych nigdy nie zatrudnionych (18,52%) oraz pozostających bez pracy dłużej niż rok (7,41%). Najmniej korzystną sytuacją pod względem pozostawania bez pracy cechował się podregion leszczyński – mimo iż tylko 10,19% nigdy nie pracowało, co było najniższym wynikiem spośród wszystkich podregionów i miast powiatowych, ale prawie 40% nie posiadała pracy rok lub dłużej.

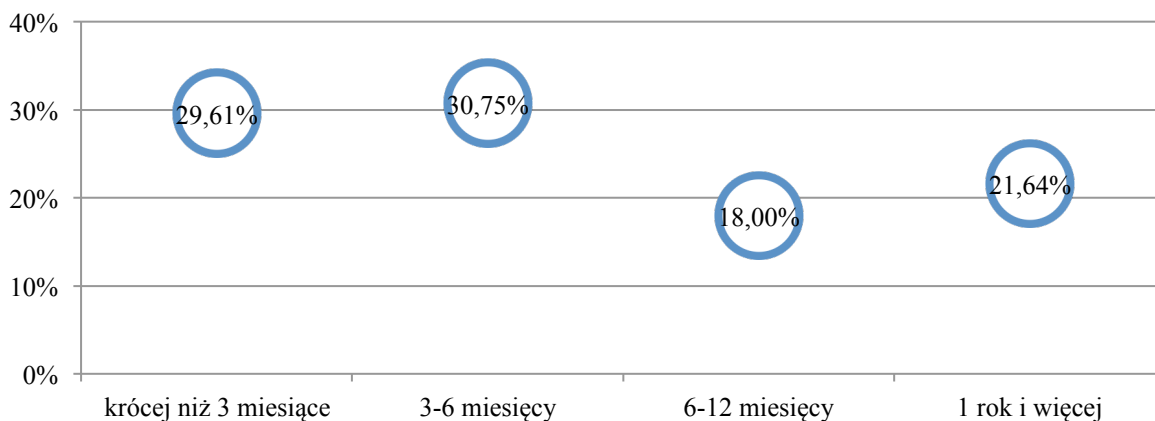
Rysunek 55. Okres pozostawania bez pracy według podregionów województwa wielkopolskiego



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

Młode bezrobotne osoby z województwa wielkopolskiego najczęściej pozostawały w rejestrze urzędu pracy nie dłużej niż pół roku (60,36%), w tym 29,61% krócej niż 3 miesiące. Z kolei co piąta bezrobotna osoba była zarejestrowana rok lub dłużej.

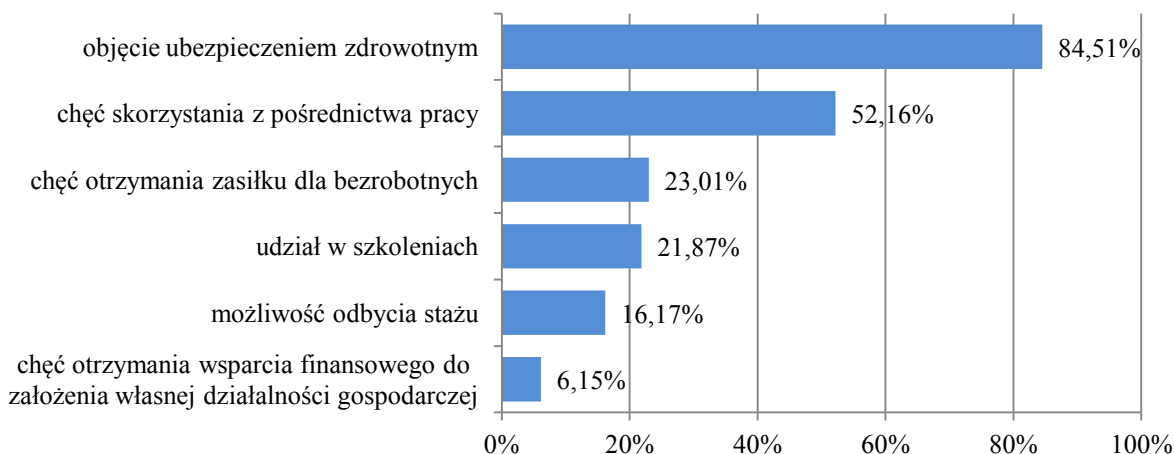
Rysunek 56. Czas pozostawania w rejestrze urzędu pracy osób bezrobotnych w województwie wielkopolskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=439.

Głównym powodem, dla którego osoby młode rejestrowały się jako bezrobotne w urzędzie pracy, była możliwość objęcia ubezpieczeniem zdrowotnym (84,51%) oraz chęć skorzystania z pośrednictwa pracy (52,16%). Trzecim w kolejności powodem była chęć otrzymania zasiłku dla bezrobotnych (23,01%). Respondenci wskazywali również na możliwości odbycia stażu czy udziału w szkoleniach.

Rysunek 57. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Z jakich powodów zdecydował/-a się Pan/Pani zarejestrować w powiatowym urzędzie pracy?”

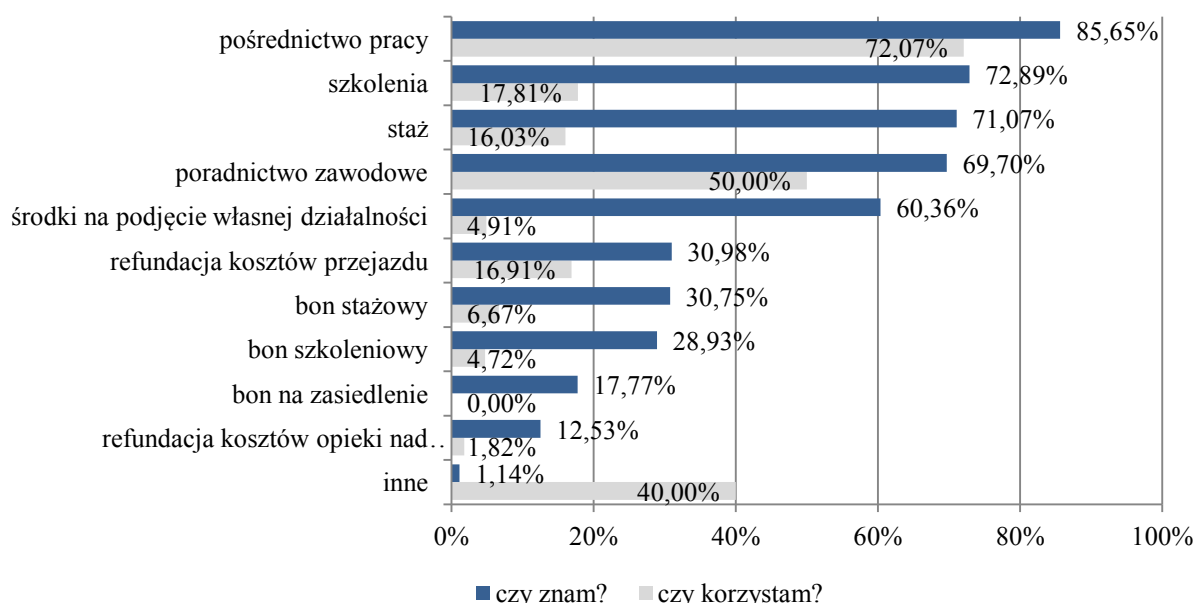


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=439.

W województwie wielkopolskim otrzymywanie zasiłku dla bezrobotnych zadeklarowało 16,40% ankietowanych pozostających w rejestrze powiatowych urzędów pracy. Analizując udział osób otrzymujących zasiłek w poszczególnych podregionach, zauważyć można, iż podregion leszczyński charakteryzował się największym udziałem – 24,39%.

Relatywnie wysoki odsetek bezrobotnych korzystających z zasiłku odnotowano również w podregionie pilskim (22,54%) oraz podregionie poznańskim (21,30%). Z kolei wśród badanych bezrobotnych zarejestrowanych w Koninie i podregionie konińskim zaledwie 6–7% z nich zadeklarowało otrzymywanie zasiłku dla bezrobotnych.

Urzędy pracy w swojej ofercie posiadają różne formy aktywizacji zawodowej przeznaczone dla bezrobotnych. Ankietowani, zapytani o znajomość możliwości oferowanych przez urząd, najczęściej wskazywali na pośrednictwo pracy (85,65%), możliwość skorzystania ze szkoleń (72,89%), staży (71,07%) oraz pośrednictwa zawodowego (69,70%). Mimo ogólnej znajomości form aktywizacji, bezrobotni nie korzystali z nich w tak dużym stopniu. Respondenci najczęściej korzystali z pośrednictwa pracy (72,07% osób deklaruujących znajomość tej formy aktywizacji zawodowej) oraz poradnictwa zawodowego (50%). Pozostałe możliwości wykorzystywane były przez poniżej 20% osób znających dane formy, odpowiednio – szkolenia 17,81%, refundacja kosztów przejazdu 16,91%, staże 16,03%. Należy zwrócić uwagę, że tylko 6,67% spośród wszystkich znających bony stażowe korzystało z takiej formy, a odsetek ten w przypadku bonów szkoleniowych wyniósł 4,72%. Warto jednak w tym miejscu wspomnieć, że możliwość skorzystania z danej formy aktywizacji zawodowej nie zależy wyłącznie od chęci osoby bezrobotnej, lecz także od spełnienia wymaganych kryteriów.

Rysunek 58. Znajomość oraz odsetek osób korzystających z form aktywizacji zawodowej oferowanych przez urzędy pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=439.

Osoby korzystające z form aktywizacji zawodowej zostały poproszone o ich ocenę. Najlepiej spośród wszystkich możliwych form – gdzie najczęstszymi odpowiedziami były „dobrze” i „zdecydowanie dobrze” – były staże, bony szkoleniowe, bony stażowe oraz refundacja kosztów przejazdu czy opieki nad dzieckiem. Mimo największej popularności poradnictwo zawodowe oraz pośrednictwo pracy zostało ocenione najgorzej – najczęściej „źle” lub „ani dobrze, ani źle”. Największą rozbieżnością w ocenie (najczęstsze odpowiedzi „ani dobrze, ani źle” i „zdecydowanie dobrze”) charakteryzowały się środki na podjęcie własnej działalności gospodarczej.

Bezrobotni w dalszej kolejności zapytani zostali o korzystanie z innego rodzaju usług doradczych. Blisko 83,14% ankietowanych odpowiedziało negatywnie na to pytanie. Pozostali najczęściej korzystali z usług doradcy zawodowego (51,95% osób korzystających z innych usług doradczych), prywatnych agencji zatrudnienia (31,17%) czy biur karier zawodowych znajdujących się w szkołach lub na uczelniach (14,29%).

Osoby niepracujące, które nie zdecydowały się na rejestrację w urzędzie pracy, zostały zapytane o powód swojej decyzji. Najczęstszą przyczyną nieposiadania statusu bezrobotnego w grupie poszukujących była wiara w szybkie znalezienie kolejnego zatrudnienia (45,25%) oraz brak chęci zobowiązania się do podjęcia pracy zaproponowanej przez urząd pracy (29,86%). Bierni zawodowo najczęściej nie rejestrowali się jako bezrobotni, gdyż nie byli zainteresowani podjęciem pracy (50,45%) oraz podobnie jak poszukujący, nie chcieli być obciążeni obowiązkiem podjęcia pracy proponowanej przez urząd pracy (26,13%). W obu grupach odpowiednio 19,68% dla poszukujących oraz 17,12% dla biernych zawodowo sygnalizowano, iż w wyniku niedopełnienia obo-

wiązków wynikających ze statusu bezrobotnego zostali oni wyrejestrowani. Innymi przyczynami wymienianymi przez ankietowanych były: opieka nad małym dzieckiem, brak wiary, że urząd może pomóc w znalezieniu zatrudnienia, chęć odpoczynku po ukończeniu edukacji.

Tabela 25. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego nie zdecydował/-a się Pan/Pani zarejestrować w urzędzie pracy?” według statusu na rynku pracy

Powody braku rejestracji w urzędzie	Poszukujący	Bierny
nie wiem, jak się zarejestrować	2,94%	2,25%
nie rejestruję się, bo jest to dla mnie zbyt krępujące	5,88%	3,60%
nie chcę być zobowiązany do podjęcia pracy, którą zaproponuje mi urząd	29,86%	26,13%
wierzę, że szybko znajdę pracę, więc się jeszcze nie rejestruję	45,25%	6,76%
byłem/-am zarejestrowany/-a, ale nie dopełniłem/-am obowiązków wynikających ze statusu bezrobotnego i zostałem/-am wyrejestrowany/-a	19,68%	17,12%
nie jestem zainteresowany podjęciem pracy	2,94%	50,45%
inne	8,82%	5,86%

Uzupełnienie: respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=664.

W dalszej kolejności osoby niezarejestrowane jako bezrobotne zostały zapytane o korzyści, jakie ich zdaniem wynikają z rejestracji w powiatowym urzędzie pracy. Wśród poszukujących najczęściej wskazywano na możliwość objęcia ubezpieczeniem społecznym (65,38%), korzystania z pośrednictwa pracy (49,55%) oraz otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych (41,86%). Bierni zawodowo, podobnie jak poszukujący, wskazywali na te same odpowiedzi, jednak w innej kolejności – za największą korzyść uważali możliwość skorzystania z ubezpieczenia społecznego (54,95%), następnie otrzymywanie zasiłku dla bezrobotnych (38,29%) oraz korzystanie z pośrednictwa pracy (31,08%).

Tabela 26. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie Pana/Pani zdaniem korzyści wynikają z rejestracji w powiatowym urzędzie pracy?” według statusu na rynku pracy

Korzyści z rejestracji w urzędzie	Poszukujący	Bierny
objęcie ubezpieczeniem społecznym	65,38%	54,95%
możliwość otrzymania zasiłku dla bezrobotnych	41,86%	38,29%
pośrednictwo pracy	49,55%	31,08%
poradnictwo zawodowe	26,02%	22,97%
udział w stażach bądź możliwość otrzymania bonu stażowego	19,23%	15,32%
udział w szkoleniach bądź możliwość otrzymania bonu szkoleniowego	22,17%	17,12%
możliwość otrzymania bonu na zasiedlenie	4,75%	4,50%
możliwość refundacji kosztów opieki nad dzieckiem	3,39%	7,21%
możliwość otrzymania środków na podjęcie własnej działalności gospodarczej	23,53%	19,82%
nie słyszałam/-em o żadnej z wymienionych form	6,33%	15,77%

Uzupełnienie: respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=664.

Respondenci nieposiadający statusu bezrobotnych, zapytani o zamiar pójścia do urzędu w celu rejestracji, w większości odpowiadali negatywnie – odpowiednio 51,13% dla poszukujących oraz aż 80,18% dla biernych zawodowo.

Najczęstszym powodem braku pracy wśród osób jej poszukujących był brak ofert spełniających oczekiwania finansowe (22,17%) oraz brak ofert w miejscu zamieszkania (21,95%). Poszukujący pracy w tym samym stopniu (19,46%) wskazywali na brak odpowiedzi ze strony pracodawcy, mimo wysyłanych dokumentów rekrutacyjnych, oraz mało satysfakcjonujące formy zatrudnienia. Z kolei bierni zawodowo najczęściej nie byli zainteresowani podjęciem pracy (39,64%), a aż 18,92% trudno było odpowiedzieć na zadane pytanie. Pozostali wskazywali na brak kontaktów biznesowych, niesatysfakcjonujące warunki finansowe czy brak kwalifikacji.

Tabela 27. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Z jakich powodów pozostaje Pan/Pani bez pracy?” według statusu na rynku pracy

Powody pozostawania bez pracy	Poszukujący	Bierny
nie mogę znaleźć pracy zgodnej z kierunkiem mojego wykształcenia	16,29%	4,95%
nie mogę znaleźć pracy, która spełni moje oczekiwania finansowe	22,17%	9,01%
nie mogę znaleźć pracy w miejscu mojego zamieszkania	21,95%	7,21%
pracodawcy nie odpowiadają na moje dokumenty rekrutacyjne	19,46%	5,86%
pracodawcy nie proponują mi pracy po rozmowach rekrutacyjnych	11,76%	4,05%
mam niewystarczające kwalifikacje	13,12%	7,66%
nie jestem zainteresowany podjęciem pracy	1,36%	39,64%
nie satysfakcjonuje mnie forma oferowanego zatrudnienia	19,46%	6,76%
nie mam kontaktów biznesowych	18,33%	7,21%
inne	6,33%	13,96%
trudno powiedzieć	15,84%	18,92%

Uzupełnienie: respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=664.

Bezrobotni i poszukujący pracy jako najczęstszy element uniemożliwiający podjęcie zatrudnienia wskazywali brak zadowalających ofert pracy – odpowiednio 47,38% i 41,86% – oraz brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego – odpowiednio 20,05% i 26,24%. Z kolei biernym zawodowo podjęcie zatrudnienia najczęściej uniemożliwiała konieczność opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny (39,64%) oraz brak zadowalających ofert pracy (24,32%). Warto zauważyć, iż bez względu na posiadany status na rynku pracy, badani dosyć rzadko wskazywali jako przeszkody w znalezieniu pracy takie elementy jak: nieznamość języków obcych, nieodpowiedni poziom wykształcenia czy kierunek studiów lub brak wybranych kwalifikacji zawodowych.

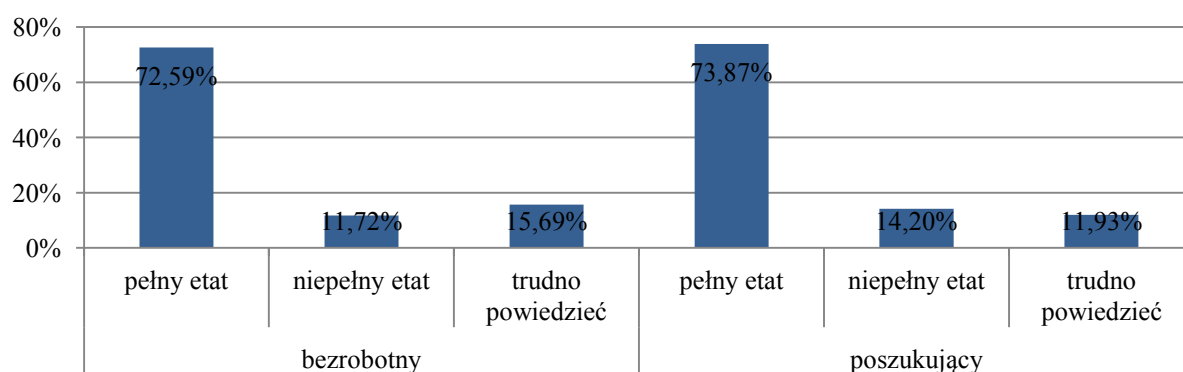
Tabela 28. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Co Panu/Pani najbardziej uniemożliwia podjęcie zatrudnienia?” według statusu na rynku pracy

Elementy niepozwalające na podjęcie zatrudnienia	Bezrobotny	Poszukujący	Bierny
nieodpowiedni poziom wykształcenia	11,85%	8,37%	4,50%
nieodpowiedni kierunek wykształcenia	10,48%	9,73%	2,25%
nieznajomość języków obcych	9,79%	8,14%	4,05%
nieumiejętność zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej	2,28%	5,20%	2,70%
nieumiejętność poszukiwania pracy	1,59%	2,49%	1,80%
brak lub niewystarczające doświadczenie zawodowe	20,05%	26,24%	10,81%
niewystarczająca pomoc instytucjonalna w tym zakresie	9,34%	4,07%	3,60%
brak wybranych kwalifikacji zawodowych	1,82%	0,45%	0,45%
brak kontaktów biznesowych	19,36%	22,85%	9,01%
brak zadowalających ofert pracy	47,38%	41,86%	24,32%
konieczność opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny	12,76%	9,28%	39,64%
trudno powiedzieć	9,11%	12,22%	17,57%
inne	6,38%	4,30%	6,76%

Uzupełnienie: respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

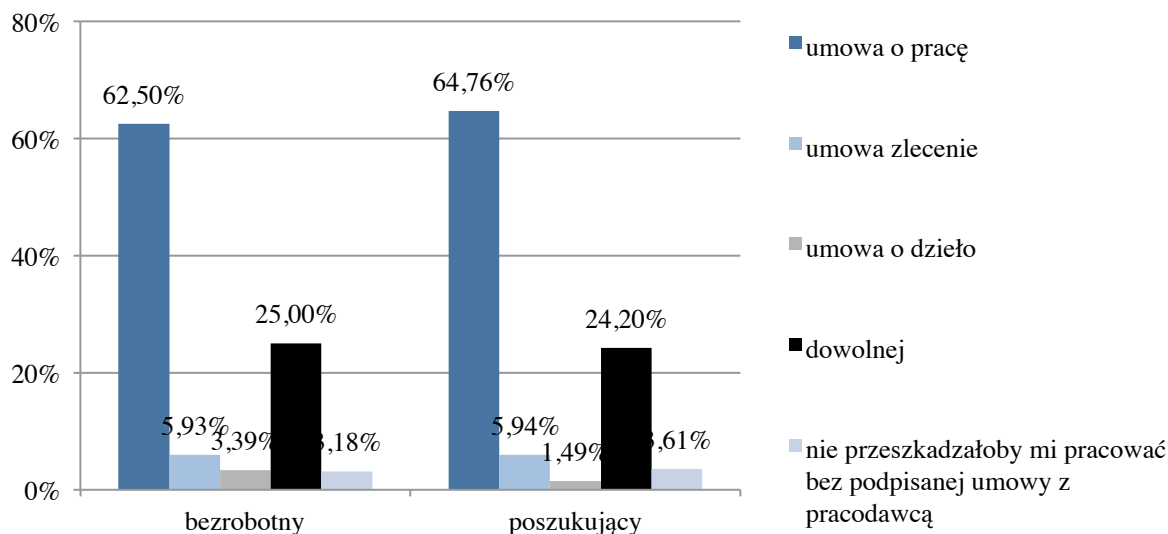
W kolejnej części badania skupiono się na osobach młodych zainteresowanych znalezieniem pracy. Zapytano na przykład, jakie warunki zatrudnienia są przez nich najbardziej pożądane. Bez względu na posiadany status na rynku pracy, najczęściej poszukiwano zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy – odpowiednio 73,87% dla poszukujących pracy oraz 72,59% dla bezrobotnych.

Rysunek 59. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakim wymiarze etatu szuka Pan/Pani pracy?” według statusu na rynku pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=881.

Najbardziej oczekiwaną formą zatrudnienia dla osób szukających pracy była umowa o pracę – odpowiednio 62,5% dla bezrobotnych oraz 64,76% dla poszukujących. Badani w dalszej kolejności wskazywali dowolną umowę – odpowiednio 25% dla bezrobotnych oraz o niecały 1 pkt. proc. mniej dla poszukujących pracy.

Rysunek 60. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W ramach jakiej formy zatrudnienia szuka Pan/Pani pracy?” według statusu na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=881.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że ponad 3% młodych w każdej z badanych grup mogłoby pracować bez podpisanej umowy z pracodawcą. Można też zauważyć, że wraz ze wzrostem współczynnika aktywności zawodowej rośnie poziom pracy nierejestrowanej w grupie osób do 25. roku życia, co oznacza, że osoby młode są podatne i skłonne do pracy w szarej strefie w przypadku braku ofert legalnych. Z kolei w przypadku osób w wieku 25–34 lata nie wykazano takiej zależności, gdyż osoby w tym wieku są zainteresowane większą stabilnością zawodową, o którą trudno w sektorze nieformalnym¹⁵.

Często bardzo dużym problemem jest spełnienie wszystkich wymaganych kwalifikacji w celu otrzymania satysfakcjonującej pracy, jednak zgodnie z wynikami badania co trzecia młoda osoba byłaby skłonna do przekwalifikowania się, nauczania nowego zawodu oraz podjęcia pracy wymagającej codziennych dojazdów. Co piąty respondent zdecydowałby się na podjęcie pracy poniżej swoich kwalifikacji zawodowych, w innym wymiarze czasu lub odmiennej formie zatrudnienia, niż wcześniej zakładali. Ankietowani bardzo niechętnie podjęliby pracę niskopłatną oraz wymagającą przeprowadzki do innego kraju lub miasta. Warto również zauważyć, że 17,31% bezrobotnych oraz 15,84% poszukujących pracy w związku z chęcią podjęcia pracy byłaby skłonna pracować bez umowy. Odsetek ten jest znacząco wyższy w porównaniu z odpowiedzią na poprzednie pytanie z uwagi na możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

¹⁵ M. Pasternak-Malicka, *Aktywność zawodowa młodych osób na rynku pracy i ich skłonność do podejmowania nieformalnego zatrudnienia*, „Economics and Management”, nr 3/2014.

Tabela 29. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w związku z chęcią podjęcia pracy byłby Pan/ byłaby Pani skłonny/a:” według statusu na rynku pracy

Wyszczególnienie	Bezrobotny	Poszukujący
przekwalifikować się, nauczyć nowego zawodu?	40,77%	38,01%
podjąć pracę poniżej kwalifikacji zawodowych?	23,01%	21,04%
podjąć pracę w innym wymiarze etatu, niż Pan/Pani szuka?	25,06%	22,62%
podjąć pracę w ramach innej formy zatrudnienia, niż Pan/Pani szuka?	24,37%	17,19%
podjąć pracę w Pana/Pani ocenie niskopłatną?	8,66%	6,11%
podjąć pracę wymagającą codziennych dojazdów?	36,45%	33,26%
podjąć pracę wymagającą przeprowadzki do innego miasta?	13,44%	12,67%
podjąć pracę wymagającą przeprowadzki do innego kraju?	12,07%	10,18%
założyć własną działalność gospodarczą?	10,93%	12,90%
podjąć pracę bez umowy?	17,31%	15,84%
żadne z powyższych	8,66%	12,22%

Uzupełnienie: respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=881.

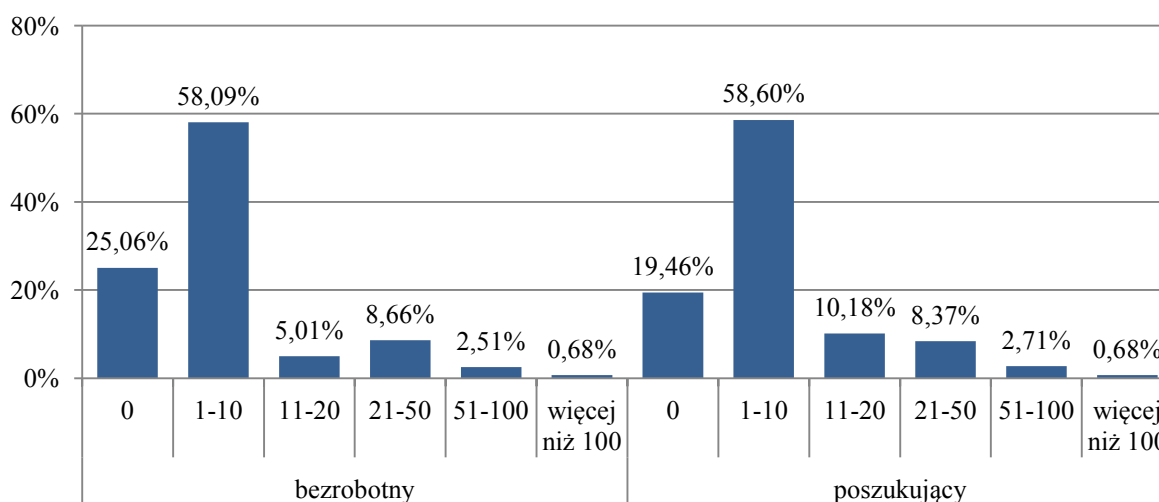
Poszukiwanie pracy może odbywać się dzięki wykorzystaniu różnych źródeł. Bezrobotni najczęściej poszukiwali zatrudnienia przy wsparciu rodziny/znajomych (56,26%), korzystając z pomocy oferowanej przez PUP (52,39%) czy odpowiadając na ogłoszenia w serwisach internetowych 52,16%. Warto zauważyć, że poszukujący pracy – podobnie jak bezrobotni – najczęściej korzystali z ofert zamieszczonych w internecie (59,73%) oraz dzięki wsparciu rodziny/znajomych (55,66%). Respondenci wskazywali również, że sami zanosili dokumenty rekrutacyjne bezpośrednio do siedziby firmy – odpowiednio 37,59% dla bezrobotnych i 35,52% dla poszukujących, natomiast w bardzo małym stopniu korzystali z usług doradcy zawodowego / trenera kariery czy brali udział w stażach/praktykach.

Tabela 30. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jaki sposób szuka Pan/Pani pracy?” według statusu na rynku pracy

Sposoby poszukiwania pracy	Bezrobotny	Poszukujący
odpowiadam na ogłoszenia w serwisach internetowych z ogłoszeniami o pracę	52,16%	59,73%
sam/-a tworzę ogłoszenia, że szukam pracy, na serwisach z ogłoszeniami o pracy	25,74%	30,32%
zanoszę dokumenty rekrutacyjne bezpośrednio do siedziby firm	37,59%	35,52%
przy wsparciu rodziny/znajomych	56,26%	55,66%
korzystam z pomocy oferowanej przez PUP	52,39%	0,00%
korzystam z usług agencji pośrednictwa pracy	12,07%	9,50%
korzystam z usług doradcy zawodowego / trenera kariery	6,83%	3,39%
podejmuję staże/praktyki	8,20%	3,85%
inne	0,46%	2,04%

Uzupełnienie: respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.

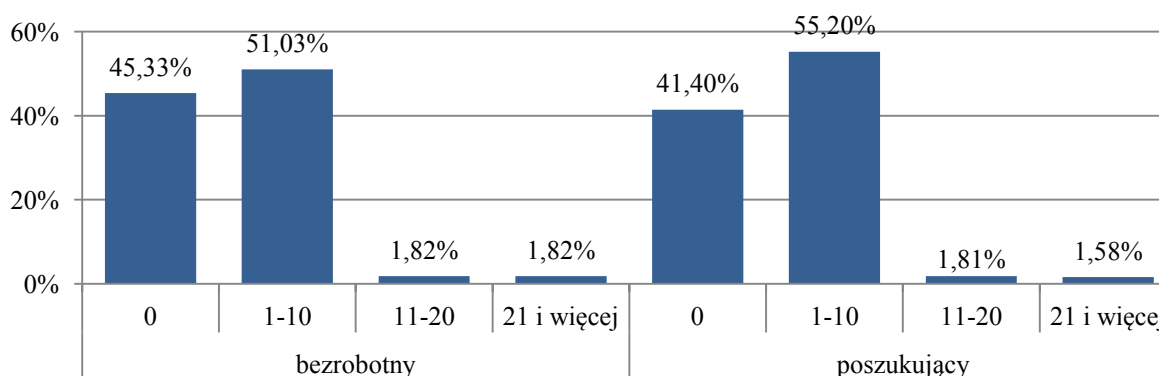
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=881.

Rysunek 61. Orientacyjna liczba wysłanych CV w okresie ostatnich 4 tygodni przez osoby bezrobotne oraz poszukujące pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=881.

Badając aktywność osób szukających zatrudnienia, warto zwrócić uwagę, że blisko 60% z nich w ciągu ostatnich 4 tygodni przed badaniem wysłało od 1 do 10 CV. Należy jednak zaznaczyć, że co piąty poszukujący oraz co czwarty bezrobotny nie przesłali ani jednego egzemplarza dokumentów rekrutacyjnych w tym czasie, natomiast wśród badanych znaleźli się również tacy, którzy wysłali ich więcej niż 100.

Liczba odbywanych rozmów kwalifikacyjnych jest często uwarunkowana liczbą wysłanych dokumentów rekrutacyjnych, ale przede wszystkim ich zawartością merytoryczną. Bezrobotni najczęściej w okresie ostatnich 4 tygodni przed badaniem odbywali od 1 do 10 rozmów kwalifikacyjnych (51,03%), z kolei ponad 45% z nich nie brało w tym czasie udziału w żadnej rozmowie. Analogicznie w grupie poszukujących pracy najczęściej uczestniczyli oni w maksymalnie 10 rozmowach o pracę (55,20%), a odsetek osób, które nie wzięły udziału w ani jednej rozmowie, wyniósł 41,40%.

Rysunek 62. Liczba rozmów rekrutacyjnych, na jakich były osoby bezrobotne i poszukujące pracy w okresie ostatnich 4 tygodni

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=881.

Wyniki badania osób młodych pozwoliły na wysunięcie hipotezy, że nastawienie do poszukiwania pracy uzależnione jest od: czasu pozostawania bez pracy, doświadczeń na odbytych dotychczas rozmowach kwalifikacyjnych i posiadanych umiejętności. Bezrobotni najczęściej wyrażali przekonanie, że znajdą pracę, jednak będzie to wymagało zmiany lub podniesienia posiadanych kwalifikacji (73,12%). Warto jednak zwrócić uwagę, że większość badanych bezrobotnych (69,25%) wierzy, że znajdzie pracę zgodną z ich oczekiwaniami finansowymi.

