

SYTUACJA OSÓB MŁODYCH NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

*Urszula Kobylińska
Artur Kozłowski
Ewa Rollnik-Sadowska
Joanna Samul*



BIAŁYSTOK 2016

SYTUACJA OSÓB MŁODYCH NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

Urszula Kobylińska

Artur Kozłowski

Ewa Rollnik-Sadowska

Joanna Samul



BIAŁYSTOK 2016

RECENZENT:

dr Joanna Prystrom

dr Urszula Widelska

REDAKCJA NAUKOWA:

dr Ewa Rollnik-Sadowska

Badanie zostało przeprowadzone w ramach projektu realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w partnerstwie z Politechniką Białostocką pt.: „Podlaskie otwarte na młodych” dofinansowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020

Publikacja bezpłatna.

Nakład: 200 egzemplarzy.

ISBN: 978-83-63503-81-9

© Copyright by Politechnika Białostocka

Białystok 2016



SPIS TREŚCI

SPIS TREŚCI	3
WPROWADZENIE	5
ROZDZIAŁ 1. PODSTAWOWA TERMINOLOGIA DOTYCZĄCA OSÓB MŁODYCH NA RYNKU PRACY W POLSCE	7
1.1. Definicje osób młodych w kontekście polityki rynku pracy	7
1.2. Pojęcie, podgrupy i charakterystyka osób z kategorii NEET	8
1.3. Mierniki rynku pracy	11
ROZDZIAŁ 2. KONCEPCJA BADAŃ	14
2.1. Cel i zakres badań	14
2.2. Etapy badań	19
2.3. Metody i techniki badawcze	20
2.3.1. Analiza desk research	22
2.3.2. Badania ilościowe	22
2.3.3. Badania jakościowe	26
ROZDZIAŁ 3. PROBLEMATYKA OSÓB MŁODYCH NA RYNKU PRACY – ANALIZA DESK RESEARCH	31
3.1. Sytuacja osób młodych w Unii Europejskiej – trendy i determinanty	31
3.2. Rynek pracy osób młodych w Polsce w poszczególnych województwach	39
3.3. Osoby młode w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego	46
3.4. Dobre praktyki w zakresie aktywizacji osób młodych w UE i w Polsce	55
ROZDZIAŁ 4. SYTUACJA OSÓB MŁODYCH Z KATEGORII NEET NA RYNKU PRACY – WYNIKI BADAŃ	60
4.1. Charakterystyka respondentów	60
4.2. Uwarunkowania społeczno-ekonomiczne przynależności osób do grupy NEET	61
4.2.1. Sytuacja materialna	61
4.2.2. Wykształcenie i edukacja	63
4.2.3. Sytuacja rodzinna	66
4.2.4. Wartości i zainteresowania	69
4.3. Aktywność zawodowa	72
4.4. Potrzeby i oczekiwania wobec rynku pracy	76
ROZDZIAŁ 5. SYTUACJA OSÓB MŁODYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM – WYNIKI BADAŃ	82
5.1. Charakterystyka respondentów	82
5.2. Analiza społeczno-demograficzna	83
5.2.1. Sytuacja materialna	83
5.2.2. Wykształcenie i edukacja	85
5.2.3. Sytuacja rodzinna	89

5.2.4. Wartości i zainteresowania	91
5.3. Aktywność zawodowa	93
5.4. Potrzeby i oczekiwania wobec rynku pracy	98
ROZDZIAŁ 6. POTENCJAŁ INSTYTUCJI RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM – WYNIKI BADAŃ	103
6.1. Charakterystyka respondentów	103
6.2. Bariery zatrudnienia osób młodych	104
6.3. Formy współpracy instytucji z partnerami rynku pracy	110
6.4. Sposoby komunikowania się instytucji rynku pracy z osobami młodymi z kategorii NEET	115
6.5. Skuteczność instrumentów rynku pracy w aktywizacji osób młodych	117
6.6. Analiza potencjału członków partnerstwa	122
ROZDZIAŁ 7. SYTUACJA OSÓB MŁODYCH NA RYNKU PRACY W OPINII PODLASKICH PRZEDSIĘBIORCÓW	126
7.1. Opis przeprowadzonych badań	126
7.2. Przyczyny niezatrudniania osób młodych.....	129
7.3. Luki kompetencyjne osób młodych w opinii przedsiębiorców	131
7.4. Skuteczność współpracy podlaskich przedsiębiorców z instytucjami rynku pracy	134
7.5. Oczekiwania podlaskich przedsiębiorców wobec instytucji rynku pracy	136
PODSUMOWANIE I WNIOSKI	145
BIBLIOGRAFIA.....	150
SPIS RYSUNKÓW	152
SPIS TABEL	152
SPIS WYKRESÓW.....	153
Załącznik 1. Ankieta skierowana do osób młodych	157
Załącznik 2. Ankieta analizy potencjału partnerów	164
Załącznik 3. Ankieta skierowana do instytucji i partnerów rynku pracy	166
Załącznik 4. Ankieta skierowana do pracodawców.....	170
Załącznik 5. Scenariusz IDI dla pracodawców	176
Załącznik 6. Scenariusz IDI dla instytucji i partnerów rynku pracy	177
Załącznik 7. Wykaz przedsiębiorstw biorących udział w badaniu IDI.....	178
Załącznik 8. Wykaz instytucji rynku pracy biorących udział w badaniu IDI	179

WPROWADZENIE

Powszechnym zjawiskiem w Unii Europejskiej jest starzenie się społeczeństwa i ubywanie zasobów pracy. “Transformacja demograficzna” jest uważana za jedno z największych wyzwań, przed jakimi stoi UE i prowadzi do przeobrażeń modeli społeczno-ekonomicznych w poszczególnych krajach członkowskich. Istotnym elementem polityki społeczno-gospodarczej jest lepsze wykorzystanie potencjału młodych osób, które stanowią niezwykle cenny zasób. Opracowanie polityk wsparcia i pobudzanie aktywności zawodowej tych osób może zabezpieczyć europejską gospodarkę przed poważnymi konsekwencjami kryzysu demograficznego. Jest to szczególnie ważne w dobie bierności wielu młodych osób, które nie są zainteresowane nie tylko kształceniem się oraz podnoszeniem swoich kwalifikacji i kompetencji, ale także pracą. Osoby te, z tzw. kategorii NEET, wymagają szczególnego wsparcia i dociekania przyczyn ich postawy.

Celem niniejszej publikacji jest przedstawienie wyników badań odnośnie diagnozy i analizy sytuacji osób młodych na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem osób z kategorii NEET w województwie podlaskim. Badania zostały zrealizowane w ramach projektu *Podlaskie otwarte na młodych* finansowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, w ramach II Osi priorytetowej Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.4. Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy.

Założeniem badania jest dostarczenie informacji w następujących obszarach:

- analizy uwarunkowań społeczno-ekonomicznych przynależności osób młodych do kategorii NEET;
- diagnozy przyczyn bierności zawodowej i edukacyjnej osób młodych;
- identyfikacji potencjału instytucji rynku pracy w zakresie wsparcia osób młodych;
- określenia skutecznych form wsparcia osób młodych, w tym osób z grupy NEET przez instytucje rynku pracy;
- określenia potrzeb i oczekiwań osób młodych, w tym z grupy NEET i pracodawców w zakresie form pomocy oferowanych przez instytucje rynku pracy;
- określenia skutecznych form współpracy z instytucjami rynku pracy w zakresie aktywizacji osób młodych.

Do osiągnięcia powyższych celów wykorzystano różnorodne metody i techniki badawcze. Badanie skierowano zarówno do osób młodych, w tym między innymi do osób z kategorii NEET, jak i do przedstawicieli pracodawców oraz instytucji i partnerów rynku pracy, co miało zagwarantować szerszy obraz przedmiotu badania.

Wyniki badań zaprezentowano w siedmiu rozdziałach. W rozdziale pierwszym przedstawiono podstawową terminologię dotyczącą osób młodych na rynku pracy w Polsce. W tej części zoperacjonalizowano pojęcie osób młodych w kontekście polityki rynku pracy, scharakteryzowano i wyodrębniono podgrupy osób z kategorii NEET, a także zdefiniowano mierniki rynku pracy, które zostały wykorzystane w analizie *desk research*.

W rozdziale drugim przedstawiono analizę danych zastanych dotyczących sytuacji osób młodych na rynku pracy w wymiarze europejskim, krajowym i województwa podlaskiego. Ponadto, w tej części, przedstawiono wybrane dobre praktyki w zakresie aktywizacji osób młodych w Unii Europejskiej i w Polsce.

W rozdziale trzecim zawarto opis koncepcji badań. Przedstawiono cel i zakres badań, etapy oraz metody i techniki badawcze.

W kolejnych częściach przedstawiono wyniki badania skierowanego do wybranych grup respondentów. W rozdziale czwartym zaprezentowano wyniki badania zrealizowanego wśród młodych osób z kategorii NEET, w tym, między innymi, charakterystykę społeczno-ekonomiczną tej grupy, uwarunkowania jej aktywności zawodowej oraz potrzeby i oczekiwania wobec rynku pracy. W rozdziale piątym, sytuację osób z kategorii NEET porównano z sytuacją młodych osób, które pracują, kształcą się, pozostają bez pracy lub edukacji poniżej 6. miesięcy. Zidentyfikowano podobieństwa i różnice w ich sytuacji materialnej, edukacyjnej, rodzinnej, wartościach i zainteresowaniach oraz postawach wobec aktywności zawodowej i wsparcia instytucji rynku pracy. Natomiast rozdział szósty ukazuje potencjał regionalnych instytucji rynku pracy w zakresie wybranych elementów modelu aktywnej polityki rynku pracy - form komunikacji z partnerami rynku pracy oraz z klientami, a także uwarunkowań i barier skuteczności instrumentów rynku pracy. W tej części przedstawiono też analizę potencjału członków partnerstwa zawiązanego w ramach projektu. W rozdziale siódmym zawarto opinie przedsiębiorców dotyczące barier zatrudniania młodych osób, a także oczekiwań pracodawców wobec instytucji rynku pracy w zakresie dostosowania oferowanego wsparcia do ich potrzeb.

Niniejszą publikację kończą podsumowanie i główne wnioski z badań, które posłużą, jako baza do opracowania rekomendacji dla regionalnych instytucji rynku pracy wykorzystywanych przy udzielaniu wsparcia osobom młodym.

Rozdział 1. PODSTAWOWA TERMINOLOGIA DOTYCZĄCA OSÓB MŁODYCH NA RYNKU PRACY W POLSCE

1.1. Definicje osób młodych w kontekście polityki rynku pracy

Zagadnienia dotyczące sytuacji osób młodych na rynku pracy są przedmiotem częstych analiz zarówno ze strony badaczy problemu, jak i praktyków z zakresu polityki społecznej i gospodarczej. Kluczową kwestią dla prowadzenia badań tego obszaru jest określenie definicji grupy stanowiącej obiekt analizy. Organizacja Narodów Zjednoczonych definiuje osoby młode jako te, będące w okresie przejściowym pomiędzy zależnym okresem dzieciństwa a niezależnością dorosłości¹. Podstawą operacjonalizacji osób młodych w kontekście rynku pracy są jednak z reguły ramy wieku kwalifikujące daną osobę, jako młodą.

Według Głównego Urzędu Statystycznego, w ramach badania siły roboczej BAEL (Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, ang. *Labour Force Survey - LFS*²), zbiorowość osób młodych jest definiowana jako ludność w wieku 15-34 lata³. Ze względu na szeroki zakres ram wieku, grupa ta jest niejednorodna. Zbiorowość osób młodych jest zróżnicowana pod względem poziomu ukończonego wykształcenia i kontynuowanej edukacji, co ma związek z poszczególnymi kohortami osób w danym wieku przechodzącymi przez wspólne lub wybrane typy edukacji, ściśle ze sobą skorelowane i ustawione w odpowiedniej kolejności. Część osób aktywizuje się na rynku pracy po raz pierwszy w ramach praktyk szkolnych, część wkracza już w pełni samodzielnie na rynek pracy tuż po ukończeniu ustawowego wieku edukacji szkolnej, kończąc naukę na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej lub szkoły średniej, część kontynuuje naukę na kolejnych szczeblach edukacji, stopniowo wchodząc na rynek pracy po ukończeniu określonego typu szkoły⁴.

Pomimo, iż GUS stosuje tak szerokie ramy wieku definiując osoby młode, znaczna część mierników dotyczących sytuacji osób młodych na rynku pracy, wyznaczanych poprzez BAEL, dotyczy kategorii wieku 15-24 lata. BAEL uwzględnia także kategorię absolwentów, uwzględniającą osoby w wieku 15-30 lat, które ukończyły szkołę w okresie ostatnich 12 miesięcy i nie kontynuują nauki.

1 <http://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-definition.pdf> [data wejścia: 11.07.2016]

2 Metodologia tego badania jest zgodna z zasadami przyjętymi przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP). Celem badania jest uzyskanie informacji o wielkości i strukturze zasobów pracy. W efekcie badania zostaje ustalona liczba osób aktywnych zawodowo (pracujących i bezrobotnych), jak również liczba osób biernych zawodowo. Zgodnie z definicjami Międzynarodowej Organizacji Pracy, stosowanymi w BAEL, za pracującą uznaje się osobę, która w badanym tygodniu pracowała minimum 1 godzinę, lub nie pracowała ze względu na chorobę, urlop, ale taką pracę miała, zaś za bezrobotną - osobę niepracującą, poszukującą aktywnie pracy i gotową ją podjąć w ciągu dwóch tygodni po tygodniu badanym. Bierni zawodowo to pozostałe osoby, niespełniające warunków zaliczenia ich do którejkolwiek z wymienionych wyżej zbiorowości.

3 *Wejście ludzi młodych na rynek pracy*, GUS, Warszawa 2010.

4 Ibidem.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości natomiast, na potrzeby sytuacji rynkowej absolwentów poszczególnych typów szkół, definiuje osobę młodą, przyjmując jako granicę wieku 30 rok życia (włącznie)⁵.

Ramy wieku dotyczące osób młodych uwzględniane są także w ustawodawstwie kształtującym polską politykę rynku pracy. Na mocy przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wyodrębniona jest kategoria osób bezrobotnych do 25. roku życia, które mają status osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Zmiana tej ustawy w 2014 r. (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.) wprowadziła nowe instrumenty rynku pracy skierowane do osób młodych w postaci bonów szkoleniowych, stażowych, zatrudnieniowych i na zasiedlenie⁶. W tym przypadku, grupę docelową stanowią osoby w wieku do 30. roku życia.

Na poziomie europejskim, Komisja Europejska, rozpatrując problemy osób młodych na rynku pracy, definiuje tę grupę jako osoby w wieku 15-24 lata lub szerzej - w wieku 15-29 lat. Dla tych kohort wyliczane są mierniki rynku pracy przez Eurostat.

Szersza definicja osób młodych jest stosowana w założeniach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER), gdzie osoby młode są definiowane jako te w wieku do 29. roku życia. Celem I Osi Priorytetowej tego Programu - *Osoby młode na rynku pracy* jest zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych do 29. roku życia bez pracy, w tym w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET)⁷.

Zatem na potrzeby niniejszych badań, ze względu na wielość źródeł wtórnych, które zostały wykorzystane w opracowaniu, uwzględniających zarówno węższe, jak i szersze ramy wiekowe, przyjęto następującą definicję osób młodych:

Osoby młode są to osoby w wieku 15-29 lat

1.2. Pojęcie, podgrupy i charakterystyka osób z kategorii NEET

Działania na rzecz wsparcia zatrudnienia osób młodych stały się jednym z priorytetów prac Komisji Europejskiej. W grudniu 2012 r. na szczelnie UE został opracowany *Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży (Youth Employment Package)*, którego częścią jest projekt *Gwarancji dla młodzieży (Youth Guarantee)*, czyli skierowany do państw członkowskich UE postulat zapewnienia młodym ludziom – szczególnie tym, którzy nie mają zatrudnienia, ani nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu (NEET, *Not in Education, Employment or Training*) – dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy.

5 M. Jelonek, K. Kasperek, M. Magierowski, *Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015, s. 14.

6 (1) bon szkoleniowy gwarantuje bezrobotnemu udział w szkoleniu, którego program można uzgodnić z pracodawcą, (2) bon stażowy umożliwia praktyczne przygotowanie stażysty do podjęcia pracy w firmie, (3) bon zatrudnieniowy zapewnia częściową refundację pracodawcy wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, (4) bon na zasiedlenie ułatwia bezrobotnemu podjęcie pracy z dala od miejsca zamieszkania. *Pomoc Urzędu Pracy w zatrudnianiu młodych bezrobotnych - instrumenty wprowadzone w 2014*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2014, s. 5.

7 *Szczegółowy opis Osi Priorytetowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020*, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa 2015, s. 9.

Akronim NEET został po raz pierwszy wprowadzony w Wielkiej Brytanii w 1999 roku, gdy użyto go w raporcie *Social Exclusion Unit* (SEU)⁸. Upřednio, od początku lat 90., kategoria młodych osób, które nie pracują, nie kształcą i nie szkolą była w Wielkiej Brytanii określana mianem „statusu zero”, jednak ze względu na negatywne konotacje postanowiono zastąpić go słowem NEET.

Zjawisko NEET należy obecnie do jednego z najważniejszych problemów społecznych, które wymagają szybkiej i zdecydowanej interwencji w większości państw Unii Europejskiej⁹. Jest to szczególnie istotne w dobie starzenia się zasobów pracy i ubywania kohort w wieku przedprodukcyjnym. Lepsze wykorzystanie zasobów pracy, aktywizacja osób młodych z kategorii NEET jest więc zagadnieniem priorytetowym dla europejskiej polityki społecznej.

Analiza tej problematyki wymaga doprecyzowania pojęcia NEET. Zgodnie z definicją zawartą w polskiej wersji rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylającego rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006, a także w nawiązaniu do interpretacji Komisji Europejskiej z 9 grudnia 2013 r., osoby z kategorii NEET to osoby młode, które spełniają łącznie trzy warunki: nie pracują (tj. są bezrobotne lub bierne zawodowo), nie kształcą się (tj. nie uczestniczą w kształceniu formalnym) ani nie szkolą.

Część autorów przyjmuje, że włączanie osób do grupy NEET następuje, gdy poza kryterium wieku (tj. 18-29 lat/w terminologii UE: 15-29 lat¹⁰) spełniają również kryterium okresu przebywania poza rynkiem pracy i systemami edukacji i szkolenia przynajmniej przez 6 miesięcy w ciągu ostatnich 12 lub 24 miesięcy.

Ze względu na cele badania, a także na podstawie dotychczasowych raportów, badań i opracowań nt. NEET, w niniejszym opracowaniu, za kryterium przynależności do tej grupy przyjęto 12-miesięczny okres, w czasie którego młode osoby przebywały łącznie przynajmniej przez 6 miesięcy poza rynkiem pracy i systemami kształcenia i szkolenia. Przyjęcie takiego kryterium pozwala na rozróżnienie młodych osób bezrobotnych i nieuczących się, ale skłonnych do powrotu na rynek pracy i do systemów edukacji w krótkim okresie, od osób, które przez stosunkowo długi czas nie mają zatrudnienia i nie podejmują dalszej nauki.

Podsumowując, w niniejszym opracowaniu przyjęto następującą definicję osób z kategorii NEET:

Osoby młode należące do kategorii NEET to osoby w wieku od 15 do 29 lat, które nie pracują (są bezrobotne lub bierne zawodowo) nie kształcą się, ani się nie szkolą i w ciągu ostatnich 12 miesięcy łącznie przynajmniej przez 6 miesięcy przebywały poza rynkiem pracy i systemami kształcenia i szkolenia.

8 P. Attewell, K. S. Newman (red.), *Growing Gaps: Educational Inequality Around the World*, Oxford University Press, New York, 2010, s. 181.

9 B. Serafin-Juszczak, *NEET - nowa kategoria młodzieży zagrożona wykluczeniem społecznym*, Acta Universitatis Lodzensis. Folia Sociologica 49, 2014.

10 M. Balan, (2015), *Methods to Estimate the Structure and Size of the "Neet" Youth*, Procedia Economics and Finance, Volume 32. s. 119-124.

Osoby młode NEET stanowią zróżnicowaną populację. Związane jest to z wielością przyczyn powodujących, że osoby młode nie pracują, nie kształcą się i nie szkolą. Według Raportu Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy można zidentyfikować następujące przyczyny klasyfikacji osób młodych jako NEET¹¹:

- edukacja – niski poziom wykształcenia 3 razy bardziej zwiększa ryzyko klasyfikacji osoby młodej w kategorii NEET¹²,
- imigracja – młodzi imigranci są o 70% bardziej zagrożeni kategorią NEET w porównaniu z autochtonami,
- niepełnosprawność – w przypadku osób niepełnosprawnych prawdopodobieństwo znalezienia się w kategorii NEET rośnie o 40%,
- rozbita rodzina – rozwód rodziców zwiększa prawdopodobieństwo znalezienia się dzieci w kategorii NEET o 30%,
- bezrobocie - doświadczenie rodziców osoby młodej przez bezrobocie zwiększa jej prawdopodobieństwo znalezienia się w kategorii NEET o 17%,
- dochód w gospodarstwie domowym – osoby młode z niskimi dochodami w gospodarstwie domowym są bardziej zagrożone przebywaniem w kategorii NEET,
- lokalizacja – zamieszkanie w regionach peryferyjnych do 1,5 razy zwiększa ryzyko klasyfikacji osoby młodej w kategorii NEET.

Ponadto, badania wskazują, że zjawisko NEET wzrasta wraz z wiekiem oraz bardziej zagraża młodym kobietom niż mężczyznom¹³.

Różnorodność grupy NEET znajduje odzwierciedlenie w klasyfikacji prezentowanej w publikacji Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, Eurofound. Wyróżniono w niej pięć kategorii NEET¹⁴:

- **konwencjonalnie bezrobotni**, klasyfikowani zgodnie z metodologią Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), stanowiący największą grupę, wśród których wyodrębnić można osoby długo- i krótkoterminowo bezrobotne;
- **niedostępni**, młodzi ludzie z ciężącymi na nich obowiązkami, wynikającymi z posiadania rodziny, choroby lub niepełnosprawności;
- **wolni**, młodzież nie poszukująca pracy ani możliwości kształcenia, która nie posiada ograniczeń wynikających z innych zobowiązań czy niezdolności do pracy, jak również ta, która przejawia zachowania ryzykowne (np. agresja, uzależnienia);
- **poszukiwacze możliwości**, młodzi aktywnie poszukują pracy czy szkolenia, ale jednocześnie zwracający uwagę na te możliwości, które uważają za korzystne dla ich umiejętności i statusu, nie mogą jednak znaleźć dla siebie odpowiedniej oferty;

11 Eurofound (2015), *Youth unemployment in Europe. NEETs - young people not in employment, education or training*. <http://www.eurofound.europa.eu/printpdf/young-people-and-neets-1> [data wejścia: 14.07.2016]

12 Należy zaznaczyć, że w związku ze znacznym oddziaływaniem kryzysu na rynek pracy w krajach Europy Południowej, występuje tam duży udział dobrze wykształconych NEETs. Eurofound, *Exploring the diversity of NEETs*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2016, s. 2.

13 Eurofound, *Exploring the diversity of NEETs*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2016, s. 2.

14 Eurofound, *NEETs - Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012, s. 24.

- **dobrowolni NEETs**, młodzi ludzie poświęcający czas na podróżowanie lub przejawiający inne formy aktywności, polegające na ekspresji swoich zainteresowań, np. poprzez sztukę, muzykę, religię itp.

Identyfikacja przyczyn funkcjonowania osób młodych w kategorii NEET, umożliwia realizację skutecznej polityki wspierającej pobudzanie aktywności tej grupy. Aczkolwiek, uwarunkowania kategorii NEET zależą od czynników społeczno-ekonomicznych czy kulturowych specyficznych dla danego kraju, dlatego też trudno jest opracować uniwersalne rozwiązania w zakresie przeciwdziałania temu zjawisku.

Na poziomie Unii Europejskiej występuje znaczne zróżnicowanie sytuacji w zakresie struktury populacji NEETs. W krajach skandynawskich oraz Europy Zachodniej, największą grupę wśród NEETs stanowią krótkotrwale bezrobotni (pozostają bez pracy poniżej 12 miesięcy), podczas gdy w Europie Południowej jest relatywnie wyższy udział długotrwale bezrobotnych (pozostają bez pracy powyżej 12 miesięcy). W krajach Europy Środkowo-Wschodniej, większość NEETs stanowią kobiety ze względu na pełnienie obowiązków rodzinnych¹⁵.

W Polsce, w związku ze znacznym zróżnicowaniem regionalnym sytuacji na rynku pracy, a także sytuacji dochodowej mieszkańców, także zjawisko NEET należy analizować w wymiarze poszczególnych województw.

1.3. Mierniki rynku pracy

Tematyka sytuacji osób młodych na rynku pracy jest coraz bardziej popularna w analizie statystycznej. Ze względu na gorsze indykatory dotyczące bezrobocia czy zatrudnienia tej grupy w porównaniu z przeciętnymi danymi dla populacji, istnieje potrzeba szerszego zakresu analizy przyczyn tego zjawiska. Prowadzona analiza ma zarówno wymiar makroekonomiczny, jak i mikroekonomiczny.

Jednym z podstawowych mierników służących monitorowaniu sytuacji osób młodych na rynku pracy jest stopa bezrobocia. Miernik ten, zależnie od źródła pozyskania informacji odnośnie poszczególnych zasobów podaży pracy, może być dwójako definiowany. Pierwsza kategoria jest ściśle powiązana z rejestracją osób bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy i nosi nazwę **bezrobocia rejestrowanego**. Stopa bezrobocia rejestrowanego jest mierzona jako procentowy udział liczby bezrobotnych w liczbie cywilnej ludności aktywnej zawodowo, bez pracowników jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego¹⁶.

Stopę bezrobocia podaje się z uwzględnieniem pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie (będących składową cywilnej ludności aktywnej zawodowo). Dane o bezrobotnych oraz pracujących wykorzystywane do obliczenia stopy bezrobocia pochodzą ze źródeł różniących się metodą zbierania, co może powodować pewne nieścisłości, zwłaszcza w przypadku stopy bezrobocia ustalonej dla powiatów. Dla bezrobotnych – miejscem lokalizacji jest ich miejsce zamieszkania lub pobytu, zaś dla pracujących lokalizacja miejsca pracy. Główny Urząd Statystyczny gromadzi dane

15 Eurofound, *Exploring the diversity of NEETs*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2016, s. 2.

16 *Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2016 roku*, GUS, Warszawa 2016.

o zarejestrowanych młodych osobach bezrobotnych w dwóch grupach wieku - 24 lata i mniej oraz 25-34 lata.

Pod pojęciem **cywilnej ludności aktywnej zawodowo** szacowanej na koniec każdego prezentowanego okresu, należy rozumieć osoby pracujące w jednostkach sektora publicznego i prywatnego, jak również osoby bezrobotne.

Drugim miernikiem obrazującym poziom bezrobocia jest **zharmonizowana stopa bezrobocia**. Obliczana jest jako procentowy udział bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo, uwzględniający definicje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Zharmonizowana stopa bezrobocia jest wynikiem przyjętej przez Eurostat ujednoliconej metody wyznaczania tego wskaźnika dla każdego z krajów Unii Europejskiej. Dane obliczane są przez Eurostat w oparciu o kwartalne wyniki badania siły roboczej (BAEL), uwzględniającego definicję Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz miesięczne dane z bezrobocia rejestrowanego. W analizie zasobu bezrobotnych odrębnie są analizowane te osoby, które bez pracy pozostają dłużej niż rok. Długotrwałe bezrobocie wynika zarówno z postaw i motywacji do podjęcia pracy osób bezrobotnych, jak i makroekonomicznych rozwiązań strukturalnych, danego kraju, regulujących politykę zatrudnienia i system socjalny, a także uwarunkowań popytu na pracę. Tego typu bezrobocie posiada poważne konsekwencje społeczno-ekonomiczne zarówno dla jednostek, jak i dla gospodarki poprzez nieefektywne wykorzystanie zasobów pracy. Poziom **stopy bezrobocia długotrwałego** stanowi udział osób pozostających bez pracy dłużej niż rok w liczbie ludności aktywnej zawodowo.

Zjawisko bezrobocia młodych jest, między innymi, monitorowane przez Międzynarodową Organizację Pracy w ramach corocznych raportów *The Global Employment Trends for Youth*. Stopa bezrobocia młodych (w tym też bezrobocie długotrwałe) wyliczana przez Eurostat dotyczy osób w wieku 15-29 lat.

Kolejną, istotną grupę mierników rynku pracy osób młodych stanowią indykatory dotyczące zatrudnienia. **Wskaźnik zatrudnienia**, według definicji Głównego Urzędu Statystycznego (wykorzystywanej w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności) to udział pracujących w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej (ogółem). W oparciu o wskaźnik zatrudnienia został opracowany jeden z celów Strategii na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu Europa 2020. W dokumencie tym założono, że do 2020 roku wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku 20-64 lata powinien osiągnąć poziom co najmniej 75% (cel krajowy w tym zakresie dla Polski wynosi 71%). Podobnie jak w przypadku stopy bezrobocia, wskaźnik zatrudnienia młodych, w statystyce Eurostatu, dotyczy osób w wieku 15-29 lat.

Bardziej szczegółowym miernikiem zatrudnienia osób młodych jest **wskaźnik zatrudnienia niedawnych absolwentów**. Według definicji Międzynarodowej Organizacji Pracy, jest to wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-34 lata spełniających następujące warunki: po pierwsze osoby te kwalifikowane są jako pracujące (zgodnie z definicją MOP), po drugie posiadają co najmniej średnie wykształcenie II stopnia (ISCED 3), po trzecie, nie brały udziału w żadnych zajęciach kształcenia lub szkolenia w ciągu czterech tygodni poprzedzających badanie i po czwarte, pomyślnie zakończyły najwyższe zdobyte wykształcenie 1, 2 lub 3 lata przed rozpoczęciem badania. Wskaźnik oblicza

się na podstawie danych pochodzących z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności UE¹⁷.

Potencjał zatrudnieniowy osób młodych jest, między innymi, zdeterminowany poziomem ich wykształcenia oraz dostosowaniem jego profilu do potrzeb rynku pracy. Istotną grupą mierników wskazujących na uwarunkowania sytuacji osób młodych na rynku pracy są indykatory dotyczące wykształcenia. Należy do nich **wskaźnik wykształcenia osób młodych**, który obliczany jest jako udział osób w wieku 20-24 lata z wykształceniem, co najmniej zasadniczym zawodowym w ogólnej liczbie osób w tym wieku. Innym miernikiem z tej kategorii, który może wskazywać na negatywne tendencje wśród postaw zawodowych młodych osób jest **wskaźnik młodzieży niekontynuującej nauki**. Obliczany jest jako udział osób w wieku 18-24 lata z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym, które nie kontynuują nauki i nie dokończają się w ludności ogółem w tej samej grupie wieku.

W dobie zdecydowanie gorszej sytuacji osób młodych na rynku pracy w Unii Europejskiej, w porównaniu z pozostałymi grupami wieku, zarówno w kontekście bezrobocia, jak i poziomu zatrudnienia, dotychczas stosowane mierniki rynku pracy opisujące sytuację ludzi młodych wydają się niewystarczające do analizy kondycji przedstawicieli młodego pokolenia. Do problemu osób młodych zastosowano kompleksowe podejście uwzględniające zarówno wymiar ich aktywności, jak i bierności zawodowej. Od 2010 roku, poszczególne kraje Unii Europejskiej zaczęły poddawać analizie problematykę NEET poprzez wprowadzenie wskaźnika NEET do zestawu indykatorów opisujących sytuację osób młodych¹⁸. Zgodnie z definicją Eurostatu, **wskaźnik NEET** oznacza udział populacji osób młodych, które nie pracują, nie uczą i nie kształcą w relacji do całej populacji w danym wieku. Wskaźnik ten jest wyliczany przez Eurostat dla kohort wieku pomiędzy 15. a 34. rokiem życia.

17 <http://www.europeandataportal.eu/data/pl/dataset/z8aczq0owqm40m9gpghgzv> [data wejścia: 14.07.2016].

18 Eurofound, *Exploring the diversity of NEETs*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2016, s. 6. European Commission, *Youth neither in employment nor education and training (NEET): Presentation of data for the 27 Member States*, EMCO Contribution, Brussels 2011.

Rozdział 2. KONCEPCJA BADAŃ

2.1. Cel i zakres badań

Założeniem prac w ramach niniejszych badań jest identyfikacja dobrych praktyk i istniejących efektywnych metod dotarcia i kierunków wsparcia osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie podlaskim, w szczególności osób z grupy NEET (osób, które nie pracują, nie kształcą się i nie szkolą) i znajdujących się poza rejestrami Powiatowych Urzędów Pracy. Głównym rezultatem projektu będzie wypracowanie zestawu rekomendacji, wykorzystywanego przez instytucje rynku pracy przy udzielaniu wsparcia osobom młodym znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

W związku z powyższym określono następujący cel główny oraz cele szczegółowe badań:

- **Cel główny**

Diagnoza i analiza sytuacji osób młodych na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem osób z kategorii NEET w województwie podlaskim.

- **Cele szczegółowe**

1. Analiza uwarunkowań społeczno-ekonomicznych przynależności osób młodych do kategorii NEET.
2. Diagnoza przyczyn bierności zawodowej i edukacyjnej osób młodych.
3. Analiza potencjału instytucji rynku pracy w zakresie wsparcia osób młodych.
4. Określenie skutecznych form wsparcia osób młodych, w tym osób z grupy NEET przez instytucje rynku pracy.
5. Określenie potrzeb i oczekiwań osób młodych, w tym z grupy NEET i pracodawców w zakresie form pomocy oferowanych przez instytucje rynku pracy.
6. Określenie skutecznych form współpracy z instytucjami rynku pracy w zakresie aktywizacji osób młodych.

Cel główny i cele szczegółowe zostały określone w ramach następującego zakresu przedmiotowego, podmiotowego i czasowo-przestrzennego:

- **Zakres podmiotowy badań**

1. Osoby młode (w wieku 15-29 lat), w tym osoby z kategorii NEET (osoby, które nie pracują, nie uczą się i nie dokończają nauki).
2. Instytucje i partnerzy rynku pracy: publiczne służby zatrudnienia, ochotnicze hufce pracy, instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia, instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego, instytucje szkoleniowe i edukacyjne, przedstawiciele organizacji pozarządowych.
3. Organizacje i instytucje ubiegające się o środki na rzecz aktywizacji młodych ludzi na rynku pracy: przedstawiciele pracodawców i organizacji pracodawców.

- **Zakres przedmiotowy badań**

1. Diagnoza sytuacji osób młodych na rynku pracy, w tym osób z kategorii NEET.
2. Identyfikacja potencjału instytucji rynku pracy w zakresie aktywizacji osób młodych na rynku pracy.
3. Diagnoza potrzeb i oczekiwań pracodawców w zakresie form pomocy oferowanych przez instytucje rynku pracy.

- **Zakres czasowy badań:** maj-sierpień 2016 r.

- **Zakres przestrzenny badań:** województwo podlaskie.

Badanie objęło zakres całego województwa podlaskiego. Jest to podstawowa jednostka analizy, jednak uzyskane wyniki przedstawiono również z uwzględnieniem podregionów oraz powiatów. Ze względu na zakres przestrzenny badań dokonano krótkiej charakterystyki woj. podlaskiego.

Województwo podlaskie jest najbardziej wysuniętym na północny-wschód województwem Polski. Graniczy z dwoma państwami: z Białorusią na wschodzie (260 km) i z Litwą na północy (104 km). Od północnego zachodu sąsiaduje z województwem warmińsko-mazurskim, zaś od zachodu i południowego zachodu – z województwem mazowieckim. Na krótkim odcinku rzeki Bug, od strony południowej województwa, przebiega granica z województwem lubelskim. W ramach województwa wyodrębniono trzy podregiony: białostocki, łomżyński oraz suwalski, w ramach których wyodrębniono w sumie 17 powiatów, w tym 3 powiaty grodzkie: Białystok, Suwałki, Łomża, oraz czternaście powiatów ziemskich: suwalski, sokółski, bielski, wysokomazowiecki, augustowski, łomżyński, grajewski, siemiatycki, hajnowski, zambrowski, moniecki, kolneński, białostocki oraz sejneński (rys. 2.1). Na obszarze województwa zlokalizowane jest 118 gmin. Stolicą województwa jest miasto Białystok, liczące prawie 300 tys. mieszkańców. Pozostałe większe miasta regionu to: Suwałki (ok. 70 tys. mieszkańców) i Łomża (ok. 64 tys. osób). Gospodarka województwa podlaskiego opiera się, przede wszystkim, na przemyśle spożywczym, lekkim, drzewnym, budowlanym i maszynowym. Gospodarka regionu w znacznym stopniu związana jest także z rolnictwem. Przez teren województwa przebiegają ważne szlaki komunikacyjne – ze wschodu na zachód i z północy na południe. Funkcjonuje tu dziewięć przejść granicznych, w tym pięć drogowych i cztery kolejowe.

Rysunek 2.1. Podział województwa podlaskiego na subregiony NUTS 3



Źródło: <http://subregionsuwalski.pl/13.html> [data dostępu 17.07.2016]

Przy tak określonych celach oraz zakresie podmiotowym i przedmiotowym badań sformułowano następujące **pytania badawcze** w odniesieniu do poszczególnych grup:

- **Osoby młode, w tym osoby z kategorii NEET**

1. Jaka jest charakterystyka społeczno-ekonomiczna młodych osób, w tym osób z grupy NEET na poziomie poszczególnych podregionów województwa podlaskiego?
2. Jakie czynniki społeczno-ekonomiczne zwiększają prawdopodobieństwo przynależności osób młodych do grupy NEET?
3. Jaki styl życia przejawiają osoby młode, w tym będące w grupie NEET? Jakimi wartościami i przekonaniami kierują się te osoby?
4. Jak kształtuje się aktywność zawodowa osób młodych, w tym osób z kategorii NEET? Jakie są przyczyny bierności zawodowej tych osób?
5. Jakie są potrzeby i oczekiwania osób młodych w zakresie aktywizacji zawodowej? Czy osoby młode korzystają z form wsparcia w tym zakresie i jak oceniają te formy?
6. Jak kształtuje się aktywność edukacyjna osób młodych, w tym osób z kategorii NEET? Jakie są przyczyny bierności edukacyjnej tych osób?

- **Instytucje rynku pracy**

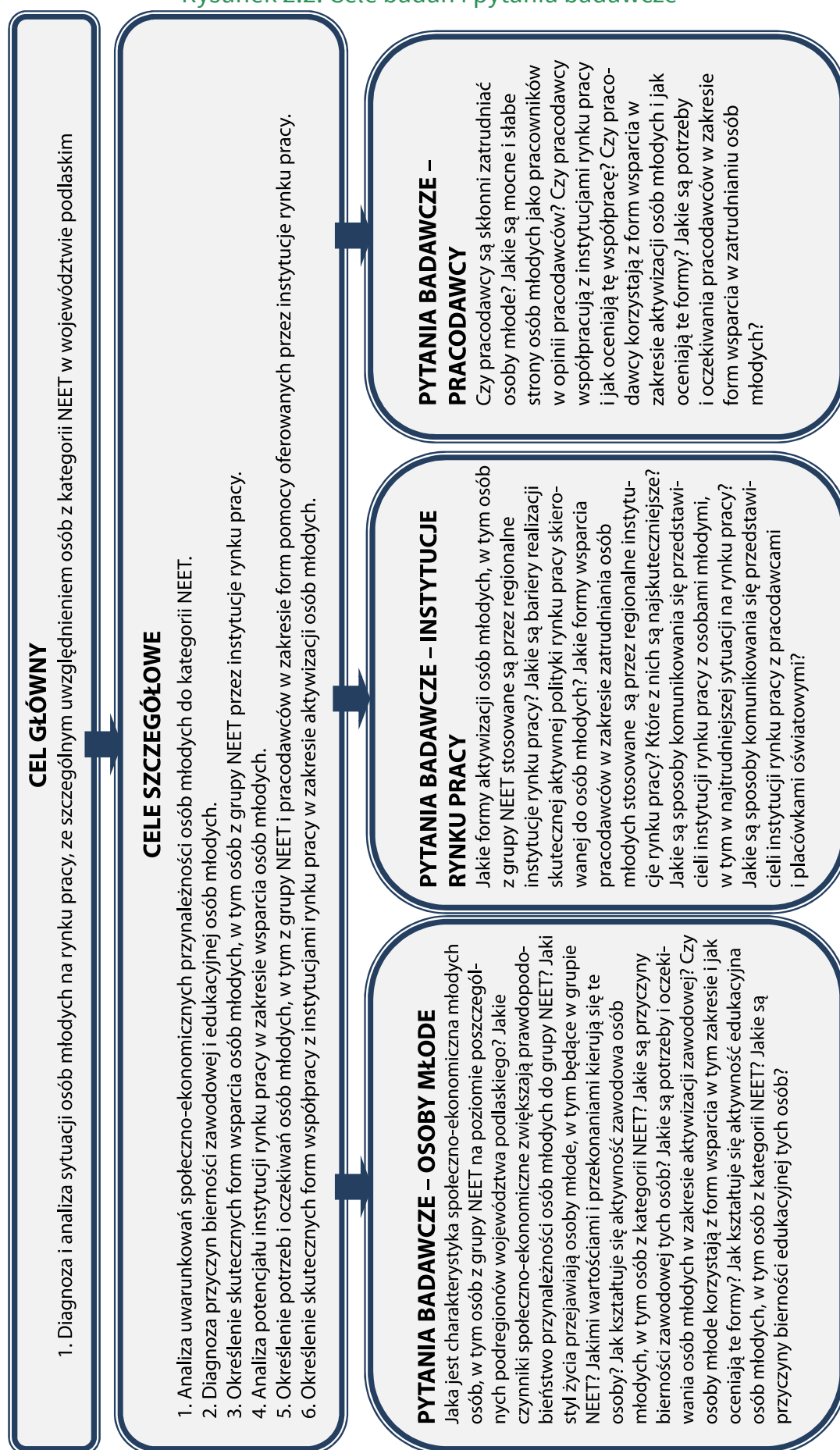
1. Jakie formy aktywizacji osób młodych, w tym osób z grupy NEET stosowane są przez regionalne instytucje rynku pracy?
2. Jakie są bariery realizacji skutecznej aktywnej polityki rynku pracy skierowanej do osób młodych?
3. Jakie formy wsparcia pracodawców w zakresie zatrudniania osób młodych stosowane są przez regionalne instytucje rynku pracy? Które z nich są najskuteczniejsze?
4. Jakie są sposoby komunikowania się przedstawicieli instytucji rynku pracy z osobami młodymi, w tym w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy?
5. Jakie są sposoby komunikowania się przedstawicieli instytucji rynku pracy z pracodawcami i placówkami oświatowymi?

- **Przedstawiciele pracodawców i organizacji pracodawców**

1. Czy pracodawcy są skłonni zatrudniać osoby młode?
2. Jakie są mocne i słabe strony osób młodych jako pracowników w opinii pracodawców?
3. Czy pracodawcy współpracują z instytucjami rynku pracy i jak oceniają tę współpracę?
4. Czy pracodawcy korzystają z form wsparcia w zakresie aktywizacji osób młodych i jak oceniają te formy?
5. Jakie są potrzeby i oczekiwania pracodawców w zakresie form wsparcia w zatrudnianiu osób młodych?

Przedstawione pytania badawcze zostały przyporządkowane do określonych celów badawczych zgodnie ze schematem przedstawionym na rys. 2.2.

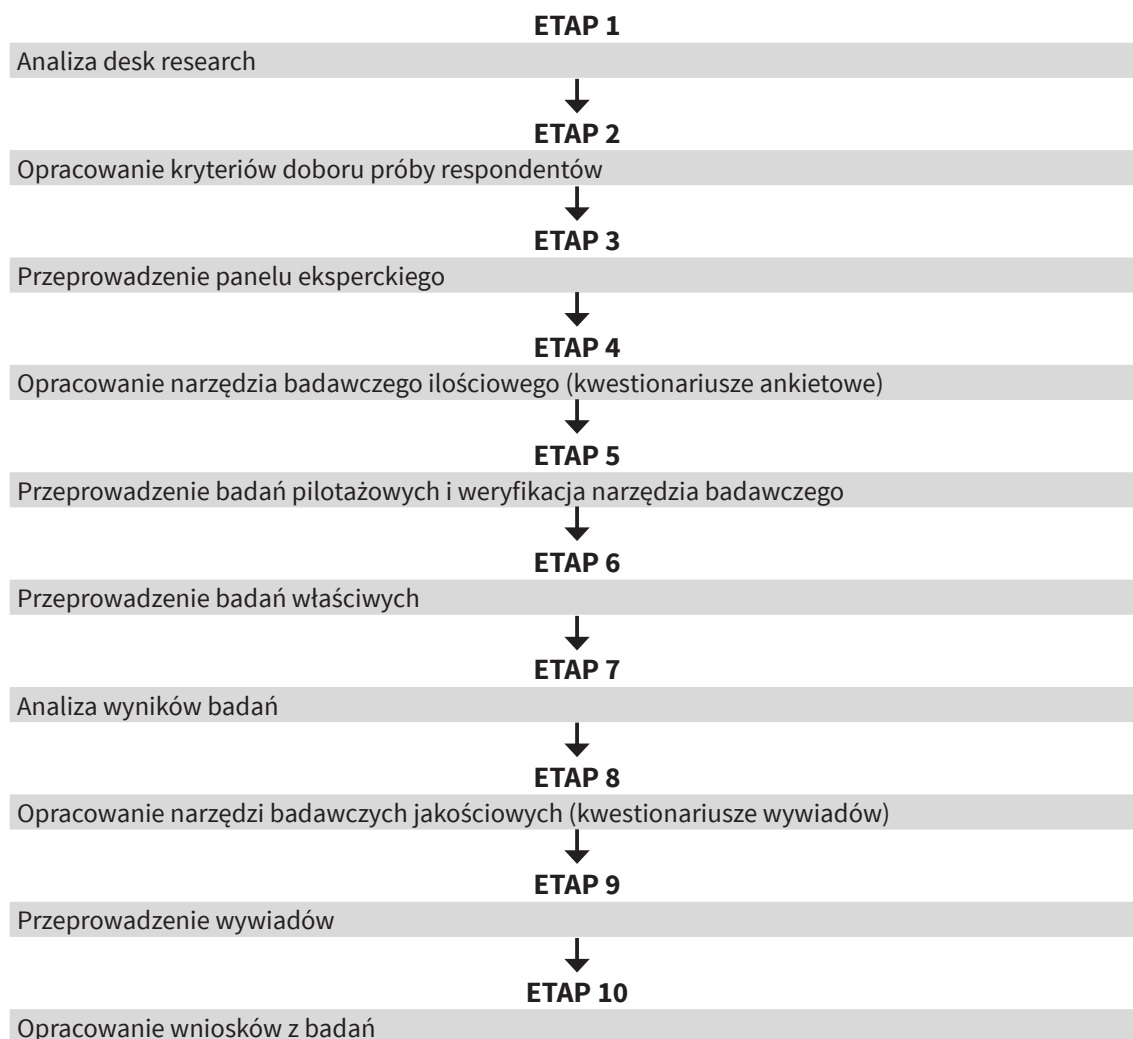
Rysunek 2.2. Cele badań i pytania badawcze



2.2. Etapy badań

W ramach prac nad realizacją przedsięwzięcia badawczego, na jego wstępie opracowano schemat metodologiczny zawierający poszczególne etapy podejmowanych działań (rys. 2.3). Przeprowadzenie wieloetapowego badania i połączenie w analizie różnorodnych rodzajów danych oraz metod badawczych jest niezbędne w celu uzyskania wiarygodnych wyników badania i udzielenia pełnej odpowiedzi na postawione pytania badawcze.

Rysunek 2.3. Etapy realizowanych działań



Źródło: opracowanie własne.

W ramach wymienionych etapów realizacji działań można wyodrębnić główne zadania badawcze. Pierwsze z nich dotyczyło analizy danych zastanych (ang. **desk research**). Analizie podana została dostępna literatura krajowa i zagraniczna (opracowania i artykuły naukowe, publikacje dotyczące rynku pracy oraz sytuacji osób młodych na rynku pracy, dane statystyczne). Pozwoliło to na ustalenie i usystematyzowanie podstaw teoretycznych analizowanego zagadnienia: określenie definicji osób młodych w tych z kategorii NEET oraz dokonanie wstępnej ich charakterystyki, jak również na wstępne przygotowania narzędzi badawczych, które zostały dodatkowo uzupełnione o informacje pozyskane w trakcie **panelu ekspertów**. Kolejny etap to **badania właści-**

ciwe ilościowe, które poprzedzone zostały badaniem pilotażowym celem weryfikacji narzędzia badawczego. Badania właściwe za pomocą kwestionariusza ankietowego zostały przeprowadzone wśród trzech wyodrębnionych podmiotów badawczych: (a) osoby młode, w tym osoby z kategorii NEET, (b) przedstawiciele instytucji i partnerów rynku pracy i (c) pracodawcy. Następnie na podstawie analizy wyników badań ilościowych przygotowano i przeprowadzono **właściwe badania jakościowe – indywidualne wywiady pogłębione** z przedstawicielami instytucji rynku pracy i organizacji pracodawców. Na podstawie przeprowadzonych badań opracowano wnioski.

2.3. Metody i techniki badawcze

Z uwagi na niezbyt dużą liczbę zbiorczych opracowań, bazujących na materiale empirycznym w analizowanym temacie i brak możliwości ustosunkowania się do wcześniejszych analiz, wzięto pod uwagę eksploracyjny sposób prowadzenia badań. Przedstawione w pracy badania były przeprowadzane według logicznie uzasadnionej, przyjętej procedury badawczej bazującej na wcześniej opisanych etapach badań.

Badanie zostało przeprowadzone za pomocą różnorodnych metod i technik, co miało zagwarantować szerszy obraz przedmiotu badania.

Realizacja niniejszego projektu, a tym samym osiągnięcie wszystkich założonych celów badawczych wymagało wykorzystania następujących metod pozyskiwania danych:

1. **Analiza danych zastanych** (*Desk Research*);
2. **Panel ekspercki** z udziałem ekspertów zewnętrznych (przedstawicieli pracodawców i instytucji rynku pracy, instytucji szkoleniowych, organizacji pozarządowych, osób młodych bezrobotnych, w tym z kategorii NEET);
3. **Zindywidualizowany wywiad pogłębiony** (*ang. In-Depth-Interview*) z udziałem przedstawicieli pracodawców oraz instytucji rynku pracy z woj. podlaskiego;
4. **Badanie ankietowe PAPI** (*ang. Paper Assisted Personal Interviewing*) przeprowadzone z osobami młodymi z woj. podlaskiego;
5. **Badanie ankietowe PAPI** przeprowadzone z osobami młodymi, z grupy NEET, z woj. podlaskiego, znajdującymi się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy;
6. **Badanie ankietowe tzw. techniką *mixed mode*** – CATI/CAWI (*ang. Computer Assisted Telephone Interviewing*), CAWI (*Computer Assisted Web Interviewing*) przeprowadzone z przedstawicielami instytucji rynku pracy z woj. podlaskiego;
7. **Badanie ankietowe tzw. techniką *mixed mode*** – CATI/CAWI z przedstawicielami pracodawców z woj. podlaskiego.

Ponadto, do analizy zebranego materiału empirycznego wykorzystano metody statystyczne z wykorzystaniem pakietu statystycznego Statistica 12.5PL. W programie tym przeprowadzono analizę struktury udzielonych odpowiedzi z wykorzystaniem wybranych statystyk opisowych oraz ich zgodność w obrębie wyodrębnionych podgrup badawczych.

Zróżnicowanie zagadnień badawczych oraz zakres prac niezbędnych do udzielenia odpowiedzi na sformułowane pytania badawcze, wymagały zastosowania zróżnicowanych metod badawczych a realizacja zadań badawczych wymagała podjęcia niezbędnych działań:

- 1. przeanalizowano dane zastane** (dane statystyczne ze źródeł GUS, EUROSTAT, dokumenty programowe, raporty opracowane przez MPiPS, IPISS, WUP, międzynarodowe publikacje naukowe dotyczące sytuacji osób młodych na rynku pracy, jak również dane pierwotne pochodzące z badań terenowych przeprowadzonych różnorodnymi metodami);
- 2. dokonano doboru metod i technik badawczych**, polegającego na połączeniu różnych metod i technik w badaniu tych samych zagadnień, co pozwoliło na uchwycenie rozmaitych aspektów badanego zagadnienia (metody statystyczne, analiza dokumentów, metoda PAPI, CAWI, CATI, IDI);
- 3. zróżnicowano perspektywy badawcze**, co polegało na włączeniu do zespołu badawczego niezależnych ekspertów (w tym osób młodych bezrobotnych z grupy NEET, przedstawicieli organizacji pozarządowych, instytucji szkoleniowych, instytucji rynku pracy). Pozwoliło to na stworzenie bogatszego i bardziej wiarygodnego obrazu sytuacji osób młodych bezrobotnych na rynku pracy.

W poniższej tabeli zestawiono szczegółowo metody i techniki badawcze wykorzystane w realizacji niniejszego projektu (tab. 2.1).

Tabela 2.1. Metody i techniki badawcze wykorzystane w trakcie analizy danych

Rodzaj badania	Cele badań	Metody i techniki badawcze	Próba badawcza
Badania wtórne	Analiza/diagnoza sytuacji osób młodych (15-29 lat), ze szczególnym uwzględnieniem kategorii NEET, w tym w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego.	Desk research	Analiza literatury krajowej i zagranicznej, publikacji i raportów dot. sytuacji osób młodych na rynku pracy, analiza danych statystycznych (GUS, EUROSTAT)
Badania pierwotne (ilościowe i jakościowe)	Diagnoza potrzeb, problemów i potencjału osób młodych na rynku pracy; Określenie oczekiwań osób młodych, w tym z grupy NEET w zakresie sposobów aktywizacji na rynku pracy	Panel ekspertów	Przedstawiciele instytucji i partnerów rynku pracy, pracodawców oraz osób młodych, w tym z kategorii NEET, n=53
	Diagnoza potrzeb, problemów i potencjału osób młodych na rynku pracy; Określenie oczekiwań osób młodych, w tym z grupy NEET w zakresie sposobów aktywizacji na rynku pracy;	Badania ankietowe (technika PAPI) - pilotażowe	Osoby młode, n=5 Osoby młode z grupy NEET, n=5 Instytucje rynku pracy, n=3 Pracodawcy, n=5
	Identyfikacja czynników przynależności osób młodych do kategorii NEET; Diagnoza możliwości lokalnych pracodawców w zatrudnianiu osób młodych oraz potrzeba ich wsparcia przez regionalne instytucje pracy.	Badania ankietowe (technika PAPI/ CATI/ CAWI) - właściwe	Podmioty, które zawarły partnerstwo, n=16 Osoby młode, n=230 Osoby młode z grupy NEET, n=300 Instytucje rynku pracy, n=62 Pracodawcy, n=346
	Diagnoza możliwości wsparcia instytucji rynku pracy w zakresie realizacji skutecznej aktywnej polityki rynku pracy; Diagnoza możliwości lokalnych pracodawców w zatrudnianiu osób młodych oraz potrzeba ich wsparcia przez regionalne instytucje pracy.	Indywidualne wywiady pogłębione IDI	Instytucje i partnerzy rynku pracy, n=5 Pracodawcy, n=15

Źródło: opracowanie własne.

2.3.1. Analiza desk research

Analiza danych zastanych (*desk research*) stanowiła podstawową technikę badawczą, służącą diagnozie sytuacji osób młodych bezrobotnych w woj. podlaskim na tle kraju i innych województw, a także sytuacji Polski na tle pozostałych krajów Unii Europejskiej. Szczegółową analizą objęto osoby młode z grupy NEET skupiając się głównie na skali tego zjawiska w UE, Polsce, województwie podlaskim i poszczególnych powiatach województwa podlaskiego, analizując także opisane w literaturze przyczyny i determinanty przynależności do tej grupy społecznej.

Badania danych zastanych polegały na analizie ogólnodostępnych danych statystycznych i innych źródeł wiedzy dotyczących badanego zjawiska osób młodych na podlaskim rynku pracy, obejmujących, między innymi, raporty statystyki publicznej GUS, Eurostat, banku danych lokalnych, raporty i badania realizowane przez instytucje rządowe, samorządowe lub inne wiarygodne jednostki organizacyjne, a także dokumenty o charakterze strategicznym i programowym na poziomie unijnym, krajowym, regionalnym i lokalnym.

Wybrane dokumenty były skrupulatnie analizowane przez zespół badawczy zgodnie z zasadą triangulacji metodologicznej, wykorzystaną w takich obszarach jak:

- pozyskiwanie danych (różne źródła: pierwotne i wtórne),
- porównanie danych (różne metody i techniki badawcze),
- interpretacja danych (różne cele badań poszczególnych grup respondentów: osób młodych, w tym z grupy NEET, instytucji rynku pracy, pracodawców).

Badania typu *desk research* stanowiły również podstawę do przeglądu dobrych praktyk z zakresu aktywizacji osób młodych bezrobotnych w Unii Europejskiej i w Polsce. Analizy danych zastanych były także bardzo istotne w procesie przygotowywania narzędzi badawczych – kwestionariuszy ankiet PAPI/CATI/CAWI.

Reasumując, badania typu *desk research* pozwoliły:

- rozpoznać sytuację osób młodych na rynku pracy (15-29 lat) w UE, Polsce i województwie podlaskim według danych zastanych (diagnoza potrzeb, problemów i potencjału osób młodych);
- zdiagnozować uwarunkowania przynależności osób młodych do grupy NEET;
- zdiagnozować sytuację osób młodych (15-29 lat), ze szczególnym uwzględnieniem kategorii NEET, w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego.

2.3.2. Badania ilościowe

Proces doboru próby

W badaniu wyodrębniono trzy grupy ankietowanych podmiotów, których wzajemne relacje mają wpływ na sytuację na rynku pracy: podmioty reprezentujące podaż pracy (osoby młode, w tym NEET) oraz popyt na pracę. Wśród podmiotów reprezentujących stronę popytową wyodrębniono ich dwa rodzaje: podmioty publiczne (instytucje rynku pracy) oraz podmioty niepubliczne (pracodawcy). Uwzględnienie takiej struktury ankietowanych pozwala na uzyskanie pełnego oglądu analizowanego zagadnienia.

Ustalając minimalną liczebność ankiet, które zostaną przeprowadzone na grupie osób młodych przyjęto następujące założenia: poziom ufności na poziomie 0,95, maksymalny błąd szacunku wynoszący 5%. Przyjęto także, że wskaźnik struktury młodych mieszczący się w kategorii NEET jest nieznany. To ostatnie założenie wynika z faktu, że brak jest precyzyjnej informacji na temat liczebności badanej populacji oraz brak jest operatu losowania do badania. W związku z powyższym przyjęto warstwowo-kwotowy dobór próby, w którym warstwami były podregiony oraz płeć badanych, zaś podstawą do wyznaczenia wielkości próby w warstwie stopa bezrobocia.

Dla potrzeb badania ustalono, że zostanie przeprowadzonych 500 ankiet, z czego 300 ankiet wśród osób z kategorii NEET. Uwzględniając zaprezentowane dane przyjęto, że stanowią one tylko punkt odniesienia przy ustalaniu dokładnych ilości przeprowadzonych ankiet w poszczególnych warstwach. Na podstawie przeprowadzonej analizy *desk research* ustalono następującą strukturę badanych w poszczególnych warstwach:

- w warstwie przestrzennej: w podregionie białostockim – 210 ankiet, w podregionie łomżyńskim – 170 ankiet, w podregionie suwalskim – 120 ankiet;
- w warstwie płci: mężczyźni – nie mniej niż 50%, kobiety – nie mniej niż 40%.

Według stanu na dzień 30.06.2016 roku w województwie podlaskim zarejestrowanych było łącznie 98339 podmiotów, których struktura została przedstawiona na poniższym zestawieniu (tab. 2.2)

Tabela 2.2. Struktura własnościowa podmiotów podlaskiego rynku pracy

Sektor	Podmioty [liczba]	Podmioty [%]
Publiczny	3125	3,18
Prywatny	95214	96,82
Razem	98339	100,00

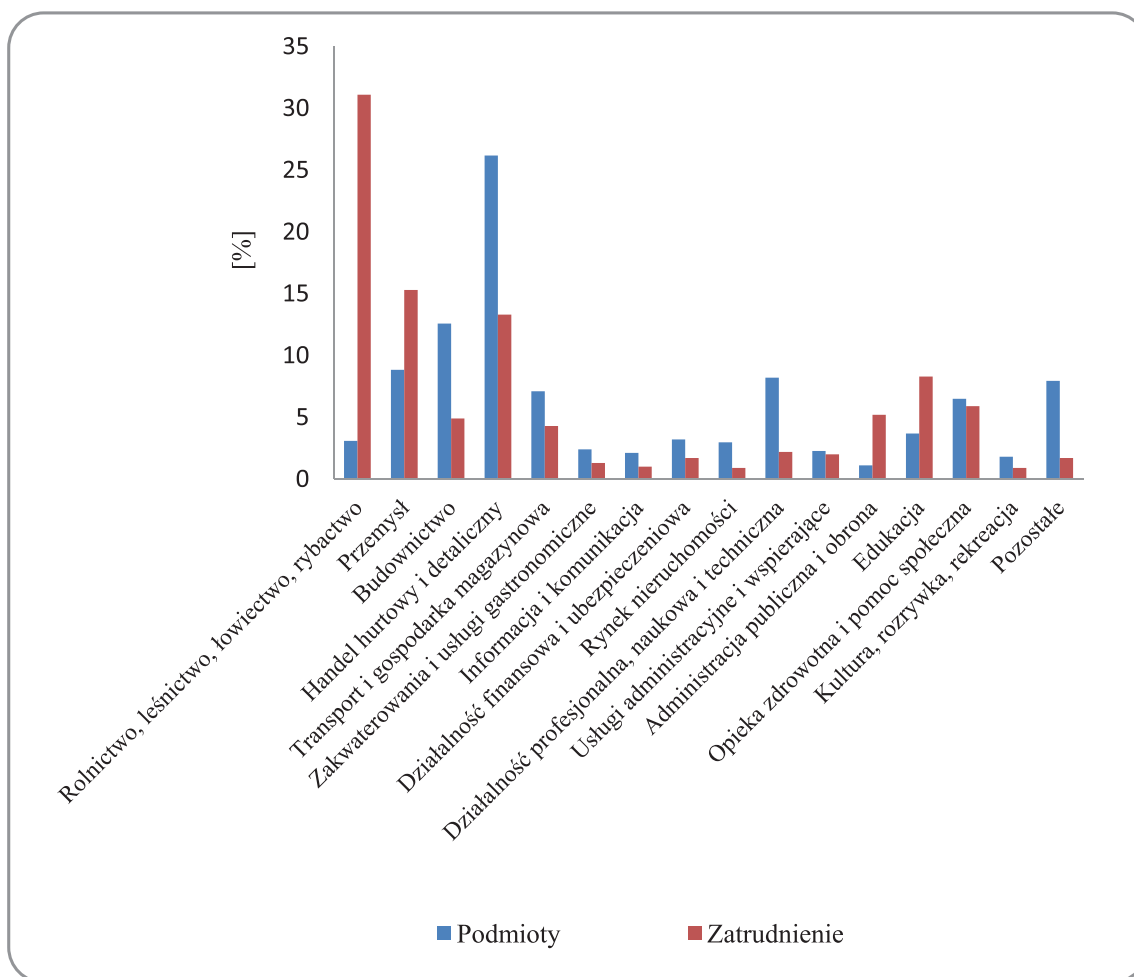
Źródło: opracowanie własne.

Ustalając minimalną liczebność próby dla oszacowania struktury odpowiedzi podmiotów rynku pracy przyjęto następujące założenia: poziom ufności na poziomie 0,95, maksymalny błąd szacunku wynoszący 5%. Uwzględniając powyższe dane oraz podział sektorowy analizowanych podmiotów postanowiono, że około 60 ankiet zostanie przeprowadzonych wśród podmiotów sektora publicznego zaś około 340 wśród podmiotów spoza tego sektora.

W przypadku sektora publicznego badaniem objęte zostały wszystkie Powiatowe Urzędy Pracy oraz inne instytucje i partnerzy rynku pracy (OHP, placówki edukacyjne, firmy szkoleniowe i inne).

W odniesieniu do pracodawców z sektora prywatnego przyjęto kwotowo-losowy dobór respondentów. Z uwagi na fakt, że w województwie dominują przedsiębiorstwa małe, zatrudniające do 10 osób (stanowią one 96,1% wszystkich podmiotów sektora niepublicznego) odrzucono to kryterium jako różnicujące badanych. Przyjęto natomiast, że należy uwzględnić wybrane sektory gospodarki województwa, charakteryzujące się największą liczbą działających podmiotów lub zatrudniające największą ilość pracowników (wyk. 2.1).

Wykres 2.1. Udział podmiotów i zatrudnionych w poszczególnych działach gospodarki narodowej



Źródło: opracowanie własne.

Ostatecznie wyszczególniono 6 sektorów, dla których spełnione zostało przyjęte kryterium, otrzymując:

- rolnictwo,
- przemysł,
- budownictwo,
- handel,
- transport i gospodarka magazynowa,
- usługi.

Pozostałe działy gospodarki zagregowano w dodatkową kategorię. Przyjęto, że w każdym z wymienionych sektorów należy przeprowadzić co najmniej 45 ankiet.

Badania ankietowe PAPI

Badania ilościowe zrealizowane dla celów niniejszego projektu zostały przeprowadzone, między innymi, z wykorzystaniem zaprojektowanych w tym celu zestandaryzowanych kwestionariuszy badawczych.

Dane pierwotne do uzyskania wiedzy na tematy sytuacji osób młodych zostały uzyskane metodą ankietową z wykorzystaniem technik ankietowania PAPI (ang. *Paper and Pencil Interviewing*).

W celu dokonania diagnozy sytuacji osób młodych na rynku pracy zaprojektowano kwestionariusz, którego treść była identyczna w przypadku dwóch grup respondentów osób młodych:

- badania ankietowe PAPI – kwestionariusz nt. „WSPARCIA OSÓB MŁODYCH NA RYNKU PRACY” przeprowadzony wśród osób młodych z woj. podlaskiego (15-29 lat), zakwalifikowanych do tzw. kategorii NEET oraz przeprowadzony wśród osób młodych z woj. podlaskiego (15-29 lat), w tym także kształcących się, jak i pracujących.

Badaniu poddano osoby młode zameldowane i zamieszkałe w woj. podlaskim w przedziale wieku 15-29 lat (Załącznik 1).