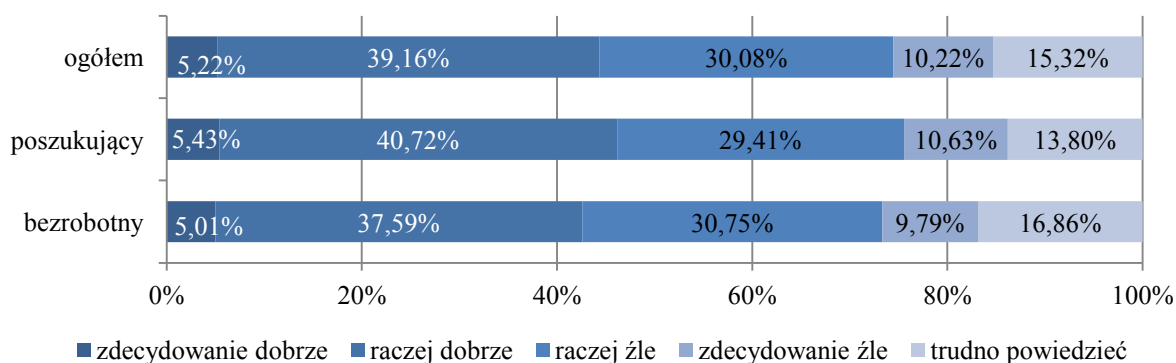
Tabela 31. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jakby Pan/Pani opisał/-a swoje nastawienie wobec poszukiwań pracy?” według statusu na rynku pracy – odsetek odpowiedzi pozytywnych

Wyszczególnienie	Bezrobotny	Poszukujący
znajdę pracę zgodną z moimi oczekiwaniami płacowymi	69,25%	70,81%
znajdę pracę w zawodzie	62,41%	65,61%
znajdę pracę w miejscu zamieszkania	56,72%	57,92%
znajdę pracę, ale będzie to wymagało zmiany lub podniesienia kwalifikacji	73,12%	67,65%
znajdę pracę, ale będzie to wymagało obniżenia oczekiwań płacowych	63,55%	62,44%
nie znajdę pracy, która będzie odpowiadała moim oczekiwaniom płacowym, a nie zamierzam obniżyć oczekiwań	29,84%	26,47%
nie znajdę pracy w moim zawodzie, a nie chcę się przekwalifikowywać	17,77%	23,08%
nie znajdę pracy zgodnej z moimi kwalifikacjami, a nie mam motywacji do dalszej nauki	27,79%	25,34%
nie wierzę, że w ogóle znajdę pracę	10,93%	12,90%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=881.

Podobne tendencje można zauważyć w grupie poszukujących pracy – 70,81% twierdzi, iż znajdzie pracę zgodną z oczekiwaniami finansowymi, 67,65% wie, że będzie musiało zmienić lub podnieść kwalifikacje, a 65,61% uważa, że znajdzie pracę w zawodzie. Część z respondentów wyrażała swoje obawy dotyczące możliwości podjęcia przez nich zatrudnienia. Warto jednak zauważyć, że 11% bezrobotnych oraz 13% poszukujących pracy wątpi, czy w ogóle uda im się podjąć pracę.

Rysunek 63. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak Pan/Pani ocenia swoje szanse znalezienia satysfakcjonującej Pana/Pani pracy?” według statusu na rynku pracy

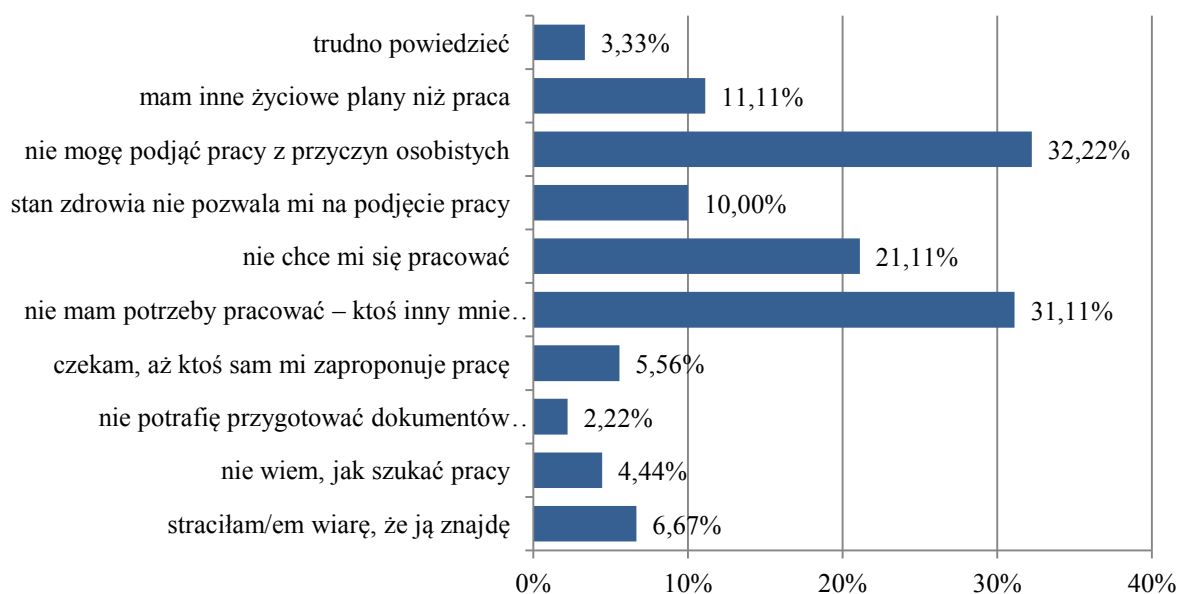


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=881.

Wśród respondentów zaobserwowano silne różnice zdań w zakresie oceny swoich szans na znalezienie satysfakcjonującej pracy – 44,38% pozytywnie oceniało swoje szanse na znalezienie satysfakcjonującej pracy, w tym 5,22% zdecydowanie dobrze. Jednak prawie taki sam odsetek badanych oceniał je źle, w tym aż 10,22% zdecydowanie źle. Posiadany status na rynku pracy tylko nieznacznie różnicuje odpowiedzi respondentów. Poszukujący pracy lepiej oceniają swoje szanse na znalezienie odpowiadającego im zatrudnienia (46,15% „dobrze”, w tym 5,43% „zdecydowanie dobrze”) w porównaniu do bezrobotnych (42,60% „dobrze” w tym 5,01% „zdecydowanie dobrze”). Należy zauważyć, że aż 13,80% poszukujących pracy oraz 16,86% bezrobotnych nie umiało odpowiedzieć na zadane pytanie.

Bierni zawodowo jako grupa niezainteresowana podjęciem pracy została poproszona o odpowiedź na pytanie, czy kiedykolwiek poszukiwali zatrudnienia. Twierdzącej odpowiedzi na to pytanie udzieliło 59,46% badanych. Z kolei osoby bierne zawodowo, które nigdy nie szukały pracy, za główne przyczyny takiego stanu rzeczy wskazywały: przyczyny osobiste (32,22%), brak motywacji podjęcia zatrudnienia, wynikającej z faktu bycia na utrzymaniu innej osoby (31,11%) czy brak chęci (21,11%). Czasem pozostawanie w stanie bierności zawodowej było spowodowane brakiem wiary w znalezienie pracy, złym stanem zdrowia lub innymi życiowymi planami, które nie uwzględniały stabilnego zatrudnienia.

Rysunek 64. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego teraz nie szuka Pan/Pani pracy?”



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=90.

Wśród biernych zawodowo zróżnicowane były odpowiedzi na pytanie o przyszłe szanse znalezienia satysfakcjonującej pracy, jeśli podjęliby się jej poszukiwania w przyszłości – co trzeci badany nie udzielił odpowiedzi na to pytanie, co trzeci również źle oceniał swoje

perspektywy, w tym 12,22% zdecydowanie źle, pozostała 1/3 badanych była przekonana o pozytywnym zakończeniu podjętych działań.

W zależności od różnych potrzeb, umiejętności czy przekonań różnie można zdefiniować dobrą pracę. Bez względu na posiadany status na rynku pracy, badani za najważniejsze cechy odpowiedniego zatrudnienia wskazywali na aspekt finansowy – adekwatną wysokość wynagrodzenia, oraz formę – umowę o pracę na czas nieokreślony, na pełen etat. Innymi ważnymi cechami były także: bliskość miejsca zamieszkania, normowany czas pracy, jednozmianowość, elastyczne godziny, ciekawość wykonywanych zadań, możliwość rozwoju czy awansu zawodowego.

Tabela 32. Najważniejsze cechy, które definiują dobrą pracę według osób bezrobotnych, poszukujących oraz biernych zawodowo na rynku pracy województwa wielkopolskiego

Bezrobotny	Poszukujący	Bierny
aspekt finansowy – odpowiednia wysokość wynagrodzenia	aspekt finansowy – odpowiednia wysokość wynagrodzenia	aspekt finansowy – odpowiednia wysokość wynagrodzenia
forma zatrudnienia – umowa o pracę na czas nieokreślony, na pełen etat	forma zatrudnienia – umowa o pracę na czas nieokreślony, na pełen etat	forma zatrudnienia – umowa o pracę na czas nieokreślony, na pełen etat
normowany czas pracy, jednozmianowość, elastyczne godziny pracy, brak nadgodzin	praca zgodna z wykształceniem, wyuczonym zawodem	normowany czas pracy, jednozmianowość, elastyczne godziny pracy
dobra atmosfera w pracy, odpowiednie stosunki z szefem i pracownikami	normowany czas pracy, jednozmianowość, elastyczne godziny pracy	praca blisko miejsca zamieszkania
praca dająca satysfakcję, możliwość rozwoju, awansu zawodowego	dobrze warunki pracy	praca ciekawa, dająca satysfakcję i możliwość rozwoju
praca blisko miejsca zamieszkania	praca blisko miejsca zamieszkania	
praca zgodna z wykształceniem, wyuczonym zawodem	praca ciekawa, dająca satysfakcję i możliwość rozwoju	

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

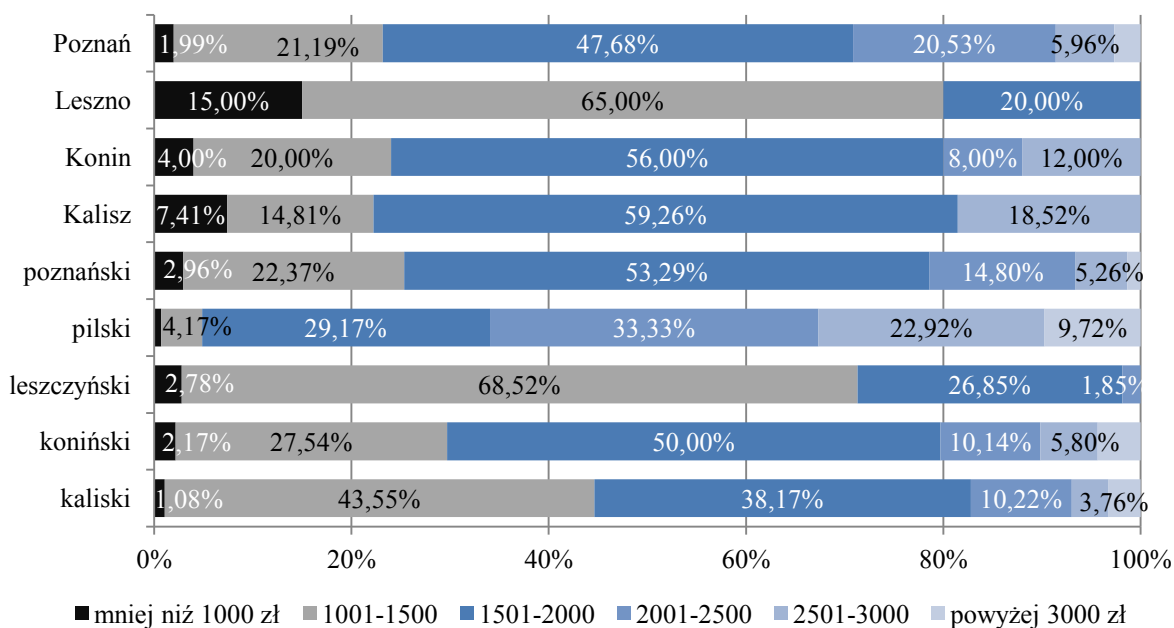
Młodzi z województwa wielkopolskiego pozostający bez zatrudnienia najczęściej za minimalną wysokość wynagrodzenia netto, za jaką zgodziliby się podjąć pracę, wskazywali kwotę z przedziału 1501–2000 zł, która również była wskazywana najczęściej w analizie uwzględniającej podział ankietowanych ze względu na posiadany status na rynku pracy – odpowiednio 50,45% dla biernych zawodowo, 42,60% dla bezrobotnych oraz 40,72% dla poszukujących. Warto zauważyć, że aż 9,46% biernych zawodowo za minimalną wielkość wynagrodzenia wskazało kwotę powyżej 3000 zł, a tylko 1,80% było skłonnych otrzymywać pensję mniejszą niż 1000 zł.

Tabela 33. Minimalna wielkość wynagrodzenia netto, za jaką osoby bezrobotne, poszukujące i bierne zawodowo zgodziłyby się podjąć zatrudnienie

Minimalna wielkość wynagrodzenia netto	Ogółem	Bezrobotny	Poszukujący	Bierny
mniej niż 1000 zł	2,45%	2,05%	3,17%	1,80%
1001 – 1500 zł	29,10%	31,66%	31,22%	19,82%
1501 – 2000 zł	43,43%	42,60%	40,72%	50,45%
2001 – 2500 zł	14,60%	13,67%	17,19%	11,26%
2501 – 3000 zł	7,34%	7,97%	6,79%	7,21%
powyżej 3000 zł	3,08%	2,05%	0,90%	9,46%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

W podziale na podregiony województwa wielkopolskiego można zauważyć, że około 80% badanych z Leszna byłoby w stanie pracować za mniej niż 1500 zł, w tym 15% za mniej niż 1000 zł. Z kolei Poznań był jedynym miastem powiatowym, w którym uważano, że minimalna pensja netto powinna wynosić ponad 3 tysiące złotych (2,65%), tym samym najmniej ankietowanych zgodziłoby się na wynagrodzenie poniżej 1000 zł (1,99%). Podregion leszczyński, analogicznie do miasta powiatowego znajdującego się na jego obszarze, cechował się najniższą akceptowaną wysokością wynagrodzenia – 71,30% poniżej 1500 zł, w tym 2,78% poniżej 1000 zł. Aż 9,72% badanych z podregionu pilskiego uważało natomiast, że minimalne wynagrodzenie nie może być niższe niż 3 000 zł.

Rysunek 65. Minimalna wysokość wynagrodzenia netto, za jaką osoby bezrobotne, poszukujące i bierne zawodowo zgodziłyby się podjąć zatrudnienie według podregionów województwa wielkopolskiego

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAPI, N=1103.

2.5. Wnioski cząstkowe

Podsumowując wyniki badania CAPI, warto zauważyć, że niepracujące osoby młode najczęściej utrzymywane są przez rodziców (48,97% wskazań w przypadku bezrobotnych oraz 47,74% w przypadku poszukujących pracy) lub partnera/partnerkę (54,05% biernych zawodowo), z którymi wspólnie tworzą gospodarstwo domowe. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że obecność innej osoby zapewniającej dochód zmniejsza skłonność do poszukiwania pracy¹⁶.

Bierni zawodowo prawie dwa razy częściej w porównaniu do pozostałych grup respondentów mieszkali z dzieckiem. Rodzice badanych osób młodych najczęściej posiadali wykształcenie średnie lub zasadnicze zawodowe, jednak w większości nadal pracowali zawodowo. Pomimo braku zatrudnienia ankietowani pozytywnie oceniali sytuację materialną swojej rodziny.

Analiza wykształcenia osób młodych wykazała, że osoby poszukujące pracy są lepiej wykształcone niż bezrobotni i bierni zawodowo. Główną przesłanką wyboru kierunku studiów i ścieżki zawodowej było zainteresowaniem daną tematyką oraz perspektywy znalezienia pracy. Młodzi, którzy zdecydowali się kontynuować naukę na studiach wyższych, najczęściej wybierali studia w trybie stacjonarnym na publicznych uczelniach. Najczęściej wybierane kierunki studiów to: pedagogika, ekonomia i zarządzanie. Respondenci tylko w połowie przypadków (56,93%) byli zadowoleni z umiejętności praktycznego wykorzystania wiedzy, której nauczyli się podczas studiów. Z kolei co trzeci badany miał negatywną opinię na temat pozyskania tej umiejętności. Mimo podzielonych opinii na temat przekazywania wiedzy, respondenci w 60% ponownie wybraliby ukończony kierunek. Najbardziej zadowoleni spośród badanych grup byli bezrobotni (64,29% pozytywnych odpowiedzi). Należy zwrócić uwagę, że także w tej grupie odnotowano największy odsetek osób, które w ogóle nie podjęłyby wybranego kierunku studiów. Badani najczęściej z powodów osobistych nie podejmowali dalszego kształcenia. Bezrobotni wskazywali na brak motywacji oraz kwestie finansowe, natomiast poszukujący pracy byli przekonani, że posiadany poziom wykształcenia jest wystarczający. Udział w praktykach lub stażach zadeklarowało jedynie 37,53% badanych. Zdecydowana większość uczestników (84,06%) była zadowolona z podjęcia tej aktywności, dzięki której za najcenniejsze wskazywali zdobycie doświadczenia oraz poszerzenie wiedzy, a także praktyczne wykorzystanie zdobytych już umiejętności. Z kolei w kursach doszkalających uczestniczyło zaledwie 12% badanych – najczęściej były to kursy w zakresie obsługi kasy fiskalnej, prawa jazdy, spawacza czy operatora wózków widłowych. Badani najczęściej nie podejmo-

¹⁶ Narodowy Bank Polski, Instytut Ekonomiczny, *Badanie ankietowe rynku pracy*, Raport 2013, s. 18.

wali żadnych dodatkowych aktywności społecznych, jedynie nieliczni należeli do samorządów szkolnych, kół naukowych czy kół zainteresowań, bądź zajmowali się wolontariatem.

Doświadczenie zawodowe wśród osób młodych jest główną barierą w znalezieniu zatrudnienia. Ponad 28% badanych nigdy nie pracowało, a 29% posiada staż pracy do 3 lat. Najbardziej popularną formą zatrudnienia była umowa o pracę oraz umowa-zlecenie, niektóre osoby młode prowadzą własną działalność gospodarczą. Oceniając zgodność ostatniego miejsca pracy z kierunkiem kształcenia, a także warunki finansowe, bierni zawodowo pokazywali zdecydowane niezadowolenie, w przeciwieństwie do poszukujących, którzy w większości pozytywnie wypowiadali się w wymienionych kwestiach. Zakończenie trwającej umowy, redukcja etatów czy konieczność opieki nad dzieckiem lub inną osobą były najczęstszymi powodami zakończenia współpracy.

Bezrobotni, którzy wcześniej posiadali własną działalność gospodarczą, najczęściej prowadzili działalność usługową oraz trudnili się w przetwórstwie przemysłowym, natomiast poszukujący pracy wcześniej posiadali firmy w branży budowlanej lub handlowej. Należy jednak zauważyć, że w większości nie były to branże zgodne z kierunkiem kształcenia. Najczęstszymi powodami rezygnacji z prowadzenia własnej firmy wśród bezrobotnych były niskie przychody oraz zbyt wysokie koszty prowadzenia działalności, które również wskazywane były przez poszukujących, natomiast bierni zawodowo rezygnowali jedynie z powodów osobistych.

W przypadku osób bezrobotnych głównym powodem rejestracji w urzędzie pracy była możliwość skorzystania z ubezpieczenia zdrowotnego oraz pośrednictwa pracy. Możliwości aktywizacji zawodowej oferowane przez urzędy pracy były w większości przypadków znane wśród ankietowanych, jednak w dużo mniejszym stopniu przez nich wykorzystywane. Z kolei poszukujący pracy i bierni zawodowo za główny powód niezarejestrowania się w urzędzie wskazywali wiarę w szybkie znalezienie pracy, brak chęci zobowiązania się do podjęcia pracy oferowanej przez urząd czy brak chęci posiadania zatrudnienia. W większości nie zamierzali oni również zmieniać posiadanego statusu, mimo pewnych korzyści wynikających z rejestracji jako osoba bezrobotna.

Najczęstszymi elementami uniemożliwiającymi podjęcie zatrudnienia był brak zadawalających ofert, brak odpowiedniego doświadczenia czy konieczność opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny. Co trzecia badana osoba była skłonna przekwalifikować się, nauczyć nowego zawodu lub podjąć pracę wymagającą codziennych dojazdów. Młodzi z województwa wielkopolskiego w 44,38% pozytywnie oceniali swoje szanse na znalezienie zatrudnienia. Większość z nich

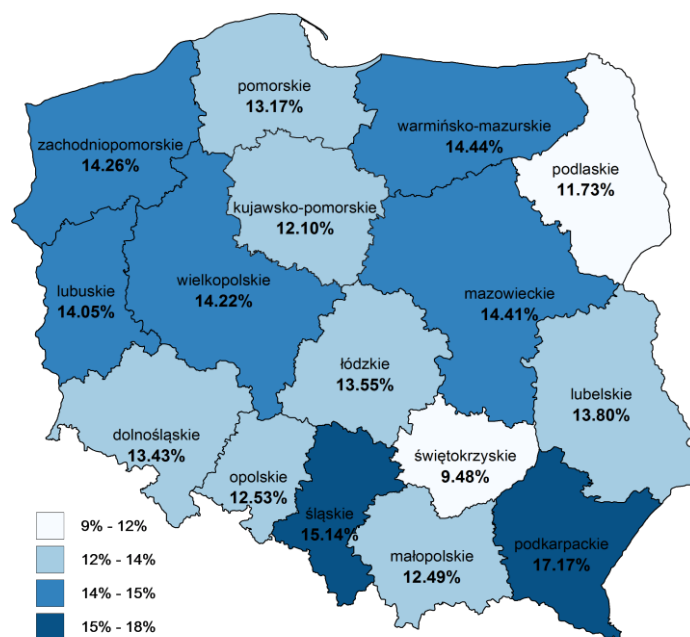
odbywała rozmowy kwalifikacyjne oraz systematycznie wysyłała dokumenty rekrutacyjne, a jako najczęstsze formy poszukiwania pracy wskazywała ogłoszenia znajdujące się w internecie oraz te oferowane przez PUP, jak również miejsca pracy polecane przez rodzinę/znajomych.

2.6. Postrzeganie osób młodych przez pracodawców

Postrzeganie osób młodych (tj. w wieku 18–30 lat) na wielkopolskim rynku pracy zostało przygotowane na podstawie wyników badania jakościowego z przedsiębiorcami¹⁷ (technika ITI – telefoniczne wywiady pogłębione) w połączeniu z danymi pochodzącymi z Bilansu Kapitału Ludzkiego – badanie popytu na pracę. W niniejszym rozdziale jako popyt na pracę należy rozumieć odsetek przedsiębiorstw, które poszukiwały pracowników w danym roku badania

Zgodnie z informacjami z BKL wielkość popytu na pracę w 2013 roku na terenie kraju ukształtowała się na poziomie 13,68%. Z kolei województwo wielkopolskie w badanym okresie znajdowało się w grupie pięciu województw (lubuskiego, zachodniopomorskiego, mazowieckiego i warmińsko-mazurskiego), w przypadku których zapotrzebowanie na nowych pracowników mieściło się w przedziale 14–15%. Ponadto, jak wynika z danych zamieszczonych na rysunku 60, największa wartość analizowanej zmiennej została zaobserwowana w województwie podkarpackim (17,17%) oraz śląskim (15,14%), zaś najmniejsza w podlaskim (11,73%) oraz świętokrzyskim (9,48%).

Rysunek 66. Popyt na pracę w poszczególnych województwach mierzony odsetkiem firm poszukujących pracowników w 2013 roku

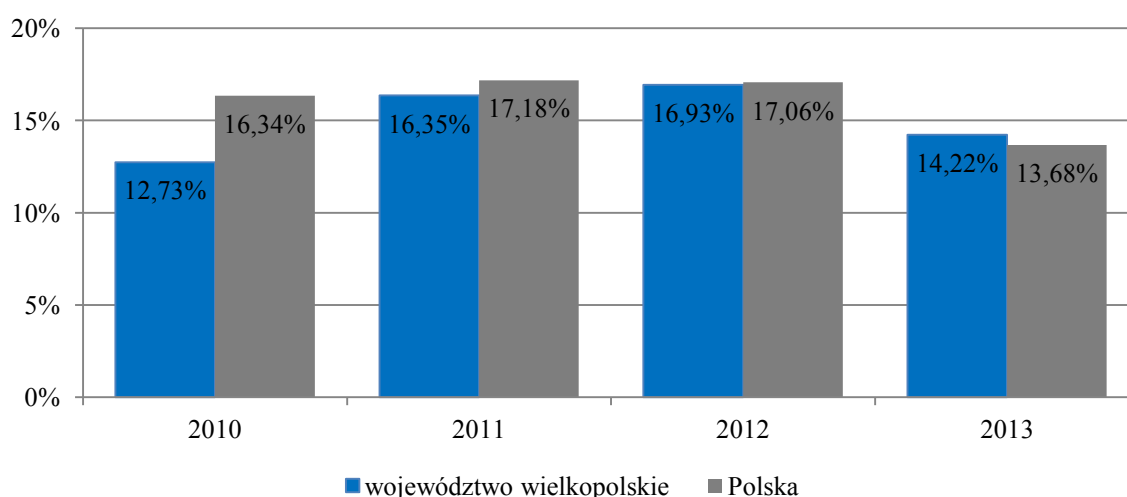


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania Bilansu Kapitału Ludzkiego, IV edycja.

¹⁷ Badaniem objęto 25 przedsiębiorstw, mających siedzibę na terenie województwa wielkopolskiego.

Analizując popyt na pracę w ujęciu krajowym, należy wskazać, że od 2011 roku widoczny był spadek udziału firm poszukujących pracowników do 13,68% w ostatnim analizowanym roku (najniższa wartość w okresie ostatnich czterech lat). Z kolei w województwie wielkopolskim zaobserwowano wzrost popytu na pracę z 12,73% do 16,93% w latach 2010–2012, natomiast w kolejnym roku odnotowano spadek o 2,71 pkt. proc. Największe różnice w popycie na pracę w Wielkopolsce na tle Polski odnotowano w 2010 roku – o 3,61 pkt. proc. więcej w Polsce. W kolejnych latach różnica ta zmalała do 0,13 pkt. proc. w 2012 roku, z kolei w 2013 roku to w województwie wielkopolskim popyt na pracę był większy niż w całej Polsce.

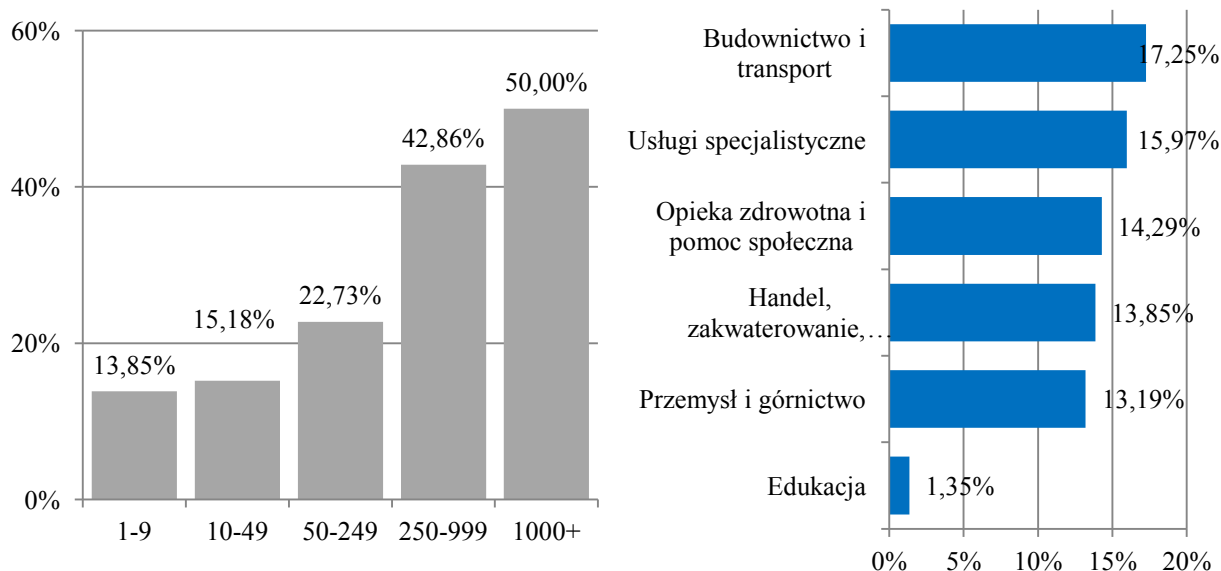
Rysunek 67. Odsetek firm poszukujących pracowników w województwie wielkopolskim na tle Polski w latach 2010–2013



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania Bilansu Kapitału Ludzkiego.

Bardziej szczegółowa analiza popytu na pracę w Wielkopolsce pokazuje powiązania pomiędzy odsetkiem firm poszukujących pracowników a klasą wielkości podmiotu (mierzoną liczbą pracujących) oraz profilem działalności firmy. W przypadku pierwszej charakterystyki można wskazać, że wraz ze wzrostem liczby zatrudnionych w firmie, zwiększa się wartość popytu na pracę. Według badania BKL (IV edycja) w 2013 roku wśród mikroprzedsiębiorstw (zatrudniających od 1 do 9 osób) zaledwie 13,85% jednostek zadeklarowało poszukiwanie nowego pracownika. Z kolei w przypadku firm wielkich (zatrudnienie powyżej 1000 osób) w momencie badania co drugi podmiot z Wielkopolski poszukiwał kandydatów do pracy. Warto również zaznaczyć, że w 2013 roku w analizowanym województwie proces rekrutacyjny najczęściej prowadziły przedsiębiorstwa zajmujące się budownictwem i transportem (17,25%) oraz usługami specjalistycznymi (15,97%). Najmniejszy popyt na pracę odnotowano w przypadku branży edukacyjnej – jedynie 1,35% w 2013 roku.

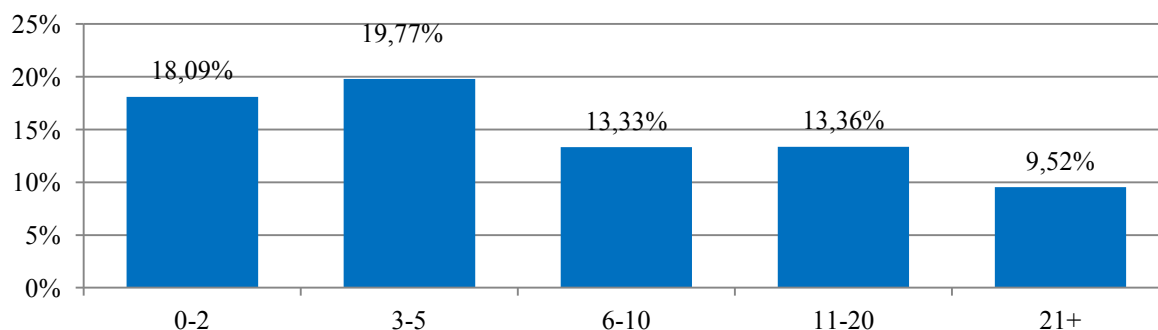
Rysunek 68. Odsetek firm poszukujących pracowników w województwie wielkopolskim w zależności od klasy wielkości firmy (po lewej) oraz profilu działalności (po prawej) w 2013 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania Bilansu Kapitału Ludzkiego, IV edycja.

Co więcej, badanie dla województwa wielkopolskiego pokazało, że nowych pracowników poszukują głównie przedsiębiorcy, którzy na rynku działają od 3 do 5 lat (19,77%) oraz mniej niż 2 lata (18,09%). Najstarsze firmy (działające ponad 20 lat) w najmniejszym stopniu poszukują nowych osób do pracy – jedynie co dziesiąta badana firma w momencie badania prowadziła proces rekrutacyjny.

Rysunek 69. Odsetek firm poszukujących pracowników w województwie wielkopolskim w zależności od czasu prowadzenia działalności w 2013 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania Bilansu Kapitału Ludzkiego, IV edycja.

Ponadto, jak wynika z danych BKL, pracodawcy w procesie rekrutacyjnym zwracają również uwagę na wiek potencjalnego kandydata do pracy. Na pytanie o minimalny i maksymalny wiek osób aplikujących do pracy ankietowani przedsiębiorcy najczęściej wskazywali odpowiednio: 20 i 40 lat.

Tabela 34. Preferencje pracodawców odnośnie do wieku pracowników w 2013 roku

Statystyki	Wiek (lata)	
	minimalny	maksymalny
Średnia	23	43
Mediana	22	40
Dominanta	20	40
Rozstęp	20	43
Minimum	18	25
Maksimum	38	68

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania Bilansu Kapitału Ludzkiego, IV edycja.

2.6.1. Charakter i warunki pracy osób młodych

Najbardziej pożądaný wiek kandydatów wynikający z badania ilościowego (Bilans Kapitału Ludzkiego) pokrywa się z informacjami, które pozyskano w trakcie rozmów z przedstawicielami wybranych firm z regionu Wielkopolski (badanie jakościowe – technika ITI). Zbiorcze informacje od 22 z 25 przebadanych firm (3 jednostki nie udzieliły odpowiedzi na pytanie odnośnie do wielkości zatrudnienia) pozwoliły oszacować, że w podmiotach tych zatrudnionych jest nieco ponad 28% osób w wieku 18–30 lat. Analiza struktury prezentowanej zbiorowości według grup zawodów umożliwiała stwierdzenie, że osoby te najczęściej w badanych firmach pracowały na stanowisku specjalisty (25,51%) oraz operatora i monteru maszyn i urządzeń (ponad połowa wskazań). Zgodnie z oczekiwaniami mniej niż 1% badanych firm osoby młode zatrudnia w roli kierownika bądź menedżera.

Tabela 35. Charakterystyka zatrudnienia osób w wieku 18–30 w przedsiębiorstwach objętych badaniem ITI

Nazwa grupy zawodów	Liczba zatrudnionych w wieku 18-30 lat	Liczba zatrudnionych ogółem	Struktura osób w wieku 18-30 lat	Udział w ogóle zatrudnionych
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	17	627	0,92%	2,71%
Specjaliści	471	1390	25,51%	33,88%
Technicy i inny średni personel	62	269	3,36%	23,05%
Pracownicy biurowi	95	378	5,15%	25,13%
Pracownicy usług i sprzedawcy	49	221	2,65%	22,17%
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0	0	0,00%	0,00%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	137	693	7,42%	19,77%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	936	2485	50,70%	37,67%
Pracownicy przy pracach prostych	79	447	4,28%	17,67%
Ogółem	1846	6510	100,00%	28,36%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ITI.

Biorąc pod uwagę udział osób w wieku 18–30 lat w ogóle zatrudnionych według podziału na grupy zawodów (zob. tabela 35), można zauważyć, że największe wartości wyznaczono dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń, specjalistów, a także pracowników biurowych – odpowiednio 37,67%, 33,88% oraz 25,13%. Kierownicy w wieku 18–30 lat stanowią zaledwie 2,71% ogółu zatrudnionych na tych stanowiskach w ankietowanych przedsiębiorstwach.

Jednym z zagadnień tematycznych badania był rodzaj obowiązków wykonywany przez osoby młode oraz forma zatrudnienia osób w analizowanym przedziale wiekowym. W trakcie rozmowy telefonicznej przedstawiciele badanych przedsiębiorstw przyznali, że zakres obowiązków osób młodych nie odbiega znacznie od zadań zawodowych starszych stażem pracowników.

W większości wszystko to samo, co starsi pracownicy po okresie przyuczenia.

Takie same, jak ci, co mają więcej. U mnie nie ma takiego podziału, że nie wiem młody, czy stary. Jak ma uprawnienia, to robi to samo.

Takie same jak te osoby starsze.

Tak, tak, oczywiście, oczywiście, te same. Nie ma takiego podziału. To znaczy się no wiadomo, że są pod jakąś tam ochroną (...) mają, osobę, która ich tam wspomaga (...). Natomiast no w sumie wykonują te same czynności, co normalni pracownicy.

Dla części rozmówców zakres obowiązków osób młodych był ściśle uzależniony od specyfiki zajmowanego stanowiska w firmie, co potwierdzają poniższe słowa respondentów:

Znaczy wie pan, no to wszystko zależy od specyfikacji danego stanowiska. Jeżeli tu są specjaliści, no to wykonują jakieś samodzielne zadania, od razu mają przydzielane.

Wie pan co, no wszystko zależy od stanowiska pracy, na którym te osoby są.

Wie pani co, no to wszystko zależy od stanowiska, tak? Bo mamy doradców terenowych i mamy też administrację.

W przypadku pozostałych ankietowanych firm pracownicy w wieku 18–30 lat znajdowali zatrudnienie w działach związanych z administracją, sprzedażą, produkcją, doradstwem terenowym w sieci sprzedaży, czy też na budowach. Obejmowali oni między innymi stanowiska: przedstawiciela handlowego, pracownika fizycznego, sekretarki, referenta, a także stanowili pomoc dla innych pracowników.

Badane przedsiębiorstwa podkreślały także, że bez względu na wiek kandydatów do pracy polityka kadrowa w zakresie formy zatrudnienia jest identyczna – umowa o pracę. W pierwszej kolejności na okres próbny trzech miesięcy, a następnie od jednej do dwóch umów na czas określony. W zależności od charakteru działalności podmiotu gospodarczego i polityki firmy w tym zakresie czas zawarcia kolejnych umów kształtował się w przedziale

od 7 miesięcy nawet do 5 lat. Późniejsze umowy, zgodnie z wypowiedziami rozmówców, opiewały już na czas nieokreślony.

(...) wszyscy są przyjmowani do nas na umowę o pracę, z tym że to jest umowa zawsze na czas, na okres próbny. Po tym zawieramy umowę na czas określony. Jeżeli się sprawdzają, no to mają zawierane umowy na czas nieokreślony.

*Wie pan co, pierwsza umowa jest na okres próbny trzymiesięczny, kolejna jest na czas określony. Po-
wiem tak, w 90% przypadkach jest to pięcioletni okres.*

Wie pan co, u nas jest polityka generalnie dla wszystkich równa niezależnie od tego, czy to jest ktoś młody, czy ktoś starszy. Zawsze przyjmujemy najpierw na trzymiesięczny okres próbny, potem jest czas określony, umowa na rok, potem na trzy lata, a potem kolejna już jest na czas nieokreślony. I tak mają wszyscy, łącznie z młodymi.

To jest z reguły okres próbny trzech miesięcy. A później, no, jest umowa na czas określony niestety, no tak w granicach do dwóch, trzech lat.

(...), na okres próbny trzymiesięczny. Jak się sprawdzają, wtedy na czas określony (dwa lata), aż w końcu dojdą do nieokreślonego, wiadoma sprawa.

(...) generalnie stosujemy taką praktykę: trzymiesięczny okres próbny, czyli maksymalny okres próbny, oczywiście mówimy tylko o umowie o pracę, bo nie zatrudniamy na inne umowy, tylko umowa o pracę. (...) trzymiesięczny okres próbny, następnie umowa na czas określony. Ona może być nawet do dwóch lat i później, to jeszcze w zależności od stanowiska bądź od zaangażowania pracownika umowy są na czas nieokreślony.

Tabela 36. Średnia wysokość wynagrodzenia brutto otrzymywanego przez osoby w wieku 18–30 lat, rozpoczynające karierę zawodową w przedsiębiorstwach biorących udział w badaniu ITI (według grup zawodów)

Nazwa grupy zawodów	Średnia wysokość wynagrodzenia brutto otrzymywanego przez osoby w wieku 18-30 lat (w zł)
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	od 3000
specjaliści	3000–4000
technicy i inny średni personel	3000–3500
pracownicy biurowi	2000–2500
pracownicy usług i sprzedawcy	2500
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	brak danych
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2500
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2500–3000
pracownicy przy pracach prostych	2000

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ITI.

Elementem charakteryzującym warunki zatrudnienia młodych osób była również wysokość wynagrodzenia, jakiego mogą oni oczekiwać, rozpoczynając swoją karierę zawodową. Z wypowiedzi respondentów wynika, że na największe wynagrodzenie finansowe mogą liczyć osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych – od 3000 zł wzwyż (brutto) – specjaliści, technicy i inny średni personel. Badane firmy oferują tej grupie osób wynagrodzenia

rzędu 3000–4000 zł brutto. W pozostałych grupach zawodów przeciętna pensja w ankietowanych jednostkach mieściła się w przedziale 2000–2500 zł brutto. Warto jednak podkreślić, że dla części ankietowanych firm „w cenie” byli operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, którzy posiadali odpowiedni zasób uprawnień zawodowych – takim pracownikom oferowano wynagrodzenie brutto na poziomie 3000 zł.

Z wypowiedzi przedstawicieli badanych przedsiębiorstw można również wnioskować, że wynagrodzenie proponowane kandydatom uzależnione jest przede wszystkim od zajmowanego stanowiska oraz posiadanych dodatkowych umiejętności, a nie od poziomu wykształcenia. Ten ostatni czynnik stanowił jedynie determinantę możliwości ubiegania się o pracę na danym stanowisku.

(...) my jakby nie bierzemy pod uwagę tego zupełnie. Jak przychodzi ktoś na techniczne stanowisko i się sprawdza na produkcji, to ma nawet wyższe, jak ktoś, kto ma wyższe i zaczyna być konstruktorem. Tak że w ogóle jeżeli chodzi o wynagrodzenia, nie bierzemy tego pod uwagę wykształcenia.

(...) bo my tutaj specjalnie jeżeli chodzi o wykształcenie, to praktycznie nie zwracamy uwagi. Bardziej nas interesują po prostu stanowiska, jakie ci pracownicy zajmują, bo to nie są porównywalne jakieś stanowiska i u nas to jest w zależności od taryfikatora, jakie grupy jakie przedziały zarobkowe mają.

Nie, nie. Absolutnie nie jest powiązane. Wszystko jest powiązane z umiejętnościami przede wszystkim.

Jednakże niektóre badane firmy zadeklarowały zależności pomiędzy wysokością wynagrodzenia a poziomem wykształcenia – osoby z wykształceniem wyższym (zwłaszcza inżynierskim) mogą liczyć na najwyższe wynagrodzenie finansowe spośród wymienionych w tabeli 37 poziomów wykształcenia. Badane firmy (w większości przypadków) nie decydują się na zatrudnianie osób z wykształceniem podstawowym oraz gimnazjalnym.

Na podstawie wyników badania absolwentów¹⁸ Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu wyznaczono najistotniejsze determinanty wysokości wynagrodzenia. Silny i istotny związek między średnią ocen ze studiów a zarobkami pozwala wysnuć wniosek, że studenci z lepszymi wynikami w nauce mają większe szanse na awans zawodowy. Zjawisko to można wytłumaczyć tym, że osoby te są bardziej systematyczne, lepiej zorganizowane i mają wyższy poziom kompetencji, a cechy te są bardzo poszukiwane na rynku pracy i mogą przyczyniać się do wzrostu wynagrodzenia.

¹⁸ Białowas S., Buttler D., *Badanie losów absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu*, Raport z I edycji badania, maj 2013.

Tabela 37. Średnia wysokość wynagrodzenia brutto otrzymywanego przez osoby w wieku 18–30 lat, rozpoczynające karierę zawodową w wybranych firmach biorących udział w badaniu ITI (według poziomu wykształcenia)

Poziom wykształcenia	Średnia wysokość wynagrodzenia brutto otrzymywanego przez osoby w wieku 18-30 lat (w zł)		
	Firma 1	Firma 2	Firma 3
podstawowe			
gimnazjalne			1700-2000
zasadnicze zawodowe	2700-3100	2284-2720	1800-2200
policealne	3000-3200	2284-2720	1900-2500
średnie	3000-3200		1900-2500
wyższe licencjackie/inżynierskie	4000	3164-3500	2800-3500
wyższe magisterskie	4000	3164-3500	2400-2800

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ITI.

W grupie 25 ankietowanych przedsiębiorstw jedynie 7 jednostek przyznało, że nie oferuje swoim pracownikom świadczeń pozapłacowych – służbowe telefony komórkowe, usługi medyczne, dofinansowanie studiów, szkoleń itp. W części badanych podmiotów pracownicy, również ci w wieku 18–30 lat, mogą korzystać ze świadczeń funduszu socjalnego, dopłat do szkoleń bądź też ich zorganizowanie przez pracodawcę, karty MultiSport, pakietów opieki medycznej, dopłat do wyżywienia.

(...) mamy kartę MultiSportu, z której możemy korzystać, kto chce, czyli te zajęcia rekreacyjno-sportowe powiedzmy. No i dofinansowujemy do szkół, jeżeli sobie ktoś życzy czy studia, czy kursy. Nie ma problemu.

Usługi medyczne... cała opieka socjalna, stołówkę. Z socjalnych rzeczy dopłaty do wszelkich wypoczynków, jakieś tam karnety na basen. No co tam jeszcze... dokształcanie w szkołach, szkoła językowa.

Usługi medyczne mamy, później mamy dofinansowanie szkoleń. To znaczy za szkolenia zawsze płaci zakład. Czyli szkolenia. Mamy „wczasy pod gruszą”, mamy talony dla pracowników i paczki dla dzieci.

Ponadto ankietowane firmy wybranej grupie pracowników (m.in. kadrze zarządzającej, przedstawicielom handlowym) zapewniają w ramach wykonywanych zajęć zawodowych służbowe telefony komórkowe czy też samochody. Fakt ten potwierdzają następujące wypowiedzi rozmówców badania:

To znaczy no przedstawiciele handlowi mają samochody służbowe, telefony komórkowe. Tutaj asystentka ma oczywiście telefon służbowy i sprzedawcy też mają telefony służbowe.

(...) na pewno telefon komórkowy, ale to bardziej związane z zajmowanym stanowiskiem niż z tym, że jest to świadczenie pozapłacowe. No po prostu chcemy mieć kontakt.

Nie, to znaczy inaczej, powiem tak, telefony komórkowe, ale tylko dla tych osób na przykład, które zajmują się sprzedażą czy mechaników, którzy pracują gdzieś w terenie. To wtedy dostają służbowe telefony komórkowe.

Jak już wcześniej wspomniano, zaprezentowane świadczenia pozapłacowe firmy podane badaniu zapewniają całej kadrze pracowniczej, również zatrudnionym w wieku 18–30 lat. Nieliczne jednostki podkreślały, że dostęp do usług medycznych, sportowo-rekreacyjnych i innych świadczeń możliwy jest po pierwszej umowie na okres próbny lub dopiero po 12 miesiącach pracy w danej firmie.

Mogą korzystać wszyscy, natomiast zazwyczaj jest tak, że po okresie próbnym.

Z tym, że ci młodzi pracownicy dopiero cokolwiek dostają, jak mają drugą umowę. No bo pierwsza umowa to są trzy miesiące, więc czasami po prostu na nic się nie łapią. To też jest w zależności, w którym miesiącu przychodzą. Bo jak na początku roku, to wiadomo, że później jest drugi, druga umowa i się na coś łapią.

No jeżeli mają, jeżeli jest to na przykład młody kierownik, to też dostanie.

Na pytanie odnoszące się do okresu pracy, po jakim młode osoby mogą liczyć na podwyżkę, i jakie czynniki ją warunkują, większość rozmówców wskazała na indywidualne podejście firm w tym zagadnieniu. Część jednostek deklarowała, że pierwsza podwyżka ma miejsce przy podpisywaniu umowy następującej po okresie próbnym, co potwierdzają poniższe wypowiedzi przedstawicieli firm:

To znaczy się wie pan, z reguły po tym okresie próbnym zawsze są zmiany płacowe, przynajmniej dla tych specjalistów, ale dla pozostałych również.

(...), że my dajemy tak, najniższe wynagrodzenie w danej grupie dawane jest na okres próbny. Później po okresie próbnym, czyli po tych trzech miesiącach, dostają stawkę wyższą, już stosowną do danego stanowiska.

Na produkcji sprawa wygląda tak, że zaczynają od takiej najprostszej pracy i nawet po tych trzech miesiącach jak dostają drugą umowę, to mogą już dostać wyższe stanowisko, w zależności od tego, czy mają predyspozycje, czy nie. A wyższe stanowisko łączy się od razu z większymi pieniędzmi, z podwyżką.

Jednakże w przypadku znacznej większości przedsiębiorstw aspektem decydującym o podwyżce były wyniki oraz opinia kierownika na temat postępów i asymilacji z wymogami na stanowisku danego pracownika.

Od tego, jak wykonują pracę. Może to być trzy miesiące, może to być pół roku, rok czasu.

To zależy od wyników i to też nie zależy od wieku.

Trudno jest mi określić konkretny jakiś okres pracy, natomiast jest to uzależnione zdecydowanie od realizacji celów wyznaczanych przez bezpośredniego przełożonego. No tak, myślę, że to jest taki główny wyznacznik.

(...) przede wszystkim minimalny okres zatrudnienia, bo tu musimy pracownika sprawdzić, czy się spełnia na danym stanowisku, i potem jest opinia kierownika, bezpośredniego przełożonego i potem, że tak powiem, przełożonego w pionie. Jeżeli są to dobre wyniki w pracy, to jest brany pod uwagę.

Elementem warunkującym wzrost wynagrodzenia jest także awans zawodowy, który – podobnie jak podwyżka – uzależniony jest od indywidualnych wyników pracownika, ale także wyniku finansowego całej firmy, struktury danego przedsiębiorstwa oraz okresu zatrudnienia. Znaczenie w tym aspekcie ma również uzyskanie odpowiednich uprawnień, wymaganych przez pracodawcę na danym stanowisku.

No uzależniony od tego jak, że tak powiem, się sprawdza nadal na swoim stanowisku pracy.

(...) no i niestety to tak właściwie troszeczkę może jest uzależnione od wyników danej osoby.

Na pewno dobrymi wynikami w pracy, na pewno okres zatrudnienia też tutaj jest ważny. Ja myślę, że to jest tak minimum dwa lata. Od czego jeszcze? Dobre wyniki, okres zatrudnienia, to myślę, że to są takie kluczowe rzeczy.

Zależy, jak ktoś na przykład robi uprawnienia, to wtedy na przykład ma szansę z inżyniera budowy stać się kierownikiem budowy (...).

Jeden z rozmówców podkreślił, że w obszarze awansu zawodowego jego podmiot stosuje specjalnie w tym celu przygotowany regulamin, zawierający wymogi awansu połączone z opisem wymagań na danym stanowisku pracy. Pracownicy spełniający wszystkie warunki poddawani są procedurze awansu zawodowego, jednak ma to zwyczajowo miejsce po upływie 12 miesięcy pracy w przedsiębiorstwie.

2.6.2. Proces poszukiwania pracowników

Tematyka badania jakościowego obejmowała również charakterystykę procesu rekrutacyjnego nowych pracowników, w tym kanałów ich poszukiwania, oczekiwań wobec kandydatów do pracy czy też trudności w ich pozyskaniu. Jak wynika z rozmów z pracodawcami, najczęściej poszukiwali oni nowych pracowników z wykorzystaniem:

1. internetowych serwisów rekrutacyjnych,
2. pośrednictwa urzędu pracy,
3. ogłoszeń rekrutacyjnych zamieszczanych na stronie internetowej firmy,
4. systemu poleceń ze strony pracowników,
5. firm headhunterskich (głównie na stanowiska kierownicze),
6. ogłoszeń i spotkań na uczelniach wyższych oraz w szkołach zawodowych,
7. biur pracy oraz agencji pracy tymczasowej.

Respondenci w prezentowanym aspekcie podkreślali także fakt, że pracownicy sami się do nich zgłaszają – na potwierdzenie poniższe wypowiedzi badanych:

Jeszcze sporo osób przychodzi osobiście, składa u nas CV i podania. Często gęsto jak szukam pracownika, to w pierwszej kolejności wyciągam te złożone podania i CV.

Najczęściej pracownicy zgłaszają się do nas sami poprzez przysyłanie do nas na skrzynkę czy też pocztą, ale już rzadziej, swojego CV. Mamy segregatorów bardzo dużo i z tego właściwie korzystamy. Czasem odwołujemy się do nich, do ogłoszenia w jakiejś gazecie lokalnej albo na jakimś portalu internetowym, teraz na przykład też mamy.

W grupie wskazanych powyżej kanałów poszukiwania pracowników rozmówcy za najbardziej skuteczne w stosunku do osób w wieku 18–30 lat wymieniali system poleceń przez inne osoby, internetowe serwisy rekrutacyjne, strony internetowe przedsiębiorstw, ogłoszenia i spotkania na uczelniach, biura pracy.

Oczekiwania wobec kandydatów do pracy – bez względu na rodzaj prowadzonej działalności przedsiębiorstw – skupiają się głównie na:

1. adekwatnym poziomie wykształcenia, w tym ukończeniu odpowiedniego typu szkoły/uczelni:

My jesteśmy firmą produkcyjną, produkujemy obrabiarki, no to przede wszystkim szukamy osób z wykształceniem technicznym (...).

To znaczy, tak naprawdę zawód to może mniej, samo wykształcenie bardziej nas interesuje, a nie zawód. Przyjmujemy oczywiście z zawodowym, ale bardziej szukamy ze średnim wykształceniem (...).

Na pewno zawód, bo tu zawsze szukamy konkretne osoby.

Określony zawód w stosunku do stanowiska. Poziom wykształcenia też tak zgodnie z wymogami stanowiskowymi.

To znaczy tak no, u nas patrzymy... najlepiej gdyby to była szkoła taka, która nam odpowiada.

2. uprawnieniach:

Uprawnienia, bo często się zdarza, że na przykład szukamy elektryka i musi mieć uprawnienia elektryczne. Czyli to na pewno tak.

To znaczy jeżeli na przykład szukamy kogoś na produkcję, to na pewno musi mieć wózki widłowe.

Uprawnienia na pewno, umiejętności na pewno (...), szczególnie w grupie technicznej, bo przy tych pracach prostych no to nie ma specjalnie znaczenia. Natomiast niewątpliwie przy tych grupach technicznych to tak, to muszą być.

No uprawnienia... Spawacz na przykład, na wózki widłowe (...).

3. cechach osobowościowych:

Nie, takie główne oczekiwanie to powiedziałabym, że kompetencje miękkie. Stawiamy na osoby, które są otwarte, komunikatywne, zmotywowane do pracy, bo chyba zmotywowane, tak, to jest taki czynnik, który myślę, że na pierwszym miejscu mogłabym w tym momencie postawić. Szukamy też takich osób, które są już w jakimś kierunku zdecydowane. To znaczy wiedzę chociaż, w jakim obszarze chciałyby się rozwijać, a czego konkretnie nie chciałyby robić. To wydaje mi się też ważne przy poszukiwaniu osób takich młodych.

(...) kompetencje miękkie, asertywność. No wszystkie takie rzeczy, które mogą pomóc w kontaktach międzyludzkich, dlatego że u nas bazujemy na kontaktach z młodymi ludźmi (...).

4. znajomości branży:

My jesteśmy firmą handlową, więc tylko istotna jest znajomość branży.

No to znaczy się, no tak, bo wie pan, my akurat jesteśmy firmą handlującą, więc najbardziej nas interesuje, no, jakiś tam poziom wiedzy w handlu.

5. znajomości języków obcych:

Wymagany jest język obcy, ponieważ jesteśmy firmą amerykańską, więc w tej chwili angielski. Na różne stanowiska inne języki, różne w zależności od tego, na jakie stanowisko.

(...) bo akurat jeżeli chodzi o język, to u nas w firmie jest potrzebny język angielski, i na przykład jeżeli ktoś go nie zna, to tak na dobrą sprawę sam sobie blokuje drogę, że tak powiem, ku byciu wyżej (...).

Przed wszystkim angielski, ale drugim jest niemiecki.

Dla części ankietowanych przedsiębiorstw ważne w procesie rekrutacji jest także posiadane przez kandydatów doświadczenie zawodowe, jednak nie był to warunek konieczny do ubiegania się o daną posadę w jednostce. W trakcie rozmów telefonicznych przedstawiciele firm podkreślali, że mają świadomość, iż osoby w wieku 18–30 lat zwyczajowo dysponują niewielkim doświadczeniem zawodowym, dlatego podczas rekrutacji bardziej skupiają się na ich wykształceniu oraz umiejętnościach i kompetencjach.

No nawet może jakiś mały staż, czy mieli styczność z handlem.

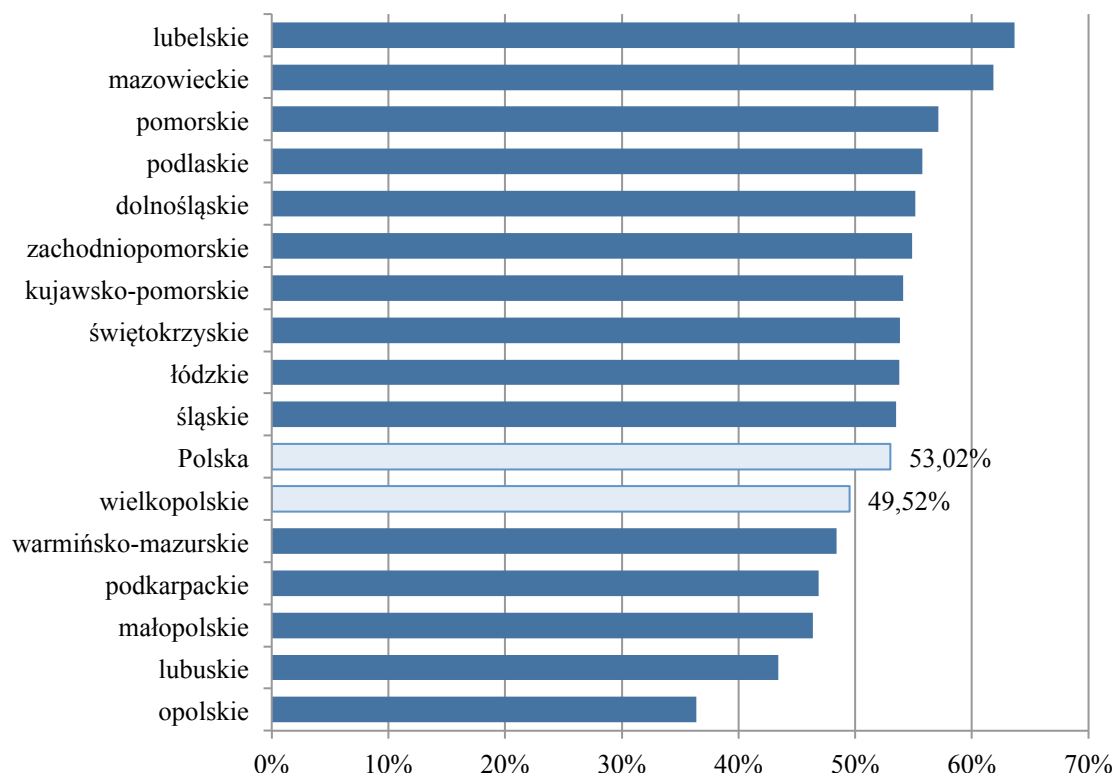
Doświadczenie dla młodych niekoniecznie (...).

Najchętniej to by z doświadczeniem szukać. Ale czasami jak przyjmujemy właśnie te młode osoby, to wiadome, że nie mają doświadczenia. Ale to wtedy patrzymy, żeby uprawnienia jakieś miały, no i mniej więcej wykształcenie średnie.

Informacje uzyskane z rozmów z przedsiębiorstwami na temat ich oczekiwań wobec potencjalnych pracowników w wieku 18–30 lat pokrywają się z wnioskami uzyskanymi w ramach analizy desk research – badanie Bilans Kapitału Ludzkiego. Zgodnie z wynikami BKL twierdząco na pytanie, czy poziom wykształcenia był ważny w procesie rekrutacji pracowników, odpowiedziało 49,52% przedsiębiorców zlokalizowanych na terenie województwa wielkopolskiego.

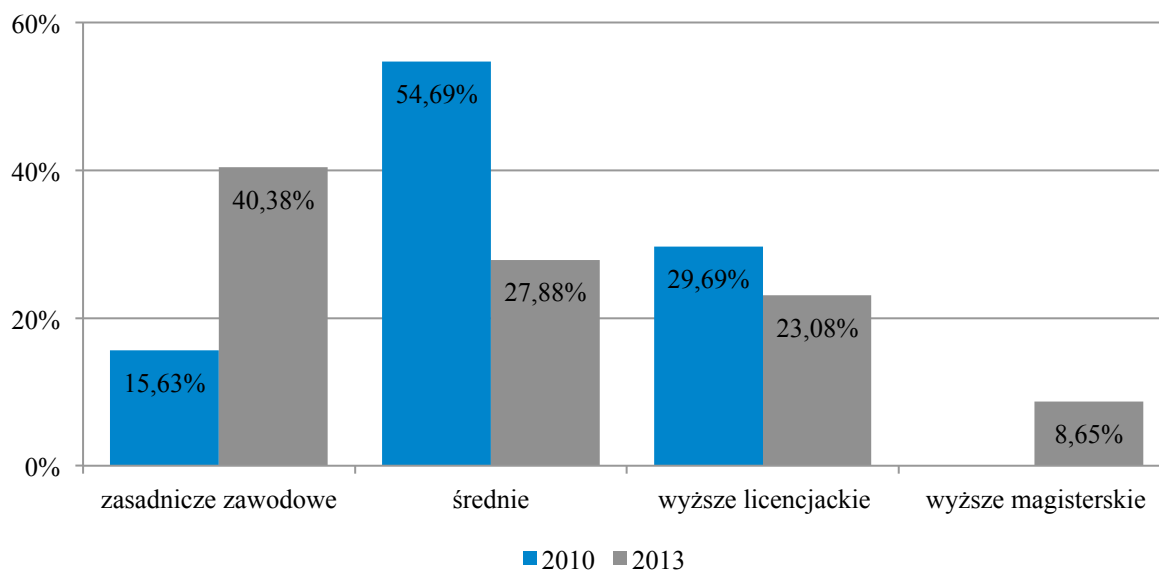
Na tle wszystkich jednostek administracyjnych Polski – 53,02% odpowiedzi „tak” w skali kraju – prezentowany region usytuował się dopiero na 11. miejscu. Największy odsetek przedsiębiorców, dla których wykształcenie kandydatów jest znaczącym elementem w procesie rekrutacji, miał główne siedziby na terenie województwa lubelskiego (63,64%) oraz mazowieckiego (61,86%).

Rysunek 70. Odsetek badanych firm w poszczególnych województwach, dla których miał znaczenie poziom wykształcenia w 2013 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania Bilansu Kapitału Ludzkiego, IV edycja.

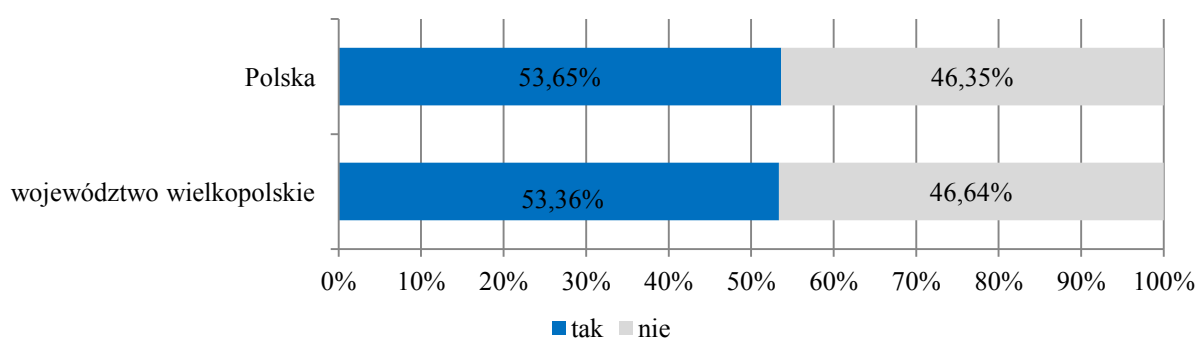
Rysunek 71. Wymagany poziom wykształcenia u nowych pracowników w 2010 i 2013 roku w województwie wielkopolskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania Bilansu Kapitału Ludzkiego, IV edycja.

Jak wynika z danych zamieszczonych na rysunku 65, w 2010 roku w ponad połowie firm z Wielkopolski wymaganym poziomem wykształcenia było wykształcenie średnie (54,69%), a blisko 30% pracodawców preferowało wykształcenie wyższe. Z kolei w 2013 roku widocznie zmniejszyło się znaczenie wykształcenia średniego na rzecz wykształcenia zawodowego – wzrost o blisko 25 pkt. proc. w stosunku do 2010 roku. Ponadto w 2013 roku przedsiębiorcy na podobnym poziomie zgłaszali zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem wyższym – w tej edycji badania ze względu na wprowadzenie tzw. procesu bolońskiego¹⁹ rozróżniono wykształcenie wyższe licencjackie oraz wyższe magisterskie.

Rysunek 72. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy idealna osoba na dane stanowiska powinna posiadać uprawnienia zawodowe, certyfikaty?”