Kwestionariusz badań PAPI skierowany do osób młodych, również z kategorii NEET składał się z 3 części: metryczki, pytań odnośnie oczekiwań osób młodych wobec instytucji rynku pracy oraz uwarunkowań osób młodych w zakresie aktywności zawodowej, edukacji, sytuacji rodzinnej, wyznawanych wartości i przekonań. Znajdujące się w kwestionariuszu badawczym pytania miały zróżnicowaną postać, zarówno były to pytania z kafeterią odpowiedzi oraz umożliwiające dodatnie własnych odpowiedzi, jak i pytania dotyczące postaw odnośnie różnych analizowanych zagadnień. Zadane w kwestionariuszu pytania miały na celu poznać uwarunkowania osób młodych, wyznawane postawy i wartości, sytuację rodzinną, w zakresie edukacji oraz aktywności zawodowej. Umożliwiły one uzyskanie zobiektywizowanej informacji o czynnikach społeczno-demograficznych, ekonomicznych i kulturowych przybliżających profil osób zaliczanych do kategorii NEET, a także informację o wiedzy, przekonaniach, wyznawanych wartościach, oczekiwaniach wobec instytucji rynku pracy oraz konsekwencjach pozostawiania poza rynkiem pracy.

Zostały opracowane na podstawie dogłębnie przeprowadzonych badań *desk research*. Pytania konstruowano w taki sposób, aby uzyskać odpowiedzi na postawione cele i pytania badawcze.

W fazie wstępnej, wykonane zostały badania pilotażowe, następnie zaś, po dokonaniu weryfikacji kwestionariuszy ankiet, zostały przeprowadzone badania właściwe.

Badania wśród osób młodych z kategorii NEET przeprowadziła firma zewnętrzna, z wykorzystaniem odpowiednio przeszkolonych ankieterów. Natomiast badania wśród osób młodych zostały przeprowadzone osobiście przez członków zespołu badawczego, na terenie 17. powiatów, w tym 3. miast na prawach powiatu z województwa podlaskiego.

Badania CAWI/CATI

Badania miały formę badań ilościowych, a ich podstawą był kwestionariusz ankiety. Zostały one skierowane do dwóch grup respondentów, a w związku z tym przygotowano dwa odrębne narzędzia badawcze. Pierwszą grupą, liczącą 346 podmiotów, byli podlascy przedsiębiorcy. Skierowany do nich kwestionariusz ankiety dotyczył opinii podlaskich pracodawców odnośnie uwarunkowań zatrudniania osób młodych, postrze-

ganych luk kompetencyjnych i kwalifikacyjnych tej grupy oraz oczekiwań pracodawców w zakresie wsparcia zatrudnienia osób młodych przez publiczne instytucje. Drugą grupę, 62 respondentów, stanowili przedstawiciele podlaskich instytucji i partnerów rynku pracy (pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy, Wojewódzkiego Urzędu Pracy i innych regionalnych urzędów, agencji zatrudnienia, OHP, placówek oświatowych, trzeciego sektora). Kwestionariusz skierowany do przedsiębiorców składał się z części metryczkowej i części właściwej, która obejmowała pytania dotyczące oceny kompetencji i kwalifikacji osób młodych oraz oceny działalności instytucji i instrumentów rynku pracy.

Narzędzie skierowane do instytucji i partnerów rynku pracy, poza częścią metryczkową, w części właściwej zawierało pytania dotyczące oceny kompetencji i kwalifikacji osób młodych, identyfikację przyczyn pozostawiania osób młodych w kategorii NEET, a także te wskazujące na wybrane elementy modelu polityki rynku pracy (formy komunikacji instytucji z pracodawcami, placówkami oświatowymi oraz z klientami - osobami młodymi z kategorii NEET; instrumenty rynku pracy i ocena ich skuteczności).

W celu zapewnienia zwrotności kwestionariusza, przyjęto w badaniu procedurę mieszaną (ang. *mixed mode*), polegającą na uzyskiwaniu tych samych informacji od różnych osób, przy wykorzystaniu odmiennych technik badawczych¹⁹. Dystrybucja kwestionariusza ankiety nastąpiła w dwóch formach, w celu pozostawienia respondentowi wyboru najdogodniejszego dla niego sposobu przekazania danych. Taka dywersyfikacja dróg pozyskiwania tych samych danych zwiększa zwrotność kwestionariusza.

Jedną z form pozyskania danych był wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony WWW (CAWI - *Computer-Assisted Web Interview*). Link do ankiety online został rozesłany do 11548 przedsiębiorców, których adresy email znajdują się w bazie danych publicznych zamieszczonych w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej prowadzonej przez Ministerstwo Gospodarki. Ponadto, równolegle, przeprowadzono wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny (CATI - *Computer Assisted Telephone Interview*). Pozyskanie informacji od respondentów nastąpiło drogą telefoniczną, zaś uzyskane dane wprowadzono bezpośrednio do baz danych.

W przypadku instytucji i partnerów rynku pracy zostały przeprowadzone badania CAWI. Link do ankiety online został rozesłany do publicznych służb zatrudnienia, wybranych placówek edukacyjnych i przedstawicieli instytucji pozarządowych pochodzących z terenu województwa podlaskiego. W przypadku tej grupy respondentów, w związku z tym, że otrzymano zwrot wszystkich kwestionariuszy w wymaganym terminie, zastosowanie wywiadu telefonicznego nie było konieczne.

2.3.3. Badania jakościowe

Proces doboru próby

Celem poszerzenia perspektywy badania przeprowadzono badania jakościowe zrealizowane w formie paneli eksperckich oraz wywiadów pogłębionych.

Punktem wyjścia do stworzenia paneli było zawiązanie partnerstwa pomiędzy instytucjami rynku pracy, edukacji oraz organizacji, których działalność związana jest

19 F. Sztabiński, T. Żmijewska-Jędrzejczyk, *Mixed-mode survey design: problem efektu techniki*, Przegląd Socjologiczny 2012, volume 61, issue 1, s. 31.

z działaniami na rzecz osób młodych. Ofertę przystąpienia do partnerstwa przekazano także przedstawicielom pracodawców prywatnych. Taka różnorodność podmiotów partnerstwa miała za zadanie zapewnić możliwość wieloaspektowego spojrzenia na problemy osób młodych w kontekście edukacji, czy aktywności zawodowej. Jednocześnie partnerstwo miało być forum wymiany doświadczeń w zakresie wsparcia osób młodych. Ogółem zaproszono do niego 120 podmiotów, z czego do partnerstwa przy projekcie przystąpiło 42 z nich. Dobierając partnerów do przeprowadzenia wywiadów pogłębionych starano się uwzględnić te podmioty, które mają bezpośredni kontakt z osobami młodymi. Badania te miały dostarczyć subiektywnej wiedzy, doświadczeń i przekonań na temat sytuacji osób młodych na rynku pracy, podejmowanych przez nich działań, ich postaw i oczekiwań. Badania te przeprowadzono wśród przedstawicieli strony popytowej rynku pracy, wyodrębniając dwie kategorie: podmioty publiczne (instytucje rynku pracy) oraz podmioty niepubliczne (przedsiębiorcy). Dobierając podmioty do badania starano się jak najbardziej zdywersyfikować badanych (różne instytucje, przedstawiciele różnych branż), żeby w miarę możliwości uzyskać szerokie spektrum wiedzy na analizowany temat. Wywiady pogłębione miały na celu także dostarczenie wiedzy na temat relacji pomiędzy wyodrębnionymi grupami podmiotów, ich współpracy i podejmowanych działań na rzecz wsparcia osób młodych. Przyjęto także, że spośród zaplanowanych 20 wywiadów IDI 5 zostanie zrealizowanych w grupie podmiotów publicznych, pozostałe zaś wśród przedstawicieli sektora niepublicznego

Analiza potencjału partnerstwa

Do partnerstwa w projekcie zaproszono ponad 120 podmiotów. Wśród zaproszonych znalazły się podmioty zajmujące się szeroko rozumianą edukacją osób młodych oraz instytucje rynku pracy. Ostatecznie do partnerstwa przystąpiły 42 podmioty, które poproszono o uzupełnienie ankiety diagnozującej ich potencjał w partnerstwie. Kwestionariusz rozdystrybuowano podczas spotkania zawiązującego partnerstwo i wysłano e-mailem do wszystkich zaproszonych podmiotów (Załącznik 2).

Poprzez realizację badania rozpoznano obszary aktywności partnerów adresowane do osób młodych, w tym z kategorii NEET, źródła finansowania działań i programów aktywizujących oraz kanały i formy komunikacji między partnerami a przedsiębiorcami, instytucjami edukacyjnymi oraz Powiatowymi Urzędami Pracy.

Przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy poproszono również o podanie informacji odnośnie efektywności instrumentów rynku pracy skierowanych do osób młodych.

Panel ekspercki

Panel ekspercki jest metodą wykorzystującą podejście delfickie, w którym do podejmowania decyzji wykorzystuje się wiedzę, doświadczenie i opinie ekspertów z danej dziedziny. Jest to metoda badawcza zaliczana do grupy metod poszukiwań swobodnych w sferze metod twórczego myślenia i określana jako technika wieloetapowego wartościowania, polegająca na wielofazowej analizie selekcyjnej zebranego materiału empirycznego²⁰. Metoda ta służy ustaleniu nowych rozwiązań, na podstawie których można podejmować decyzje i weryfikować poglądy na dany temat.

20 W. J. Wesółowski, *Metodyka badań w dziedzinie nauk o zarządzaniu*, Wyższa Szkoła Handlowa, Warszawa 1996, s. 106-108.

Podejście to wymaga wyszczególnienia jednostek biorących udział w badaniu, sposobu konstruowania ich doboru oraz przedstawienia wielkości próby. Mając na uwadze poprawność realizowanych badań przyjęto wariant doboru próby oparty na doborze celowym, polegającym na subiektywnym wyborze jednostek badanych do próby, w nadziei uzyskania najszerzych i najpełniejszych informacji, wynikających z zaangażowania ekspertów.

Zespół ekspertów składał się z przedstawicieli różnych instytucji i partnerów rynku pracy, co pozwoliło na wielopłaszczyznowe spojrzenie na analizowane zagadnienia, jednakże członkowie zespołu dysponowali odpowiednią wiedzą w zakresie problemów badawczych. W przypadku badań odnoszących się do rynku pracy najlepszymi ekspertami są osoby pracujące w różnego rodzaju instytucjach rynku pracy i pracodawcy, którzy bezpośrednio mają kontakt z osobami młodymi, w tym osobami z kategorii NEET, jak również same zainteresowane osoby, czyli osoby w wieku 15-29 lat.

Zatem zespół badawczy składał się z 53 ekspertów, reprezentantów organizacji wchodzących w skład partnerstwa i przedstawiał się następująco:

- 18 przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia, tj. Wojewódzkiego Urzędu Pracy i Powiatowych Urzędów Pracy;
- 13 przedstawicieli instytucji edukacyjnych, m. in. Zespołu Szkół Zawodowych, Kuratorium Oświaty oraz Politechniki Białostockiej;
- 17 przedstawicieli organizacji otoczenia rynku pracy, tj. OHP, Centrum Kształcenia Ustawicznego, Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, Ośrodek Wspierania Organizacji Pozarządowych w Białymstoku, Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, Fundacja Forum Inicjatyw Rozwojowych, Fundacja Aktywizacja, Podlaska Fundacja Rozwoju Regionalnego, Stowarzyszenie MY DLA INNYCH, Agencja zatrudnienia Ares w Suwałkach, Biuro Karier Uniwersytetu w Białymstoku, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Białymstoku, Oddział Powiatowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w Białymstoku oraz pracodawcy funkcjonujący na podlaskim rynku pracy;
- 5 przedstawicieli osób młodych.

Panel ekspertów pozwala na wykorzystanie twórczego efektu synergii wynikającego z połączenia wiedzy i doświadczenia ekspertów w rozwiązywaniu problemu. W związku z tym wydaje się być pożyteczny przy analizie złożonej rzeczywistości, zależnej od bardzo wielu czynników, które trudno poddają się kwantyfikacji. Podstawową wadą jest subiektywizm zgromadzonych ocen i opinii. Jednak wada ta jest ograniczana poprzez udział w badaniu osób, które reprezentują różne punkty widzenia.

Przeprowadzone badania eksperckie obejmowały następujące etapy badań:

1. Zdefiniowanie problemu.
2. Spotkanie ekspertów.
3. Dyskusja nad rozwiązaniem problemu.
4. Przedstawienie wyników
5. Wnioski z dyskusji.
6. Podsumowanie.

Głównym zagadnieniem problemowym podjętym podczas spotkania ekspertów była diagnoza sytuacji osób młodych na rynku pracy w województwie podlaskim. Zadaniem ekspertów w ramach spotkania było:

- zidentyfikowanie problemów osób młodych na rynku pracy w województwie podlaskim,
- określenie czynników (ekonomicznych, społecznych, osobistych) determinujących sytuację osoby młodej na rynku pracy,
- zaproponowanie możliwych scenariuszy zmiany sytuacji zawodowej i życiowej osób młodych w oparciu o dostępne wsparcie instytucji rynku pracy czy instytucji edukacyjnych,
- opracowanie profilu osoby młodej z kategorii NEET, zamieszkującej województwo podlaskie.

Eksperci zostali podzieleni na osiem interdyscyplinarnych zespołów. Dobór różnych ekspertów do zespołu powodował wzajemną wymianę wiedzy i doświadczenia i optymalizację rozwiązań problemu. Podstawowym założeniem panelu ekspertów jest zbiorowe poszukiwanie nowych pomysłów. W ramach pracy w zespołach eksperci prowadzili dyskusję nad rozwiązaniem postawionych problemów. Każdy członek zespołu mógł zgłaszać swoje pomysły, które po akceptacji zespołu stawały się własnością tego zespołu. Następnie rozwiązania te zostały przedstawione dla wszystkich ekspertów biorących udział w badaniu, co pozwoliło przeanalizować i ocenić proponowane rozwiązania. Następnie dokonano syntezy zebranych pomysłów i opracowano wnioski, będące rozwiązaniem postawionego problemu. Rezultaty spotkania z ekspertami zostały wykorzystane w konstrukcji ostatecznej wersji kwestionariuszy ankietowych, wykorzystanych do niniejszych badań.

Wywiady indywidualne IDI

Indywidualne wywiady pogłębione (ang. *In-Depth Interview*) zostały przeprowadzone z dwoma grupami niezależnych podmiotów, których dobór do próby badawczej miał charakter celowy, aby zróżnicować profil respondenta i zapewnić bardziej kompleksowe ujęcie analizowanej problematyki.

W rezultacie przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębione z następującymi grupami respondentów:

- **pracodawcami** z województwa podlaskiego, reprezentującymi branże tj. (rolnictwo, przemysł, budownictwo, handel, transport i gospodarka magazynowa, usługi i tzw. pozostałe) – 15 wywiadów;
- **instytucjami i partnerami rynku pracy** (przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy, OHP oraz placówki edukacyjnej) – 5 wywiadów.

Takie zróżnicowanie grup respondentów dało pełniejszy obraz analizowanej problematyki osób młodych na rynku pracy, a w szczególności zidentyfikowano postawy, zachowania i opinie przedstawicieli instytucji oraz pracodawców odnośnie sytuacji osób młodych na rynku pracy i pożądanych form wsparcia w ich aktywizacji.

Wywiady z pracodawcami i instytucjami rynku pracy opracowano na podstawie pozyskanych z danych ilościowych wyników badań i pogłębiono o te obszary, które w badaniach CATI/CAWI nie dawały satysfakcjonującego poglądu na analizowany obszar. W szczególności, zamierzeniem badaczy było rozwinięcie takich zagadnień jak: bariery w zatrudnianiu osób młodych, zauważalne brakujące kwalifikacje i umiejętności wśród osób młodych, skuteczność narzędzi wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy i bariery ją ograniczające, pożądane instrumenty wsparcia w aktywizacji osób młodych.

Wywiady zostały przygotowane według następującej procedury badawczej:

1. Sformułowano cele i problemy badawcze.
2. Określono zakres terytorialny badań i pożądany profil respondenta (pracodawcy/instytucji lub partnera rynku pracy).
3. Przygotowano kwestionariusz wywiadu.
4. Zebrano materiał badawczy (15 wywiadów z pracodawcami i 5 z instytucjami i partnerami rynku pracy).
5. Dokonano transkryptu wywiadów i analizy materiału badawczego.
6. Sporządzono raport z badań.

Wywiady z przedsiębiorcami miały na celu przeprowadzenie diagnozy obecnej sytuacji w obszarze zatrudniania osób młodych w przedsiębiorstwach w województwie podlaskim. Badani odpowiadali na pytania dotyczące:

- ogólnej sytuacji w obszarze popytu na pracowników w woj. podlaskim (opinia pracodawców na temat sytuacji na rynku pracy w woj. podlaskim);
- opinii o posiadanych kwalifikacjach i umiejętnościach osób młodych na podlaskim rynku pracy;
- opinii dotyczącej narzędzi wsparcia instytucji rynku w aktywizacji osób młodych.

Wywiady wśród instytucji i partnerów rynku pracy miały na celu identyfikację barier skutecznej aktywnej polityki rynku pracy skierowanej do osób młodych realizowanej przez instytucje rynku pracy w województwie podlaskim. W szczególności badani odpowiadali na pytania dotyczące:

- ogólnej sytuacji na rynku pracy w woj. podlaskim;
- opinii o posiadanych kwalifikacjach i umiejętnościach osób młodych na podlaskim rynku pracy,
- ogólnej oceny skuteczności stosowanych instrumentów rynku pracy, w tym barier skutecznej aktywnej polityki rynku pracy skierowanej do osób młodych.

Badanie IDI zostało zrealizowane na przełomie lipca i sierpnia 2016 roku na terenie województwa podlaskiego.

Rozdział 3. PROBLEMATYKA OSÓB MŁODYCH NA RYNKU PRACY – ANALIZA DESK RESEARCH

3.1. Sytuacja osób młodych w Unii Europejskiej – trendy i determinanty

Dane Eurostat wskazują, że w Unii Europejskiej w 2013 roku 23,5% osób młodych (w wieku 15-24 lata) było bezrobotnych i był to najwyższy poziom odnotowany w historii tej grupy państw. Stopa bezrobocia osób młodych znacznie obniżyła się w latach 2014 i 2015 w porównaniu z rokiem 2013 i w 2015 osiągnęła poziom 20,3% (15,7% dla osób w wieku 15-29 lat). Spadek ten został utrwalony w 2016 roku. W lutym 2016 roku, stopa bezrobocia osób młodych w UE osiągnęła najniższy poziom od kwietnia 2009 roku - 19,4%. Ponadto, w 2014 roku, po raz pierwszy od 2007 roku, nieznacznie wzrósł poziom zatrudnienia osób młodych o 0,3% do poziomu 32,4%. Aczkolwiek wskaźnik zatrudnienia osób młodych, który w 2013 roku kształtował się na poziomie 32,2% był najniższy w historii EU. Wzrost wskaźnika zatrudnienia nastąpił także w 2015 roku (do poziomu 33%) i był to najwyższy poziom zanotowany od 2011 roku.

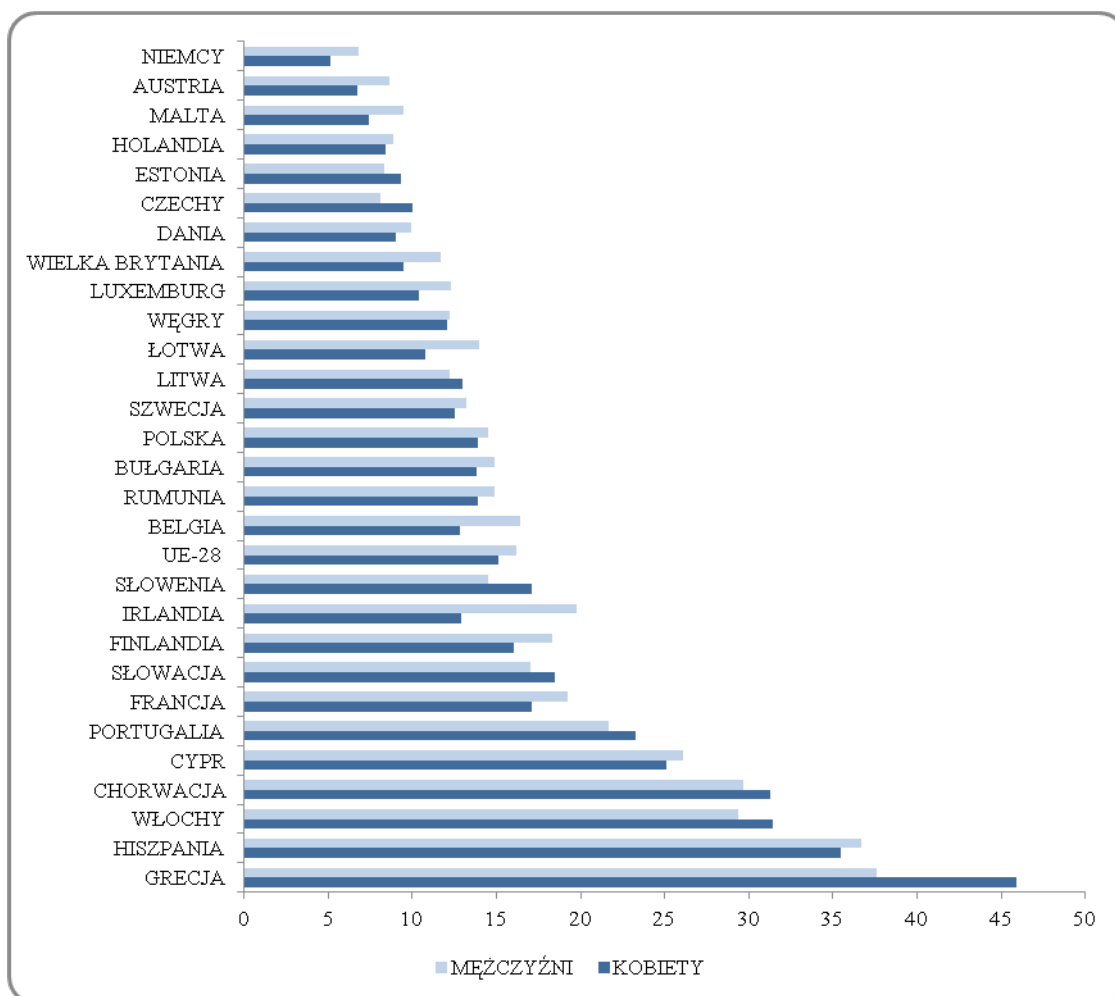
Jak wskazuje literatura przedmiotu, poziom bezrobocia wśród młodych jest bardziej wrażliwy na cykl koniunkturalny niż przeciętny poziom bezrobocia, ulegając większym wzrostom podczas recesji²¹.

Sytuacja młodych osób (w wieku 15-29 lat) w Unii Europejskiej, pod względem stopy bezrobocia, jest bardzo zróżnicowana (wyk. 3.1). Miernik ten w 2015 roku kształtował się od 6% w Niemczech do 41,5% w Grecji²². Jak już wspomniano, w 2015 roku młodzi Grecy odznaczali się najwyższą stopą bezrobocia wśród wszystkich krajów członkowskich. Dodatkowo, co charakterystyczne, stopa bezrobocia młodych kobiet w tym kraju przewyższała o ponad 8 punktów procentowych stopę bezrobocia mężczyzn. Związane to może być z tradycyjnym modelem rodziny panującym w tym kraju i przypisywaniu kobietom obowiązków opiekuńczych. Wysokie bezrobocie wśród młodych osób (stopa bezrobocia powyżej 30%) występowało także w Hiszpanii, Włoszech i Chorwacji.

21 R. Freeman, D. Wise, *The youth labour market problem: Its nature, causes, and consequences*, University of Chicago Press, Chicago 1982.

22 Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [data wejścia: 16.07.2016]

Wykres 3.1. Stopa bezrobocia młodych osób (w wieku 15-29 lat) według płci, w UE-28, w 2015 roku (%)



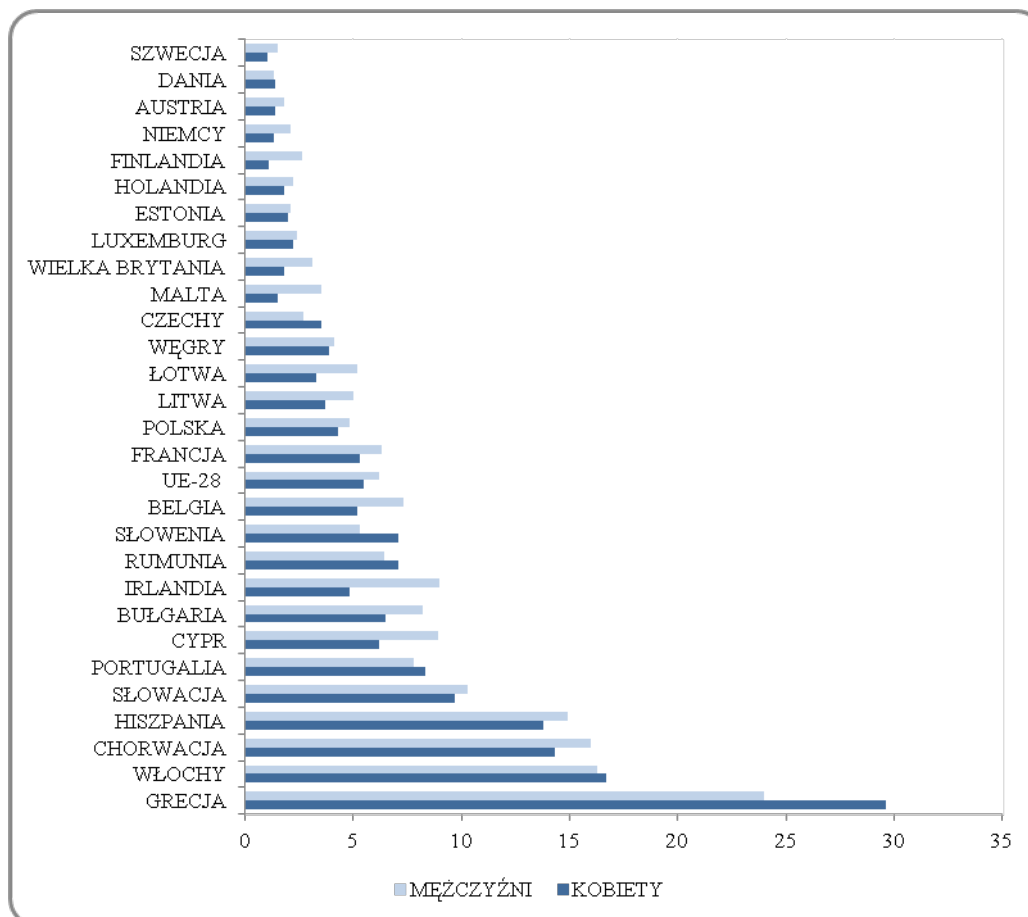
Źródło: Eurostat, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_100&lang=en [data dostępny: 20.07.2016]

Najniższy poziom bezrobocia osób młodych notowany jest w Niemczech, kraju z jednej strony ze znacznym poziomem popytu na pracę, a z drugiej z rozwiniętym systemem kształcenia dualnego dostosowanego do potrzeb przedsiębiorców, co znacznie ogranicza bezrobocie strukturalne. Krajami, które w 2015 roku osiągnęły stopę bezrobocia poniżej 10%, były także Austria, Malta, Holandia, Estonia, Czechy oraz Dania. Sytuacja w Polsce w 2015 roku poprawiła się w porównaniu z rokiem poprzednim. Najnowsze dane wskazują, że stopa bezrobocia młodych osób w Polsce jest o ponad jeden punkt procentowy niższa niż przeciętnie w UE-28. Należy także zaznaczyć, że w 2015 roku znacznie pogorszyła się sytuacja osób młodych we Francji, która w klasyfikacji znalazła się tuż za Portugalią. Jednocześnie Finlandia w 2015 roku zanotowała gorsze indykatory dla obydwu płci niż rok wcześniej. Charakterystyczne jest także to, że w Irlandii występuje dużo gorsza sytuacja mężczyzn niż kobiet (różnica 6,9 punktu procentowego) co może być związane z efektem kryzysu gospodarczego w tym kraju, który w znacznym stopniu dotknął sektor budowlany (charakteryzujący się maskulinizacją siły roboczej).

Analizując sytuację młodych Europejczyków w zakresie bezrobocia długotrwałego, można zauważyć, że najkorzystniejszą pozycję pod tym względem posiadają mieszkań-

cy krajów reprezentujących socjaldemokratyczny model polityki społecznej - Szwecji i Danii (wyk.3.2).

Wykres 3.2. Stopa bezrobocia długotrwałego młodych osób (w wieku 15-29 lat) według płci, w UE-28, w 2015 roku (%)

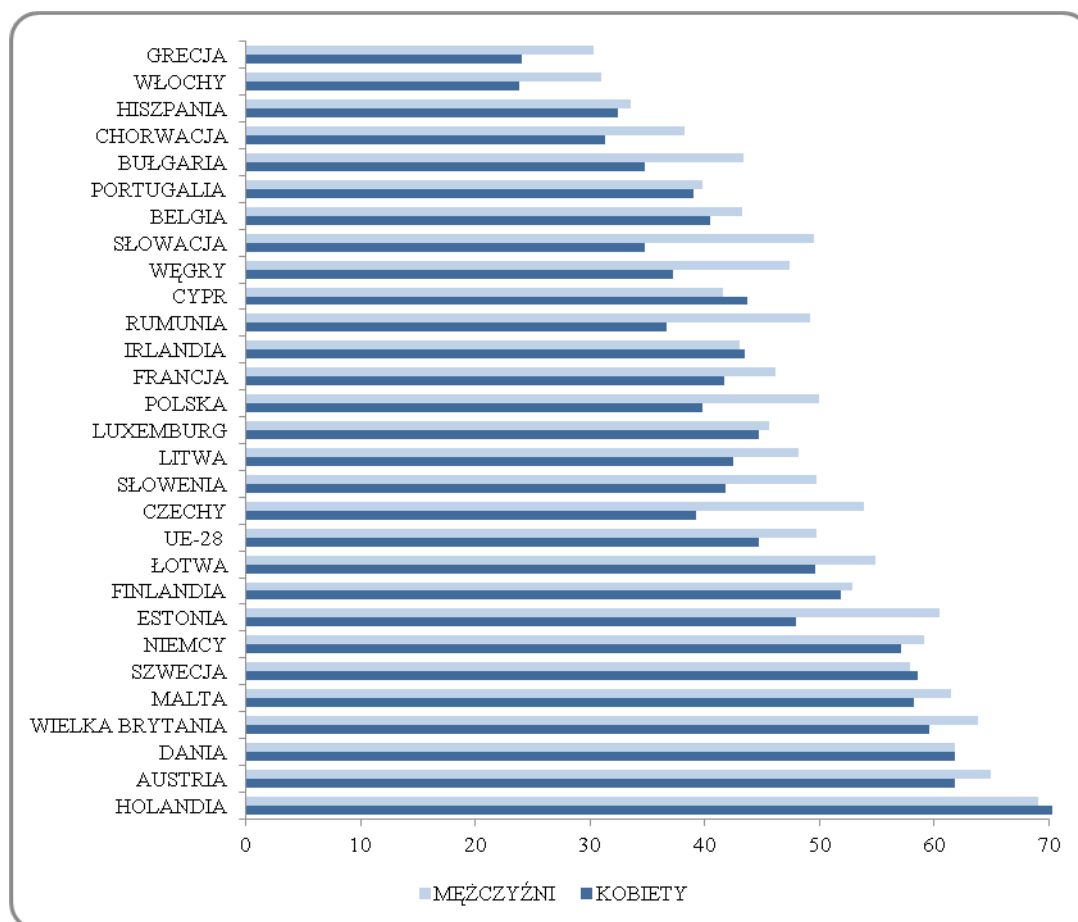


Źródło: Eurostat; http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_100&lang=en
[data dostępu: 20.07.2016]

W krajach tych znaczne środki przeznaczane są na wsparcie grup wykluczonych i włączenie ich w aktywność zawodową. Niski poziom stopy bezrobocia długotrwałego młodych osób występował także w przypadku przedstawicieli modelu korporacyjnego - Austrii i Niemczech. Sytuacja w Polsce była ponownie korzystniejsza niż przeciętnie w UE (stopa bezrobocia długotrwałego niższa o ponad 1 punkt procentowy). Najwyższy poziom stopy bezrobocia długotrwałego występował w Grecji. Także w tym przypadku, stopa bezrobocia długotrwałego młodych greczynek była o 5,6 punktu procentowego wyższa niż młodych greków.

Miernikiem, który najlepiej przedstawia potencjał popytu na pracę, jest wskaźnik zatrudnienia (wyk. 3.3).

Wykres 3.3. Wskaźnik zatrudnienia młodych osób (w wieku 15-29 lat) według płci w UE-28 w 2015 roku (%)



Źródło: Eurostat, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_100&lang=en
[data dostępu: 20.07.2016]

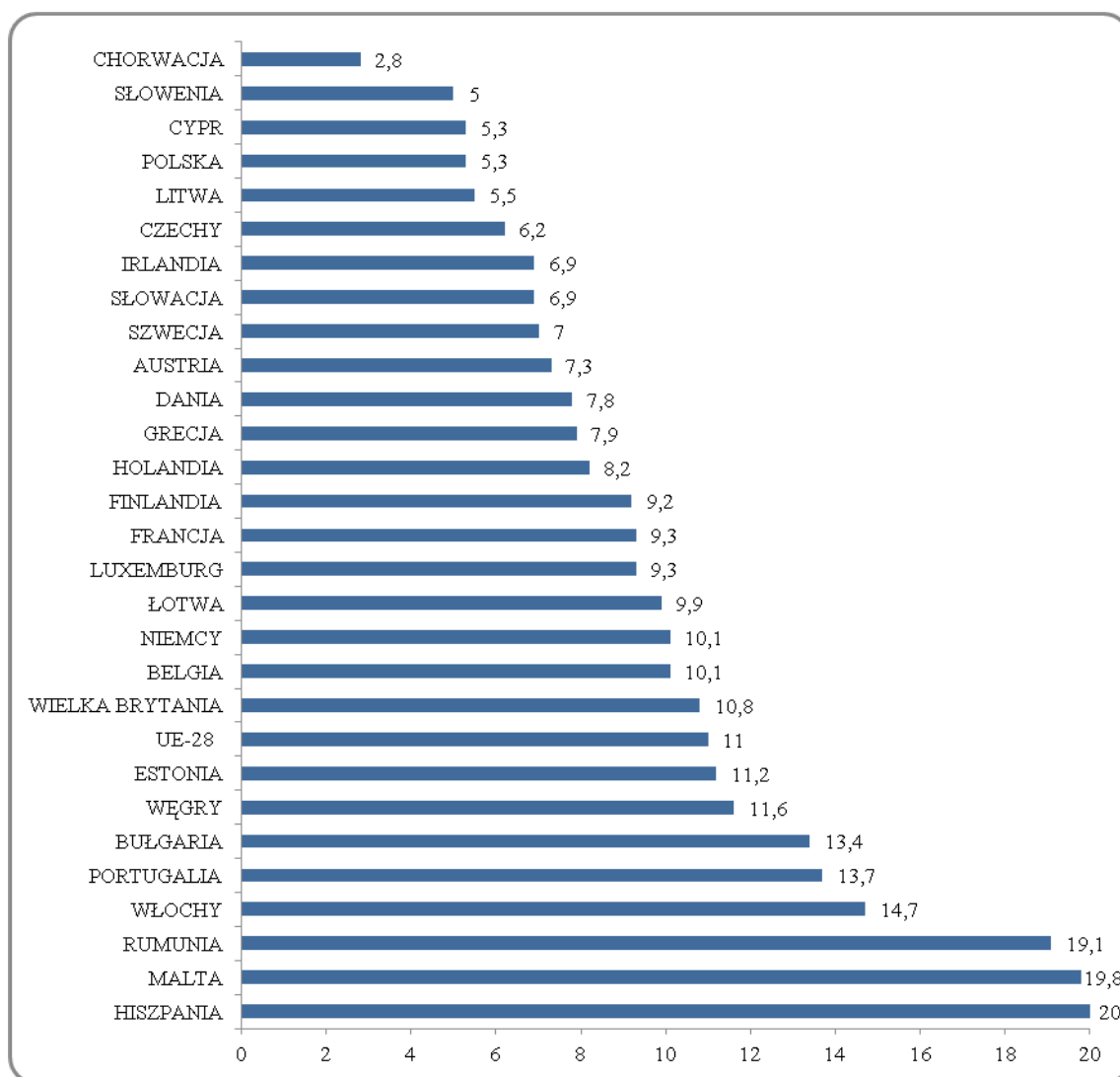
Analiza tego miernika w krajach Unii Europejskiej wskazuje na znaczne zróżnicowanie potencjału zatrudnieniowego w krajach wspólnoty. Najniższy poziom wskaźnika zatrudnienia w 2015 roku występował w krajach dotkniętych przez kryzys ekonomiczny - Grecji, Włoszech, Hiszpanii. Niski poziom pracujących młodych wśród ogółu populacji w wieku 15-29 lat występował także w przypadku nowego członka Unii Europejskiej - Chorwacji. Najwyższy poziom miernika (także ze względu na metodę jego kalkulacji - uznającej za pracującą - osobę, która w badanym tygodniu pracowała minimum 1 godzinę) zanotowała Holandia odznaczająca się znacznym upowszechnieniem elastycznych form zatrudnienia. Dodatkowo, w tym kraju występowała nieznacznie lepsza sytuacja młodych kobiet niż młodych mężczyzn.

Tym razem sytuacja w Polsce była gorsza niż przeciętnie w Unii Europejskiej. Dotyczyło to głównie kobiet, gdzie wskaźnik zatrudnienia młodych Polek był o niemal 5 p. p. niższy niż przeciętnej mieszkanki Unii Europejskiej. Wskazuje to na niski potencjał zatrudnieniowy skierowany do młodych osób reprezentowany przez przedsiębiorstwa zlokalizowane na terenie Polski.

Niski poziom zatrudnienia młodych Polaków występuje przy jednoczesnym znacznym uczestnictwie w kształceniu (wyk. 3.4). W Polsce spełniony jest jeden z celów Stra-

tegiej Europa 2020 zakładający ograniczenie liczby uczniów przedwcześnie kończących edukację do poziomu poniżej 10%. W 2015 roku wskaźnik osób przedwcześnie opuszczających kształcenie w wieku 18-24 lata w Polsce kształtował się na poziomie 5,3% i po Chorwacji, Słowenii był to najniższy poziom miernika wśród krajów UE-28. Najwyższy odsetek młodych osób przedwcześnie opuszczających kształcenie występował w Hiszpanii, na Malcie i w Rumunii.

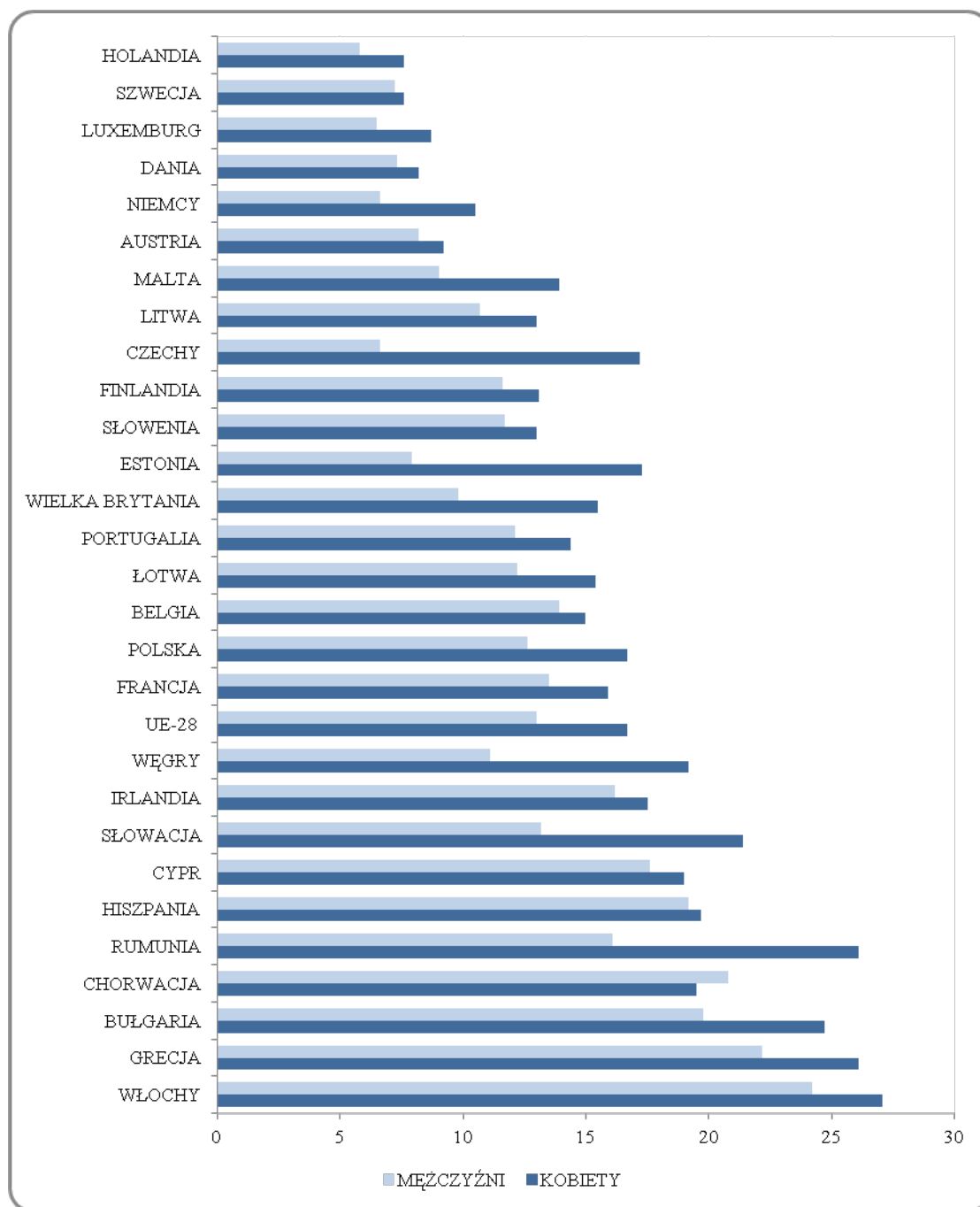
Wykres 3.4. Wskaźnik osób przedwcześnie opuszczających kształcenie w wieku 18-24 lata w UE-28, w 2015 (%)



Źródło: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=te-sem-020&language=en> [data dostępu: 20.07.2016]

Miernikiem uwzględniającym kompleksowe problemy osób młodych w kontekście ich aktywności edukacyjno-zawodowej jest wskaźnik NEET. Także w tym przypadku sytuacja wśród krajów Unii Europejskiej jest bardzo zróżnicowana (wyk. 3.5).

Wykres 3.5. Wskaźnik NEET osób w wieku 15-29 lat w UE-28, według płci, w 2015 roku (%)



Źródło: Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [data dostępu: 20.07.2016]

W 2015 roku krajami Unii Europejskiej o najwyższym odsetku młodych osób, które nie pracowały, nie kształciły się i nie szkoliły wśród osób w wieku 15-29 lat były Włochy, Grecja i Bułgaria. Najniższy wskaźnik NEET występował w Holandii, Szwecji, Luxemburgu i Danii. Sytuacja w Polsce była pod tym względem nieznacznie lepsza niż w Unii Europejskiej. O ile miernik dla Polek kształtował się na tym samym poziomie, co dla przeciętnej mieszkanki UE-28 (16,7%), to wskaźnik dla mężczyzn był w Polsce o 0,4 p. p. niższy niż dla przeciętnego mieszkańca UE-28. Ponadto występuje większa reprezenta-

cja młodych kobiet NEET niż mężczyzn. Tendencja ta widoczna była w większości krajów Unii Europejskiej (poza Chorwacją).

Istotna w zakresie analizy danych statystycznych jest także dynamika zmiennej, wskazująca, jak kształtował się poziom wybranych mierników na przestrzeni lat. W związku ze znaczną liczbą indykatorów rynku pracy oraz liczbą krajów poddanych analizie wykorzystano statystyczną metodę analizy skupień - metodą k-średnich²³. Jest ona jedną z technik grupowania, która zapewnia klasyfikowanie dużego zasobu informacji. Analizie poddano następujące zmienne uwzględniające wybrane mierniki rynku pracy osób młodych:

- V1 – przedwcześnie opuszczający kształcenie i szkolenie,
- V2 – wskaźnik zatrudnienia osób młodych (ogółem),
- V3 – wskaźnik zatrudnienia osób młodych (kobiety),
- V4 – wskaźnik zatrudnienia osób młodych (mężczyźni),
- V5 – stopa bezrobocia osób młodych (ogółem),
- V6 – stopa bezrobocia osób młodych (kobiety),
- V7 – stopa bezrobocia osób młodych (mężczyźni),
- V8 – stopa bezrobocia długoterminowego osób młodych (ogółem),
- V9 – stopa bezrobocia długoterminowego osób młodych (kobiety),
- V10 – stopa bezrobocia długoterminowego osób młodych (mężczyźni),
- V11 – wskaźnik NEET (ogółem),
- V12 – wskaźnik NEET (kobiety),
- V13 – wskaźnik NEET (mężczyźni).

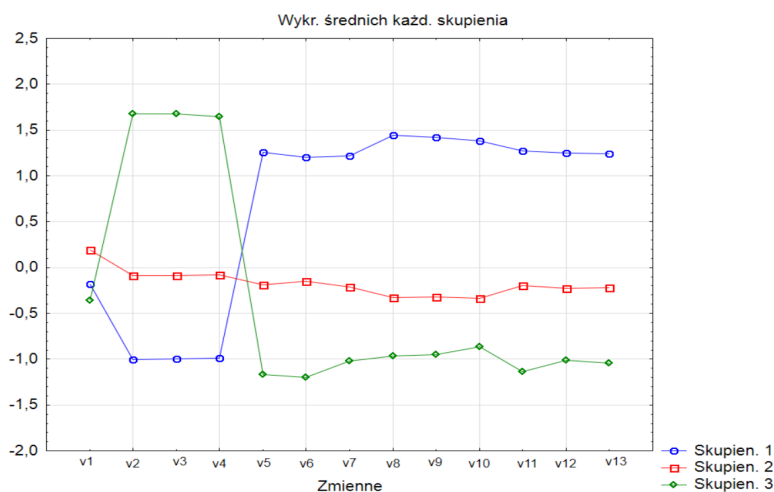
Dane do analizy zaczerpnięto z zasobów Eurostat, pochodzące z dwóch okresów odległych o osiem lat: 2006 rok, który był okresem przed kryzysem ekonomicznym, oraz 2014 rok zapewniający dostęp do najbardziej aktualnych danych.

Wykorzystując metodę k-średnich, uwzględniając wybrane mierniki rynku pracy osób młodych w obydwu analizowanych latach, kraje Unii Europejskiej pogrupowano w trzy klastry. Klaster pierwszy charakteryzował się najtrudniejszą sytuacją osób młodych na rynku pracy, klaster drugi reprezentował przeciętną sytuację, natomiast kraje lokujące się w klastrze trzecim odznaczały się najlepszą kompleksową sytuacją osób młodych. Okazało się, że na przestrzeni analizowanych lat skład poszczególnych krajów w trzech wyodrębnionych klastrach uległ zmianie. W 2006 roku zostały wyodrębnione następujące klastry:

- **Klaster 1:** Polska, Bułgaria, Chorwacja, Grecja, Włochy, Rumunia, Słowacja,
- **Klaster 2:** Belgia, Cypr, Czechy, Estonia, Finlandia, Francja, Hiszpania, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Malta, Niemcy, Węgry, Portugalia, Słowenia, Szwecja,
- **Klaster 3:** Austria, Dania, Holandia, Irlandia, Wielka Brytania.

23 Szerzej na temat analizy porównawczej osób młodych na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej w: E. Rollnik-Sadowska, *Young people in the European Union Labour Market*, Latgale National Economy Research. Vol 1, No 8 (2016).

Wykres 3.6. Grupy krajów Unii Europejskiej wyodrębnione metodą k-średnich na podstawie analizy wybranych mierników rynku pracy osób młodych w 2006 roku



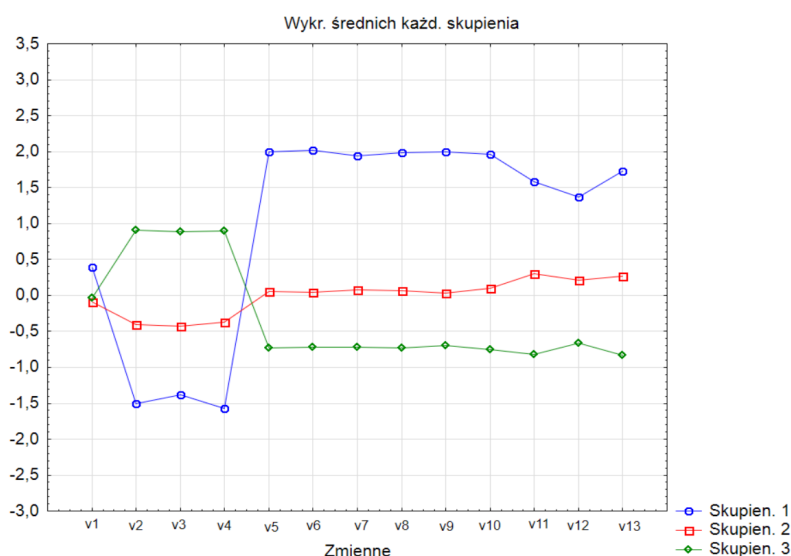
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

W 2006 roku, najtrudniejszą sytuacją na rynku pracy odznaczali się mieszkańcy Polski, Bułgarii, Chorwacji, Grecji, Włoch, Rumunii, Słowacji. Najkorzystniejsze warunki dla aktywności zawodowej osób młodych występowały natomiast w Austrii, Danii, Holandii, Irlandii, Wielkiej Brytanii.

W 2014 roku, głównie za sprawą kryzysu ekonomicznego oddziałującego na europejskie rynki pracy, skład poszczególnych krajów, w trzech klastrach, uległ zmianie i kształtował się następująco:

- **Klaster 1:** Chorwacja, Grecja, Hiszpania, Włochy,
- **Klaster 2:** Polska, Belgia, Bułgaria, Cypr, Francja, Irlandia, Litwa, Węgry, Portugalia, Słowacja, Słowenia,
- **Klaster 3:** Austria, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Holandia, Luksemburg, Łotwa, Malta, Niemcy, Szwecja, Wielka Brytania.

Wykres 3.7. Grupy krajów Unii Europejskiej wyodrębnione metodą k-średnich na podstawie analizy wybranych mierników rynku pracy osób młodych w 2014 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Najtrudniejsza sytuacja osób młodych na rynku pracy panowała w krajach najbardziej dotkniętych kryzysem ekonomicznym - Grecji, Hiszpanii, Włoszech oraz w Chorwacji. Jednocześnie powiększyła się liczba członków klastra 3., który charakteryzował się najlepszymi miernikami osób młodych w kontekście rynku pracy - Austria, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Holandia, Luksemburg, Łotwa, Malta, Niemcy, Szwecja, Wielka Brytania. Należy także zauważyć, że na przełomie ośmiu lat poprawiła się sytuacja osób młodych na rynku pracy w Polsce. Nasz kraj, o ile w 2006 roku znalazł się w klastrze 1., to w 2014 roku ulokował się w klastrze 2. reprezentującym kraje o przeciętnej sytuacji osób młodych na rynku pracy.

Podsumowując, należy zauważyć, że Polska na tle pozostałych krajów Unii Europejskiej posiada niski odsetek osób przedwcześnie opuszczających edukację (spełniony cel Europa 2020). Ponadto, stopa bezrobocia oraz stopa bezrobocia długotrwałego jest niższa niż przeciętnie w Unii Europejskiej. Pozytywną tendencją jest także stopniowa relatywna poprawa mierników osób młodych w Polsce. Natomiast, należy wskazać, iż wskaźnik zatrudnienia osób młodych w Polsce na tle pozostałych krajów UE jest niski, co wskazuje na mały potencjał popytu na pracę w kontekście zatrudniania osób młodych. Ponadto, wskaźnik NEET dla kobiet w Polsce jest wyższy niż ten dla przeciętnej mieszkanki UE-28.

3.2. Rynek pracy osób młodych w Polsce w poszczególnych województwach

Stopa bezrobocia w Polsce, według Eurostatu wyniosła 7,5% w 2015 roku. Z kolei z danych Głównego Urzędu Statystycznego, który stosuje inną metodologię, wynika, że bez pracy było 9,6% Polaków²⁴.

W 2015 roku, stopa bezrobocia osób młodych w wieku 15-29 w Polsce wynosiła 14,2% i była niższa od analogicznego miernika dla Unii Europejskiej wynoszącego nieznacznie ponad 15%. Należy nadmienić, iż ten indyktor poprawił się w stosunku do roku 2013 o ponad 4 punkty procentowe, kiedy odnotowano stopę bezrobocia wśród młodych obywateli na poziomie 18,9%²⁵.

Przyczyn spadku bezrobocia w Polsce w ostatnich latach jest kilka. Przede wszystkim, to zasługa sytuacji gospodarczej w kraju. Po wzroście bezrobocia w latach 2009–2013, Polska weszła w fazę jego spadku i znajduje się w podobnym miejscu, co przed wybuchem kryzysu gospodarczego. Niepisana teoria mówi, iż poziom bezrobocia młodych jest najczęściej dwa i pół razy większy niż jego poziom dla ogółu w gospodarce. Jeśli bezrobocie ogółem maleje, to można się spodziewać tego samego w przypadku młodych. Kolejną przyczyną spadku bezrobocia młodych jest demografia. W najlepszym dla polskiego rynku pracy okresie - 2008 roku - młodzi (w wieku 15–24) stanowili 15,5% populacji kraju. W 2010 roku było ich już 14,2%, w 2013 roku – 12,8%, a w 2014 roku – 12,4%. Statystyki nie uwzględniają również tego, że od 2004 roku na stałe w innych krajach mieszka około miliona Polaków, w dużej części ludzi młodych. Bezrobocie spada więc z powodu zmniejszenia się liczby młodych. Nałożyły się zatem dwa czynniki: koniunktura gospodarcza, która się poprawia, a także demografia: starzenie się społeczeństwa²⁶ i migracje.

²⁴ Eurostat, GUS.

²⁵ Ibidem.

²⁶ P. Arak, *Bezrobocie wśród młodych maleje i będzie maleć*, artykuł dostępny na: <http://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/rynek/1613867,1,bezrobocie-wsrod-mlodych-maleje-i-bedzie-malec.read> [data wejścia: 20.06.2016]

Biorąc pod uwagę sytuację młodzieży na rynku pracy w kraju i ukazanie tej problematyki w woj. podlaskim na tle innych regionów należy rozpocząć od przedstawienia podstawowych mierników rynku pracy w analizowanym okresie (tab. 3.1).

Tabela 3.1. Wybrane mierniki rynku pracy w Polsce w latach 2013-2015

LATA	2013 [%]	2014 [%]	2015 [%]
Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce ogółem (w %), w tym:	13,4%	11,4%	9,8%
Mężczyźni	9%	7,5%	6,7%
Kobiety	10,5%	9%	7,5%
Stopa bezrobocia w wieku (dane średnioroczne): (BAEL)			
15-24	26,7%	23,1%	19,8%
25-34	10,4%	8,7%	7,7%
Wskaźnik zatrudnienia (dane średnioroczne) w przedziale wiekowym 15-29 ogółem, w tym:	42,9%	44,4%	45%
Mężczyźni	48,6%	49,7%	49,9%
Kobiety	36,7%	38,9%	39,8%

Źródło: Rocznik statystyczny RP 2014, GUS; Mały rocznik statystyczny Polski 2015, Warszawa 2015, GUS; Mały rocznik statystyczny Polski 2016, Warszawa 2016, GUS; Bank Danych Lokalnych.

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce systematycznie spada od 2013 roku i obecnie wynosi 9,8%²⁷. Sytuacja wygląda mniej korzystnie w przypadku kobiet niż mężczyzn, chociaż w 2015 roku dysproporcja pomiędzy bezrobociem kobiet i mężczyzn była najniższa w analizowanym okresie i wynosiła 0,8 p.p.. Stopa bezrobocia według BAEL również spada w kategoriach wieku 15-24 i 25-34, a wskaźnik zatrudnienia w obu grupach młodych systematycznie wzrasta od 2013 r. przyjmując w 2015 r. wartości odpowiednio: 26,1% i 78,7%.

W 2015 roku, w urzędach pracy zarejestrowanych było 451,4 tys. osób do 30. roku życia (tj. 29,5% ogółu zarejestrowanych), w tym 285,5 tys. osób do 25. roku życia. W przypadku osób do 25. r.ż., spadek liczby bezrobotnych w ciągu roku wyniósł 121,8 tys. osób, tj. o 29,9%.

W porównaniu do innych grup wieku, młodzież w Polsce znajduje się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Młodzi charakteryzują się bardzo niską aktywnością zawodową i niskim wskaźnikiem zatrudnienia. W 2015 r. roku pracowała tylko nieco ponad co czwarta osoba w wieku 15-24 lata (26,1%), podczas gdy w grupie 24-34 lata aż 78,5%; łącznie w grupie 15-29 lata pracowało 45%, a w grupie 15-39 lata 62%²⁸. Młodzi są też grupą najbardziej narażoną na bezrobocie, z uwagi na brak odpowiedniego wykształcenia, kwalifikacji i przede wszystkim doświadczenia zawodowego.

Stopa bezrobocia wg BAEL w Polsce, w I kwartale 2016 roku, w grupie 15-24 lata wyniosła aż 19,6% wobec 7,9% wśród osób w wieku 25-34 lata i 5,2% w grupie 35-44 lata. Należy jednak pamiętać, że w I kwartale 2016 roku, w stosunku do analogicznego okresu w 2015 roku, wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-24 lata wzrósł o 2,8 p.p.²⁹.

²⁷ dane za grudzień 2015 r.

²⁸ GUS, Eurostat.

²⁹ *Kwartalna informacja o rynku pracy*, GUS, Warszawa 2016, s. 7.

Wśród powodów wysokiego bezrobocia wśród osób młodych pomiędzy 15 a 24 rokiem życia w Polsce najczęściej wymieniane są³⁰:

- brak doświadczenia zawodowego - jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego nie ma co drugi bezrobotny do 25. r. życia, a co czwarty ma doświadczenie do 1 roku, podczas gdy podstawowym wymaganiem pracodawców jest posiadanie przez osoby aplikujące o pracę co najmniej półrocznego doświadczenia,
- niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy,
- niewystarczająca liczba ofert pracy,
- niedostateczna współpraca systemu edukacji i zatrudnienia,
- oczekiwania młodych związane z podejmowaną pracą - wysokie oczekiwania
- płacowe,
- niska mobilność młodych związana z ich trudną sytuacją materialną oraz słabo
- rozwiniętą siecią komunikacyjną.

Biorąc pod uwagę młodych bezrobotnych w Polsce w przedziale wieku 15-29, stopa bezrobocia wyniosła 14,2%, w 2015 r., czyli mniej o 4,7 p.p. niż w 2013 roku (tab 3.2). Dla porównania średnia dla UE była wyższa w 2015 r. prawie o 2 p.p., a dynamika jej spadku w stosunku do roku 2013 była niższa niż w Polsce.

Tabela 3.2. Stopa bezrobocia osób w wieku 15-29 lata w Polsce w podziale na województwa w latach 2013-2015

Kraj/Województwo	2013 [%]	2014 [%]	2015 [%]	2015/2013 [dynamika w p.p.]
POLSKA	18,9	16,5	14,2	-4,7
Łódzkie	18,3	14,5	13,5	-4,8
Mazowieckie	13,6	12,0	11,9	-1,7
Małopolskie	20,8	17,3	13,4	-7,4
Śląskie	17,0	15,8	12,3	-4,7
Lubelskie	22,5	21,9	21,0	-1,5
Podkarpackie	30,2	28,4	26,4	-3,8
Świętokrzyskie	25,3	21,8	20,2	-5,1
Podlaskie	19,2	18,2	13,8	-5,4
Wielkopolskie	15,3	13,8	10,8	-4,5
Zachodniopomorskie	19,9	17,2	15,3	-4,6
Lubuskie	19,5	18,4	13,4	-6,1
Dolnośląskie	19,0	15,0	12,5	-6,5
Opolskie	17,6	15,3	12,0	-5,6
Kujawsko-Pomorskie	22,7	19,3	13,5	-9,2
Warmińsko-Mazurskie	21,0	17,7	17,6	-3,4
Pomorskie	16,3	14,5	11,5	-4,8

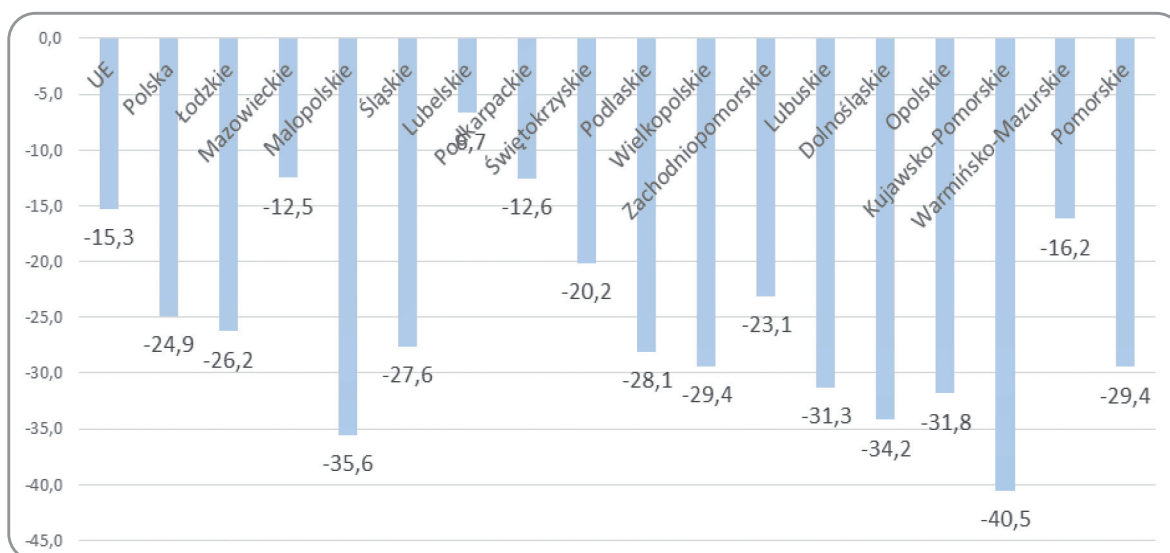
Źródło: Eurostat, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_130&lang=en; oryginalne tablice: Youth unemployment rate by sex and NUTS 2 regions [yth_empl_110] [data wejścia: 20.07.2016]

30 Plan realizacji Gwarancji dla Młodzieży w Polsce, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa, kwiecień 2014, s. 8.

Najwyższą stopę bezrobocia osób młodych zaobserwowano w 2015r. w województwach: podkarpackim (26,4%), lubelskim (21%) i kujawsko-pomorskim (17,6%). We wszystkich województwach stopa bezrobocia przyjmowała wartości dwucyfrowe, najniższe w woj. wielkopolskim (10,8%). Podlaskie plasowało się ze słabszym wynikiem na tle innych województw ze stopą bezrobocia na poziomie 13,8% wśród młodych w 2015 r.

Biorąc pod uwagę dynamikę zmian stopy bezrobocia, należy zauważyć, iż we wszystkich województwach zanotowano jej spadek z różnym nasileniem (wyk.3.8). Największe sukcesy w tym zakresie zauważono w województwach: kujawsko-pomorskim (-40,5), małopolskim (-35,6) i dolnośląskim (-34,2).

Wykres 3.8. Dynamika zmian stopy bezrobocia wśród osób w wieku 15-29 lata według województw w latach 2013-2015 (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_130&lang=en; oryginalne tablice: Youth unemployment rate by sex and NUTS 2 regions [yth_empl_110] [data wejścia: 20.07.2016]

Uwzględniając stopę bezrobocia długoterminowego wśród młodych osób, należy zauważyć, że sytuacja zarówno w UE, Polsce jak i poszczególnych regionach kraju, od 2013 roku poprawia się (tab. 3.3). W Polsce mamy zbliżony poziom stopy do średniej unijnej (4,6%), ale biorąc pod uwagę dynamikę jej zmian w stosunku do 2013 roku można zauważyć jej spadek (o ponad 30% w stosunku do roku 2013). Eurostat, w przypadku 3 województw, nie opublikował danych, a z tych dostępnych wynika, iż najtrudniejsza sytuacja w obszarze bezrobocia długoterminowego młodych w ostatnim roku miała miejsce w woj. podkarpackim (8,7%), świętokrzyskim (7,5%), lubelskim (7,3%). Najniższą wartość zanotowano w woj. mazowieckim (3%), pomorskim (3,3%) i kujawsko-pomorskim (3,7%). We wszystkich analizowanych regionach spadła stopa bezrobocia długoterminowego młodzieży w przedziale wiekowym 15-29 w stosunku do 2013 r. Podlaskie znalazło się w tym zestawieniu w połowie stawki województw ze stopą bezrobocia długoterminowego młodych na poziomie 5,4%.

Tabela 3.3. Stopa bezrobocia długoterminowego osób w wieku 15-29 lata w Polsce w podziale na województwa w latach 2013-2015

Kraj/Województwo	2013 [%]	2014 [%]	2015 [%]	2015/2013 [dynamika w %]
POLSKA	6,8	5,8	4,6	-32,4
Łódzkie	7,0	4,7	3,8	-45,7
Mazowieckie	3,9	3,5	3,0	-23,1
Małopolskie	8,7	7,8	4,7	-46,0
Śląskie	5,8	6,3	3,8	-34,5
Lubelskie	7,7	7,9	7,3	-5,2
Podkarpackie	11,1	10,0	8,7	-21,6
Świętokrzyskie	11,3	8,8	7,5	-33,6
Podlaskie	7,1	7,0	5,4	-23,9
Wielkopolskie	6,3	4,3	4,9	-22,2
Zachodniopomorskie	7,3	4,3	-**	-41,1*
Lubuskie	-**	-**	-**	-**
Dolnośląskie	7,0	5,4	4,2	-40,0
Opolskie	-**	-**	-**	-**
Pomorskie	6,1	5,2	3,2	-47,5
Kujawsko-Pomorskie	7,5	6,5	3,7	-50,7
Warmińsko-Mazurskie	8,0	6,9	6,7	-16,3

*(2014/2013) **brak danych

Źródło: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_130&lang=en; tablice oryg.: Youth long-term unemployment rate (12 months or longer) by sex and NUTS 2 regions; [data wejścia: 20.07.2016]

Biorąc pod uwagę dynamikę analizowanego zjawiska na przestrzeni lat 2013-2015, we wszystkich województwach sytuacja poprawiła się. Najbardziej stopa bezrobocia zmniejszyła się w województwach: kujawsko-pomorskim, łódzkim, małopolskim (nawet ponad 45%). Najmniej bezrobocie zmalało w woj. lubelskim (-5,2%). Podlaskie odnotowało prawie 24% spadek młodych bezrobotnych na przełomie analizowanych lat.