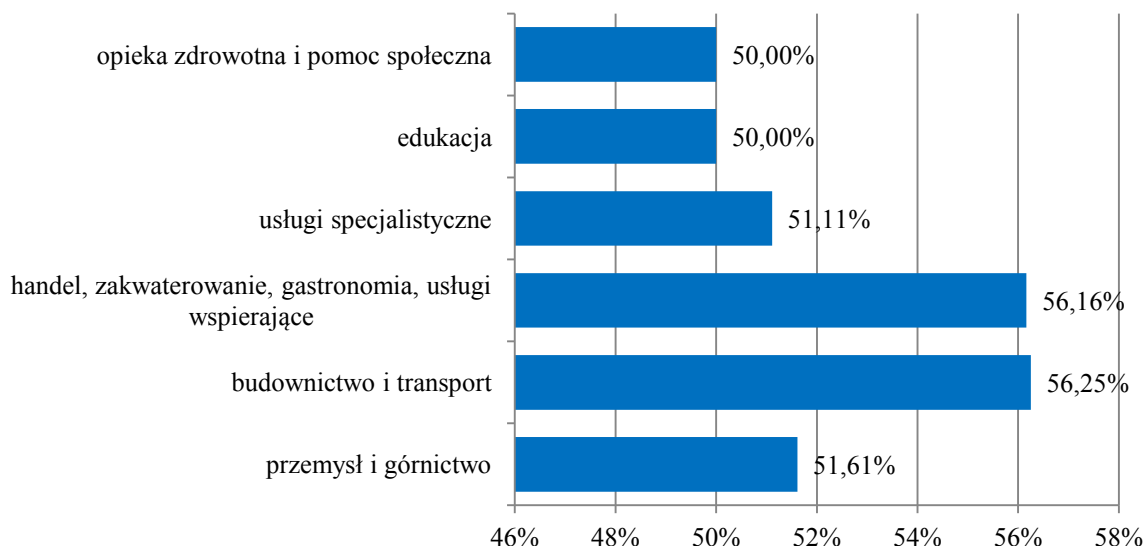
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania Bilansu Kapitału Ludzkiego, III edycja.

Jak już wcześniej wspomniano, przedstawiciele firm w trakcie rozmów telefonicznych wielokrotnie podkreślali znaczenie posiadanych przez kandydatów uprawnień zawodowych, certyfikatów. Opinie respondentów znajdują potwierdzenie w wynikach badania ilościowego BKL, zaprezentowane na rysunku 66. Ponad 53% przedsiębiorstw z województwa wielkopolskiego wskazało, że idealna osoba na dane stanowisko powinna legitymować się dokumentem, certyfikatem potwierdzającym nabycie uprawnienia czy umiejętności. Podobny udział odpowiedzi pozytywnych w prezentowanym obszarze został odnotowany również w skali całego kraju.

Ponadto przedsiębiorcy biorący udział w badaniu BKL przywiązują również duże znaczenie do doświadczenia zawodowego. W województwie wielkopolskim doświadczenia na danym stanowisku najczęściej wymagały firmy działające w branży budowlanej i transportowej (56,25%) oraz handlowej, gastronomicznej i usługowej (56,16%). W branży edukacyjnej i zdrowotnej, mimo dużego nacisku na wykształcenie, tylko połowa badanych wymagała doświadczenia zawodowego.

¹⁹ Deklaracja bolońska podpisana 19 czerwca 1999 roku, której celem było zbliżenie systemów szkolnictwa wyższego krajów europejskich m.in. poprzez wprowadzenie dwustopniowych studiów wyższych. Źródło: www.nauka.gov.pl/proces-bolonski/proces-bolonski.html [data dostępu: 09.02.2015].

Rysunek 73. Odsetek badanych firm z województwa wielkopolskiego wymagających doświadczenia zawodowego w zależności od branży w 2013 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania Bilansu Kapitału Ludzkiego, IV edycja.

W tym miejscu należy również podkreślić, że w większości branż najczęściej pracodawcy wymagali doświadczenia trwającego od 1 do 2 lat. Taki okres wskazywany był we wszystkich branżach z wyjątkiem opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, w których pracodawcy wymagali doświadczenia poniżej 1 roku.

Tematyka badania jakościowego obejmowała również kwestie związane z trudnościami pozyskania nowych pracowników przez przedsiębiorstwa z województwa wielkopolskiego. Opierając się na wypowiedziach respondentów, można wywnioskować, że 14 spośród 25 badanych firm miało problemy w procesie rekrutacji. Skala problemu zależała oczywiście od stanowiska, na jakie aktualnie rekrutowano, ale w szczególności było to związane z brakiem odpowiedniego przygotowania przez szkołę (brak dostosowania programów nauczania do wymogów rynku pracy) oraz lukach kompetencyjnych potencjalnych pracowników.

Bardzo duże. Myślę, że one wynikają już z edukacji (...). Widzimy od jakiegoś czasu, że poziom wykształcenia absolwentów... naszym docelowym odbiorcą jest Politechnika Poznańska, i jakość tych osób jest niższa.

No, mamy problem, powiem szczerze, ze znalezieniem właściwych osób, bo co niektórzy przychodzą, a nic nie umieją.

Duże, między innymi z niedostosowania programów nauczania do nowoczesnego rynku pracy.

Bardziej powiedziałabym, że to są trudności wynikające, no właśnie, z nieodpowiedniego poziomu kompetencji miękkich, z tego, że no... nie uczy się, gdzieś tam, tych młodych ludzi na studiach, czy też już w szkole średniej takiego prorozwojowego podejścia do własnej kariery zawodowej (...).

Barierę w procesie rekrutacji stanowią także wymagania finansowe, które są niewspółmiernie duże w porównaniu z kompetencjami oraz wymogami danego stanowiska.

(...) tak naprawdę zbyt duże wymagania placowe, najczęściej nieodpowiednie do posiadanych kompetencji. To z tym mamy największy problem.

Problemy z rekrutacją, w opinii rozmówców, wynikają również z ulokowania przedsiębiorstw w regionach, w którym brakuje zasobu siły roboczej, bądź też z sezonowością działań wykonywanych przez firmy.

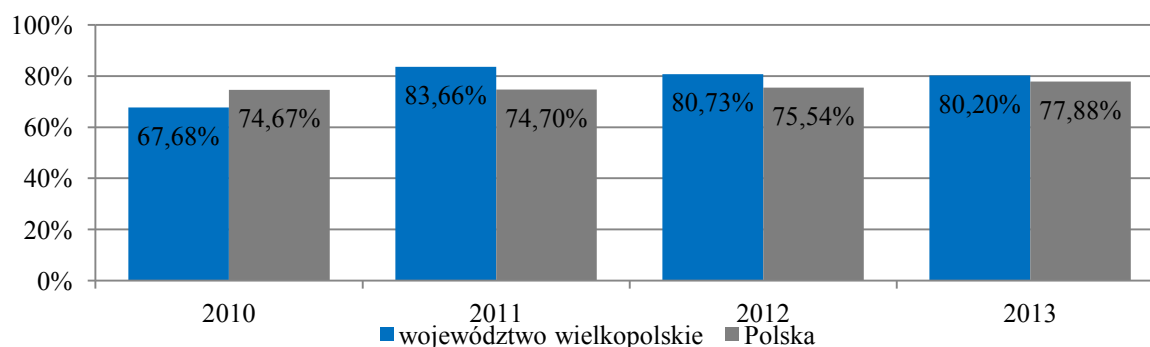
Ostatnio niestety tak. No myślę, że z tego, że jest w ogóle mało ludzi na rynku. Taką nawet dostałam ostatnio informację z urzędu pracy, że jest ciężko, bo tak naprawdę to bezrobocie jest coraz mniejsze.

Z lokalizacji naszej firmy (...), no i braku dostępu tych specjalistów, na przykład inżynierów. W naszej okolicy jest bardzo wiele firm motoryzacyjnych i firm, no, takich technicznych, gdzie inżynierowie są bardzo poszukiwani.

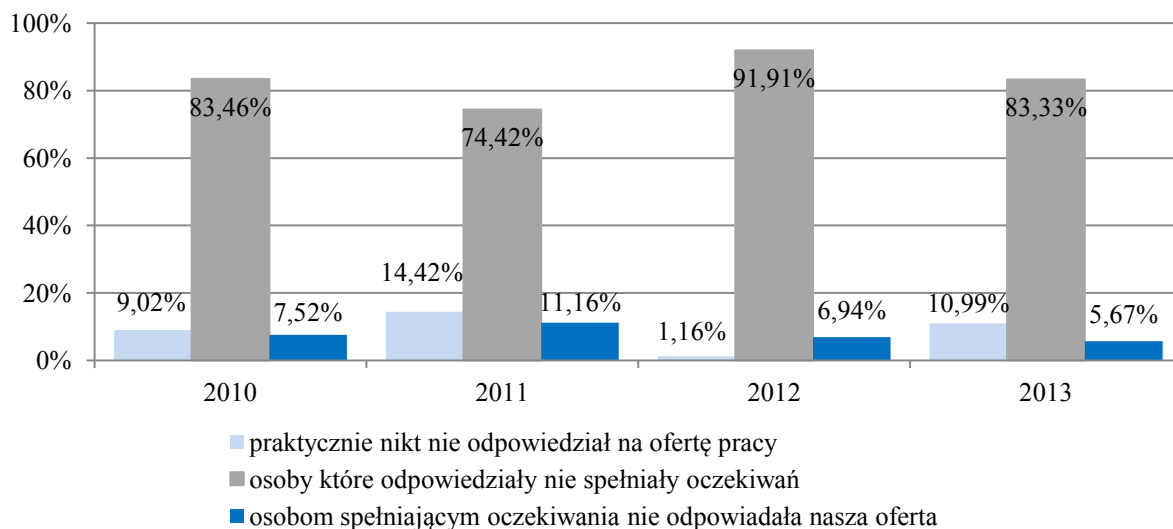
Wynikają przede wszystkim z rynku pracy, no akurat rejon, na którym my tutaj funkcjonujemy, jest bardzo wydrenowany z ludzi. Tak, że mamy niedobór siły roboczej na naszym rynku, dlatego posilkujemy się firmami po prostu outsourcingowymi, które nam ludzi dostarczają z rejonów tutaj okolicznych.

Zestawiając wypowiedzi rozmówców z wynikami corocznego badania przedsiębiorców prowadzonego w ramach BKL, należy wskazać, że skala trudności z pozyskaniem nowych pracowników jest znacznie większa niż wynikałoby to z rozmów telefonicznych z przedstawicielami firm – badanie jakościowe, technika ITI. Zgodnie z informacjami z BKL w I edycji badania (2010 rok) 67,68% ankietowanych firm z Wielkopolski deklarowało problemy ze znalezieniem odpowiedniego zasobu siły roboczej – o 7 pkt. proc. mniej, niż miało to miejsce w skali kraju. Jednak w 2011 roku skala problemu zwiększyła się o ponad 16 pkt. proc., osiągając na przestrzeni lat 2010–2013 najwyższy wynik, równy 83,66%. Kolejne edycje badania pokazały, że odsetek firm z województwa wielkopolskiego wskazujących na problemy w procesie rekrutacji zmniejszył się do poziomu 80,22%, natomiast w skali kraju badany udział wyniósł 77,88%.

Rysunek 74. Odsetek badanych firm deklarujących problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników w województwie wielkopolskim na tle Polski w latach 2010–2013



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania Bilansu Kapitału Ludzkiego, edycje I–IV.

Rysunek 75. Przyczyny trudności ze znalezieniem pracowników w województwie wielkopolskim w latach 2010–2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania Bilansu Kapitału Ludzkiego, edycje I–IV.

W opinii przedsiębiorców analizowane trudności wynikają przede wszystkim z faktu, że osoby ubiegające się o dane stanowisko nie spełniają oczekiwań pracodawców – w 2012 roku na prezentowany problem wskazywało aż 91,91% ankietowanych firm. Przedsiębiorcy jako trudności w tym aspekcie wymieniali również: brak akceptacji oferty pracy przez osoby odpowiadające firmie (5,67% w 2013 roku) oraz niewielki odzew poszukujących pracy na daną ofertę (10,99% w 2013 roku).

Wcześniej wskazywany przez rozmówców brak dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy w znacznym stopniu wpływa na negatywną ocenę przygotowania uczniów do podjęcia pracy przez szkoły zawodowe oraz technika. Według badanych szkoły nie kładą odpowiedniego nacisku na praktyczną edukację uczniów, a przekazywana im wiedza teoretyczna również nie jest aktualna.

Moim zdaniem powinni więcej skupić się na tym, co się rzeczywiście używa, a to się wiąże z tym, że muszą mieć inny sprzęt (...).

(...) przygotowują fatalnie, albo bym powiedział, że w ogóle nie przygotowują (...). Ja uważam, że nie dają ani tak naprawdę wiedzy praktycznej, ani teoretycznej. Teoria jest słabiutka, praktyka to jest zerowa.

W ogóle nie ma praktyki (...), kandydaci nie znają w ogóle niczego. Nie znają maszyn, nie znają narzędzi pomiarowych, nie wiedzą, jak maszyna wygląda, nie wiedzą, do czego służy.

Dlatego część przedsiębiorstw we własnym zakresie stara się przygotować osoby młode do wykonywania zadań zawodowych w obszarze danych profesji, na przykład organizując praktyki zawodowe na terenie zakładu pracy. Jednak, jak pokazują wypowiedzi respondentów, zaangażowanie samych uczniów w ich odbywanie bywa dyskusyjne.

My osobiście mamy uczniów i to przygotowanie zawodowe u nas się odbywa. Powiem szczerze, to też bardzo dużo zależy od samego ucznia i jego podejścia i chęci do nauki. Więc trudno mi tutaj dyskredytować zupełnie szkoły i mówić, że są beznadziejne, bo wiemy, że mamy uczniów, którzy się bardzo starają, chodzą do szkoły, chodzą na nasze zajęcia, na praktyki, a mamy też i takich, którzy ani do szkoły, ani na zajęcia.

(...) lepsze praktyczne przygotowanie młodzieży (...). Bardzo byśmy sobie życzyli, i nawet próbowaliśmy nawiązać kontakt ze szkołą (...) oferowaliśmy, że weźmiemy u nas na praktykę uczniów. Szkoła owszem, zainteresowała się, coś z tego, jak młodzież nie była zainteresowana.

(...) zdążyłam, że tak powiem, sobie zagwarantować to, że praktyki będą się odbywały w naszej firmie. Praktyki gimnazjalistów, którzy pójdą do szkół, szkoły zawodowej do tej klasy będą odbywali praktyki u nas w firmie. (...) Praktyki mają się odbywać w zakładzie pracy. I to nie powiedzmy, że tam przyjdzie ktoś na godziny, będzie mi ściemniał. Tylko osiem godzin. Ja do tej opieki deleguję, wydelegowuję pracowników, którzy są do tego przygotowani, przeszkoleni.

W tym miejscu warto również podkreślić, że kilku pracodawców pozytywnie odnosi się do przygotowania uczniów przez szkoły zawodowe i technika, o czym najlepiej świadczą poniższe wypowiedzi badanych:

(...) jeśli chodzi właśnie o szkoły zawodowe i technika, to ja mam takie poczucie, że raczej dobrze wywiązują się z tego zadania kształcenia młodych ludzi. (...) Jeśli chodzi o technika, to ja przyznam, że jestem zadowolona z tych kandydatów, którzy przychodzą po technikum i z osób, które są nam gdzieś tam podsyłane przez technika. To są osoby, które mają faktycznie wiedzę taką merytoryczną (...). Natomiast tutaj jak najbardziej mam pozytywną opinię.

Jeżeli chodzi o szkoły zawodowe i technika, to wydaje mi się, że dobrze.

No więc pani powiem, że tak, jeżeli są to szkoły takie po naszej linii, to mniej więcej dobrze, tylko że za mało mają wiedzy praktycznej.

Temat lepszego praktycznego przygotowania absolwentów do realiów pracy w przedsiębiorstwach był również szeroko poruszany w aspekcie przygotowania młodych ludzi do pracy zawodowej przez uczelnie wyższe. W rozmowie telefonicznej badani podkreślali konieczność większego zaangażowania szkół oraz studentów w praktyczny proces przygotowania do pracy, aktualizację wiedzy osób nauczających w placówkach oświatowych, ale także fakt, że studenci studiów stacjonarnych dysponują większą wiedzą niż absolwenci studiów zaocznych.

Na praktyczną naukę zawodu, na to, żeby te osoby faktycznie coś umiały robić.

(...) co do osób z wyższym wykształceniem, to tak troszeczkę widać tę różnicę między osobami, które ukończyły studia stacjonarne, a tymi zaocznymi. Jest po prostu różnica, mimo wszystko ta wiedza tych drugich jest jednak troszeczkę skromniejsza.

No i też zalecałabym, czy też proponowałabym bliższą współpracę jednak uczelni z pracodawcami w zakresie, czy też prowadzenia zajęć przez praktyków, czy chociażby przekazywania takich elementów wiedzy praktycznej, połączonej, oczywiście, gdzieś z teorią i z taką klasyką. Natomiast, no, wydaje mi się, że jednak tej praktyki jest wciąż mało na uczelniach.

(...) nie mówię, że wszystkie uczelnie, ale część uczelni zupełnie nie przygotowuje, bo mają w cudzysłowie wiekowych już wykładowców, którzy tam od zarania dziejów pracują, którzy jak gdyby nie idą za zmianami. To, co oni się nauczyli 30–40 lat temu, oni przez cały czas te same informacje przekazują swoim studentom. To jest największy problem.

2.6.3. Trudności młodych pracowników na rynku pracy

Przedmiotem rozmowy telefonicznej z przedsiębiorcami zlokalizowanymi na terenie województwa wielkopolskiego była także identyfikacja trudności w procesie adaptacji osób w wieku 18–30 lat na nowym stanowisku pracy. Problemy z przystosowaniem młodych osób do pracy w trakcie badania zgłosiło jedynie 7 przedstawicieli firm. Bariere w adaptacji – w opinii respondentów – stanowił głównie brak doświadczenia zawodowego, brak zrozumienia schematów działalności przedsiębiorstwa, a także roszczeniowa postawa młodych osób w stosunku do pracodawcy oraz brak poczucia odpowiedzialności za wykonywane zadania.

To znaczy generalnie coraz więcej młodych ludzi chciałoby pracować w biurach poza produkcją, dużo zarabiać, pracować swoje 8 godzin i tyle. Takie jakieś dziwne nastawienie jest roszczeniowe, no nijak nie mające się do rzeczywistości (...).

Minusem to może być brak doświadczenia.

Natomiast my zauważamy, że tutaj jest problem społeczny i my często dla młodych pracowników robimy różnego rodzaju warsztaty. Takie właśnie z komunikacji, z tych miękkich, społecznych umiejętności, bo widzimy, że gdzieś tam nie chcę powiedzieć, że to jest jakiś wielki problem (...).

To znaczy myślę, że się bardzo wyróżniają, ponieważ mają bardzo postawy roszczeniowe. Chociaż mają mało wiedzy.

Warto również podkreślić, że większość respondentów nie podała barier utrudniających współpracę firm z pracownikami w wieku 18–30 lat, którzy rozpoczynają pracę w jednostce, co potwierdzają następujące słowa badanych:

(...) są otwarci, nie ma problemu z nimi żadnego.

Nie, nie. My jesteśmy bardzo przychylnie nastawieni do młodych.

Nie, nie, nie wiadomo mi o żadnych takich tutaj głosach. Nie, jeżeli jest dobry pracownik, to tutaj, tak jak mówię, nie ma barier.

Jeżeli już pojawiały się bariery w tym obszarze, związane były one z aspektem finansowym, brakiem doświadczenia oraz brakiem odpowiedzialności młodych ludzi.

Głównie kwestie finansowe i brak jakiegoś takiego, jakby to powiedzieć, wdrożenia się do firmy, raczej młodzi ludzie skaczą tylko za pieniędzmi. Przychodzi, gdzieś tam odchodzi, nie ma tego poczucia jakiegoś takiego obowiązku. (...) Taka, bym powiedziała, mała odpowiedzialność jest wśród tych ludzi, no.

(...) z tego, co zaobserwowałam, przyjmowani byli nowi ludzie, popracowali właśnie jedną umowę, już na przykład drugiej nie chcieli, bo za małe pieniądze. Oni by od razu chcieli zarabiać tyle, co pracownicy ze stażem dwudziesto-, trzydziestoletnim.

Brakiem doświadczenia. (...) Pierwsze wejście do zakładu jest takie, że obawiają się, bo nie spotykają się z takimi technologiami, nie spotykają się z takimi urządzeniami. Są osoby, które chcą spróbować i pobudza ich do tego ciekawość, ale są takie, które się boją, bo od razu jest pytanie, czy ja sobie poradzę. To znaczy, że system jakby przygotowania we wcześniejszym okresie życia, w szkole, nie działa.

Badanych w trakcie rozmowy telefonicznej poproszono również o podanie mocnych stron osób młodych, którzy rozpoczynają pracę w ich przedsiębiorstwach. Do największych atutów pracowników w wieku 18–30 lat respondenci zaliczyli:

1. biegłą znajomość obsługi komputera, dużą wiedzę informatyczną;
2. dużą elastyczność, zadaniowość, większą otwartość na zmiany;
3. szybkie zdobywanie nowych umiejętności, kwalifikacji;
4. dużą odwagę i pewność siebie;
5. znajomość języków obcych;
6. kreatywność;
7. dyspozycyjność;
8. brak uczucia wypalenia zawodowego.

Tak, mają chęć do pracy w większości przypadków i dobre pomysły.

(...) potrafią się szybko uczyć, zdobywać uprawnienia, kwalifikacje.

(...) brakiem złych przyzwyczajeń, to na pewno, bo są nowi, elastyczni.

No przede wszystkim to jest dyspozycyjność z racji młodego wieku.

No na pewno są bardziej przebojowi, na pewno są bardziej odważni, no i obsługa komputera (...).

Na pewno, to świeże spojrzenie, kreatywność, takie podejście właśnie niestandardowe, nieszablonowe. Nie mają jakichś negatywnych, złych nawyków. Można takiego pracownika bardzo łatwo ukształtować sobie tak, jak się chce, praktycznie, więc to jest na pewno bardzo duża zaleta.

Opinie te potwierdzają również wyniki badania PARP²⁰, gdzie dość rzadko wśród pracodawców pojawiały się krytyczne opinie związane z cechami charakteru osób młodych – brakiem chęci do pracy, lojalności, odpowiedzialności i zaradności. Badani zwrócili ponadto uwagę na to, że osoby młode wnoszą do firmy kreatywność, nowe pomysły i nowinki techniczne, dobrze radzą sobie z informatyką oraz są bardziej dyspozycyjni.

Ostatnim elementem rozmowy była charakterystyka procesu wdrażania nowych pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem tych z analizowanej grupy wiekowej, w sposób funkcjonowania przedsiębiorstwa i zakres obowiązków wynikający z danego stanowiska pracy. Większość respondentów podkreśliła, że w pierwszym kontakcie z firmą nowi pracownicy mają przydzielanych opiekunów bądź też bezpośredni przełożony, kierownik działu, wdraża osobę w zadania zawodowe. W zależności od zajmowanego stanowiska analizowany proces może trwać od kilku dni nawet do 6 miesięcy (w przypadku osób na stanowiskach budowlanych). Jednak w większości firm jest to czas trwania umowy na okres próbny. Ponadto ankier-

²⁰ *Młodzi na rynku pracy pod lupą*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Raport 2014.

towane przedsiębiorstwa braki kwalifikacji nowych pracowników uzupełniają poprzez organizację dodatkowych szkoleń i kursów.

(...) to jest taki opiekun, osoba sprawdzająca wykonywane przez nowego pracownika zadania.

(...) zapoznanie z pracownikami, przedstawienie wszystkich zasad, tych wszystkich regulaminów i tak dalej (...) Mają opiekuna.

Tak, mają opiekuna. Pracownik, który przychodzi do firmy, dostaje plan adaptacji. Plan adaptacji jest często jednoznaczny z planem, okresem próbnym (...).

Tak, to jest zazwyczaj taką rolę przyjmuje bezpośredni przełożony, taka osoba, która operacyjnie współpracuje z taką młodą osobą, czyli to jest kierownik jakiegoś niewielkiego zespołu, lider albo jakiś koordynator. Taka osoba właśnie ma za zadanie wdrożyć tego nowego pracownika, wyszkolić go odpowiednio i później monitorować efekty jego pracy.

2.7. Wnioski cząstkowe

W opinii przedsiębiorców badanych techniką ITI osoby w wieku 18–30 lat to osoby dyspozycyjne, kreatywne, elastyczne, zaangażowane w wykonywane obowiązki zawodowe, posiadające dużą wiedzę informatyczną oraz władające językami obcymi. W większości firm osoby z analizowanego przedziału wiekowego znajdowały zatrudnienie na stanowisku: specjalisty, operatora i montera maszyn i urządzeń, pracownika biurowego. Co do procesu rekrutacyjnego młodych osób, to badane firmy od potencjalnych kandydatów do pracy oczekiwały przede wszystkim: wykształcenia kierunkowego, odpowiednich kwalifikacji i uprawnień czy też kompetencji miękkich. Jeżeli już pojawiały się problemy ze znalezieniem idealnego kandydata, to wynikały one głównie z luk kompetencyjnych osób młodych, braków w wiedzy wyniesionej ze szkoły oraz wygórowanych wymagań finansowych.

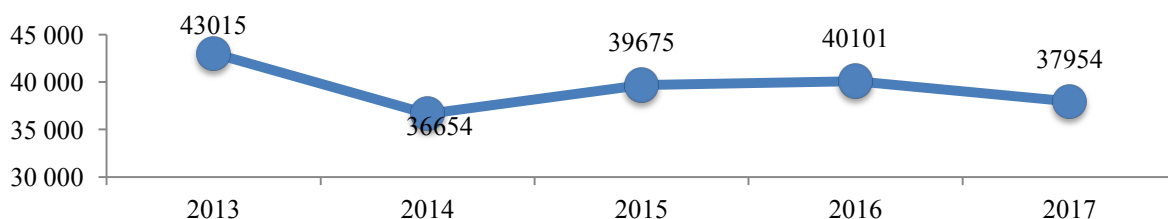
2.8. Prognozy rynku edukacyjnego i rynku pracy

Istotną informacją z punktu widzenia badania ograniczeń i możliwości osób młodych na rynku pracy jest analiza prognozy zarówno rynku edukacyjnego, jak i przyszłego rozwoju regionalnego rynku pracy. Prognozy rynku edukacyjnego zostały przybliżone za pomocą szacunkowej liczby przyszłych absolwentów szkół średnich, zasadniczych zawodowych oraz szkół wyższych, którzy stanowić będą potencjalny zasób siły roboczej wchodzącej na rynek pracy. Z drugiej strony na podstawie prognoz demograficznych Głównego Urzędu Statystycznego dokonano predykcji liczby osób wychodzących z wielkopolskiego rynku pracy. W rezultacie dokonano prognozy liczby wolnych miejsc pracy w poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego na podstawie różnicy między liczbą osób wchodzących i wychodzących z rynku pracy w danym roku.

2.8.1. Liczba absolwentów

Analizując prognozę liczby absolwentów szkół średnich i zasadniczych zawodowych w województwie wielkopolskim w latach 2013–2017, można zauważyć zdecydowany spadek, najsilniejszy do 2014 roku, gdy liczba absolwentów miała wynosić 36 654, a więc o prawie 15 pkt. proc. mniej niż w 2013 roku. Od tego czasu liczba absolwentów nieznacznie wzrosła do 2016 roku (40 101), jednak w ostatnim analizowanym roku zmniejszy się o 2 147 osób, do 37 954 absolwentów.

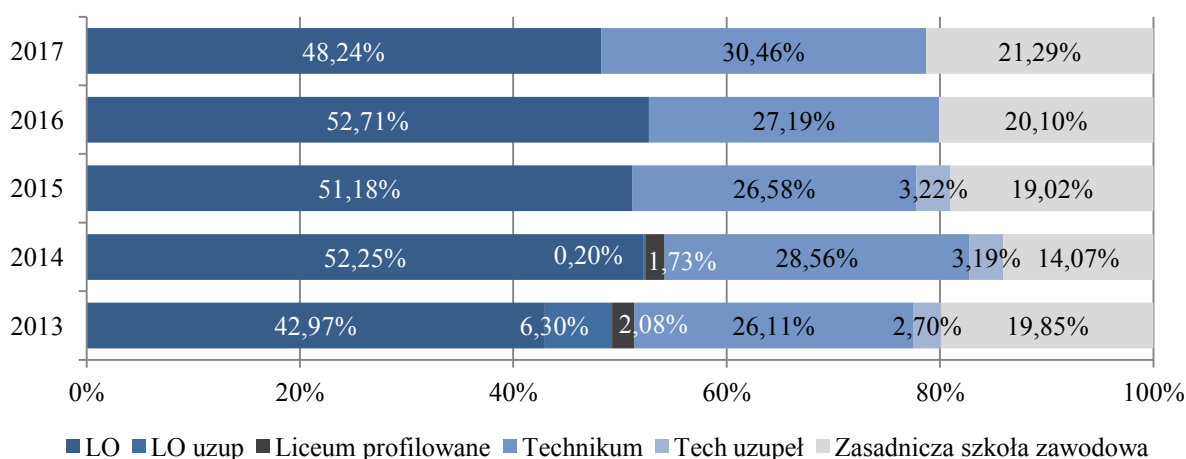
Rysunek 76. Prognoza liczby absolwentów szkół średnich i zasadniczych zawodowych w województwie wielkopolskim w latach 2013-2017



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SIO i GUS.

Struktura absolwentów szkół średnich i zasadniczych zawodowych nieznacznie ulegnie zmianie na przestrzeni analizowanych lat. W związku z nową reformą szkolnictwa i likwidacją liceów i techników uzupełniających oraz liceów profilowanych, do 2017 roku spadnie zróżnicowanie ukończonych szkół w porównaniu z 2013 rokiem. Najwięcej absolwentów ukończy licea ogólnokształcące (48,24%) oraz technika (30,46%). Absolwenci szkół zawodowych w województwie wielkopolskim stanowią będą jedynie 21,29% wszystkich absolwentów w 2017 roku.

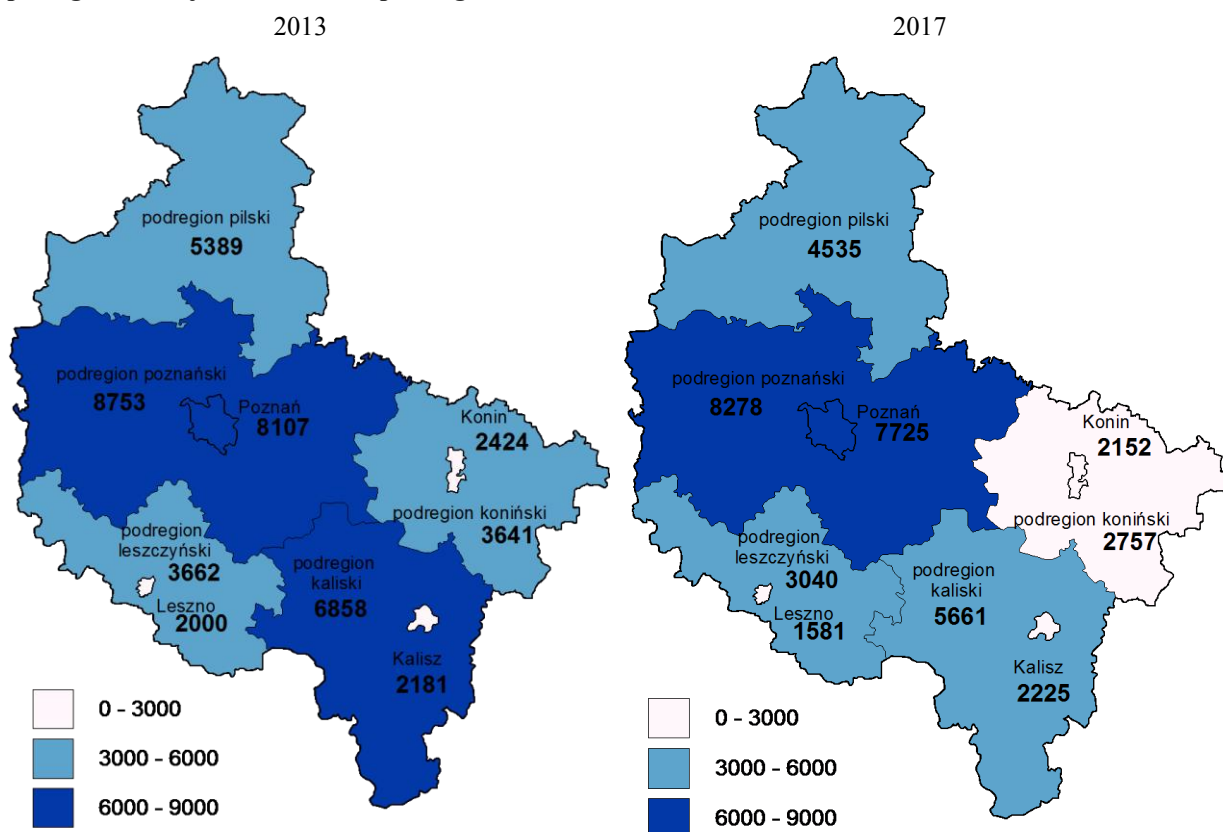
Rysunek 77. Prognozowana struktura absolwentów szkół średnich i zasadniczych zawodowych w województwie wielkopolskim w latach 2013–2017



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SIO i GUS.