Inaczej sytuacja wygląda, kiedy na bezrobocie spojrzymy w ujęciu ilościowym. W tym przypadku, województwo podlaskie znajduje się w pierwszej trójce województw z najmniejszą liczbą bezrobotnych (ponad 10 tys. bezrobotnych), zaraz po woj. opolskim (6,8 tys.) i lubuskim (8,4 tys.). Najwięcej bezrobotnych w ujęciu ilościowym znajduje się w woj. mazowieckim (ponad 40 tys. osób), śląskim (36,5 tys.) i małopolskim (34,5 tys. osób) w grupie wieku 15-24 lata. Jedynie w woj. mazowieckim przybyło młodych bezrobotnych w 2014r. w porównaniu do roku 2013 (tab. 3.4).

Tabela 3.4. Liczba bezrobotnych w wieku 15-24 lata w Polsce w podziale na województwa w latach 2013-2015³¹

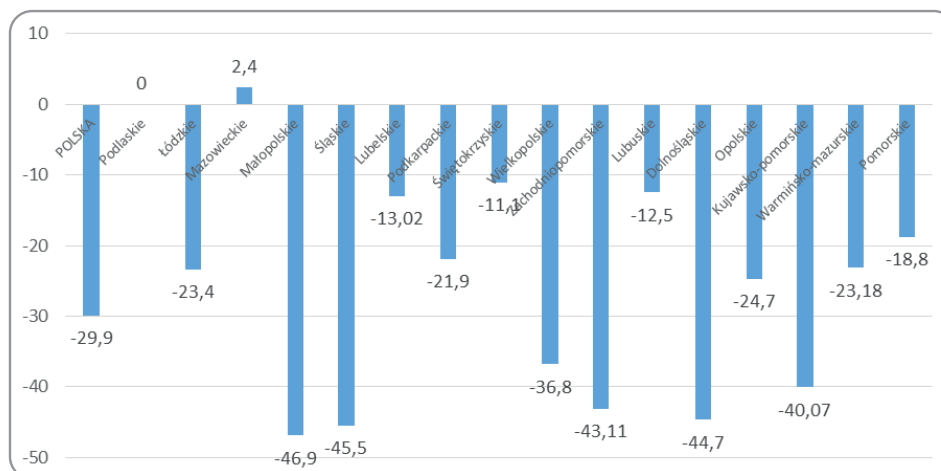
Województwo	2013 [w tys.]	2014 [w tys.]	2015 [w tys.]	2015/2013 [dynamika w %]
POLSKA	407,3	347,4	285,5	-29,9
Podlaskie	10,4	10,1	7,5	-27,9
Łódzkie	27,8	23,1	21,3	-23,4
Mazowieckie	37,7	40,8	38,6	+2,4
Małopolskie	46,1	34,5	24,5	-46,9
Śląskie	47,2	36,5	25,7	-45,5
Lubelskie	26,1	26,1	22,7	-13,02
Podkarpackie	34,7	31,5	27,1	-21,9
Świętokrzyskie	18	16,1	16	-11,1
Wielkopolskie	33,4	28,8	21,1	-36,8
Zachodniopomorskie	16,7	10,7	9,5	-43,11
Lubuskie	9,6	8,4	**	-12,5*
Dolnośląskie	28,4	21	15,7	-44,7
Opolskie	7,3	6,8	5,5	-24,7
Kujawsko-pomorskie	27,2	22,1	16,3	-40,07
Warmińsko-mazurskie	13,8	10,7	10,6	-23,18
Pomorskie	22,9	20,1	18,6	-18,8

*dynamikę zmian wyliczono dla lat 2015/2014, z uwagi na brak danych za rok 2013

Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat, tryb dostępu: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [data wejścia: 25.07.2016]

Analizując dynamikę kształtowania się liczby osób bezrobotnych w grupie wieku 15-24, zestawiając liczbę bezrobotnych za rok 2015 i 2013, należy zauważyć, iż w prawie wszystkich województwach ubyło młodych bez pracy (wyk. 3.9). Największa dynamika spadku tego zjawiska miała miejsce w woj. małopolskim (-46,9%), śląskim (-45,5%), dolnośląskim (-44,7%) oraz zachodniopomorskim (-43,11%). Najmniej bezrobotnych w ujęciu ilościowym ubyło w woj. świętokrzyskim (-11,1%) oraz lubelskim (-13,02%). Województwo mazowieckie jako jedyne zanotowało w 2015r. wzrost liczby młodych bezrobotnych w przedziale wiekowym 15-24 lata (+2,4%), w stosunku do roku 2013.

Wykres 3.9. Dynamika zmian liczby bezrobotnych w grupie wieku 15-24 lata według województw w latach 2013-2015 (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat, tryb dostępu: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [data wejścia: 25.07.2016]

31 Eurostat nie podaje danych w przedziale wiekowym 15-29, z kolei w bazie BDL statystyki ujmowane są w przedziale 24 i mniej, 25-34 lata.

Biorąc pod uwagę sytuację ludzi młodych z kategorii NEET, to nie odbiega ona znacząco od średnich statystyk europejskich. Do 2013 roku, tendencja kształtowania się tego wskaźnika była rosnąca. W kategorii osób młodych w przedziale wieku 20-24 lata, odsetek osób młodych w kategorii NEET systematycznie się zwiększał – od 14,9% w 2008 roku do 19,4% w roku 2013 (i jest większy niż odsetek w 2012 roku, który wynosił 18,6%). W przedziale wieku 15-24 ten miernik rósł od poziomu 9,0% w 2008 roku do 12,2% w 2013 roku (i był również większy od wartości z roku 2012 – 11,8%)³². Nasilenie tego zjawiska i jego zróżnicowanie jest różne w poszczególnych województwach (tab.3.5).

Tabela 3.5. Wskaźnik NEET (w wieku 15-24 lata) w Polsce według województw w latach 2013-2015 (%) (K-kobiety, M-mężczyźni)

Województwo	2013			2014			2015			2015/2013
	Ogółem [%]	K [%]	M [%]	Ogółem [%]	K [%]	M [%]	Ogółem [%]	K [%]	M [%]	Dynamika dla ogółem [%]
POLSKA	12,2	12,3	12,1	12,0	12,0	12,0	11,2	10,8	11,7	-8,2
Podlaskie	9,7	9,6	9,8	10,0	11,1	9,0	8,4	-*	9,2	-13,4
Łódzkie	10,4	10,1	10,6	10,5	9,3	11,5	9,8	8,9	10,7	-5,8
Mazowieckie	8,8	8,3	9,3	8,9	8,3	9,5	9,3	7,5	11,1	+5,7
Małopolskie	12,1	11,9	12,2	11,2	11,8	10,6	10,3	9,8	10,7	-14,9
Śląskie	10,9	12,0	9,9	10,5	10,6	10,3	8,9	8,1	9,7	-18,3
Lubelskie	12,2	11,3	13,1	13,7	13,6	13,7	11,3	11,1	11,4	-7,4
Podkarpackie	17,1	15,5	18,5	16,9	16,7	17,2	15,6	15,2	15,9	-8,8
Świętokrzyskie	12,8	12,3	13,3	12,3	11,5	13,0	13,1	14,1	12,3	+2,34
Wielkopolskie	11,9	13,1	10,8	11,7	12,7	10,8	11,1	11,4	10,7	-6,7
Zachodniopomorskie	15,3	18,2	12,6	14,2	15,5	12,9	14,4	15,6	13,2	-5,9
Lubuskie	16,7	16,2	17,1	16,0	16,2	15,8	12,1	15,2	-*	-27,5
Dolnośląskie	13,0	12,0	13,9	11,8	10,8	12,9	9,8	10,6	8,9	-8,9
Opolskie	12,2	14,1	-*	12,3	12,5	12,1	10,4	11,8	-*	-14,8
Kujawsko-pomorskie	14,2	14,5	13,9	14,7	15,9	13,5	12,6	13,8	11,4	-11,3
Warmińsko-mazurskie	16,1	15,9	16,2	15,3	15,0	15,6	14,5	14,3	14,7	-9,9
Pomorskie	13,1	13,8	12,3	12,4	11,9	13,0	11,5	11,7	11,3	-12,2

*brak danych

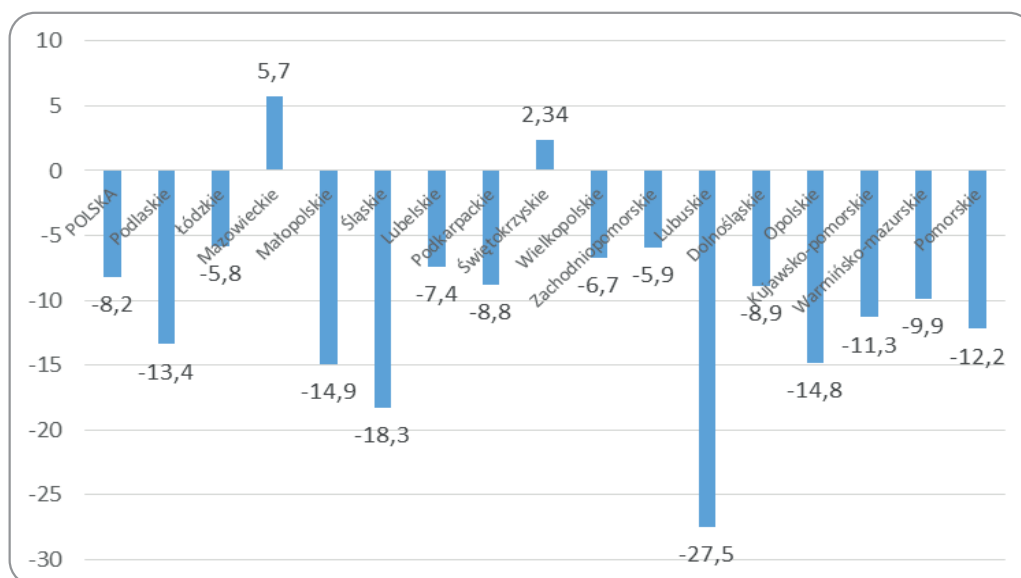
Źródło: Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, Young people neither in employment nor in education and training by sex and NUTS 2 regions (NEET rates) [edat_lfse_22] [data wejścia: 20.07.2016]

Należy zauważyć, że w 2015 roku w porównaniu do 2014 roku, spadek wskaźnika NEET odnotowano w większości województw, najwyższy w lubuskim (3,9 p.p.), lubelskim (2,4 p.p.), kujawsko-pomorskim (2,1 p.p.). Rozpiętość wskaźnika NEET osób do 25 roku życia kształtowała się od 8,4% w województwie podlaskim do 15,6% w województwie podkarpackim, a więc różnica pomiędzy województwami z najwyższym i najniższym wskaźnikiem NEET wyniosła 7,2 p.p. wobec 8,3 p.p. w końcu 2013 r. Należy zauważyć, że terytorialne zróżnicowanie jest stałą cechą polskiego rynku pracy i wynika zarówno z nierównomiernego rozwoju społeczno – gospodarczego regionów, jak i ich położenia geograficznego.

³² Eurostat, *Young people not in employment and not in any education and training by sex, age and activity status*, yth_empl_150, s. 4.

Biorąc pod uwagę dynamikę zjawiska NEET w Polsce, według województw za lata 2013-2015 należy zauważyć, iż sytuacja znacząco poprawiła się w ciągu ostatnich 3 lat. Tylko w dwóch województwach: mazowieckim i świętokrzyskim przybyło osób w tej kategorii. W pozostałej części kraju ubyło młodzieży w tej grupie nawet o 27,5% (lubuskie). W Podlaskiem, spadek bezrobocia w tej grupie wyniósł nieco ponad 13% (wyk. 3.10).

Wykres 3.10. Dynamika zmian wskaźnika w kategorii NEET w Polsce według województw (przedział wieku 15-24 lata) w latach 2013-2015 (%)



Źródło: opracowanie z wykorzystaniem: Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, Young people neither in employment nor in education and training by sex and NUTS 2 regions (NEET rates) [edat_lfse_22] [data dostępu 20.07.2016]

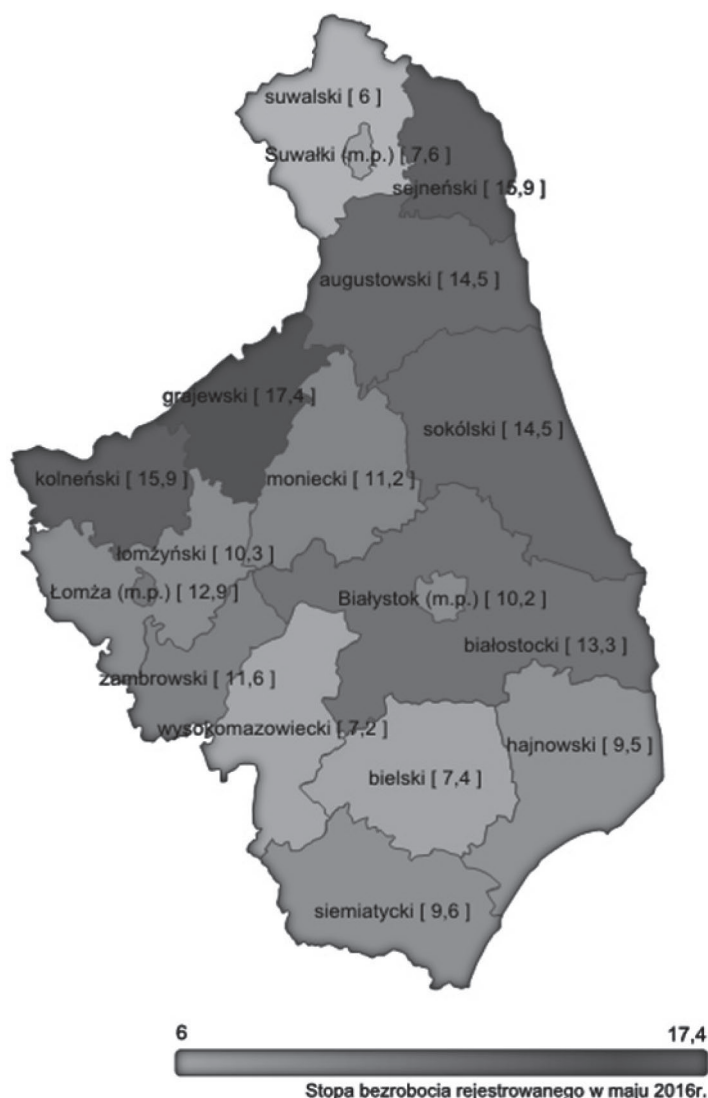
Pomimo, iż wskaźniki aktywności zawodowej młodzieży w woj. podlaskim są gorsze niż dla reszty kraju; odsetek pracujących jest niższy a stopa bezrobocia wyższa, jednakże w tym województwie odnotowany został jeden z najniższych wskaźników młodzieży z kategorii NEET (8,4%). Podlaskie w 2015 roku znalazło się na pierwszym miejscu wśród województw z najniższym poziomem wskaźnika NEET. Tendencja jest malejąca w przypadku tego wskaźnika, aczkolwiek należałoby poszukać przyczyn tego zjawiska (np. migracje za granicę i innych województw w poszukiwaniu pracy, zmiany demograficzne związane ze zmniejszaniem się udziału młodych osób populacji Podlasia).

3.3. Osoby młode w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego

Stopa bezrobocia rejestrowanego dla całego województwa podlaskiego wynosiła 11,1% w maju 2016 roku, czyli powyżej średniej krajowej, która wynosiła w tym okresie 9,1%³³. Na poziomie powiatów stopa bezrobocia była jeszcze bardziej zróżnicowana (rys. 2.1). Najniższe bezrobocie charakteryzowało powiat suwalski (6%), wysokomazowiecki (7,2%) i bielski (7,4%). Natomiast najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w powiecie grajewskim (17,4%) oraz sejneńskim i kolneńskim (po 15,9%). W pozostałych powiatach bezrobocie kształtowało się na poziomie od 9,5% do 14,5%.

33 <http://wupbialystok.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy> [data dostępu: 25.07.2016]

Rysunek 3.1. Stopa bezrobocia w maju 2016 roku w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego



Źródło: <http://wupbialystok.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy> [data dostępu: 20.07.2016]

Ze względu na podmiot badań dokonano analizy udziału bezrobotnych osób młodych w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych w podziale na dwie grupy:

- bezrobotni w wieku 24 lata i mniej,
- bezrobotni w wieku 25-34 lata.

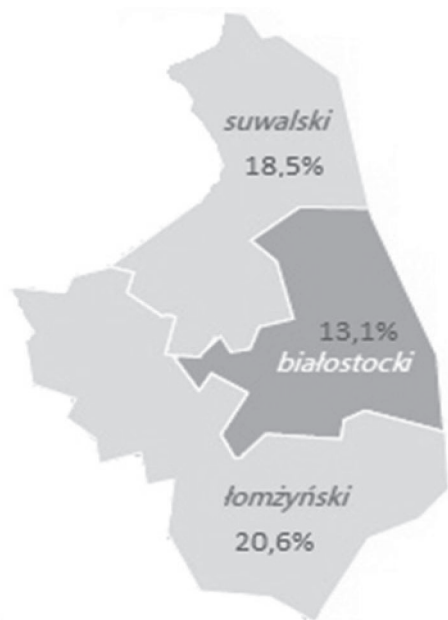
Podział osób młodych na powyższe dwie grupy podyktowany był dostępnością danych w zasobach Głównego Urzędu Statystycznego.

Przeprowadzona analiza wskazuje, że obie grupy łącznie stanowią prawie 50% ogółu bezrobotnych, z czego znaczną część stanowią osoby w wieku 25-34 lata (rys. 3.2). Jest to szczególnie niepokojące zjawisko, gdyż jest to wiek, w którym osoby młode zazwyczaj kończą edukację i zaczynają swój start w dorosłe życie od bezczynności zawodowej. Ponadto, jak wynika z badań GUS, jest to największa procentowo grupa osób wykonująca pracę nierejestrowaną, czyli pracująca „na czarno”. Konsekwencją braku

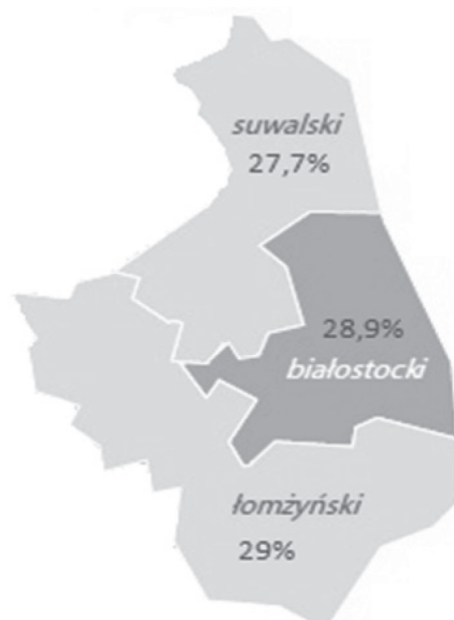
stabilnej pracy jest brak stabilności finansowej w okresie, w którym osoby te powinny się usamodzielniać i zakładać rodzinę.

Rysunek 3.2. Bezrobotni zarejestrowani w 2015 roku w podregionach województwa podlaskiego³⁴

bezrobotni w wieku 24 lata i mniej



bezrobotni w wieku 25-34 lata



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

Ponadto występują dość duże zróżnicowania w wartości odsetka osób młodych wśród zarejestrowanych bezrobotnych w poszczególnych podregionach województwa podlaskiego, szczególnie w przypadku grupy bezrobotnych w wieku poniżej 25 lat. Na poziomie powiatów różnice te są jeszcze większe (tab. 3.6).

Tabela 3.6. Bezrobotni zarejestrowani wg wieku w 2015 roku w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego (% udział w ogólnej liczbie bezrobotnych)

Województwo/ Podregiony/ Powiaty	24 lata i mniej [%]	25 – 34 lata [%]	≥ 34 lata i mniej [%]
WOJ. PODLASKIE	16,8	28,6	45,4
PODREGION - BIAŁOSTOCKI	13,1	28,9	41,9
białostocki	15,7	29,3	45,0
sokółski	19,6	27,3	46,9
m. Białystok	9,6	29,1	38,8
PODREGION - ŁOMŻYŃSKI	20,6	29,0	49,6
bielski	18,2	30,1	48,3
hajnowski	11,4	25,2	36,6
kolneński	28,6	28,2	56,8
łomżyński	26,2	30,9	57,2
siemiatycki	21,4	27,6	48,9

³⁴ Zaprezentowane na mapach udziały procentowe przedstawiają odsetek zarejestrowanych bezrobotnych w danej grupie wieku wśród ogółu bezrobotnych w danym podregionie.

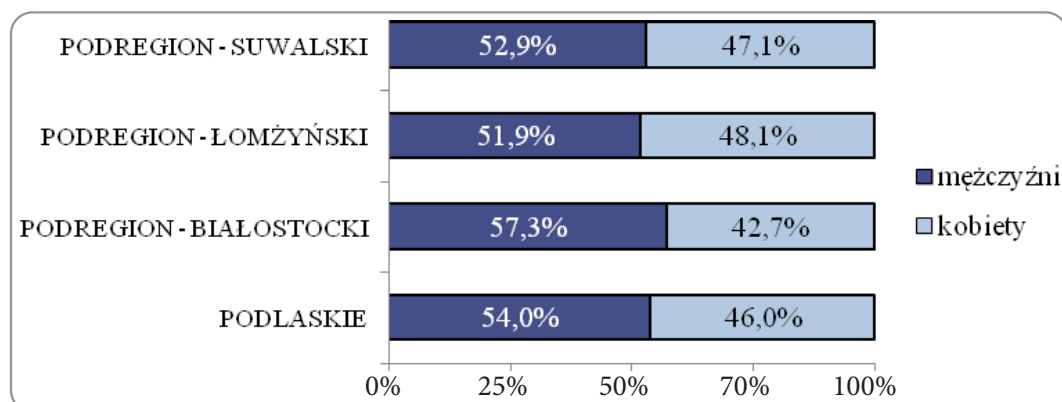
wysokomazowiecki	25,6	30,3	55,9
zambrowski	19,9	28,9	48,8
m. Łomża	12,9	29,5	42,4
PODREGION - SUWALSKI	18,5	27,7	46,2
augustowski	16,6	27,1	43,7
grajewski	19,6	27,8	47,4
moniecki	25,3	28,6	53,9
sejneński	17,7	29,5	47,1
suwalski	21,6	32,0	53,6
m. Suwałki	13,4	25,0	38,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

Najwyższy wskaźnik młodych bezrobotnych w wieku 15-34 lata, ponad 50%, zanotowano w powiatach podregionu łomżyńskiego: łomżyńskim, kolneńskim i wysokomazowieckim oraz suwalskiego: monieckim i suwalskim. Zaś najniższy wskaźnik, poniżej 40%, charakteryzuje powiat hajnowski (36,6%) oraz miasto Suwałki (38,4) i Białystok (38,8). Dysproporcje pomiędzy wymienionymi grupami w poszczególnych powiatach są również bardzo znaczące. Można zidentyfikować powiaty, w których wskaźnik bezrobocia w obu grupach jest zbliżony, np. powiat kolneński (28,6% i 28,2%) czy grajewski (26,2% i 30,9%). W innych jest on bardzo zróżnicowany. Jest to szczególnie zauważalne w przypadku miast Białystok (9,6% i 29,1%), Łomża (12,9% i 29,5%) czy Suwałki (13,4% i 25%). Niższy wskaźnik bezrobocia w grupie wieku 24 lata i mniej związany jest, przede wszystkim z tym, że osoby w tym wieku mogą jeszcze uczyć się, a w większych miastach mają też łatwiejszy dostęp do nauki.

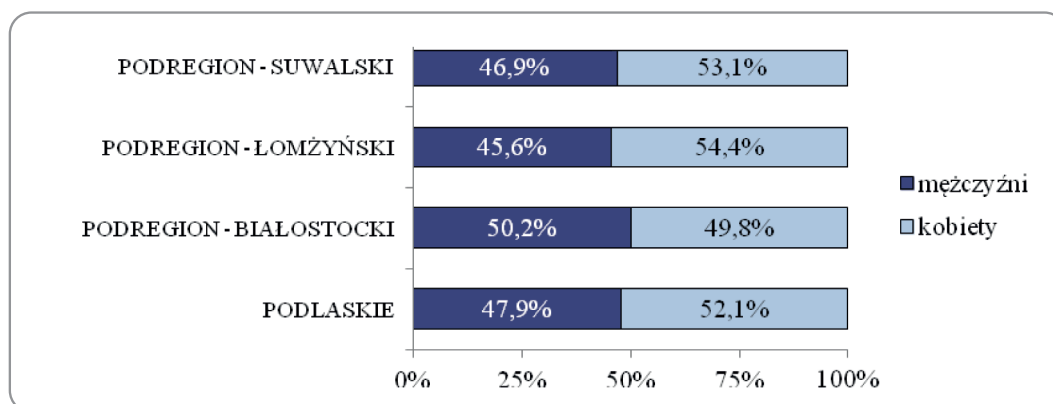
Analiza osób młodych ze względu na płeć wskazuje, że bezrobocie dotyczy w podobnym stopniu zarówno kobiety, jak i mężczyzn (wyk. 3.11 i 3.12). W grupie wieku 24 lata i mniej większy odsetek bezrobotnych stanowią mężczyźni – średnio 54%, zaś w grupie 25-34 lata są to kobiety – 52%. Przyczyną większego odsetka bezrobotnych kobiet w drugiej grupie wieku mogą być obowiązki rodzinne związane z macierzyństwem i opieką nad małymi dziećmi.

Wykres 3.11. Bezrobotni zarejestrowani wg płci w wieku 24 lata i mniej w województwie podlaskim w 2015 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

Wykres 3.12. Bezrobotni zarejestrowani wg płci w wieku 25-34 lata i mniej w województwie podlaskim w 2015 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

Dokonując analizy młodych bezrobotnych ze względu na płeć w poszczególnych powiatach, zauważyć można wyraźne dysproporcje (tab. 3.7). Największe różnice w grupie wieku 24 lata i mniej występują w powiecie białostockim i monieckim (odpowiednio 40% i 59% oraz 37% i 62%). W powiecie hajnowskim oraz suwalskim i mieście Suwałki również różnice są duże, ale struktura bezrobotnych osób młodych jest odwrotna, tj. większy udział bezrobotnych stanowią kobiety. Natomiast w grupie wieku 25-34 lata, duże różnice można zauważyć w powiecie zambrowskim i suwalskim, gdzie 60% bezrobotnych osób młodych stanowią kobiety. Są też powiaty, w których bezrobocie dotyka bardziej mężczyzn niż kobiety, np. sokólski czy sejneński.

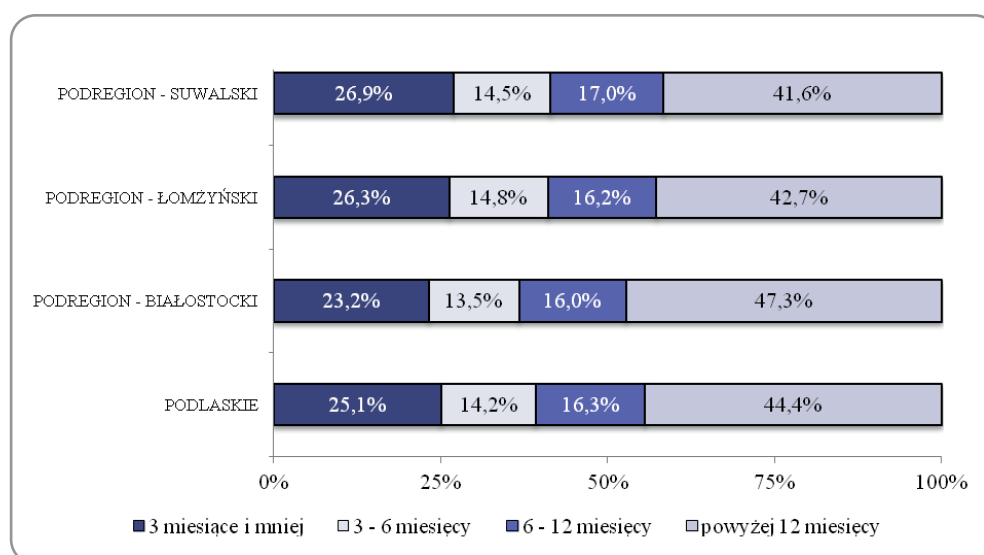
Tabela 3.7. Bezrobotni zarejestrowani wg wieku i płci w województwie podlaskim w 2015 roku

WOJEWÓDZTWA /Podregiony/ Powiaty	24 lata i mniej		25 - 34 lata	
	Kobiety [w %]	Mężczyźni [w %]	Kobiety [w %]	Mężczyźni [w %]
WOJ. PODLASKIE	46,0%	54,0%	52,1%	47,9%
PODREGION - BIAŁOSTOCKI	42,7%	57,3%	49,8%	50,2%
białostocki	40,8%	59,2%	52,1%	47,9%
sokólski	44,1%	55,9%	45,1%	54,9%
m. Białystok	43,6%	56,4%	49,9%	50,1%
PODREGION - ŁOMŻYŃSKI	48,1%	51,9%	54,4%	45,6%
bielski	52,7%	47,3%	57,6%	42,4%
hajnowski	56,6%	43,4%	56,0%	44,0%
kolneński	44,2%	55,8%	48,9%	51,1%
łomżyński	49,9%	50,1%	57,5%	42,5%
siemiatycki	46,9%	53,1%	53,1%	46,9%
wysokomazowiecki	44,4%	55,6%	51,0%	49,0%
zambrowski	47,8%	52,2%	60,0%	40,0%
m. Łomża	51,2%	48,8%	53,3%	46,7%
PODREGION - SUWALSKI	47,1%	52,9%	53,1%	46,9%
augustowski	45,5%	54,5%	53,4%	46,6%
grajewski	50,9%	49,1%	53,4%	46,6%
moniecki	37,6%	62,4%	48,9%	51,1%
sejneński	45,7%	54,3%	47,3%	52,7%
suwalski	53,8%	46,2%	62,1%	37,9%
m. Suwałki	53,1%	46,9%	55,5%	44,5%

Źródło: opracowanie własne na podst. GUS.

Przeprowadzono również analizę bezrobotnych ze względu na czas pozostawania bez pracy. Wykres 3.13 przedstawia wszystkich bezrobotnych ogółem, w tym osoby młode. Bardzo niepokojącym zjawiskiem jest wysoki udział osób długotrwale bezrobotnych, czyli osób pozostających bez pracy powyżej 12. miesięcy. Osoby takie stanowią ponad 40% w województwie podlaskim. Wśród przyczyn pozostawania tak długo bez zatrudnienia wymienia się brak doświadczenia zawodowego, szczególnie wśród młodzieży i absolwentów, a także wiek, szczególnie wśród osób po 50-tym roku życia. Jest to jednocześnie grupa, która wymaga aktywizacji i którą stosunkowo trudno aktywizować ze względu na długotrwałe pozostawanie poza rynkiem pracy.

Wykres 3.13. Bezrobotni zarejestrowani wg czasu pozostawania bez pracy w 2015 roku

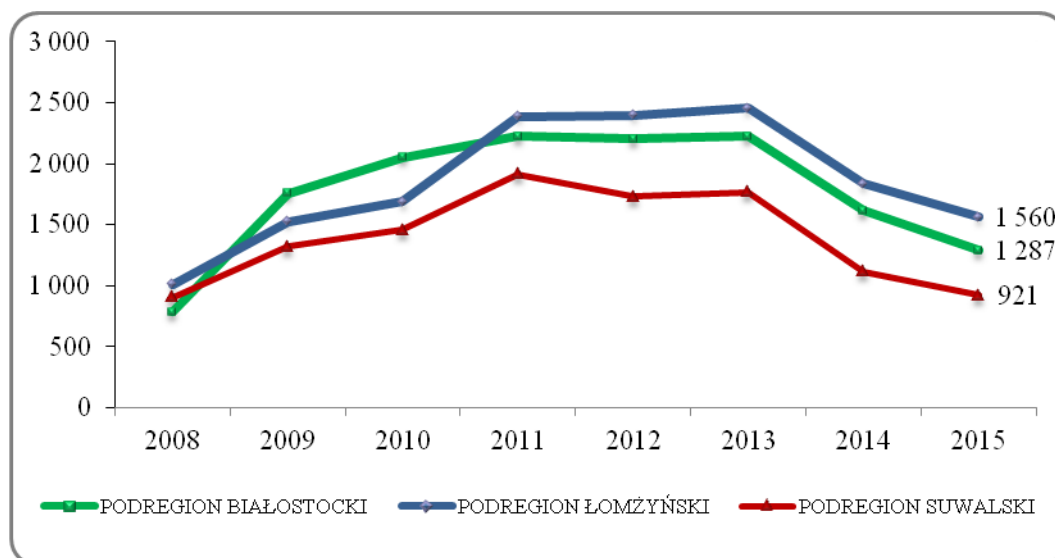


Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

Ze względu na podmiot badań, czyli osoby młode, zanalizowano sytuację osób młodych, pozostających bez pracy dłużej niż 6 miesięcy, zgodnie z definicją NEET przyjętą na potrzeby niniejszych badań. Wykres 3.14 przedstawia osoby bezrobotne w wieku 18-24 lata³⁵ pozostające bez pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy w trzech podregionach województwa podlaskiego: białostockim, łomżyńskim i suwańskim w latach 2008-2015.

35 Jest to grupa wieku, dostępna w Banku Danych Lokalnych Urzędu Statystycznego, najlepiej odpowiadająca definicji osób młodych, przyjętej w niniejszym badaniu.

Wykres 3.14. Bezrobotni w wieku 18-24 pozostający bez pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy w latach 2008-2015

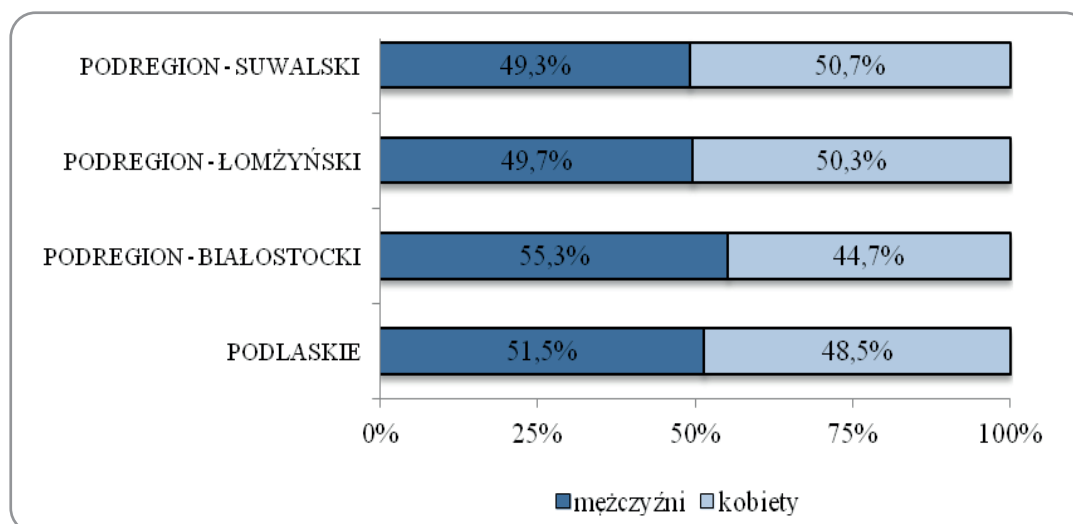


Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

Analiza powyższych danych wskazuje, że najlepsza sytuacja ze względu na ogólną liczbę osób młodych pozostających bez pracy dłużej niż 6 miesięcy jest w podregionie suwalskim (921 osób w 2015 roku), najślabsza w podregionie łomżyńskim (1560 osób). Uwagę zwraca jednakowy dla wszystkich podregionów województwa podlaskiego trend. Wzrost poziomu bezrobotnych osób młodych w latach 2008-2013 związany jest z pogarszającą się sytuacją na rynku pracy, wynikającą z ogólnoswiatowego kryzysu gospodarczego na rynkach finansowych od połowy 2007 roku. I choć kryzys ten nie dotknął Polski w bardzo dużym stopniu, gdyż spadek PKB był jednym z niższych w Europie, to jednak znalazł swoje odzwierciedlenie w pogarszającej się sytuacji osób młodych do 24. roku życia na rynku pracy. Dopiero od 2013 roku nastąpił wyraźny spadek liczby bezrobotnych w tej grupie.

Aktualną sytuację osób młodych, pozostających bez pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy ze względu na płeć przedstawia wykres 3.15. Przeprowadzona analiza wskazuje, że nie ma znaczącej różnicy wśród bezrobotnych ze względu na płeć dla całego województwa podlaskiego. Bezrobocie to dotyka właściwie w takim samym stopniu kobiety (48,5%), jak i mężczyzn (51,5%). Największe dysproporcje można zauważyć w przypadku podregionu białostockiego – więcej jest bezrobotnych mężczyzn niż kobiet o ponad 10%. W pozostałych podregionach nieznacznie (około 1%) większy udział bezrobotnych stanowią kobiety.

Wykres 3.15. Bezrobotni w wieku 18-24 pozostający bez pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy wg płci w 2015 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

Tabela 3.8 przedstawia, jak kształtuje się bezrobocie osób młodych w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego. Najwyższy poziom bezrobocia powyżej 6 miesięcy wśród osób młodych należy odnotować w powiecie kolneńskim (15,6%) oraz łomżyńskim, wysokomazowieckim i monieckim (ponad 11%) przy średniej 6,8% dla całego województwa podlaskiego. Najniższy poziom tego typu bezrobocia charakteryzuje miasto Suwałki (2,5%), powiat hajnowski (3%), miasto Białystok (3,2%). Ponadto struktura bezrobotnych ze względu na płeć jest dość zróżnicowana. Wyraźne różnice zauważalne są w przypadku powiatu białostockiego, kolneńskiego, wysokomazowieckiego, monieckiego i sejneńskiego, gdzie zdecydowana większość bezrobotnych powyżej 6 miesięcy to kobiety (średnio 60%). Natomiast w powiatach: hajnowskim, suwańskim i mieście Suwałki struktura jest zupełnie odwrotna, to mężczyźni stanowią 70-80% tego typu bezrobotnych.

Tabela 3.8. Bezrobotni w wieku 18-24 pozostający bez pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy w 2015 roku w poszczególnych powiatach woj. podlaskiego

WOJEWÓDZTWA /Podregiony/Powiaty	Bezrobotni 18-24 lata dłużej niż 6 m-cy			
	Ogółem	Kobiety [%]	Mężczyźni [%]	Udział w ogóle bezrobotnych [%]
Woj. PODLASKIE	3 768	51,5	48,5	6,8
PODREGION - BIAŁOSTOCKI	1 287	55,3	44,7	5,3
białostocki	476	58,6	41,4	7,0
sokólski	389	55,0	45,0	9,3
m. Białystok	422	51,9	48,1	3,2
PODREGION - ŁOMŻYŃSKI	1 560	49,7	50,3	8,9
bielski	147	40,1	59,9	8,1
hajnowski	51	19,6	80,4	3,0
kolneński	424	60,1	39,9	15,6
łomżyński	267	47,6	52,4	11,6
siemiatycki	141	46,8	53,2	8,5
wysokomazowiecki	228	60,1	39,9	11,0

zambrowski	144	39,6	60,4	6,6
m. Łomża	158	40,5	59,5	5,0
PODREGION - SUWALSKI	921	49,3	50,7	7,0
augustowski	209	51,2	48,8	6,4
grajewski	273	43,6	56,4	8,4
moniecki	220	61,4	38,6	11,7
sejneński	112	58,0	42,0	7,7
suwalski	48	29,2	70,8	5,0
m. Suwałki	59	23,7	76,3	2,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS.

Podsumowując przeprowadzoną analizę osób młodych na rynku pracy należy wskazać na:

- wysoki udział osób młodych w ogólnej liczbie bezrobotnych (ok. 50%),
- znaczny udział osób, które są bezrobotne przez dłuższy okres czasu (co najmniej 6 miesięcy),
- zróżnicowanie struktury bezrobotnych osób młodych na poziomie powiatów.

Wysoki udział osób młodych w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych jest charakterystyczny właściwie dla wszystkich powiatów województwa podlaskiego. Choć istnieją powiaty, w których sytuacja osób młodych jest szczególnie niepokojąca, gdyż osoby do lat 34 stanowią ponad połowę wszystkich bezrobotnych. Są to następujące powiaty: łomżyński, kolneński, wysokomazowiecki, moniecki i suwalski.

Znaczny jest również udział osób w wieku 18-24 lata, które są bezrobotne przez okres 6 i więcej miesięcy. Stanowią one około 7% wszystkich bezrobotnych w województwie podlaskim. Natomiast są powiaty, w których jest to wyjątkowo duży problem, gdyż osoby te stanowią 11%, a nawet 15% ogółu bezrobotnych. Są to powiaty kolneński, łomżyński, wysokomazowiecki i moniecki, czyli te regiony, które już wcześniej zostały wymienione ze względu na wysoką stopę bezrobocia wśród osób młodych.

Występują też duże dysproporcje w strukturze bezrobotnych w poszczególnych powiatach ze względu na wiek, czas pozostawania bez pracy i płeć. Dlatego też poprawa sytuacji osób młodych na rynku pracy i dobór instrumentów wsparcia tych osób powinny być dostosowane do sytuacji w poszczególnych powiatach. Przeprowadzona analiza wskazuje, że wsparcie osób młodych powinno dotyczyć osób kończących edukację, które wchodzi na rynek ze względu na większy udział osób bezrobotnych w wieku 25-34 lata. Wsparcie to powinno być skierowane do osób pozostających bez pracy powyżej 6 miesięcy, jak również powinno być w takim samym zakresie dostępne dla kobiet i mężczyzn.

Bezrobocie dotyczące młode osoby jest szczególnie istotnym problemem, gdyż osoby w wieku 15-29 lat zazwyczaj kończą edukację i stają się aktywne na rynku pracy. Pierwsze bezowocne doświadczenia związane z poszukiwaniem pracy mogą skutecznie zniechęcić te osoby do podejmowania aktywnych działań w tym kierunku, przyczyniając się do długotrwałego bezrobocia, a w konsekwencji nawet do wykluczenia społecznego.

3.4. Dobre praktyki w zakresie aktywizacji osób młodych w UE i w Polsce

Zgodnie z celami niniejszego badania, których efektem ma być diagnoza i analiza sytuacji osób młodych na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem osób z kategorii NEET w województwie podlaskim w zakresie stosowania skutecznych instrumentów rynku pracy aktywizujących te osoby do pracy, zasadne jest wskazanie przykładów dobrych praktyk w tym zakresie, stosowanych w Europie i w innych regionach Polski. W tym celu zastosowano studium przypadku, jako metodę pokazującą dobre praktyki w analizowanym obszarze.

Każdy z krajów partnerskich prowadzi niezależną politykę wsparcia młodych osób wykluczonych społeczno-ekonomicznie, a co za tym idzie kluczowym celem analizy będzie poznanie podobieństw i różnic pomiędzy poszczególnymi systemami wsparcia. Transferowalność niektórych sprawdzonych rozwiązań może być bowiem uzależniona od podobieństw poszczególnych elementów systemów wsparcia, czy też występowania różnych ograniczeń. Zdolność systemu wsparcia do adaptacji rozwiązań z innych krajów jest szczególnie ciekawa poznawczo, ale przede wszystkim ze względów pragmatycznych. Określa bowiem poziom zdolności i ewentualnie możliwych trudności przy próbie implementacji dobrych praktyk. Ponadto, obszar transferowalności dobrych praktyk do systemu wsparcia stanowi istotną oś podziału pomiędzy poszczególnymi krajami partnerskimi³⁶.

W krajach Unii Europejskiej realizowane są inicjatywy polegające na intensywnej aktywizacji młodzieży w możliwie najwcześniejszej fazie nauczania, aby równolegle z procesem kształcenia osoby te mogły kształcić się w konkretnym zawodzie, u konkretnego pracodawcy gwarantującego mu zatrudnienie po ukończeniu szkoły.

W raporcie Międzynarodowej Organizacji Pracy nt. *The Global Employment Trends for Youth 2013*³⁷ zawarto kompleksową analizę głównych polityk skoncentrowanych na aktywizacji zawodowej osób młodych. W opracowaniu tym potwierdzono, że wieloaspektowe podejście uwzględniające zróżnicowanie sytuacji osób młodych w poszczególnych krajach jest pożądanym sposobem odpowiedzi na istotny globalny priorytet - generowania godnych miejsc pracy dla osób młodych. Określono pięć obszarów pobudzania zatrudnienia młodych:

- polityki zatrudnienia i polityki gospodarcze zapewniające tworzenie miejsc pracy i poprawiające dostęp do finansowania,
- edukacja i szkolenie ułatwiające przejście ze szkół na rynek pracy i zapobiegające niedopasowania umiejętności,
- polityki rynku pracy skoncentrowane na zatrudnieniu osób młodych pozostających w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy,
- przedsiębiorczość i samozatrudnienie wspomagające potencjał młodych przedsiębiorców,

36 K. Łobacz, J. Klimek, *Trenerzy wobec potrzeb młodych NEETs w UE. Potrzeby szkoleniowe i dobre praktyki*, streszczenie raportu, Szczecin 2014, s. 57, tryb dostępu: http://www.adam-europe.eu/prj/10832/prj/TNA%20Executive_Summary_PL.pdf [data wejścia 20.07. 2016]

37 *The Global Employment Trends for Youth 2013. A generation at risk*, ILO, Geneva 2013.

- prawa pracy oparte o międzynarodowe standardy pracy, zapewniające równe traktowanie osób młodych i przestrzeganie prawa w pracy.

Inicjatywy Unii Europejskiej finansowane są głównie w ramach gwarancji dla młodzieży, które są realizowane zarówno na szczeblu krajowym, jak i regionalnym. Kraje UE zatwierdziły zasadę gwarancji dla młodzieży w kwietniu 2013 roku. Każdy z członków UE opracował krajowy plan wdrażania gwarancji dla młodzieży. Aby osiągnąć trwałe rezultaty, niezbędne jest usprawnienie publicznych służb zatrudnienia, wsparcie dla szkoleń i praktyk oraz udoskonalenie systemów edukacji³⁸. Pomoc Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) we wdrażaniu gwarancji dla młodzieży skupia się, przede wszystkim, na regionach mających największe problemy z bezrobociem i brakiem aktywności młodzieży. UE wspomaga wydatki krajowe w ramach EFS oraz przeznaczy na ten cel 6 mld euro za pośrednictwem inicjatywy na rzecz zatrudnienia młodzieży³⁹.

Jednym z przykładów dobrych praktyk może być zainicjowany w 2013 r. projekt: **„Train the Trainer to Engage NEETs” (EnGage)**, którego celem jest zwiększenie zaangażowania młodych osób wykluczonych społeczno-ekonomicznie (tzw. NEET) w procesy kształcenia i doskonalenia zawodowego, a następnie ich dalsze ukierunkowanie na poszukiwanie zatrudnienia. Ponadto celem inicjatywy jest dostarczenie do istniejącego systemu wsparcia ulepszonych i innowacyjnych metodyk zaangażowania młodych osób wykluczonych społeczno-ekonomicznie w rozwój kompetencji i kariery zawodowej. W wyniku jego realizacji powstanie innowacyjny, wielojęzyczny i wielokulturowy, europejski pakiet narzędziowy dla instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego, stanowiący efektywne wsparcie grupy NEET. Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej, w ramach programu Leonardo da Vinci, Transfer of Innovation oraz środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (Numer Projektu - UK/13/LLP-LdV/TOI-624)⁴⁰.

W ramach projektu przeprowadzono badania na poziomie europejskim, tj. w partnerstwie krajów projektu EnGage (Polsce, Wielkiej Brytanii, Hiszpanii, Szwecji i Włoszech). Autorzy projektu zauważyli, iż pomimo istnienia wielu materiałów wspierających usługi stymulujące wejście na rynek pracy, w krajach partnerskich istnieje luka w zakresie bezpośrednich szkoleń dla trenerów przygotowujących ich do szczególnego nastawienia na wsparcie osób z grupy NEET⁴¹. W efekcie prac w ramach projektu powstanie wielojęzyczny, wielokulturowy zestaw narzędzi dedykowany dla instytucji wsparcia zawodowego. Jego głównym zadaniem będzie skuteczne wprowadzenie i utrzymanie młodych ludzi na rynku pracy, zapewniając tym samym trwałe tworzenie zrównoważonych ścieżek wejścia na ten rynek⁴².

Dodatkowo, projekt kładzie nacisk na zwiększenie świadomości różnorodności populacji NEET wśród państw członkowskich projektu, aby dostosować wypracowane rozwiązania do różnych potrzeb. Efekty projektu skupiają się na:⁴³

- wyposażeniu instytucji wsparcia zawodowego w innowacyjne metody zaangażowania populacji NEET, w szczególności młodych imigrantów i osoby niepełnosprawne, a także skierowanie tych osób na zrównoważoną ścieżkę do zatrudnienia;

38 <http://ec.europa.eu/esf/BlobServlet?docId=432&langId=pl> [data wejścia: 24.07.2016]

39 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=pl> [data wejścia: 24.07.2016]

40 Uniwersytet Szczeciński jest partnerem projektu ze strony Polski; więcej informacji o projekcie dostępne na: <http://www.wzieu.pl/?y=5900> [data wejścia 14.07.2016]

41 K. Łobacz, J. Klimek, op.cit., s. 5.

42 <http://llpengage.eu/pl/> [data wejścia: 21.07.2016]

43 Ibidem.

- uzyskaniu głębokiego zrozumienia przez instytucje wsparcia zawodowego dobrych praktyk w zakresie metod zaangażowania grupy NEET;
- zrozumieniu potrzeb młodych ludzi wynikających z różnorodności populacji NEET w ramach państw partnerskich projektu;
- wspieraniu rozwoju jakości i innowacyjności metod zaangażowania młodych ludzi należących do populacji NEET stosowanych w systemach wspierania zawodowego, instytucjach i stosowanych przez nie praktykach;
- zapewnieniu wysokiej jakości nowych narzędzi szkoleniowych przez przeprowadzenie dokładnych testów wraz z instytucjami wsparcia zawodowego, przedstawicielami populacji NEET, włączając w to młodych imigrantów i osoby niepełnosprawne;
- wykorzystanie istniejących materiałów szkoleniowych i zaadaptowanie ich w celu stworzenia wielojęzycznego i wielokulturowego zestawu narzędziowego dla instytucji wsparcia zawodowego celem zwiększenia skuteczności angażowania przez te instytucje młodych ludzi do uczestnictwa w rynku pracy;
- promowanie powszechnego wykorzystywania zestawu narzędziowego EnGage ze szczególną koncentracją na uczelniach wyższych, instytucjach wsparcia zawodowego, partnerach społecznych pracujących z populacją NEET i innych instytucjach zdolnych do powszechnego wykorzystania zestawu narzędziowego.

W efekcie realizacji projektu wypracowano, między innymi, rekomendacje dla przygotowania programu szkoleniowego ukierunkowanego na podniesienie efektywności wsparcia dla grupy młodych NEET. Rekomendacje te oparto na przeprowadzonej analizie potrzeb szkoleniowych i dobrych praktyk. Wśród zaleceń, które wypracowano w ramach przeprowadzonych badań można wskazać, między innymi:⁴⁴

- wymagania, które należy uwzględnić przy opracowywaniu materiałów szkoleniowych;
- wymagania do treści zawartych w materiałach szkoleniowych - kwestie istotne dla doświadczonych trenerów.

Kolejny projekt to **programy artystyczne dla młodzieży zagrożonej NEET** w Irlandii Północnej. Wykonawca programu *Youth Arts Programme*, organizacja Féile an Phobail współpracuje ze szkołami i ośrodkami dla młodzieży w całym Zachodnim Belfaście. Przeciwdziałają marginalizacji młodych ludzi z grupy NEET, którzy są zagrożeni zwolnieniem z edukacji za pomocą kreatywnych sztuk teatralnych, jako środka do zbadania problemów, które ich dotyczą. Projekt ułatwia młodym ludziom podejmowanie świadomych decyzji. Uczestnicy są aktywnie zaangażowani w prowadzenie projektu, wybór działań i organizację np. młodzieżowego festiwalu *Fringe Festival*. Projekt rozwija pewność siebie i poczucie własnej wartości młodych ludzi poprzez pracę w grupie i współdecydowanie. Poprzez wykorzystanie sztuki, zachowania, normy społeczne i aktualne problemy młodzieży są badane i kwestionowane. Powoduje to zmiany w nastawieniu do szkoły i innych problemów grupy i społeczności młodych ludzi. W efekcie uczestnictwa w projekcie, w opinii szkół, które brały w nim udział, nastąpiła znacząca poprawa

44 K. Łobacz, J. Klimek, *op. cit.*, s. 67-69.

zachowań i osiągnięć młodzieży oraz zmniejszenie postaw antyspołecznych⁴⁵. Angażowanie młodych ludzi w pracę zespołową i wykorzystanie w tym celu sztuki, może być niepowtarzalnym narzędziem do wczesnego zdiagnozowania problemów młodzieży i szybkiej pracy nad nimi, w celu wyeliminowania ryzyka przynależności do społeczności NEET.

Badania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku nt. **Identyfikacji potrzeb i priorytetów osób młodych w zakresie ich aktywizacji edukacyjnej, zawodowej oraz społecznej w województwie podlaskim**, zawierają przegląd dobrych praktyk w zakresie wsparcia młodych osób, ich aktywizacji zawodowej i społecznej, wspierania przedsiębiorczości, działań na rzecz podnoszenia szans edukacyjnych oraz jakości kształcenia osób młodych. Podmioty uczestniczące w badaniu prowadziły wszechstronną działalność, którą kierowały również do osób młodych w wieku 18-29 lat⁴⁶.

W poniższej tabeli zawarto przykłady działań i inicjatyw podmiotów publicznych, prywatnych, organizacji społecznych w zakresie aktywizacji osób młodych (tab. 3.9).

Tabela 3.9. Przykłady działań realizowane przez różne podmioty na rzecz aktywizacji zawodowej osób młodych w woj. podlaskim

Przykład formy aktywizacji osób młodych	Przykłady działań
Pośrednictwo pracy	- prorowadzenie bazy danych pracodawców współpracujących z jednostką (CKU w Białymstoku, PUP w Sokółce); pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych (Fundacja Aktywizacja); - organizacja Akademickich Targów Pracy (PWSliP w Łomży), targów pracy dla osób niepełnosprawnych (Fundacja Aktywizacja); „Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery” (PUP w Sokółce);
Indywidualne poradnictwo edukacyjno-zawodowe	indywidualne poradnictwo edukacyjno-zawodowe dla osób młodych (CKU w Białymstoku); dla osób niepełnosprawnych (Fundacja Aktywizacja), dla młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym (Podlaska KW OHP);
Warsztaty z zakresu aktywizacji zawodowej	warsztaty dla studentów i absolwentów (sytuacja na rynku pracy, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, prowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej), warsztaty kompetencji społecznych (WSFiZ w Białymstoku, PWSliP w Łomży), szkolenia, warsztaty, w tym umiejętności społecznych i rozwijające kreatywność dla osób niepełnosprawnych (Fundacja Aktywizacja);
Szkolenia zawodowe, kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe	- organizacja kursów zawodowych i szkoleń podnoszących kwalifikacje dla młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym (Podlaska KW OHP); - realizacja kwalifikacyjnych kursów zawodowych (21 specjalizacji) (CKU w Białymstoku);
Organizacja praktyk i staży zawodowych	realizacja praktyk i staży zawodowych (CKU w Białymstoku),

⁴⁵ *Good practice guides for organisations working with young people (NEET)*, materiał dostępny <https://www.biglotteryfund.org.uk> [data wejścia 29.07.2016]

⁴⁶ Raport z badań nt *Identyfikacji potrzeb i priorytetów osób młodych w zakresie ich aktywizacji edukacyjnej, zawodowej oraz społecznej w województwie podlaskim*, WUP, Wydział Badań i Analiz, grudzień 2014.

Wspieranie przedsiębiorczości	▪ warsztaty z przedsiębiorczości dla studentów/absolwentów uczelni (WSFiZ w Białymstoku), kluby przedsiębiorczości w szkołach średnich – pomysły na biznes, pisanie biznesplanów, przedsiębiorczość akademicka – inkubatory przedsiębiorczości na uczelniach (PFRR); ▪ kampanie społeczne/medialne/konkursy z nagrodami promujące postawy przedsiębiorcze wśród dzieci i młodzieży szkolnej i akademickiej, młodych osób poszukujących pracy i bezrobotnych, w tym młodych kobiet powracających na rynek pracy po urlopie macierzyńskim/wychowawczym (PFRR); ▪ promocja rzemiosła, zawodów rzemieślniczych – szczególnie niszowych, ginących i mało popularnych jako ścieżki rozwojowej młodych ludzi (Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości, BFKK); ▪ projekty z zakresu przedsiębiorczości skierowane do młodzieży (PFRR) np. : „MAPKA” Inicjatywy promujące i postawy przedsiębiorcze i wspierające rozwój przedsiębiorczości w ramach POKL Poddziałanie 2.2.1 Poprawa jakości usług świadczonych przez instytucje wspierające rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności – projekt skierowany do młodzieży ze szkół ponadgimnazjalnych w woj. podlaskim i lubelskim, „WOMEN – Międzynarodowa Strategia przeciwko odpływowi młodych dobrze wykształconych kobiet z regionów peryferyjnych”;
-------------------------------	---

Źródło: Raport z badań nt *Identyfikacji potrzeb i priorytetów osób młodych w zakresie ich aktywizacji edukacyjnej, zawodowej oraz społecznej w województwie podlaskim*, WUP, Wydział Badań i Analiz, grudzień 2014, s. 65.

Powyższe inicjatywy są dobrym sygnałem o zainteresowaniu różnych instytucji problematyką aktywizacji zawodowej osób młodych, jednakże żaden z powyższych projektów nie jest bezpośrednio skierowany do młodzieży znajdującej się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (NEET).

Przeciwdziałanie zjawisku NEET zostało natomiast zawarte w założeniach *Programu operacyjnego „Wiedza, edukacja, rozwój” 2014-2020* (PO WER), stanowiącego instrument realizacji strategii *Europa 2020*. Jednocześnie zapisy tego programu stanowią formę wdrożenia, w ramach specjalnie wydzielonej osi priorytetowej, unijnej *Inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych* (*Youth Employment Initiative, YEI*). W ramach PO WER przewidziano osobny priorytet, którego celem są działania ukierunkowane na efektywną aktywizację zawodową osób młodych.

Realizację wsparcia w Polsce zaplanowano według następujących schematów:⁴⁷

- projekty PUP realizowane w ramach PO WER – przeznaczone dla osób poniżej 25. roku życia, na usługi określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- projekty OHP w PO WER – przeznaczone dla osób w wieku od 15 do 24 lat, które spełniają ustawowe warunki objęcia wsparciem przez OHP;
- działania Banku Gospodarstwa Krajowego w PO WER – pożyczki udzielane w ramach programu MPiPS, finansowanie przedsięwzięć dla osób w wieku od 18 do 29 lat;
- projekty konkursowe wybierane przez wojewódzkie urzędy pracy w PO WER z uwzględnieniem organizacji pozarządowych i instytucji rynku pracy – finansowane ze środków PO WER – przeznaczone dla osób w wieku od 15 do 24 lat, na zlecenie zadań w zakresie aktywizacji zawodowej;
- projekty konkursowe wybierane przez MPiPS w PO WER, nakierowane na aktywizację osób młodych, uwzględniające nowatorskie podejście w zakresie aktywizacji zawodowej.

47 Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy, raport końcowy z badania, WUP w Warszawie 2014, s. 50.

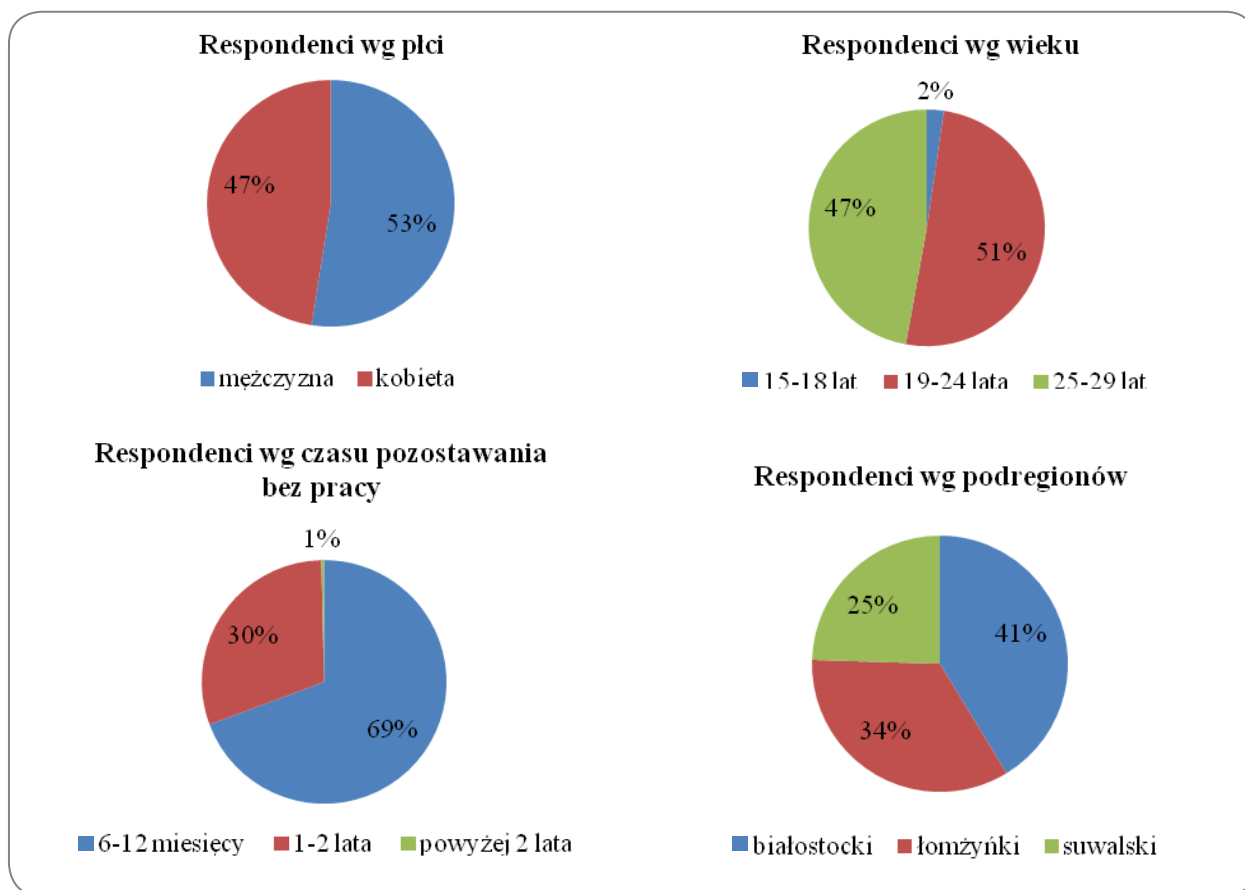
Rozdział 4. SYTUACJA OSÓB MŁODYCH Z KATEGORII NEET NA RYNKU PRACY – WYNIKI BADAŃ

4.1. Charakterystyka respondentów

W badaniu udział wzięło 300 młodych osób, w wieku 15-29 lat, z kategorii NEET. Są to osoby, które nie pracują (są bezrobotne lub bierne zawodowo) nie kształcą się, ani się nie szkolą i w ciągu ostatnich 12 miesięcy łącznie przynajmniej przez 6 miesięcy przebywały poza rynkiem pracy i systemami kształcenia i szkolenia.

Poniżej znajduje się charakterystyka podstawowych danych dotyczących respondentów (rys. 4.1).

Rysunek 4.1. Charakterystyka respondentów ze względu na płeć, wiek, czas pozostawania bez pracy i podregion województwa podlaskiego



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Charakterystyka respondentów ze względu na płeć kształtuje się dość równomiernie – 53% stanowią mężczyźni, natomiast 47% stanowią kobiety i jest to rozkład charakterystyczny dla zarejestrowanych bezrobotnych według płci w całym województwie podlaskim. Największą grupę respondentów stanowią osoby w wieku 19-24 lata (51%), następnie osoby w wieku 25-29 lat (47%). Najmniej liczną grupą są osoby w wieku poniżej 18 lat (tylko 2%), które są jednocześnie najmniejszą grupą osób wśród bezrobotnych

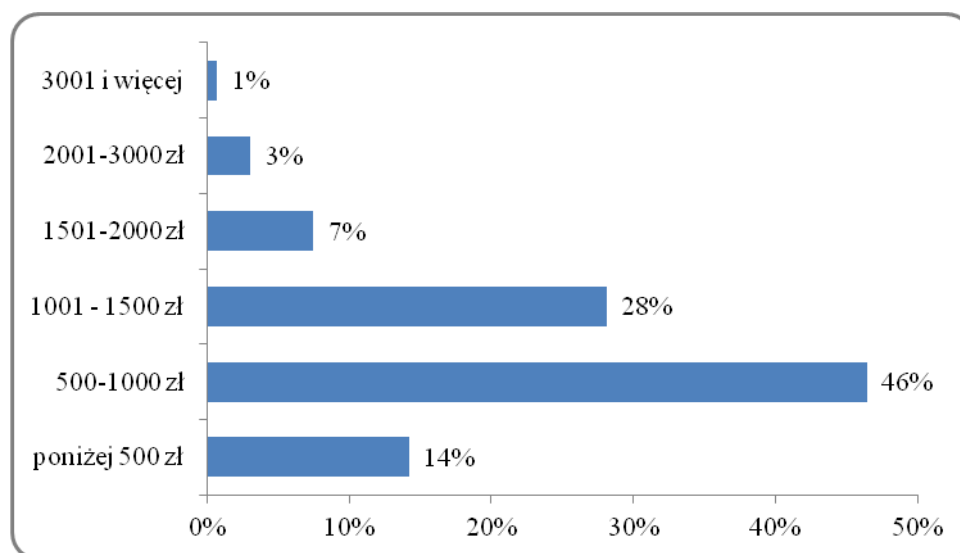
zarejestrowanych ze względu na obowiązek nauki w tym wieku⁴⁸. Dalsza analiza wskazuje, że około 70% badanych osób pozostaje bez pracy powyżej 6. miesięcy, ale poniżej 1 roku. Natomiast jedna trzecia respondentów jest bez pracy ponad rok. Badane osoby z grupy NEET pochodzą z całego województwa podlaskiego, zarówno z podregionu białostockiego, łomżyńskiego, jak i suwalskiego. Prawie wszyscy respondenci są narodowości polskiej, tylko 2 osoby zadeklarowały inną narodowość – litewską.

4.2. Uwarunkowania społeczno-ekonomiczne przynależności osób do grupy NEET

4.2.1. Sytuacja materialna

Dokonując analizy sytuacji materialnej osób młodych z grupy NEET należy wskazać, że znacznie ponad połowa tych osób (60%) deklaruje, że przeciętny miesięczny dochód na 1 osobę w ich gospodarstwie domowym wynosi poniżej 1000 zł netto (wyk. 4.1). Jest to zdecydowanie poniżej średniej krajowej, która wynosiła 1386 zł⁴⁹, jak również poniżej średniej dla województwa podlaskiego, która oscyluje wokół 1100 zł⁵⁰. Dochód zbliżony do średniej krajowej, czyli kształtujący się w przedziale 1000-1500 zł charakteryzuje jedną trzecią badanych, a tylko w 4% gospodarstw domowych osób z grupy NEET dochód netto na 1 osobę przekracza 2000 zł.

Wykres 4.1. Przeciętny miesięczny dochód netto na 1 osobę w gospodarstwie domowym osób z kategorii NEET



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Natomiast źródła dochodu kształtują się dość zróżnicowanie (wyk. 4.2). Zdecydowana większość gospodarstw domowych osób z grupy NEET uzyskuje wynagrodzenie z pracy w kraju. Jednak dość duży odsetek osób (21,3%) korzysta z finansowego wspar-

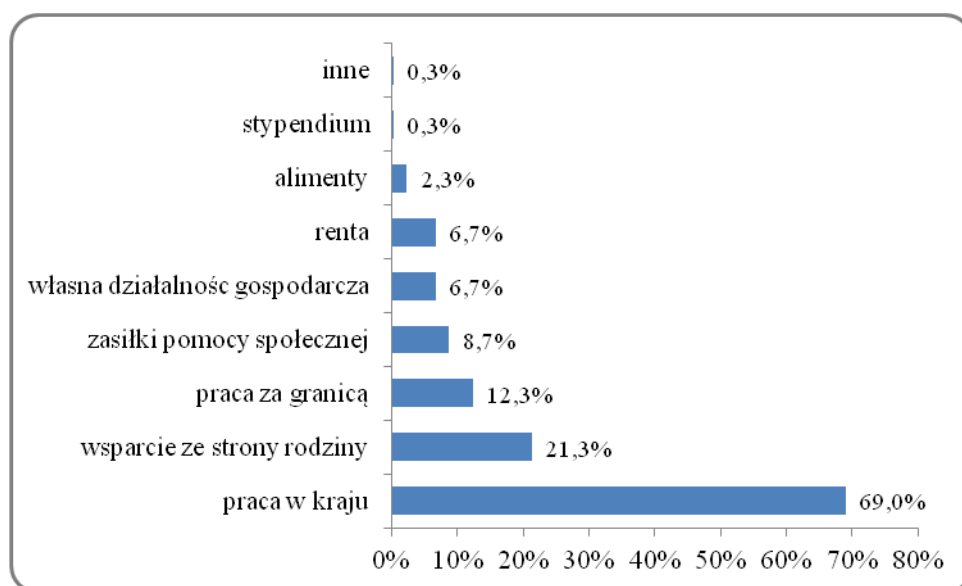
48 Art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2015 r. poz. 2156), zobacz też art. 70 ust. 1 zd. 2 Konstytucji RP

49 Dziennik Urzędowy RP "Monitor Polski", dane za 2015 r.

50 Średni dochód dla województwa podlaskiego obliczono przyjmując dane, które zakładają, że wynagrodzenie w województwie podlaskim stanowi około 80% średniego wynagrodzenia dla całej Polski (patrz: Bank Danych Lokalnych, Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto, aktualizacja 25.07.2016 r., GUS, <https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica> [data dostępu: 02.08.2016])

cia rodziny. Część osób uzyskuje dochody z pracy za granicą (12,3%), część z zasiłków pomocy społecznej, np. rodzinnych, zdrowotnych (8,7%) oraz renty czy alimentów (9%). Dochody z własnej działalności gospodarczej stanowią źródło finansowe w 6,7% gospodarstw domowych. Nie jest to ogólnie wysoki wskaźnik, ale biorąc pod uwagę badaną grupę, która charakteryzuje się biernością zarówno zawodową, jak i edukacyjną, należy uznać, że jest to wyjątkowo pozytywne źródło dochodu. Stanowi dobry wzorzec w zakresie kształtowania postaw przedsiębiorczych dla pozostałych członków danego gospodarstwa domowego. Dokonując analizy dotyczącej liczby źródeł dochodu, należy wskazać, że dochód najczęściej pochodzi z jednego źródła i ma to miejsce w 63% gospodarstw domowych. Tym źródłem jest, przede wszystkim, praca w kraju, praca za granicą lub działalność gospodarcza. Jedno źródło dochodu jest szczególnie niepokojącym zjawiskiem zważywszy na to, że 93% badanych gospodarstw domowych składa się z co najmniej dwóch osób, w tym w ponad połowie (60%) nie ma dzieci, a więc teoretycznie pozostali członkowie gospodarstwa mogą pracować. Gospodarstwa domowe, w których dochody pochodzą tylko z zasiłków, alimentów czy rent stanowią niecałe 2%. W pozostałych przypadkach (35%) źródeł dochodu jest kilka.

Wykres 4.2. Źródła dochodu w gospodarstwie domowych osób z kategorii NEET



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Podsumowując przeprowadzoną analizę sytuacji materialnej osób młodych z grupy NEET należy wskazać na dość przeciętną sytuację ich gospodarstw domowych. W większości badanych gospodarstw domowych dochód jest poniżej przeciętnej dla kraju. Dodając do tego, że większość tych gospodarstw utrzymuje się tylko z jednego źródła dochodu, pomimo tego, że składa się na nie kilka osób, to sytuacja materialna osób z grupy NEET wydaje się niezbyt optymistyczna. Z jednej strony, jeżeli jakkolwiek inny członek gospodarstwa domowego podejmie pracę, to sytuacja materialna może poprawić się. Z drugiej jednak strony, utrata jedyne źródła dochodu może znacznie obniżyć poziom życia.

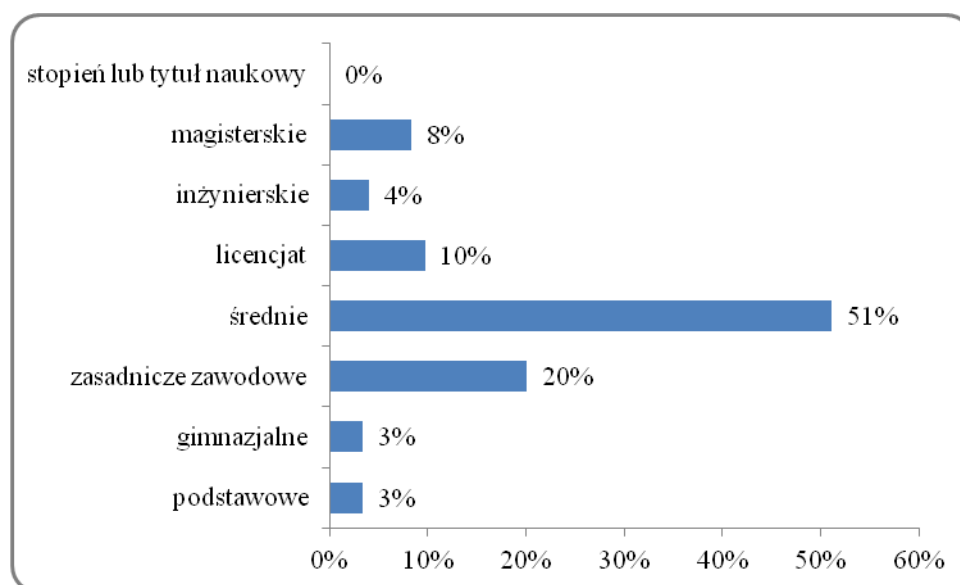
Na uwagę zasługuje duża liczba gospodarstw utrzymująca się z pracy, a nie ze świadczeń socjalnych, co jest bardzo pozytywnym zjawiskiem, ograniczającym wystąpienie różnych dysfunkcji w tych gospodarstwach domowych.

4.2.2. Wykształcenie i edukacja

Ocenę sytuacji edukacyjnej osób młodych z kategorii NEET rozpoczęto od analizy wykształcenia tych osób i ich kwalifikacji, a następnie określono przyczyny bierności edukacyjnej – nie uczenia się i nie dokośtałcania się.

Wykształcenie osób młodych, należących do grupy NEET charakteryzuje się zróżnicowaniem (wyk. 4.3). W tej grupie znajdują się zarówno osoby, które mają wykształcenie podstawowe, jak i wyższe. Osoby z najniższym wykształceniem, a więc podstawowym lub gimnazjalnym stanowią łącznie tylko 6%. Znaczna część osób ma wykształcenie zawodowe (20%), a połowa wykształcenie średnie (51%). Co piąta osoba z grupy NEET posiada wykształcenie wyższe - pełne bądź niepełne.

Wykres 4.3. Wykształcenie osób młodych z kategorii NEET



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W kontekście otrzymanych wyników interesujące wydaje się to, jak kształtują się kwalifikacje tych młodych osób. Badane kwalifikacje dotyczyły czterech głównych obszarów:

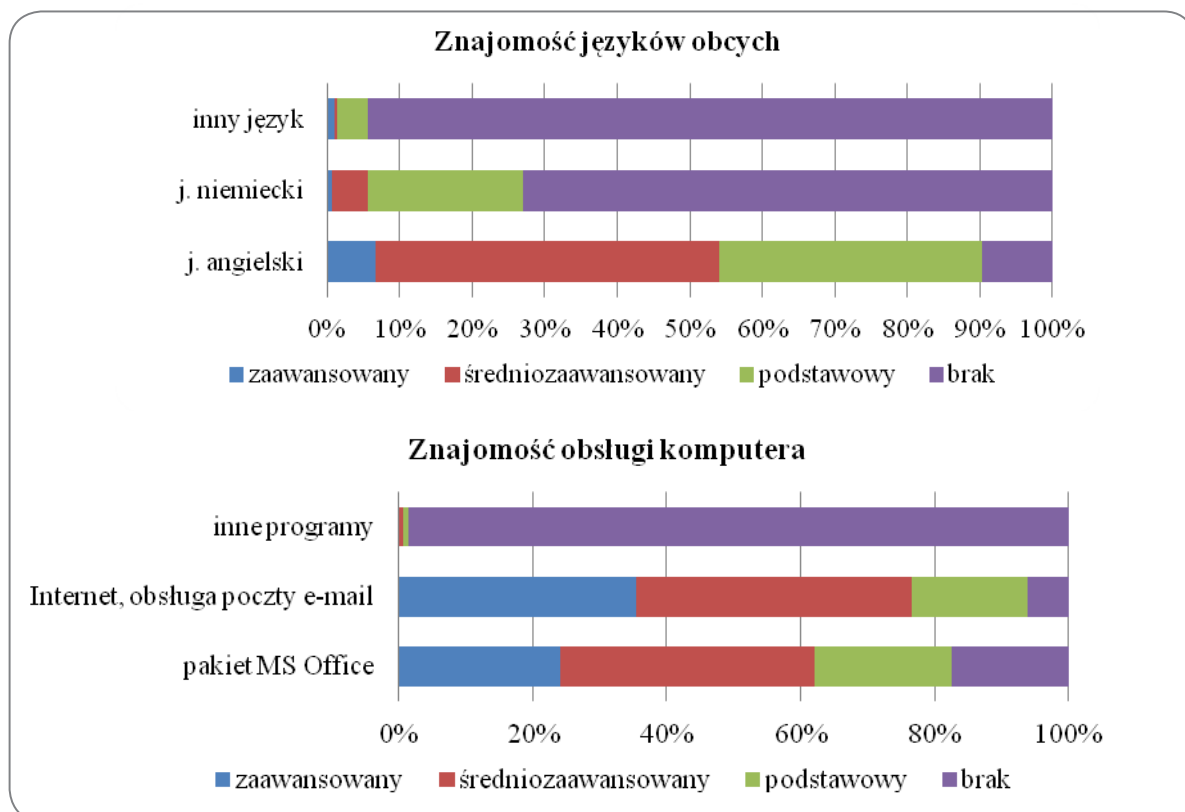
- posiadania prawa jazdy,
- znajomości języków obcych,
- znajomości obsługi komputera,
- posiadania dodatkowych uprawnień.

Prawo jazdy posiada większość młodych osób (71%), chociaż całkiem spora grupa respondentów, bo aż jedna trzecia, nie posiada uprawnień do prowadzenia samochodu.

Kompetencje w zakresie znajomości języków obcych kształtują się raczej przeciętnie (wyk. 4.4). I choć tylko 8% respondentów nie zna żadnego języka, to język angielski

dobrze lub bardzo dobrze zna połowa badanych (54%). Pozostała część zna ten język na poziomie podstawowym lub wcale. Zdecydowanie gorzej wygląda sytuacja w przypadku znajomości języka niemieckiego – dobrze lub bardzo dobrze zna ten język jedynie 6% badanych, a 73% nie zna go wcale. Niktą jest również znajomość jakiegokolwiek innego języka – 94% respondentów zadeklarowało brak takiej znajomości. Pozostali wskazali, że znają język rosyjski, białoruski, hiszpański i francuski.

Wykres 4.4. Kwalifikacje w zakresie znajomości języka obcego oraz obsługi komputera osób młodych z kategorii NEET



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Kompetencje w zakresie obsługi komputera kształtują się na podobnym poziomie (wyk. 4.4). O ile znajomość podstawowych programów, takich jak Word, Excel oraz znajomość Internetu i obsługa poczty mailowej kształtuje się na dobrym poziomie, gdyż zdecydowana większość (około 90%) zna przynajmniej podstawy obsługi komputera w tym zakresie, to znajomość jakichkolwiek innych programów komputerowych jest bardzo słaba. Niecałe 2% respondentów zadeklarowało, że zna inne programy. Wskazano tu na program do rozliczania faktur, ale nie podano nazwy tego programu. Wyniki badań są nieco zaskakujące ze względu na wiek respondentów. Wydawałoby się, że osoby młode, które wychowują się w czasach technologii informatycznych, będą wykazywały się lepszymi kompetencjami w tym zakresie.

Ostatnim badanym wymiarem kompetencji młodych z kategorii NEET było posiadanie uprawnień zawodowych. Aż 99% ankietowanych nie posiada żadnych uprawnień.

Oprócz konkretnych zawodowych kwalifikacji, młodym w pracy często brakuje wielu innych kompetencji, szczególnie społecznych. Poniżej zestawiono kilka opinii osób, z którymi prowadzone były pogłębione wywiady indywidualne:

Pracownik OHP: „Nie posiadają wielu cech, nie tylko umiejętności zawodowych, ale także takich pracowniczych jak odpowiedzialność, umiejętność pracy w zespole, terminowość. Różne są takie kwestie, na które narzekają pracodawcy względem tych pracowników młodych.”

Prezes małej firmy usługowej: „Ja obecnie poszukuje specjalistów ds. sprzedaży usług transportowych i osoby, które się do mnie zgłaszają, są to często osoby w ogóle bez żadnych kwalifikacji. One w ogóle nie są odważne, pewne siebie, brakuje im umiejętności rozmawiania z ludźmi, zachęcenia ich do korzystania z usług, zorganizowania spotkania, w ogóle chęci do pracy.”

Wiceprezes dużej firmy produkcyjnej: „Pracowników z zawodowymi, twardymi umiejętnościami nie brakuje w Białymstoku, ale w takich miękkich umiejętnościach, np. zarządzania – to jest absolutnie słaby poziom (...) Na przykład na produkcji naszej mamy świetnych spawaczy. Ale ci spawacze awansują na kadrę zarządzającą i oni nie wiedzą nic o zarządzaniu.”

Nauczycielka gimnazjum: „Myślę też, że trochę im brakuje takich umiejętności, jak zarządzanie sobą i zarządzanie też innymi, bycia liderem w zespole.”

Obok wielu niezbyt pochlebnych opinii dotyczących umiejętności młodych pracowników, jest również wiele tych, które wskazują na potencjał młodych osób:

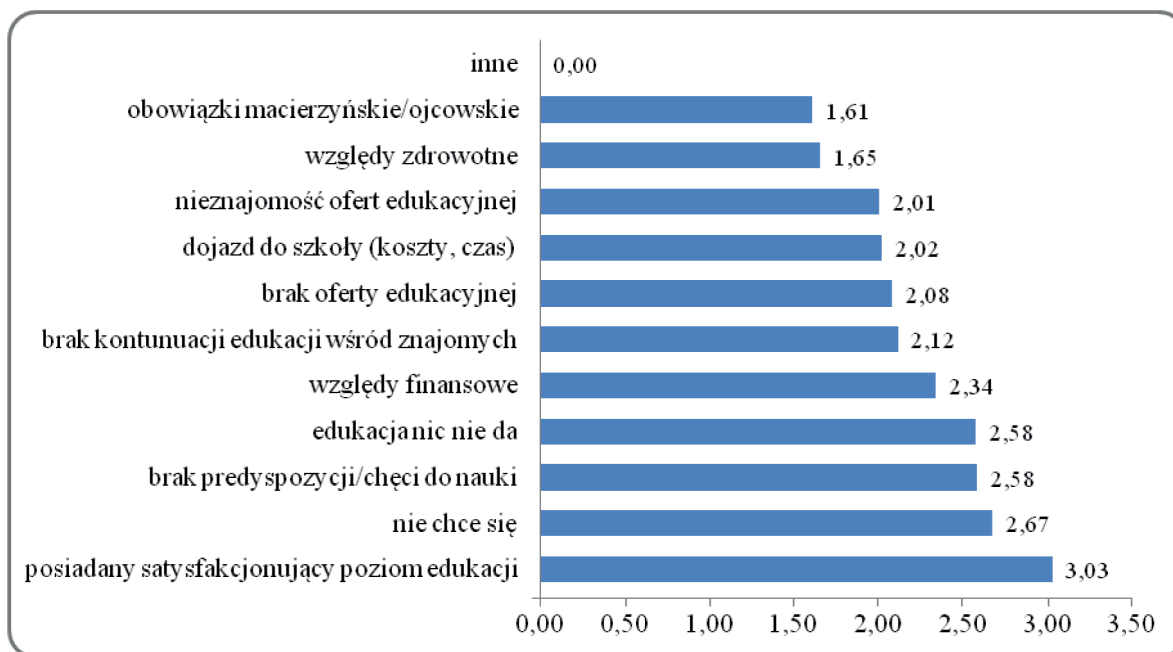
Dyrektor małej firmy usługowo-produkcyjnej: „Młodzi są bardziej elastyczni, szybciej dostosowują się.”

Wiceprezes dużej firmy produkcyjnej: „Nie są takimi posłusznymi żołnierzami w porównaniu do starszego pokolenia. Ja nie mam nic do starszych pracowników, oni są dobrzy, fachowi, ale oni często mówią: „okej, kazaliście, to robię”. A młody to tak bardziej pomyśli: „nie jestem tylko żołnierzem, nie jestem tylko robotem.”

Nauczycielka gimnazjum: „Myślę, że niektórzy z nich mogliby mieć dużo ciekawych pomysłów, z których można byłoby skorzystać. Tylko potrzebna jest taka osoba, która w nich rozwinie pasję do robienia różnych rzeczy i chęci do samokształcenia się i rozwijania.”

Analiza przyczyn bierności edukacyjnej wskazuje na brak możliwości jednoznacznego określenia tych przyczyn wśród badanej grupy osób ze względu na otrzymane niskie oceny (wyk. 4.5). Zadaniem respondentów była ocena źródeł bierności edukacyjnej w skali od 1 do 5. Uzyskane oceny 5 i 4 można byłoby uznać za istotne. Natomiast, w tym przypadku, jedyna najwyższa średnia oscyluje wokół wartości 3, pozostałe są poniżej tej wartości. Dokonując jednak analizy otrzymanych wyników na pierwszym miejscu, jako przyczynę tego, że młodzi ludzie nie kontynuują nauki i nie doksztalcają się, wskazano satysfakcję z posiadanego wykształcenia. Nie jest to nic zaskakującego, zważywszy na wcześniej prezentowany poziom wykształcenia wśród respondentów. Kolejno wskazano: „nie chce mi się” (średnia 2,67), „brak predyspozycji, chęci do nauki” (2,58) oraz „edukacja nic mi nie da” (2,58). Wskazuje to, że przyczyn niekontynuowania edukacji można upatrywać raczej w postawie i światopoglądzie młodych osób, niż w ograniczonym dostępie do edukacji ze względu na sytuację finansową, inne obowiązki czy brak oferty edukacyjnej.

Wykres 4.5. Przyczyny bierności edukacyjnej osób młodych z kategorii NEET



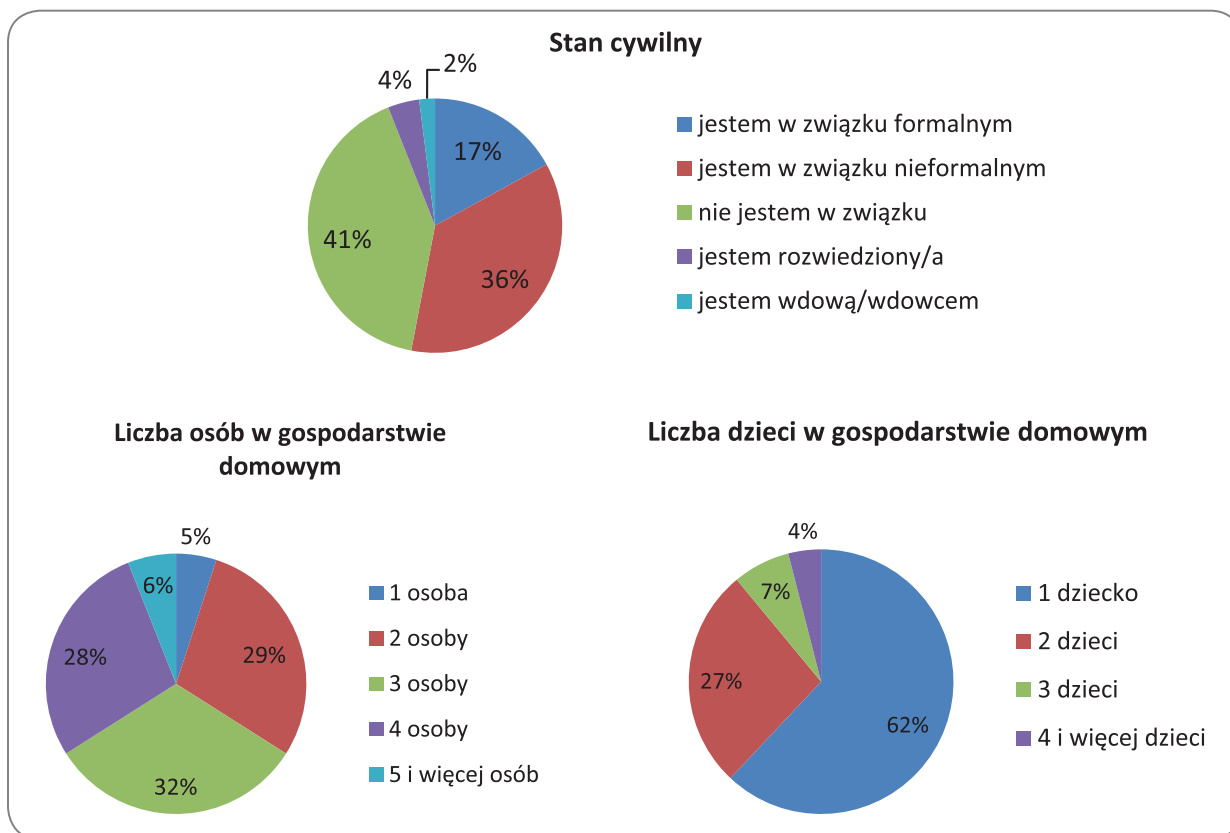
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Podsumowując, przeprowadzona analiza wskazuje, że osoby z kategorii NEET to nie są osoby, które posiadają słabe wykształcenie lub nie posiadają go wcale. Na tę grupę osób składają się, przede wszystkim, młodzi, posiadający co najmniej średnie wykształcenie (73%), którzy są też usatysfakcjonowani z tego wykształcenia. Natomiast należy zwrócić uwagę, że ogólne średnie wykształcenie nie daje tak naprawdę żadnych konkretnych kwalifikacji zawodowych. Badane osoby nie posiadają też żadnych dodatkowych kompetencji, które wyróżniałyby je spośród innych osób poszukujących pracy. Znajomość języka angielskiego czy obsługi komputera są dzisiaj raczej podstawowym wymogiem niż wyjątkowym atutem w poszukiwaniu pracy.

4.2.3. Sytuacja rodzinna

Analizę sytuacji rodzinnej osób młodych z kategorii NEET rozpoczęto od określenia stanu cywilnego, liczby osób i dzieci w gospodarstwie domowych (rys. 4.2). Połowa badanych (53%) jest w związku formalnym bądź nieformalnym. Wprawdzie większą część stanowią związki nieformalne, to biorąc pod uwagę dzisiejsze trendy i wiek badanych nie jest to szczególnie niepokojące. Nieco mniej (41%) nie jest w żadnym związku. Pozostała, niewielka część osób, zadeklarowała, że rozwiodła się lub jest wdową/wdowcem (łącznie 6%).

Rysunek 4.2. Stan cywilny, liczby osób i dzieci w gospodarstwie domowych osób młodych w kategorii NEET

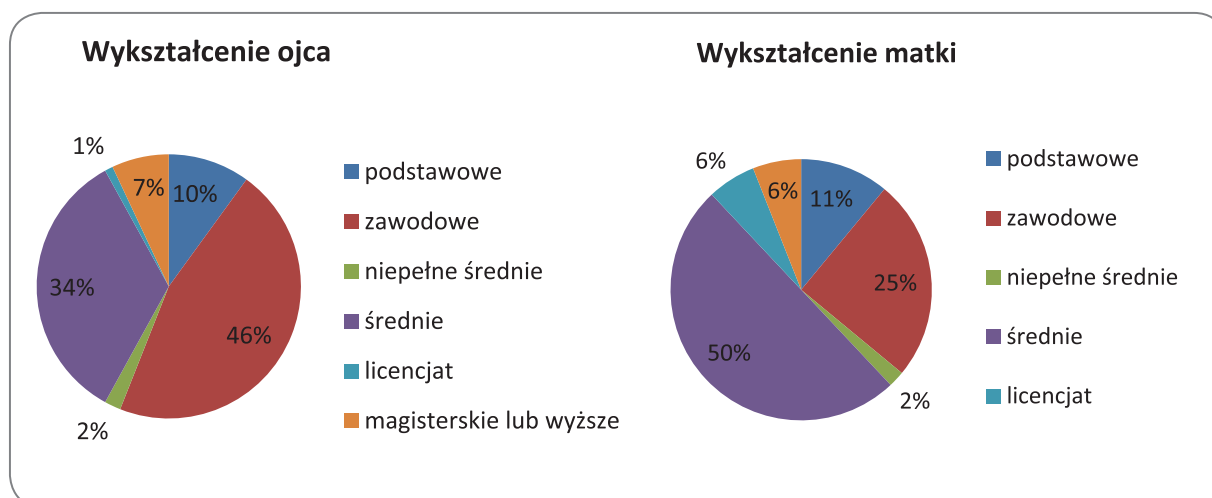


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Jeżeli chodzi o charakterystykę gospodarstw domowych osób z grupy NEET, to tylko w przypadku 5% jest to jednoosobowe gospodarstwo. Pozostała część to gospodarstwa kilkuosobowe, rozłożone dość równomiernie pod względem liczby członków, tj. około jedna trzecia gospodarstw jest 2-osobowa, około jedna trzecia jest 3-osobowa i około jedna trzecia jest 4-osobowa. Właściwie marginalną część, bo tylko 5% stanowią gospodarstwa z liczbą członków pięć i więcej. Co więcej w większości gospodarstw domowych (62%) jest jedno dziecko, w około jednej trzeciej – dwójka dzieci i tylko w pozostałych 11% jest więcej dzieci, a więc tylko co dziesiąte badane gospodarstwo domowe jest wielodzietne. Zatem należy uznać, że nie jest to czynnik determinujący przynależność młodych osób do kategorii NEET.

Analizie poddano również wykształcenie rodziców osób młodych, które kształtuje się dobrze (rys. 4.3). Połowa rodziców (62% matek i 41% ojców) posiada wykształcenie co najmniej średnie (pełne), chociaż wykształcenie wyższe posiada zaledwie 12% matek i 8% ojców. Pozostała część ma wykształcenie niepełne średnie lub niższe. Wykształcenie zasadnicze zawodowe charakterystyczne jest bardziej dla płci męskiej – 46% ojców i 25% matek posiada takie wykształcenie. Rodzice z podstawowym wykształceniem stanowią 11% (matki) i 10% (ojcowie).

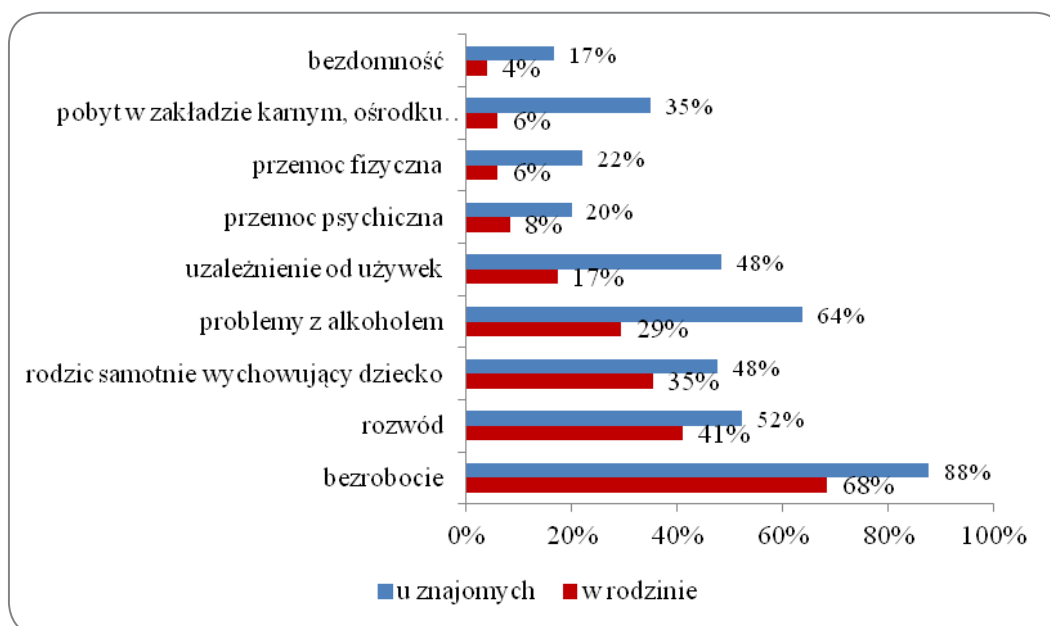
Rysunek 4.3. Wykształcenie rodziców osób młodych z kategorii NEET



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Następnie zapytano respondentów o występowanie różnych sytuacji problemowych w najbliższej rodzinie lub u znajomych, takich jak: bezrobocie, bezdomność, problemy z alkoholem, przemoc w rodzinie, itp. (wyk. 4.6). Wyniki badań wskazują na istnienie wielu takich problemów, zarówno w rodzinach badanych osób, jak i wśród ich znajomych. Co więcej, wskaźnik trudnych sytuacji, mierzony liczbą odpowiedzi respondentów, jest znacznie wyższy w przypadku znajomych niż rodziny. Różnice są nawet kilkukrotne, zwłaszcza w przypadku tych wyjątkowo problemowych sytuacji, takich jak: uzależnienie od używek, przemoc psychiczna lub fizyczna, pobyt w zakładzie karnym lub ośrodku resocjalizacyjnym, bezdomność. Wiadomo, że wśród wielu znajomych łatwiej znaleźć kogoś, kogo dotyczy dany problem, jednocześnie łatwiej jest się przyznać, że problem dotyczy innych – znajomych, a nie rodziny. Natomiast bez względu na to, czy trudna sytuacja występuje w rodzinie czy wśród znajomych, jest to bliskie otoczenie osób młodych, mogące mieć negatywny wpływ. Zwłaszcza, że otrzymane wskaźniki odpowiedzi respondentów są wysokie. Na pierwszym miejscu znajduje się bezrobocie – 68% zadeklarowało, że występuje w ich rodzinie, 88%, że wśród znajomych. Zatem staje się to dość powszechnym zjawiskiem, dotyczącym znaczną większość młodych ludzi. Na kolejnych miejscach znajdują się: rozwód (41% i 52%) oraz rodzic samotnie wychowujący dziecko (35% i 48%). Problemy z uzależnieniem od alkoholu lub/i używek są również istotnym problemem, występującym często w rodzinie i nągminnie wśród znajomych. Nieco mniejsze znaczenie ma przemoc fizyczna i/lub psychiczna, pobyt w zakładzie karnym/ośrodku resocjalizacyjnym i bezdomność.

Wykres 4.6. Występowanie sytuacji problemowych w otoczeniu osób młodych z kategorii NEET



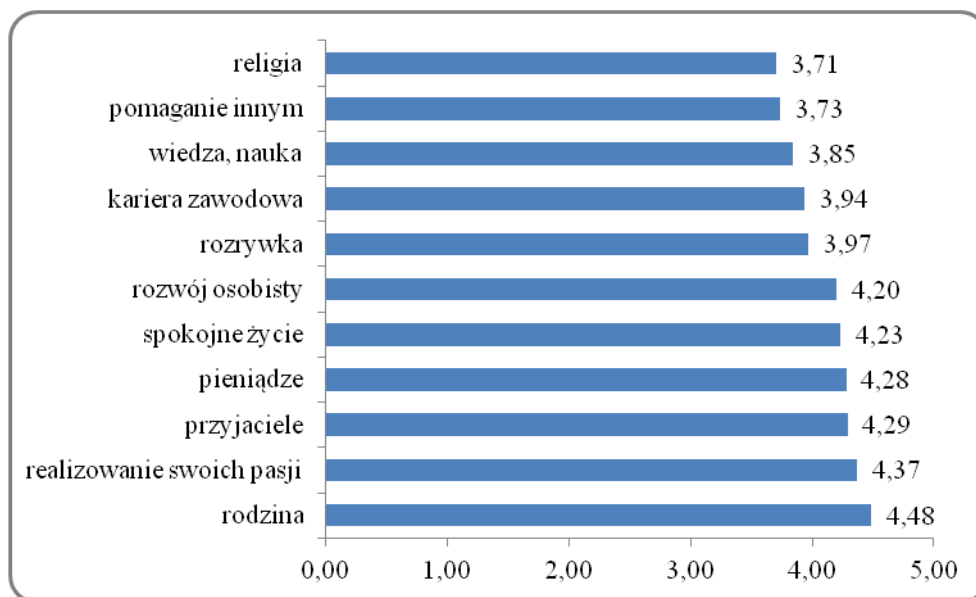
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Podsumowując przeprowadzoną analizę należy zauważyć, że charakterystyka gospodarstw domowych osób z kategorii NEET jest dość typowa i nie wyróżniająca się szczególnie negatywnymi cechami. Zarówno liczebność członków, jak i dzieci w gospodarstwie domowym nie jest duża, a wykształcenie rodziców przyzwoite. Wprawdzie rodziców z wykształceniem wyższym jest niewiele – średnio tylko 10%, ale rodzice bez wykształcenia (tj. z wykształceniem podstawowym) stanowią również tylko 10%. Natomiast niepokojące są sytuacje problemowe w badanej grupie, które należy uznać za występujące nie marginalne, a raczej nagminnie. Powszechnie występujące bezrobocie wśród rodzin i znajomych badanych młodych osób mogą szczególnie predysponować je do powielania biernych, pod względem zawodowym, zachowań.

4.2.4. Wartości i zainteresowania

Respondentów zapytano o wartości, które są ważne w życiu (wyk. 4.7). Wyniki badań wskazują, że właściwie wszystkie wymienione wartości są istotne, gdyż wszystkie osiągnęły średnie oceny powyżej 3 (przyp. skala 1-5).

Wykres 4.7. Wartości ważne w życiu osób młodych z kategorii NEET



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Dokonując jednak hierarchii podanych wartości życiowych, najwyższe wskazania dotyczyły:

- rodziny,
- realizowania swoich pasji,
- przyjaciół,
- pieniędzy.

Nieco zaskakujące jest wyróżnienie aż na drugim miejscu realizowania swoich pasji. Zgodnie z wieloma teoriami na ten temat np. hierarchią potrzeb A. Masłowa, czynnik ten staje się dopiero ważny, gdy zaspokojone są potrzeby niższego rzędu, jak stabilność zawodowa i finansowa. Badane osoby są niepracujące, a wcześniejsza analiza wykazała, że ich dochody są na dość niskim poziomie. Wydaje się, że w takiej sytuacji trudno jest realizować jakiegokolwiek pasje.

Z punktu widzenia przedmiotu badań istotne jest jak respondenci ocenili taką wartość jak kariera zawodowa. Znalazła się ona dopiero na trzecim miejscu od końca, tuż po rozrywce, co tłumaczyć można młodym wiekiem respondentów. Najniżej ocenione zostało pomaganie innym i religia.

Następnie respondentów zapytano o wartości, które są istotne w pracy (wyk. 4.8). Tu również wymienione wartości zostały ocenione wysoko, nawet powyżej średniej 4. Natomiast najwyżej oceniona została stabilność zatrudnienia. Na kolejnym miejscu: przyjemne miejsce pracy i wynagrodzenie. Najniżej ocenione zostało wykonywanie zadań zgodnych z kompetencjami i satysfakcja z pracy.

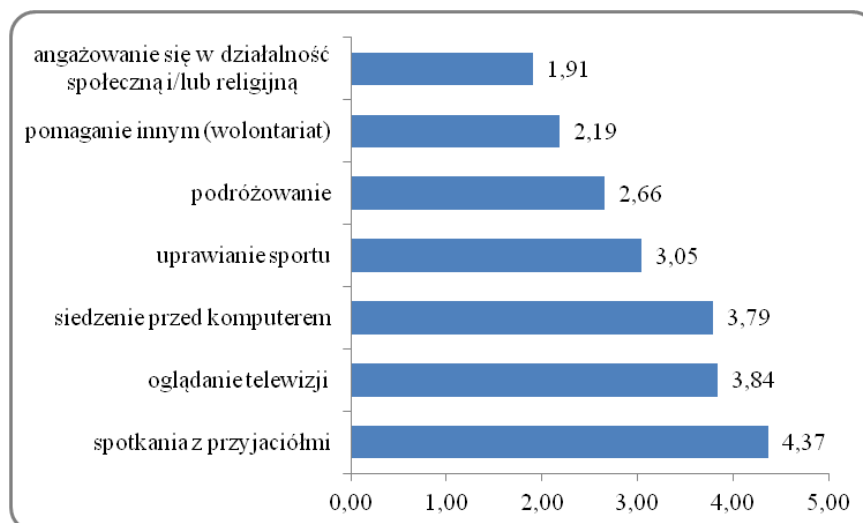
Wykres 4.8. Wartości ważne w pracy osób młodych z kategorii NEET



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Ostatni obszar dotyczył spędzania wolnego czasu (wyk. 4.9). Analiza tego obszaru wskazuje, że osoby młode najchętniej spędzają czas z przyjaciółmi (średnia ocen 4,37). Prawie równie chętnie spędzają czas oglądając telewizję (3,84) i siedząc przed komputerem (3,79). I są to właściwie główne formy aktywności badanych osób. Uprawianie sportu uplasowało się dopiero na czwartej pozycji ze średnią oceną 3,05. Pozostałe sposoby nie mają istotnego znaczenia. Najniższej oceniono angażowanie się w działalność społeczną i/lub religijną – średnia ocen 1,91. Respondenci mieli również możliwość podania innej własnej odpowiedzi, ale taka propozycja nie pojawiła się.

Wykres 4.9. Sposoby spędzania wolnego czasu przez osoby młode z kategorii NEET



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Podsumowując przeprowadzoną analizę, najistotniejszymi wartościami w życiu młodych ludzi są bliscy – przyjaciele i rodzina, z którymi najchętniej spędzają wolny czas oraz realizowanie pasji. Jednak wyniki badań wskazują, że pasja ta najczęściej dotyczy oglądania telewizji i siedzenia przed komputerem. Natomiast od pracy oczekuje się przede wszystkim tego, że będzie stabilna, przyjemna w kontekście miejsca pracy i wysoko płatna.

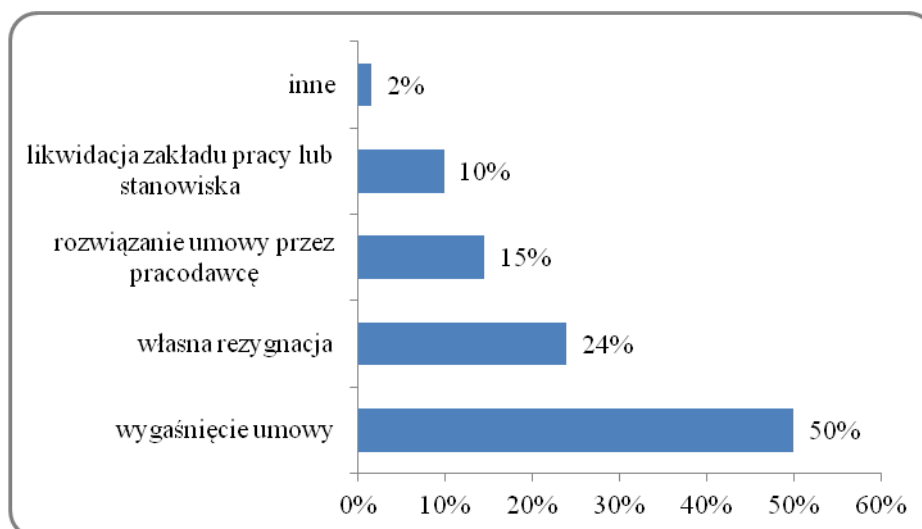
4.3. Aktywność zawodowa

Aktywność zawodowa, czyli uczestnictwo w rynku pracy jest bardzo ważną wartością dla każdego, a szczególnie dla młodej osoby. Pozwala zdobyć pierwsze doświadczenie zawodowe po zakończeniu edukacji i zweryfikować swoje potrzeby i oczekiwania względem miejsca pracy czy zawodu. Pozwala utrzymać się i podnosić standard swojego życia poprzez zaspokojenie potrzeb finansowych, ale również daje możliwość rozwijania się, samorealizacji, czy zyskania uznania otoczenia. Badanie aktywności zawodowej osób młodych z grupy NEET dotyczyło doświadczenia w zakresie podejmowania i poszukiwania pracy oraz przyczyn niepowodzeń w tym zakresie.

Respondentów zapytano ile razy miała miejsce zmiana pracy. Część z nich (22%) odpowiedziała „ani razu”, co może wskazywać, że osoby te nie podejmowały jeszcze pracy. Znaczna część (67%) zmieniała pracę już 1 raz lub 2 razy. Zdecydowanie mniejsza część (11%) zmieniała pracę 3 razy i więcej. Uwzględniając, że są to osoby do 29 roku życia i dodatkowo długotrwale bezrobotne, to częsta zmiana pracy jest dość niekorzystnym zjawiskiem, powodującym pierwsze złe doświadczenia takiej osoby na rynku pracy.

Analizie poddano również przyczyny ustania zatrudnienia w poprzednim miejscu pracy (wyk. 4.10). Najczęstszą przyczyną było wygaśnięcie umowy, następnie własna rezygnacja (łącznie 70% wskazań). Świadczyć to może o tym, że przyczyny ustania zatrudnienia leżą raczej po stronie osób młodych. Wygaśnięcie umowy często wskazuje na to, że albo dany pracownik nie chce dalej pracować u danego pracodawcy albo nie wykazał się na danym stanowisku pracy i dlatego nie jest przedłużana z nim umowa. Nieco mniejsze znaczenie ma zwolnienie przez pracodawcę czy likwidacja zakładu/stanowiska. Wśród nielicznych innych przyczyn wymieniono: „zmiana miejsca zamieszkania”, „ciąża” i „obaj mieliśmy siebie dość”.

Wykres 4.10. Przyczyny ustania zatrudnienia w poprzednim miejscu pracy osób młodych z kategorii NEET



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

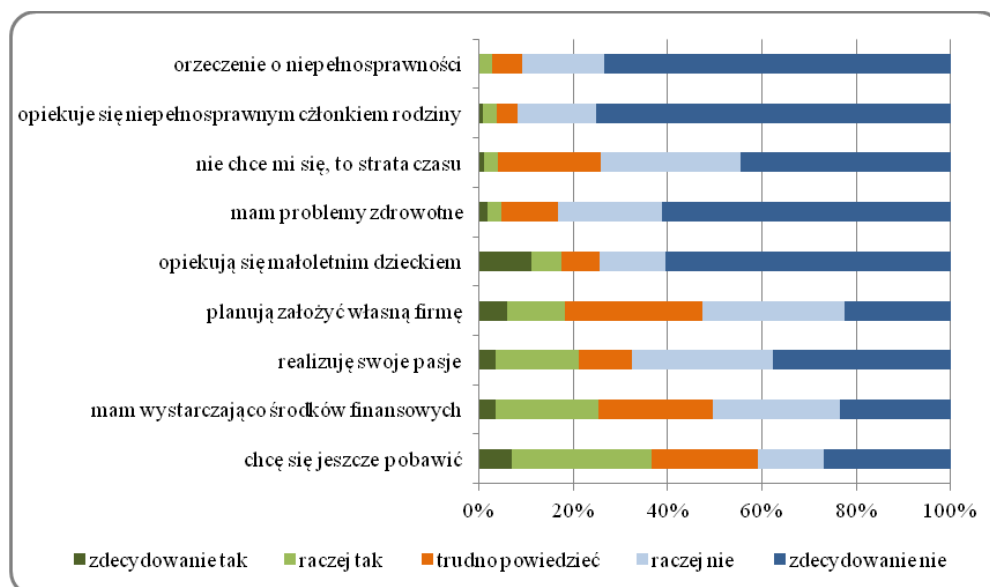
Respondentów zapytano również o przyczyny bierności zawodowej. Przeprowadzone badania w tym kontekście dotyczyły przyczyn nieposzukiwania pracy i przyczyn

niemożności znalezienia pracy. Znaczna część badanych, bo 37% nie szuka pracy. Wyniki badań wskazują, że trudno jest określić główne przyczyny tej sytuacji (wyk. 4.11). Znaczna część badanych pozostaje nieaktywnych zawodowo ze względu na chęć zabawy – prawie 40% zaznaczyło tu odpowiedź „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”. Drugą co do znaczenia przyczyną jest posiadanie wystarczających środków finansowych. Skoro są to osoby niepracujące, to najprawdopodobniej są na czyimś utrzymaniu. Wyjaśnić to może poniższy komentarz uzyskany w trakcie wywiadu:

Nauczycielka gimnazjum: *Myślę, że młodemu brakuje przede wszystkim ambicji. Ambicji do tego, żeby się spełniać, żeby się rozwijać, abysamodzielnie się utrzymać, wyprowadzić się od rodziców.*

Kolejną wymienioną przyczyną to, już wcześniej wspomniane, realizowanie pasji. Niecała jedna piąta respondentów planuje założyć własną firmę i jest to bardzo pozytywny wynik. I prawie tyle samo nie podejmuje pracy ze względu na opiekę na małym dzieckiem. Pozostałe przyczyny nie mają istotniejszego znaczenia.

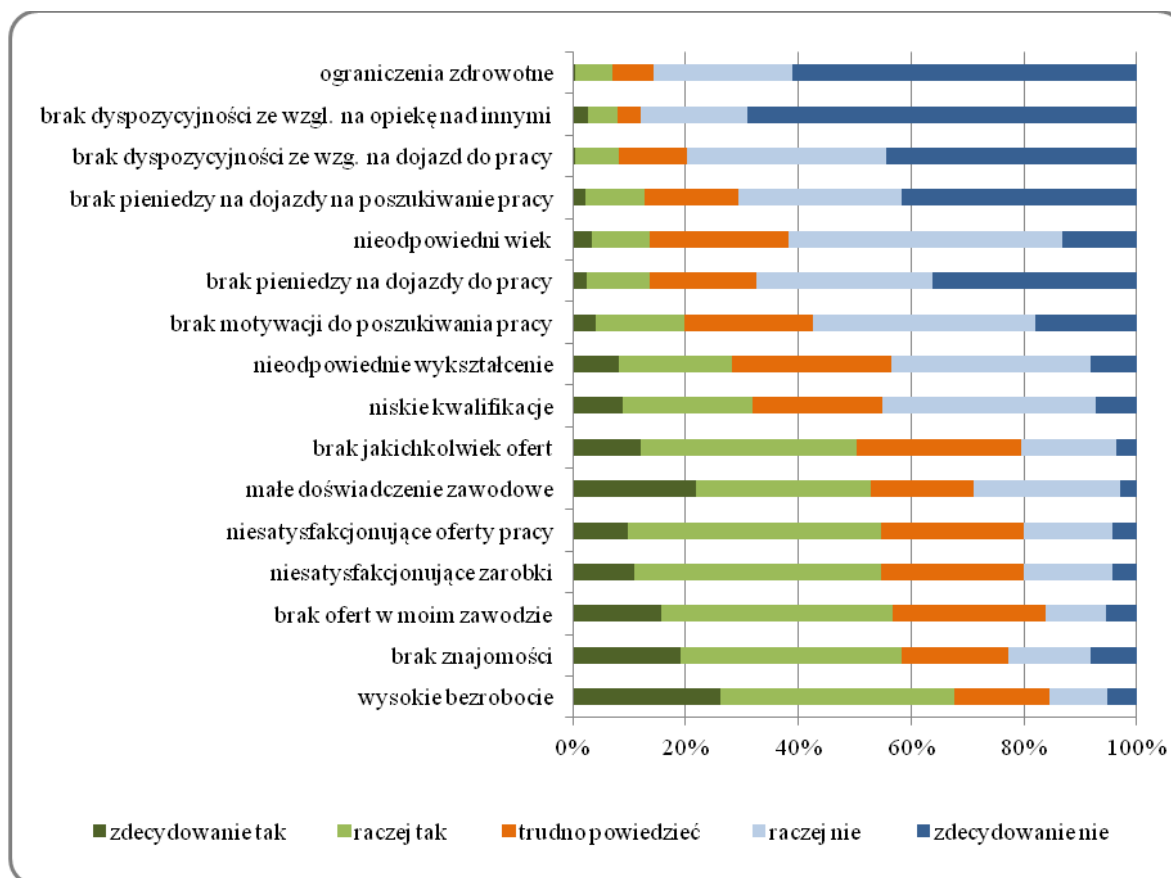
Wykres 4.11. Przyczyny, dla których osoby młode z kategorii NEET nie szukają pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Analiza dotycząca przyczyn braku możliwości znalezienia pracy w opinii samych respondentów przedstawiona została na wyk. 4.12. Za główną przyczynę badani uznali bezrobocie w regionie (68% wskazań). Zdecydowanie częściej tę przyczynę wskazywali mieszkańcy regionu łomżyńskiego (75%) niż regionu białostockiego (47%). Jest to zgodne z wcześniej przedstawionymi analizami, które wskazywały na najwyższy odsetek młodych bezrobotnych w regionie łomżyńskim. Za istotną przyczyną braku możliwości znalezienia pracy respondenci uznali również brak znajomości (58% wskazań). O ile poziom bezrobocia rzeczywiście jest zróżnicowany w poszczególnych podregionach województwa podlaskiego, a także powiatach, a więc może utrudniać znalezienie pracy, o tyle „brak znajomości” wydaje się nieco wymaginowanym źródłem niepowodzeń w poszukiwaniu pracy.

Wykres 4.12. Przyczyny, dla których osoby młode z kategorii NEET nie mogą znaleźć pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Kolejne dość istotne przyczyny to: brak ofert w zawodzie, niesatysfakcjonujące zarobki, niesatysfakcjonujące oferty pracy, małe doświadczenie i brak jakichkolwiek ofert. Należy zauważyć, że wszystkie te przyczyny (oprócz małego doświadczenia) są związane z sytuacją na rynku pracy, a nie z respondentem. Świadomość tego, że przyczyny braku pracy nie są zależne od osoby młodej mogą spowodować wyzwalanie w nich bierność zawodowej. Z drugiej jednak strony, wskazywanie przyczyn zewnętrznych pozwala „obarczać winą” za niepowodzenia zawodowe rynek pracy. Brak doświadczenia respondentów znajduje się dopiero na szóstym miejscu wśród przyczyn braku pracy. Należy zauważyć jednak, że pomimo świadomości respondentów, że brakuje im doświadczenia zawodowego to ich oczekiwania płacowe i stanowiskowe są dość duże. Odpowiedzi „niesatysfakcjonujące zarobki” oraz „niesatysfakcjonujące oferty pracy” są na czwartym i piątym miejscu wśród 16 wymienionych przyczyn. Tylko część osób wskazuje, że posiada za niskie kwalifikacje, nieodpowiednie wykształcenie czy brakuje im chęci i motywacji do poszukiwania pracy. Powyższe wnioski z przeprowadzonej analizy korespondują z komentarzami na temat młodych bezrobotnych, uzyskanych w trakcie prowadzenia badań ankietowych wśród pracodawców, które zostały poniżej przytoczone:

„Młodzi nawet jak przyjdą do pracy to więcej wymagają niż mogą od siebie dać, niż sobą reprezentują.”

„Dzisiejsza młodzież ma bardzo wysokie wymagania finansowe już na samym początku, przed rozpoczęciem pracy, zanim poznamy umiejętności.”

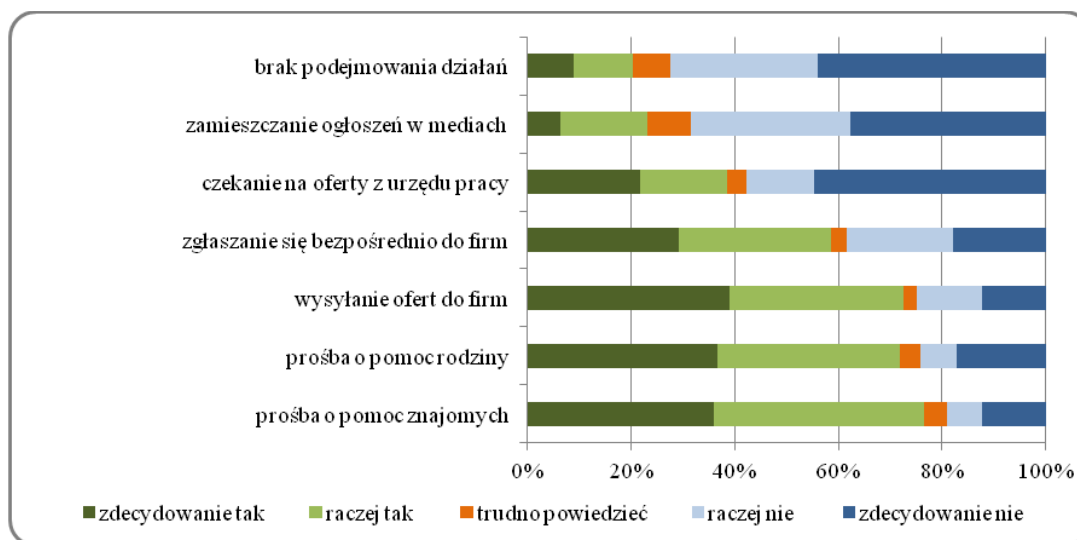
„Młodzi ludzie nie chcą pracować. Chcą tylko pieniędzy za przychodzenie do pracy.”

„Tylko wymagania wobec pracodawcy, brak pokory, po studiach nam się należy, itd. Ja kończyłem PB i zaczynałem od 1500 na rękę po 4 latach jestem już usatysfakcjonowany - brak cierpliwości”

„Zgodzę się co do wymagań młodych ludzi. Trochę dużo sobie życzą jak na sam początek, kiedy nawet nie ma pewności, że zarobią na siebie. Więc skąd te pieniądze brać?”

Respondentów zapytano również o podejmowane działania w celu znalezienia pracy (wyk. 4.13). Najczęściej podejmowaną aktywnością jest prośba o pomoc w znalezieniu pracy - znajomych (77% badanych odpowiedziało „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”) lub/i rodziny (72%). Podobna liczba osób wysyła swoje dokumenty aplikacyjne do firm (72%). Część osób zgłasza się bezpośrednio do firm (59%). Mniejsza już liczba respondentów czeka na oferty z urzędu pracy (39%) czy zamieszcza własne ogłoszenia o pracę w mediach (23%). Natomiast aż 20% młodych bezrobotnych nie podejmowało żadnych działań w tym zakresie.

Wykres 4.13. Podejmowane działania w celu znalezienia pracy przez osoby młode z kategorii NEET



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

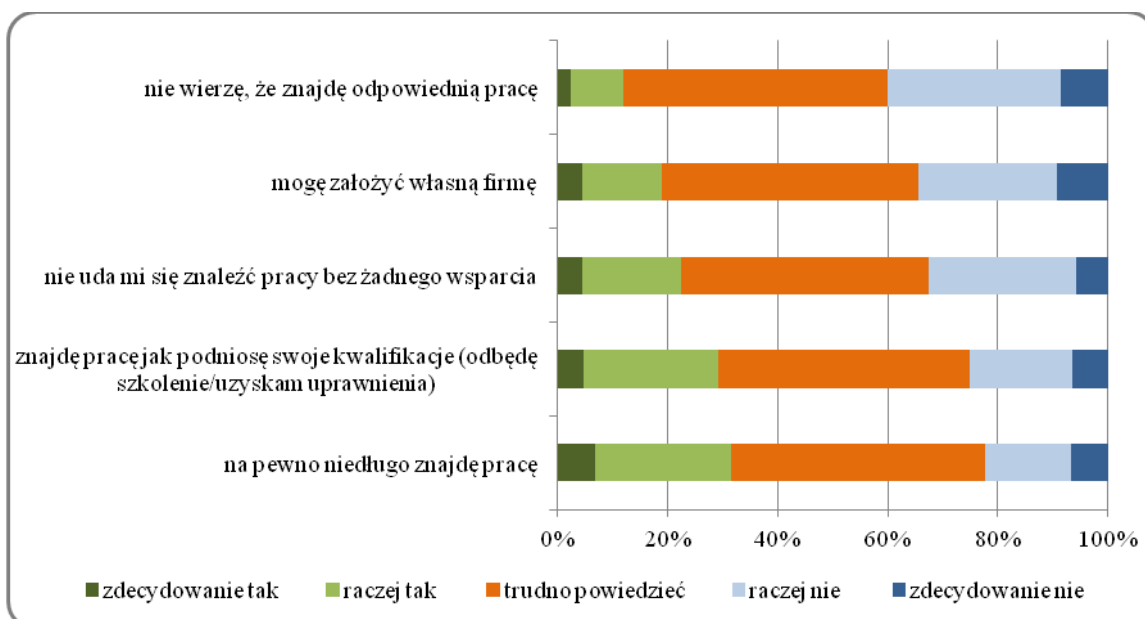
Respondentów zapytano również czy zamierzają podejmować jakiegokolwiek działania w celu znalezienia pracy. Część respondentów (14%) odpowiedziało, że „nie zamierza podejmować żadnych działań”. Pozostali wskazali, że zamierzają:

- uzupełnić kwalifikacje (39%),
- szukać pracy poza miejscem zamieszkania, ale w swoim regionie (24%),

- uzupełnić kwalifikacje poprzez szkolenia i kursy (20%),
- wyjechać za granicę (19%),
- podjąć dalszą edukację (16%),
- szukać pracy poza miejscem zamieszkania, ale w kraju (10%).

Powyższe wyniki mogą świadczyć o tym, że młodzi bezrobotni chcą poprawić swoją sytuację zawodową poprzez podejmowanie aktywnych działań. Jednak wyrażają dość umiarkowane optymistyczne zdanie na temat szans znalezienia pracy (wyk. 4.14). Większość respondentów zaznaczyła przy poszczególnych stwierdzeniach odpowiedź „trudno powiedzieć”, a ponad połowa badanych (60%) nie bardzo wierzy, że znajdzie odpowiednią pracę (odpowiedź „trudno powiedzieć” uznano również za brak wiary w możliwość znalezienia pracy).

Wykres 4.14. Ocena szans na znalezienie pracy przez osoby młode z kategorii NEET



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Podsumowując otrzymane wyniki badań należy wskazać na przyjmowanie dość biernej postawy w zakresie aktywności zawodowej. Część młodych ludzi nie chce podejmować jeszcze pracy, chce poświęcić swój czas na zabawę, będąc na utrzymaniu innych. Część uważa, że nie ma szans na znalezienie pracy i poszukuje przyczyn tych niepowodzeń w złej sytuacji rynku pracy, a nie w swojej postawie, umiejętnościach i kwalifikacjach.

4.4. Potrzeby i oczekiwania wobec rynku pracy

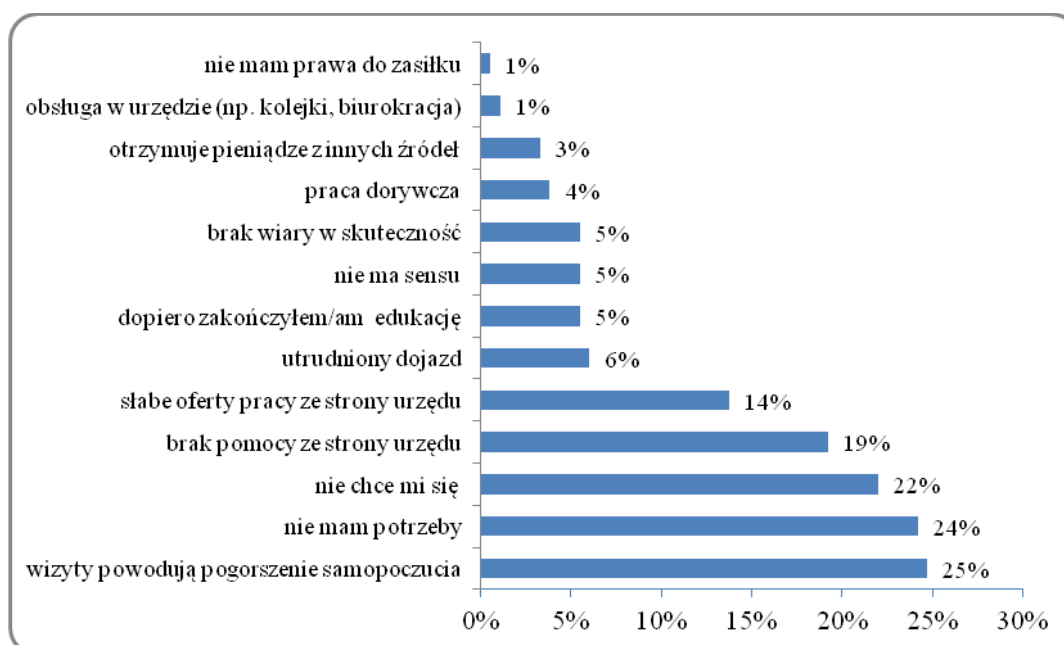
Analizę tego obszaru rozpoczęto od pytania, czy badana osoba jest zarejestrowana w urzędzie pracy. Znaczna część osób (38%) jest zarejestrowana, jako bezrobotni, ale jednak większość (62%) nie rejestruje się w urzędzie. Respondentów zapytano o powody nierejestrowania się (wyk. 4.15). Najwyższy procent wskazań uzyskały odpowiedzi:

- „wizyty powodują pogorszenie samopoczucia”,
- „nie mam potrzeby”,

- „nie chce mi się”
- „brak pomocy ze strony urzędu”,
- „brak ofert pracy ze strony urzędu”.

Ze względu na ogólnie niski udział wskazań na te odpowiedzi, bo wahający się w przedziale 14-25%, nie można wskazać na wyraźne przyczyny nierejestrowania się. Pozostałe odpowiedzi uzyskały jeszcze niższe, kilkuprocentowe wskaźniki.

Wykres 4.15. Przyczyny nierejestrowania się w urzędzie pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

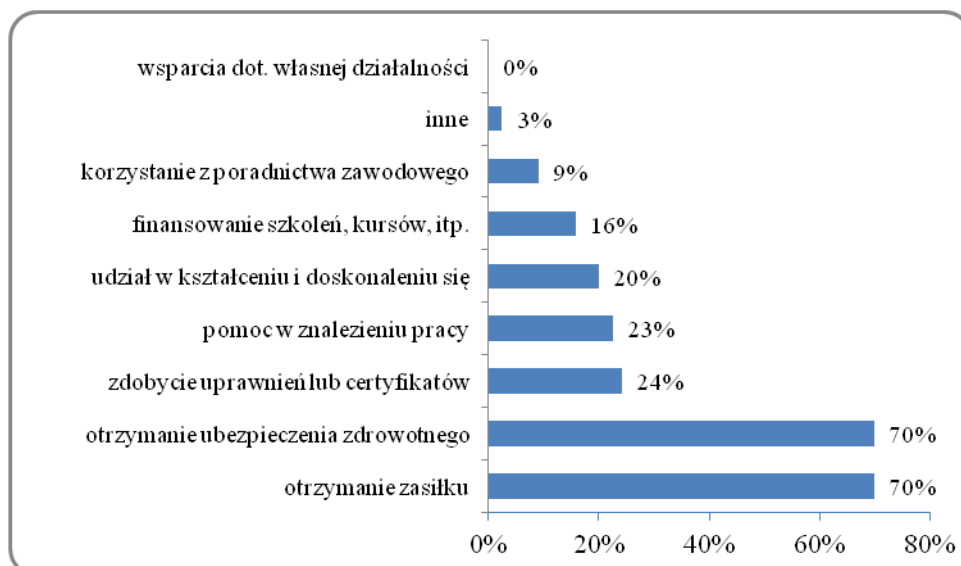
Respondenci zostali zapytani również o główne powody rejestrowania się (wyk.4.16). Analiza wyników badań wskazuje, że młodzi bezrobotni rejestrują się właściwie tylko po to, aby otrzymać zasiłek i ubezpieczenie zdrowotne. Jest to szczególnie niepokojące zjawisko, powodujące, jak słusznie zauważa pracownik Powiatowego Urzędu Pracy, trudność aktywizacji osób, które tego rzeczywiście potrzebują:

Pracownik PUP: „Najtrudniejsza jest sytuacja osób aktywnych, z wykształceniem wyższym, które mają ogromne trudności w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia. Z tego powodu decydują się często na zmianę miejsca zamieszkania, co pozbawia nasz region wykształconej kadry. Na drugim biegunie znajduje się grupa osób młodych, pochodzących z rodzin, gdzie bezrobocie „dziedziczy się”. Osoby te nie szukają pracy, a ich rejestracja w urzędzie wynika z chęci posiadania ubezpieczenia zdrowotnego oraz korzystania ze świadczeń opieki społecznej. Figurują one w rejestrach osób bezrobotnych, zawyżając statystyki. Gdyby istniała możliwość wydzielenia tej grupy, jako grupy nie wymagającej żadnej aktywizacji, doradcy klienta w urzędzie mogliby skupić się na pracy z osobami, które rzeczywiście pracy szukają.”