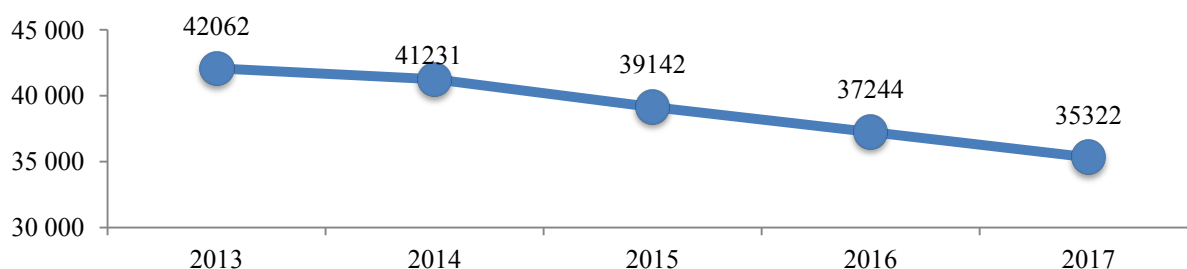
W podziale na podregiony województwa wielkopolskiego prognozowana liczba absolwentów szkół średnich i zasadniczych zawodowych nieznacznie zmieni się w poszczególnych obszarach. Nadal najwięcej absolwentów ukończy szkoły średnie i zawodowe w Poznaniu oraz podregionie poznańskim – łącznie około 15 tys. osób. Według prognoz około 5 tys. absolwentów będzie zarówno w podregionie pilskim, jak i kaliskim. Szacuje się, że nadal najmniej absolwentów będzie w podregionie leszczyńskim – 3040 osób. Warto zwrócić uwagę, że w podregionie konińskim nastąpi spadek liczby absolwentów – z 3641 do 2757 osób w latach 2013–2017.

Rysunek 78. Prognozowana liczba absolwentów szkół średnich i zasadniczych zawodowych w poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego w latach 2013 i 2017



Źródło: opracowanie własne.

Warto jednak podkreślić, że na rynek pracy w ciągu najbliższych kilku lat wejdą również absolwenci szkół wyższych. Prognoza liczby absolwentów szkół wyższych w województwie wielkopolskim przewiduje coroczny spadek. Począwszy od 2013 roku, gdy liczba absolwentów szkół wyższych osiągnęła najwyższy wynik – 42 062, prognozuje się spadek średnio o 1 685 osób, by w 2017 roku osiągnąć najniższy wynik – 35 322 osoby.

Rysunek 79. Prognoza liczby absolwentów szkół wyższych w województwie wielkopolskim w latach 2013–2017

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W województwie wielkopolskim najczęściej ukończonymi kierunkami studiów w roku akademickim 2012/2013 były: pedagogika (11,44%) oraz zarządzanie (9,63%). Na kolejnych pozycjach znalazły się również takie kierunki jak: finanse i rachunkowość, administracja, turystyka i rekreacja oraz ekonomia, fizjoterapia i politologia – z liczbą absolwentów powyżej 1000 osób.

Tabela 38. Najczęściej ukończone kierunki studiów wśród absolwentów szkół wyższych w województwie wielkopolskim w roku akademickim 2012/2013

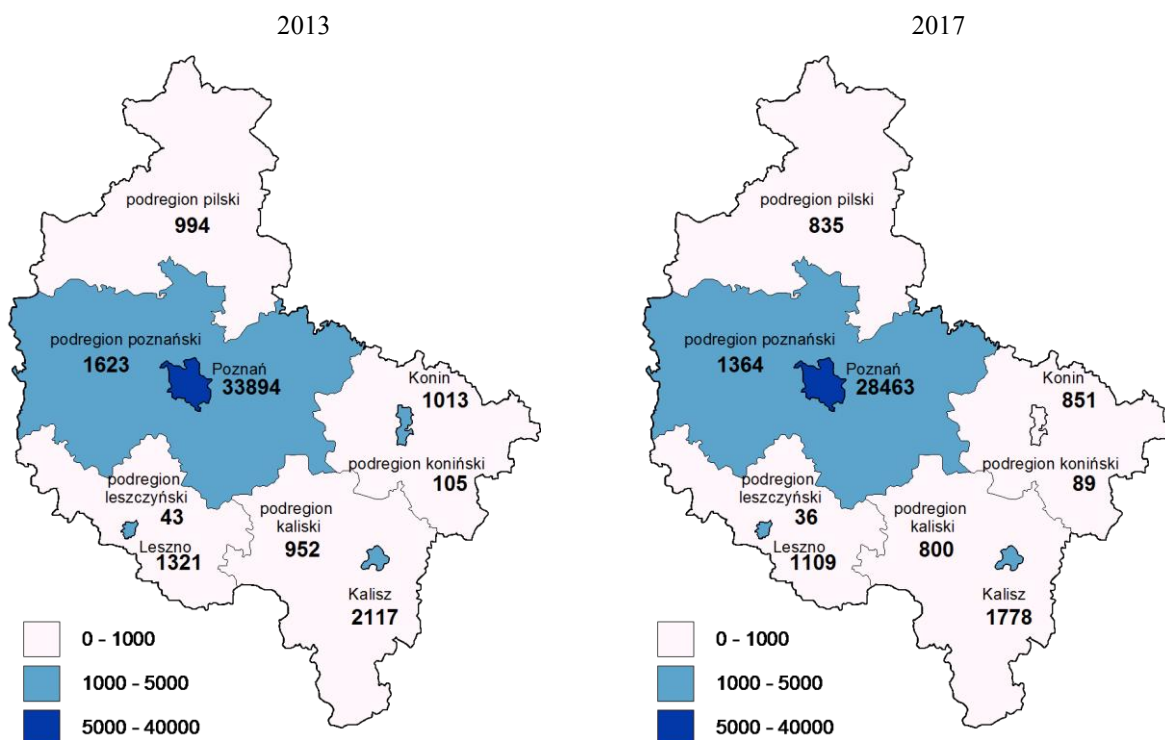
Kierunek	Liczba absolwentów	Udział w ogólnej liczbie absolwentów	Kierunek	Liczba absolwentów	Udział w ogólnej liczbie absolwentów
Pedagogika	4971	11,44%	Inżynieria środowiska	651	1,50%
Zarządzanie	4184	9,63%	Prawo	620	1,43%
Finanse i rachunkowość	2823	6,50%	Bezpieczeństwo narodowe	617	1,42%
Administracja	2063	4,75%	Gospodarka przestrzenna	600	1,38%
Turystyka i rekreacja	1646	3,79%	Mechanika i budowa maszyn	583	1,34%
Ekonomia	1333	3,07%	Zarządzanie i inżynieria produkcji	577	1,33%
Fizjoterapia	1297	2,98%	Dziennikarstwo i komunikacja społeczna	547	1,26%
Politologia	1058	2,43%	Elektrotechnika	527	1,21%
Kosmetologia	956	2,20%	Stosunki międzynarodowe	523	1,20%
Filologia angielska	796	1,83%	Logistyka	471	1,08%
Informatyka	754	1,73%	Architektura i urbanistyka	451	1,04%
Budownictwo	737	1,70%	Międzynarodowe stosunki gospodarcze	444	1,02%
Wychowanie fizyczne	736	1,69%	Filologia polska	429	0,99%
Pielęgniarstwo	701	1,61%	Kierunek lekarski	367	0,84%
Inżynieria środowiska	651	1,50%	Automatyka i robotyka	351	0,81%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Warto zwrócić uwagę, że najwięcej absolwentów szkół wyższych jest w Poznaniu, z uwagi na fakt, że w stolicy województwa zlokalizowanych jest najwięcej szkół wyższych w regionie. W 2013 roku 33 894 osoby ukończyły szkoły wyższe w Poznaniu, jednak do 2017

roku prognozuje się spadek liczby absolwentów w tym mieście do 28 463 osób. Absolwenci szkół wyższych występują również w podregionie poznańskim, jednak ich liczebność w porównaniu z Poznaniem jest nieliczna – szacuje się spadek ich liczby z 1623 osób do 1364 osób w ciągu najbliższych kilku lat. Szkoły wyższe znajdujące się w Koninie, Kaliszu i Lesznie w 2017 roku ukończy odpowiednio: 851, 1778 i 1109 osób. W pozostałych podregionach sąsiadujących z miastami powiatowymi liczba absolwentów nadal nie będzie przekraczać 1000 osób.

Rysunek 80. Prognozowana liczba absolwentów szkół wyższych w poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego w latach 2013 i 2017



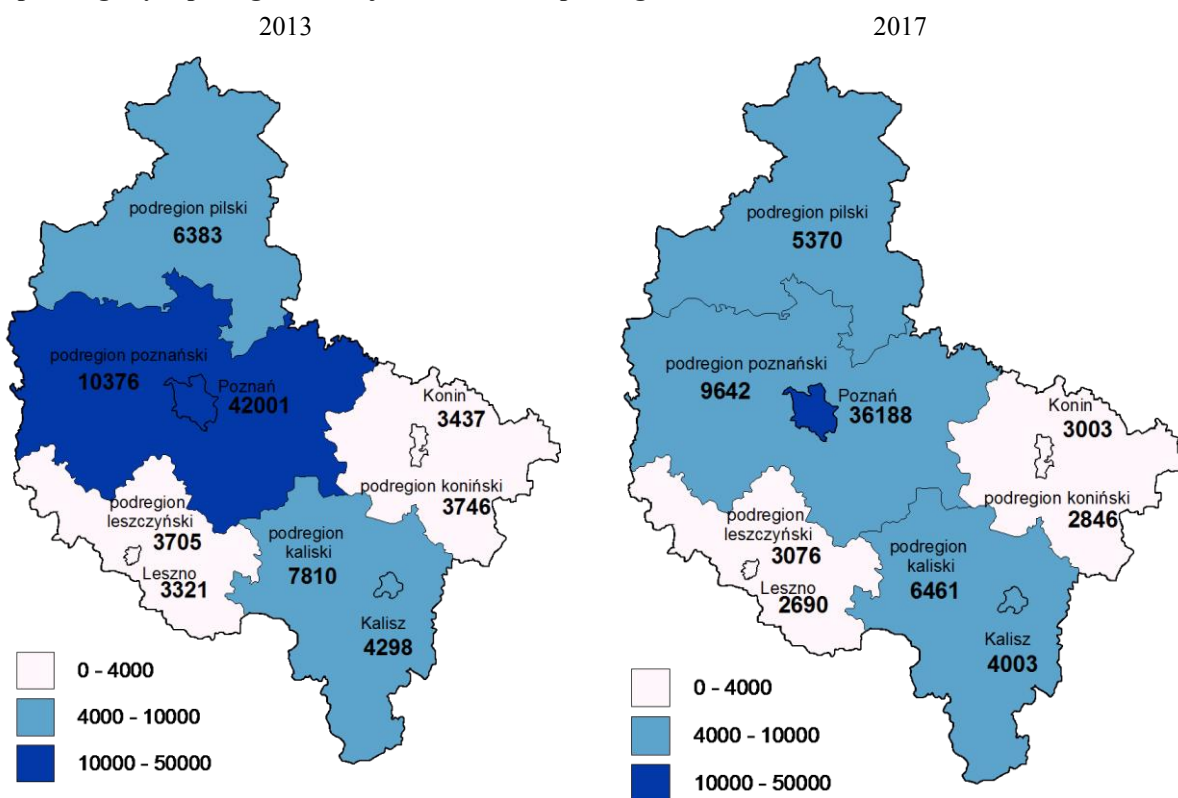
Źródło: opracowanie własne.

Podsumowując przedstawione wcześniej prognozy, warto zauważyć, że w 2013 roku najwięcej absolwentów szkół odnotowano w Poznaniu – 33 894 absolwentów szkół wyższych oraz 8107 absolwentów szkół średnich i zawodowych, co wiąże się ze znaczącą liczbą szkół zlokalizowanych w stolicy województwa. Z kolei najmniej absolwentów ukończyło szkoły wyższe w podregionie leszczyńskim (43 osoby), a najmniej uczniów ukończyło szkoły średnie i zawodowe w miastach powiatowych, tj. w Lesznie (2000 osób), Koninie (2424 osoby), Kaliszu (2181 osób). Z kolei najwięcej absolwentów szkół średnich i zawodowych było w podregionie poznańskim (8753), a więc o 6753 osoby więcej niż w Lesznie, w którym liczba ta była najmniejsza.

Według prognoz struktura liczby absolwentów w podziale na podregiony zmieni się nieznacznie – nadal najwięcej absolwentów ukończy szkoły w Poznaniu, pomimo spadku ich liczebności. Na drugim miejscu uplasuje się podregion poznański – z 9642 absolwentami w 2017 roku.

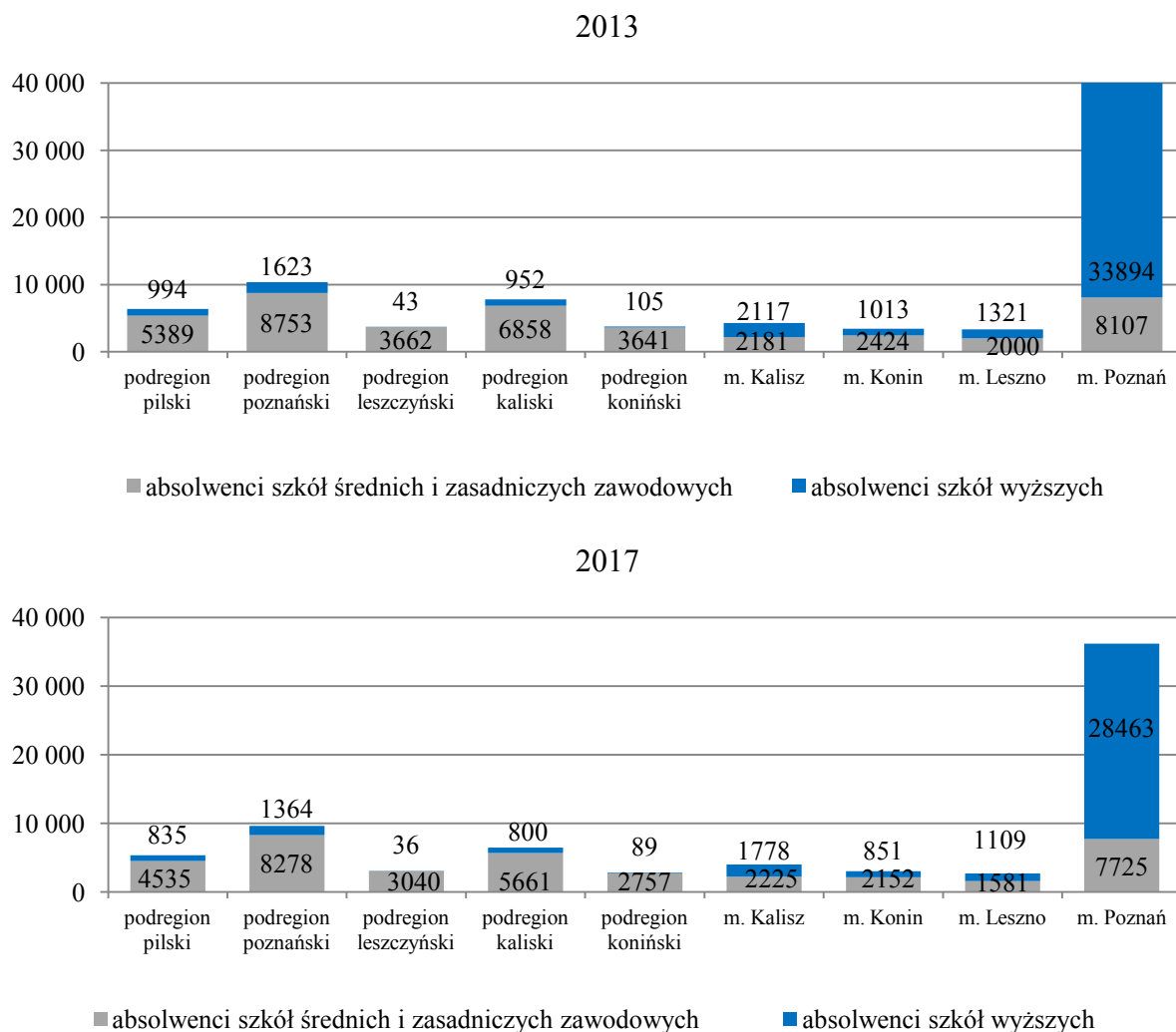
Na kolejnych miejscach pod względem liczby absolwentów nadal pozostanie podregion kaliski – 6461 absolwentów, w tym jedynie 800 osób z wykształceniem wyższym, oraz podregion pilski – 5370 osób, w tym 835 absolwentów szkół wyższych. W podregionie leszczyńskim i konińskim liczba osób kończących szkoły wyniesie po około 3000 osób.

Rysunek 81. Prognozowana liczba absolwentów szkół średnich, zasadniczych zawodowych i wyższych w poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego w latach 2013 i 2017



Źródło: opracowanie własne.

W porównaniu z Poznaniem w pozostałych miastach powiatowych liczba absolwentów szkół średnich zawodowych i zasadniczych zawodowych będzie większa niż liczba absolwentów szkół średnich. Jednak najmniejsze dysproporcje w 2017 roku spodziewane są w Kaliszu – 2225 absolwentów szkół średnich i zawodowych oraz 1778 osób z wykształceniem wyższym, a największe w Koninie – odpowiednio 2152 i 851 absolwentów.

Rysunek 82. Liczba absolwentów szkół średnich i wyższych w podregionach województwa wielkopolskiego w latach 2013 i 2017

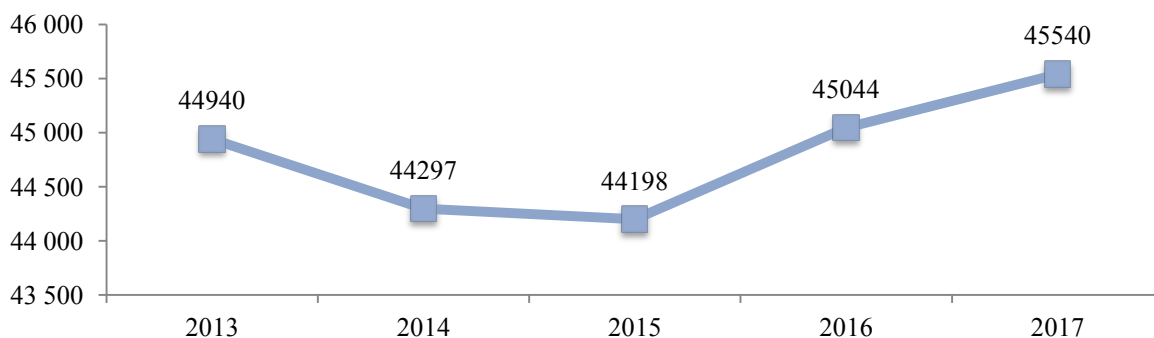
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SIO i GUS.

2.8.2. Liczba osób wychodzących z rynku pracy

Na podstawie prognoz demograficznych Głównego Urzędu Statystycznego dokonano oszacowania liczby osób wychodzących z rynku pracy w ciągu najbliższych kilku lat. Warto zwrócić uwagę, że w województwie wielkopolskim liczebność omawianej grupy charakteryzuje się tendencją malejącą – z 44 940 osób w 2013 roku do 44 198 osób w 2015 roku. Z kolei w latach 2016–2017 prognozuje się wzrost liczby osób wchodzących w wiek emerytalny do 45540 osób. Tendencję tę potwierdzają również prognozy demograficzne stworzone w ramach projektu WOPR, według których szacowany jest wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym średnio o 2,1% rocznie aż do 2035 roku²¹.

²¹ Region Wielkopolska w latach 2012–2035, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy, Poznań 2012.

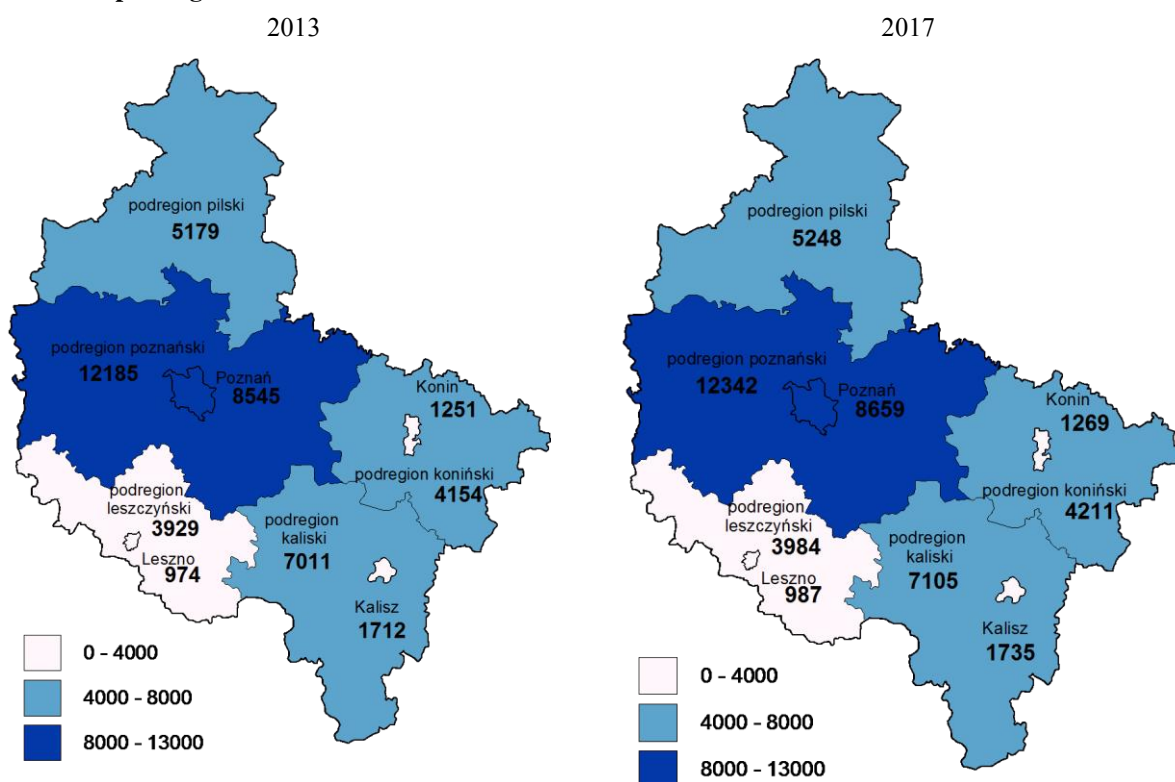
Rysunek 83. Prognoza liczby osób wychodzących z rynku pracy w województwie wielkopolskim w latach 2013–2017



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W podziale na podregiony województwa wielkopolskiego w porównywanych latach widać analogiczne zależności – najwięcej wychodzących z rynku pracy można się spodziewać w podregionie poznańskim i w Poznaniu, najmniej w Lesznie, co jest zdeterminowane ogólną liczebnością populacji na tych terenach. Warto jednak zauważyć, że wzrost liczby osób wychodzących z rynku pracy nastąpi we wszystkich podregionach województwa wielkopolskiego.

Rysunek 84. Prognozowana liczba osób wychodzących z rynku pracy w poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego w latach 2013 i 2017

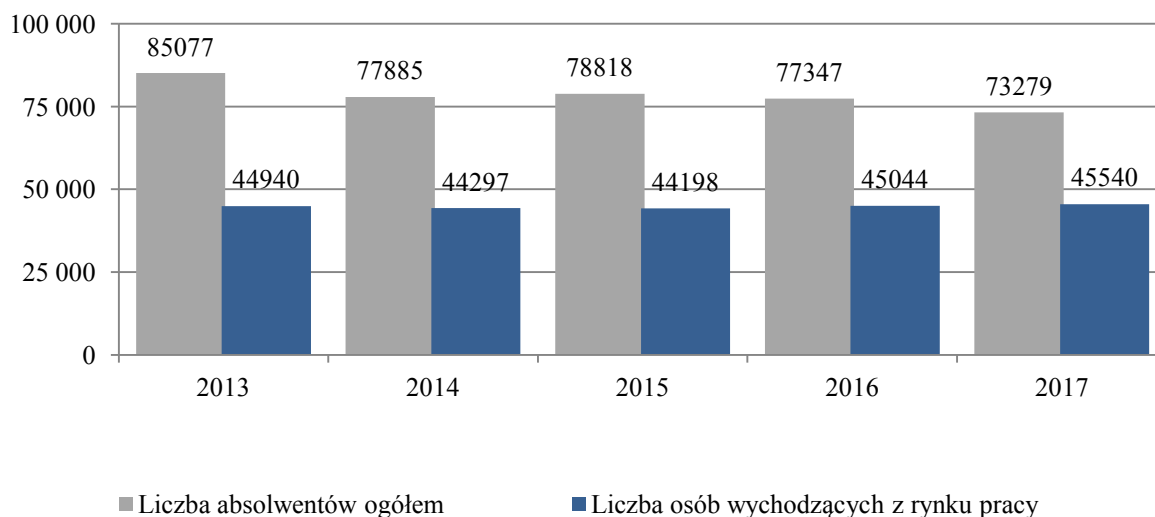


Źródło: opracowanie własne.

2.8.3. Zestawienie prognoz liczby absolwentów i liczby osób wychodzących z rynku pracy

Na podstawie szacunków odnośnie przyszłej liczby absolwentów oraz prognoz liczby osób wchodzących w wiek emerytalny, dokonano kalkulacji przybliżonej liczby wolnych miejsc pracy w regionie wielkopolskim w ciągu najbliższych kilku lat na podstawie liczby osób wchodzących na rynek pracy (liczba absolwentów szkół wyższych i średnich) oraz osób z niego schodzących.

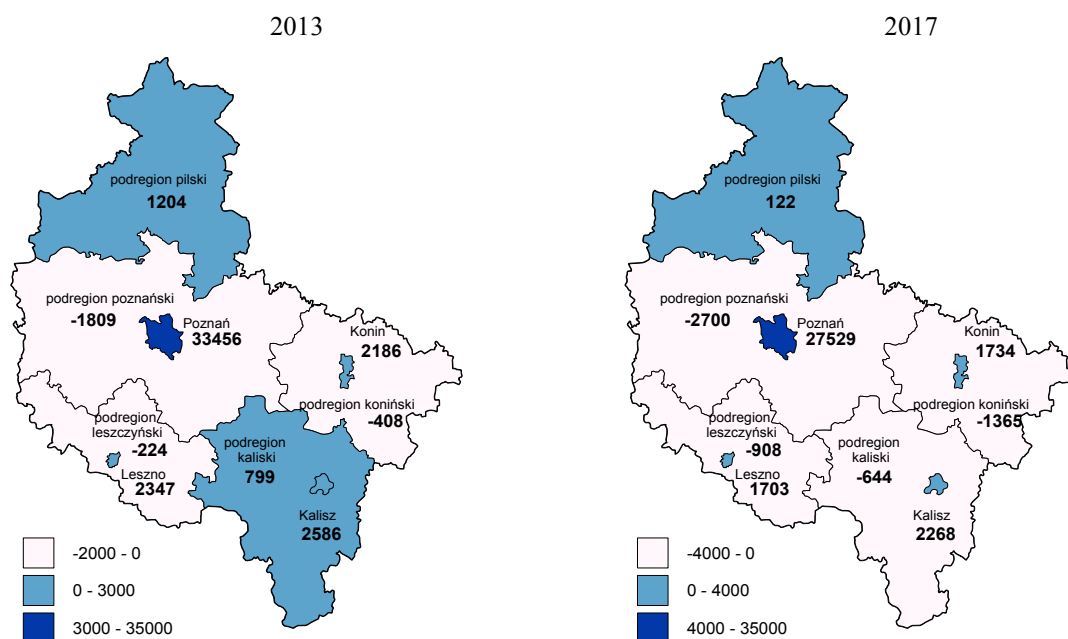
Rysunek 85. Prognozowana liczba absolwentów oraz osób wychodzących z rynku pracy w województwie wielkopolskim w latach 2013-2017



Źródło: opracowanie własne.

Dezagregacja prognoz na podregiony województwa wielkopolskiego pozwala wysnuć wniosek, że w 2013 roku różnica między liczbą absolwentów a liczbą osób wychodzących z rynku pracy w większości podregionów województwa wielkopolskiego była ujemna. Różnica ta może być traktowana jako szacunkowa liczba wolnych miejsc pracy, jednak należy zauważyć, że metodologia ta nie uwzględnia m.in. procesów migracyjnych, tworzenia nowych miejsc pracy, nie podejmowania pracy przez absolwentów i wielu innych czynników wpływających na politykę zatrudnienia. W ciągu najbliższych lat będzie można zaobserwować przewagę liczby absolwentów nad liczbą osób wychodzących z rynku pracy w przeważającej części województwa. Warto jednak podkreślić, że na przestrzeni ostatnich lat znacząco zmniejszyła się różnica pomiędzy osobami kończącymi szkołę i w założeniu rozpoczynającymi aktywność zawodową a osobami, które z rynku pracy schodzą. Od 2015 r. liczba absolwentów szkół wyższych i średnich będzie malała, natomiast osób schodzących z rynku pracy rosla.

Rysunek 86. Różnica między liczbą absolwentów i liczbą osób wychodzących z rynku pracy w poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego w latach 2013 i 2017



Źródło: opracowanie własne.

2.9. Wnioski cząstkowe

Wyniki prognoz rynku edukacyjnego i rynku pracy w województwie wielkopolskim wskazują, że w latach 2013–2017, mimo niewielkich zmian w strukturze według podregionów, zdecydowanie spadnie liczba absolwentów szkół średnich i zasadniczych zawodowych oraz szkół wyższych. Z kolei liczba osób wychodzących z rynku zwiększy się w ciągu najbliższych kilku lat, co jest związane ze starzeniem się społeczeństwa.

3. Wnioski i rekomendacje

3.1. Wnioski końcowe

1. Spadek liczby osób w wieku 18–30 lat w województwie wielkopolskim oraz ich udziału w ogólnej liczbie ludności na danym terenie – z 22,33% w 2004 roku do 19,34% w 2013 roku.
2. Wyższy udział osób młodych w województwie wielkopolskim (19,34%) w porównaniu ze średnią krajową (18,78%).
3. Relatywnie mniejszy udział osób młodych w miastach powiatowych (Poznań, Leszno, Konin, Kalisz) niż na terenach podmiejskich.
4. Znaczący odpływ osób młodych z Poznania: ich udział w ogólnej ludności tego miasta w 2003 roku wyniósł aż 25,2%, a do 2013 roku zmniejszył się do 19,1%.

3.1.1. Aktywność ekonomiczna i edukacyjna osób młodych – analiza desk research

1. Wyższy odsetek osób młodych z wykształceniem wyższym w województwie wielkopolskim w porównaniu ze średnią krajową.
2. Struktura osób młodych według wykształcenia najlepiej przedstawia się w Poznaniu (aż 35,6% z wykształceniem wyższym, a tylko 7,1% z wykształceniem podstawowym – NSP 2011, osoby w wieku 15–29 lat).
3. Wyższy wskaźnik aktywności ekonomicznej w województwie wielkopolskim (37,80%) na tle Polski (33,50%) wśród osób w wieku 15–24 lata.
4. Najniższe wskaźniki aktywności ekonomicznej i zatrudnienia osób w wieku 15–24 lata w stosunku do starszych grup wiekowych, zarówno w Wielkopolsce, kraju, jak i Unii Europejskiej.
5. Nierównomierne zatrudnienie osób młodych w regionie – od około 15% w Koninie do 26% w podregionie poznańskim.
6. Wyższa stopa bezrobocia wśród młodych w Polsce i całej Unii Europejskiej – ponad dwa razy wyższe bezrobocie wśród osób w wieku 15–24 lata w porównaniu z grupą w wieku 15–74 lata.

7. Malejący udział bezrobotnych wśród osób aktywnych zawodowo w grupie 15–24 lata w regionie, przy rosnącej tendencji obserwowanej w Polsce.
8. Mniejsze bezrobocie wśród osób młodych w miastach powiatowych niż na terenach podmiejskich.
9. Przewaga kobiet wśród młodych bezrobotnych, zwłaszcza w grupie osób 25–30 lat.
10. Przeciętny bezrobotny w wieku 18–24 lata nie posiada w ogóle stażu pracy, a bezrobotny w grupie 25–30 lat najczęściej posiada od 1 do 5 lat doświadczenia zawodowego.
11. Młodzi bezrobotni w regionie najczęściej pozostają bez pracy do 3 miesięcy.