Zdecydowanie mniejsze znaczenia ma korzystanie z pomocy w celu znalezienia pracy czy też wsparcia w zakresie dokształcania się, poradnictwa zawodowego czy za-

kładania własnej działalności gospodarczej. I tylko niecała jedna czwarta badanych liczy na pomoc w znalezieniu pracy. Nieznaczna część respondentów (3%) wymieniła inne niż zamieszczone w kwestionariuszu odpowiedzi dotyczące powodów rejestrowania się.

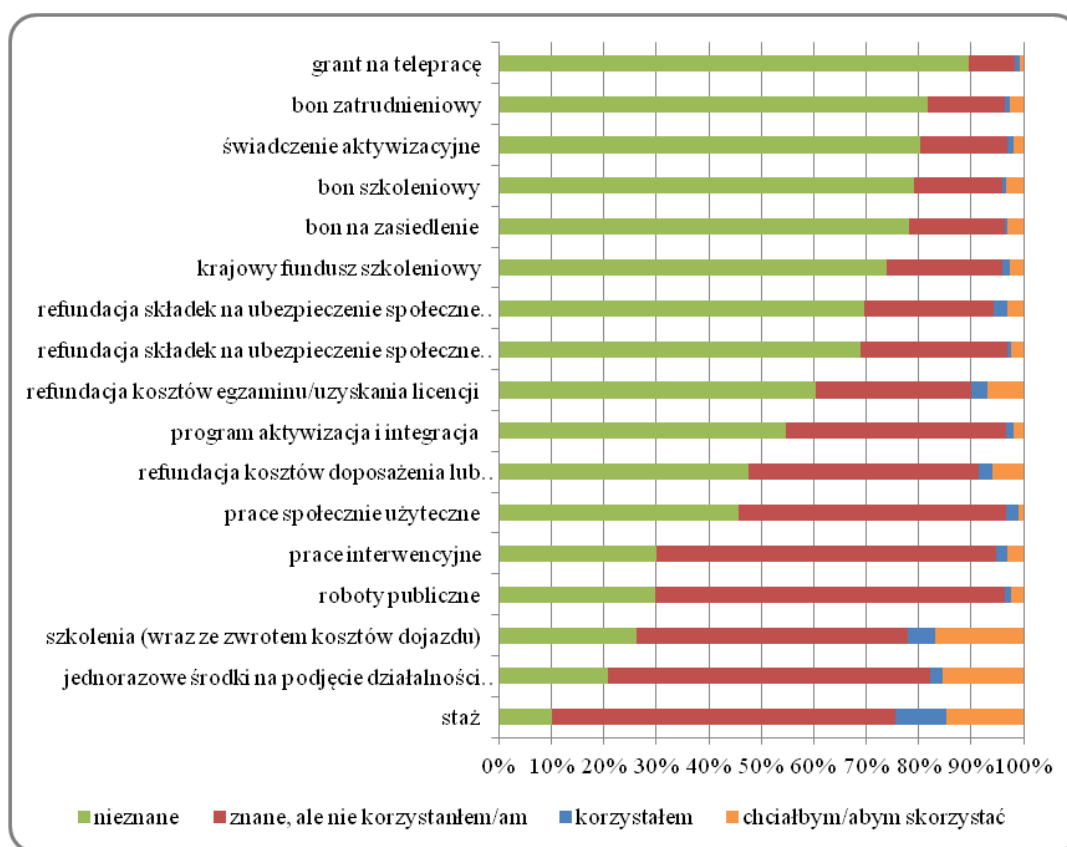
Wykres 4.16. Powody rejestrowania się w urzędzie pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Kolejny zakres badań w tym obszarze dotyczył form wsparcia. Respondentów zapytano, które instrumenty wsparcia osób młodych są znane, które nieznane, z których korzystali i jak je oceniają oraz z których chcieliby skorzystać (wyk. 4.17). Warto zwrócić uwagę na bardzo niski, właściwie marginalny udział osób (od 1% do 10%), które korzystały z wymienionych instrumentów, a są one także przeznaczone dla młodych bezrobotnych osób. Wyniki badań pokazują również, że najbardziej znane są staże, jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, szkolenia oraz roboty publiczne, prace interwencyjne i prace społecznie użyteczne. Staże i szkolenia są jednocześnie tymi formami wsparcia, z których najwięcej respondentów korzystało i najchętniej skorzystałoby. Pozostałe instrumenty są właściwie w większości nieznane. Co więcej badani bezrobotni nie wykazują dużej chęci do korzystania z wymienionych instrumentów.

Wykres 4.17. Formy wsparcia w opinii osób młodych z kategorii NEET



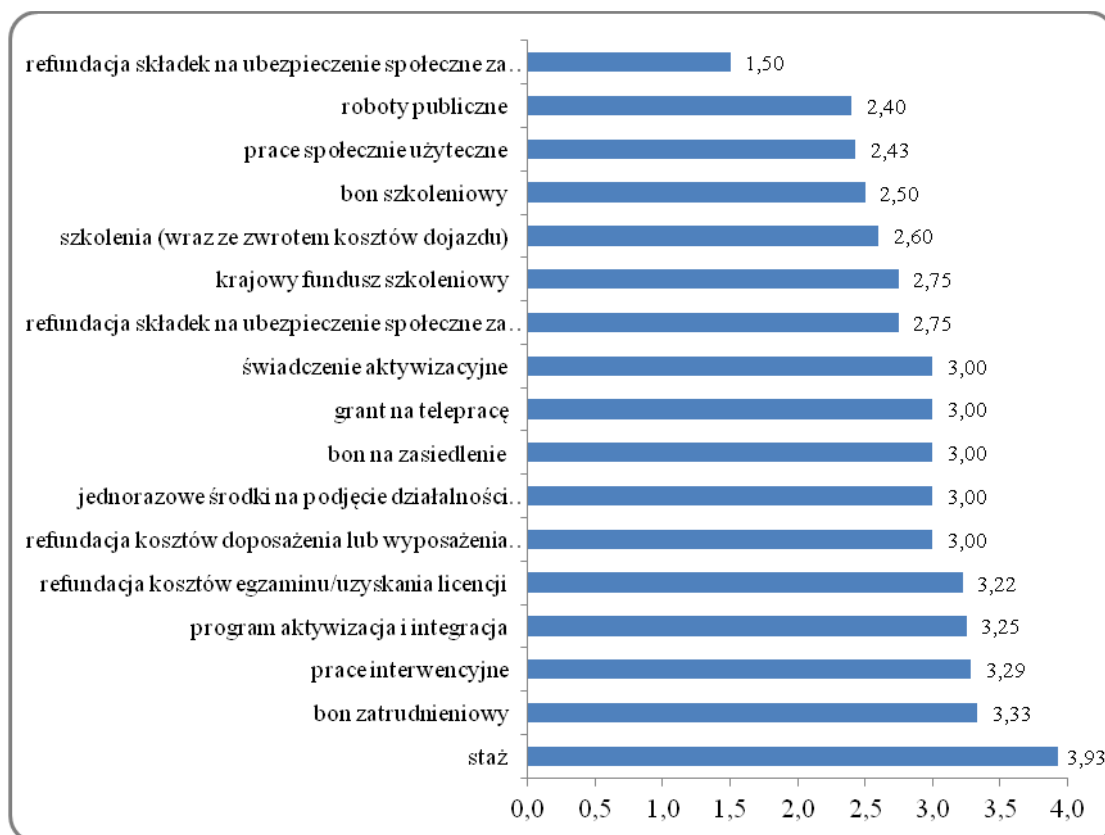
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Wśród przyczyn niekorzystania z tym instrumentów respondenci wymienili:

- brak wiary w skuteczność (46% wskazań respondentów),
- obawa przed biurokracją (37%),
- brak środków finansowych (37%),
- brak motywacji do podejmowania działań w tym kierunku (35%),
- brak propozycji ze strony urzędu (32%),
- poziom obsługi w urzędzie, np. kolejki (30%),
- brak znajomości form wsparcia (24%),
- brak czasu (21%),
- brak potrzeby (12%).

Powyższa analiza wskazuje, że najistotniejszą przyczyną braku chęci do korzystania z form wsparcia jest przekonanie o braku ich skuteczności. Zatem analizie poddano skuteczność tych instrumentów. Zadaniem respondentów, którzy korzystali z tych form była ocena wskazanych form wsparcia w skali od 1 do 5. Należy jednak pamiętać, że liczba osób korzystających z tych instrumentów wahała się od 3 do 29 osób, w związku z tym próba badawcza w tym przypadku była bardzo niska. Poniższy wykres przedstawia otrzymane średnie (wyk. 4.18). Najlepiej oceniono staż (średnia 3,93), następnie bon zatrudnieniowy (3,33), prace interwencyjne (3,29), program aktywizacja i integracja (3,25) oraz refundacja kosztów egzaminu/uzyskania licencji (3,22). Pozostałe instrumenty oceniono średnio na ocenę 3,0 lub nawet poniżej tej wartości.

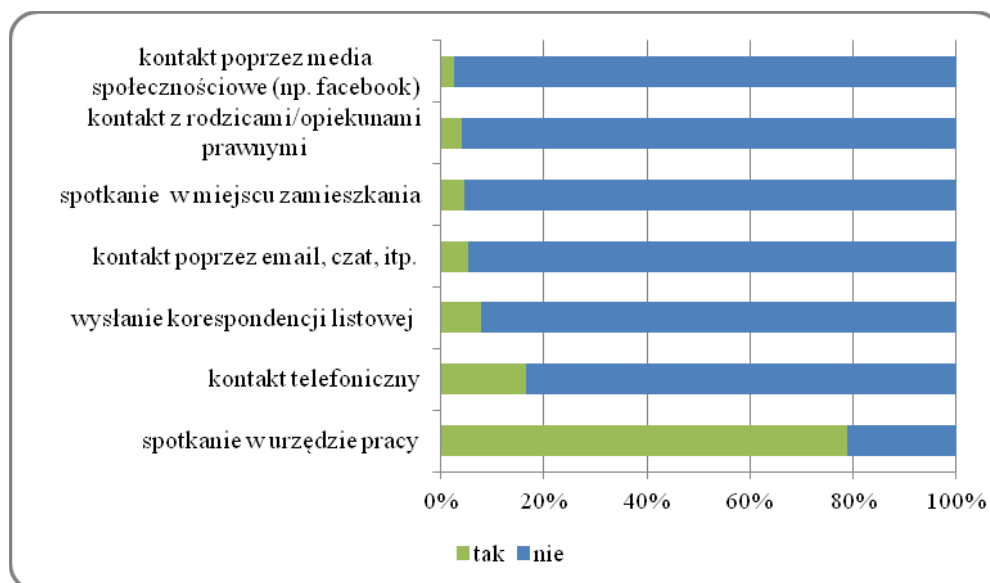
Wykres 4.18. Ocena skuteczności form wsparcia w opinii osób młodych z kategorii NEET



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Analizie poddano również sposoby komunikowania się publicznych instytucji rynku pracy z młodymi bezrobotnymi. Dokonano analizy źródeł pozyskania informacji o formach wsparcia proponowanych przez urzędy pracy. Osoby młode najczęściej pozyskują takie informacje od znajomych (62%). Drugim dość istotnym źródłem jest rodzina (41%) i Internet (40%). Z urzędu pracy informacje uzyskuje jedna trzecia badanych (33%). Pozostała nieliczna część (6%) nigdy nie słyszała o żadnych formach wsparcia. Następnie analizie poddano sposoby komunikowania się reprezentantów urzędów pracy z młodymi osobami z grupy NEET i ich skuteczność (wyk. 4.19). Najczęściej stosowana jest tradycyjna forma komunikowania się, czyli zgłaszanie się osoby bezrobotnej do urzędu pracy – ma to miejsce w prawie 80% przypadków. Pozostałe formy stosowane są wyjątkowo rzadko, szczególnie te bardziej nowoczesne jak kontakt poprzez media społecznościowe i inne narzędzia internetowe. Jeżeli chodzi o skuteczność wymienionych form komunikowania się to najskuteczniejsze w opinii respondentów jest zgłaszanie się osoby bezrobotnej do urzędu (średnia 3,77) i kontakt telefoniczny (3,36). A więc dwa najczęściej stosowane sposoby komunikowania się. Pozostałe narzędzia zostały uznane za mniej skuteczne: kontakt poprzez narzędzia internetowe, np. e-mail, chat (2,75); spotkanie z rodzicami, opiekunami prawnymi (2,67), przyjazd pracownika urzędu pracy do miejsca zamieszkania (2,57); kontakt przez media społecznościowe (2,50). Najniżej oceniono korespondencję listową (2,42).

Wykres 4.19. Sposoby komunikowania się przedstawicieli urzędów pracy z osobami młodymi z kategorii NEET



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

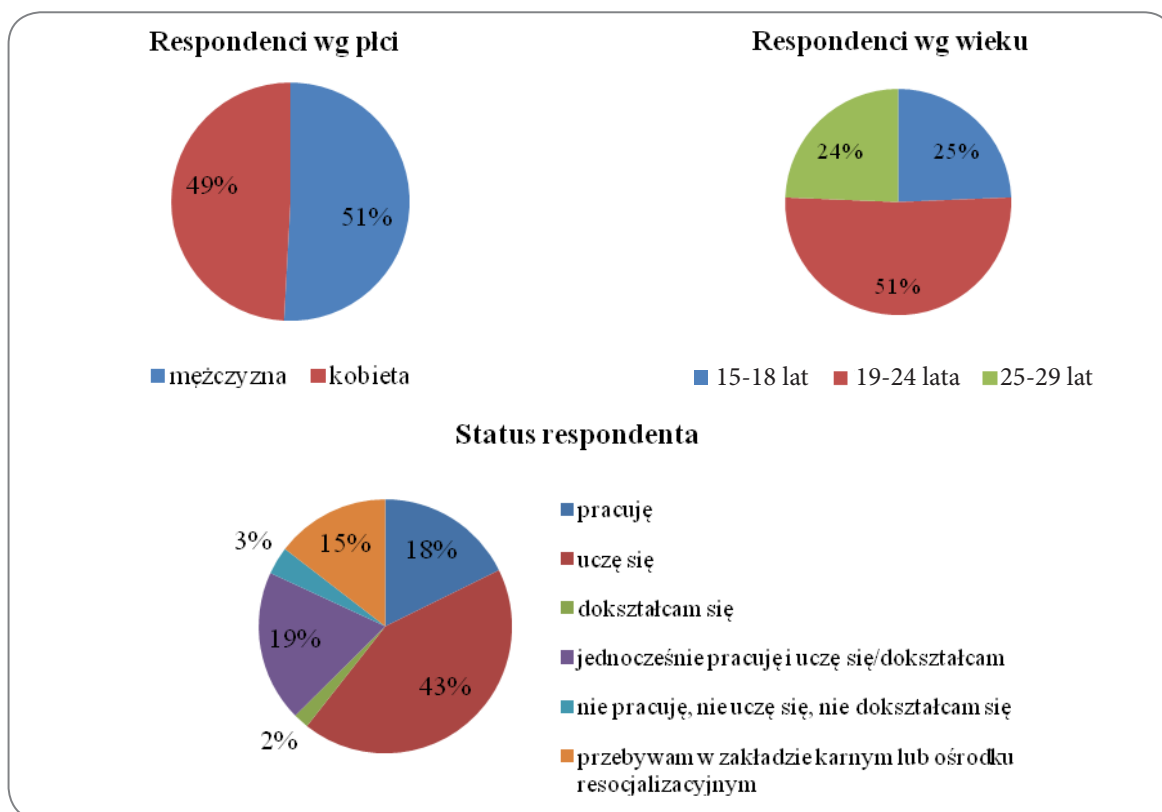
Podsumowując przeprowadzoną analizę należy wskazać, że większość bezrobotnych młodych osób nie rejestruje się w urzędzie pracy. Trudno jest też wymienić konkretne przyczyny takiej sytuacji. Natomiast te osoby, które się rejestrują, robią to, przede wszystkim, dlatego, aby otrzymać zasiłek i ubezpieczenie zdrowotne. Pozostałe korzyści, które mogą wynikać z otrzymania statusu bezrobotnego nie mają większego znaczenia. Budzi to wątpliwość co do roli publicznych instytucji rynku pracy, które w takich przypadkach ograniczają się do wypłacania świadczeń, a nie aktywizacji młodych bezrobotnych. Co więcej bardzo niski, można uznać, że marginalny, jest udział tych osób w różnego rodzaju formach pomocy oferowanych przez urzędy pracy. Niska jest również chęć badanych osób do udziału w tych formach wsparcia, a główną przyczyną tego jest brak wiary w skuteczność podejmowanych działań. Dość ograniczone są również sposoby kontaktowania się przedstawicieli urzędów pracy z osobami młodymi z grupy NEET. Właściwie to osoby młode muszą zgłaszać się do urzędu, aby uzyskać jakiegokolwiek wsparcie. Mając na uwadze bierność zawodową i edukacyjną tych osób, dobrze byłoby gdyby to publiczne instytucje rynku pracy wykazywały większą aktywność w zakresie chociażby próby aktywizacji bezrobotnej osoby młodej.

Rozdział 5. SYTUACJA OSÓB MŁODYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM – WYNIKI BADAŃ

5.1. Charakterystyka respondentów

W badaniu udział wzięło 230 młodych osób, w wieku 15-29 lat. Poniżej znajduje się charakterystyka podstawowych danych dotyczących respondentów (rys. 5.1). Rozkład badanych ze względu na płeć kształtuje się w następujący sposób: 51% stanowią mężczyźni, natomiast 49% stanowią kobiety. Połowę respondentów stanowią osoby w wieku 19-24 lata (51%). Pozostała część to osoby w wieku 25-29 lat (24%) i poniżej 18 lat (25%). Prawie połowa badanych uczy się lub doksztalca (łącznie 45%), prawie jedna piąta (18%) pracuje i prawie tyle samo osób (19%) zarówno pracuje, jak i uczy się lub doksztalca.

Rysunek 5.1. Charakterystyka respondentów ze względu na płeć, wiek i status

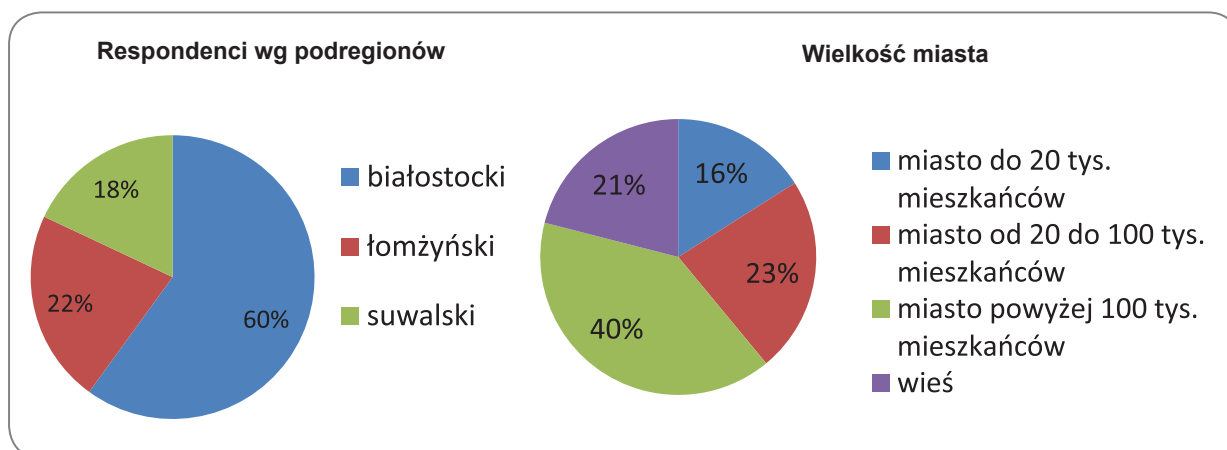


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Niewielka część badanych (3%) to osoby, które nie pracują, nie uczą się, ani nie doksztalcają się. Ze względu jednak na to, że nie znajdują się poza rynkiem pracy dłużej niż 6 miesięcy nie są klasyfikowane jako osoby z kategorii NEET. Natomiast są to już osoby szczególnie narażone na niebezpieczeństwo przejścia w ciągu kilku miesięcy do kategorii osób NEET. Spora część respondentów (15%) przebywa w zakładzie karnym lub ośrodku resocjalizacyjnym, w tym 4 osoby pracują, 19 osób uczy się lub doksztalca, 2 osoby jednocześnie pracują i uczą się, pozostałe 12 osób przebywa tylko w placówce resocjalizacyjnej.

Badane młode osoby pochodzą z całego województwa podlaskiego (rys. 5.2). Najwięcej respondentów mieszka w regionie białostockim (60%), który jest największym ze względu na liczbę ludności podregionem województwa podlaskiego. W regionie łomżyńskim mieszka 22% badanych, a w suwalskim – 18%. Prawie wszyscy respondenci są narodowości polskiej, tylko 4 osoby zadeklarowały inną narodowość – białoruską (2 osoby), litewską (1 osoba), niemiecką (1 osoba).

Rysunek 5.2. Charakterystyka respondentów ze względu na miejsce zamieszkania



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Znaczna część respondentów (40%) mieszka w dużym mieście, powyżej 100 tysięcy mieszkańców. Nieco mniej (39%) badanych mieszka w mieście poniżej 100 tysięcy mieszkańców, w tym 16% w miejscowości poniżej 20 tysięcy mieszkańców. Jedna piąta (21%) respondentów to mieszkańcy wsi.

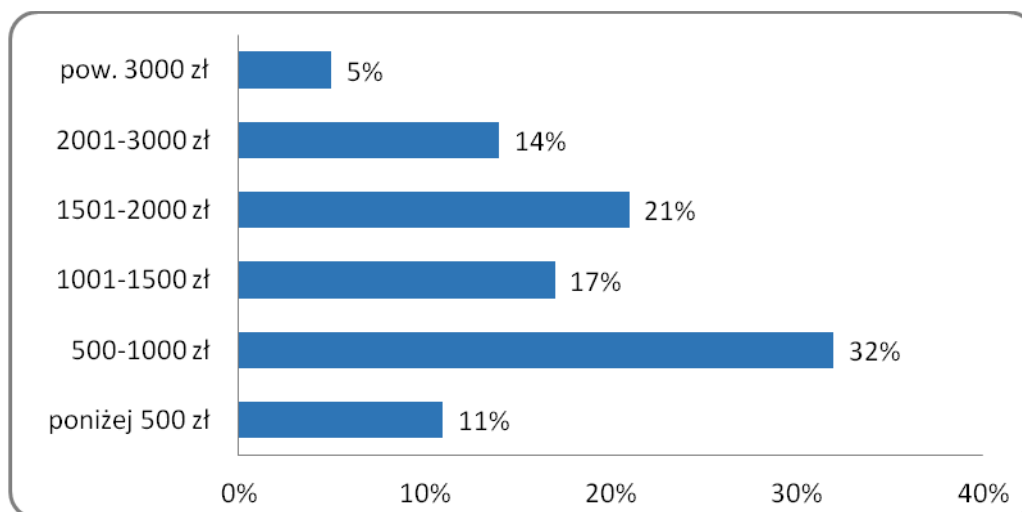
Podsumowując charakterystykę respondentów należy wskazać na zróżnicowane cechy tych osób ze względu na płeć, wiek, status oraz miejsce zamieszkania, co zapewnia poznanie różnorodnych opinii. Natomiast w kontekście przedmiotu badań należy wskazać, że większość z badanych młodych osób ma plany na najbliższy czas – pracują, uczą się, studiują. Jednak aż co 10 młody człowiek nie robi nic, a więc jest potencjalną osobą z kategorii NEET, która być może za kilka miesięcy będzie potrzebowała wsparcia i pomocy.

5.2. Analiza społeczno-demograficzna

5.2.1. Sytuacja materialna

Analizując sytuację materialną osób młodych w woj. podlaskim należy stwierdzić, iż większość z badanych deklaruje dochód na osobę w gospodarstwie domowym w przedziale 501-1000 zł (32%) (wyk. 5.1).

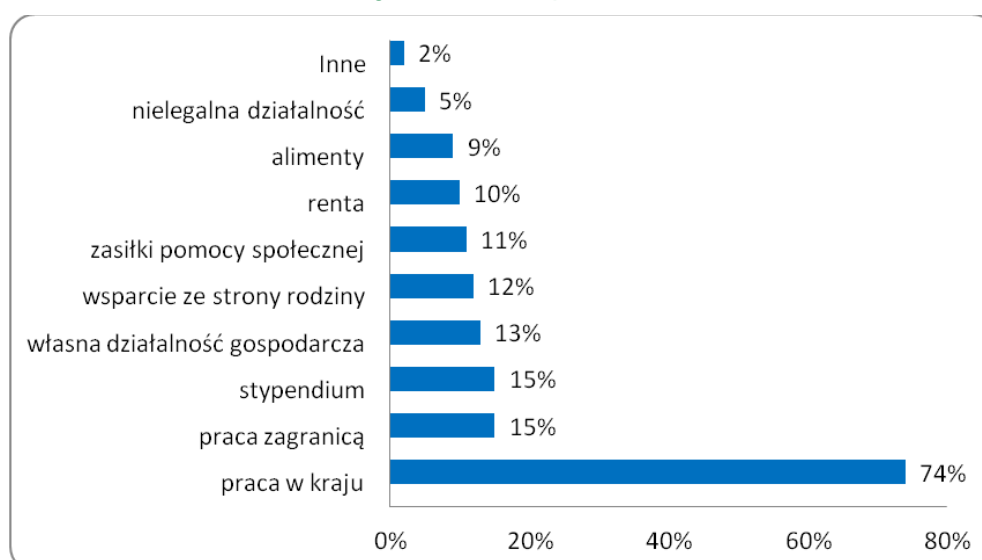
Wykres 5.1. Przeciętny miesięczny dochód netto na 1 osobę w gospodarstwie domowym osób młodych (15-29 lat) w województwie podlaskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Podobnie jak w przypadku wcześniej omawianej grupy NEET jest to stawka znajdująca się w przedziale poniżej zarówno średniej krajowej, jak i dla województwa. Wyższy dochód, w przedziale 1001-1500 zł zadeklarowało 17% respondentów, natomiast większa ich liczba wskazała dochód w wielkości 1501-2000 zł (21% badanych). W grupie osób młodych część z nich osiąga dochód powyżej 2000 zł (19%) - dla porównania w grupie NEET znalazło się 4% respondentów z deklarowanym dochodem w takiej wysokości. Źródła dochodu młodych osób kształtują się zróżnicowanie (wyk. 5.2.), chociaż dominująco, bo ponad 70% respondentów zadeklarowało dochód osiągnięty w kraju jako podstawa utrzymania. W dalszej kolejności (15%) uplasowały się stypendia (większość respondentów to osoby młode studiujące, więc takie źródło na pewno w pewnym stopniu wspiera budżet domowy), dochód osiągnięty za granicą (15%) - młodzi, szczególnie studiujący w trakcie wakacji korzystają z wyjazdów zagranicę w celu wsparcia sytuacji finansowej.

Wykres 5.2. Źródła dochodu w gospodarstwie domowych osób młodych (15-29 lat) w województwie podlaskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Pewien odsetek osób młodych znajduje się na utrzymaniu rodziny (12%), jednakże jest to znacznie mniejsza grupa ankietowanych niż w przypadku NEET. Niższy odsetek młodych osób (37%) w zestawieniu z grupą NEET korzysta z finansowego wsparcia rodziny, pracuje (lub łącznie uczy się i pracuje).

Dwukrotnie częściej osoby młode deklarują dochód z prowadzonej działalności gospodarczej (13%) niż wcześniej analizowana grupa młodych bezrobotnych.

Część osób uzyskuje dochody z zasiłków pomocy społecznej (11%) oraz renty i alimentów (19%), co jest sytuacją znacznie częstszą niż w przypadku wcześniej analizowanej grupy NEET, gdzie łącznie 13,8% badanych deklarowało korzystanie z powyżej wymienionych świadczeń społecznych.

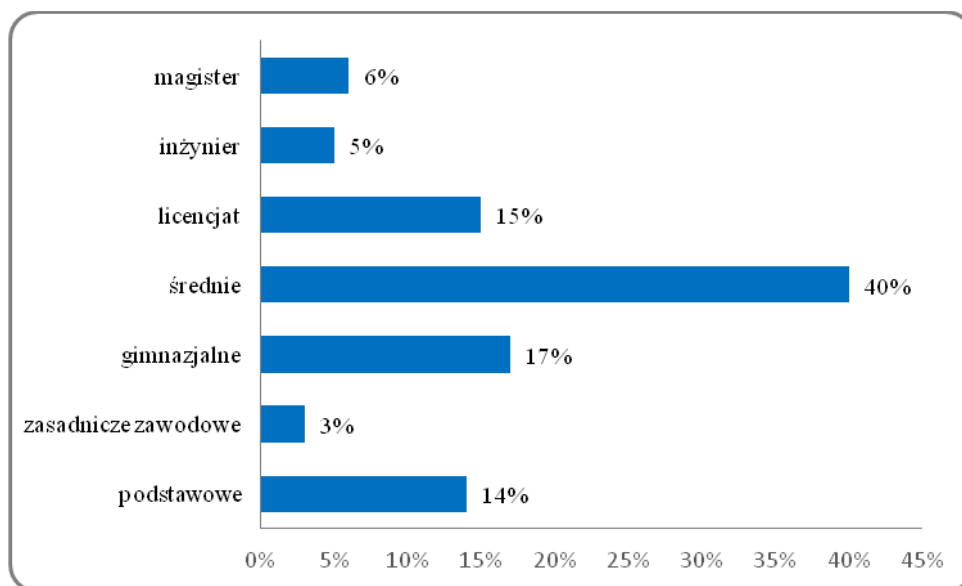
Podsumowując analizę sytuacji materialnej osób młodych w woj. podlaskim należy zauważyć, iż podobnie jak przy analizie grupy NEET, występuje przeciętna sytuacja materialna ich gospodarstw domowych. W przypadku większości badanych gospodarstw, dochód jest poniżej przeciętnej dla kraju, a w znacznej części z nich kształtuje się na średnim poziomie. Taka sytuacja może być spowodowana faktem, iż znaczna część respondentów (ponad 40%) wciąż uczy się i doksztalca, co w pewnym stopniu ogranicza możliwości wykorzystania ich potencjału zawodowego i na obecny moment nie przyczynia się do znacznej poprawy sytuacji finansowej, będącej efektem pracy zarobkowej lub podejmowania własnej działalności gospodarczej.

Na uwagę zasługuje duża liczba gospodarstw utrzymująca się z pracy w kraju, jednakże większy odsetek osób młodych zadeklarował jako źródło dochodu świadczenia socjalne i renty, co w zestawieniu z grupą NEET w tej kategorii nie jest szczególnie pozytywnym zjawiskiem.

5.2.2. Wykształcenie i edukacja

Biorąc pod uwagę wykształcenie badanych młodych osób z województwa podlaskiego należy zauważyć jego zróżnicowanie. Wśród badanych znajdują się w większości osoby ze średnim wykształceniem (40%), w mniejszym odsetku z tylko gimnazjalnym (17%), niepełnym wyższym (licencjat, inżynier) – 20% (wyk. 5.3.). Ogólnie rzecz biorąc badani z wykształceniem wyższym (także niepełnym) stanowią łącznie 26% badanej populacji. Co ciekawe, w badanej grupie znaleźli się respondenci z wykształceniem podstawowym (14% badanych), na co w dużym stopniu miał wpływ profil respondenta – np. byli nimi także osadzeni w zakładzie karnym lub zakładzie resocjalizacyjnym – stanowili oni 15% badanej populacji wskazując podstawowy poziom wykształcenia (osoby młode przebywające w placówkach resocjalizacyjnych lub karnych nie zawsze zostały zakwalifikowane do kategorii NEET, gdyż niektórzy respondenci nie spełniali wszystkich założeń (np. szkolą się lub pracują w trakcie przebywania w placówce) oraz osoby w wieku np. 15 lat uczące się jeszcze w gimnazjum.

Wykres 5.3. Wykształcenie badanych osób młodych (15-29 lat) z województwa podlaskiego



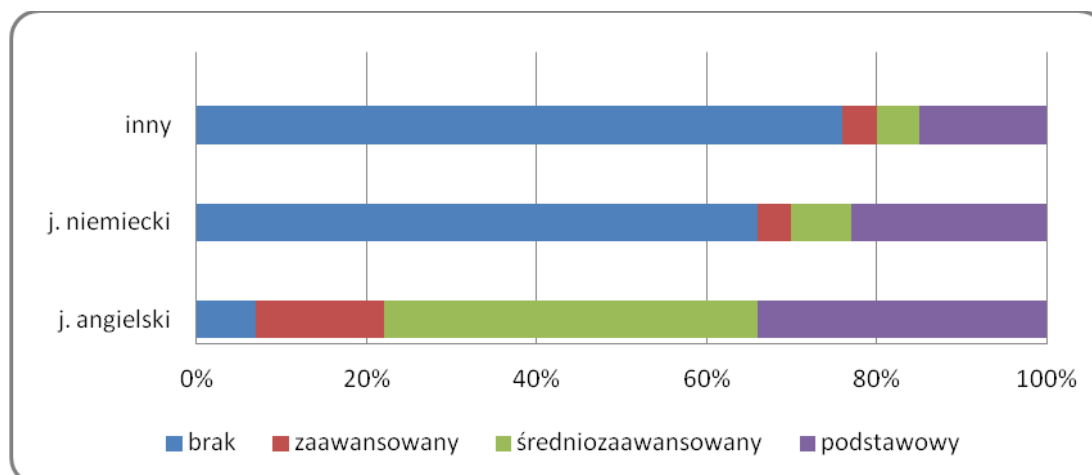
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W badaniu, analizie poddane zostały także kwalifikacje młodych osób, które obejmowały cztery główne obszary: posiadanie prawa jazdy, znajomość języków obcych, znajomość obsługi komputera, posiadania uprawnień zawodowych.

Prawo jazdy posiada większość młodych osób (64%), chociaż w porównaniu do ankietowanej grupy NEET jest to słabszy wynik. Taką sytuację można wytłumaczyć wiekiem ankietowanych (prawie 30% w momencie badania nie miało ukończonych 18. lat, a w przypadku grupy NEET był to zaledwie odsetek 2%). Podobnie sytuacja wygląda na polu posiadania szczególnych kwalifikacji zawodowych, np. uprawnień (tylko 4% respondentów posiadało dodatkowe uprawnienia), co może także wynikać z młodego wieku respondenta (76% badanych jest poniżej 24 r.ż., w tym 25% poniżej 18 r.ż.) i niemożności nabycia uprawnień bez ukończenia pewnego etapu nauki.

Biorąc pod uwagę znajomości języków obcych, kształtują się one na umiarkowanym poziomie (wyk. 5.4). Tylko 6% respondentów nie zna żadnego języka, a największe umiejętności respondenci deklarują w znajomości języka angielskiego (dobrze lub bardzo dobrze zna go połowa badanych (60%)). Wyniki te nie odbiegają znacząco od badanej grupy NEET, gdzie 54% ankietowanych deklarowało znajomość jęz. angielskiego w podobnym stopniu. Pozostała część zna ten język na poziomie podstawowym lub wcale. W przypadku znajomości języka niemieckiego – „dobrze” lub „bardzo dobrze” zna ten język jedynie 11% badanych, a 67% nie zna go wcale. Umiejętność posługiwania się innymi językami zadeklarowało 23% respondentów – głównie jęz. rosyjskiego, białoruskiego i litewskiego.

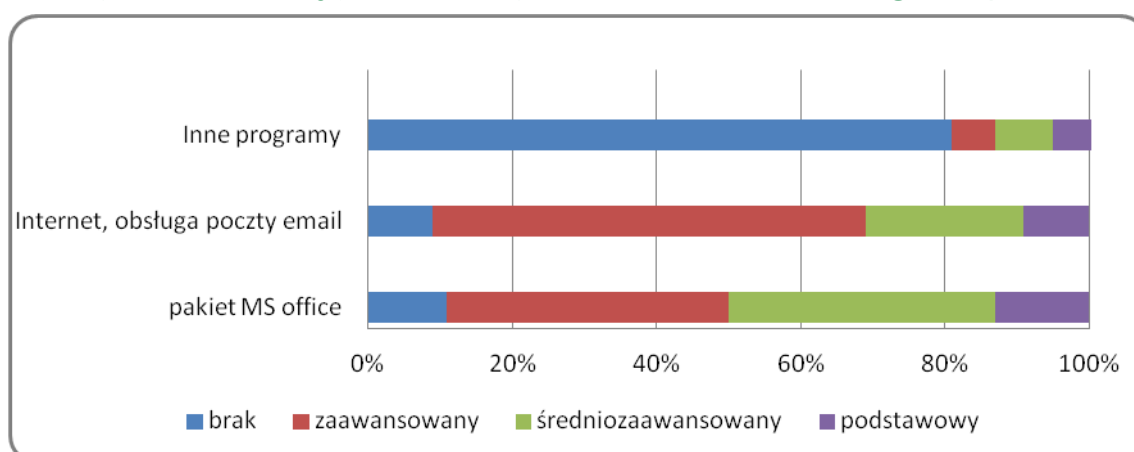
Wykres 5.4. Umiejętności w zakresie znajomości języka obcego wśród badanych młodych osób



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Biorąc pod uwagę umiejętności osób młodych w zakresie obsługi komputera należy zauważyć, iż zdecydowana większość (ponad 90%) zna podstawy obsługi Internetu oraz poczty email - ponad 80% respondentów posiada tę umiejętność na poziomie średnim i zaawansowanym (wyk. 5.5). Jest to sytuacja, która wydaje się być uzasadniona biorąc pod uwagę wiek ankietowanych – osoby urodzone w latach 90-tych XX w. „wychowywały się” na technologiach informatycznych i dla nich naturalne wydaje się być obycie szczególnie z Internetem. Obsługę podstawowych programów pakietu MS Office zadeklarowało 37% respondentów na poziomie średniozaawansowanym, a 39% na poziomie zaawansowanym. Co 10 ankietowany nie zna w ogóle obsługi pakietu Office.

Wykres 5.5. Umiejętności młodych osób w zakresie obsługi komputera



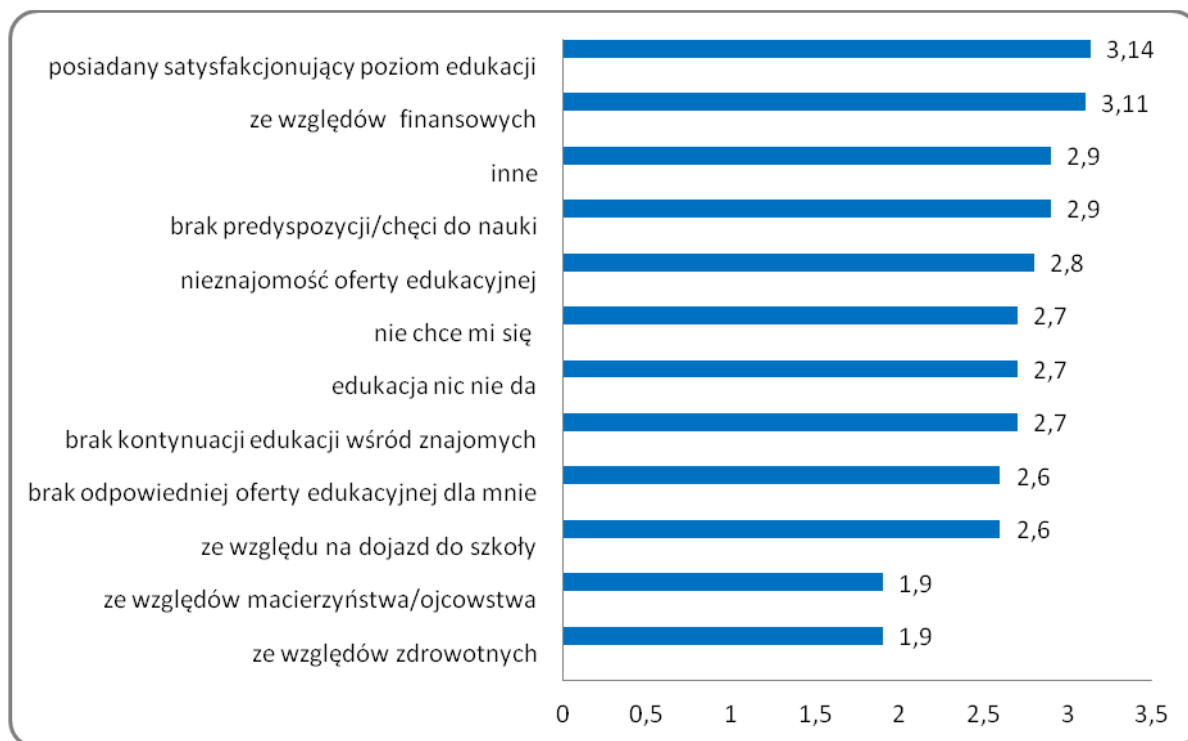
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Znajomość jakichkolwiek innych programów komputerowych jest słaba. Tylko 20% respondentów zadeklarowało, że zna inne programy (w przypadku grupy NEET odsetek znajomości wyniósł tylko 2%).

Biorąc pod uwagę uśrednione wyniki badania przyczyn bierności edukacyjnej osób młodych, należy zauważyć, iż większość respondentów posiada satysfakcjonującą, w ich opinii, poziom edukacji (średnia z ocen 3,14, przy skali 1-5) wobec czego nie kontynuuje

dalej nauki (wyk. 5.6). Jest to niewiele większy odsetek badanych respondentów niż wcześniej analizowana grupa NEET w tym obszarze. Inne przyczyny, jakie wskazywane były przez respondentów to: kwestie finansowe (3,11), inne, bliżej nie zdefiniowane przez respondenta (2,9) oraz brak predyspozycji/chęci do nauki (2,9).

Wykres 5.6. Przyczyny bierności edukacyjnej młodych osób



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Szczegółowiej analizując odpowiedzi respondentów w zakresie przyczyn niekontynuowania edukacji wśród osób młodych sytuacja wygląda trochę inaczej. Najwięcej odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” zauważono przy zmiennej względy finansowe (48%) (tab. 5.1). W dalszej kolejności, respondenci wskazywali takie przyczyny jak: nieznajomość oferty edukacyjnej oraz satysfakcjonujący poziom edukacji (39%) jako zdecydowany lub raczej zdecydowany powód niekontynuowania edukacji. W najmniejszym stopniu w kontynuacji edukacji przeszkadzają respondentom problemy zdrowotne oraz obowiązki związane z wychowywaniem dzieci (18% wskazań „zdecydowanie tak” i „raczej tak”).

Tabela 5.1. Przyczyny bierności edukacyjnej młodych osób

Przyczyna bierności edukacyjnej	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
względy finansowe	31%	17%	11%	16%	25%
zakończyłem/am edukację na satysfakcjonującym mnie poziomie	23%	16%	30%	16%	15%
nieznajomości oferty edukacyjnej (szkoleniowej) w miejscu mojego zamieszkania	16%	23%	15%	19%	27%

braku predyspozycji/ chęci do nauki	12%	24%	24%	18%	22%
edukacja nic mi nie da	11%	26%	24%	9%	30%
nie chce mi się	15%	18%	20%	18%	29%
nikt z moich znajomych się nie uczy	10%	21%	29%	19%	21%
inne względy	11%	13%	38%	25%	13%
ze względu na dojazd do szkoły (koszty, czas)	10%	11%	40%	12%	27%
braku odpowiedniej dla mnie oferty edukacyjnej	10%	11%	40%	12%	27%
względy zdrowotne	7%	10%	10%	14%	59%
względy macierzyństwa/ojcostwa	7%	10%	10%	14%	59%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Dokonując podsumowania charakterystyki społeczno-demograficznej respondentów, analizowanych w tym rozdziale można stwierdzić, że badani wykazywali się głównie wykształceniem średnim (37%) albo wyższym (w tym niepełnym – 27%). Badani posługują się językiem angielskim na poziomie głównie średniozaawansowanym i podstawowym. Tylko niespełna ponad 30% badanych zna język niemiecki na różnych poziomach biegłości. W większości badani posługują się w sposób zaawansowany Internetem i pocztą email, słabiej wygląda u nich obsługa pakietu Office. Co prawda większość badanych posiada prawo jazdy kat. B (62%), jednakże dodatkowe uprawnienia posiada jedynie 5% badanych.

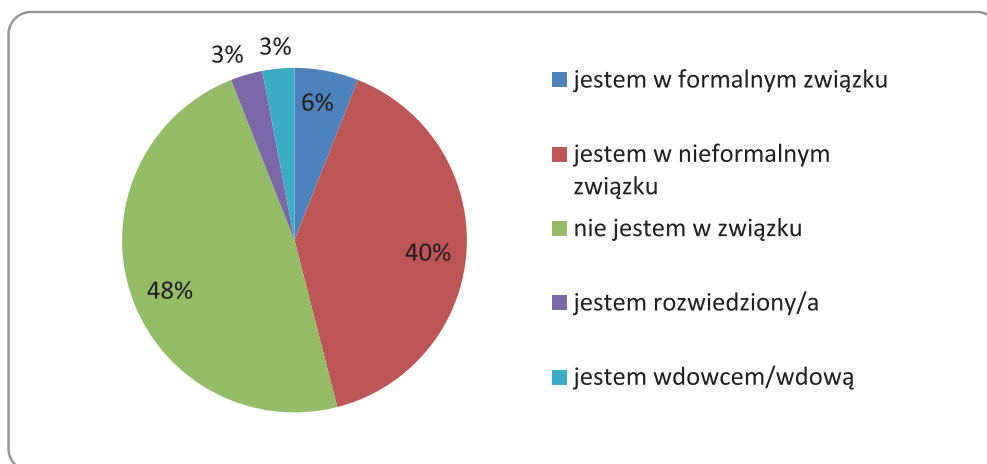
Zestawiając wyniki badań osób młodych w zakresie edukacji z wcześniej omawianą grupą NEET nie można dopatrzeć się znaczących różnic. Osoby młode nieznacznie biegłej deklarują znajomość języków obcych i obsługi programów komputerowych, niż ich rówieśnicy z grupy NEET. Obydwie grupy prawie w takim samym stopniu wykazują się biernością edukacyjną z uwagi na satysfakcjonujący je poziom edukacji oraz w podobnym stopniu wykazują się posiadaniem dodatkowych umiejętności tj. prawo jazdy czy inne uprawnienia.

5.2.3. Sytuacja rodzinna

Sytuacja rodzinna osób młodych (15-29 lat) z woj. podlaskiego została rozpatrzona z punktu widzenia takich zmiennych jak: stan cywilny, liczba osób w gospodarstwie domowym, liczba dzieci w gospodarstwie domowym.

Dokonując analizy sytuacji rodzinnej osób młodych pod kątem stanu cywilnego, należy zauważyć, że większość badanych nie jest w związku (48%), wobec czego teoretycznie ma mniej zobowiązań, w tym finansowych, np. związanych z utrzymaniem rodziny (wyk. 5.7). Porównując ten obszar do wyników badania grupy NEET należy stwierdzić, że tamta grupa respondentów w większym stopniu deklarowała bycie w związku niż badane osoby młode.

Wykres 5.7. Stan cywilny badanych młodych osób

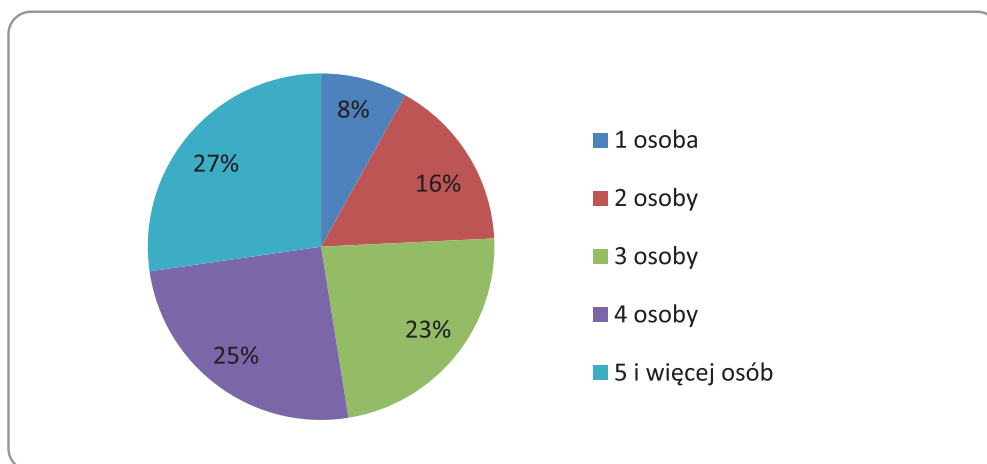


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tylko 40% badanych osób młodych podało, że żyje w nieformalnym związku, a ledwie 6% deklaruje formalne bycie w związku (dla porównania grupa NEET w 53% odpowiedziała, że żyje w związku formalnym lub nie). Problem usamodzielniania się osób młodych w Polsce i wydłużanie okresu, w którym młodzi rodacy zakładają rodziny jest poważnym problemem społecznym, wpływającym także na strukturę demograficzną kraju. Faktem staje się sytuacja, iż rodzice wciąż wspierają finansowo swoje dzieci (w woj. podlaskim ponad 60% rodziców daje pieniądze swoim dorosłym dzieciom)⁵¹, co w pewnym stopniu tłumaczy niechęć młodych osób do zakładania rodziny i usamodzielniania się.

Analizując sytuację rodzinną osób młodych z perspektywy liczby osób w gospodarstwie domowym pozyskane dane przedstawiają się mało zróżnicowanie (wyk. 5.8). Podobna liczba respondentów podała, iż jest członkiem gospodarstwa 5 i więcej (27%), 4 osobowego (25%), 3 osobowego (23%).

Wykres 5.8. Liczba osób w gospodarstwie domowym młodych osób



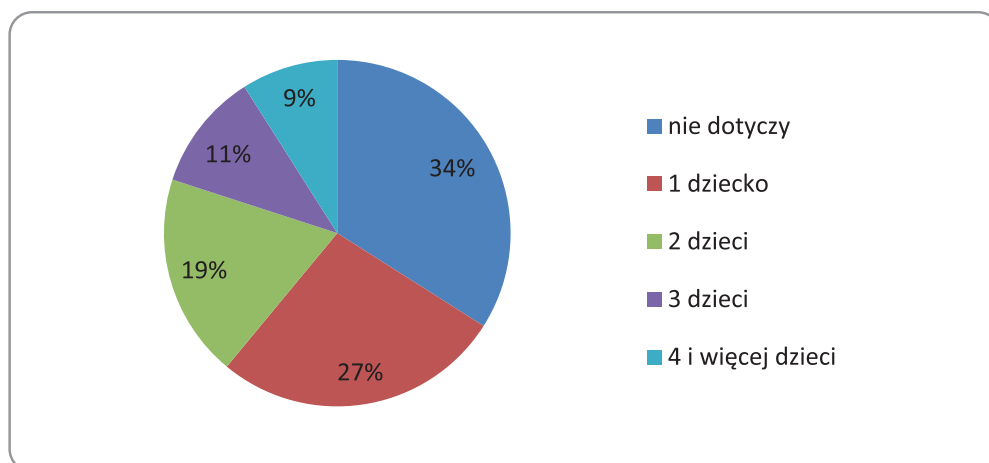
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

⁵¹ T. Krzyżak, *Rodzice żywią dorosłe dzieci*, „Rzeczpospolita”, 04.08.2016

Najwięcej młodych osób mieszka w gospodarstwach domowych nie posiadających dzieci (34% odpowiedzi) (wyk. 5.9). Jednocześnie najczęściej wskazywali, że ich gospodarstwa domowe składają się z co najmniej 4 osób. Taka sytuacja może wynikać z charakterystyki respondenta – znaczna część badanych osób młodych znajduje się w przedziale wieku (15-18 lat) i może zamieszkiwać gospodarstwo domowe, tzw. wielopokoleniowe.

Dla porównania analizowana wcześniej grupa NEET podawała najczęściej, iż w gospodarstwie zamieszkuje jedno lub dwoje dzieci (łącznie 89% respondentów). W dalszej kolejności osoby te podawały, iż w ich gospodarstwach zamieszkuje jedno dziecko (27%) oraz dwoje dzieci (19%), najrzadziej wskazując na 4 i więcej dzieci jako stan gospodarstwa domowego (9%).

Wykres 5.9. Liczba dzieci w gospodarstwie domowym badanych młodych osób



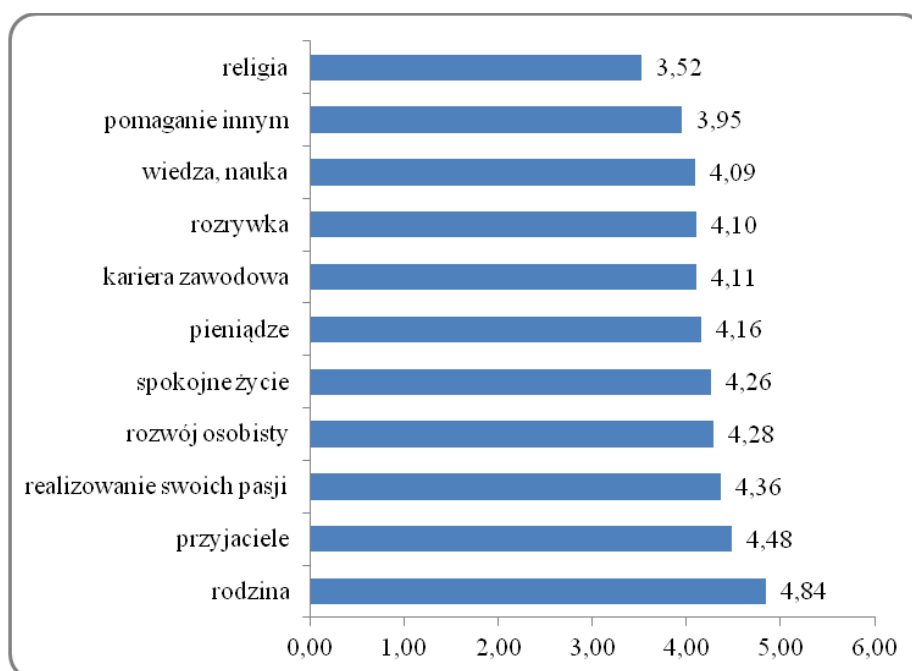
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

5.2.4. Wartości i zainteresowania

Respondenci określali ważne w ich życiu wartości (wyk. 5.10). Wyniki badań wskazują, że, podobnie jak w przypadku osób NEET, wszystkie uwzględnione w kwestionariuszu wartości są istotne, gdyż wszystkie osiągnęły średnie oceny powyżej 3,00⁵². Do wartości, które badani uważają za najważniejsze w ich życiu można zaliczyć rodzinę, przyjaciół, ale także realizowanie swoich pasji i rozwój osobisty. Najniższej ocenioną wartością, w zaproponowanej kafeterii, była religia. Tę hierarchię wartości można uznać za porównywalną z tą posiadaną przez osoby młode z kategorii NEET. Osoby NEET wyżej jednak cenią pieniądze, zaś pozostałe osoby młode - rozwój osobisty.

52 Przypisana skala 1-5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nie”, zaś 5 „zdecydowanie tak”.

Wykres 5.10. Wartości ważne w życiu młodych osób



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Następnie respondentów zapytano o wartości, które są istotne w pracy (wyk. 5.11). W tym przypadku wymienione wartości także zostały wysoko ocenione, większość powyżej średniej 4,00. Najwyżej oceniona została satysfakcja z wykonywanych zadań. Na kolejnym miejscu: stabilność zatrudnienia, przyjemne miejsce pracy oraz wysokie wynagrodzenie. Najniżej ocenione zostało wykonywanie zadań zgodnych z posiadanymi kompetencjami. W tym przypadku, hierarchia wartości istotnych w pracy osób NEET jest odmienna, gdyż cenią oni głównie stabilność zatrudnienia, zaś satysfakcja z wykonywanych zadań jest dopiero na przedostatniej, piątej pozycji.

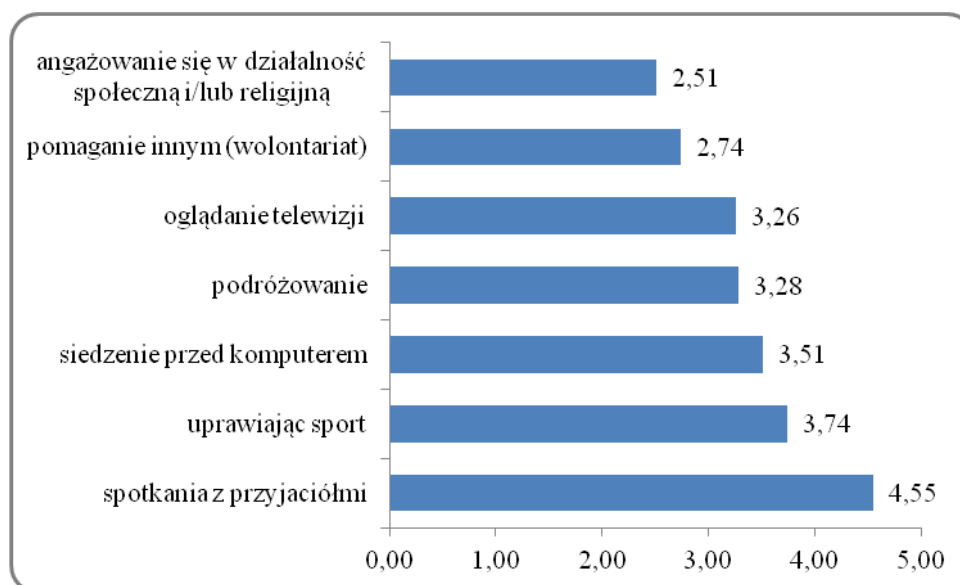
Wykres 5.11. Wartości ważne w pracy młodych osób



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Ostatni element sfery „wartości i zainteresowania” dotyczył sposobów spędzania wolnego czasu. Analiza tego obszaru wskazuje, że osoby młode najchętniej spędzają czas z przyjaciółmi (4,55). W dalszej kolejności zajmują się uprawianiem sportu (3,74) i siedzeniem przed komputerem (3,51), podróżowaniem (3,28) i oglądaniem telewizji (3,26). Pozostałe sposoby nie mają istotnego znaczenia. Najniższej oceniono angażowanie się w działalność społeczną i/lub religijną – średnia ocen 2,51 oraz wolontariat - 2,74. W przypadku osób z kategorii NEET, również w tym obszarze stwierdzono rozbieżności. O ile, najczęstszą formą spędzania wolnego czasu także były spotkania z przyjaciółmi, to na kolejnej pozycji plasowało się oglądanie telewizji i siedzenie przed komputerem. Osoby z kategorii NEET, w kontekście spędzania wolnego czasu, wykazują więc bierniejszą postawę niż grupa pozostałych młodych osób.

Wykres 5.12. Sposoby spędzania wolnego czasu przez młode osoby



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Podsumowując przeprowadzoną analizę, najistotniejszymi wartościami w życiu młodych ludzi są bliscy – przyjaciele i rodzina oraz realizowanie swoich pasji. Natomiast od pracy, osoby młode biorące udział w badaniu, oczekują głównie satysfakcji z wykonywanych zadań i stabilności zatrudnienia. Wolny czas spędzają z przyjaciółmi oraz uprawiając sport. Widoczne są także różnice w systemie wartości osób z kategorii NEET i pozostałych osób młodych, zwłaszcza w kontekście pracy i sposobów spędzania wolnego czasu. Można stwierdzić, iż wykazują w tych kwestiach bardziej zachowawcze postawy niż pozostałe osoby młode.

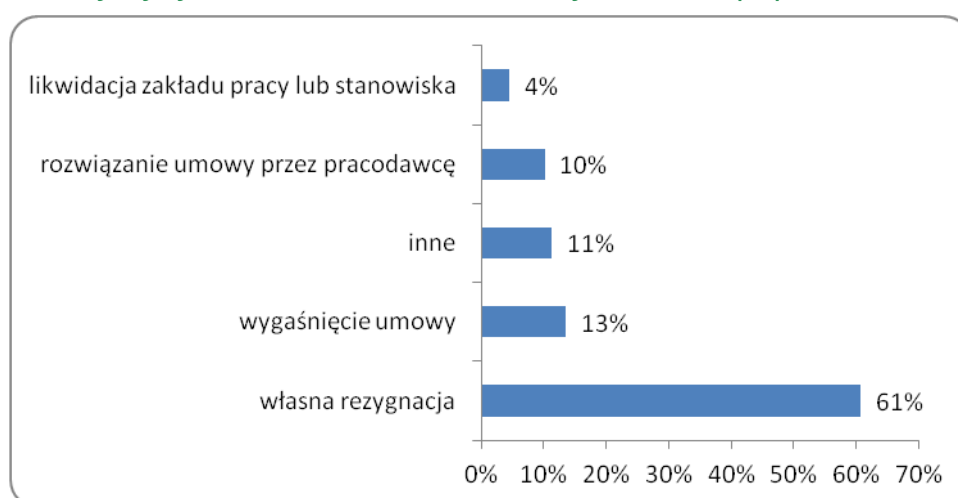
5.3. Aktywność zawodowa

Wyniki badania młodych osób pozwoliły na określenie doświadczenia respondentów w zakresie poszukiwania i podejmowania pracy, a także przyczyn niepowodzeń w tym zakresie.

Najczęstszą odpowiedzią, w przypadku respondentów posiadających doświadczenie zawodowe, była taka, że „ani razu” nie zmieniali oni miejsca pracy (25%). W następ-

nej kolejności respondenci zmieniali pracę dwa lub trzy razy (po 19%) lub raz (18%). Zdarzały się także częstsze zmiany pracy - czterokrotne (6%), a także pięciokrotne i częstsze (12%). Analizie poddano również przyczyny ustania zatrudnienia w poprzednim miejscu pracy (wyk. 5.13). Wśród młodych osób, analizowanych w tym rozdziale, zdecydowanie najczęstszą przyczyną ustania zatrudnienia jest własna rezygnacja z pracy (61% wskazań). Być może jest to związane z niesatysfakcjonującą ofertą zatrudnienia regionalnych pracodawców i poszukiwaniem bardziej korzystnych formy aktywności zawodowej przez młode osoby niezmiernie ceniące tę wartość. Mniejsze znaczenie, wśród przyczyn ustania zatrudnienia, ma wygaśnięcie umowy (13%), czy rozwiązanie umowy przez pracodawcę (10%). Do innych przyczyn ustania zatrudnienia respondenci zaliczali, między innymi, pozbawienie wolności, koniec sezonu, ciążę.

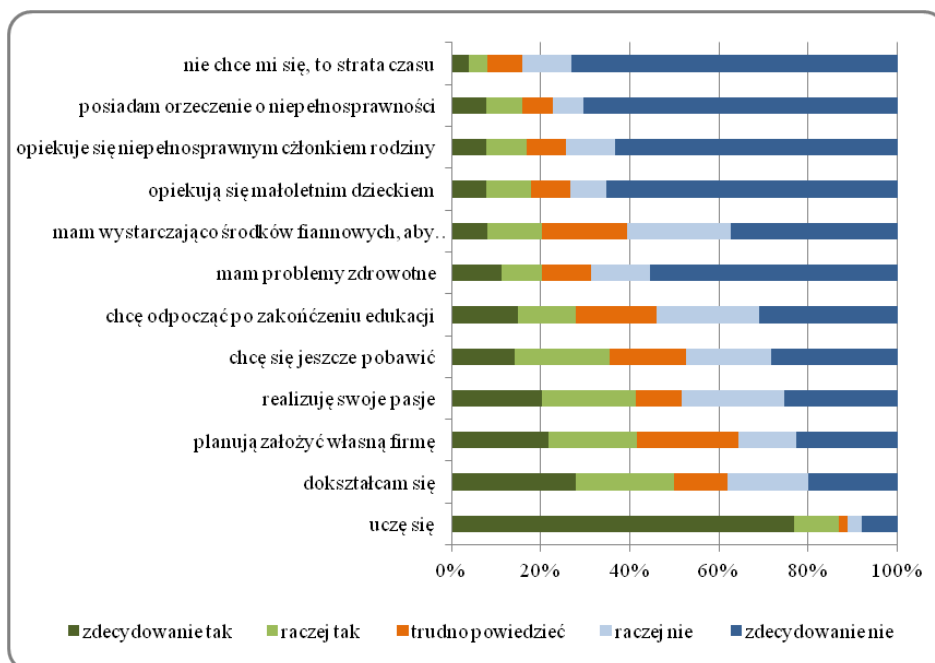
Wykres 5.13. Przyczyny ustania zatrudnienia młodych osób w poprzednim miejscu pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Respondentów zapytano również o powody bierności zawodowej. Przeprowadzone badania, w tym kontekście, dotyczyły przyczyn nieposzukiwania pracy i niemożności jej znalezienia. Znaczna część badanych, bo 63% nie szuka pracy. Zdecydowanie główną przyczyną bierności zawodowej jest kontynuacja procesu edukacji - 86% respondentów w przypadku odpowiedzi „uczę się” zaznaczyło „zdecydowanie tak” lub „raczej tak” (wyk. 5.14). Kolejnymi, co do znaczenia, przyczynami jest dokończanie się (50% respondentów odpowiedziało „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”), planowanie założenia własnej firmy (42% tego typu odpowiedzi) oraz chęć realizacji swoich pasji (41%). Natomiast, najważniejsza przyczyna nie poszukiwania pracy, na którą wskazały osoby z kategorii NEET - „chce się jeszcze pobawić” (40% wskazań „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”), znalazła się wśród przyczyn pozostałych młodych dopiero na piątej pozycji (z udziałem tego typu wskazań na poziomie 35%).

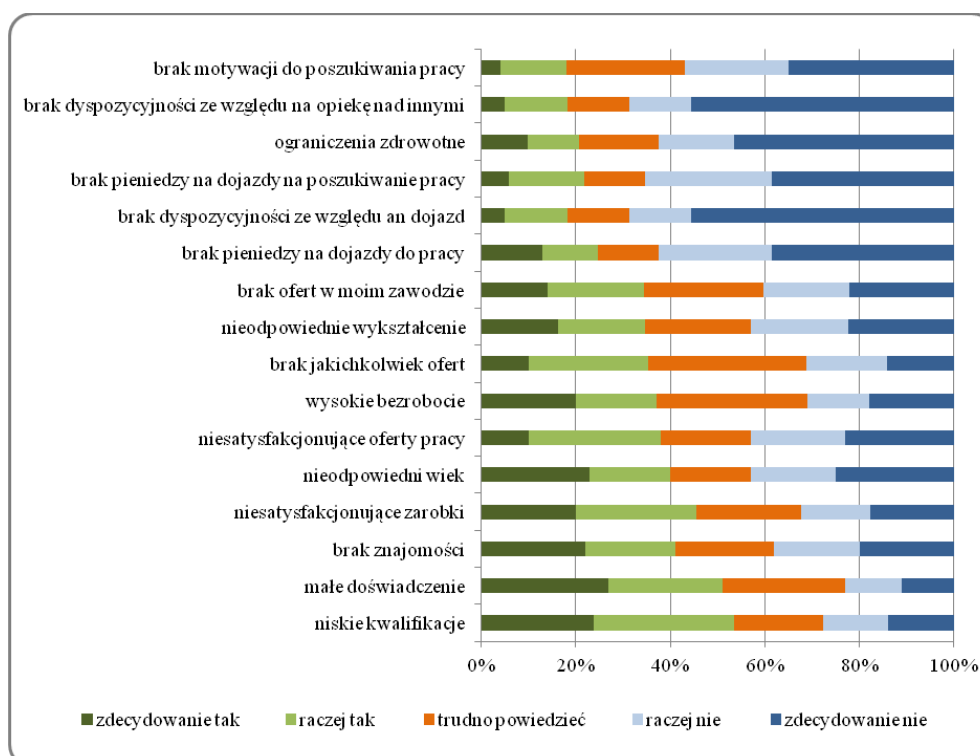
Wykres 5.14. Przyczyny, dla których młode osoby nie szukają pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Respondenci wskazywali także na bariery znalezienia pracy - wyk. 5.15. Osoby młode, głównych przyczyn, dla których nie mogą znaleźć pracy upatrują we własnych brakach kwalifikacyjnych i zbyt małym doświadczeniu. Ponad połowa respondentów uznała, że niskie kwalifikacje stanowią barierę znalezienia pracy (54% wskazań „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”). Podobna sytuacja występowała w przypadku przyczyny - „małe doświadczenie” (52%).

Wykres 5.15. Przyczyny, dla których osoby młode nie mogą znaleźć pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Dopiero na kolejnej pozycji, wśród barier zatrudnienia, respondenci uplasowali brak znajomości oraz niesatysfakcjonujące zarobki (po 41% stwierdzeń „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”). Znaczna część badanych wskazała (40% wskazań „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”), że przyczyną, dla której nie mogą znaleźć pracy jest wiek. Kolejne, dość istotne, przyczyny to: niesatysfakcjonujące oferty pracy, wysokie bezrobocie, brak jakichkolwiek ofert, nieodpowiednie wykształcenie, brak ofert w moim zawodzie.

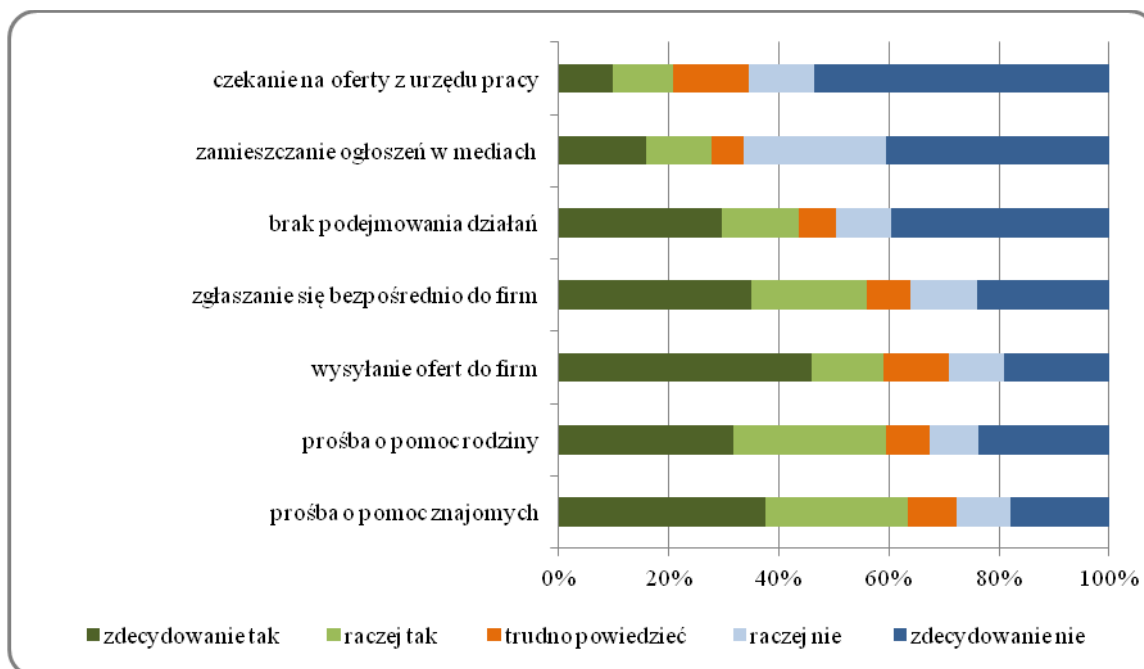
Należy zaznaczyć, że w przypadku osób NEET, respondenci głównych przyczyn, dla których nie mogą znaleźć pracy upatrywali w otoczeniu, a nie we własnych brakach (wysokie bezrobocie, brak znajomości itd.).

Respondentów zapytano również o podejmowane działania w celu znalezienia pracy (wyk. 5.16). Najczęściej podejmowanymi formami aktywności są prośba o pomoc znajomych (64% wskazań „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”), prośba o pomoc rodziny (60% tego typu stwierdzeń) oraz wysyłanie ofert do firm (59%). Te formy aktywności były także najczęściej wybierane przez osoby z kategorii NEET. To, co różnicowało te grupy to udział odpowiedzi „zdecydowanie tak” w przypadku aktywności - „wysyłanie ofert do firm” (39% w przypadku osób z kategorii NEET oraz 46% dla pozostałych osób młodych).

Znaczna część badanych nie podejmowała działań, aby znaleźć zatrudnienie - aż 44% i jest to ponad dwukrotnie wyższy udział niż w przypadku osób z kategorii NEET. Być może wynika to ze znacznej reprezentacji w badanej próbie osób kształcących się.

Zdecydowanie najrzadziej podejmowanym działaniem jest natomiast czekanie na oferty z urzędu pracy (20% wskazań „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”).

Wykres 5.16. Podejmowane działania w celu znalezienia pracy przez młode osoby



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Respondentów zapytano również czy zamierzają podejmować jakiegokolwiek działania w celu zmiany swojej sytuacji zawodowej. Znaczna część respondentów (43%)

odpowiedziało, że „nie zamierza podejmować żadnych działań”. Być może tak wysoki udział odpowiedzi świadczy o tym, że te osoby są zadowolone z obecnej sytuacji zawodowej lub są w trakcie kształcenia.

Pozostali wskazali, że zamierzają:

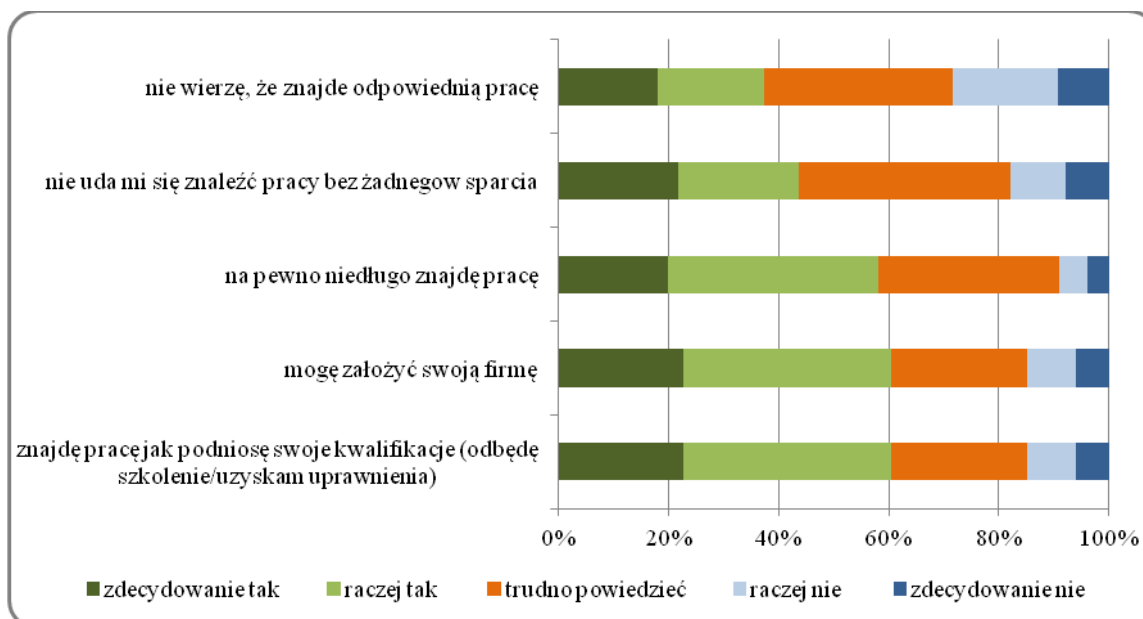
- uzupełnić kwalifikacje (60%),
- szukać lepszej pracy (59%),
- podjąć dalszą edukację (50%),
- wyjechać za granicę (41%),
- uzupełnić kwalifikacje poprzez szkolenia i kursy (39%),
- szukać pracy poza miejscem zamieszkania, ale w swoim regionie (34%),
- szukać pracy poza miejscem zamieszkania, ale w kraju (30%).

Powyższe wyniki mogą świadczyć o tym, że analizowane w tym rozdziale młode osoby, poprzez różne aktywne działania, chcą poprawić swoją sytuację zawodową.

Jednak, podobnie jak osoby z kategorii NEET, wyrażają dość umiarkowane optymistyczne zdanie na temat szans znalezienia pracy (wyk. 5.17). Co prawda większość badanych (61%) wierzy, że znajdzie pracę, gdy podniesie swoje kwalifikacje, może założyć firmę (58%), a znaczna część jest przekonana, że na pewno niedługo znajdzie pracę (43%). W tym przypadku poziom pozytywnych odpowiedzi jest wyższy niż w przypadku osób z kategorii NEET.

Jednocześnie, aż 37% badanych uważa, że nie uda im się znaleźć pracy bez żadnego wsparcia, a 20% nie wierzy, że znajdzie odpowiednią pracę. W przypadku tych dwóch ostatnich stwierdzeń, respondenci wykazują większy pesymizm niż osoby z kategorii NEET, których opinie były przedstawione w poprzednim rozdziale.

Wykres 5.17. Ocena szans na znalezienie pracy przez młode osoby



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Podsumowując otrzymane wyniki badań należy wskazać, że osoby młode analizowane w tym rozdziale często zmieniają zatrudnienie, same rezygnują z niesatysfakcjonującej je pracy. Część młodych ludzi nie podejmuje pracy, gdyż podwyższa swoje kwalifikacje poprzez kształcenie lub dokształcanie, planuje założyć własną firmę lub realizuje swoje pasje.

Część natomiast uważa, że nie ma szans na znalezienie pracy i poszukuje przyczyn tych niepowodzeń w brakach kwalifikacyjnych i niskim poziomie doświadczenia zawodowego.

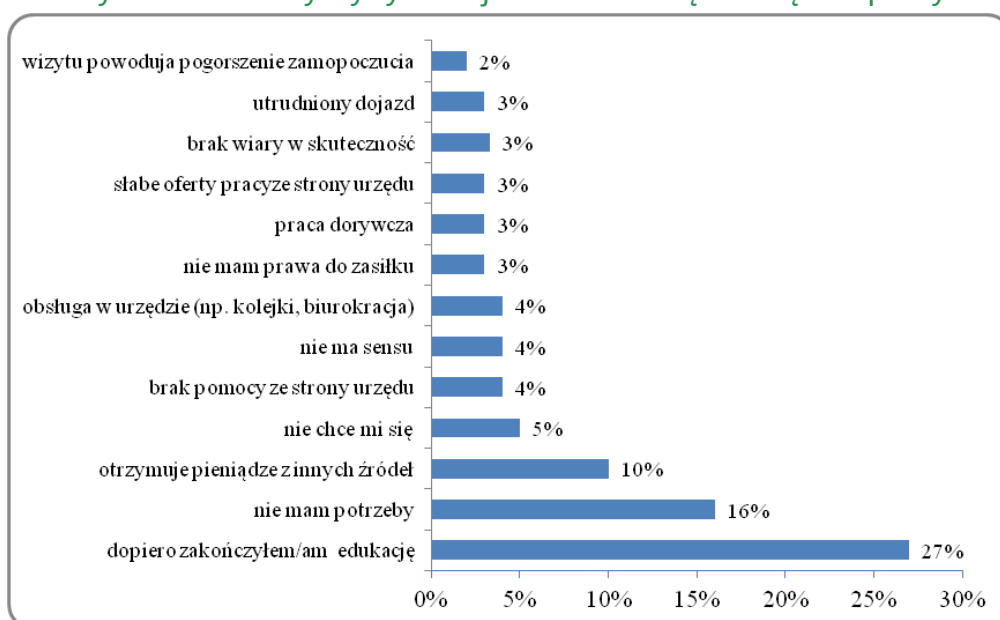
5.4. Potrzeby i oczekiwania wobec rynku pracy

Wśród osób młodych, których opinie poddano analizie w tym rozdziale, zaledwie 8% jest zarejestrowanych jako osoby bezrobotne w Powiatowym Urzędzie Pracy. Natomiast zdecydowana większość (92%) nie rejestruje się w urzędzie. Respondentów zapytano o powody nierejestrowania się (wyk. 5.18). Najwyższy procent wskazań uzyskały odpowiedzi:

- „dopiero zakończyłem/am edukację”,
- „nie mam potrzeby”,
- „otrzymuję pieniądze z innych źródeł”.

Ze względu na ogólnie niski udział wskazań na te odpowiedzi, bo wahający się w przedziale 10-27%, nie można podać wyraźnych przyczyn nierejestrowania się. Pozostałe odpowiedzi uzyskały jeszcze niższe, kilkuprocentowe wskaźniki. Większość osób młodych, których opinie są analizowane w tym rozdziale, nie doświadczyły jeszcze bezrobocia, nie współpracowały z pracownikami urzędów. W przypadku osób z kategorii NEET, które posiadają większe doświadczenie współpracy z PUP, najczęstszą przyczyną niezarejestrowania w urzędzie było pogorszenie samopoczucia po wizytach w tej placówce.

Wykres 5.18. Przyczyny nierejestrowania się w urzędzie pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Respondenci zostali zapytani również o główne powody rejestrowania się w urzędzie. Jednak ze względu na niewielką liczbę osób zarejestrowanych, udział ich odpowiedzi na tle całej grupy osób młodych poddanej analizie był marginalny (1-5%). Najwyższy udział uzyskała kategoria - rejestracja ze względu na otrzymanie ubezpieczenia.

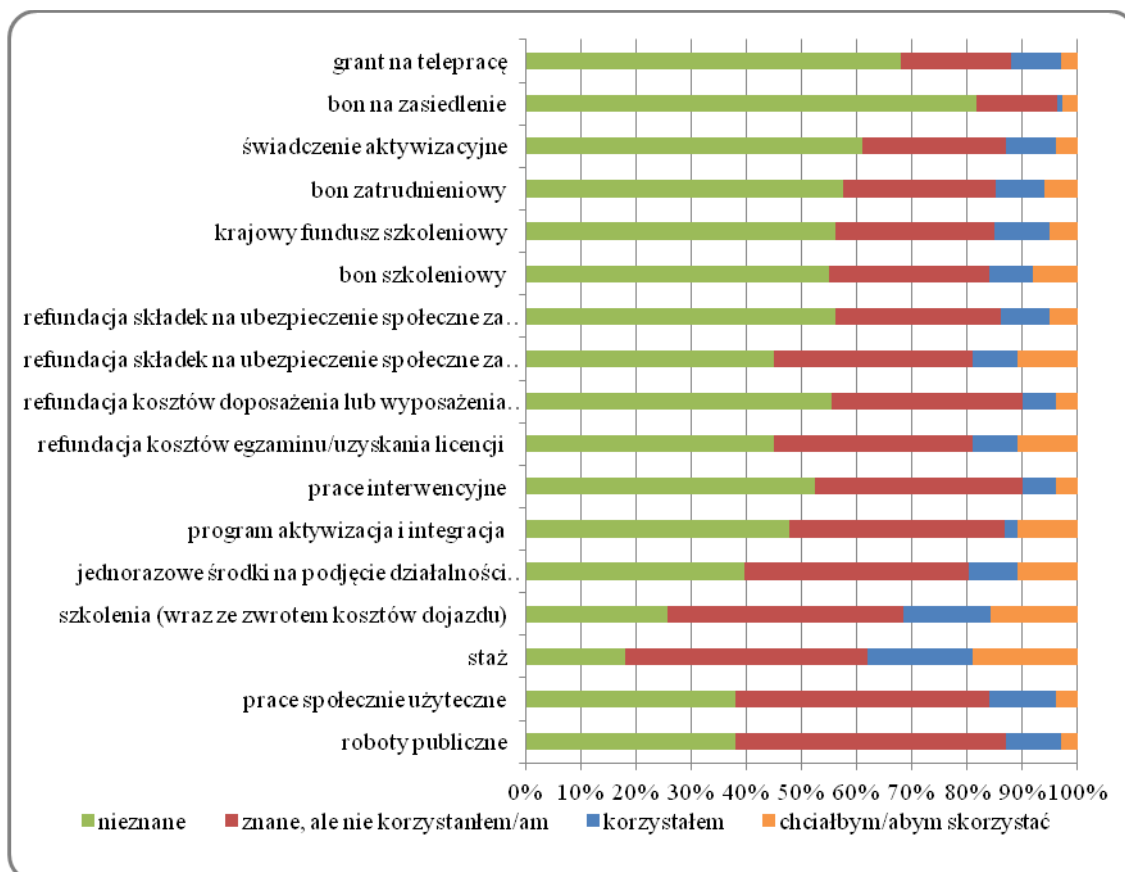
Kolejnym obszarem badań były formy wsparcia oferowane przez Powiatowe Urzędy Pracy w ramach instrumentów rynku pracy. Respondentów zapytano o znajomość instrumentów, a w przypadku doświadczeń w ich stosowaniu o ocenę skuteczności (wyk. 5.19).

Osoby młode częściej korzystały z form wsparcia niż osoby z kategorii NEET, pomimo, że większej części osób NEET są znane poszczególne instrumenty. Respondenci, których opinie są analizowane w niniejszym rozdziale, najczęściej korzystały ze staży (19%) i szkoleń (wraz ze zwrotem kosztów dojazdu) - 16%.

Wyniki badań pokazują również, że najbardziej znane, wśród tej grupy, są roboty publiczne, prace społecznie użyteczne, staże, szkolenia i jednorazowe środki na podjęcie własnej działalności.

Badane osoby młode w niewielkim stopniu wykazują chęć korzystania z poszczególnych instrumentów rynku pracy, aczkolwiek przejawiają w tym zakresie wyższą aktywność niż badane osoby młode z kategorii NEET.

Wykres 5.19. Formy wsparcia w opinii młodych osób



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Wśród przyczyn niekorzystania z tym instrumentów respondenci wymienili:

- brak znajomości form wsparcia (55%),
- brak potrzeby (54%),
- poziom obsługi w urzędzie (np. kolejki) (47%),
- brak propozycji ze strony urzędu (45%),
- brak czasu (45%),
- obawa przed biurokracją (44%),
- brak wiary w skuteczność (41%),
- brak motywacji do podejmowania działań w tym kierunku (39%),
- brak środków finansowych (32%).

Można zauważyć, że przyczyny nie korzystania z instrumentów rynku pracy wśród młodych osób, których opinie są analizowane w tym rozdziale, różnią się od tych wskazanych przez osoby z kategorii NEET. Osoby młode w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy nie korzystają z oferowanych form wsparcia głównie ze względu na brak wiary w ich skuteczność, natomiast pozostała grupa młodych nie posiada wiedzy odnośnie istniejących form wsparcia oraz nie czuje takiej potrzeby (gdyż z reguły wykazuje aktywność zawodową bądź edukacyjną). Ponadto, w przypadku analizowanych w tym rozdziale respondentów, młode osoby nie korzystają z instrumentów rynku pracy także ze względu na poziom obsługi w urzędzie (np. kolejki) (47%) oraz brak propozycji ze strony urzędu i brak czasu (po 45%).

Ponadto, analizie poddano skuteczność instrumentów rynku pracy. Zadaniem respondentów, którzy z nich korzystali była ocena wskazanych form wsparcia w skali od 1 do 5. Należy jednak pamiętać, że liczba osób korzystających z instrumentów wahała się od 8 do 55 osób, w związku z tym próba badawcza w tym przypadku nie była zbyt wysoka. Poniższy wykres przedstawia otrzymane średnie (wyk. 5.20). Najlepiej oceniono staż (4,27), następnie grant na telepracę (4,11), prace interwencyjne (3,75), refundację kosztów egzaminu/uzyskania licencji (3,53), roboty publiczne (3,50), refundację składek na ubezpieczenie społeczne za członków spółdzielni socjalnej (3,74), prace społecznie użyteczne (3,44), boni szkoleniowy (3,40), świadczenie aktywizacyjne (3,39), refundację składek na ubezpieczenie społeczne za skierowanych do pracy bezrobotnych do 30. roku życia, którzy podejmują zatrudnienie po raz pierwszy (3,35), program aktywizacja i integracja (3,29), jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej (3,18).

Średnia ocena pozostałych instrumentów oscylowała wokół 3,0 lub nawet poniżej tej wartości.

Wykres 5.20. Ocena skuteczności form wsparcia w opinii młodych osób



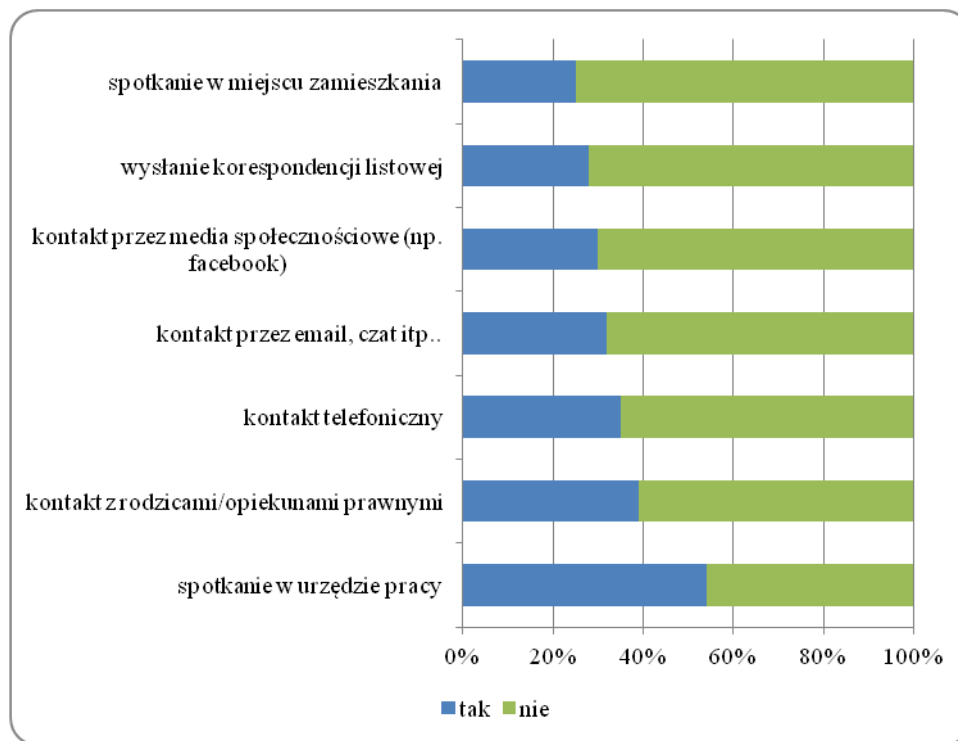
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Następnie dokonano analizy źródeł pozyskania informacji o formach wsparcia proponowanych przez urzędy pracy. Osoby młode najczęściej pozyskują takie informacje od znajomych (42%) oraz z Internetu (41%). Drugim, dość istotnym, źródłem jest rodzina (32%). Z urzędu pracy informacje pozyskuje zaledwie 18% badanych. Jednocześnie znaczna część respondentów (21%) nigdy nie słyszała o żadnych formach wsparcia. Potwierdza to potrzebę dotarcia przez instytucje rynku pracy z informacją do osób młodych odnośnie funkcjonujących instrumentów rynku pracy.

Zidentyfikowano również sposoby komunikowania się reprezentantów urzędów pracy z młodymi osobami oraz ich skuteczność (wyk. 5.21). Najczęściej stosowana jest tradycyjna forma komunikowania się, czyli zgłaszanie się osoby bezrobotnej do urzędu pracy (54%). Pozostałe formy stosowane są zdecydowanie rzadziej. Jeżeli chodzi o skuteczność wymienionych form komunikowania się, to należy zaznaczyć, że wszystkie formy posiadają podobną ocenę. Od średniej 3,61 dla korespondencji listowej i 3,53 dla kontaktu telefonicznego, poprzez 3,48 dla kontaktu przez media społecznościowe, 3,36 dla kontaktu zdalnego, 3,35 dla spotkań urzędników z przedstawicielami najbliż-

szego otoczenia, po 3,29 dla spotkań w urzędzie pracy oraz 3,19 dla spotkań w miejscu zamieszkania.

Wykres 5.21. Sposoby komunikowania się przedstawicieli urzędów pracy z młodymi osobami



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Podsumowując przeprowadzoną analizę należy wskazać, że większość badanych młodych osób nie rejestruje się w urzędzie pracy. Do głównych przyczyn można zaliczyć to, że osoby te dopiero zakończyły edukację i nie czują potrzeby rejestracji jako bezrobotne.

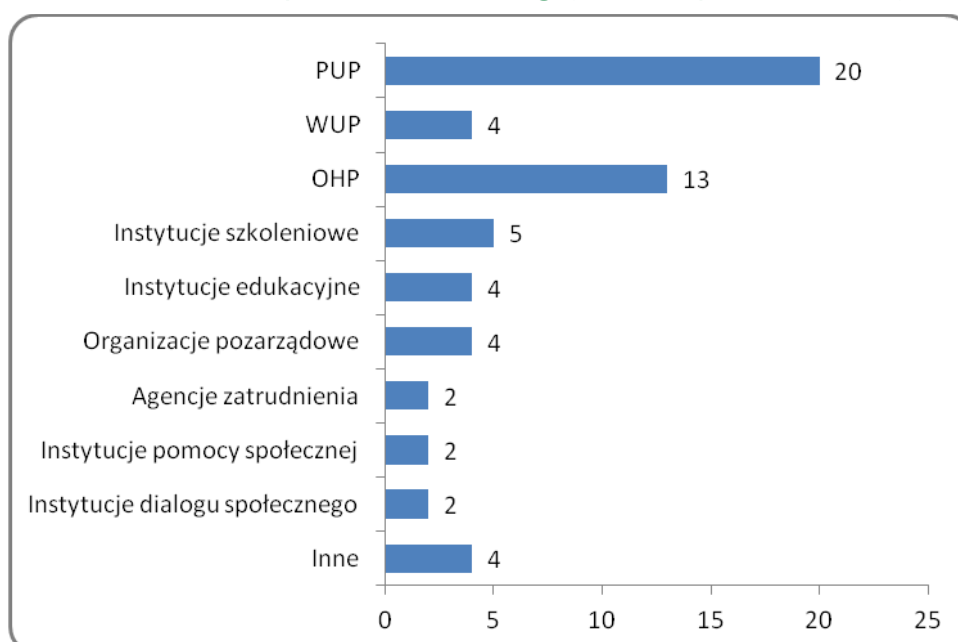
Pomimo małego doświadczenia we współpracy z urzędami pracy, osoby młode częściej korzystały z oferowanych przez nie form wsparcia niż osoby z kategorii NEET. Respondenci, których opinie były analizowane w niniejszym rozdziale, najczęściej korzystały ze staży i szkoleń. Osoby młode sygnalizowały, że niski poziom wykorzystania przez nie instrumentów rynku pracy wynika głównie z niewiedzy odnośnie form wsparcia, braku potrzeby ich wykorzystania, a także postrzeganej współpracy z urzędem pracy - poziomem obsługi (np. kolejkami), czasochłonnością, biurokracją. Wskazuje to na potrzebę dotarcia przez instytucje rynku pracy z informacją do osób młodych odnośnie funkcjonujących instrumentów rynku pracy oraz poprawę zasad współpracy doradców z ich klientami.

Rozdział 6. POTENCJAŁ INSTYTUCJI RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM – WYNIKI BADAŃ

6.1. Charakterystyka respondentów

W badaniu ankietowym (Załącznik 3) wzięło udział 62. przedstawiciele instytucji i partnerów rynku pracy. Respondenci stanowili dosyć zróżnicowaną grupę, aczkolwiek byli to głównie pracownicy publicznych służb zatrudnienia - Powiatowych Urzędów Pracy i Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy Podlaskiej Wojewódzkiej Komendy.

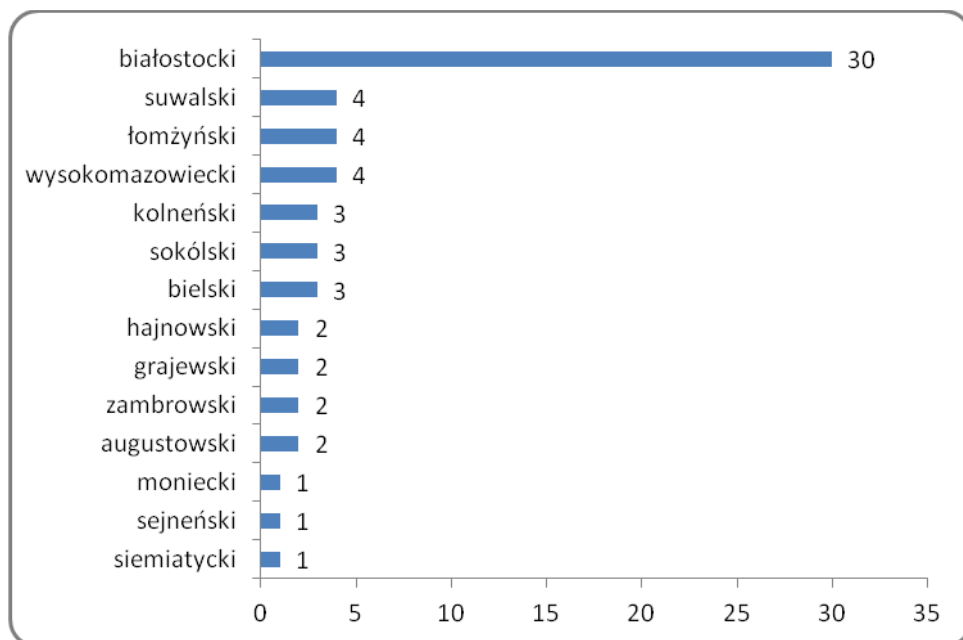
Wykres 6.1. Struktura respondentów ze względu na reprezentowaną instytucję



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Respondenci pochodzili ze wszystkich powiatów województwa podlaskiego, jednak zdecydowanie dominował powiat białostocki, jako miejsce lokalizacji reprezentowanej przez nich instytucji.

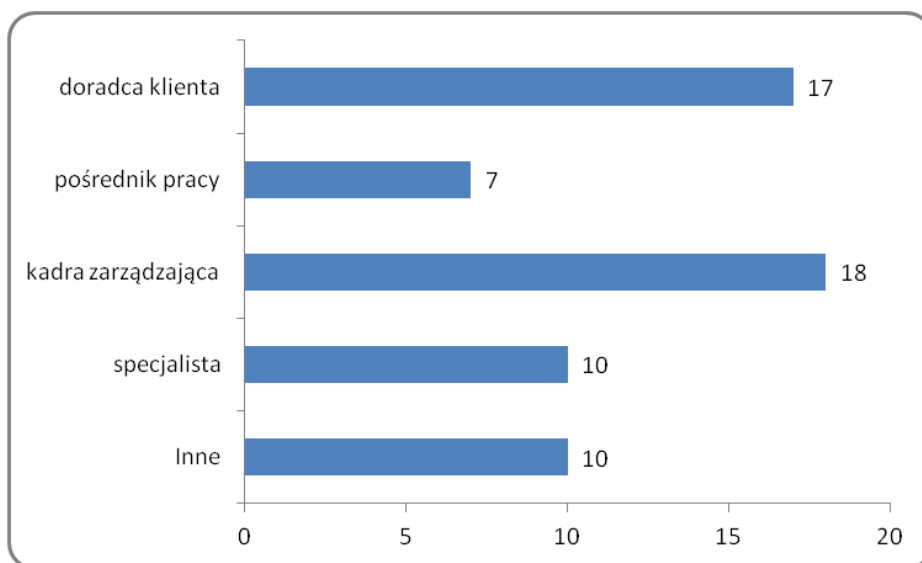
Wykres 6.2. Struktura respondentów ze względu na powiat reprezentowanej instytucji



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Respondenci pełnili z reguły stanowisko doradcy klienta lub pośrednika pracy, mając bezpośredni kontakt z osobami bezrobotnymi. Znaczny udział wśród badanych stanowiły także osoby z kadry kierowniczej.

Wykres 6.3 Struktura respondentów ze względu na obejmowane stanowisko pracy

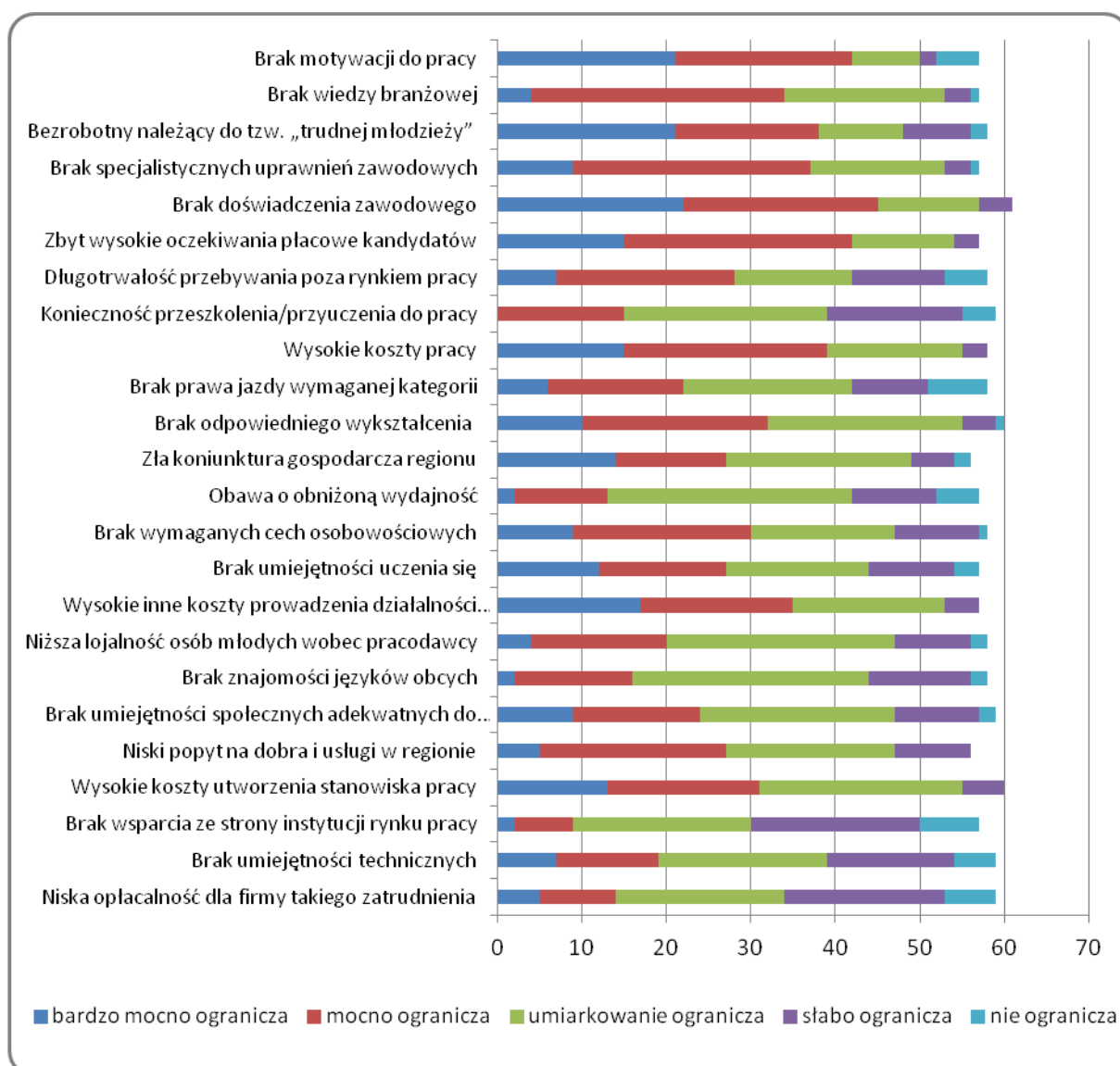


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

6.2. Bariery zatrudnienia osób młodych

Respondenci instytucjonalni przyczyn złej sytuacji osób młodych na rynku pracy upatrywali zarówno w luce kwalifikacyjnej i kompetencyjnej oraz indywidualnych czynnikach osobowościowych, jak i ekonomicznych ograniczeniach prowadzenia działalności gospodarczej przez potencjalnych pracodawców (wyk. 6.4).

Wykres 6.4. Przyczyny złej sytuacji osób młodych na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Według zdecydowanej większości przedstawicieli instytucji i partnerów rynku pracy głównymi przyczynami złej sytuacji osób młodych na rynku pracy jest brak doświadczenia zawodowego (22 osoby wskazały, że „bardzo mocno ogranicza”, zaś 23 osoby, że „mocno ogranicza” funkcjonowanie osób młodych na rynku pracy), brak specjalistycznych uprawnień zawodowych (9 osób stwierdziło, że „bardzo mocno ogranicza”, zaś 28 respondentów, iż „mocno ogranicza”) oraz brak wiedzy branżowej (według 4 osób „bardzo mocno ogranicza”, zaś 30 „mocno ogranicza”).

Jednocześnie, według respondentów, osoby młode, oprócz niskiego poziomu doświadczenia, wiedzy i kwalifikacji zawodowych, nie posiadają motywacji do pracy. Wyniki badań wskazują, że jest to zdecydowanie główna przyczyna złej sytuacji osób młodych na rynku pracy (po 21 wskazań, że „bardzo mocno ogranicza” oraz „mocno ogranicza” dostęp osób młodych do zatrudnienia).

Potwierdzają to wyniki badań jakościowych, gdzie respondenci wskazują, że osoby młode często w ogóle nie są zainteresowane podjęciem zatrudnienia.

Pracownik OHP: „Ta sytuacja jest odwrócona, jeżeli chodzi o zainteresowanie osób młodych, aby podjąć zatrudnienie”.

Związane jest to często z nabytymi postawami wobec pracy przez część osób młodych.

Pracownik PUP: „Na drugim biegunie znajduje się grupa osób młodych, pochodzących z rodzin, gdzie bezrobocie „dziedziczy się”. Osoby te nie szukają pracy, a ich rejestracja w urzędzie wynika z chęci posiadania ubezpieczenia zdrowotnego oraz korzystania ze świadczeń opieki społecznej...”

Osoby młode, przez respondentów wywiadów pogłębionych, są określane, jako te wychowane w „okresie dobrobytu”, nieposiadające obowiązków, w tym rodzinnych i niedoceniające wartości pracy. Potwierdzają to zarówno przedstawiciele instytucji rynku pracy, jak i przedsiębiorcy.

Pracownik PUP: „...młodzież jest inna niż nasze pokolenie, podejście do pracy jest zupełnie inne...pewnie to wynika z tego, że żyją w dobrobycie, nie znają żadnych problemów”.

Dyrektor średniego przedsiębiorstwa usługowego: „...bo też mieliśmy takich pracowników, że jak się zwróciło mu uwagę, że coś źle robi, to następnego dnia nie przyszedł do pracy i nawet nie zadzwonił dlaczego. Takie rzeczy mają miejsce. Po prostu, inne pokolenie, wiadomo, że te pokolenie nie ma tych doświadczeń, które my mamy, wychowane w dobrobycie, myślą, że życie jest takie proste, łatwe. Tak to wygląda, nie przejmują się. Inne jest już podejście do pracy osób, które na przykład mają rodzinę, gdzie są w związku, mają żonę, dziecko, wiedzą, że chcą pracować, inaczej się starają. Natomiast absolwenci, prosto ze szkoły, podchodzą tak lekko, frywolnie”.

Dodatkowo, w związku z tym, że na Podlasiu nadal funkcjonuje rynek pracodawcy, osoby młode często otrzymują nieatrakcyjną ofertę zatrudnieniową, zwłaszcza pod względem finansowym.

Pracownik PUP: „...to pracodawcy dyktują warunki, oferując często przez cały okres zatrudnienia wynagrodzenie na poziomie najniższej płacy krajowej”.

Niska konkurencyjność warunków finansowych regionalnych ofert pracy nasila się w dobie emigracji zarobkowej, na którą decyduje się coraz więcej młodych osób.

Pracownik OHP: „...otwarto granice - Anglia, Irlandia, Belgia, które są rynkami konkurencyjnymi pod względem finansowym. I to przekłada się, że młodzi wolą tam pojechać na 2-3 miesiące i tam popracować i zarobić parę złotych, niż, jak to oni mówią, tutaj za niskie wynagrodzenie napracować się”.

Mało atrakcyjna oferta regionalnego popytu na pracę i emigracja zarobkowa prowadzą do drenażu mózgów, odpływu cennego zasobu pracy.

Pracownik PUP: „*Żałosne jest to, że my tracimy ten kapitał, a wystarczy przeszkolić i mogą pracować na fajnych stanowiskach, a oni zadowolają się pracą na Zachodzie, lepiej płatną...*”

Z jednej strony, oferty pracy dla młodych osób są często nisko płatne, z drugiej strony, według respondentów, istotną barierą zatrudnienia tej grupy są zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów (15 wskazań, że „bardzo mocno ogranicza” oraz 27, iż „mocno ogranicza” dostęp osób młodych do zatrudnienia).

Ponad połowa respondentów (39 osób) uważała także, iż przynależność bezrobotnej osoby młodej do tzw. „trudnej młodzieży” „bardzo mocno” lub „mocno” ogranicza dostęp tych osób do zatrudnienia.

Pracownik OHP: „*To jest taka grupa, która generalnie jest bierna, nieaktywna, jej się nic nie chce i potrzebuje takiego impulsu*”.

Dodatkowo, respondenci wywiadów pogłębionych wskazywali, że podlaski rynek pracy charakteryzuje zapotrzebowanie na nisko wykwalifikowanych pracowników.

Pracownik PUP: „*Brak ofert pracy dla osób młodych z wykształceniem wyższym*”.

Pracownik PUP: „*Większość ofert pracy stanowią oferty dla pracowników fizycznych z niskimi wynagrodzeniami*”.

Pracownik PUP: „*Najtrudniejsza jest sytuacja osób aktywnych, z wykształceniem wyższym, które mają ogromne trudności w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia. Z tego powodu decydują się często na zmianę miejsca zamieszkania, co pozbawia nasz region wykształconej kadry*”.

Drugą grupę przyczyn złej sytuacji osób młodych na rynku pracy, poza indywidualnymi uwarunkowaniami tych osób w zakresie ich doświadczenia zawodowego i kwalifikacji oraz postaw wobec pracy, były czynniki makroekonomiczne kształtujące warunki funkcjonowania działalności gospodarczej - determinujące poziom popytu na pracę. Należy jednak zaznaczyć, że nie posiadały one jednak tak dużego znaczenia, jak wspomniane wyżej czynniki, ograniczające dostęp młodych osób do zatrudnienia. Można do nich, między innymi, zaliczyć wysokie koszty pracy (39 respondentów wskazało, że „bardzo mocno” lub „mocno” ograniczają zatrudnianie osób młodych) oraz inne koszty prowadzenia działalności gospodarczej (35 wskazań).

Wyniki badań jakościowych potwierdzają, że rozwój przedsiębiorczości, funkcjonowanie dużych przedsiębiorstw z potencjałem zatrudnieniowym silnie determinuje poprawę sytuacji na rynku pracy, w tym też sytuację osób młodych.

Pracownik PUP: „*...odkąd pamiętam, odkąd pracowałam w Urzędzie Pracy, odkąd się zaczęły współczesne służby zatrudnienia, to powiat bielski na tle innych powiatów miał lepszą sytuację ... charakterystyczne dla regionu jest to, że jest sporo takich mocnych przedsiębiorstw związanych z regionem*”.

Respondenci wywiadów pogłębionych, pracownicy urzędów pracy, wskazywali też, że ich klientami są różne grupy osób młodych. Część z nich posiada z jednej strony kwa-

lifikacje, a z drugiej strony wiedzę odnośnie form wsparcia oferowanych przez PUP. Ta grupa korzysta z konkretnych instrumentów zapewniających wsparcie w obraniu konkretnej ścieżki zawodowej.

Pracownik PUP: „...są osoby, które rejestrują się i mają kwalifikacje i mają sprecyzowany pomysł na własne życie. Rejestrują się, ponieważ chcą otrzymać dotację do własnej działalności, skorzystać z którejś z form pomocy, na przykład z bonów”.

Pracownik PUP: „Na przykład bony na zasiedlenie, przychodzi młody, bity człowiek po studiach, np. lekarz po medycynie i rejestruje się, ma ofertę pracy w Szczecinie, bierze 7700 i sobie jedzie, on by pracował i tak by pracował, ale jest ta możliwość i z tego korzysta. I to jest osoba, która doskonale wie, jemu żadne doradztwo i żadna praca nie jest potrzebna, on doskonale wie, co jest mu potrzebne - informacja krótka - jak uzyskać bon i z tym bonem wie co zrobić...”

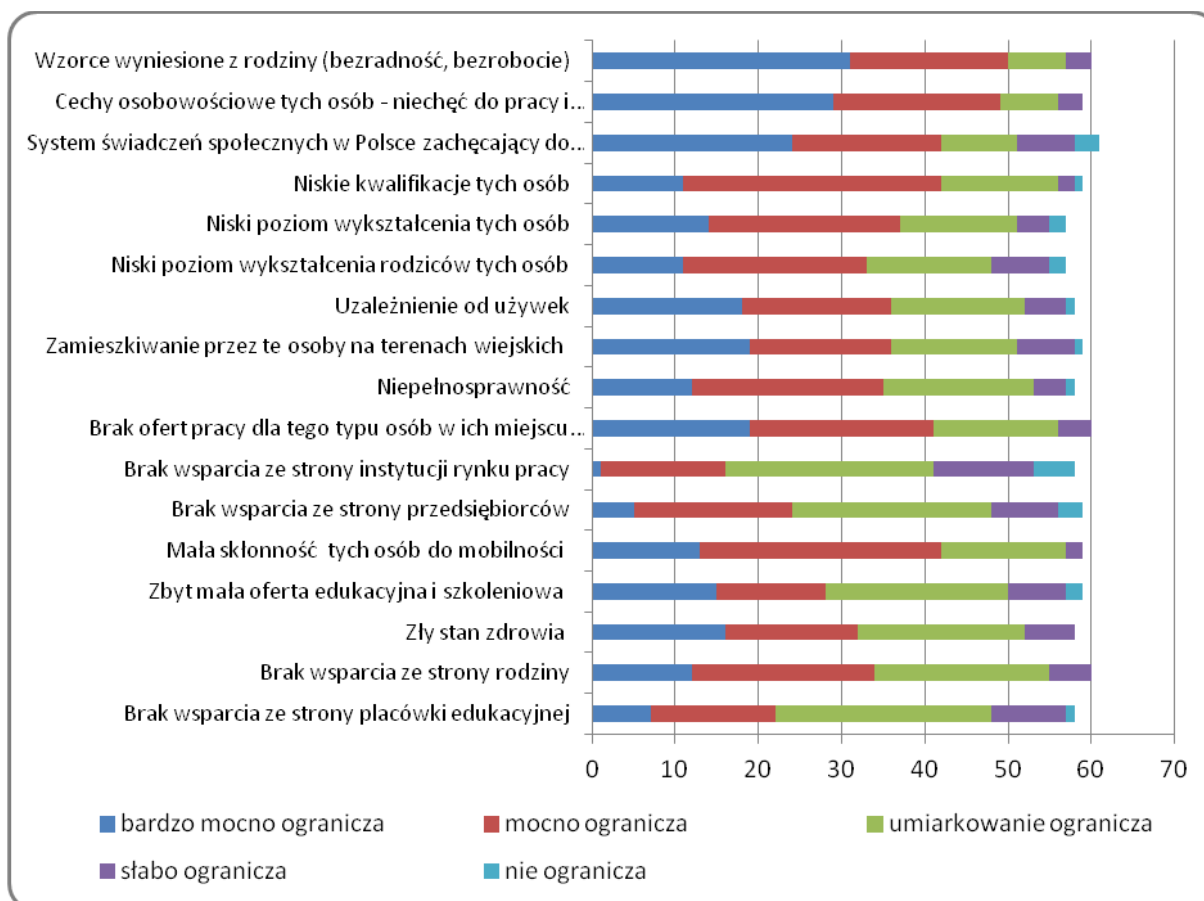
Drugą grupą są osoby bezrobotne z niskimi kwalifikacjami, często osoby z kategorii NEET, którym potrzebne jest bardziej kompleksowe wsparcie.

Pracownik PUP: „Ale są też osoby, które są totalnie zagubione, wymagają pracy doradczej, wsparcia, edukacji, wsparcia na rynku pracy finansowego, monitorowania tej drogi zawodowej”.

Pracownik PUP: „A są osoby, które nic nie wiedzą, nie mają żadnej informacji, żadnych umiejętności, nie mają orientacji w rynku pracy, nie znają swoich możliwości, bo to też trzeba zbadać i nie potrafią pożenić, pogodzić tych możliwości z możliwościami rynku i zaplanować ścieżkę drogi zawodowej i tutaj potrzebne jest wsparcie doradców, a potem wsparcie instrumentami wprowadzającymi na rynek finansowy”.

Respondenci reprezentujący instytucje i partnerów rynku pracy podawali także swoje opinie dotyczące przyczyn pozostawiania osób młodych w kategorii NEET - wyk. 6.5.

Wykres 6.5. Czynniki oddziałujące na pozostawanie przez osoby młode w kategorii NEET



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Dominującą grupą czynników, które według respondentów plasowały daną osobę w kategorii NEET były: wzorce wyniesione z rodziny (tj. bezradność, bezrobocie) oraz cechy osobowościowe tych osób - niechęć do pracy i kształcenia. 50. respondentów stwierdziło, że wzorce wyniesione z rodziny „bardzo mocno” lub „mocno” oddziałują na przynależność osób młodych do tej kategorii. Jednocześnie 49. respondentów wskazało, że przyczyną są cechy osobowościowe młodych osób.

Według przedstawicieli instytucji i partnerów rynku pracy, osoby młode są w znacznym stopniu demotywowane do aktywności zawodowej poprzez system świadczeń społecznych funkcjonujący w Polsce, który zachęca je do bierności (24 wskazania, że „bardzo mocno” oraz 18, iż „mocno” wpływa). Utrwalanie pasywnych postaw pogłębia się w dobie nowych świadczeń rodzinnych (w ramach Programu tzw. 500+ wprowadzonego w 2016 roku).

Pracownik PUP: „Są takie, które korzystają z pomocy społecznej i to jest ich jedyne miejsce w życiu, bo im się tak wspaniale żyje. Teraz projekt 500+ dopełnił formalności”.

Funkcjonowanie osób młodych, jako NEET determinują ponadto niskie kwalifikacje tych osób (42 wskazania, iż „bardzo mocno” lub „mocno” ogranicza), brak ofert pracy dla tego typu osób w ich miejscu zamieszkania (41 wskazań).

Jak już wspomniano, wyniki badań jakościowych wskazują, że osoby pozostające w kategorii NEET stanowią specyficzną grupę z mniejszą motywacją do pracy.

Pracownik OHP: „...bo to jest ta grupa trudna. Nigdy nie jesteśmy w stanie przewidzieć, ta grupa często nie potrafi do końca wytrwać, podejmuje różne decyzje niespodziewane typu, że wycofuje się, nie jest chętna do zatrudnienia u pracodawcy, który już czeka na niego”.

W związku z tym, osoby te potrzebują zindywidualizowanego wsparcia, dostosowanego do konkretnej sytuacji danej osoby i jej potrzeb.

Pracownik OHP: „I potrzebuję ciągle to nowych form takich bardziej wyszukanych, takich niekonwencjonalnych, innowatorskich i dlatego ciągle jest poszukiwanie tych nowych form. Trzeba je wprowadzać, bo już ich nie zachęca takie zwykłe doradztwo, zwykłe poradnictwo. Jest to grupa, która się tym nie interesuje”.

Uczestnicy wywiadów pogłębionych rekomendowali realizację aktywnej polityki rynku pracy dopiero po rozwiązaniu problemów socjalnych osób pozostających w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym też tych z kategorii NEET.

Pracownik PUP: „Zasady pracy z taką grupą i są to powszechne wszędzie są takie, że najpierw załatwia się sprawy socjalne, a dopiero potem aktywizacja zawodowa jest”.

Podsumowując, głównymi przyczynami złej sytuacji osób młodych na rynku pracy jest brak doświadczenia zawodowego, brak specjalistycznych uprawnień zawodowych, brak wiedzy branżowej, co koresponduje z brakami kwalifikacyjnymi wykazanymi w badaniu osób młodych w poprzednich rozdziałach. Jednocześnie, według respondentów, osoby młode, pomimo niskiego poziomu doświadczenia, wiedzy i kwalifikacji zawodowych, nie posiadają motywacji do pracy. Wynika to zarówno z postaw osób młodych wobec pracy, jak i często nieatrakcyjnej oferty zatrudnieniowej, zwłaszcza pod względem finansowym, którą otrzymują na regionalnym rynku pracy.

Natomiast kwalifikacje osób młodych w kategorii NEET determinują wzorce wyniesione z rodziny oraz cechy osobowościowe tych osób - niechęć do pracy i kształcenia oraz system świadczeń socjalnych w Polsce. Według przedstawicieli instytucji rynku pracy, osoby te potrzebują zindywidualizowanego wsparcia, które w pierwszej kolejności rozwiązywałoby ich problemy socjalne, a dopiero potem wprowadzałoby na rynek pracy.

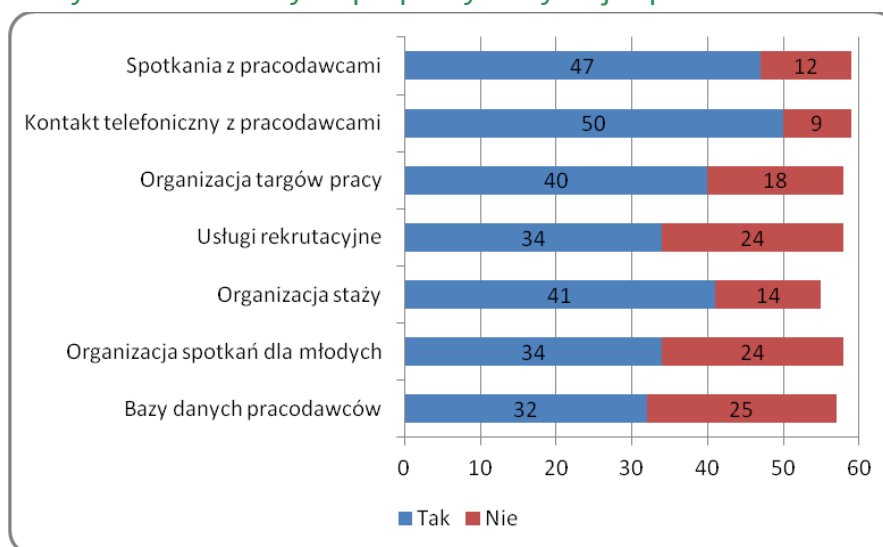
6.3. Formy współpracy instytucji z partnerami rynku pracy

W ramach badania zweryfikowano formy komunikacji z wybranymi partnerami rynku pracy - przedsiębiorcami oraz instytucjami edukacyjnymi.

Wyniki badań wskazują, że instytucje rynku pracy posiadają wdrożone modele współpracy z przedsiębiorcami. Potencjał sieci współpracy Powiatowych Urzędów Pracy z pracodawcami został dodatkowo wzmocniony w 2014 roku poprzez wprowadzenie stanowiska doradcy klienta instytucjonalnego.

W ramach modelu współpracy z przedsiębiorcami instytucje rynku pracy korzystają z różnych form komunikacji - wyk. 6.6.

Wykres 6.6. Formy współpracy instytucji z pracodawcami



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Do najczęściej wykorzystywanych form współpracy instytucji i partnerów rynku pracy z pracodawcami można zaliczyć kontakt telefoniczny (50) oraz bezpośrednie spotkania z pracodawcami (47).

Natomiast, analizując opinię respondentów w zakresie skuteczności stosowanych form współpracy z pracodawcami, można stwierdzić, że instytucje uważają, iż średnio biorąc najskuteczniejsza jest organizacja staży w zakładach pracy (4,39), a w mniejszym stopniu usługi rekrutacyjne (3,97), spotkania z pracodawcami (3,94) i tworzenie bazy danych pracodawców (3,94) - tab. 6.1.

Respondenci wywiadów pogłębionych wskazywali, że w ich placówkach są konkretni pracownicy lub całe jednostki powołane do współpracy z przedsiębiorcami.

Pracownik PUP: „U nas jest komórka, która zajmuje się współpracą z przedsiębiorcami. Jej zadaniem jest tylko współpraca z przedsiębiorcami, marketing usług rynku pracy”.

Tabela 6.1. Statystyki opisowe skuteczności stosowanych form współpracy z przedsiębiorcami

Forma	N ważnych	Średnia ocena ⁵³	Odchylenie standardowe
Spotkania z pracodawcami	47	3,94	0,92
Kontakt telefoniczny	50	3,76	0,87
Organizacja targów pracy	40	3,65	0,92
Usługi rekrutacyjne	34	3,97	0,83
Organizacja staży	41	4,39	0,89
Organizacja spotkań dla młodych	34	3,68	1,12
Bazy danych pracodawców	32	3,94	1,19

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

⁵³ Przypisana skala 1-5, gdzie 1 - najniższa ocena, 5 - najwyższa.

Wyniki badań jakościowych wskazują, że zwłaszcza więksi przedsiębiorcy posiadający potencjał zatrudnieniowy są usatysfakcjonowani zarówno z form komunikacji z Urzędami Pracy, jak i samego wsparcia, które często traktują, jako dodatek do czynionych inwestycji w zwiększenie zatrudnienia.

Dyrektor średniego przedsiębiorstwa usługowego: „Ale tutaj w Sokółce jak zostaliśmy zarejestrowani i pozyskaliśmy te pieniądze, to i tak mamy już telefony przez cały czas z Urzędu Pracy i nas informują o kolejnych formach wsparcia. To jest bardzo dobre”, „Wiadomo, i tak muszę więcej wydać na to stanowisko niż otrzymuję, natomiast jest to pewien sposób wsparcia, bo ja i tak muszę tego pracownika zatrudnić. Akurat w tym Urzędzie Pracy w Sokółce otrzymaliśmy, zatrudniliśmy tych ludzi, jesteśmy zobowiązani do przetrzymania tego stanowiska pracy przez dwa lata. My i tak się rozwijamy, my i tak zatrudniamy”.

Jednak w przypadku większości przedsiębiorców biorących udział w wywiadach pogłębionych, respondenci sami wychodzą z inicjatywą współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy. Uważają, że potrzebna jest aktywność pracowników urzędu w zakresie przedstawienia dostępnych instrumentów rynku pracy, z których mogą korzystać pracodawcy oraz wsparcie przy przejściu procedury formalnej.

Prezes mikro przedsiębiorstwa usługowego: „... gdyby była tak jakaś konkretna jednostka, komórka, która wychodziłaby do przedsiębiorców i proponowała jakieś dodatkowe rozwiązania to byłoby dobrze”.

Współwłaściciel małego przedsiębiorstwa usługowego: „Tak, urząd pracy dostarczył nam aż 5 osób. PUP w Dąbrowie, mamy taki oddział bardziej regionalny. Natomiast powiem, co jest mankamentem. To my musimy pukać do urzędu... a nie urząd do nas...”.

Do porównań opinii przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia i pozostałych instytucji dotyczących form komunikacji z pracodawcami wykorzystano test t-Studenta.

Tabela 6.2. Skuteczność form komunikacji z pracodawcami w opinii publicznych służb zatrudnienia i pozostałych instytucji

Forma	t	df	p
Spotkania z pracodawcami	1,856	57	0,069
Kontakt telefoniczny	2,735	57	0,008*
Organizacja targów pracy	3,775	56	0,000*
Usługi rekrutacyjne	2,846	56	0,006*
Organizacja staży	0,988	53	0,328
Organizacja spotkań dla młodych	-0,803	56	0,426
Bazy danych pracodawców	2,067	55	0,043*

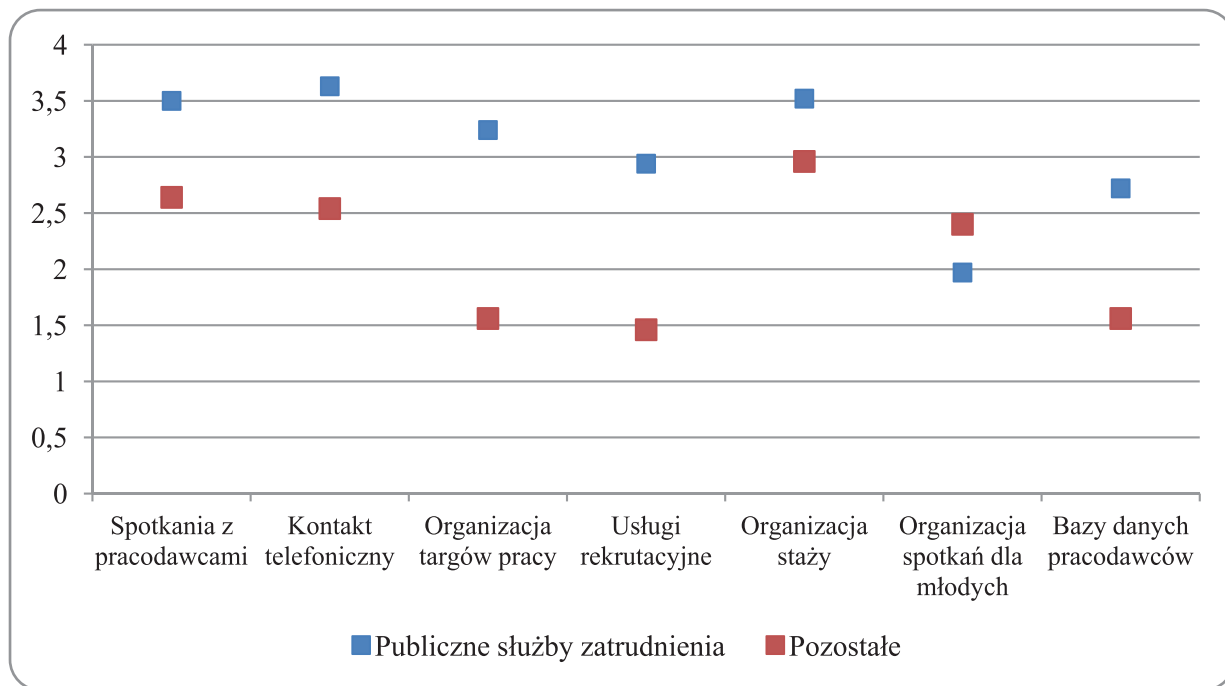
t – sprawdzian testu t-Studenta, df – stopnie swobody, p – prawdopodobieństwo testowe, * – różnice istotne statystycznie

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Istotne statystycznie różnice stwierdzono w przypadku kontaktu telefonicznego, organizacji targów pracy, usług rekrutacyjnych, bazy danych pracodawców. We wszyst-

kich tych przypadkach publiczne służby zatrudnienia przypisywały tym formom istotnie wyższą skuteczność - wyk. 6.7.

Wykres 6.7. Skuteczność form komunikacji z pracodawcami w opinii publicznych służb zatrudnienia i pozostałych instytucji



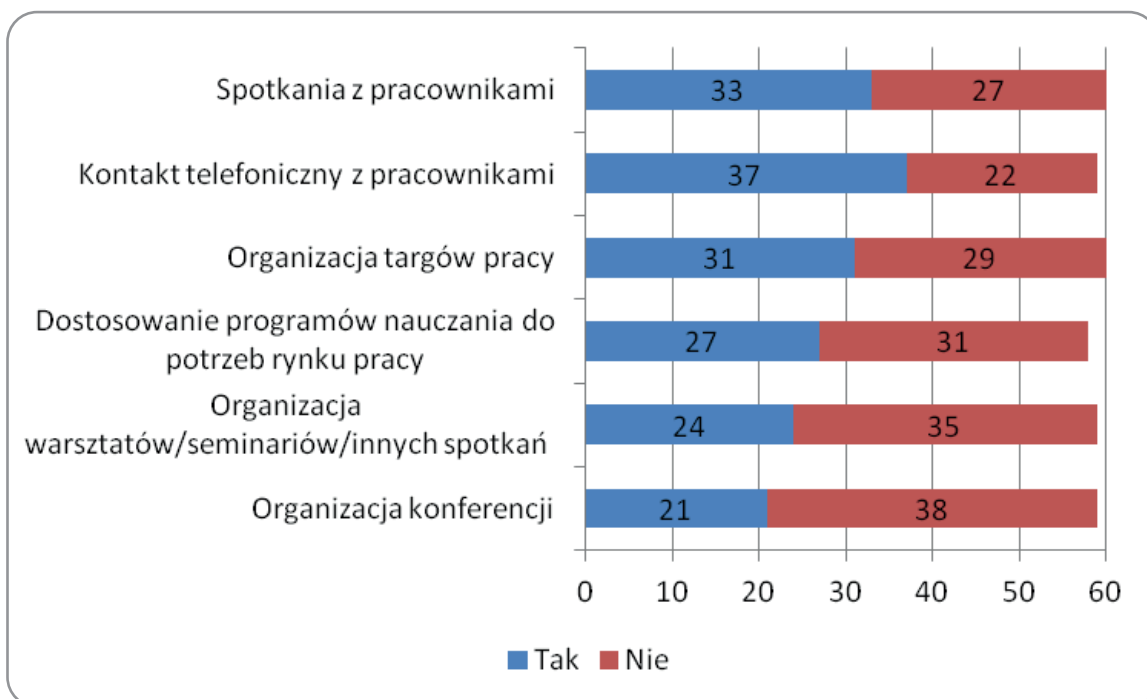
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Respondenci wskazywali też na utrzymywane, przez reprezentowane przez nich instytucje, formy komunikacji z instytucjami oświatowymi.