3.1.2. Bezrobocie i bierność zawodowa osób młodych – badanie CATI

1. Większość respondentów badania CATI będących bezrobotnymi stanowiły osoby w wieku 18–24 lata, natomiast w grupie poszukujących pracy i biernych zawodowo większość stanowiły osoby w wieku 25–30 lat.
2. Przewaga kobiet wśród osób bez pracy w wieku 18–30 lat.
3. Osoby młode bez pracy najczęściej są utrzymywane przez rodziców lub inne osoby, z którymi tworzą gospodarstwo domowe, np. partner/partnerka.
4. Rodzice osób młodych bez pracy najczęściej posiadają wykształcenie zasadnicze zawodowe i aktualnie pracują zawodowo.
5. Respondenci raczej dobrze oceniają sytuację materialną swoją i swojej rodziny, pomimo braku zatrudnienia.
6. Osoby poszukujące pracy są lepiej wykształcone niż bezrobotni i bierni zawodowo – 22,39% osób z wykształceniem wyższym w porównaniu z odpowiednio 15,95% i 11,72%.
7. Najczęściej wybierane kierunki studiów wśród badanych osób młodych to: pedagogika, ekonomia i zarządzanie na uczelniach publicznych.
8. Młodzi ludzie biorący udział w badaniu raczej dobrze oceniają ukończone studia zarówno pod względem nauki, jak i praktycznego wykorzystania zdobytej wiedzy.
9. Respondenci jako zawód wyuczony najczęściej wymieniali zawody: sprzedawca, kucharz i mechanik.
10. Udział w praktykach lub stażach zadeklarowało 37,53% badanych. Najczęściej były to obowiązkowe, krajowe praktyki w ramach podjętej nauki.
11. Ponad połowa badanych osób młodych zna co najmniej jeden język obcy, np. angielski, niemiecki lub rosyjski.

12. Większość badanych (74%) nie podejmowała żadnych dodatkowych aktywności społecznych. Nieliczne osoby należały do kół zainteresowań, samorządu szkolnego lub były wolontariuszami.
13. W wolnym czasie młode osoby bezrobotne lub bierne zawodowo najczęściej zajmują się domem, z kolei poszukujący pracy i bierni zawodowo spotykają się ze znajomymi. Respondenci rzadko czytają książki lub biorą udział w imprezach kulturalnych.
14. Blisko 45% badanych posiada co najwyżej roczne doświadczenie zawodowe lub nigdy nie pracowało.
15. Najczęstsze przyczyny braku doświadczenia zawodowego wiążą się z kontynuacją nauki przez osoby młode, co w ich opinii uniemożliwia im podjęcie pracy.
16. Jeśli chodzi o osoby posiadające jakiekolwiek doświadczenie, to osoby bezrobotne dotychczas pracowały średnio w dwóch firmach, a poszukujący pracy i bierni zawodowo tylko w jednej.
17. Osoby młode raczej nie potwierdzały zgodności ich stanowiska z kierunkiem wykształcenia, jednak były raczej zadowolone z oferowanych im warunków płacowych.
18. Najczęstsze powody rozstania z ostatnim pracodawcą to nieprzedłużenie umowy bądź zwolnienie z powodu likwidacji stanowiska.
19. Co piąty badany rozważa założenie własnej działalności gospodarczej, i to w branży związanej z ukończonym kierunkiem kształcenia.
20. W przypadku osób bezrobotnych najczęściej wskazywany powód rejestracji w urzędzie pracy to możliwość objęcia ubezpieczeniem zdrowotnym. Jest to również najczęściej wskazywana przez osoby młode korzyść wynikająca z rejestracji jako osoba bezrobotna.
21. Przyczyny braku rejestracji w urzędzie pracy zależą od sytuacji na rynku pracy. Osoby poszukujące pracy mają nadzieję, że szybko znajdą pracę, natomiast osoby bierne zawodowo nie rejestrują się, gdyż nie są zainteresowane podjęciem pracy.
22. Przyczyny pozostawania bez pracy wśród osób jej poszukujących wynikają z trudności ze znalezieniem pracy spełniającej oczekiwania finansowe oraz lokalizacji przyszłego miejsca pracy (poza miejscem zamieszkania).
23. Osobom biernym zawodowo najczęściej utrudnia znalezienie pracy konieczność opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny.

24. Osoby młode najczęściej szukają pracy na pełen etat, na podstawie umowy o pracę. Są zdolne przekwalifikować się, nauczyć nowego zawodu, by podjąć pracę. Deklarują również możliwość codziennych dojazdów do miejsca pracy.
25. Najbardziej popularne sposoby poszukiwania pracy to odpowiadanie na ogłoszenia internetowe, ale także korzystanie ze wsparcia rodziny czy przyjaciół. Bezrobotni w odróżnieniu od osób poszukujących pracy korzystają także z pośrednictwa pracy oferowanego przez PUP.
26. W opinii osób młodych „dobra praca” to przede wszystkim odpowiednia wysokość wynagrodzenia, ale także umowa o pracę na czas nieokreślony oraz praca zgodna z zawodem wyuczonym.

3.1.3. Osoby młode na rynku pracy – badanie ITI

1. Malejący udział przedsiębiorstw poszukujących pracowników w latach 2011–2013 – zarówno w województwie wielkopolskim, jak i w skali całego kraju.
2. Większe zapotrzebowanie na nowy zasób kadrowy w województwie wykazują przedsiębiorstwa duże, zatrudniające powyżej 250 pracowników, niż te należące do sektora MŚP.
3. Pracodawcy najczęściej jako preferowany minimalny i maksymalny wiek osób aplikujących do pracy podawali odpowiednio 20 i 40 lat.
4. Osoby młode w wieku 18–30 lat pracowały głównie na stanowisku: specjalisty oraz operatora i monterza maszyn i urządzeń. W niewielkim odsetku przedsiębiorstwach osoby w tym przedziale wiekowym znajdowały zatrudnienie w roli kierownika, managera.
5. Zakres obowiązków osób młodych był w większości przypadków tożsamy z zadaniami zawodowymi starszych stażem pracowników. Jedynie niektóre firmy, zwracały w tym zakresie uwagę na rodzaj zajmowanego stanowiska.
6. Forma zatrudnienia to – bez względu na wiek pracowników – umowa o pracę. W pierwszej kolejności na okres próbny (3 miesiące), następnie na czas określony (w zależności od przedsiębiorstwa: od 7 miesięcy do 5 lat), a w dalszej kolejności umowa na czas nieokreślony.
7. Wysokość proponowanego wynagrodzenia (brutto) była ściśle uzależniona od zajmowanego stanowiska, nie zaś od posiadanego przez kandydata poziomu wykształcenia. Miesięczne uposażenie finansowe powyżej 3000 zł (brutto) otrzymywali: kierownicy i wyższy szczebel managerski, specjaliści oraz w przypadku niektórych firm również operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

8. Świadczenia pozapłacowe oferowało 18 z 25 badanych przedsiębiorstw. Były to korzyści w postaci: prywatnej opieki medycznej, karty MultiSport, świadczeń funduszu socjalnego, dopłat do szkoleń, służbowych telefonów komórkowych czy też samochodów (ostatnie dwa benefity udostępniane były głównie kadrze zarządzającej oraz przedstawicielom handlowym).
9. Aspektem decydującym o awansie zawodowym, który w większości przypadków wiązał się ze wzrostem wynagrodzenia, były przede wszystkim wyniki osiągnięte przez danego pracownika oraz opinia bezpośredniego przełożonego na temat postępów i asymilacji z wymogami na danym stanowisku.
10. Przedsiębiorstwa najczęściej poszukiwały nowych pracowników za pomocą: internetowych serwisów rekrutacyjnych, pośrednictwa urzędu pracy, ogłoszeń rekrutacyjnych zamieszczanych na stronach internetowych firm, systemu poleceń ze strony pracowników.
11. Pracodawcy od kandydatów do pracy oczekują głównie: adekwatnego do stanowiska poziomu wykształcenia (ukończenia odpowiedniego typu szkoły, uczelni), stosownych kwalifikacji i uprawnień, kompetencji miękkich, znajomości branży oraz języków obcych.
12. Część firm podkreślała istotę posiadania przez kandydatów w wieku 18–30 lat doświadczenia zawodowego, jednak nie stanowiło to warunku koniecznego do aplikowania na dane stanowisko.
13. Problemy z rekrutacją miały miejsce w mniej niż w połowie ankietowanych przedsiębiorstw. Ich skala zależała przede wszystkim od stanowiska, na jakie poszukiwano pracowników, jednak były one w szczególności związane z brakiem odpowiedniego przygotowania przez szkołę, lukami kompetencyjnymi czy też wygórowanymi wymaganiami finansowymi potencjalnych kandydatów do pracy.
14. W kwestii przygotowania młodych osób do pracy przez szkoły zawodowe oraz uczelnie wyższe część przedsiębiorstw podkreślała znaczenie praktycznej strony przekazywanej wiedzy, a także stopień jej aktualności i dostosowania do realiów gospodarki.
15. Jedynie 7 z 25 przedstawicieli firm w trakcie rozmów telefonicznych zgłosiło bariery w adaptacji młodych pracowników. Wynikały one głównie z braku doświadczenia zawodowego osób w wieku 18–30 lat, braku zrozumienia schematów działalności przedsiębiorstwa oraz z roszczeniowej postawy młodych osób.

16. Pracodawcy do największych atutów osób w wieku 18–30 lat zaliczyli między innymi: dużą wiedzę informatyczną (biegłą znajomość obsługi komputera), duże zaangażowanie w wykonywane zadania zawodowe, większą otwartość na zmiany, a także szybkie zdobywanie nowych umiejętności i uprawnień.

3.1.4. Prognozy rynku edukacyjnego i rynku pracy

1. Wzrost liczby absolwentów szkół średnich i zasadniczych szkół zawodowych do 2016 roku, następnie spadek do 2017 roku.
2. Spadek absolwentów szkół wyższych o 16% w ciągu najbliższych 3 lat.
3. Najpopularniejsze pod względem liczby absolwentów kierunki studiów to: pedagogika, zarządzanie, finanse i rachunkowość, administracja, turystyka i rekreacja oraz ekonomia.
4. Największa liczba absolwentów w 2017 roku ukończy szkoły w Poznaniu (36 188 osób).
5. Liczba osób wychodzących z rynku pracy miała zmniejszyć się do 2015 roku o 742 osoby, a następnie zwiększyć się o 1342 osoby do 2017 roku.
6. Liczba wolnych miejsc pracy zmniejszy się z 40 tys. do 27 tys. w latach 2013–2017.
7. Wolne miejsca pracy są spodziewane głównie w większych miastach, tj. Poznaniu (27 629) oraz w Kaliszu (2268), Koninie (1734), Lesznie (1703) oraz w podregionie pilskim (122).
8. Deficyt miejsc pracy, rozumiany jako większa liczba absolwentów niż osób wychodzących z rynku pracy, wystąpi w większości podregionów Wielkopolski (oprócz pilskiego i miast powiatowych).

3.2. Rekomendacje

Kompleksowa analiza sytuacji demograficznej oraz aktywności mieszkańców Wielkopolski, ze szczególnym uwzględnieniem osób młodych (grupa wiekowa 18–30 lat), pozwoliła zdiagnozować obszary problemowe występujące na rynku pracy analizowanego województwa. Jak pokazały badania, odpowiednia edukacja – posiadane wykształcenie – nie daje pewności znalezienia zatrudnienia. W tym aspekcie oprócz doświadczenia zawodowego liczą się również takie czynniki jak posiadane uprawnienia i kwalifikacje, ale także cechy osobowości potencjalnego pracownika. Kluczowe zatem wydaje się podjęcie działań mających na celu poprawę jakości oraz wzrost dostępności do systemu edukacji, w tym kształcenia ustawicznego mieszkańców województwa wielkopolskiego.

Powyższe problemy zostały zauważone podczas opracowywania dokumentów strategicznych dla województwa wielkopolskiego. Dokumenty te powstały, by zdefiniować i zaprojektować działania, jakie powinny zostać podjęte w celu poprawy sytuacji w regionie. Do takich dokumentów należą:

1. *Wielkopolska 2020. Zaktualizowana Strategia Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku*. Cel strategiczny 7. Wzrost kompetencji mieszkańców i zatrudnienia. Zgodnie z zapisami strategii ww. cel zostanie zrealizowany przy pomocy celów operacyjnych zaprezentowanych w poniższej tabeli:

Tabela 39. Charakterystyka założeń celu strategicznego 7. Wzrost kompetencji mieszkańców i zatrudnienia
Wielkopolska 2020 Zaktualizowana Strategia Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku

Nr i nazwa celu	Skrócony opis problemu
Cel operacyjny 7.1. Poprawa warunków, jakości i dostępności edukacji	Województwo wielkopolskie charakteryzuje się widocznymi dysproporcjami w jakości oraz dostępności do systemu edukacji, a wyposażenie placówek oświatowych w województwie jest bardzo zróżnicowane. Problem ten w szczególności dotyczy mieszkańców obszarów wiejskich, dla których barierą stanowi nie tylko komunikacja, ale również ograniczenia materialne. Istotne w tym obszarze jest także niedopasowanie szkolnictwa do potrzeb, co przedkłada się na dysproporcje pomiędzy popytem a podażą na rynku pracy – opóźniona reakcja systemu kształcenia na zmieniające się potrzeby pracodawców oraz śladowe instrumenty prognozowania tego zjawiska.
Cel operacyjny 7.2. Wsparcie szkolnictwa wyższego	Niewłaściwa struktura kierunków kształcenia – brak rozwoju kierunków technicznych ze względu na wysokie nakłady ich utworzenia – spowodowała niedobór specjalistów z dziedzin zajmujących się nowoczesną technologią oraz naukami ścisłymi. Dziedzin, które według ekspertów przekładają się na rozwój elementów decydujących o konkurencyjności gospodarki oraz o atrakcyjności inwestycyjnej regionu.
Cel operacyjny 7.3. Promocja przedsiębiorczości i zatrudnialności	Przeprowadzone badania i analizy pokazują, że dyplom szkoły bądź uczelni wyższej nie daje poczucia bezpieczeństwa na rynku pracy. Obecnie oprócz odpowiedniego wykształcenia ważny jest także cały szereg umiejętności wzmacniających, takich jak: zdolność uczenia się i zmiany kwalifikacji, odpowiednie cechy osobowościowe czy umiejętność prowadzenia własnej działalności gospodarczej.
Cel operacyjny 7.4. Rozwój oraz promocja postaw kreatywnych i innowacyjnych	Polski system edukacji nie kładzie wystarczającego nacisku na kształtowanie u jednostki zachowań niezbędnych do powstawania innowacji, między innymi: kreatywności, przedsiębiorczości, umiejętności pracy w grupie, umiejętności realizacji projektów i rozwiązywania problemów opartych na wykorzystaniu wiedzy z różnych dziedzin oraz oceny i podejmowania ryzyka.
Cel operacyjny 7.5. Wzmocnienie szkolnictwa zawodowego i technicznego oraz poprawa organizacji rynku pracy	Likwidacja szkół w niektórych zawodach przyczyniła się do powstania problemu zastępowalności pokoleniowej w pewnej grupie profesji oraz trudności w rekrutacji odpowiednio wykwalifikowanej kadry nowych, młodych pracowników, wchodzących na rynek pracy. Brak dopasowania kwalifikacji pracowników do potrzeb przedsiębiorstw wpływa na konieczność restrukturyzacji i modernizacji szkolnictwa zawodowego (w tym szkół zawodowych i techników), a także umożliwienie współpracy pomiędzy publicznymi instytucjami zatrudnienia a organizacjami pozarządowymi zajmującymi się rynkiem pracy.
Cel operacyjny 7.6. Rozwój kształcenia ustawicznego	Zmiany zachodzące zarówno w systemie kształcenia, jak i na rynku pracy, wymuszają niejako na jednostce konieczność ciągłego przystosowywania się do realiów zatrudnienia. Budowa odpowiedniego zasobu siły roboczej wymaga modyfikacji i doskonalenia systemu szkolnictwa, uwzględniającego potrzeby lokalnego i regionalnego rynku pracy, rozwoju potencjału kadrowego nauki oraz rozwoju form kształcenia ustawicznego. Angażowanie się przedsiębiorstw w proces szkoleń swoich pracowników powinno stanowić ważny element pobudzający gospodarkę, konkurencyjność oraz wzrost zatrudnienia.

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Wielkopolska 2020 Zaktualizowana Strategia Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku*. Załącznik do Uchwały NR XXIX/559/12. Sejmiku Województwa Wielkopolskiego z dnia 17 grudnia 2012 roku, Poznań, 17.12.2012 r.

2. *Strategia Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2014–2020*. Zdefiniowane w niniejszej publikacji obszary problemowe dotyczące osób między 18 a 30 rokiem życia na rynku pracy pokrywają się z elementami zawartymi w wyżej wymienionej strategii, w ramach której wskazano na cele i działania istotne z punktu widzenia analizowanych zjawisk na rynku pracy.

Tabela 40. Charakterystyka wybranych działań Priorytetu I. Wzrost zatrudnienia i mobilności mieszkańców oraz Priorytetu II. Inwestycje w edukację i kształcenie ustawiczne *Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2014–2020*

Numer i nazwa celu	Cel / skrócony opis problemu
Priorytet I. Wzrost zatrudnienia i mobilności mieszkańców. Działanie 2. Trwała aktywizacja ludzi młodych poszukujących zatrudnienia.	Problem znalezienia pracy przez osoby młode często implikowany jest brakiem doświadczenia zawodowego, wymaganego przez znaczną część pracodawców. Trudności ze znalezieniem pracy pogłębia niedostosowanie kierunków kształcenia do zapotrzebowania zgłaszanego przez rynek pracy. Cel: Rozwój kompetencji, umiejętności oraz doświadczeń zawodowych i życiowych oraz wzrost aktywności zawodowej osób młodych biernych społecznie, zwiększający tym samym poziom zintegrowania i włączenia ludzi młodych do rynku pracy.
Priorytet I. Wzrost zatrudnienia i mobilności mieszkańców. Działanie 3. Wsparcie tworzenia nowych miejsc pracy, szczególnie na obszarach o niskim wskaźniku zatrudnienia.	Barierą w wejściu na rynek pracy osób młodych, planujących założenie własnej działalności gospodarczej jest ograniczony dostęp do źródeł jego finansowania, a także brak znajomości procedur, brak informacji o rynku pracy oraz brak wytrwałości. Cel: Realizacja działań wzmacniających przedsiębiorczość w regionie, co przyczyni się do generowania nowych miejsc pracy.
Priorytet II. Inwestycje w edukację i kształcenie ustawiczne. Działanie 3. Podniesienie umiejętności i kwalifikacji osób dorosłych zgodnie z potrzebami pracodawców.	Dynamiczne zmiany zachodzące na rynku pracy oraz trudności w rekrutacji pracowników pokazują, że raz zdobyte wykształcenie nie gwarantuje stabilności zatrudnienia, dlatego należy podjąć niezbędne działania mające na celu podniesienie kwalifikacji uczestników rynku pracy. Cel: Upowszechnienie kształcenia ustawicznego zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie.
Priorytet II. Inwestycje w edukację i kształcenie ustawiczne. Działanie 4. Dopasowanie systemów kształcenia do potrzeb rynku pracy.	Konieczne wydaje się zatem nawiązanie współpracy szkół z pracodawcami – możliwość zdobywania doświadczenia w miejscu pracy przez uczniów. Ważne jest także wsparcie działań służących budowaniu kompetencji uczniów, nauczycieli i instruktorów, tak aby były one zgodne z zapotrzebowaniem gospodarki. Ponadto podejmowane działania powinny obejmować tworzenie w placówkach oświatowych warunków do nauczania i uczenia się za pomocą nowoczesnych technologii, a także rozwój doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i placówkach edukacyjnych. Cel: Wzmocnienie atrakcyjności i podniesienie jakości oferty edukacyjnej instytucji systemu oświaty, prowadzące do rozwoju kluczowych kompetencji oraz przygotowania uczniów do przyszłego zatrudnienia.

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Strategia Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2014–2020*. Załącznik do Uchwały NR XXXIX/778/13. Sejmiku Województwa Wielkopolskiego z dnia 25 listopada 2013 roku.

3. Wielkopolski Regionalny Program Operacyjny na lata 2014–2020. Oś priorytetowa 8. Edukacja

Tabela 41. Charakterystyka wybranych celów szczegółowych Osi Priorytetowej 8. Edukacja Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014–2020

Numer i nazwa celu	Cel szczegółowy / skrócony opis problemu
Oś priorytetowa 8. Edukacja Priorytet inwestycyjny 10i Ograniczenie i zapobieganie przedwczesnemu kończeniu nauki szkolnej oraz zapewnienie równego dostępu do dobrej jakości edukacji elementarnej oraz kształcenia podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego, z uwzględnieniem formalnych, nieformalnych i pozaformalnych ścieżek kształcenia, umożliwiających ponowne podjęcie kształcenia i szkolenia.	Cel szczegółowy 2. Podniesienie wiedzy i/lub kompetencji dzieci i młodzieży uczestniczących w edukacji przedszkolnej i szkolnej, w tym o specjalnych potrzebach. W Wielkopolsce obserwowane są znaczne dysproporcje w dostępie do edukacji, zarówno w zakresie warunków nauczania i wyposażenia szkół, jak i jakości nauczania. Proces edukacyjny opiera się na stopniowym przygotowaniu ucznia do funkcjonowania w społeczeństwie i odpowiadania na globalizacyjne wyzwania. Procesowi temu powinno towarzyszyć wyrównywanie szans edukacyjnych, przeciwdziałające tym samym wykluczeniu społecznemu i ubóstwu. Poprawa jakości edukacji i wyposażenie dzieci/młodzieży w odpowiedni kapitał, zwłaszcza w zakresie kreatywności, innowacji i kompetencji społecznych wpływa bezpośrednio na rozwój gospodarki. Wykształcenie, odpowiednie kompetencje i umiejętności warunkują nie tylko obecność na rynku pracy, ale także rozwój społeczeństwa obywatelskiego.
Oś priorytetowa 8. Edukacja. Priorytet inwestycyjny 10iv Lepsze dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, ułatwianie przechodzenia z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia oraz wzmacnianie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego i ich jakości, w tym poprzez mechanizmy prognozowania umiejętności, dostosowania programów nauczania oraz tworzenia i rozwoju systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami.	Cel szczegółowy 1. Poprawa zdolności do zatrudnienia uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego, w szczególności poprzez podniesienie ich kwalifikacji zawodowych. Realizacja działań w ramach ww. celu przyczyni się do podniesienia kwalifikacji zawodowych oczekiwanych na rynku pracy uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego, w szczególności poprzez podniesienie ich kwalifikacji zawodowych.
Oś priorytetowa 8. Edukacja. Priorytet inwestycyjny 10iv Lepsze dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, ułatwianie przechodzenia z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia oraz wzmacnianie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego i ich jakości, w tym poprzez mechanizmy prognozowania umiejętności, dostosowania programów nauczania oraz tworzenia i rozwoju systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami.	Cel szczegółowy 2. Podniesienie kwalifikacji zawodowych osób dorosłych, w szczególności w wieku 25–64 lata. Realizacja działań w ramach celu szczegółowego przyczyni się do zwiększenia udziału osób w wieku aktywności zawodowej w kształceniu ustawicznym, podniesienia kwalifikacji zawodowych zgodnych z potrzebami rynku pracy, a jednocześnie wpłynie na zwiększenie świadomości uczenia się przez całe życie i szans na zatrudnienie.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Wielkopolski Regionalny Program Operacyjny na lata 2014–2020. Oś priorytetowa 8. Edukacja.

W wymienionych powyżej dokumentach można zauważyć, że zwracają one uwagę na podobne problemy osób młodych. Kierując się tym oraz wynikami badania, w poniższej tabeli przedstawiono rekomendacje działań mających na celu poprawę sytuacji osób młodych na wielkopolskim rynku pracy wraz z określeniem odbiorców.

Tabela 42. Rekomendacje stworzone na podstawie wyników badania „Możliwości i ograniczenia osób młodych na wielkopolskim rynku pracy”

Problem	Opis problemu z uwzględnieniem wyników badania / dokumentów strategicznych	Rekomendacje	Odbiorcy
Wyrównanie szans edukacyjnych terenów wiejskich i miejskich.	W 2013 roku w województwie wielkopolskim dominującym miejscem zamieszkania osób w wieku 18–30 lat były tereny miejskie – 53,3%. Analizując jednak poszczególne podregiony województwa wielkopolskiego, zauważyć można, iż tylko podregion pilski ma większy odsetek osób młodych zamieszkałych na terenach miejskich (51,3%) niż na terenach wiejskich. W pozostałych podregionach większa część młodych mieszka na obszarach wiejskich, przy czym największy udział charakteryzuje podregiony: koniński (73,4%) oraz leszczyński (66,5%). Należy jednak podkreślić, że dane te pomijają młodych mieszkańców miast powiatowych (Poznań, Leszno, Konin, Kalisz), w których zamieszkuje łącznie 22% ogółu młodych z województwa wielkopolskiego. Jest to bardzo istotne, aby wyrównywać możliwości edukacyjne na terenie województwa, ponieważ, jak wskazano w badaniu, młode osoby zamieszkujące Wielkopolskę, poszukujące pracy, w bardzo niewielkim stopniu są chętne do zmiany miejsca zamieszkania.	Prowadzenie stałego monitoringu dotyczącego popytu i podaży na kwalifikacje na lokalnych rynkach pracy. Prowadzenie stałego monitoringu oferty szkoleniowej realizowanej w poszczególnych obszarach regionu. Poprawa możliwości dojazdu do szkół na terenie województwa. Podejmowanie działań mających na celu kreowanie wśród młodych ludzi właściwych postaw w stosunku do aktywności zawodowej, zwłaszcza w odniesieniu do osób młodych posiadających trudną sytuację rodzinną, a także zapobieganie zjawisku „wyuczonej bezradności”. Wspieranie działań organizacji pozarządowych, których działalność jest skupiona na wyrównywaniu szans edukacyjnych. Modernizacja i rozwój narzędzi informatycznych w szkołach, poprawa wyposażenia szkół umożliwiające nabycie kwalifikacji odpowiadających potrzebom pracodawców. Rozwój programów stypendialnych i działań podejmowanych na rzecz wsparcia osób z rodzin o trudnej sytuacji finansowej. Podnoszenie kompetencji nauczycieli, rozwój form nauczania on-line. Tworzenie kierunków kształcenia odpowiadających na potrzeby lokalnych pracodawców.	Instytucje rynku pracy, instytucje związane z edukacją i szkolnictwem, organy samorządowe (w tym organy założycielskie).
Niedopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy	Analiza desk research zrealizowana w ramach badania na podstawie NSP wykazała, że w 2011 roku spośród osób w wieku 15–29 lat najwięcej osób legitymowało się wykształceniem: gimnazjalnym i poniżej (30,2%), wyższym (19,6%),	Prowadzenie systematycznego monitoringu poszukiwanych przez pracodawców specjalności i zawodów. Wyniki monitoringu powinny być wykorzystywane do prowadzenia kampanii informującej młode osoby o zapotrzebowaniu rynku pracy na nowe profesje. Ponadto zaleca się, aby elementem wspierającym kampanię były	Instytucje rynku pracy, instytucje związane z edukacją i szkolnictwem, biura karier.

	średnim ogólnokształcącym (19,0%), zasadniczym zawodowym (14,8%) i średnim zawodowym (16,3%). Zauważono, że od 2002 nastąpił wzrost odsetka osób z wykształceniem wyższym (o ponad 12%), wzrost odsetka osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (7,7%) oraz spadek udziałów osób młodych z wykształceniem średnim zawodowym, zasadniczym zawodowym oraz podstawowym. Należy podkreślić, że osoby kończące szkoły średnie ogólnokształcące nie posiadają zawodu i w przypadku niekontynuowania nauki mogą mieć trudności z uzyskaniem satysfakcjonującego zatrudnienia. Ponadto, jak wykazała dalsza analiza kierunków kształcenia wybieranych przez studentów, można stwierdzić, że nie do końca odpowiadają one aktualnym potrzebom rynku pracy. Przedsiębiorcy podczas badania potwierdzili, że nie zatrudniają osób legitymujących się wykształceniem gimnazjalnym i niższym. W tym aspekcie preferowali oni wykształcenie średnie bądź zawodowe dla pracowników przy pracach prostych oraz wyższe dla pozostałych specjalności, ze szczególnym uwzględnieniem wykształcenia technicznego.	cykliczne spotkania młodych osób z pracodawcami, przy współudziale publicznych służb zatrudnienia oraz biur karier. Efektywny rozwój doradztwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, uwzględniający stałe podnoszenie kwalifikacji doradców zawodowych. Nacisk położony na świadome podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych, przekazywaniu wiedzy o mechanizmach kierujących rynkiem pracy. Poprawa możliwości dojazdu do szkół na terenie województwa. Promowanie działań pozwalających młodym osobom na zdobywanie doświadczeń przydatnych w pracy zawodowej, tj. wolontariat czy udział w funkcjonujących w ich środowisku stowarzyszeniach itp. Podejmowanie działań na rzecz rozwoju kompetencji miękkich. Podnoszenie świadomości młodych ludzi w zakresie mechanizmów rządzących rynkiem pracy oraz faktycznych informacji go dotyczących (minimalna płaca, rodzaje zawieranych umów itp.). Wspieranie współpracy szkół z lokalnymi pracodawcami. Podnoszenie kompetencji nauczycieli, zwłaszcza w zakresie nauczania zawodowego. Tworzenie możliwości zdobywania dodatkowych uprawnień przez uczniów w formie kursów i szkoleń.	
Wsparcie postaw przedsiębiorczych osób młodych	Wśród respondentów najczęstszym powodem zakończenia prowadzonej działalności gospodarczej były zbyt niskie przychody oraz zbyt wysokie koszty prowadzenia działalności. Istotnym powodem rezygnacji z prowadzenia własnej firmy w przypadku osób bezrobotnych był również brak odporności na stres. Z kolei poszukujący pracy najczęściej rezygnowali z własnych firm z powodu wysokich kosztów ich prowadzenia oraz innych przyczyn, tj. urodzenie dziecka czy sezonowość wykony-	Intensyfikacja działań mających na celu dostarczenie młodym osobom niezbędnej wiedzy na temat prawnych aspektów prowadzenia firmy, możliwości pozyskania niezbędnego kapitału oraz utrzymania firmy w realiach rynkowych. Uwzględnianie w procesie przekazywania środków w ramach dotacji na rozpoczęcie działalności wiedzy na temat prowadzenia własnej firmy oraz niezbędnych cech osobowościowych. Osoby korzystające z dofinansowania własnego biznesu powinny być objęte przez pierwszy okres prowadzenia działalności opieką „mentora”, który doradzałby w kwestiach problemowych. Realizacja edukacji przedsiębiorczości oraz poradnictwa w zakresie	Instytucje rynku pracy, instytucje związane z edukacją i szkoleniem, organy samorządowe (w tym organy założycielskie).

	wanych prac. Powodem rezygnacji dla biernych zawodowo były przyczyny osobiste. Spośród wszystkich ankietowanych tylko 23,92% rozważało decyzję o założeniu własnej działalności gospodarczej. Respondenci, którzy nie rozważali do tej pory rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej, zapytani o przyczyny takiej decyzji, najczęściej odpowiadali, iż nie mieli pomysłu na prowadzenie własnej firmy. W badaniu wskazywano również na brak wiedzy na temat prowadzenia działalności gospodarczej, barierę finansową niepozwalającą na zainwestowanie środków we własny biznes czy dużą konkurencję. Podstawową przeszkodą w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej przez młode osoby jest jednak brak kapitału bądź potencjalnych źródeł jego otrzymania, niezrozumienie przepisów oraz obawa przed konsekwencjami karnymi za ich nieprzestrzeganie.	zakładania przedsiębiorstwa i pozyskiwania funduszy na ten cel na etapie szkoły ponadgimnazjalnej. Przygotowanie kampanii informacyjnej skierowanej do urzędników instytucji państwowych, mówiącej o konieczności zmiany podejścia do młodych przedsiębiorców.	
Niedostosowanie kwalifikacji osób młodych do potrzeb pracodawców	Pracodawcy dostrzegają fakt, że osoby młode, rozpoczynające karierę zawodową zazwyczaj nie mają praktycznych umiejętności związanych z zawodem, który wybrali. Dlatego oprócz umiejętności czysto zawodowych oczekują od kandydatów do pracy również kompetencji miękkich związanych z zaangażowaniem oraz odpowiedzialnością. Zarówno uczniowie/studenci, jak i pracodawcy mają świadomość konieczności odbycia przez młode osoby praktyk i staży w celu rozwoju dalszej kariery zawodowej. Jednak najczęstszymi barierami w poprawnym przeprowadzeniu staży i praktyk są: niski stopień zaangażowania pracodawców w przekazywanie wiedzy praktycznej oraz wykorzystywanie młodych osób jako darmowej siły roboczej, brak jasno określonego programu	Zapewnienie kursów uzupełniających braki w edukacji, ale także kursów podnoszących umiejętności i kwalifikacje osób słabiej wykształconych oraz zapewniających nabycie kwalifikacji umożliwiających wykonywanie określonego zawodu. Prowadzenie monitoringu umożliwiającego identyfikację deficytowych umiejętności i uprawnień i dopasowanie oferty kursów i szkoleń do zapotrzebowania rynkowego. Umożliwienie uczniom i studentom zapoznania się z realnym funkcjonowaniem potencjalnych pracodawców. Inicjowanie przez szkoły / uczelnie wyższe kontaktu na linii słuchacz – pracodawca. Uświadamianie młodym osobom znaczenia kompetencji miękkich na równym poziomie z umiejętnościami zawodowymi poprzez prowadzenie kampanii informacyjnych skierowanych do osób w wieku 18–30 lat. Realizacja w szkołach projektów zespołowych rozwijających kompetencje miękkie takie jak komunikatywność oraz umiejętność pracy w grupie.	Instytucje rynku pracy, instytucje związane z edukacją i szkolnictwem, organy samorządowe (w tym organy założycielskie).

	praktyk/staży. Z kolei w opinii pracodawców praktykanci i stażyści wykazują niski stopień zaangażowania w powierzane zadania, brak im samodzielności, kreatywności oraz mają rozczeniowy stosunek do współpracy z pracodawcą. Obecnie u młodych osób brakuje świadomości, że raz zdobyte wykształcenie czy umiejętności nie umożliwią im długoterminowego utrzymania się na rynku pracy. Przedsiębiorcy wymagają od swoich pracowników systematycznego podnoszenia kwalifikacji, dlatego tak ważna jest konieczność uczenia się przez całe życie.	Prowadzenie kampanii informacyjnej mającej na celu uświadomienie pracodawcom konieczności praktycznego przygotowania uczniów i studentów do wykonywanego zawodu oraz zachęcenie do przeprowadzania staży i praktyk będących wartością dodaną zarówno dla firm, jak i młodych ludzi. Równocześnie kampanie te powinny podkreślać korzyści, jakie mogą przynieść pracodawcom takie działania. Stworzenie spójnego i przejrzystego programu praktyk, zawierającego opis wszystkich umiejętności, jakie słuchacz powinien zdobyć podczas ich trwania. Zaleca się, aby szkoły i uczelnie wyższe dla lepszego dostosowania nauczanych zagadnień programy praktyk konsultowały/współtworzyły z przedsiębiorcami z regionu. Przeprowadzenie kampanii informacyjnej podkreślającej konieczność podnoszenia kwalifikacji przez całe życie. Wsparcie finansowe ze strony pracodawców oraz instytucji rynku pracy dla osób mających w planach podnoszenie własnych umiejętności oraz nabywanie dodatkowych uprawnień. Wprowadzenie ogólnego obowiązku zapewnienia uczestnikom szkoleń dokumentów potwierdzających nabyte kwalifikacje. Elastyczne reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku pracy poprzez monitorowanie zmian i upowszechnianie tych informacji.	
--	--	--	--

Źródło: opracowanie własne.