Podobnie jak w przypadku przedsiębiorców, do najczęstszych form komunikacji z pracownikami instytucji oświatowych należy kontakt telefoniczny (37) oraz spotkania z pracownikami tych instytucji (33).

Najskuteczniejszą formą kontaktu, według respondentów, jest natomiast organizacja warsztatów/seminariów/innych spotkań organizowanych dla osób młodych w szkołach we współudziale pracodawców. Uwzględnienie staży/spotkań osób młodych z przedstawicielami biznesu, jest więc, według badanych przedstawicieli instytucji i partnerów rynku pracy, najlepszą formą komunikacji.

Wykres 6.8. Formy współpracy z instytucjami oświatowymi



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Zastosowanie testu t-Studenta także w tym przypadku wskazuje na występowanie istotnych różnic postrzegania skuteczności jednej z form komunikacji pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia a pozostałymi instytucjami.

Tabela 6.3. Skuteczność form komunikacji z instytucjami oświatowymi w opinii publicznych służb zatrudnienia i pozostałych instytucji

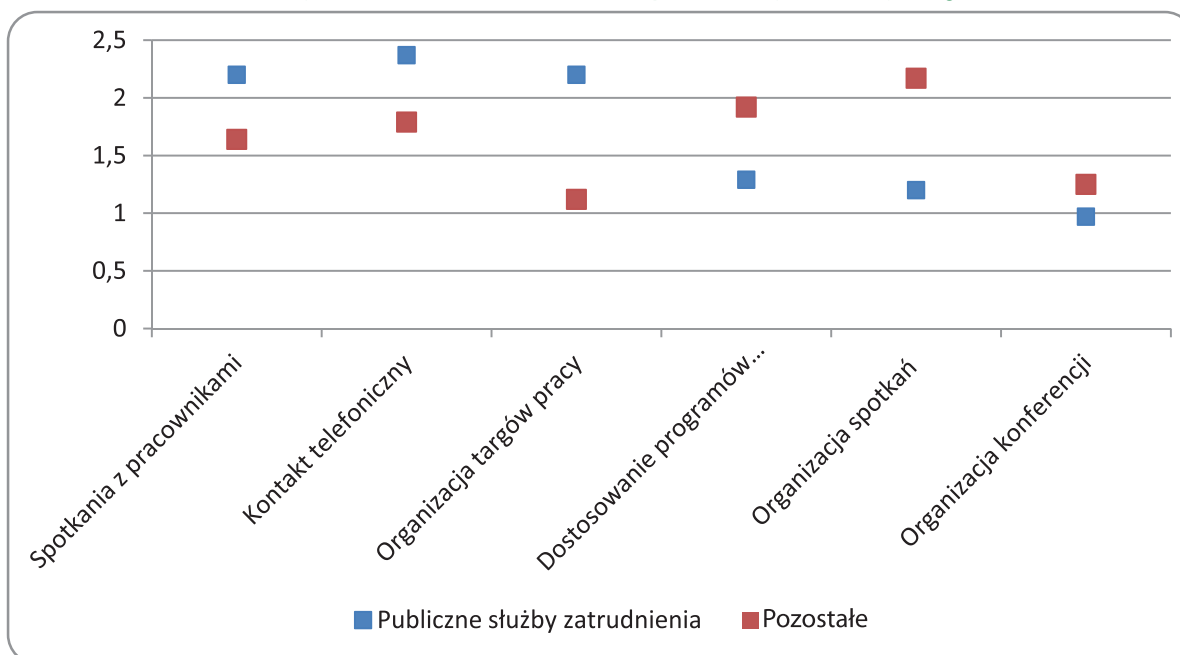
Forma	t	df	p
Spotkania z pracownikami	1,126	58	0,265
Kontakt telefoniczny	1,192	57	0,238
Organizacja targów pracy	2,156	58	0,035
Dostosowanie programów nauczania	-1,258	56	0,214
Organizacja warsztatów/seminariów/innych spotkań	-1,789	57	0,079*
Organizacja konferencji	-0,632	57	0,530

t – sprawdzian testu t-Studenta, df – stopnie swobody, p – prawdopodobieństwo testowe, * – różnice istotne statystycznie

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Stwierdzono istotną różnicę między postrzeganiem organizacji targów pracy. Przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia przypisują im istotnie wyższą skuteczność niż pozostałych instytucji - wyk. 6.9.

Wykres 6.9. Skuteczność form komunikacji z instytucjami oświatowymi w opinii publicznych służb zatrudnienia i pozostałych instytucji



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Podsumowując, do najczęściej wykorzystywanych form współpracy instytucji i partnerów rynku pracy z przedsiębiorcami i instytucjami oświatowymi, w celu poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy, można zaliczyć kontakt telefoniczny oraz bezpośrednie spotkania.

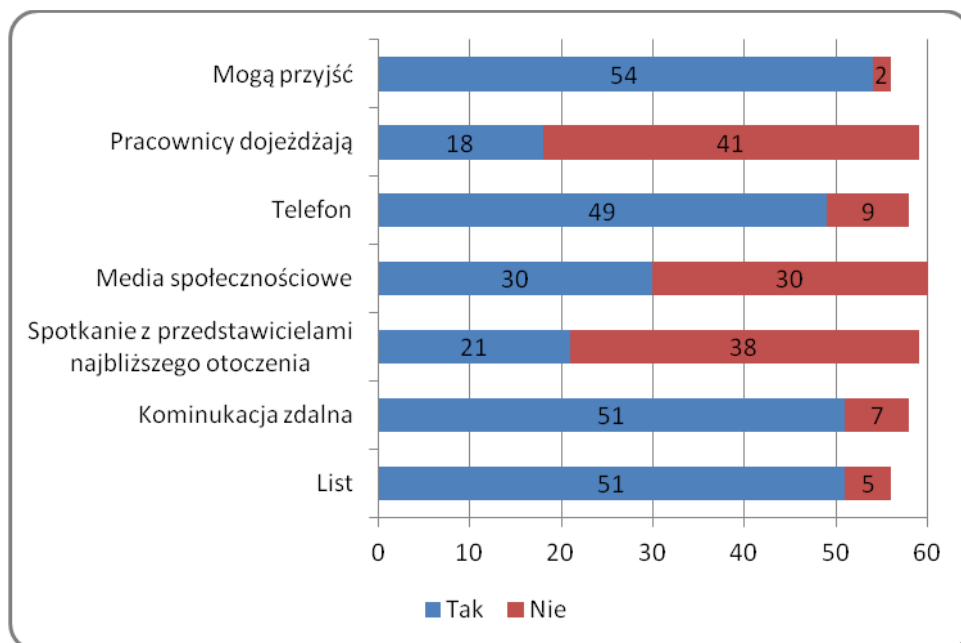
Jednak najskuteczniejszymi formami kontaktu, są organizacja staży w zakładach pracy oraz organizacja warsztatów/seminariów/innych spotkań organizowanych dla osób młodych w szkołach we współudziale pracodawców.

Pomimo tego, że przedstawiciele instytucji dostrzegają potrzebę włączenia przedsiębiorców w proces komunikacji w celu poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy, wyniki badań wskazują, że przedsiębiorcy z reguły sami muszą wychodzić z inicjatywą współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy. Uważają, że potrzebna jest aktywność pracowników urzędu w zakresie przedstawienia dostępnych instrumentów rynku pracy, z których mogą korzystać pracodawcy oraz wsparcia przy przejściu procedury formalnej.

6.4. Sposoby komunikowania się instytucji rynku pracy z osobami młodymi z kategorii NEET

Przedstawiciele instytucji i partnerów rynku pracy, respondenci badań ilościowych, wskazywali na sposoby komunikowania się z klientami z kategorii NEET. Najczęstszą formą komunikacji było przyjście klienta do ich instytucji - 54 wskazania. Jest to jednocześnie najlepiej oceniona forma komunikacji. Zdecydowana większość badanych (po 51 osób) stwierdziła także, że osoby młode mogą komunikować się zdalnie (email, czat, itp.) lub listownie. Natomiast dla 49. respondentów możliwa jest komunikacja telefoniczna - wyk. 6.10.

Wykres 6.10. Formy komunikacji z osobami z kategorii NEET



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Istnieją istotne różnice między oceną skuteczności sposobu komunikowania się postrzeganego przez publiczne służby zatrudnienia i pozostałe instytucje.

Tabela 6.4. Skuteczność form komunikacji z pracodawcami w opinii publicznych służb zatrudnienia i pozostałych instytucji

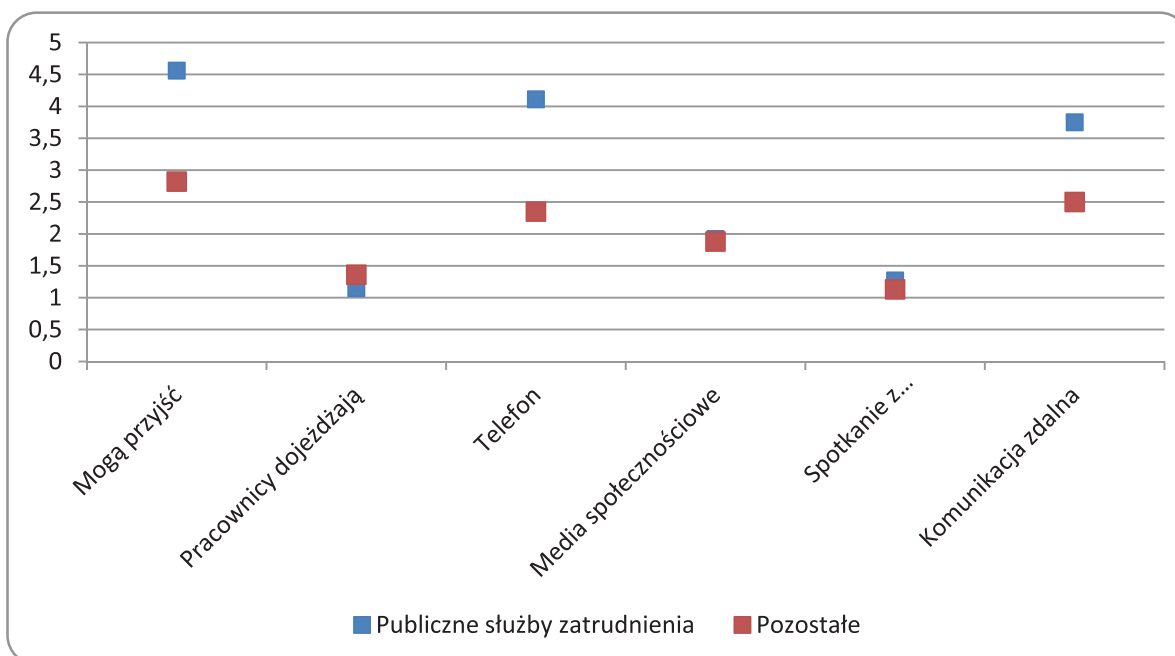
Sposób	t	df	p
Mogą przyjść	5,769	54	0,000*
Pracownicy dojeżdżają	-0,408	57	0,685
Telefon	4,038	56	0,000*
Media społecznościowe	0,078	58	0,938
Spotkanie z przedstawicielami najbliższego otoczenia	0,327	57	0,745
Komunikacja zdalna	3,101	56	0,003*

t – sprawdzian testu t-Studenta, df – stopnie swobody, p – prawdopodobieństwo testowe, * – różnice istotne statystycznie

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Istotne różnice dotyczą następujących sposobów komunikowania się: możliwości przyjazdu, kontaktu telefonicznego, komunikacji zdalnej oraz listowej. We wszystkich tych przypadkach publiczne służby zatrudnienia oceniają wyżej skuteczność tych sposobów niż w przypadku pozostałych instytucji i partnerów rynku pracy.

Wykres 6.11. Skuteczność form komunikacji z pracodawcami w opinii publicznych służb zatrudnienia i pozostałych instytucji



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Jak wskazują powyższe wyniki badań, instytucje i partnerzy rynku pracy posiadają różne kanały komunikacji z osobami z kategorii NEET. Można do nich zaliczyć głównie przyjście klienta do ich instytucji. Bezpośredni kontakt z osobą młodą jest jednocześnie najlepiej ocenianą formą komunikacji. Osoby młode mogą także komunikować się z instytucjami zdalnie, listownie lub telefonicznie.

Jednak, na podstawie wyników badań wśród osób młodych NEET można stwierdzić, że te formy nie są wystarczające w skutecznej komunikacji z osobami młodymi i należy opracować dodatkowe kanały dotarcia do tego typu klientów.

6.5. Skuteczność instrumentów rynku pracy w aktywizacji osób młodych

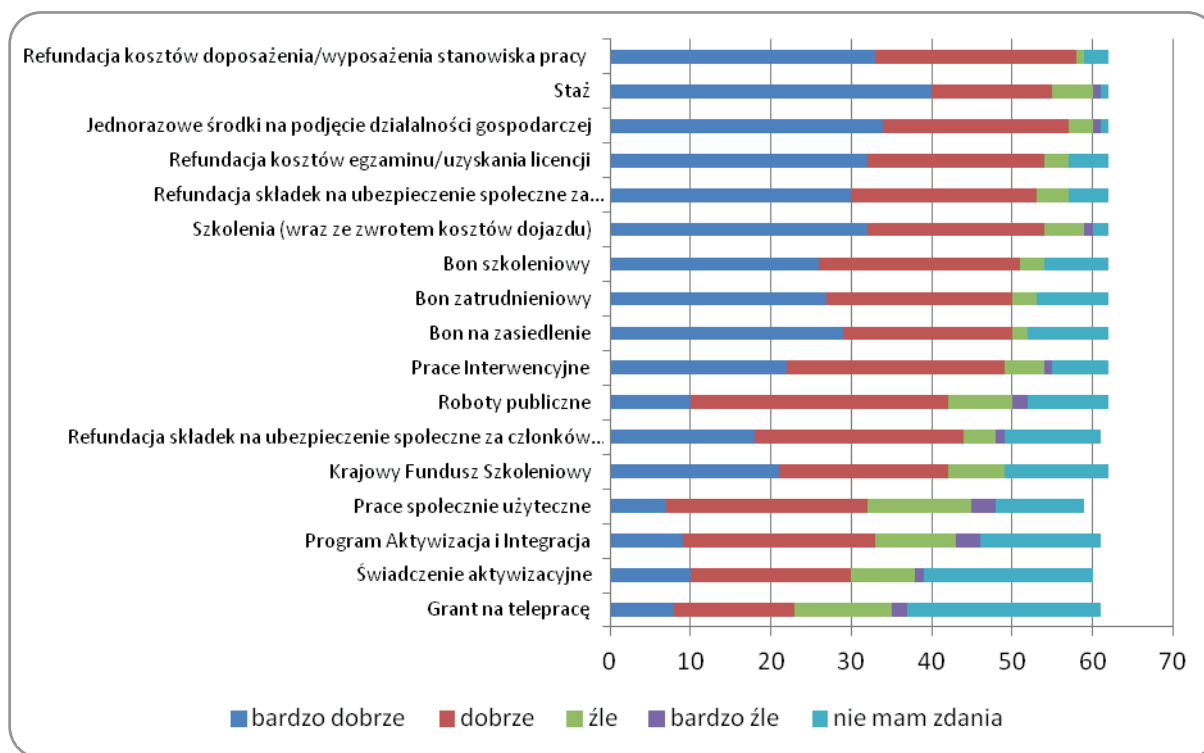
Powiatowe Urzędy Pracy dysponują szeregiem instrumentów do realizacji aktywnej polityki rynku pracy. Sukcesywnie są one wzbogacane o nowe rozwiązania, czego przykładem są instrumenty ułatwiające młodym osobom wejście/powrót na rynek pracy, wprowadzone zmienioną w 2014 roku ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.).

Przedstawiciele instytucji i partnerów rynku pracy, respondenci badań ilościowych, bardzo dobrze ocenili skuteczność większości instrumentów rynku pracy w kontekście wykorzystania ich przez młode osoby bezrobotne.

Najwyższe oceny wskazujące na bardzo dobrą lub dobrą skuteczność w kontekście wsparcia młodych osób bezrobotnych uzyskała refundacja kosztów doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego (58), jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej (57), staż (55), refundacja kosztów egzaminu/uzyskania licencji (54) oraz szkolenia (wraz ze zwrotem kosztów dojazdu) (54).

Najmniej korzystnie został oceniony grant na telepracę (23), który jednocześnie uzyskał najwyższy poziom odpowiedzi „nie mam zdania”. Brak zdania respondentów odnośnie skuteczności jest także, w znacznym stopniu, widoczny w przypadku innych instrumentów.

Wykres 6.12. Ocena skuteczności instrumentów rynku pracy w kontekście wykorzystania ich przez młode osoby bezrobotne



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Dobrą opinię odnośnie instrumentów rynku pracy potwierdzają także respondenci wywiadów pogłębionych, zarówno przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia, jak i pracodawcy.

Pracownik PUP: „Nie ma już czego wymyślić w instrumentach urzędu pracy, bo z każdej strony pracodawca jest wsparty. Ze strony podnoszenia kwalifikacji oraz ze strony finansowej utworzenia stanowiska pracy, refundacji wynagrodzeń”.

Dyrektor średniego przedsiębiorstwa usługowego: „bo ja i tak te pieniądze bym wydał, tylko jest to zachęta do wzięcia osoby bezrobotnej, która jest w Urzędzie Pracy zarejestrowana”.

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która weszła w życie 27 maja 2014 roku wprowadziła też profilowanie pomocy dla bezrobotnych. Polega ono na przeprowadzeniu przez doradcę klienta wywiadu z bezrobotnym na podstawie ściśle określonego kwestionariusza. Odpowiedzi wprowadzane są do systemu informatycznego, który na ich podstawie przydziela osobę do jednego z trzech dostępnych profili.

Wśród respondentów wywiadów pogłębionych występują mieszane opinie dotyczące skuteczności profilowania bezrobotnych. Jednocześnie, przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy wskazują, że osoby sklasyfikowane w trzecim profilu nie powinny być klientami ich instytucji, gdyż nie są zainteresowane powrotem na rynek pracy.

Pracownik PUP: *„Te profilowanie jest czynnością na papierze. Profilowanie miałoby sens, jakby ten trzeci profil, te osoby zostałyby wyprowadzone poza Urzędy Pracy. Skoro definiujemy, że trzeci profil, osoby niechętne, nie są zainteresowane ofertą Urzędów Pracy. Przyszły tu z różnych przyczyn: zły stan zdrowia, potrzebują ubezpieczenia, nie mogą być aktywne zawodowo. ... Podzielenie tych osób na te grupy do niczego nam się nie przydało, tylko spowodowało więcej pracy dla doradców klienta, bo nie ma konsekwencji za to. Efekt jest taki, że w Internecie chodzi wykaz pytań, jak odpowiadać, żeby znaleźć się w odpowiednim profilu. To nie dlatego ten instrument został stworzony, dla nas to jest utrudnienie, z tego względu, że nawet jak ktoś wyląduje w tym trzecim profilu, a jest to osoba, która się nagle obudzi, że rzeczywiście chce być aktywna, to my musimy jeszcze dokonać dodatkowej papierologii, żeby ją przeprofilować.”*

Pracownik PUP: *„Jeżeli chodzi o profilowanie, ja uważam, że to jest bardzo dobry kierunek, ponieważ jest to podejście ekonomiczne i ono musi być do wydawania pieniędzy i to nie tylko u nas, ale wszędzie na świecie, że jakieś tam profilowanie jest. Powinno się dawać mniej pieniędzy tym, którzy sami poradzą, jak nie poradzą, to trzeba ich trochę wesprzeć, a jak wiadomo, że w ogóle nie poradzą, to trzeba z nimi trochę popracować. Profilowanie według mnie jest bardzo zasadne. A trzeci profil, tak jak mówię dla nas jest wygodny, ponieważ wyłączył osoby, z którymi i tak nie jesteśmy w stanie nic zrobić. Czyli osoba, która nie chce iść do pracy i nie pójdzie do pracy, bo wiadomo, że kilka takich grup jest w trzecim profilu i my musimy się nimi zajmować. To są alimenciarze, brzydko mówiąc, to są osoby zmarginalizowane, czyli alkoholicy, narkomani, to są kobiety wychowujące małe dzieci, też nie pójdą do pracy. Te grupy zdjęte zostały nam z barków i fikcja pewna została odsunięta i możemy się zająć tymi, którzy bardziej potrzebują i to jest dobre. Z tym, że jak mówię, ten trzeci profil powinien być bardziej zaopiekowany, powinny być inne sposoby. Z tego co wiem, aktywizacja przez agencje zatrudnienia prywatne w ogóle się nie sprawdza”*

Podczas wywiadów pogłębionych, respondenci, reprezentujący instytucje rynku pracy, wskazywali też na bariery skutecznej realizacji aktywnej polityki rynku pracy. Zaliczali do nich, między innymi, roczne budżetowanie środków przeznaczonych na realizację aktywnych programów zatrudnienia, co utrudnia długoterminowe planowanie, strategiczną realizację projektów i niekiedy współpracę z pracodawcami. Ponadto, roczne budżetowanie stanowi istotną barierę dla realizacji długoterminowych, kompleksowych programów, którymi powinny zostać objęte osoby pozostające w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (w tym osoby z kategorii NEET).

Pracownik PUP: „Budżetowanie powinno być dłuższe, co najmniej trzyletnie, bo teraz my nie możemy robić żadnych planów. Jeżeli pojawiają się nawet tacy średni przedsiębiorcy, typu kilkadziesiąt miejsc pracy rozłożone w czasie, nam to utrudnia w drugiej połowie roku w ogóle dyskuszę z takim przedsiębiorcą. Czy go wesprzemy, czy mu pomożemy w jakimś stopniu, bo z reguły w drugiej połowie roku jest już końcówka środków, a co będzie w styczniu, to my możemy tylko przypuszczać”.

Pracownik PUP: „Te wszystkie pieniądze muszą być wydane do końca roku, a jakie np. w 2017 będziemy mieli, to ja nie wiem. Trudno planować coś długofalowego, a wiadomo, że osoby z większymi trudnościami, potrzebują większego wsparcia, dłuższego i więcej środków, więcej trzeba się zaangażować”.

Kolejnym czynnikiem utrudniającym skuteczną realizację instrumentów rynku pracy jest demotywacyjny system wsparcia osób pozostających bez pracy, kiedy bezrobotni często rejestrują się w celu uzyskania ubezpieczenia i statusu osoby bezrobotnej, które umożliwiają dostęp do świadczeń socjalnych. Te osoby (z reguły zakwalifikowane w trzecim profilu) nie są zainteresowane uczestnictwem w aktywnych programach zatrudnienia i powrotem na rynek pracy, gdyż chcą utrzymać status osoby bezrobotnej.

Taką opinię wyrażają zarówno przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia, jak i przedsiębiorców.

Pracownik PUP: „aby stan na rynku pracy się poprawił, to wystarczy zrobić porządek w cudzysłowu na rynku pracy, zabrać te ubezpieczenie, o którym Pani Kierownik mówiła, żeby zostały w Urzędach Pracy osoby chętne”.

Prezes mikro przedsiębiorstwa usługowego: „Jeżeli chodzi o współpracę z urzędem to jestem bardzo zadowolona. Jednak osoby, które zatrudniłam na staż to zostały znalezione przez moją firmę, bo osoby, które zostały wysłane przez urzędników to nie spełniały w ogóle naszych kryteriów, oczekiwań...Wyjątkowo nienadające się do pracy. To były osoby młode, ale miałam wrażenie, że tylko chcą odhaczyć, że były na rozmowie i dalej pozostać bezrobotne”.

W przypadku osób z kategorii NEET, zanim zostanie rozpoczęta współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy, istotna jest identyfikacja ich problemu i praca nad przyczynami bierności tych osób. Na takie rozwiązanie wskazują respondenci wywiadów pogłębionych.

Pracownik PUP: „Zasady pracy z taką grupą i są to powszechne wszędzie takie, że najpierw załatwia się sprawy socjalne, a dopiero potem aktywizacja zawodowa jest”.

Pracownik OHP: „Będąc osobami nieaktywnymi tutaj trzeba wyciągnąć ich z tego w czym utknęli.... Taka większa indywidualizacja przy wyborze dla nich różnych form wsparcia....to jest szczególna troska o tę osobę i tak jakby deptanie mu po piętach przez całkiem długi okres czasu. Trzeba go ciągle motywować, bo to jest ważne, bo to jest taka grupa NEET”.

Przedstawiciele instytucji rynku pracy dostrzegają także potrzebę zwiększenia elastyczności stosowanych form wsparcia i indywidualizacji pomocy dostosowanej do potrzeb osoby bezrobotnej.

Pracownik PUP: „...jeżeli my realizujemy projekt systemowy, to możemy tylko raz osobę skierować do udziału w projekcie, natomiast jest grupa osób, która wymaga wsparcia kilku instrumentów, różnych działań, również finansowych, więc powinna być możliwość indywidualnego wsparcia dla tych osób, bez znaczenia czy najpierw zastosujemy szkolenie, czy dofinansowanie, chociażby staż. My tego nie możemy”.

Ponadto, respondenci zauważają, że nieodłącznym elementem zwiększenia skuteczności instrumentów jest wsparcie strony popytu na pracę - pracodawców.

Pracownik PUP: „Obniżyć koszty pracy. Takie jest moje odczucie, że osoby młode, bez doświadczenia, pracodawca zatrudniając taką osobę powinien przez jakiś okres czasu mieć refundowanie z budżetu”.

Pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy, respondenci wywiadów pogłębionych, krytykują też ocenę ich instytucji poprzez wykorzystanie mierników efektywności zatrudnieniowej i kosztowej.

Pracownik PUP: „w tej chwili jest tak system stworzony, że nam się bardziej opłaca zająć się tą bardziej aktywną częścią...im mniej wydamy na jednego bezrobotnego tym lepiej jesteśmy oceniani, automatycznie rezygnuje się z grup trudnych....Nigdy nie wiemy, jaki ten poziom, pułap będzie wystarczający, ponieważ wylicza się średnią dla wszystkich urzędów roczną, po danym roku. Albo dostajemy nagrodę, albo jesteśmy wskazani do audytu naprawczego”.

Pracownik PUP: „Na pewno ta ocena jest nieadekwatna, bo mamy różne potencjały, a mierzymy się jedną miarą... porównywanie w takim systemie powiatu sejneńskiego, który jest w trudniejszej sytuacji, jeżeli chodzi o przedsiębiorców, z miastem Wrocław, który ma tak rozwiniętą gospodarkę, strefę i sieć inwestorów, którzy stoją i czekają, bo są zainteresowani współpracą z Wrocławiem, jest po prostu chore”.

W związku z niedoskonałym systemem oceny działalności Powiatowych Urzędów Pracy wykorzystującym efektywność zatrudnieniową i kosztową, respondenci sugerują modyfikację istniejących rozwiązań poprzez odrębną ewaluację instrumentów w ramach poszczególnych profili bezrobotnych, czy różnicowanie oceny w zależności od potencjału powiatu. Ponadto, wskazują, że istotne przy ocenie efektywności jest uwzględnienie trwałości zatrudnienia, które powstało dzięki aktywnej polityce rynku pracy danego urzędu.

Pracownik PUP: „Może oddzielnie traktować profile na przykład”

Pracownik PUP: „Bardziej uczciwe by było to, żeby badać długość utrzymywania się tych miejsc pracy jak już powstały. Kolejną rzeczą jest to, że przy liczeniu kosztowym powinno się liczyć koszty związane z konkretnym miejscem pracy....Dzisiaj posiadamy takie systemy, za które grube miliony zapłacono, które są w stanie przypisać koszty do danej osoby i to policzyć”

Podsumowując, respondenci instytucjonalni bardzo dobrze oceniają instrumenty aktywnej polityki rynku pracy. Natomiast, wśród respondentów wywiadów pogłębionych występują mieszane opinie dotyczące skuteczności profilowania bezrobotnych. Jednocześnie, przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy wskazują, że osoby sklasyfikowane w trzecim profilu nie powinny być klientami ich instytucji, gdyż nie są zainteresowane powrotem na rynek pracy.

Do głównych barier skutecznej realizacji aktywnej polityki rynku pracy można, między innymi, zaliczyć roczne budżetowanie środków, demotywacyjny system wsparcia osób pozostających bez pracy, zbyt mało elastyczny system stosowanych form wsparcia i brak możliwości indywidualizacji pomocy dla osoby bezrobotnej.

Pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy, respondenci wywiadów pogłębionych, krytykują też ocenę ich instytucji poprzez wykorzystanie mierników efektywności zatrudnieniowej i kosztowej.

6.6. Analiza potencjału członków partnerstwa

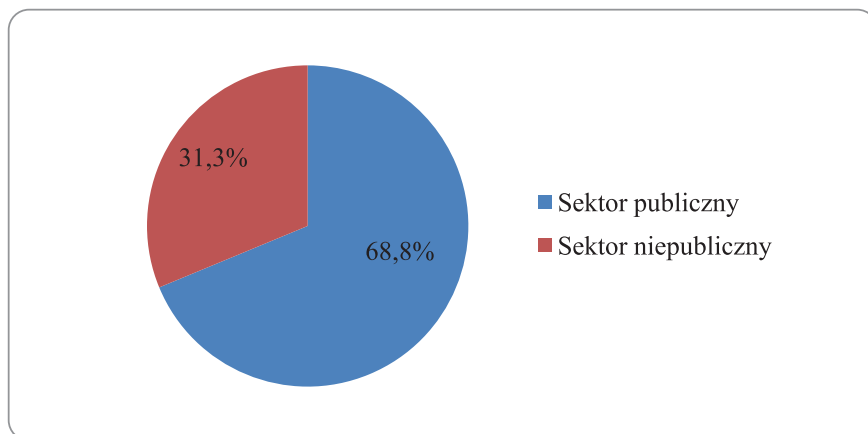
W celu rozpoznania doświadczeń w zakresie wdrażania skutecznych form przeciwdziałania marginalizacji osób młodych dokonano diagnozy potencjału instytucji, które przystąpiły do partnerstwa w ramach niniejszego projektu. Otrzymano zwrot ankiet od 16 podmiotów. Zdecydowaną większość stanowiły organizacje i instytucje publiczne (Powiatowe Urzędy Pracy, Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej, Kuratorium Oświaty, Centrum Kształcenia Ustawicznego, Zespół Szkół Zawodowych). Otrzymano także informację od instytucji sektora prywatnego (Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości, Ośrodek Wspierania Organizacji Pozarządowych, Podlaska Fundacja Rozwoju Regionalnego oraz prywatne przedsiębiorstwa). Strukturę tych partnerów przedstawia poniższe zestawienie.

Tabela 6.5. Struktura sektorowa podmiotów partnerstwa

Sektor	Liczba	%
Publiczny	11	68,8
Niepubliczny	5	31,2
Razem	16	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Wykres 6.13. Struktura sektorowa podmiotów partnerstwa

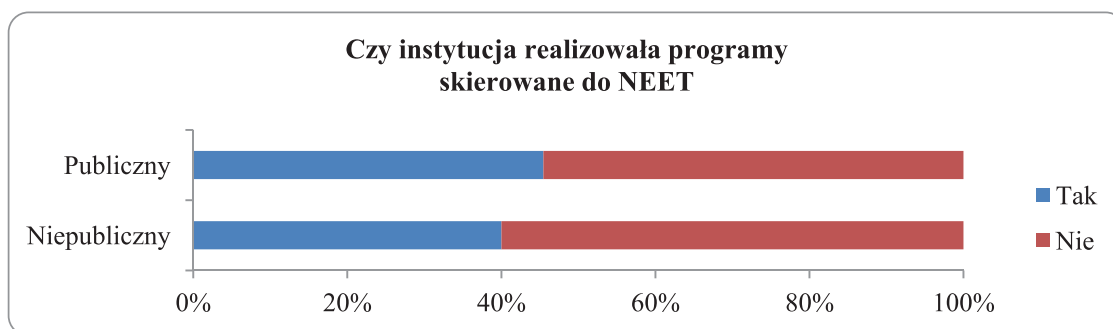


Źródło: opracowanie własne.

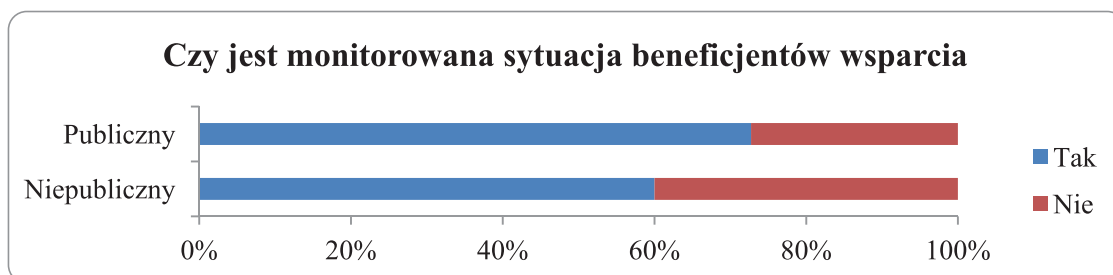
We wszystkich podmiotach były zatrudnione osoby, do których zadań należała współpraca z osobami młodymi w kontekście ich aktywizacji zawodowej lub edukacyjnej. W przypadku podmiotów sektora niepublicznego działalność ta polegała na organizacji szkoleń, staży, edukowaniu oraz prowadzeniu poradnictwa zawodowego. Podmioty sektora publicznego były ograniczone przepisami prawa i tylko w tym zakresie mogły podejmować działania wspierające osoby młode. Do tych zadań należą: pośrednictwo pracy, organizowanie szkoleń i staży, prowadzenie doradztwa zawodowego, organizowanie prac interwencyjnych i robót publicznych, przyznawanie pomocy finansowej (bony, jednorazowe środki, których celem jest aktywizacja zawodowa, refundacja wynagrodzenia, refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy).

Wszystkie podmioty były finansowane w zakresie wymienionych zadań ze środków budżetu państwa oraz Unii Europejskiej. W przypadku sektora niepublicznego były to także środki prywatne.

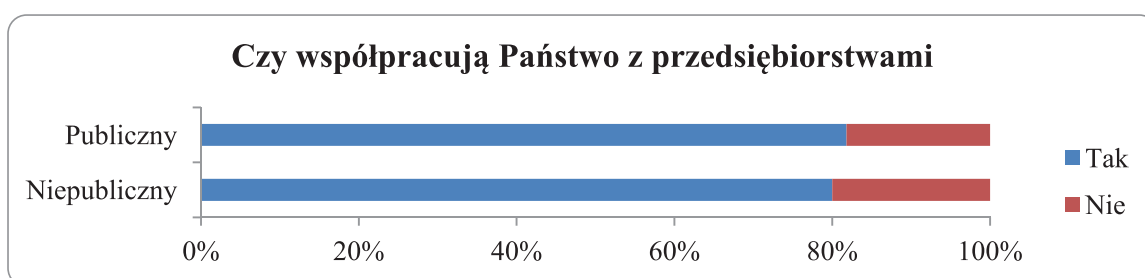
Siedem podmiotów (dwa niepubliczne i pięć publicznych) w ostatnich trzech latach realizowało odrębne programy skierowane do osób młodych z grupy NEET.



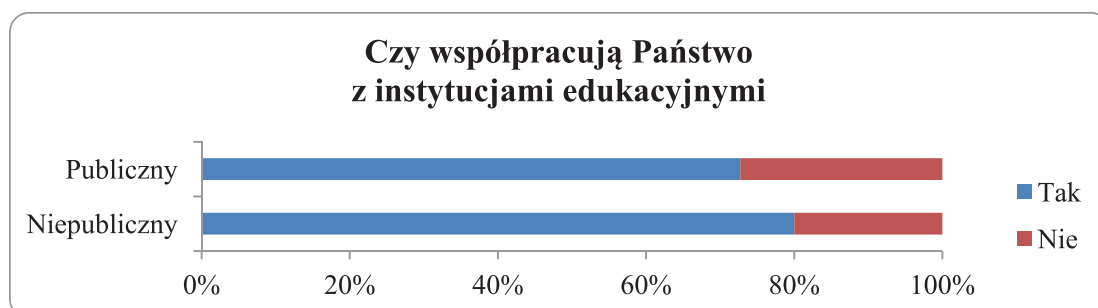
Jedenaście podmiotów (trzy niepubliczne i osiem publicznych) monitorowało sytuację młodych, którzy byli beneficjentami oferowanego wsparcia.



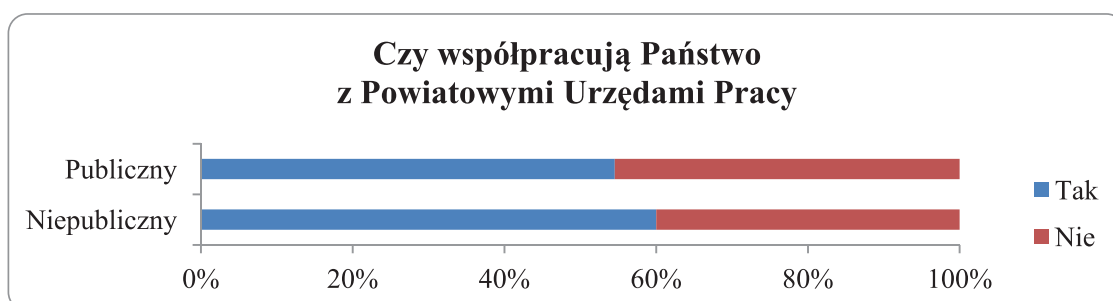
Kolejne pytania dotyczące potencjału partnerstwa odnosiły się do współpracy z poszczególnymi podmiotami funkcjonującymi w określonych obszarach działalności na rzecz wsparcia i aktywizacji zawodowej i edukacyjnej osób młodych. Trzyнадцать podmiotów (cztery niepubliczne i dziewięć publicznych) zadeklarowało współpracę z przedsiębiorstwami przy realizacji programów dla osób młodych.



Dwanaście podmiotów (cztery niepubliczne i osiem publicznych) współpracuje z instytucjami edukacyjnymi przy realizacji programów dla osób młodych.



Dziewięć podmiotów (trzy niepubliczne i sześć publicznych) współpracowało z Powiatowymi Urzędami Pracy w ramach działań na rzecz wsparcia osób młodych na rynku pracy.



Zgromadzenie powyższych informacji, pozwoliło na zdiagnozowanie silnych stron partnerstwa. Do nich niewątpliwie należy zaliczyć wysoki poziom współpracy z pracodawcami oraz instytucjami edukacyjnymi. Partnerzy znają rynek pracy i jego potrzeby. Posiadają wiedzę na temat kierunków kształcenia osób młodych. Dzięki zogniskowaniu tej wiedzy mogą precyzyjniej pomóc we wskazaniu istotnych rekomendacji, które będą

mogły być wykorzystane przez regionalne instytucje rynku pracy do wspierania osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

Analiza potencjału partnerstwa wskazała także obszary wymagające większej aktywności i zaangażowania ze strony partnerów. Dotyczy to przede wszystkim, konieczności monitorowania losów beneficjentów udzielonego wsparcia. To zadanie jest realizowane w stopniu mało satysfakcjonującym. Trzeba jednak wziąć pod uwagę, że taki stan dotyczy przede wszystkim podmiotów sektora publicznego, które funkcjonując w określonym systemie prawnym nie zawsze są zobligowane do takich działań. Również współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy jest na podobnym poziomie. Zdaniem zespołu badawczego zawiązane partnerstwo może być forum, na którym potrzeba współpracy z tą instytucją oraz tej instytucji z innymi podmiotami rynku pracy będzie silniej wyartykułowana.

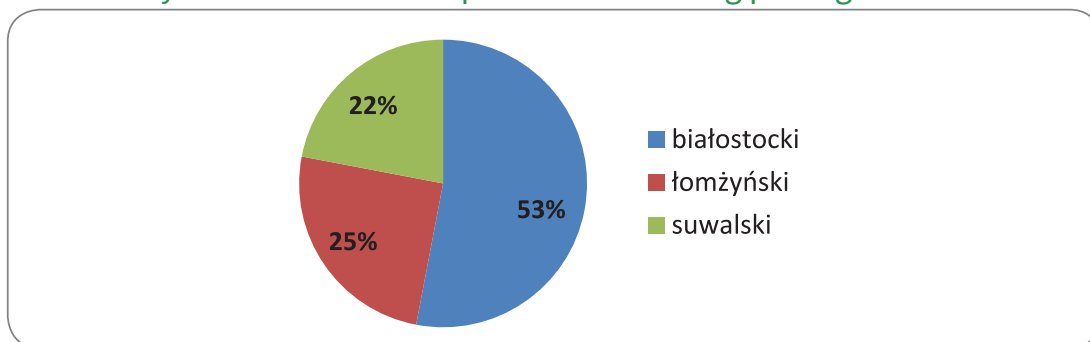
Rozdział 7. SYTUACJA OSÓB MŁODYCH NA RYNKU PRACY W OPINII PODLASKICH PRZEDSIĘBIORCÓW

7.1. Opis przeprowadzonych badań

W celu szerszego spojrzenia na problematykę osób młodych na regionalnym rynku pracy badaniami objęto przedstawicieli pracodawców, mających siedzibę w woj. podlaskim. Zrealizowano 2 rodzaje badań z tą grupą respondentów: ilościowe, z wykorzystaniem techniki CATI/CAWI oraz jakościowe, z wykorzystaniem techniki IDI.

Badania ilościowe (Załącznik 4) zrealizowano na próbie 346 respondentów (otrzymano łącznie 360 ankiet, jednakże 14 z nich nie zostało wzięte pod uwagę ze względu na braki w odpowiedziach), pochodzących z 3 podregionów woj. podlaskiego: białostockiego, suwalskiego i łomżyńskiego (wyk. 7.1).

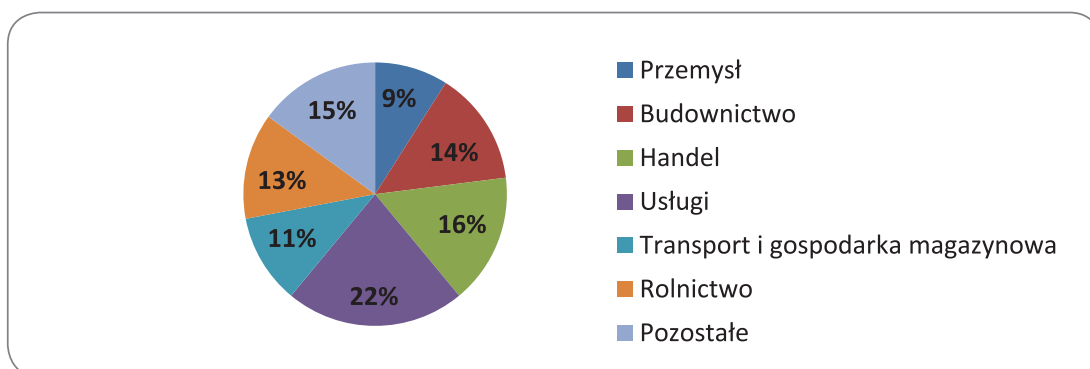
Wykres 7.1. Podział respondentów według podregionów



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Zgodnie z założeniami badawczymi przyjętymi w niniejszym opracowaniu respondenci reprezentowali 6 branż w liczbie co najmniej 45 podmiotów z każdej branży. Najwięcej badanych przedsiębiorstw reprezentuje sektor: usługi (22%), następnie handel (16%), pozostałe branże (15%). W dalszej kolejności budownictwo (14%), rolnictwo (13%). Najmniej licznie reprezentowane branże to transport i gospodarka magazynowa (11%) oraz przemysł (9%) (wyk. 7.2).

Wykres 7.2. Podział badanych przedsiębiorstw według branż



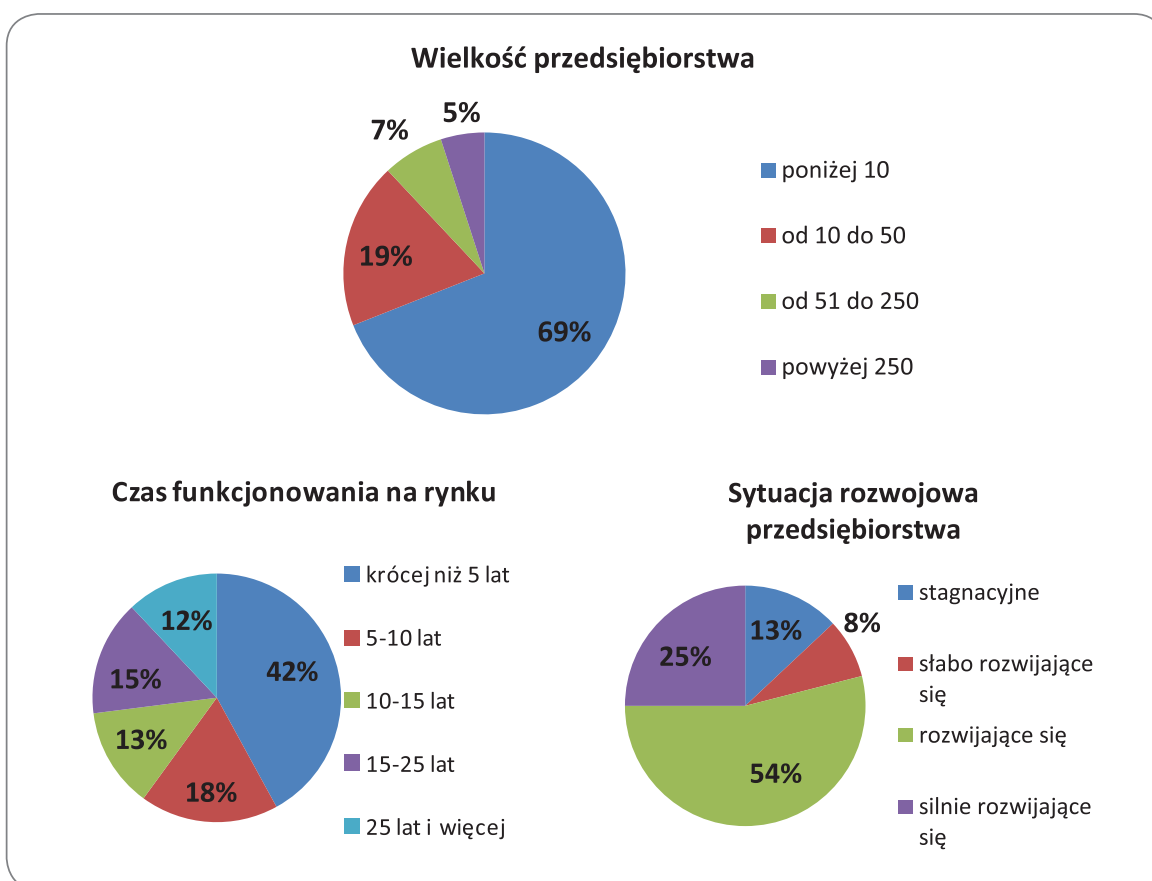
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

Najwięcej z badanych (69%) stanowiły mikroprzedsiębiorstwa, poniżej 10. zatrudnionych, w dalszej kolejności przedsiębiorstwa zatrudniające w przedziale 10-50 pracowników (19%), natomiast 7% to badani zatrudniający od 51 do 250 osób. Najmniej liczną grupę (5%) stanowiły przedsiębiorstwa duże, powyżej 250 zatrudnionych (rys. 7.1). Taki rozkład przedsiębiorstw koresponduje z ogólną strukturą przedsiębiorstw w województwie podlaskim, w którym większość stanowią małe przedsiębiorstwa, w tym mikro.

Biorąc pod uwagę czas funkcjonowania na rynku, największa liczba respondentów (42%) utrzymuje się na nim krócej niż 5 lat (wyk. 7.3). W dalszej kolejności respondenci deklarowali istnienie na rynku do 10. lat (18%). Najmniej liczna grupa respondentów to przedsiębiorstwa z ponad 25-letnim stażem (12%).

Ponad połowa przedsiębiorstw (54%) oceniło się jako przedsiębiorstwo rozwijające się, znacznie mniej jako słabo rozwijające się (25%). Najmniej liczna grupa respondentów reprezentuje silnie rozwijające się przedsiębiorstwa (8%).

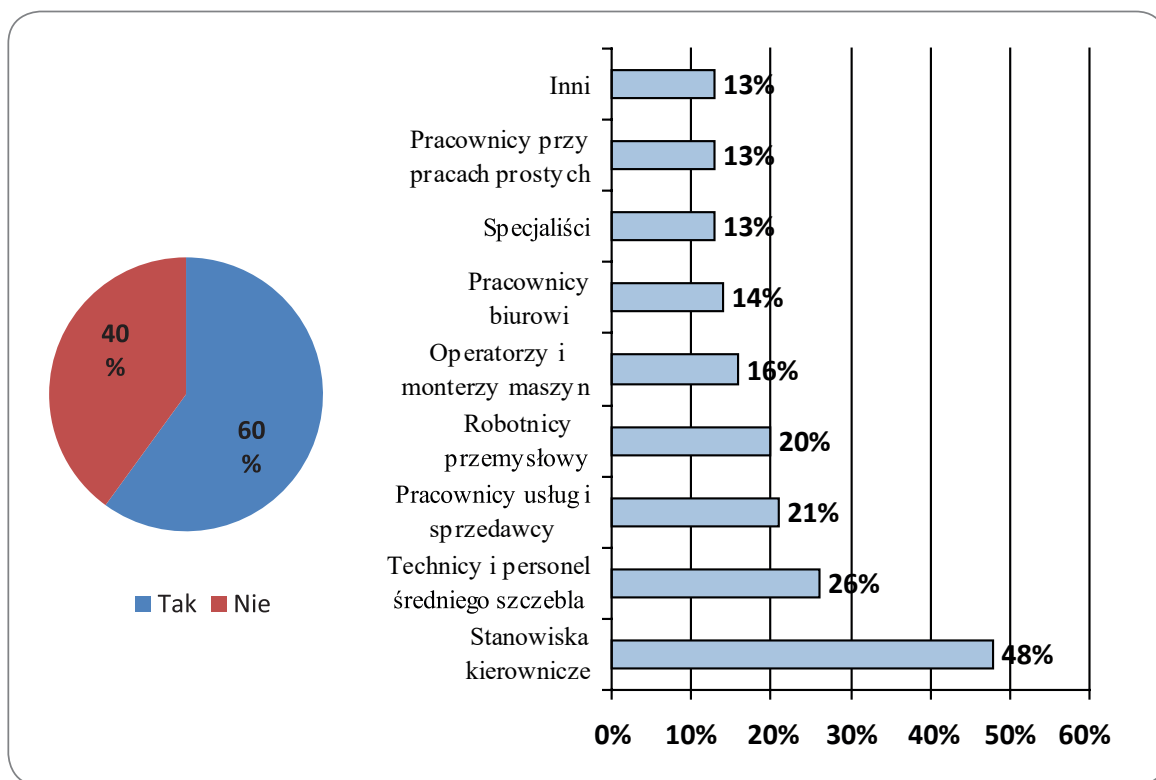
Rysunek 7.1. Wielkość badanych przedsiębiorstw, czas funkcjonowania na rynku oraz ich sytuacja rozwojowa



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych

Większość badanych przedsiębiorstw (60%) w ciągu ostatnich 3 lat zgłaszała zapotrzebowanie na nowych pracowników, głównie wykwalifikowanych, tj. stanowiska kierownicze (48%), technicy i personel średniego szczebla (21%). Najrzadziej podlascy przedsiębiorcy poszukiwali pracowników niewykwalifikowanych do prac prostych oraz pozostałych (13%) (rys. 7.2).

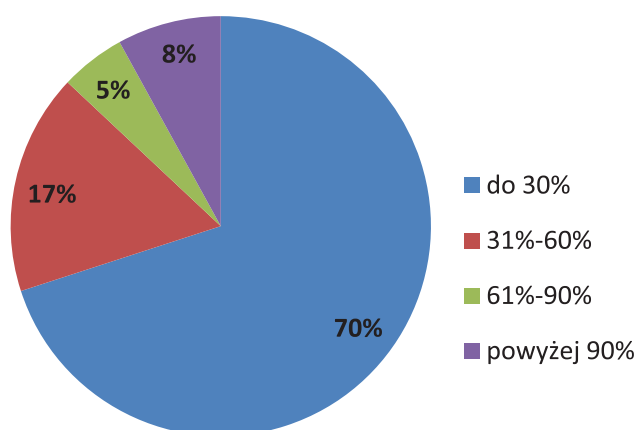
Rysunek 7.2. Zapotrzebowanie na nowych pracowników i stanowiska pracy na przestrzeni 3 ostatnich lat



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych

W badanej próbie znajdowały się przedsiębiorstwa, które zatrudniają osoby młode w przedziale wieku 15-29 lat. W największej grupie respondentów, bo aż w 70% zatrudnienie tych osób wyniosło do 30%. W dalszej kolejności, u 17% badanych zaobserwowano stan zatrudnienia osób młodych w przedziale 31-60%. Zatrudnienie młodych powyżej 90% zadeklarowało jedynie 8% respondentów (wyk. 7.3).

Wykres 7.3. Zatrudnienie osób młodych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych

W celu pogłębienia wyników badań ilościowych zrealizowano także na potrzeby niniejszego projektu badania jakościowe z wykorzystaniem metodyki IDI. W okresie lipiec-sierpień 2016 roku przeprowadzono wywiady pogłębione indywidualne wśród 15 przedstawicieli przedsiębiorstw funkcjonujących na rynku podlaskim, z uwzględnieniem zróżnicowania przestrzennego (podregiony: białostocki, suwalski, łomżyński) oraz profilu prowadzonej działalności (przedsiębiorstwa z branży przemysłowej, budownictwa, handlowej, usługowej, transportowej, rolnictwa) (tab. 7.1). Szczegółowy wykaz przedsiębiorstw biorących udział w badaniu znajduje się w Załączniku 7.

Dla zachowania wysokiego poziomu merytoryczności wywiady przeprowadzono z właścicielami lub kadrą menedżerską badanych organizacji.

Tabela 7.1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw (wywiady IDI)

Branża respondenta w IDI	Liczba podmiotów biorących udział w badaniu IDI
Przemysł	3
Budownictwo	3
Handel	3
Usługi	4
Transport i gospodarka magazynowa	1
Rolnictwo	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

7.2. Przyczyny niezatrudniania osób młodych

Wśród przyczyn niezatrudniania osób młodych, na które najczęściej wskazywali respondenci znalazły się powody finansowe (wyk. 7.4). Uśredniając odpowiedzi⁵⁴, respondenci narzekali na wysokie koszty prowadzenia działalności gospodarczej (3,74), ogólnie wysokie koszty pracy (3,71), wysokie koszty utworzenia nowego stanowiska pracy czy zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów (3,7). W zasadzie wysokie koszty pracy są to powody, dla których pracodawcy ogólnie nie są skłonni do zatrudniania nowych pracowników, nie tylko we wskazanym przedziale wieku. Z kolei jak wskazują wyniki badań większa mobilność młodych ludzi i lepsze wykształcenie powoduje, że mają oni zazwyczaj wygórowane oczekiwania co do płacy, przez co część młodych Polaków ma problem ze znalezieniem i podjęciem satysfakcjonującej pracy⁵⁵.

Na plan dalszy zeszły takie przyczyny jak: brak odpowiednich uprawnień, kwalifikacji czy umiejętności (poniżej 2,7). Wydawałoby się, iż są to kluczowe argumenty na rzecz niezatrudniania osób bez odpowiedniego przeszkolenia. Jednak okazuje się, iż np. w zawodach deficytowych to pracodawcy zabiegają o pracowników. Trudno jest spełnić wszystkie wymagania dotyczące kwalifikacji, kompetencji i doświadczenia. Dlatego ci, którzy posiadają wszystkie poszukiwane cechy, są dla firmy bardzo cennym zasobem. Z drugiej strony, w sytuacji dotkliwych braków kadrowych, pracodawcy będą musieli zmienić nastawienie i rekrutować także ludzi, którzy wymagają głębszego doszkolenia.

⁵⁴ Przypisana skala 1-5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie się nie zgadzam”, zaś 5 „zdecydowanie się zgadzam”.

⁵⁵ Sedlak&Sedlak na podstawie BKL Badanie Ludności 2010-2015.

Otworzy to lepsze perspektywy na pracę dla osób, które do tej pory miały kłopoty z jej znalezieniem.

Współwłaściciel małego przedsiębiorstwa usługowego: „nie ma pracowników na określonych stanowiskach, więc z tego co do tej pory się dzieje to po prostu szkolimy i staramy się edukować”

Wykres 7.4. Przyczyny niezatrudniania osób młodych w opinii przedsiębiorców



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Pracodawcy w najmniejszym stopniu zwracali uwagę na takie aspekty jak: brak odpowiedniego wykształcenia (2,98), bezrobotny z tzw. „trudnej młodzieży” (2,82), brak prawa jazdy wymaganej kategorii (2,5), czy brak znajomości języków obcych (2,65). Akurat te umiejętności wydają się dla współczesnej młodzieży opanowane w sposób naturalny, stają się w dzisiejszych czasach „standardem”. Zresztą nie w każdym zawodzie są one wymagane i pożądane ze strony pracodawcy.

Odwrotna sytuacja miała miejsce w przypadku pogłębionych wywiadów z pracodawcami. W trakcie rozmowy najczęściej wskazywane były takie powody niezatrudniania osób młodych

jak: „brak odpowiednich kwalifikacji”, „konkretnych umiejętności” czy po prostu „przygotowania praktycznego do wykonywania pracy”.

7.3. Luki kompetencyjne osób młodych w opinii przedsiębiorców

W kolejnym pytaniu pracodawcy ustosunkowali się do zagadnienia brakujących kwalifikacji i umiejętności, które zauważają u osób młodych. Najwięcej badanych wskazało, iż młodemu brakuje doświadczenia (ponad 80% odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” – wyk. 7.5), co tak naprawdę nie jest zaskakującym wynikiem, gdyż wkraczające na ścieżkę zawodową młodzi ludzie często mają wiedzę tylko teoretyczną, wyniesioną ze szkoły, bez żadnych praktyk i testowania jej w warunkach rzeczywistych.

Współwłaściciel małego przedsiębiorstwa usługowego: *„Zdecydowanie brakuje doświadczenia, kwalifikacji, umiejętności osobom młodym... nie mamy ludzi wykształconych w odpowiednich kierunkach, bo są to osoby, które w mojej branży potrzebują praktyk, zdobycia wiedzy w sposób namacalny adekwatny do rzeczywistości, nie potrzebują teoretyków, nie potrzebują osób które gdzieś kiedyś coś czytały i posiadają wiedzę typowo książkową ale potrzebują namacalnych dowodów, że jak przyjeżdża osoba z zagranicy to jest a) komunikacja, b) rozwiązanie dla niego problemu, c) wypuszczenie gościa uśmiechniętego, zadowolonego ...*

Właściciel gospodarstwa rolnego: *„Przede wszystkim przychodzi do pracy i nie ma doświadczenia....nie ma także często prawa jazdy. Jeżeli nie ma uprawnień na ciągnik i samochód to bariera. Jest to dla nich bariera finansowa ale są to też ludzie, których nie bardzo interesowało życie. .. Ludzi po szkołach rolniczych, technicznych trudno jest zatrudnić na gospodarstwie. On myśli już, że wszystkie rozumy pozjadał. On szuka pracy chętnie do Spółdzielni Mleczarskiej, tam pracował by za pół ceny, ale nie w rolnictwie...*

Przedstawiciel dużej firmy produkcyjnej z branży spożywczej: *„To co widać w relacjach z osobami młodymi te niedostatki z wiedzy technicznej. Osoby, nawet które ukończyły uczelnie, nie mają praktyki, doświadczenia... zdolności praktycznych, natomiast przy pracy na urządzeniach wzorniczych, przy utrzymaniu ruchu, poza formalnymi podstawami potrzebne są zdolności manualne.. Potrzebne są cechy wynikające z taktyki, które są na niskim poziomie... wyobraźnia przestrzenna, zdolność kombinowania to podstawowe braki. Studia mogą tego nauczyć, ale wymagają wsparcia praktyki.. sama wiedza teoretyczna nie wystarczy aby mieć cechy oczekiwane przez pracodawcę.*

Właściciel salonu kosmetycznego: *Moim zdaniem, a wiem to z doświadczenia, bo mam już salon prawie 10 lat poziom przygotowania jest naprawdę minimalny jeśli chodzi o kosmetykę i fryzjerstwo.. dziewczyny nie mają doświadczenia, praktycznie nie potrafią wykonać podstawowych zabiegów, mają głównie zajęcia teoretyczne od poniedziałku do piątku... tylko 1 dzień zajęcia praktyczne... czyli sama teoria...*

Właściciel firmy architektoniczno-budowlanej: *„Niestety szczególnie osoby co kończą dopiero studia, dużo trzeba włożyć czasu i pokazać jak należy pracować, co mają robić, szczególnie jak chodzi o moją branżę, praca na komputerze, a nawet proste programy jak Office. Myślę, że absolwenci mają za małą wiedzę jak chodzi o wykorzystanie np. Excela. A nawet tworzenie dokumentów w wordzie, żeby one dobrze wyglądały jest tu jeszcze wiele do zrobienia”*

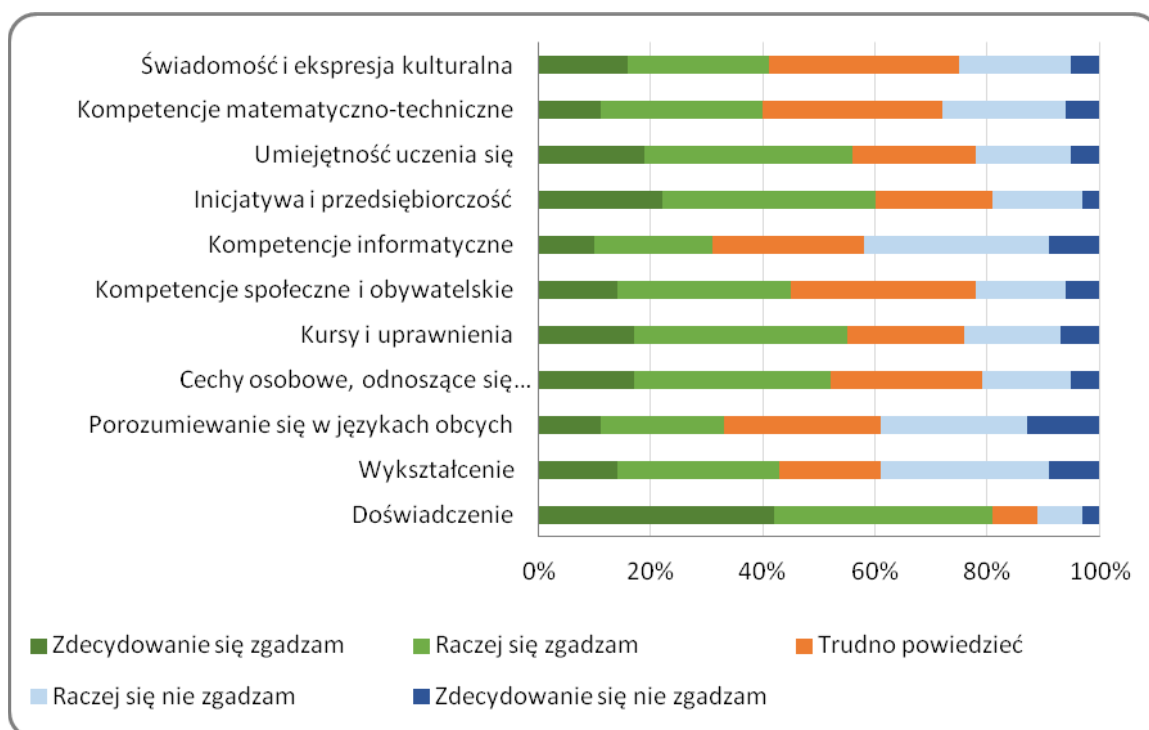
Właściciel restauracji: „Ja obserwuję, że młodym ludziom brakuje chęci, albo to wynoszą z domu, nie wiem... Ja myślę, że dostęp do internetu rozprasza młodych. Kiedyś trzeba było ciężko pracować aby się dorobić, a teraz młodzi mają wszystko na tacy: dofinansowania z urzędu pracy i inne”.

W dalszej kolejności młodym brakuje inicjatywy i przedsiębiorczości (60%), ale także umiejętności uczenia się oraz kursów i uprawnień (ponad 50% odpowiedzi). I tutaj pracodawcy także wskazywali, w trakcie wywiadów, podejście młodych ludzi do pracy, często pozbawione własnej inicjatywy i zaangażowania:

Właściciel małej firmy produkcyjnej: „Młodzi ludzie nie wyróżniają się niczym... Podstawowy brak, to brak inicjatywy i kreatywności. Młodego człowieka kreatywnego nawet na siłę bym zatrudnił... stworzył tam jakąś ścieżkę kariery aby zatrzymać.. dał dobre wynagrodzenie”;

Właściciel restauracji: „było 7 osób u mnie na stażu, żeby to nie były dzieci znajomych to bym nie brał, ale wziąłem i co.. w ogóle nie interesują się niczym, żadnej inicjatywy”.

Wykres 7.5. Braki kompetencyjne osób młodych według pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Z kolei patrząc w drugą stronę, pod kątem posiadanych kwalifikacji/umiejętności osób młodych wchodzących obecnie na rynek pracy pracodawcy zauważają ich kompetencje informatyczne, porozumiewanie się w językach obcych czy wykształcenie jako elementy, w które „wyposażony” jest obecnie młody człowiek poszukujący pracy. Poniżej zestawiono kilka komentarzy pracodawców w tej kwestii:

Współwłaściciel firmy budowlanej: „Wyróżniają je takie cechy jak umiejętność posługiwania się komputerem, szybsza adaptacja, co osoby w starszym wieku ...”

Właściciel małej firmy produkcyjnej: „...obsługa programów typu Excel, to są dobrze przygotowani, myślę z kompetencje są dostateczne, to chyba wynika i z czasu i teoretycznie wszyscy powinni to potrafić...”