Bibliografia

1. Białowas S., Buttler D., *Badanie losów absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Raport z I edycji badania*, maj 2013.
2. Chłoń-Domińczak A., Strawiński P., *Wchodzenie osób młodych na rynek pracy w Polsce*, IX Kongres Ekonomistów Polskich, 2013.
3. Europejski Urząd Statystyczny, Eurostat.
4. Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, *Młodzi ludzie i młodzież bierna społecznie (tzw. Grupa NEET) w Europie: podstawowe ustalenia*, www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/72/pl/1/EF1172PL.pdf.
5. Główny Urząd Statystyczny, *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)*.
6. Główny Urząd Statystyczny, *Bank Danych Lokalnych*.
7. Główny Urząd Statystyczny, *Narodowy Spis Powszechny 2002 i 2011*.
8. Gontarek J., Politańska J., Stanisławski P., *Problemy ludzi młodych na rynku pracy*, Forum Młodych Lewiatan, Warszawa 2013.
9. Kalinowska-Sufinowicz B., *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet*, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2013.
10. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji programu „Pierwsza Praca”*, Warszawa 2006.
11. *Młodzi na rynku pracy pod lupą*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Raport 2014.
12. *Młodzi na rynku pracy. Jak jej szukają? Gdzie ją znajdują?*, Absolwent.pl, Warszawa 2013.
13. Narodowy Bank Polski, Instytut Ekonomiczny, *Badanie ankietowe rynku pracy*, Raport 2013.
14. Pankow M., *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2012.
15. Pasternak-Malicka M., *Aktywność zawodowa młodych osób na rynku pracy i ich skłonność do podejmowania nieformalnego zatrudnienia*, „Economics and Management”, 3/2014.
16. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP), *Bilans Kapitału Ludzkiego*.
17. *Raport z badania pilotażowego, Bariery zatrudnialności osób młodych na Warmii i Mazurach*, 2013.

18. *Region Wielkopolska w latach 2012–2035*, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Wielkopolskie Obserwatorium Rynku Pracy, Poznań 2012.
19. *Strategia Europa 2020 na rzecz poprawy sytuacji młodych na rynku pracy*, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2013.
20. *Strategia Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku*.
21. *Strategia Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2014–2020*.
22. *System Informacji Oświatowej*.
23. *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2013 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014.
24. Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku (red.), *Model monitorowania sytuacji osób młodych na rynku pracy – raport podsumowujący wyniki prac grupy roboczej*, wrzesień 2012.
25. Zgierska A., *Wejście ludzi młodych na rynek pracy*, Główny Urząd Statystyczny, Departament Pracy, Warszawa 2010.

Załącznik 1. Scenariusz wywiadu pogłębionego z pracodawcą z terenu województwa wielkopolskiego

ARANŻACJA BADANIA

Cel: zapoznanie uczestnika z badaniem, celem i tematyką spotkania oraz zasadami obowiązującymi w czasie trwania wywiadu.

Czas trwania: 3 minuty.

1. Powitanie uczestnika i podziękowanie za udział w badaniu.
2. Przedstawienie moderatora i tematu spotkania.

Dzień dobry, nazywam się [imię i nazwisko moderatora]. Prowadzimy aktualnie badanie dotyczące możliwości i ograniczeń osób młodych na wielkopolskim rynku pracy na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu.

MODUŁ A. Charakter i warunki pracy osób młodych

Cel: określenie warunków, na jakich młodzi ludzie podejmują pracę.

Czas trwania: 12–15 minut.

1. Proszę wskazać, ile osób zatrudnionych jest w Państwa przedsiębiorstwie oraz ile spośród zatrudnionych to osoby w wieku 18–30 lat w podziale na grupy zawodów i specjalności:

Grupy zawodów i specjalności	Liczba zatrudnionych w przedsiębiorstwie	Liczba zatrudnionych w wieku 18–30 lat
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy		
specjaliści		
technicy i inny średni personel		
pracownicy biurowi		
pracownicy usług i sprzedawcy		
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy		
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy		
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń		
pracownicy przy pracach prostych		
siły zbrojne		

2. Proszę opisać, jakie obowiązki wykonują młode osoby zatrudnione w Państwa przedsiębiorstwie.
3. Jaki rodzaj umowy oraz na jaki okres otrzymują osoby młode rozpoczynające pracę w Państwa przedsiębiorstwie (umowa cywilnoprawna: o dzieło, zlecenie; umowa na okres próbny; na czas określony)? Jaka jest dalsza polityka firmy w tym zakresie? Proszę o wskazanie typu drugiej umowy oraz określenie, po jakim okresie młodzi pracownicy mogą liczyć na umowę o pracę na czas nieokreślony.
4. Jakiej wysokości wynagrodzenie brutto otrzymują osoby w wieku 18–30 lat rozpoczynające karierę zawodową w Państwa firmie? Proszę podać przedział z uwzględnieniem różnic w poszczególnych grupach zawodów i specjalności.

Grupy zawodów i specjalności	Wysokość wynagrodzenia [przedziały]
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	
specjaliści	
technicy i inny średni personel	
pracownicy biurowi	
pracownicy usług i sprzedawcy	
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	
pracownicy przy pracach prostych	
siły zbrojne	

5. Jakiej wysokości wynagrodzenie brutto otrzymują osoby w wieku 18–30 lat rozpoczynające karierę zawodową w Państwa firmie? Proszę podać przedział, z uwzględnieniem różnic w poziomie wykształcenia.

Poziom wykształcenia	Wysokość wynagrodzenia [przedziały]
podstawowe	
gimnazjalne	
zasadnicze zawodowe	
policealne	
średnie	
wyższe licencjackie/inżynierskie	
wyższe magisterskie	

6. Czy oferują Państwo dla pracowników świadczenia pozapłacowe? Jeśli tak, proszę podać, w jakiej postaci (np. telefon komórkowy, usługi medyczne, zajęcia rekreacyjno-sportowe, dopłaty do wyżywienia, dofinansowanie studiów, szkoleń). Czy osoby młode potrzebują dodatkowych szkoleń i kursów? Czy oferujecie Państwo takie szkolenia i kursy?
7. Czy wszystkie wymienione świadczenia oferowane są również młodym pracownikom? Jeśli nie, proszę wskazać, z których nie mogą korzystać młodzi pracownicy oraz rozszerzyć, w jakich okolicznościach pracownicy nabywają praw do wymienionych świadczeń (minimalny okres zatrudnienia, awans na określone stanowiska itp.).
8. Po jakim okresie pracy osoby młode mogą liczyć na podwyżkę? Proszę opisać od czego jest ona uzależniona (np. okres zatrudnienia, dobre wyniki)?
9. Po jakim okresie pracy osoby młode mogą liczyć na awans zawodowy? Proszę opisać, od czego jest on uzależniony (np. okres zatrudnienia, dobre wyniki, wzrost kwalifikacji)?

MODUŁ B. Proces poszukiwania pracowników

Cel: określenie najbardziej efektywnych kanałów poszukiwania kandydatów do pracy oraz rozpoznanie trudności w rekrutacji odpowiednich pracowników.

Czas trwania: 10–12 minut.

1. Proszę wskazać za pośrednictwem jakich kanałów poszukują Państwo pracowników (ogłoszenia na portalach internetowych, własnej stronie internetowej, ogłoszenia w prasie/mediach, pośrednictwo urzędu pracy lub firm rekrutacyjnych, system poleceń ze strony pracowników/znajomych)?
2. Za pośrednictwem których kanałów najskuteczniej docierają Państwo do młodych kandydatów (tj. w wieku 18–30 lat)?
3. Proszę wskazać główne oczekiwania w stosunku do poszukiwanych pracowników w wieku 18–30 lat (określając zawód, poziom wykształcenia, znajomość języków obcych, posiadane uprawnienia, dodatkowe umiejętności, kompetencje miękkie, doświadczenie itp.).
4. Czy napotykają Państwo na duże trudności w rekrutacji odpowiednich pracowników? Z czego one wynikają (np. brak odpowiedniego wykształcenia, niewystarczające umiejętności praktyczne lub umiejętności miękkie, nieumiejętność obsługi wykorzystywanych na danym stanowisku urządzeń/programów/aplikacji, zbyt duże wymagania płacowe, nieadekwatne do posiadanych kompetencji)?

5. Czy Pana/Pani zdaniem szkoły zawodowe i technika dobrze przygotowują swoich uczniów do podjęcia pracy? Na jakie aspekty powinny one kłaść większy nacisk w toku kształcenia? Proszę wskazać i krótko uzasadnić.
6. Czy Pana/Pani zdaniem uczelnie wyższe dobrze przygotowują swoich studentów do podjęcia pracy? Na jakie aspekty powinny one kłaść większy nacisk w toku kształcenia? Proszę wskazać i krótko uzasadnić.

MODUŁ C. Trudności młodych pracowników na rynku pracy

Cel: identyfikacja trudności, z którymi borykają się młode osoby rozpoczynające karierę zawodową oraz określenie ich źródła.

Czas trwania: około 7 minut.

1. Czy młodzi pracownicy mają trudności w adaptacji na nowym stanowisku pracy? Czy wyróżniają się one w stosunku do pracowników powyżej 30 lat rozpoczynających pracę w Państwa przedsiębiorstwie? Proszę wskazać i krótko uzasadnić.
2. Czy zaobserwowali Państwo bariery utrudniające współpracę w Państwa firmie z pracownikami w wieku 18–30 lat? Proszę wskazać i krótko opisać.
3. Czy zaobserwował Pan/Pani inne trudności wynikające z młodego wieku lub krótkiego stażu pracy wśród pracowników w wieku 18–30 lat rozpoczynających pracę w Państwa firmie? Proszę wskazać jakie.
4. Czy młodzi pracownicy posiadają jakieś szczególne atuty? Czym różnią się od starszych pracowników?
5. Czy w Państwa przedsiębiorstwie funkcjonują wypracowane metody i/lub sposoby wdrażania nowych pracowników w obowiązki (opiekun, osoba sprawdzająca wykonywane przez nowego pracownika zadania, szkolenia)? Proszę opisać metody stosowane w Państwa przedsiębiorstwie oraz określić okres, w którym objęci są nimi nowi pracownicy, ze szczególnym uwzględnieniem metod stosowanych wobec nowych pracowników w wieku 18–30 lat.

ZAKOŃCZENIE BADANIA

Czas trwania: 1 minuta.

Bardzo dziękuję za rozmowę i poświęcony mi czas. Dziękuję również za wszystkie wyrażone przez Pana/Panią opinie, które są dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu bardzo cenne i stanowią ważny materiał do analizy w ramach całego przedmiotowego projektu.

Załącznik 2. Kwestionariusz do badania CAPI

Szanowny Panie / Szanowna Pani,

Nazywam się [imię i nazwisko ankietera]. Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu prowadzimy aktualnie badanie dotyczące sytuacji młodych osób na wielkopolskim rynku pracy oraz trudnościom i problemom, na jakie napotykają w poszukiwaniu zatrudnienia. Wywiad zajmie około 20 minut. Odpowiedzi udzielone na zadawane pytania będą anonimowe, a Pana/Pani tożsamość nie zostanie ujawniona osobom trzecim. Pozyskane informacje posłużą wyłącznie do analiz statystycznych i opracowania zbiorczego raportu. Wyniki analiz mają w założeniu przyczynić się do lepszego dostosowania usług urzędów pracy do potrzeb i oczekiwań młodych osób bezrobotnych.

Czy zgodzi się Pan/Pani udzielić odpowiedzi na kilka krótkich pytań?

Pytania filtrujące

F1. Proszę podać przedział wiekowy, w jakim się Pan/Pani znajduje:

1. 0-17 -> zakończ wywiad
2. 18–24
3. 25–30
4. 31 i więcej -> zakończ wywiad

F2. Czy zamieszkuje Pan/Pani województwo wielkopolskie?

1. tak
2. nie -> zakończ wywiad

F3. Jak jest Pana/Pani status na rynku pracy?

1. Jestem zarejestrowany w powiatowym urzędzie pracy jako osoba bezrobotna
->RESPONDENT NR 1
2. Nie pracuję, nie jestem zarejestrowany w powiatowym urzędzie pracy jako osoba bezrobotna, ale szukam pracy **->RESPONDENT NR 2**
3. Nie pracuję, nie jestem zarejestrowany w powiatowym urzędzie pracy jako osoba bezrobotna i nie szukam pracy **->RESPONDENT NR 3**
4. Pracuję -> zakończ wywiad
5. Uczę się w trybie dziennym **-> zakończ wywiad.**

MODUŁ A – sytuacja zawodowa

A1. Jak długo pozostaje Pan/Pani bez pracy? (Pytanie do Respondentów nr 1,2,3).

1. Nigdy nie pracowałem.
2. Krócej niż 3 miesiące.
3. 3–6 miesięcy.
4. 6–12 miesięcy.
5. Powyżej 12 miesięcy.

A2. Jak długo jest Pan/Pani zarejestrowany/-a w powiatowym urzędzie pracy? (Pytanie do Respondentów nr 1).

1. Krócej niż 3 miesiące.
2. 3–6 miesięcy.
3. 6–12 miesięcy.
4. Powyżej 12 miesięcy.

A3. Z jakich powodów zdecydował/-a się Pan/Pani zarejestrować w powiatowym urzędzie pracy? (Pytanie do Respondentów nr 1). [pytanie wielokrotnego wyboru, rotacja odpowiedzi]

1. Objęcie ubezpieczeniem zdrowotnym.
2. Chęć otrzymania zasiłku dla bezrobotnych.
3. Chęć skorzystania z pośrednictwa pracy.
4. Chęć otrzymania wsparcia finansowego do założenia własnej działalności gospodarczej.
5. Udział w szkoleniach.
6. Możliwość odbycia stażu.
7. Inne – jakie?

A4 Czy otrzymuje Pan/Pani zasiłek dla bezrobotnych? (Pytanie do Respondentów nr 1).

1. Tak.
2. Nie.

A5. Czy jest Pan/Pani świadomy/-a, jakie formy aktywizacji zawodowej oferuje urząd pracy? Proszę podać, z których form Pan/Pani korzysta lub korzystała. (Ankieter: czytamy odpowiedzi). (Pytanie do Respondentów nr 1).

Formy aktywizacji	Czy znam?	Czy korzystałem/-am?	Ocena formy aktywizacji
Pośrednictwo pracy	tak nie	tak nie	1 2 3 4 5
Poradnictwo zawodowe	tak nie	tak nie	1 2 3 4 5
Staż	tak nie	tak nie	1 2 3 4 5
Szkolenia	tak nie	tak nie	1 2 3 4 5
Bon stażowy	tak nie	tak nie	1 2 3 4 5

Bon szkoleniowy	tak	nie	tak	nie	1	2	3	4	5
Bon na zasiedlenie	tak	nie	tak	nie	1	2	3	4	5
Refundacja kosztów przejazdu	tak	nie	tak	nie	1	2	3	4	5
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem	tak	nie	tak	nie	1	2	3	4	5
Środki na podjęcie własnej działalności gospodarczej	tak	nie	tak	nie	1	2	3	4	5
Inne, jakie.....	tak	nie	tak	nie	1	2	3	4	5

* skala od 1 do 5 (gdzie 1 oznacza zdecydowanie źle, a 5 zdecydowanie dobrze).

A6. Czy korzystał Pan/Pani z innego rodzaju usług doradczych (Ankieter: czytamy odpowiedzi). (Pytanie do Respondentów nr 1).

1. Tak, korzystałem z prywatnych agencji zatrudnienia.
2. Tak, korzystałem z usług doradcy zawodowego.
3. Tak, korzystałem z biura karier w szkole / na uczelni.
4. Tak, korzystałem z.....
5. Nie, nie korzystałem.

A7. Dlaczego nie zdecydował/-a się Pan/Pani zarejestrować w urzędzie pracy? (Pytanie do Respondentów nr 2 i 3). [Pytanie wielokrotnego wyboru, rotacja odpowiedzi]

1. Nie wiem, jak się zarejestrować.
2. Nie rejestruję się, bo jest to dla mnie zbyt krępujące.
3. Nie chcę być zobowiązany do podjęcia pracy, którą zaproponuje mi urząd pracy.
4. Wierzę, że szybko znajdę pracę, więc się jeszcze nie rejestruję.
5. Byłem/-am zarejestrowany/-a, ale nie dopełniłem/-am obowiązków wynikających ze statusu bezrobotnego i zostałem/-am wyrejestrowany/-a.
6. Nie jestem zainteresowany podjęciem pracy.
7. Inne – jakie?

A8. Jakie Pana/Pani zdaniem korzyści wypływają z rejestracji w powiatowym urzędzie pracy? (Pytanie do Respondentów nr 2 i 3). [Pytanie wielokrotnego wyboru, rotacja odpowiedzi]

1. Objęcie ubezpieczeniem społecznym.
2. Możliwość otrzymania zasiłku dla bezrobotnych.
3. Pośrednictwo pracy.
4. Poradnictwo zawodowe.
5. Udział w stażach bądź możliwość otrzymania bonu stażowego.
6. Udział w szkoleniach bądź możliwość otrzymania bonu szkoleniowego.
7. Możliwość otrzymania bonu na zasiedlenie.
8. Możliwość refundacji kosztów opieki nad dzieckiem.

9. Możliwość otrzymania środków na podjęcie własnej działalności gospodarczej.
10. Nie słyszałam/-em o żadnej z wymienionych form.

A9. Czy rozważa Pan rejestrację w urzędzie pracy? (Pytanie do Respondentów nr 2 i 3).

1. Tak.
2. Nie.

A10. Z jakich powodów pozostaje Pan/Pani bez pracy? (Pytanie do Respondentów nr 2 i 3).

[Pytanie wielokrotnego wyboru, rotacja odpowiedzi]

1. Nie mogę znaleźć pracy zgodnej z kierunkiem mojego wykształcenia.
2. Nie mogę znaleźć pracy, która spełni moje oczekiwania finansowe.
3. Nie mogę znaleźć pracy w miejscu mojego zamieszkania.
4. Pracodawcy nie odpowiadają na moje dokumenty rekrutacyjne.
5. Pracodawcy nie proponują mi pracy po rozmowach rekrutacyjnych.
6. Trudno powiedzieć.
7. Mam niewystarczające kwalifikacje.
8. Nie jestem zainteresowany podjęciem pracy.
9. Nie satysfakcjonuje mnie forma oferowanego zatrudnienia.
10. Nie mam kontaktów biznesowych.
11. Inne – jakie?

A11. Co Panu/Pani najbardziej uniemożliwia podjęcie zatrudnienia? (Pytanie do Respondentów nr 1, 2 i 3). [Pytanie wielokrotnego wyboru (max 2 odpowiedzi), rotacja odpowiedzi]

1. Nieodpowiedni poziom wykształcenia.
2. Nieodpowiedni kierunek wykształcenia.
3. Nieznajomość języków obcych.
4. Nieumiejętność korzystnego zaprezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej.
5. Nieumiejętność poszukiwania pracy (nieumiejętność stworzenia dokumentów aplikacyjnych, brak wiedzy jak szukać pracy).
6. Brak lub niewystarczające doświadczenie zawodowe.
7. Niewystarczająca pomoc instytucjonalna w tym zakresie.
8. Brak wybranych kwalifikacji zawodowych (jakich?)
9. Brak kontaktów biznesowych.
10. Brak zadowalających ofert pracy.
11. Konieczność opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny.
12. Trudno powiedzieć.
13. Inne – jakie?

A12. W jakim wymiarze etatu szuka Pan/Pani pracy? (Pytanie do Respondentów nr 1 i 2).

1. Pełny etat.
2. Niepełny etat.
3. Trudno powiedzieć.

A13. W ramach jakiej formy zatrudnienia szuka Pan/Pani pracy? (Pytanie do Respondentów nr 1 i 2).

1. Umowa o pracę.
2. Umowa-zlecenie.
3. Umowa o dzieło.
4. Dowolnej.
5. Nie przeszkadzałoby mi pracować bez podpisanej umowy z pracodawcą.

A14. Czy w związku z chęcią podjęcia pracy byłby/byłaby Pan/Pani skłonny/-a: (Ankieter: czytamy odpowiedzi). (Pytanie do Respondentów nr 1 i 2). [Pytanie wielokrotnego wyboru, rotacja odpowiedzi]

1. Przekwalifikować się, nauczyć nowego zawodu.
2. Podjąć pracę poniżej kwalifikacji zawodowych.
3. Podjąć pracę w innym wymiarze etatu niż Pan/Pani szuka pracy.
4. Podjąć pracę w ramach innej formy zatrudnienia niż Pan/Pani szuka pracy.
5. Podjąć pracę w Pana/Pani ocenie niskopłatną.
6. Podjąć pracę poza miejscem zamieszkania, wymagającą codziennych dojazdów.
7. Podjąć pracę poza miejscem zamieszkania, wymagającą przeprowadzki do innego miasta.
8. Podjąć pracę poza miejscem zamieszkania, wymagającą przeprowadzki do innego kraju.
9. Założyć własną działalność gospodarczą.
10. Podjąć pracę nierejestrowaną.

A15. W jaki sposób szuka Pan/Pani pracy? (Pytanie do Respondentów nr 1 i 2). [Pytanie wielokrotnego wyboru]

1. Odpowiadam na ogłoszenia w serwisach internetowych z ogłoszeniami o pracę.
2. Sam/-a tworzę ogłoszenia, że szukam pracy, na serwisach z ogłoszeniami o pracę.
3. Zanoszę dokumenty rekrutacyjne bezpośrednio do siedziby firmy, w której chciałbym/-abym pracować.
4. Przy wsparciu rodziny/znajomych.
5. Korzystam z pomocy oferowanej przez PUP.
6. Korzystam z usług agencji pośrednictwa pracy.
7. Korzystam z usług doradcy zawodowego/trenera kariery.

8. Podejmuję staże/praktyki.

9. Inne – jakie?

A16. Ile CV wysłał/-a Pan/Pani w ciągu ostatnich 4 tygodni – proszę podać orientacyjną liczbę (Pytanie do Respondentów nr 1 i 2).

A17. Na ilu rozmowach rekrutacyjnych był/-a Pan/Pani w ciągu ostatnich 4 miesięcy? (Pytanie do Respondentów nr 1 i 2).

A18. Jakby Pan/Pani opisał/-a swoje nastawienie wobec poszukiwań pracy? (Ankieter: czytamy odpowiedzi). (Pytanie do Respondentów nr 1 i 2).

1. Wierzę, że znajdę pracę zgodną z moimi oczekiwaniami płacowymi	tak	nie
2. Wierzę, że znajdę pracę w zawodzie	tak	nie
3. Wierzę, że znajdę pracę w miejscu zamieszkania	tak	nie
4. Wierzę, że znajdę pracę, ale będzie to wymagało zmiany lub podniesienia kwalifikacji	tak	nie
5. Wierzę, że znajdę pracę, ale będzie to wymagało obniżenia oczekiwań płacowych	tak	nie
6. Nie wierzę, że znajdę pracę, która będzie odpowiadała moim oczekiwaniom płacowym, a nie zamierzam obniżyć oczekiwań	tak	nie
7. Nie wierzę, że znajdę pracę w moim zawodzie, a nie chcę się przekwalifikowywać	tak	nie
8. Nie wierzę, że znajdę pracę zgodną z moimi kwalifikacjami, a nie mam motywacji do dalszej nauki	tak	nie
9. Nie wierzę, że w ogóle znajdę pracę	tak	nie

A19. Jak Pan/Pani ocenia swoje szanse znalezienia satysfakcjonującej Pana/Panią pracy? (Ankieter: czytamy odpowiedzi). (Pytanie do Respondentów nr 1 i 2).

1. Zdecydowanie dobrze.
2. Raczej dobrze.
3. Raczej źle.
4. Zdecydowanie źle.
5. Nie wiem.

A20. Czy kiedykolwiek szukał/-a Pan/Pani pracy? (Pytanie do Respondentów nr 3).

1. Nie -> A21.
2. Tak -> A23

A21. Dlaczego teraz nie szuka Pan/ Pani pracy? (Pytanie do Respondentów nr 3). [Pytanie wielokrotnego wyboru, rotacja odpowiedzi]

1. Straciłam/-em wiarę, że ją znajdę.
2. Nie wiem, jak szukać pracy.
3. Nie potrafię przygotować dokumentów aplikacyjnych.
4. Czekam, aż ktoś sam mi zaproponuje pracę.

5. Nie mam potrzeby pracować – ktoś inny mnie utrzymuje.
6. Nie chce mi się pracować.
7. Stan zdrowia nie pozwala mi na podjęcie pracy.
8. Nie mogę podjąć pracy z przyczyn osobistych (opieka nad dzieckiem, osobą starszą itp.).
9. Mam inne życiowe plany niż praca – jakie?
10. Trudno powiedzieć.

A22. Jeśli kiedyś będzie Pan szukał pracy, jak ocenia Pan/Pani swoje przyszłe szanse znalezienia satysfakcjonującej Pana/Panią pracy? (Ankieter: czytamy odpowiedzi). (Pytanie do Respondentów nr 3).

1. Zdecydowanie dobrze.
2. Raczej dobrze.
3. Raczej źle.
4. Zdecydowanie źle.
5. Nie wiem.

A23. Proszę podać trzy cechy, które według Pana/Pani definiują dobrą pracę: (Pytanie do Respondentów nr 1, 2, 3).

1.
2.
3.

A24. Gdyby miał/-a Pan/Pani podjąć teraz pracę, proszę podać minimalną wysokość pensji netto („na rękę”), za którą zgodziłby/-aby się Pan/Pani pracować. (Pytanie do Respondentów nr 1, 2, 3).

.....

MODUŁ B – Doświadczenie zawodowe (Pytania do Respondentów nr 1, 2, 3)

B1. Jaki jest Pana/Pani dotychczasowy łączny staż pracy?

1. Nigdy nie pracowałem/-am -> B2.
2. Mniej niż 1 rok -> B3.
3. 1–3 lata -> B3.
4. 3–5 lat -> B3.
5. Więcej niż 5 lat -> B3.

B2. Dlaczego do tej pory nigdy Pan/Pani nie pracował/-a? (po odpowiedzi proszę przejść do pytania B14)

1. Nie potrzebowałem/-am pracować.
2. Nie miałem/-am czasu pracować z uwagi na zobowiązania związane z edukacją.
3. Nie miałem/-am czasu pracować z uwagi na inne zobowiązania.

4. Nie odpowiadały mi oferowane stanowiska.
5. Nie dostawałem/-am propozycji pracy mimo poszukiwań.
6. Trudno powiedzieć.
7. Inne – jakie?

B3. W ilu firmach do tej pory Pan/Pani pracował/-a?

1. 1
2. 2
3. 3
4. Więcej niż 3.

B4. Jak długo Pan/Pani pracował/-a w ostatnim zakładzie pracy?

1. Mniej niż 1 rok.
2. 1–3 lata.
3. 3–5 lat.
4. Więcej niż 5 lat.

B6. Jaka była forma Pana/Pani zatrudnienia przy ostatnim stanowisku pracy?

1. Samozatrudnienie / własna działalność gospodarcza -> B10.
2. Umowa o pracę -> B7.
3. Umowa-zlecenie -> B7.
4. Umowa o dzieło -> B7.
5. Inne (jakie?)
6. Nie miałem/-am podpisanej umowy -> B5.

B7. Czy ostatnie stanowisko pracy było zgodne z Pana/Pani kierunkiem kształcenia?

(Ankieter: czytamy odpowiedzi)

1. Zdecydowanie nie.
2. Raczej nie.
3. Raczej tak.
4. Zdecydowanie tak.
5. Trudno powiedzieć.

B8. Czy był Pan/Pani zadowolony/-a z warunków placowych w ostatnim miejscu pracy?

(Ankieter: czytamy odpowiedzi)

1. Zdecydowanie nie.
2. Raczej nie.
3. Raczej tak.
4. Zdecydowanie tak.
5. Trudno powiedzieć.

B9. Z jakiego powodu przestał/-a Pan/Pani pracować w ostatnim miejscu pracy? (po odpowiedzi proszę przejść do pytania B14) [Rotacja odpowiedzi]

1. Dobrowolnie zrezygnowałam z pracy, ponieważ nie radziłam/-am sobie z przydzielonymi zadaniami.
2. Dobrowolnie zrezygnowałam z pracy, ponieważ nie odpowiadała mi atmosfera w pracy.
3. Dobrowolnie zrezygnowałam z pracy, ponieważ nie odpowiadały mi warunki płacowe.
4. Dobrowolnie zrezygnowałam z pracy, ponieważ zmieniłam/-am miejsce zamieszkania.
5. Zostałam/-am zwolniony/-a w wyniku cięcia etatów.
6. Zostałam/-am zwolniony/-a w wyniku upadłości firmy.
7. Nie przedłużono mi umowy.
8. Zostałam/-am zwolniony/-a, ponieważ nie wywiązałam/-am się z przydzielonego mi zadania.
9. Zostałam/-am zwolniony/-a, ponieważ skończyłam edukację i straciłam status ucznia/ studenta, a był on wymagany u poprzedniego pracodawcy.
10. Nie wiem, dlaczego zostałam/-am zwolniony/-a.
11. Trudno powiedzieć.
12. Inny – jaki?

B10. Czy branża firmy, którą Pan/Pani prowadził/-a była zgodna z Pana/Pani kierunkiem kształcenia?

1. Tak.
2. Nie.
3. Trudno powiedzieć.

B11. Jaka to była branża?

.....

[Wskazaną przez respondenta branżę ankietę przyporządkuje do sekcji według PKD:

A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo; B – górnictwo i wydobywanie; C – przetwórstwo przemysłowe; D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych; E – dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją; F – budownictwo; G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle; H – transport i gospodarka magazynowa; I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi; J – informacja i komunikacja; K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa; L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości; M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca; O – administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne; P – Edukacja; Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna; R – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; S – pozostała działalność usługowa; T – gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby; U – organizacje i zespoły eksterytorialne].

B12. Czy był Pan/Pani zadowolony/-a z uzyskiwanych dochodów? (Czytamy odpowiedzi.)

1. Zdecydowanie tak.
2. Raczej tak.
3. Raczej nie.
4. Zdecydowanie nie.
5. Trudno powiedzieć.

B13. Z jakich powodów nie prowadzi Pan/Pani już własnej działalności gospodarczej?

Proszę podać maksymalnie 2 powody, które według Pana/Pani były najistotniejsze.

1. Uzyskiwałem/-am za niskie przychody, więc zdecydowałem/-am się zakończyć działalność.
2. Za wysokie koszty prowadzenia działalności.
3. Skończył się okres, w którym działalność była objęta dofinansowaniem ze źródeł zewnętrznych (np. unijnych, dotacji z budżetu państwa).
4. Przerosła mnie biurokracja.
5. Nie radziłem/-am sobie ze stresem.
6. Znudziło mnie prowadzenie własnej firmy.
7. Przyczyny osobiste.
8. Inne – jakie?

B14. Czy rozważa Pan/Pani założenie własnej działalności gospodarczej w przyszłości?

1. Tak -> B15.
2. Nie -> B16.

B15. Czy kiedy będzie Pan/Pani zakładał/-a własną działalność, to czy branża działalności będzie związana z Pana/Pani kierunkiem kształcenia? (po odpowiedzi proszę przejść do Modułu C)

1. Tak.
2. Nie.
3. Trudno powiedzieć.
4. Nie wiem.

B16. Z jakich powodów nie myśli Pan/Pani o założeniu własnej działalności gospodarczej? [Pytanie wielokrotnego wyboru, rotacja odpowiedzi]

1. Prowadziłem/-am już firmę i doświadczenia z tego okresu zniechęciły mnie do dalszych prób podejmowania działalności gospodarczej.
2. Nie wiem, jak się zakłada firmę.
3. Nie mam pomysłu, czym miałyby się ta firma zajmować.
4. Prowadzenie działalności kojarzy mi się ze zbyt dużą ilością biurokracji i formalności.
5. Prowadzenie działalności kojarzy mi się ze zbyt dużym ryzykiem finansowym.
6. Inne – jakie?

MODUŁ C – wykształcenie i edukacja (Pytania do Respondentów nr 1, 2, 3)**C1. Jaki jest Pana/Pani poziom wykształcenia?**

1. Podstawowe -> C7.
2. Gimnazjalne -> C7.
3. Zasadnicze zawodowe -> C6.
4. Policealne -> C6.
5. Średnie -> C7.
6. Wyższe licencjackie/inżynierskie -> C2.
7. Wyższe magisterskie -> C2.

C2. Jaki kierunek studiów Pan/Pani ukończył/-a, w jakim trybie i na jakiej uczelni?

Nazwa kierunku (kierunków)	Tryb studiów		Typ uczelni	
Kierunek 1.	stacjonarne	niestacjonarne	publiczna	niepubliczna
Kierunek 2.	stacjonarne	niestacjonarne	publiczna	niepubliczna
Kierunek 3.	stacjonarne	niestacjonarne	publiczna	niepubliczna

C3. Czym przede wszystkim kierował/-a się Pan/Pani, wybierając dany kierunek studiów? [Pytanie wielokrotnego wyboru (maksymalnie 2)]

1. Perspektywy znalezienia pracy.
2. Zainteresowanie tematyką kierunku.
3. Opinia znajomych/rodziny.
4. Niskie wymagania rekrutacyjne.
5. Inne – jakie?

C4. Czy w Pana odczuciu studia nauczyły Pana/Panią praktycznego wykorzystywania zdobytej wiedzy? (Ankieter: czytamy odpowiedzi)

1. Zdecydowanie nie.
2. Raczej nie.
3. Raczej tak.
4. Zdecydowanie tak.
5. Trudno powiedzieć.

C5. Czy dzisiaj z perspektywy czasu zdecydowałby się Pan / zdecydowałaby się Pani na ten sam kierunek / te same kierunki kształcenia? (po odpowiedzi proszę przejść do pytania C7). (Ankieter: czytamy odpowiedzi)

1. Zdecydowanie nie (jaki kierunek Pan/Pani by wybrał/-a?)
2. Raczej nie.
3. Raczej tak (Jaki?
4. Zdecydowanie tak (Jaki?
5. Trudno powiedzieć.
6. W ogóle nie szedłbym/szłabym na studia.

C6. Jaki jest Pana/Pani zawód wyuczony?

.....

C7. Ile czasu minęło od momentu ukończenia przez Pana/Panią edukacji (w latach)?

1. Mniej niż 1 rok -> C9.
2. 1-3 lata -> C9.
3. 3-7 lat -> C9.
4. 7-10 lat -> C9.
5. Powyżej 10 lat -> C9.
6. Wciąż kontynuuję naukę w trybie niestacjonarnym -> C8.

C8. W jakiej szkole kontynuuje Pan/Pani naukę? (po odpowiedzi proszę przejść do pytania C12)

1. Technikum.
2. Liceum ogólnokształcące.
3. Liceum profilowane.
4. Szkoła policealna.
5. Studia wyższe.
6. Studia doktoranckie.
7. Studia podyplomowe.
8. Kursy doszkalające.
9. Innej – jakiej?

C9. Dlaczego nie kontynuował/-a Pan/Pani nauki?

1. Nie wierzę, że pomogłoby mi to znaleźć lepszą pracę.
2. Uważam mój poziom wykształcenia za wystarczający.
3. Musiałem iść do pracy, kwestie finansowe.
4. Powody osobiste.
5. Brak chęci i motywacji do dalszej nauki.
6. Nie dałbym/dałabym sobie rady.
7. Inne, jakie?

C10. Czy zamierza Pan/Pani kontynuować naukę?

1. Tak -> C21.
2. Nie -> C22.
3. Nie wiem -> C22.

C11. W jakiej szkole zamierza Pan/Pani kontynuować naukę?

1. Technikum.
2. Liceum ogólnokształcące.

3. Liceum profilowane.
4. Szkoła policealna.
5. Studia wyższe.
6. Studia doktoranckie.
7. Studia podyplomowe.
8. Kurs doszkalający.
9. Innej – jakiej?
10. Jeszcze nie wiem.

C12. Czy podczas nauki brał/-a Pan/Pani udział w jakichkolwiek stażach lub praktykach?

1. Tak -> C10.
2. Nie -> C14.

C13. Proszę krótko opisać, jaką pracę wykonywał/-a Pan/Pani w ramach odbytej praktyki/stażu. Jeśli odbywał/-a Pan/Pani więcej niż jedną praktykę/staż, proszę opisać ostatnią.

.....

C14. Czy był/-a Pan/Pani zadowolony/-a z praktyki/stażu?

1. Tak.
2. Nie.

Dlaczego?

.....

C15. Czy była to praktyka/staż: (Ankieter: czytamy odpowiedzi)

1. Krajowa/-y?
2. Zagraniczna/-y?

C16. Czy była to praktyka/staż: (Ankieter: czytamy odpowiedzi)

1. Obowiązkowa/-y?
2. Dobrowolna/-y?

C17. Czy ukończył/-a Pan/Pani jakieś kursy doszkalające?

1. Nie -> C19.
2. Tak -> C18.

C18. Proszę podać, jakie kursy Pan/Pani ukończył/-a (maksymalnie 3)

1.
2.
3.

C19. Czy zna Pan/Pani jakiś język obcy?

1. Nie -> C21.
2. Tak -> C20.

C20. Proszę podać jaki i na jakim poziomie umiejętności (w skali 1–6, gdzie 1 to poziom bardzo niski, a 5 to poziom bardzo wysoki) zna Pan/Pani język obcy:

Język 1:	1 2 3 4 5
Język 2:	1 2 3 4 5
Język 3:	1 2 3 4 5

C21. Proszę podać w skali 1–6 (gdzie 1 to bardzo nisko, a 5 to bardzo wysoko), jak ocenia Pan/Pani swoje umiejętności w następujących obszarach: (Ankieter: czytamy odpowiedzi)

1. umiejętności analityczne	1 2 3 4 5
2. obsługa komputera	1 2 3 4 5
3. dobra organizacja pracy	1 2 3 4 5
4. umiejętność szybkiego uczenia się	1 2 3 4 5
5. terminowość	1 2 3 4 5
6. kreatywność	1 2 3 4 5
7. umiejętności komunikacyjne	1 2 3 4 5
8. umiejętność pracy pod presją czasu	1 2 3 4 5
9. umiejętność pracy w zespole	1 2 3 4 5
10. odporność na stres	1 2 3 4 5
11. samodzielność	1 2 3 4 5
12. zaangażowanie w wykonywane zadania	1 2 3 4 5

C22. Czy kiedykolwiek podejmował/-a Pan/Pani dodatkowe aktywności społeczne, takie jak: [Pytanie wielokrotnego wyboru, rotacja odpowiedzi] (Ankieter: czytamy odpowiedzi)

1. Samorząd szkolny.
2. Samorząd studencki.
3. Koła zainteresowań.
4. Koła naukowe.
5. Wolontariat.
6. Harcerstwo.
7. Wymiana zagraniczna.
8. Stowarzyszenie lub organizacja pozarządowa.
9. Organizacje religijne.
10. Organizacje polityczne.
11. Inne – jakie?
12. Nie podejmowałem/-am żadnych dodatkowych aktywności społecznych.

C23. Jakie formy aktywności podejmuje Pan/Pani najczęściej w ciągu tygodnia (proszę odpowiedź w skali od 1 do 6, gdzie 1 to „nigdy tak nie spędzam czasu”, 5 „tak najczęściej spędzam mój czas”)? (Ankieter: czytamy odpowiedzi)

1. Podejmuję aktywności społeczne (np. harcerstwo, wolontariat)	1	2	3	4	5
2. Opiekuję się swoim dzieckiem	1	2	3	4	5
3. Opiekuję się innym członkiem rodziny	1	2	3	4	5
4. Opiekuję się inną, niespokrewnioną osobą	1	2	3	4	5
5. Zajmuję się domem	1	2	3	4	5
6. Uprawiam sport	1	2	3	4	5
7. Spotykam się ze znajomymi	1	2	3	4	5
8. Gram w gry komputerowe	1	2	3	4	5
9. Czytam książki/czasopisma	1	2	3	4	5
10. Rozwijam hobby	1	2	3	4	5
11. Chodzę na imprezy do klubów muzycznych	1	2	3	4	5
12. Biorę udział w imprezach kulturalnych (kino/teatr)	1	2	3	4	5
13. Korzystam z bezpłatnych form spędzania wolnego czasu, jakie oferuje moje miasto	1	2	3	4	5
14. Śpię	1	2	3	4	5
15. Nudzę się	1	2	3	4	5
16. Inne, jakie?	1	2	3	4	5

MODUŁ D – Metryczka (Pytania do Respondentów nr 1, 2, 3)

D1. Płeć

1. Kobieta.
2. Mężczyzna.

D2. Wiek

1. 18–24 lata.
2. 25–30 lat.

D3. Miejsce zamieszkania

1. Wieś.
2. Miasto do 20 tys. mieszkańców.
3. Miasto 20–50 tys. mieszkańców.
4. Miasto 50–100 tys. mieszkańców.
5. Miasto 100–250 tys. mieszkańców.
6. Miasto powyżej 250 tys. mieszkańców.

D4. Powiat:

- | | |
|-----------------------------|----------------|
| 1. Chodzieski. | 5. Grodziski. |
| 2. Czarnkowsko-trzcianecki. | 6. Jarociński. |
| 3. Gnieźnieński. | 7. Kaliski. |
| 4. Gostyński. | 8. Kępiński. |

- | | |
|--------------------|------------------|
| 9. Kolski. | 23. Słupecki. |
| 10. Koniński. | 24. Szamotulski. |
| 11. Kościański. | 25. Średzki. |
| 12. Krotoszyński. | 26. Śremski. |
| 13. Leszczyński. | 27. Turecki. |
| 14. Międzychodzki. | 28. Wągrowiecki. |
| 15. Nowotomyski. | 29. Wolsztyński. |
| 16. Obornicki. | 30. Wrzesiński. |
| 17. Ostrowski. | 31. Złotowski. |
| 18. Ostrzeszowski. | 32. Kalisz. |
| 19. Pilski. | 33. Konin. |
| 20. Pleszewski. | 34. Leszno. |
| 21. Poznański. | 35. Poznań. |
| 22. Rawicki. | |

D3. Czy ma Pan/Pani oświadczenie o stopniu niepełnosprawności?

1. Nie.
2. Tak – znaczny.
3. Tak – umiarkowany.
4. Tak – lekki.

D4. Jakie jest Pana/Pani źródło dochodów?

1. Zasiłek dla bezrobotnych.
2. Inny zasiłek (jaki?).
3. Utrzymują mnie rodzice.
4. Utrzymuje mnie partner/partnerka.
5. Oszczędności.
6. Praca dorywcza.
7. Inne – jakie?

D5. Proszę wymienić wszystkie osoby, z którymi Pan/Pani mieszka:

1. Matka.
2. Ojciec.
3. Partner matki (nie ojciec).
4. Partnerka ojca (nie matka).
5. Babcia.

6. Dziadek.
7. Dziecko.
8. Inna osoba spokrewniona.
9. Partner/partnerka.
10. Inna (niż partner/ partnerka) osoba niespokrewniona.

D6. Proszę podać wykształcenie ojca/opiekuna:

1. Podstawowe.
2. Gimnazjalne.
3. Zasadnicze zawodowe.
4. Średnie.
5. Wyższe.
6. Nie znam.

D7. Proszę podać wykształcenie matki/opiekunki:

1. Podstawowe.
2. Gimnazjalne.
3. Zasadnicze zawodowe.
4. Średnie.
5. Wyższe.
6. Nie znam.

D8. Czy Pana/Pani ojciec/opiekun:

1. Pracuje zawodowo.
2. Jest niepracującym zawodowo emerytem/rencistą.
3. Jest pracującym zawodowo emerytem/rencistą.
4. Zajmuje się domem.
5. Jest bezrobotny.
6. Nie wiem.
7. Nie mam ojca/opiekuna.

D9. Czy Pana/Pani matka/opiekunka:

1. Pracuje zawodowo.
2. Jest niepracującą zawodowo emerytką/rencistką.
3. Jest pracującą zawodowo emerytką/rencistką.
4. Zajmuje się domem.
5. Jest bezrobotna.
6. Nie wiem.
7. Nie mam matki/opiekunki.

D10. Jak ocenia Pan/Pani swoją sytuację materialną?

1. Bardzo dobrze.
2. Raczej dobrze.
3. Średnio.
4. Raczej źle.
5. Bardzo źle.

D11. Jak ocenia Pan/Pani sytuację materialną Pana/Pani rodziny?

1. Bardzo dobrze.
2. Raczej dobrze.
3. Średnio.
4. Raczej źle.
5. Bardzo źle.

Bardzo dziękuję za rozmowę i poświęcony mi czas. Dziękuję również za wszystkie wyrażone przez Pana/Panią opinie, które są dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu bardzo cenne i stanowią ważny materiał do analizy w ramach całego przedmiotowego projektu.

Spis rysunków

Rysunek 1. Udział osób w wieku 18–30 lat w poszczególnych województwach w 2013 roku.....	16
Rysunek 2. Liczba osób w wieku 18–30 lat oraz ich udział w ogóle ludności województwa wielkopolskiego w latach 2003–2013	17
Rysunek 3. Struktura osób w wieku 18–30 lat w województwie wielkopolskim według podregionów w latach 2003 i 2013	18
Rysunek 4. Udział osób w wieku 18–30 lat w ogóle ludności poszczególnych podregionów województwa wielkopolskiego w latach 2003 i 2013	18
Rysunek 5. Struktura osób w wieku 15-29 lat według wykształcenia 2011 roku w województwie..	19
Rysunek 6. Struktura ludności w wieku 15–29 według poziomu wykształcenia w poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego w 2011 roku	20
Rysunek 7. Ludność ogółem według typu aktywności i wieku w województwie wielkopolskim w 2013 roku (dane średnioroczne według BAEL).....	22
Rysunek 8. Współczynnik aktywności ekonomicznej osób w wieku 15-24 lata w poszczególnych województwach w IV kwartale 2013 r.	22
Rysunek 9. Współczynnik aktywności ekonomicznej ludności według grup wieku w IV kwartale 2013 roku w Polsce i województwie wielkopolskim.....	23
Rysunek 10. Wskaźnik zatrudnienia według grup wiekowych w UE27 i Polsce w IV kwartale 2013 roku	24
Rysunek 11. Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku 2013 roku (dane średnioroczne) w Polsce i w województwie wielkopolskim.....	25
Rysunek 12. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15–29 lat w poszczególnych województwach w 2013 roku (dane średnioroczne).....	26
Rysunek 13. Udział zatrudnionych w gospodarce narodowej w wieku 18–29 lat w łącznej liczbie zatrudnionych w poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego w 2013 roku.....	27

Rysunek 14. Udział osób bezrobotnych w ogólnej liczbie osób aktywnych zawodowo w grupie wieku 15–29 lat w Polsce i województwie wielkopolskim w latach 2010–2013	28
Rysunek 15. Udział bezrobotnych w wieku 18–24 lata w ogólnej liczbie bezrobotnych zarejestrowanych w poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego w 2010 i 2013 roku	29
Rysunek 16. Udział bezrobotnych kobiet i mężczyzn w grupie wiekowej 18–24 lata oraz 25–30 lat według podregionów województwa wielkopolskiego	30
Rysunek 17. Struktura bezrobotnych w wieku 18–30 lat według wykształcenia w podregionach województwa wielkopolskiego	30
Rysunek 18. Odsetek pobierających zasiłek wśród bezrobotnych zarejestrowanych w wieku 18–30 lat w poszczególnych podregionach w 2014 roku	32
Rysunek 19. Odsetek szkoleń oferowanych przez powiatowe urzędy pracy, z których skorzystały osoby bezrobotne w wieku 18–24 lata oraz 25–30 lat według podregionów województwa wielkopolskiego	33
Rysunek 20. Struktura biernych zawodowo według przyczyn w województwie wielkopolskim i w Polsce w 2013 roku	35
Rysunek 21. Udział grupy NEET z podziałem na bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo w populacji osób w wieku 15–29 lat w krajach Unii Europejskiej w 2013 roku	36
Rysunek 22. Struktura grupy NEET według wykształcenia na tle pozostałych bezrobotnych oraz pozostałych osób w wieku 18–30 lat z województwa wielkopolskiego w 2013 roku	37
Rysunek 23. Struktura grupy NEET według miejsca zamieszkania na tle pozostałych bezrobotnych w wieku 18–30 lat z województwa wielkopolskiego w 2013 roku	38
Rysunek 24. Struktura rodziców grupy NEET według wykształcenia na tle pozostałych bezrobotnych w wieku 18–30 lat z województwa wielkopolskiego w 2013 roku	39
Rysunek 25. Struktura grupy NEET według wysokości dochodów (netto) gospodarstwa domowego na tle pozostałych bezrobotnych w wieku 18–30 lat z województwa wielkopolskiego w 2013 roku	39
Rysunek 26. Struktura grupy NEET według stażu pracy na tle pozostałych bezrobotnych oraz pozostałych osób w wieku 18–30 lat z województwa wielkopolskiego w 2013 roku	40
Rysunek 27. Czas pozostawania bez pracy grupy NEET na tle pozostałych bezrobotnych w wieku 18–30 lat z województwa wielkopolskiego w 2013 roku	41
Rysunek 28. Czas poszukiwania pracy w grupie NEET oraz pozostałych bezrobotnych w wieku 18–30 lat z województwa wielkopolskiego w 2013 roku	41

Rysunek 29. Struktura respondentów w badaniu CAPI.....	43
Rysunek 30. Struktura respondentów według podregionów i statusu na rynku pracy w województwie wielkopolskim.....	43
Rysunek 31. Struktura respondentów według płci i statusu na rynku pracy w województwie wielkopolskim	44
Rysunek 32. Struktura respondentów według grup wiekowych i statusu na rynku pracy w województwie wielkopolskim.....	44
Rysunek 33. Struktura respondentów według statusu na rynku pracy i miejsca zamieszkania.....	45
Rysunek 34. Struktura respondentów według poziomu wykształcenia matki i ojca oraz statusu na rynku pracy	47
Rysunek 35. Ocena sytuacji materialnej respondenta oraz jego rodziny według statusu badanych na rynku pracy	48
Rysunek 36. Struktura respondentów według poziomu wykształcenia oraz statusu na rynku pracy	49
Rysunek 37. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czym przede wszystkim kierował/-a się Pan/Pani, wybierając dany kierunek studiów?” według statusu na rynku pracy.....	50
Rysunek 38. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w Pana/Pani odczuciu studia nauczyły Pana/Panią praktycznego wykorzystania zdobytej wiedzy?” według statusu na rynku pracy	51
Rysunek 39. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Ile czasu minęło od momentu ukończenia przez Pana/Panią edukacji (w latach)?” według statusu na rynku pracy.....	53
Rysunek 40. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy zamierza Pan/Pani kontynuować naukę?” według statusu na rynku pracy	55
Rysunek 41. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy podczas nauki brał/-a Pan/Pani udział w jakichkolwiek stażach lub praktykach?” według statusu na rynku pracy	55
Rysunek 42. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy był/-a Pan/Pani zadowolony/-a z praktyk/stażu?” według statusu na rynku pracy.....	56
Rysunek 43. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy była to praktyka/staż: krajowa/-y czy zagraniczna/-y?” według statusu na rynku pracy	57
Rysunek 44. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy była to praktyka/staż obowiązkowa/-y czy dobrowolna/-y?” według statusu na rynku pracy	57
Rysunek 45. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy zna Pan/Pani jakieś języki obce?” według statusu na rynku pracy	58
Rysunek 46. Stopień znajomości wybranych języków obcych przez osoby bezrobotne, poszukujące pracy oraz bierne zawodowo w województwie wielkopolskim	59

Rysunek 47. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jaki jest Pana/Pani dotychczasowy łączny staż pracy?” według statusu na rynku pracy	62
Rysunek 48. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego do tej pory nigdy Pan/Pani nie pracował/-a?” według statusu na rynku pracy.....	63
Rysunek 49. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W ilu firmach do tej pory Pan/Pani pracował/-a?” według statusu na rynku pracy	64
Rysunek 50. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W ilu firmach do tej pory Pan/Pani pracował/-a?” według podregionów województwa wielkopolskiego.....	64
Rysunek 51. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak długo Pan/Pani pracował/-a w ostatnim zakładzie pracy?” według statusu na rynku pracy	65
Rysunek 52. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy rozważa Pan/Pani założenie własnej działalności gospodarczej?” według statusu na rynku pracy.....	67
Rysunek 53. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy kiedy będzie Pan/Pani zakładał/-a własną działalność gospodarczą, to czy branża działalności będzie związana z Pana/Pani kierunkiem kształcenia?” według statusu na rynku pracy.....	68
Rysunek 54. Okres pozostawania bez pracy według statusu na rynku pracy województwa wielkopolskiego	69
Rysunek 55. Okres pozostawania bez pracy według podregionów województwa wielkopolskiego	70
Rysunek 56. Czas pozostawania w rejestrze urzędu pracy osób bezrobotnych w województwie wielkopolskim	70
Rysunek 57. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Z jakich powodów zdecydował/-a się Pan/Pani zarejestrować w powiatowym urzędzie pracy?”	71
Rysunek 58. Znajomość oraz odsetek osób korzystających z form aktywizacji zawodowej oferowanych przez urzędy pracy.....	72
Rysunek 59. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakim wymiarze etatu szuka Pan/Pani pracy?” według statusu na rynku pracy	75
Rysunek 60. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W ramach jakiej formy zatrudnienia szuka Pan/Pani pracy?” według statusu na rynku pracy	76
Rysunek 61. Orientacyjna liczba wysłanych CV w okresie ostatnich 4 tygodni przez osoby bezrobotne oraz poszukujące pracy	78
Rysunek 62. Liczba rozmów rekrutacyjnych, na jakich były osoby bezrobotne i poszukujące pracy w okresie ostatnich 4 tygodni	78

Rysunek 63. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak Pan/Pani ocenia swoje szanse znalezienia satysfakcjonującej Pana/Pani pracy?” według statusu na rynku pracy	79
Rysunek 64. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego teraz nie szuka Pan/Pani pracy?”	80
Rysunek 65. Minimalna wysokość wynagrodzenia netto, za jaką osoby bezrobotne, poszukujące i bierne zawodowo zgodziłyby się podjąć zatrudnienie według podregionów województwa wielkopolskiego	82
Rysunek 66. Popyt na pracę w poszczególnych województwach mierzony odsetkiem firm poszukujących pracowników w 2013 roku	85
Rysunek 67. Odsetek firm poszukujących pracowników w województwie wielkopolskim na tle Polski w latach 2010–2013	86
Rysunek 68. Odsetek firm poszukujących pracowników w województwie wielkopolskim w zależności od klasy wielkości firmy (po lewej) oraz profilu działalności (po prawej) w 2013 r.	87
Rysunek 69. Odsetek firm poszukujących pracowników w województwie wielkopolskim w zależności od czasu prowadzenia działalności w 2013 roku	87
Rysunek 70. Odsetek badanych firm w poszczególnych województwach, dla których miał znaczenie poziom wykształcenia w 2013 roku	97
Rysunek 71. Wymagany poziom wykształcenia u nowych pracowników w 2010 i 2013 roku w województwie wielkopolskim	97
Rysunek 72. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy idealna osoba na dane stanowiska powinna posiadać uprawnienia zawodowe, certyfikaty?”	98
Rysunek 73. Odsetek badanych firm z województwa wielkopolskiego wymagających doświadczenia zawodowego w zależności od branży w 2013 roku	99
Rysunek 74. Odsetek badanych firm deklarujących problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników w województwie wielkopolskim na tle Polski w latach 2010–2013	100
Rysunek 75. Przyczyny trudności ze znalezieniem pracowników w województwie wielkopolskim w latach 2010–2013	101
Rysunek 76. Prognoza liczby absolwentów szkół średnich i zasadniczych zawodowych w województwie wielkopolskim w latach 2013–2017	106
Rysunek 77. Prognozowana struktura absolwentów szkół średnich i zasadniczych zawodowych w województwie wielkopolskim w latach 2013–2017	106
Rysunek 78. Prognozowana liczba absolwentów szkół średnich i zasadniczych zawodowych w poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego w latach 2013 i 2017	107

Rysunek 79. Prognoza liczby absolwentów szkół wyższych w województwie wielkopolskim w latach 2013–2017	108
Rysunek 80. Prognozowana liczba absolwentów szkół wyższych w poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego w latach 2013 i 2017	109
Rysunek 81. Prognozowana liczba absolwentów szkół średnich, zasadniczych zawodowych i wyższych w poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego w latach 2013 i 2017	110
Rysunek 82. Liczba absolwentów szkół średnich i wyższych w podregionach województwa wielkopolskiego w latach 2013 i 2017	111
Rysunek 83. Prognoza liczby osób wychodzących z rynku pracy w województwie wielkopolskim w latach 2013–2017	112
Rysunek 84. Prognozowana liczba osób wychodzących z rynku pracy w poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego w latach 2013 i 2017	112
Rysunek 85. Prognozowana liczba absolwentów oraz osób wychodzących z rynku pracy w województwie wielkopolskim w latach 2013-2017	113
Rysunek 86. Prognozowana liczba wolnych miejsc pracy w poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego w latach 2013 i 2017	114

Spis tabel

Tabela 1. Przyporządkowania metody badawczej do obszaru badania	9
Tabela 2. Wielkość próby badawczej w poszczególnych grupach respondentów	11
Tabela 3. Zakres terytorialny jako kryterium warstwowania	11
Tabela 4. Wielkość próby badawczej	12
Tabela 5. Struktura osób w wieku 18–30 lat według wykształcenia w poszczególnych podregionach województwa wielkopolskiego na tle Polski w 2013 roku	21
Tabela 6. Struktura bezrobotnych w grupie wiekowej 18–24 lata oraz 25–30 lat według doświadczenia zawodowego w podregionach województwa wielkopolskiego	31
Tabela 7. Struktura bezrobotnych w grupie wieku 18–24 lata oraz 25–30 lat według długości pozostawania bez pracy w podregionach województwa wielkopolskiego	32
Tabela 8. Liczba osób do 25. roku życia skierowanych na różne formy aktywizacji w województwie wielkopolskim w 2014 roku.....	33
Tabela 9. Szkolenia, na jakie najczęściej powiatowe urzędy pracy kierowały osoby w wieku 18–24 lata oraz 25–30 lat	34
Tabela 10. Struktura respondentów według źródła dochodów i statusu na rynku pracy	46
Tabela 11. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Proszę wymienić osoby, z którymi Pan/Pani mieszka”:.....	46
Tabela 12. Struktura respondentów według statusu na rynku pracy oraz statusu zawodowego matki i ojca	48
Tabela 13. Struktura respondentów według statusu na rynku pracy, kierunku i typu studiów oraz typu uczelni w województwie wielkopolskim	49
Tabela 14. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy z perspektywy czasu zdecydowałby się Pan / zdecydowałaby się Pani na ten sam kierunek / te same kierunki kształcenia?” według statusu na rynku pracy	51

Tabela 15. Zawód wyuczony najczęściej wskazywany przez osoby bezrobotne, poszukujące oraz bierne zawodowo w województwie wielkopolskim.....	52
Tabela 16. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jakiej szkole kontynuuje Pan/Pani naukę?” według statusu na rynku pracy	53
Tabela 17. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego nie kontynuował/-a Pan/Pani nauki?” według statusu na rynku pracy	54
Tabela 18. Najczęściej wskazywane kursy ukończone przez bezrobotnych, poszukujących pracy oraz biernych zawodowo w województwie wielkopolskim.....	58
Tabela 19. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy kiedykolwiek podejmował/-a Pan/Pani dodatkowe aktywności społeczne?” według statusu na rynku pracy	60
Tabela 20. Formy aktywności podejmowane w ciągu tygodnia przez osoby bezrobotne, poszukujące oraz bierne zawodowo (dominanta)	61
Tabela 21. Ocena umiejętności posiadanych przez osoby młode	61
Tabela 22. Ocena zgodności z kierunkiem kształcenia oraz zadowolenia z warunków placowych osób bezrobotnych, poszukujących oraz biernych zawodowo w województwie wielkopolskim	65
Tabela 23. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Z jakiego powodu przestał/-a Pan/Pani pracować w ostatnim miejscu pracy?” według statusu na rynku pracy	66
Tabela 24. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Z jakich powodów nie myśli Pan/Pani o założeniu własnej działalności gospodarczej?” według statusu na rynku pracy.....	68
Tabela 25. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego nie zdecydował/-a się Pan/Pani zarejestrować w urzędzie pracy?” według statusu na rynku pracy	73
Tabela 26. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie Pana/Pani zdaniem korzyści wynikają z rejestracji w powiatowym urzędzie pracy?” według statusu na rynku pracy.....	73
Tabela 27. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Z jakich powodów pozostaje Pan/Pani bez pracy?” według statusu na rynku pracy.....	74
Tabela 28. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Co Panu/Pani najbardziej uniemożliwia podjęcie zatrudnienia?” według statusu na rynku pracy.....	75
Tabela 29. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy w związku z chęcią podjęcia pracy byłby Pan/ byłaby Pani skłonny/a:” według statusu na rynku pracy	77
Tabela 30. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „W jaki sposób szuka Pan/Pani pracy?” według statusu na rynku pracy.....	77

Tabela 31. Rozkład odpowiedzi na pytanie „Jakby Pan/Pani opisał/-a swoje nastawienie wobec poszukiwań pracy?” według statusu na rynku pracy – odsetek odpowiedzi pozytywnych	79
Tabela 32. Najważniejsze cechy, które definiują dobrą pracę według osób bezrobotnych, poszukujących oraz biernych zawodowo na rynku pracy województwa wielkopolskiego	81
Tabela 33. Minimalna wielkość wynagrodzenia netto, za jaką osoby bezrobotne, poszukujące i bierne zawodowo zgodziłyby się podjąć zatrudnienie	82
Tabela 34. Preferencje pracodawców odnośnie do wieku pracowników w 2013 roku.....	88
Tabela 35. Charakterystyka zatrudnienia osób w wieku 18–30 w przedsiębiorstwach objętych badaniem ITI	88
Tabela 36. Średnia wysokość wynagrodzenia brutto otrzymywanego przez osoby w wieku 18–30 lat, rozpoczynające karierę zawodową w przedsiębiorstwach biorących udział w badaniu ITI (według grup zawodów)	90
Tabela 37. Średnia wysokość wynagrodzenia brutto otrzymywanego przez osoby w wieku 18–30 lat, rozpoczynające karierę zawodową w wybranych firmach biorących udział w badaniu ITI (według poziomu wykształcenia)	92
Tabela 38. Najczęściej ukończone kierunki studiów wśród absolwentów szkół wyższych w województwie wielkopolskim w roku akademickim 2012/2013	108
Tabela 39. Charakterystyka założeń celu strategicznego 7. Wzrost kompetencji mieszkańców i zatrudnienia <i>Wielkopolska 2020 Zaktualizowana Strategia Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku</i>	121
Tabela 40. Charakterystyka wybranych działań Priorytetu I. Wzrost zatrudnienia i mobilności mieszkańców oraz Priorytetu II. Inwestycje w edukację i kształcenie ustawiczne <i>Strategii Zatrudnienia dla Województwa Wielkopolskiego na lata 2014–2020</i>	122
Tabela 41. Charakterystyka wybranych celów szczegółowych Osi Priorytetowej 8. Edukacja Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014–2020.....	123
Tabela 42. Rekomendacje stworzone na podstawie wyników badania „Możliwości i ograniczenia osób młodych na wielkopolskim rynku pracy”	124