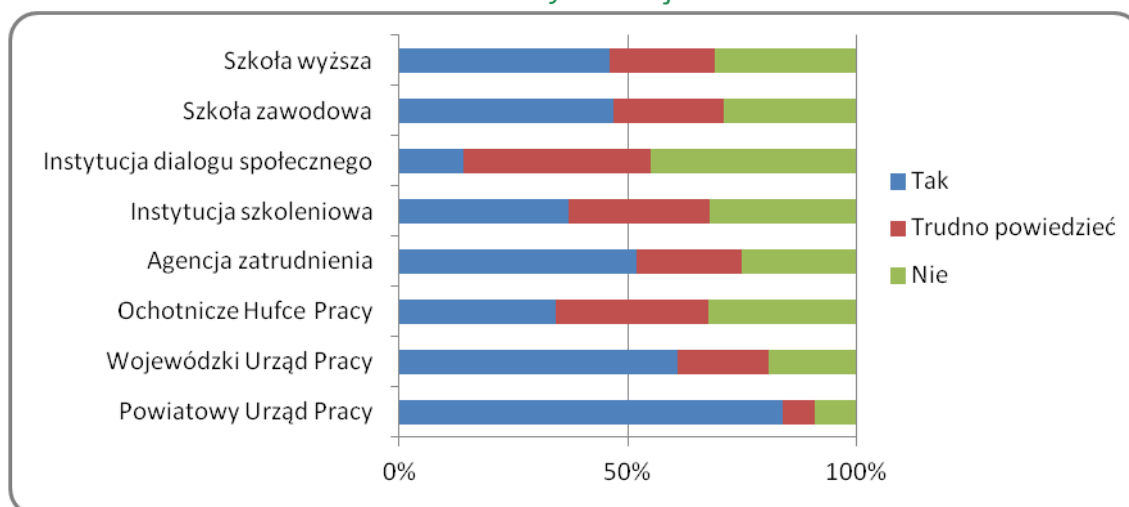
Wskazane powyżej atuty osób młodych stanowią argument dla nich samych do poszukiwania lepszej płatnej pracy na innych rynkach pracy, poza woj. podlaskim w kraju lub zagranicą. Dostrzegają to także badani pracodawcy:

Współwłaściciel małego przedsiębiorstwa usługowego: „Słabą stroną podlaskiego rynku pracy jest to że młodzi ludzie po wykształceniu mają bardzo szybką możliwości odpływu z tego rynku, ponieważ bardzo dobry rynek pracy, lepszy niż podlaski, np. mazowiecki wciąga ich w sposób naturalny. Czyli studiują tutaj, a stanowią potencjał do wykorzystania na rynkach ościennych albo zagranicą”(…) „Dla młodych ludzi nie stanowi problem wyjazd poza województwo, a już nie mówiąc za granicę.. I w związku z tym, jak młody człowiek przychodzi i mówię jaką stawkę mam do zaoferowania na początek, a dzisiaj niestety ta młodzież jest trochę roszczeniowa i trochę wymagająca pod względem pensji, na początku chcieliby otrzymać największą pensję, ewentualnie być rozliczani adekwatnie do włożonego wkładu”.

7.4. Skuteczność współpracy podlaskich przedsiębiorców z instytucjami rynku pracy

Podlascy pracodawcy zostali zapytani o znajomość instytucji rynku pracy, do których mogą zgłosić się w celu zatrudnienia osoby młodej. Można stwierdzić, iż świadomość odnośnie ich wsparcia jest dość wysoka. Jak pokazują wyniki badań, najbardziej rozpoznawalną instytucją w tym zakresie jest Powiatowy Urząd Pracy (84%), w dalszej kolejności Wojewódzki Urząd Pracy (61%), czy agencje zatrudnienia (52%) (wyk. 7.6).

Wykres 7.6. Instytucje, do których mogą zwrócić się pracodawcy w celu zatrudnienia osoby młodej



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W mniejszym stopniu pracodawcy rozpoznają takie podmioty jak: szkoły wyższe (46%), Ochotnicze Hufce Pracy (34%), Instytucje Dialogu Społecznego (14%). Pomimo nagłaśniania w ostatnich latach potrzeby współpracy pomiędzy szkołami/uczelniami a pracodawcami w zakresie tworzenia profili kształcenia zgodnie z wymaganiami praktyki gospodarczej, ale także w zakresie innowacyjnych rozwiązań, wciąż współpraca ta jest na niskim poziomie. Wskazują między innymi na to inne wyniki badań, gdzie tylko 8% podlaskich przedsiębiorców zadeklarowało współpracę ze szkołami wyższymi na różnym polu. Najczęściej jako przyczyny niechęci takiej kooperacji badani wskazywali brak potrzeby (46%) czy po prostu brak informacji o ofercie uczelni w tym zakresie (34%)⁵⁶. W trakcie wywiadów pogłębionych pracodawcy często podkreślali potrzebę współpracy z uczelniami w zakresie lepszego przygotowania młodych ludzi do pracy w konkretnej branży, np.:

Dyrektor firmy transportowej: *„Uważam, że mogłaby być taka bardziej ścisła współpraca między na przykład uczelnią a pracodawcą. Już w czasie studiów taki student mógłby się zapoznać z taką branżą transportową poprzez takie krótkoterminowe praktyki – tydzień, dwa tygodnie w danym przedsiębiorstwie i może wtedy po zakończeniu takich studiów miałby ochotę przyjść do pracy właśnie do nas”;*

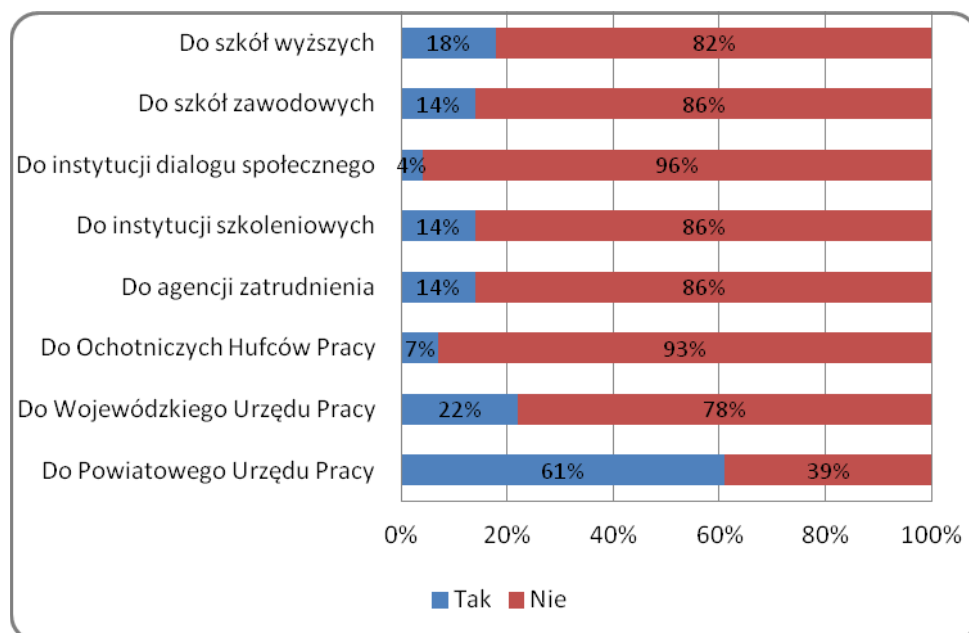
Dyrektor dużej firmy produkcyjnej: *„Brakuje tu współpracy kilku stron – współpracy uczelni z firmami. Ja wiem, że coś tam się próbuje robić, ale to jest za mało”;*

Przedstawiciel dużej firmy produkcyjnej: *„Wydaje mi się od dłuższego czasu, głównie przez media jest kreowany taki wizerunek, że potrzeby pracodawców rozbiegają się z ofertą uczelni czy możliwościami absolwentów”.*

Badani pracodawcy w ostatnich 3 latach najczęściej nawiązywali kontakt z PUP (61%), WUP (22%), czy uczelnią (18%) w celu wsparcia w zatrudnieniu osoby młodej. Najrzadziej kontaktowali się z instytucjami dialogu społecznego (4%) czy OHP (7%) (wyk. 7.7).

⁵⁶ U. Kobylińska, W. Matwiejczuk, *Selected aspects of Management Methods used by Companies in Podlaskie Province*, „Latgale National economy research” Vol 1, No 7 (2015), s.120-131.

Wykres 7.7. Nawiązanie kontaktu z instytucjami rynku pracy w celu zatrudnienia bezrobotnej osoby młodej



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Badani respondenci zapytani o skuteczność współpracy z powyższymi instytucjami, nie byli nią usatysfakcjonowani. Co prawda najbardziej rozpoznawalna, w opinii pracodawców, instytucja (PUP) została oceniona najwyżej (3,3), jednakże jest to ocena oscylująca wokół odpowiedzi („trudno powiedzieć”), co nie do końca wyjaśnia rzeczywistą satysfakcję ze współpracy. W dalszej kolejności, respondenci ocenili skuteczność kooperacji ze szkołami wyższymi (3,18) czy instytucjami szkoleniowymi (3,1) oraz Wojewódzkim Urzędem Pracy (2,97).

W badaniach pogłębionych nie zabrakło uwag pod adresem instytucji rynku pracy, w szczególności urzędów pracy. Zarzuty dotyczyły głównie braku inicjatywy ze strony urzędów wychodzącej naprzeciw potrzebom pracodawców i szerszej komunikacji z pracodawcami:

Właściciel restauracji: „Czasami urząd kontaktuje się telefonicznie ze mną, ale rzadko.... ogólnie rzecz biorąc rzadko, gdzieś raz na rok”.

Dyrektor firmy transportowej: „Osoby, które zostały wysłane przez urzędników to nie spełniały w ogóle naszych kryteriów, oczekiwań. Wyjątkowo nie nadające się do pracy. To były osoby młode, ale miałam wrażenie, że tylko chcą odhaczyć, że były na rozmowie i dalej pozostać bezrobotne”.

Właściciel salonu kosmetycznego: „WUP nigdy nie kontaktować się ze mną... To była moja inicjatywa”....

Czasem jednak istnieją pewne stereotypy związane z instytucjami rynku pracy, nie potwierdzone faktycznym bezpośrednim kontaktem, tylko „zastyszaną” opinią, np.:

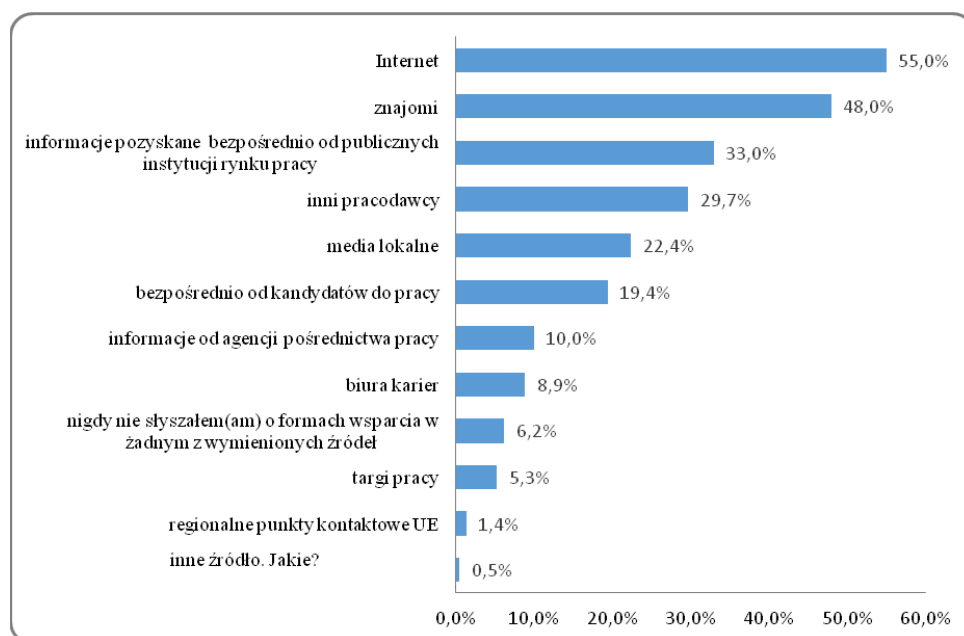
Właściciel gospodarstwa rolnego: „Nie, nie korzystałem nigdy w życiu. Ja powiem szczerze, rozmawiam z niektórymi i mówią, że jak dają ci z urzędu pracy to kogoś kto nie nadaje się do niczego bo chodzi cały czas i tą listę podpisuje,.. a do pracy w rolnictwie to muszą być na pewno ludzie którzy są z powołania”...

Właściciel małej firmy budowlanej: „Nie mam doświadczeń i ochoty. Przeraża mnie biurokracja i te inne rzeczy. Tak jak słyszę też od innych pracodawców, a do mnie też przychodzili ludzie wysłani z UP, ale bardziej po pieczętkę niż do pracy”...

7.5. Oczekiwania podlaskich przedsiębiorców wobec instytucji rynku pracy

Badani pracodawcy najczęściej o możliwych formach wsparcia w zatrudnianiu osób młodych dowiadują się z Internetu (55%) (wyk. 7.8). W dalszej kolejności źródłem informacji stają się znajomi (48%), a dopiero kolejno bezpośrednio instytucje rynku pracy (33%). Niewątpliwie znaczenie Internetu i komunikacji elektronicznej na polu pracodawcy-instytucje publiczne będzie rosło, gdyż pracodawcami staje się pokolenie Y, które aktywnie i w każdej dziedzinie korzysta z technologii cyfrowych.

Wykres 7.8. Źródła informacji na temat możliwych form wsparcia



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Jak wskazały badania jakościowe pracodawcy zainteresowani są ofertą instytucji rynku pracy, jednak brak czasu i strach przed biurokracją ogranicza ich działania w nawiązaniu kontaktu. Pożądane stają się w tej sytuacji inicjatywy rozpowszechniające wiedzę o ofercie instytucji rynku pracy w zakresie wsparcia pracodawców w zatrudnianiu osób młodych oraz pomoc w zakresie formalno-proceduralnym.

W trakcie wywiadu pracodawcy zapytani o wyrażenie opinii na temat powołania ze strony instytucji rynku pracy, tzw. mobilnego doradcy, który przedstawiałby ofertę instrumentów rynku pracy przewidzianych w celu aktywizacji i wsparcia w zatrudnieniu

osób młodych, bardzo entuzjastycznie nastawieni byli do tego pomysłu. Pojawiły się takie komentarze jak:

„myślę, że to dobry pomysł, bo pracodawca to osoba zapracowana i nie mam czasu sprawdzić jakie są propozycje UP...”;

„...każda forma łącznika rynku pracy z pracodawcą jest dobrym rozwiązaniem, aby potrzeby były lepiej rozumiane, pracodawcy wchodzi na pewien tor działania i zostają, dlatego potrzebny jest impuls z zewnątrz...”;

„w mojej ocenie, poświęcił bym czas aby porozmawiać z taką osobą...”;

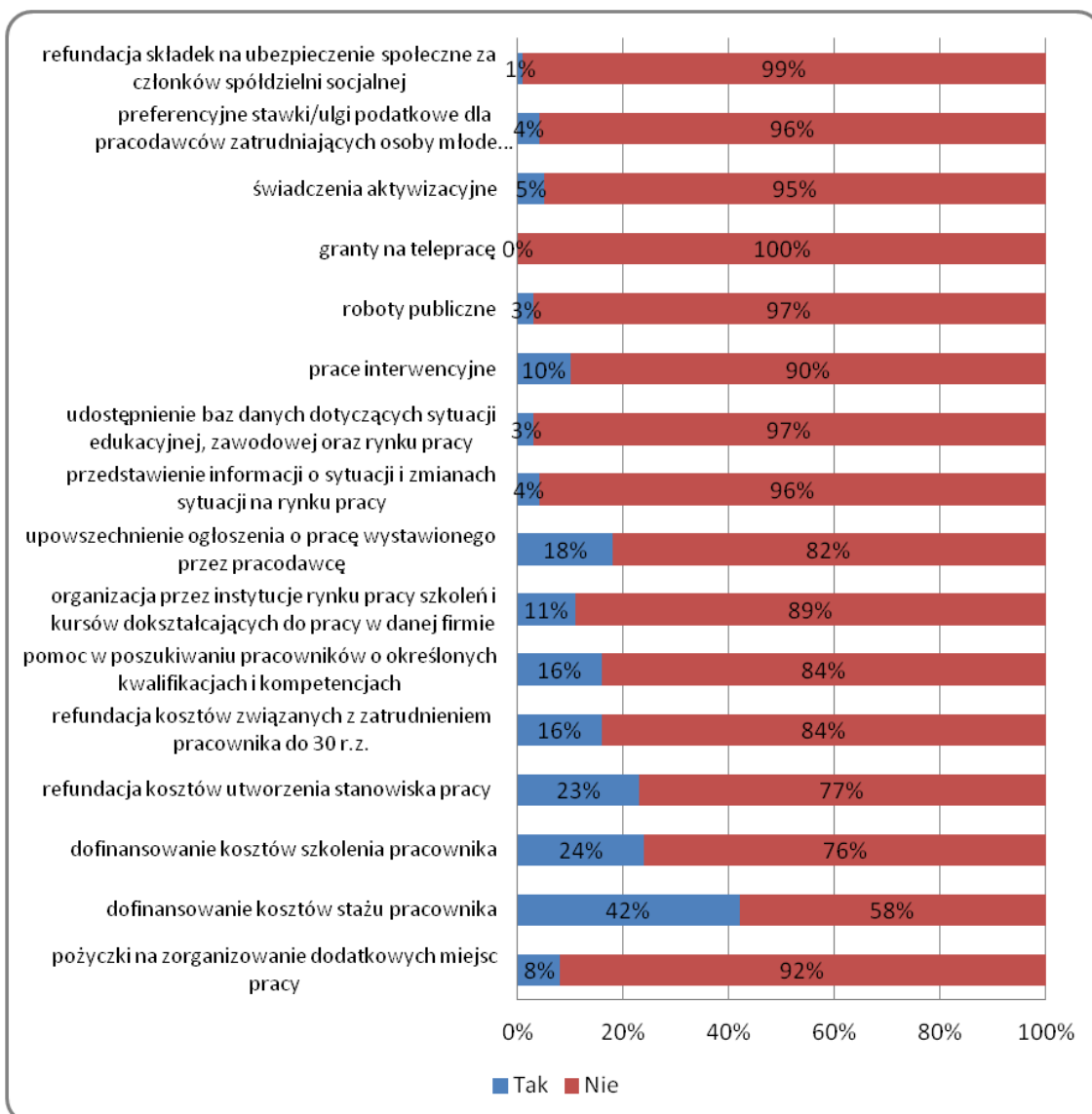
„moim zdaniem tak, bo tak często się zmieniają różne ustawy i projekty że człowiek nie jest w stanie pilnować, więc taka osoba która nas by odwiedzała i przedstawiała różne oferty byłaby jak najbardziej potrzebna...”;

„myślę, że to dobry pomysł, bo pracodawca to osoba zapracowana i nie mam czasu sprawdzić jakie są propozycje”;

„dzisiaj mamy wszędzie formy mobilne. Mobilny doradca by się przydał szczególnie dla firm oddalonych od UP”.

Kolejne pytanie dotyczyło form pomocy, z których korzystali w zatrudnieniu osoby młodej na przestrzeni ostatnich 3 lat. Najbardziej popularną formą okazało się dofinansowanie kosztów staży pracowników (42%), dofinansowanie kosztów szkoleń pracowników (24%), refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy (23%) (wyk. 7.9). W trakcie badań jakościowych respondenci także wskazywali na wyżej wymienione instrumenty, jako najbardziej rozpoznawalne ze strony instytucji rynku pracy. Taka sytuacja może wynikać już z dłuższego okresu dostępności tych instrumentów i wobec czego korzystania z nich przez część respondentów. Znacznie rzadziej znane są instrumenty takie jak: upowszechnienie ogłoszenia o pracę (18%) i pomoc w poszukiwaniu pracownika przez instytucję rynku pracy (16%), refundacja kosztów związanych z zatrudnieniem osoby przed 30. r.ż. (16%), organizacja przez instytucje rynku pracy szkoleń przystosowanych do pracy w danej firmie (10%). Granty na telepracę, refundacja składek na ubezpieczenie społeczne za członków spółdzielni socjalnej, roboty publiczne to w badaniach respondentów zdecydowanie najmniej rozpoznawalne instrumenty, dedykowane *de facto* do konkretnej grupy podmiotów.

Wykres 7.9. Formy pomocy, z których korzystali pracodawcy na przestrzeni ostatnich 3 lat



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Pracodawcy, którzy korzystali z najbardziej popularnych form wsparcia, raczej z tych instrumentów byli zadowoleni. W szczególności wyrażali zadowolenie ze stażu finansowanego przez urząd pracy. Niewątpliwie, korzyści mogą w przypadku tego wsparcia odnieść dwie strony – pracodawca pozyskuje „darmowego” pracownika, a dla osoby młodej jest to forma aktywizacji, która pozwala zdobyć doświadczenie zawodowe. Badani pracodawcy raczej entuzjastycznie odnosili się do tej formy wsparcia. Być może też z uwagi na to, że jest to najbardziej rozpoznawalny instrument oferowany przez instytucje rynku pracy:

Właściciel restauracji: „korzystałem wcześniej i jest teraz u mnie także osoba na stażu z PUP. Wcześniej jak osoba też była na stażu, sprawdziła się i została.. I byłem z tego instrumentu zadowolony”

Właściciel salonu kosmetycznego: „Tak, około 3-4 razy korzystałam... I powiem tak, nie mam większych zastrzeżeń, bo te osoby pracowały pół roku, dostawały wynagrodzenie, płacone było składki ubezpieczeniowe...”

Dyrektor dużej firmy produkcyjnej: „Staż to dobre rozwiązanie, wiadomo urząd płaci pieniądze. Ja ogólnie oceniam dobrze staże. Ja też byłem na wielu stażach, jeździłem po innych firmach na staże. Staż to jest podstawa”

Biorąc pod uwagę skuteczność oferowanych przez instytucje rynku pracy form pomocy⁵⁷, na plan pierwszy w opinii pracodawców wysuwają się instrumenty finansowe. Najczęściej badani wskazywali jako skuteczne: refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy (4,42), refundacja kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika poniżej 30. r.ż. (4,3), dofinansowanie kosztów stażu pracownika (4,23), czy szkolenia pracownika (4,16).

Biorąc pod uwagę wysokie koszty pracy jakie pracodawcy w Polsce ponoszą przy zatrudnianiu pracowników na umowę o pracę (składkowy koszt pracodawcy przy zatrudnieniu pracownika na umowę o pracę wynosi ok. 21% wynagrodzenia brutto)⁵⁸, nie dziwi więc sytuacja, iż to kosztowe argumenty będą w dużym stopniu wpływały na wyższą ocenę satysfakcji pracodawców z korzystania właśnie z finansowych instrumentów rynku pracy. Poniżej kilka argumentów na potwierdzenie powyższej tezy:

Właścicielka salonu kosmetycznego: „ja uważam, że większość z instrumentów rynku pracy jest bardzo atrakcyjna, na przykład zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnieniem pracowników młodych bezrobotnych, refundacja składek na ubezpieczenie, refundacja przede wszystkim kosztów utworzenia stanowiska pracy, to też, jak najbardziej mogłabym z tego skorzystać”

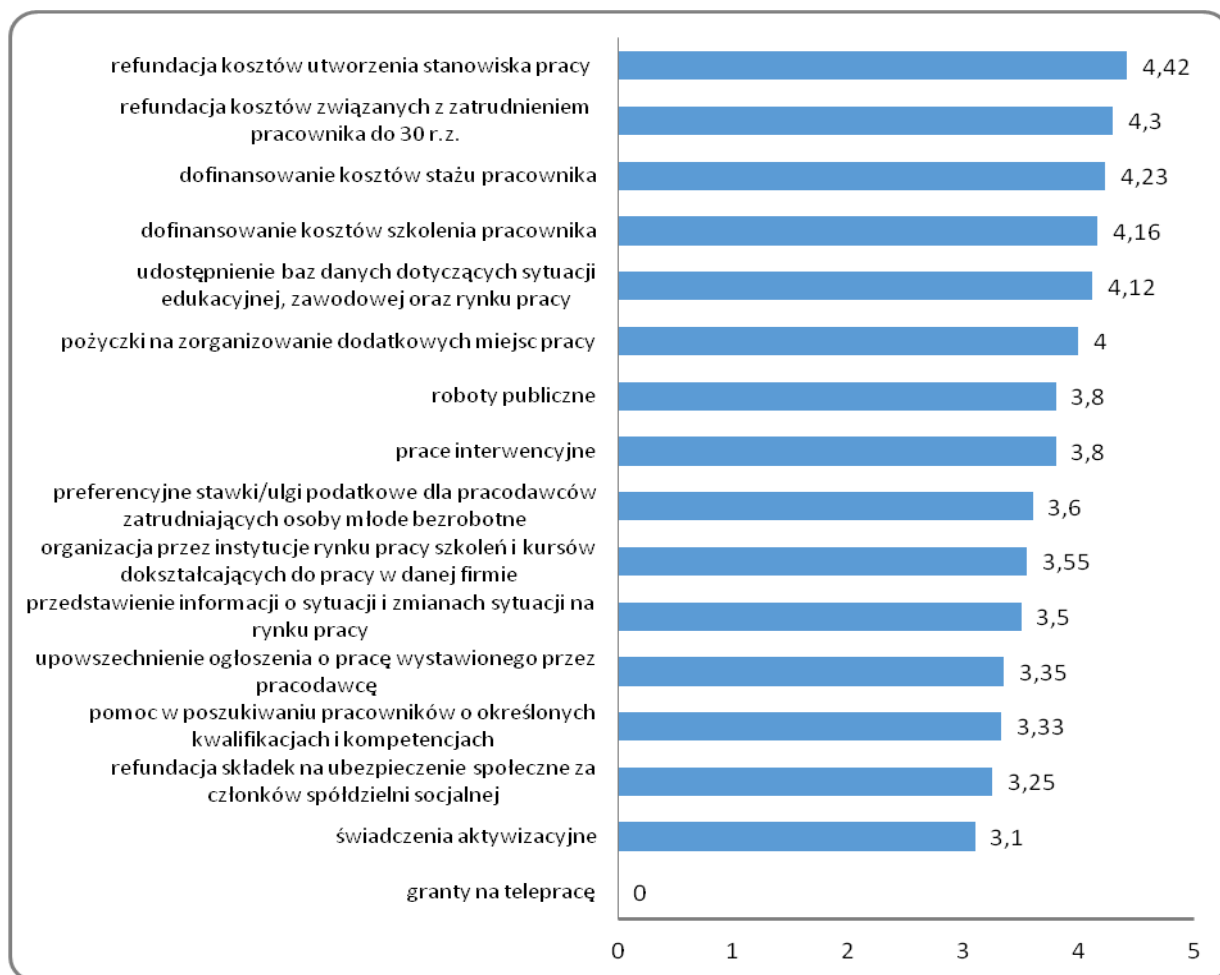
Dyrektor firmy z branży motoryzacyjnej: „moim zdaniem, pomoc z Urzędu Pracy w postaci nowego stanowiska pracy, gdzie dostaje dofinansowanie. Wiadomo, i tak muszę więcej wydać na to stanowisko niż otrzymuję, natomiast jest to pewien sposób wsparcia, bo ja i tak muszę tego pracownika zatrudnić”

Dyrektor dużej firmy produkcyjnej: „te pożyczki, dofinansowania, refundacje to wszystko pomoże. Tak, bo to nie jest nasz koszt, tylko wasz”

57 Przypisana skala 1-5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nie”, zaś 5 „zdecydowanie tak”.

58 A. Brzostek, Koszt zatrudnienia pracownika, czyli ile pracodawca wydaje na składki, tryb dostępu: <http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/854263,koszt-zatrudnienia-pracownika-ile-pracodawca-wydaje-na-skladki.html> [data wejścia: 10.08.2016]

Wykres 7.10. Skuteczność form pomocy oferowanych przez instytucje rynku pracy

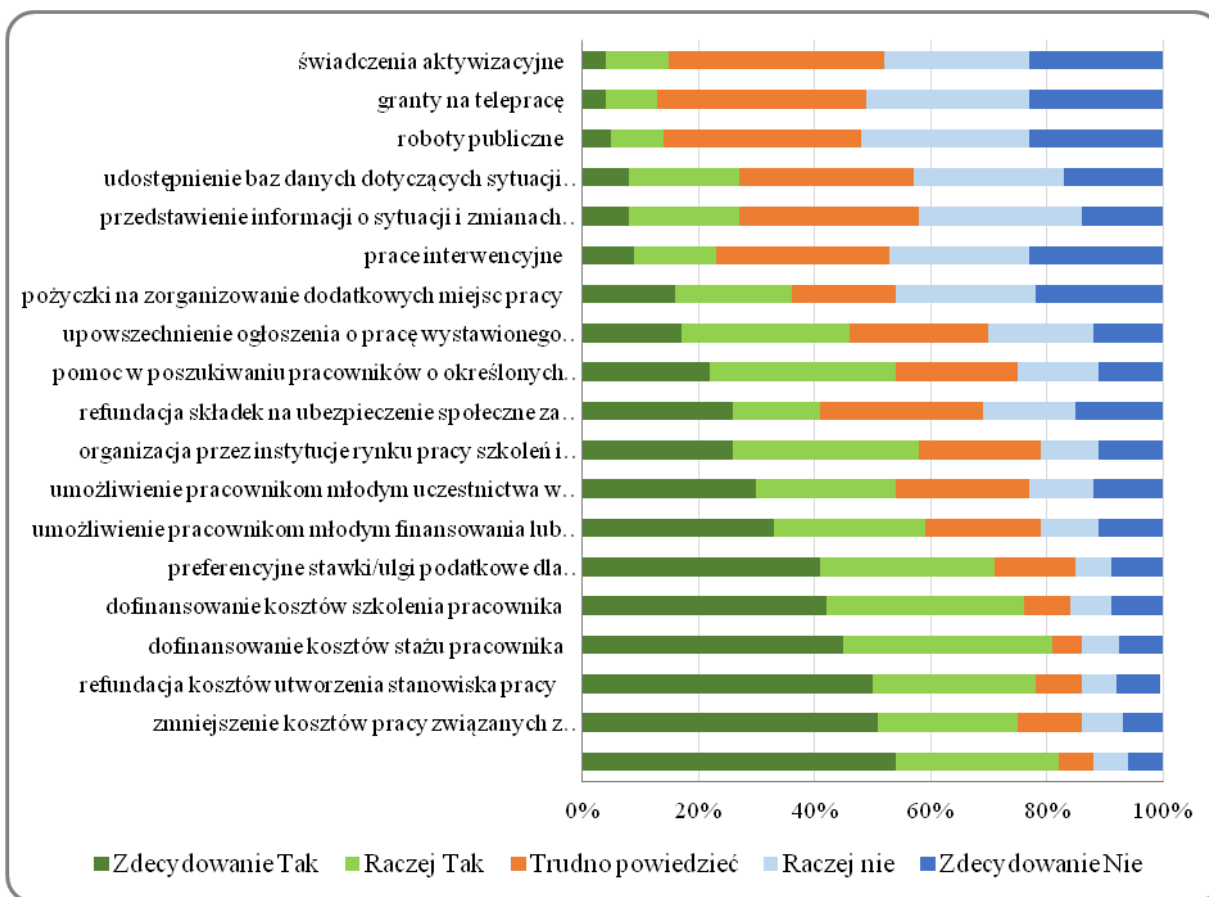


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Ponadto nowe instrumenty rynku pracy takie jak np. granty na telepracę, bony szkoleniowe, itp. są to rozwiązania, o których pracodawca powinien się dowiedzieć za pomocą różnych kanałów informacji (Internet, media, seminaria), gdyż zdecydowana większość badanych, z którymi przeprowadzono wywiady pogłębione nie miała wiedzy na temat tych form wsparcia.

Na pytanie o preferowane w przyszłości formy pomocy oferowane przez instytucje rynku pracy, które zachęciłyby pracodawców do zatrudnienia młodych osób bezrobotnych, większość respondentów, podobnie jak w poprzednim pytaniu także wskazała na instrumenty finansowe (wyk. 7.11).

Wykres 7.11. Preferowane formy pomocy oferowane przez instytucje rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Najczęściej ankietowani pozytywnie oceniali takie rozwiązania jak: refundacja kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika do 30. r.ż. (82% odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”), dofinansowanie kosztów stażu pracowników (81%), refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy (78%), dofinansowanie kosztów szkolenia pracownika (76%), preferencyjne stawki/ulgi podatkowe dla zatrudniających osoby młode (71%) (tab. 7.2). Wykorzystanie powyższych instrumentów w znacznym stopniu może odciążyć pracodawców od kosztów pracy i zaktywizować ich do częstszego zwiększania zatrudniania osób młodych.

Tabela 7.2. Preferowane formy pomocy oferowane przez instytucje rynku pracy

Lp	Preferowana forma pomocy oferowana przez instytucje rynku pracy	Zdecydowanie Tak	Raczej Tak	Trudno powiedzieć	Raczej Nie	Zdecydowanie Nie
1	refundacja kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika do 30. r.ż.	54%	28%	6%	6%	6%
2	zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem pracowników młodych bezrobotnych	51%	24%	11%	7%	7%
3	refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy	50%	28%	8%	6%	7,5%
4	dofinansowanie kosztów stażu pracownika	45%	36%	5%	6,5%	7,5%
5	dofinansowanie kosztów szkolenia pracownika	42%	34%	8%	7%	9%

6	preferencyjne stawki/ulgi podatkowe dla pracodawców zatrudniających osoby młode bezrobotne	41%	30%	14%	6%	9%
7	umożliwienie pracownikom młodym finansowania lub dofinansowania ze środków Funduszu Pracy (np. studia podyplomowe, uzyskanie uprawnień zawodowych)	33%	26%	20%	10%	11%
8	umożliwienie pracownikom młodym uczestnictwa w szkoleniach organizowanych przez publiczne służby zatrudnienia	30%	24%	23%	11%	12%
9	organizacja przez instytucje rynku pracy szkoleń i kursów doszkalających do pracy w danej firmie	26%	32%	21%	10%	11%
10	refundacja składek na ubezpieczenie społeczne za członków spółdzielni socjalnej	26%	15%	28%	16%	15%
11	pomoc w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach	22%	32%	21%	14%	11%
12	upowszechnienie ogłoszenia o pracę wystawionego przez pracodawcę	17%	29%	24%	18%	12%
13	pożyczki na zorganizowanie dodatkowych miejsc pracy	16%	20%	18%	24%	22%
14	prace interwencyjne	9%	14%	30%	24%	23%
15	przedstawienie informacji o sytuacji i zmianach sytuacji na rynku pracy	8%	19%	31%	28%	14%
16	udostępnienie baz danych dotyczących sytuacji edukacyjnej, zawodowej oraz rynku pracy	8%	19%	30%	26%	17%
17	roboty publiczne	5%	9%	34%	29%	23%
18	granty na telepracę	4%	9%	36%	28%	23%
19	świadczenia aktywizacyjne	4%	11%	37%	25%	23%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Rzadko preferowane, w opinii podlaskich przedsiębiorców, okazały się najmniej znane formy wsparcia takie jak: świadczenia aktywizacyjne (15% odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”), roboty publiczne (14%), granty na telepracę (13%). Kontynuując analizę wyników badań można zauważyć, iż z jednej strony pracodawcy narzekają na brak dwukierunkowej komunikacji z instytucjami rynku pracy, z drugiej zaś nie do końca są zainteresowani wiedzą na temat aktualnej sytuacji na rynku pracy. Świadczyć mogą o tym odpowiedzi na temat pożądanых form pomocy ze strony instytucji rynku pracy – tylko 27% przedsiębiorców jest zainteresowanych informacją na temat sytuacji i jej zmianach na rynku pracy oraz chciałoby mieć dostęp do baz danych dotyczących sytuacji edukacyjnej i zawodowej na rynku pracy.

Na pytanie otwarte: jakiego jeszcze wsparcia oczekiwaliby pracodawcy od instytucji rynku pracy najczęściej pojawiały się takie postulaty jak: „większe nagłośnienie w mediach lokalnych”, „większe zaangażowanie UP”, „większe wsparcie finansowe na etapie wdrażania młodej osoby do pracy”, „zmniejszenie kosztów pracy”, „reaktywacja szkolnictwa zawodowego i szkół przy zakładach pracy”, „2-letnie staże finansowane przez państwo”...

Z dużym prawdopodobieństwem, w kolejnych latach podlascy pracodawcy będą wciąż zainteresowani dotychczas wykorzystywanymi formami pomocy ze strony instytucji rynku pracy. Na dowód tego przedstawiono opinie niektórych z nich:

Dyrektor firmy z branży motoryzacyjnej: „Ja uważam, że pomoc w tworzeniu nowego stanowiska pracy w formie dofinansowania pieniężnego przy zachowaniu tego okresu, że zatrudniam tę osobę, tworzę stanowisko pracy przez dwa lata, to jest bardzo dobra”.

Współwłaściciel małego przedsiębiorstwa usługowego: „Myślę, że zachęciłyby mnie połączenie dwóch rzeczy: .. szkolenie jest ważne, bo szkolenie się zaczyna i kończy. Natomiast staż jest już włączeniem konkretnej osoby w strukturę przedsiębiorstwa...”

Właściciel gospodarstwa rolnego: „Wystarczy staż, gdzie pracownik bezpłatnie przeszkoliłby się... Mogłyby być pieniądze na takie rzeczy jak np. przygotowanie mieszkania dla pracownika... To ważne przy pracy w rolnictwie na wsi...”

Przedstawiciel dużego przedsiębiorstwa z branży spożywczej: „Myślę, że staże z pewnością zachęciłyby pracodawcę, aby udostępnić przestrzeń, aby młodzi ludzie nabrali doświadczenia, stali się pełnowartościowymi pracownikami, aby nie byli mogli w pełni uczestniczyć...”

Dyrektor firmy z branży motoryzacyjnej: „Ja uważam, że ta pomoc w tworzeniu nowego stanowiska pracy w formie dofinansowania pieniężnego z zachowaniem tego okresu, że zatrudniam tę osobę, tworzę stanowisko pracy przez dwa lata, to jest bardzo dobra”.

Podsumowując punkt widzenia pracodawcy odnośnie osób młodych na rynku pracy i wsparcia ze strony instytucji rynku pracy w zatrudnianiu ich można sformułować kilka wniosków:

- **Wśród przyczyn niezatrudniania osób młodych, na które najczęściej wskazywali podlascy przedsiębiorcy znalazły się powody finansowe:** respondenci narzekali na wysokie koszty prowadzenia działalności gospodarczej oraz zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów. W zasadzie wysokie koszty pracy są to powody, dla których pracodawcy ogólnie nie są skłonni do zatrudniania nowych pracowników, nie tylko we wskazanym przedziale wiekowym. Pracodawcy jako nieistotną uznali przyczynę: „bezrobotny należący do tzw. trudnej młodzieży” jako powód niezatrudniania osób młodych. Z kolei, jak wskazują wyniki badań, większa mobilność młodych ludzi i lepsze wykształcenie powoduje że mają oni zazwyczaj wygórowane oczekiwania co do płacy, przez co część młodych osób ma problem ze znalezieniem i podjęciem satysfakcjonującej pracy. W trakcie rozmowy pogłębionej z pracodawcami najczęściej wskazywane były takie powody niezatrudniania osób młodych jak: „brak odpowiednich kwalifikacji”, „konkretnych umiejętności” czy po prostu „przygotowania praktycznego do wykonywania pracy”.
- Pracodawcy zapytani o luki kompetencyjne osób młodych wskazywali, iż **brakuje im doświadczenia, inicjatywy i przedsiębiorczości, ale także umiejętności uczenia się oraz kursów i uprawnień.** W opinii pracodawców, w gruncie rzeczy, na wielu stanowiskach wiedza uczelniana odchodzi do lamusa. U świeżo upieczonych pracowników dużo bardziej doceniana jest nabyta w trakcie poprzednich okresów zatrudnienia, czyli doświadczenie. Niejednokrotnie nowa posada wiąże się z koniecznością nauczania się wielu kwestii od podstaw, jednak zdobyte doświadcze-

nie ułatwia i przyspiesza dany proces, co jest w oczach pracodawcy niewątpliwym atutem. Pracodawcy najczęściej podkreślali, że młodym ludziom, którzy wchodzi na rynek pracy brakuje po prostu doświadczenia. Z drugiej zaś strony młode osoby, z perspektywy pracodawcy, wyróżniają posiadane kompetencje informatyczne, znajomość języków obcych.

- Problemem także w opinii pracodawców jest „*podejście do życia i pracy*” osób młodych. Jak wskazywali badani: „*młodym się nie chce, są roszczeniowi i mają duże oczekiwania płacowe*”.
- **Istnieje dość wysoka świadomość odnośnie wsparcia instytucji rynku pracy w zatrudnianiu osób młodych.** Jak pokazują wyniki badań, najbardziej rozpoznawalna instytucją w tym zakresie jest Powiatowy Urząd Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy czy agencje zatrudnienia. Badani pracodawcy najczęściej o możliwych formach wsparcia w zatrudnianiu osób młodych dowiadują się z Internetu, od znajomych, a dopiero kolejno bezpośrednio od instytucji rynku pracy. Niewątpliwie znaczenie Internetu i komunikacji elektronicznej na polu pracodawcy-instytucje publiczne będzie rosnąć, gdyż pracodawcami staje się pokolenie Y, które aktywnie i w każdej dziedzinie korzysta z technologii cyfrowych.
- Badani najczęściej korzystali w ostatnich 3 latach z **finansowego wsparcia instytucji w zatrudnieniu osoby młodej**. Najbardziej popularną formą okazało się dofinansowanie kosztów staży pracowników, szkoleń pracowników oraz refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy. **Najbardziej zadowoleni są podlascy pracodawcy ze staży finansowanych przez PUP.** W trakcie badań jakościowych respondentów także wskazywali na wyżej wymienione instrumenty, jako te najbardziej rozpoznawalne. Taka sytuacja może wynikać już z dłuższego okresu dostępności tych instrumentów i wobec czego korzystania z nich przez część respondentów.
- Na pytanie o **preferowane w przyszłości formy pomocy** oferowane przez instytucje rynku pracy celem wsparcia osób młodych bezrobotnych, większość respondentów, podobnie jak w poprzednim pytaniu, także wskazała na **instrumenty finansowe**. Z dużym prawdopodobieństwem, w kolejnych latach podlascy pracodawcy będą wciąż zainteresowani dotychczas wykorzystywanymi formami pomocy ze strony instytucji rynku pracy (tj. stażami, refundacją kosztów utworzenia stanowiska pracy, doposażeniem stanowiska pracy).
- Istnieje **niska świadomość podlaskich pracodawców odnośnie nowych instrumentów wsparcia osób młodych bezrobotnych**, np. bonów, świadczeń aktywizacyjnych, grantów na telepracę.
- W badaniach pogłębionych nie zabrakło zastrzeżeń pod adresem instytucji rynku pracy, w szczególności urzędów pracy. Zarzuty dotyczyły głównie braku inicjatywy ze strony urzędów wychodzącej naprzeciw potrzebom pracodawców i skutecznej komunikacji z pracodawcami.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Analiza mierników rynku pracy wskazuje na znaczne zróżnicowanie sytuacji osób młodych w Unii Europejskiej. Najkorzystniejsze indykatory w zakresie poziomu zatrudnienia i bezrobocia osiągają kraje z dużym potencjałem popytu na pracę i dualnym systemem kształcenia dostosowanym do potrzeb rynku pracy (np. Niemcy, Austria). Bardzo dobra sytuacja osób młodych występuje też w Holandii i krajach nordyckich, w których upowszechniono elastyczne formy zatrudnienia, rozwinięto aktywną politykę rynku pracy, a jednocześnie udostępniono hojne zaplecze socjalne, przyznawane jednak na zasadzie warunkowości dla osób wykazujących aktywność zawodową. Trzecią grupą krajów, o dobrych miernikach rynku pracy młodych osób, są kraje modelu liberalnego (obecnie jedynie Anglia, ze względu na to, że Irlandia nadal odczuwa konsekwencje kryzysu ekonomicznego), reprezentujące orientację w polityce społecznej na zatrudnienie, tak też ukierunkowany systemem świadczeń socjalnych, wysoki poziom komercjalizacji usług zatrudnienia.

Najgorsza sytuacja osób młodych występuje w krajach Europy Południowej (Grecji, Hiszpanii, we Włoszech) ze znacznymi problemami bezrobocia koniunkturalnego.

Polska, na tle pozostałych krajów Unii Europejskiej, posiada niski odsetek osób przedwcześnie opuszczających edukację (spełniony cel Europa 2020). Ponadto, stopa bezrobocia oraz stopa bezrobocia długotrwałego są niższe niż przeciętnie w Unii Europejskiej. Pozytywną tendencją jest także stopniowa relatywna poprawa mierników osób młodych w Polsce. Natomiast, należy wskazać, iż wskaźnik zatrudnienia osób młodych w Polsce na tle pozostałych krajów UE jest niski, co wskazuje na mały potencjał popytu na pracę w kontekście zatrudniania osób młodych. Ponadto, wskaźnik NEET dla Polek jest wyższy niż ten dla przeciętnej mieszkanki UE-28.

Mierniki rynku pracy w województwie podlaskim są przeciętne na tle pozostałych województw. W analizowanym regionie, występuje wysoki udział młodych osób w ogólnej liczbie bezrobotnych (ok. 50%). Ponadto, istnieje zróżnicowanie struktury bezrobotnych osób młodych na poziomie powiatów. Szczególnie niepokojąca sytuacja występuje w powiecie łomżyńskim, kolneńskim, wysokomazowieckim, monieckim i suwalskim, gdyż osoby młode stanowią tam ponad połowę wszystkich bezrobotnych. Miernikiem, który pozytywnie wyróżnia Podlasie na tle kraju jest niski poziom wskaźnika NEET. W 2015 roku, województwo podlaskie znalazło się pod tym względem na pierwszym miejscu wśród województw z najniższym poziomem tego miernika. Może to oznaczać zarówno pozytywne tendencje dotyczące aktywności zawodowej i edukacyjnej osób młodych, jak i oddziaływanie negatywnych trendów demograficznych (np. odpływu młodych osób w ramach migracji wewnętrznych i zewnętrznych).

W trakcie przeprowadzonych badań dokonano **analizy uwarunkowań społeczno-ekonomicznych przynależności osób młodych do kategorii NEET**. Wyniki badań wskazują na dość przeciętną sytuację materialną ich gospodarstw domowych. W większości badanych gospodarstw, dochód jest poniżej przeciętnej dla kraju. Dodając, że większość tych gospodarstw utrzymuje się tylko z jednego źródła dochodu, pomimo tego, że składa się na nie kilka osób, to sytuacja materialna osób z grupy NEET wydaje

się niezbyt optymistyczna. Z jednej strony, jeżeli jakikolwiek inny członek gospodarstwa domowego podejmie pracę, to sytuacja materialna może poprawić się, z drugiej, utrata jedyne go źródła dochodu może znacznie obniżyć poziom życia. Na uwagę zasługuje jednak duża liczba gospodarstw utrzymująca się z pracy, a nie ze świadczeń socjalnych, co jest bardzo pozytywnym zjawiskiem, ograniczającym wystąpienie różnych dysfunkcji w tych gospodarstwach domowych.

Osoby z kategorii NEET odznaczają się dosyć dobrym poziomem wykształcenia. Na tę grupę osób składają się, przede wszystkim, młodzi, posiadający co najmniej średnie wykształcenie (73%), którzy są też usatysfakcjonowani z tego poziomu edukacji. Natomiast należy zwrócić uwagę, że ogólne średnie wykształcenie nie daje tak naprawdę żadnych konkretnych kwalifikacji zawodowych. Badane osoby nie posiadają żadnych dodatkowych kwalifikacji, które wyróżniałyby je spośród innych osób poszukujących pracy. Znajomość języka angielskiego czy obsługi komputera są dzisiaj raczej podstawowym wymogiem niż wyjątkowym atutem w poszukiwaniu pracy.

Charakterystyka gospodarstw domowych osób z kategorii NEET jest dość typowa i nie wyróżniająca się szczególnie negatywnymi cechami. Zarówno liczebność członków, jak i dzieci w gospodarstwie domowym nie jest duża, a wykształcenie rodziców przyzwoite. Wprawdzie rodziców z wykształceniem wyższym jest niewiele – średnio tylko 10%, ale rodzice bez wykształcenia (tj. z wykształceniem podstawowym) stanowią również tylko 10%. Natomiast niepokojące są sytuacje problemowe w badanej grupie, które należy uznać za występujące nie marginalnie, a raczej nagminnie. Powszechnie występujące bezrobocie wśród rodzin i znanych badanych młodych osób mogą szczególnie predysponować je do powielania biernych, pod względem zawodowym, zachowań. Powielanie wzorców najbliższego otoczenia przez osoby NEET stanowi zagrożenie, tym bardziej że najistotniejszymi wartościami w ich życiu są bliscy – przyjaciele i rodzina, z którymi najchętniej spędzają wolny czas. Wyniki badań wskazują, że młodzi NEET preferują bierne spędzanie czasu - oglądanie telewizji i siedzenie przed komputerem. Natomiast od pracy oczekują, przede wszystkim, tego, że będzie stabilna, przyjemna w kontekście miejsca pracy i wysoko płacna.

Badane osoby z kategorii NEET wykazywały także bierną postawę w zakresie aktywności zawodowej. Część młodych ludzi nie chce podejmować jeszcze pracy, pragnie poświęcić swój czas na zabawę, będąc na utrzymaniu innych. Część uważa, że nie ma szans na znalezienie pracy i poszukuje przyczyn tych niepowodzeń w otoczeniu - złej sytuacji na rynku pracy, a nie w swojej postawie, umiejętnościach i kwalifikacjach.

Większość bezrobotnych młodych osób NEET nie rejestruje się w urzędzie pracy. Trudno jest wymienić konkretne przyczyny takiej sytuacji. Natomiast te osoby, które się rejestrują, robią to przede wszystkim dlatego, aby otrzymać zasiłek i ubezpieczenie zdrowotne. Budzi to wątpliwość co do roli publicznych służb zatrudnienia, które w takich przypadkach ograniczają się do wypłacania świadczeń, a nie aktywizacji młodych bezrobotnych. Co więcej, bardzo niski, a wręcz marginalny jest udział tych osób w różnego rodzaju formach pomocy oferowanych przez urzędy pracy. Niska jest również chęć badanych osób do udziału w tych formach wsparcia, a główną przyczyną tego jest brak wiary w skuteczność podejmowanych działań. Dość ograniczone są również sposoby kontaktowania się przedstawicieli urzędów pracy z osobami młodymi z grupy

NEET. Właściwie to osoby młode muszą zgłaszać się do urzędu, aby uzyskać jakiekolwiek wsparcie. Jednocześnie, badanie instytucji rynku pracy wskazało, że podmioty te posiadają różne kanały komunikacji z osobami z kategorii NEET. Można do nich zaliczyć głównie przyście klienta do ich instytucji. Bezpośredni kontakt z osobą młodą jest jednocześnie najlepiej ocenianą formą komunikacji. Osoby młode mogą także komunikować się z instytucjami zdalnie, listownie lub telefonicznie. Jednak, na podstawie wyników badań wśród osób NEET można stwierdzić, że te formy nie są wystarczające w skutecznej komunikacji z osobami młodymi i należy opracować dodatkowe kanały dotarcia do tego typu klientów.

Można więc stwierdzić, że **przyczyny bierności edukacyjnej i zawodowej osób z kategorii NEET** wynikają z nabytych postaw i systemu wartości, które są utrwalane przez obserwację ich najbliższego otoczenia. Przekłada się to na styl życia tych młodych osób, oczekiwania wobec pracy. W związku z tym, że badane osoby NEET nie dostrzegają braków we własnych zasobach, natomiast oczekują stabilności od zatrudnienia i znacznej gratyfikacji finansowej za pełnione obowiązki, ciężko będzie im się odnaleźć na współczesnym rynku pracy. Osoby te w małym stopniu korzystają z instrumentów rynku pracy oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia, gdyż uważają je za mało skuteczne. Jednak w obliczu oczekiwań tej grupy wobec zatrudnienia, trudno by było opracować racjonalny ekonomicznie instrument, który byłby jednocześnie korzystny dla pracodawcy. Osoby NEET rejestrują się jako bezrobotne, głównie po to, aby skorzystać z przywilejów socjalnych i ubezpieczenia zdrowotnego.

Wyniki badań wśród osób NEET porównano z tymi uzyskanymi w grupie młodych, którzy pracują, uczą się, doksztalcają lub pozostają poza systemami zatrudnienia i edukacji poniżej 6. miesięcy. Kwestią, która różnicuje te grupy jest aktywniejsza postawa osób młodych wobec pracy, gdyż oczekują od niej, poza stabilnością zatrudnienia, satysfakcji z wykonywanych zadań. Nie cenią, tak znacznie jak osoby NEET, wysokiego wynagrodzenia. Jednocześnie, osoby młode aktywniej spędzają wolny czas - częściej uprawiają sport, rzadziej oglądają telewizję. Ta aktywność jest także widoczna w ich decyzjach odnośnie kontynuowania stosunku pracy, gdyż częściej niż osoby NEET same rezygnują z pracy, poszukując w niej satysfakcji z wykonywanych zadań. Czas, kiedy nie pracują także wypełniają aktywnie - podwyższają swoje kwalifikacje poprzez kształcenie lub doksztalcenie, planują założenie własnej firmy lub realizują swoje pasje. Jednocześnie, osoby młode wykazują się większą dozą samokrytycyzmu w kontekście niepowodzeń na rynku pracy. Uważają, że główne bariery niemożności znalezienia przez nie zatrudnienia wynikają ze zbyt niskich kwalifikacji oraz małego doświadczenia, w mniejszym stopniu, niż osoby NEET, winą za swoje niepowodzenia obarczają otoczenie. Korresponduje to z barierami zatrudnienia osób młodych dostrzeganymi przez instytucje i partnerów rynku pracy oraz przedsiębiorców. Według nich, głównymi przyczynami złej sytuacji osób młodych na rynku pracy jest brak doświadczenia zawodowego, brak specjalistycznych uprawnień zawodowych, brak wiedzy branżowej. Przedsiębiorcy dodatkowo wskazują na wysokie koszty pracy i wygórowane oczekiwania płacowe osób młodych.

Pomimo tego, że analizowane osoby młode jak najbardziej są potencjalnymi klientami urzędów pracy, którzy mogliby skorzystać z bogatego wyboru instrumentów rynku pracy to jednak, podobnie jak osoby NEET, rzadko korzystają z oferowanego wspar-

cia. Wynika to głównie z niewiedzy odnośnie oferty urzędów pracy, braku potrzeby jej wykorzystania, a także postrzeganej współpracy z urzędem pracy - poziomem obsługi (np. kolejkami), czasochłonnością, biurokracją. Wskazując na **potrzeby osób młodych, w tym z grupy NEET, w zakresie form pomocy oferowanych przez instytucje rynku pracy**, należy wskazać skuteczniejsze dotarcie przez instytucje rynku pracy z informacją do osób młodych odnośnie funkcjonujących instrumentów rynku pracy oraz poprawę wizerunku urzędu w oczach młodych klientów i potencjalnych klientów. Najbardziej popularnymi instrumentami rynku pracy zarówno wśród osób NEET, jak i pozostałych młodych są staże i szkolenia. Popularność staży potwierdzają też opinie uzyskane wśród przedsiębiorców. Osoby młode, podobnie jak pracodawcy w małym stopniu znają i korzystają z nowych form wsparcia dla osób do 30. roku życia, wprowadzonych w 2014 roku.

Wyniki badania wśród instytucji i partnerów rynku pracy pozwalają na **identyfikację ich potencjału w zakresie wsparcia osób młodych**. Instytucje te dysponują bogatym zestawem instrumentów, w tym skierowanym do osób młodych, do realizacji aktywnej polityki rynku pracy. Ponadto, w Powiatowych Urzędach Pracy funkcjonują modele współpracy z przedsiębiorcami. Powołane komórki organizacyjne lub poszczególni pracownicy (doradcy klienta instytucjonalnego) w zakresie swoich obowiązków posiadają utrzymywanie współpracy z pracodawcami. W tym celu opracowują różne formy i kanały komunikacji z pracodawcami, a także instytucjami oświatowymi. Do najczęściej wykorzystywanych form współpracy instytucji i partnerów rynku pracy z przedsiębiorcami i instytucjami oświatowymi, w celu poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy, można zaliczyć kontakt telefoniczny oraz bezpośrednie spotkania.

Do **najsukuteczniejszych form wsparcia osób młodych, w tym osób z grupy NEET przez instytucje rynku pracy** zaliczana jest organizacja staży w zakładach pracy oraz organizacja warsztatów/seminariów/innych spotkań organizowanych dla osób młodych w szkołach we współudziale pracodawców.

Pomimo tego, że przedstawiciele instytucji dostrzegają potrzebę włączenia przedsiębiorców w proces komunikacji w celu poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy, wyniki badań wskazują, że znaczna liczba przedsiębiorców nie odczuwa inicjatywy urzędów pracy w zakresie informowania odnośnie możliwych form wsparcia oraz procedur formalnych niezbędnych do jego uzyskania. Przedsiębiorcy, z reguły, sami muszą wychodzić z inicjatywą współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy. Pozyskują informacje z Internetu. W ramach **określenia potrzeb pracodawców w zakresie form pomocy oferowanych przez instytucje rynku pracy** można stwierdzić, że potrzebna jest aktywność pracowników urzędu w zakresie przedstawienia dostępnych instrumentów rynku pracy, z których mogą korzystać pracodawcy oraz udzielanie wsparcia przy przejściu procedury formalnej.

Diagnostując **skuteczne formy współpracy z instytucjami rynku pracy w zakresie aktywizacji osób młodych** należy stwierdzić, że osoby młode, aby skorzystać z oferty instytucji rynku pracy, potrzebują lepszej akcji informacyjnej odnośnie możliwości aktywnych programów zatrudnienia, a także zasad współpracy z tymi instytucjami, gdyż osoby młode nie posiadają wiedzy na ten temat, stereotypowo postrzegają urzędy jako zbiurokratyzowane, nieskuteczne podmioty, absorbujące niepotrzebnie czas. Nato-

miast osoby z kategorii NEET reprezentujące często postawę roszczeniową, nie dostrzegające własnych deficytów. Biernie, przed rozpoczęciem współpracy z urzędem pracy, powinny otrzymać zindywidualizowane wsparcie od innych podmiotów (na przykład pomocy społecznej, organizacji pozarządowych), które będą w stanie pomóc rozwiązać ich problemy socjalne i pracować nad zmianą postaw tych osób wobec aktywności zawodowej.

Zapewnienie skuteczności aktywnej polityki rynku pracy skierowanej do osób z kategorii NEET wymaga także kilku zmian systemowych. Można do nich zaliczyć zmiany w zakresie zasad przyznawania świadczeń socjalnych, które powinny być przyznawane warunkowo za podejmowanie aktywności (np. w zakresie poszukiwania pracy, podwyższanie kwalifikacji, podjęcie i utrzymanie zatrudnienia) a nie za jej brak. Do innych potrzeb zapewnienia skuteczności wsparcia można, między innymi, zaliczyć wydłużenie rocznego budżetowania środków w PUP, uelastycznienie systemu stosowanych form wsparcia i indywidualizację systemu pomocy dla osób bezrobotnych.

BIBLIOGRAFIA

1. Arak P., *Bezrobocie wśród młodych maleje i będzie maleć*, artykuł dostępny na: <http://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/rynek/1613867,1,bezrobocie-wsrod-mlodych-maleje-i-bedzie-malec.read>
2. Art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2015 r. poz. 2156), zobacz też art. 70 ust. 1 zd. 2 Konstytucji RP
3. Attewell P., Newman K. S. (red.), (2010), *Growing Gaps: Educational Inequality Around the World*, Oxford University Press, New York.
4. Balan M., (2015), *Methods to Estimate the Structure and Size of the "Neet" Youth*, *Procedia Economics and Finance*, Volume 32.
5. *Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2016 roku*, (2016), GUS, Warszawa.
6. Brzostek A., *Koszt zatrudnienia pracownika, czyli ile pracodawca wydaje na składki*, tryb dostępu: <http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/854263,koszt-zatrudnienia-pracownika-ile-pracodawca-wydaje-na-skladki.html>
7. Dziennik Urzędowy RP "Monitor Polski", dane za 2015 r.
8. Eurofound (2015), *Youth unemployment in Europe. NEETs - young people not in employment, education or training*. <http://www.eurofound.europa.eu/printpdf/young-people-and-neets-1>
9. Eurofound (2016), *Exploring the diversity of NEETs*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
10. Eurofound, (2012), *NEETs - Young people not in employment, ion or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
11. European Commission, (2011), *Youth neither in employment nor education and training (NEET): Presentation of data for the 27 Member States*, EMCO Contribution, Brussels.
12. Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
13. Freeman R., Wise D., (1982), *The youth labour market problem: Its nature, causes, and consequences*, University of Chicago Press, Chicago.
14. *Good practice guides for organisations working with young people (NEET)*, dokument dostępny na: <https://www.biglotteryfund.org.uk>
15. <http://ec.europa.eu/esf/BlobServlet?docId=432&langId=pl>
16. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=pl>
17. <http://llpengage.eu/pl/>
18. <http://wupbialystok.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy>
19. <http://www.europeandataportal.eu/data/pl/dataset/z8aczq0owqm40m9gpghgz>
20. <http://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-definition.pdf>
21. <http://www.wzieu.pl/?y=5900>
22. Jelonek M., Kasperek K., Magierowski M., (2015), *Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
23. Kobylińska U., Matwiejczuk W., (2015), *Selected aspects of Management Methods used by Companies in Podlaskie Province*, „Latgale National economy research” Vol 1, No 7

24. Krzyżak T., *Rodzice żywią dorosłe dzieci*, „Rzeczpospolita”, 04.08.2016
25. *Kwartalna Informacja o rynku pracy*, GUS, Warszawa 25.05.2016.
26. Łobacz K., Klimek J., (2014), *Trenerzy wobec potrzeb młodych NEETs w UE. Potrzeby szkoleniowe i dobre praktyki*, streszczenie raportu, Szczecin, tryb dostępu: http://www.adam-europe.eu/prj/10832/prj/TNA%20Executive_Summary_PL.pdf
27. *Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce*, (2014), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa.
28. *Pomoc Urzędu Pracy w zatrudnianiu młodych bezrobotnych - instrumenty wprowadzone w 2014*, (2014) Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa.
29. *Identyfikacji potrzeb i priorytetów osób młodych w zakresie ich aktywizacji edukacyjnej, zawodowej oraz społecznej w województwie podlaskim*, (2014), WUP, Wydział Badań i Analiz.
30. Rollnik-Sadowska E., (2016), *Young people in the European Union Labour Market*, Latgale National Economy Research. Vol 1, No 8.
31. Sedlak&Sedlak na podstawie BKL Badanie Ludności 2010-2015.
32. Serafin-Juszczak B., (2014), *NEET - nowa kategoria młodzieży zagrożona wykluczeniem społecznym*, Acta Universitatis Lodzensis. Folia Sociologica 49.
33. *Szczegółowy opis Osi Priorytetowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020*, (2015), Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa.
34. Sztabiński F., Żmijewska-Jędrzejczyk T., (2012), *Mixed-mode survey design: problem efektu techniki*, Przegląd Socjologiczny, volume 61, issue 1.
35. *The Global Employment Trends for Youth 2013. A generation at risk*, (2013), ILO, Geneva.
36. *Wejście ludzi młodych na rynek pracy*, (2010), GUS, Warszawa.
37. Wesołowski W. J., (1996), *Metodyka badań w dziedzinie nauk o zarządzaniu*, Wyższa Szkoła Handlowa, Warszawa.
38. *Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy, raport końcowy z badania*, (2014) WUP w Warszawie.

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 2.1. Podział województwa podlaskiego na subregiony NUTS 3	16
Rysunek 2.2. Cele badań i pytania badawcze	18
Rysunek 2.3. Etapy realizowanych działań	19
Rysunek 3.1. Stopa bezrobocia w maju 2016 roku w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego	47
Rysunek 3.2. Bezrobotni zarejestrowani w 2015 roku w podregionach województwa podlaskiego ...	48
Rysunek 4.1. Charakterystyka respondentów ze względu na płeć, wiek, czas pozostawania bez pracy i podregion województwa podlaskiego	60
Rysunek 4.2. Stan cywilny, liczby osób i dzieci w gospodarstwie domowych osób młodych w kategorii NEET	67
Rysunek 4.3. Wykształcenie rodziców osób młodych z kategorii NEET.....	68
Rysunek 5.1. Charakterystyka respondentów ze względu na płeć, wiek i status	82
Rysunek 5.2. Charakterystyka respondentów ze względu na miejsce zamieszkania	83
Rysunek 7.1. Wielkość badanych przedsiębiorstw, czas funkcjonowania na rynku oraz ich sytuacja rozwojowa	127
Rysunek 7.2. Zapotrzebowanie na nowych pracowników i stanowiska pracy na przestrzeni 3 ostatnich lat	128

SPIS TABEL

Tabela 2.1. Metody i techniki badawcze wykorzystane w trakcie analizy danych.....	21
Tabela 2.2. Struktura własnościowa podmiotów podlaskiego rynku pracy	23
Tabela 3.1. Wybrane mierniki rynku pracy w Polsce w latach 2013-2015	40
Tabela 3.2. Stopa bezrobocia osób w wieku 15-29 lata w Polsce w podziale na województwa w latach 2013-2015	41
Tabela 3.3. Stopa bezrobocia długoterminowego osób w wieku 15-29 lata w Polsce w podziale na województwa w latach 2013-2015	43
Tabela 3.4. Liczba bezrobotnych w wieku 15-24 lata w Polsce w podziale na województwa w latach 2013-2015	44
Tabela 3.5. Wskaźnik NEET (w wieku 15-24 lata) w Polsce według województw w latach 2013-2015 (%) (K-kobiety, M-mężczyźni)	45
Tabela 3.6. Bezrobotni zarejestrowani wg wieku w 2015 roku w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego (% udział w ogólnej liczbie bezrobotnych).....	48
Tabela 3.7. Bezrobotni zarejestrowani wg wieku i płci w województwie podlaskim w 2015 roku	50
Tabela 3.8. Bezrobotni w wieku 18-24 pozostający bez pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy w 2015 roku w poszczególnych powiatach woj. podlaskiego	53

Tabela 3.9. Przykłady działań realizowane przez różne podmioty na rzecz aktywizacji zawodowej osób młodych w woj. podlaskim	58
Tabela 5.1. Przyczyny bierności edukacyjnej młodych osób	88
Tabela 6.1. Statystyki opisowe skuteczności stosowanych form współpracy z przedsiębiorcami	111
Tabela 6.2. Skuteczność form komunikacji z pracodawcami w opinii publicznych służb zatrudnienia i pozostałych instytucji	112
Tabela 6.3. Skuteczność form komunikacji z instytucjami oświatowymi w opinii publicznych służb zatrudnienia i pozostałych instytucji	114
Tabela 6.4. Skuteczność form komunikacji z pracodawcami w opinii publicznych służb zatrudnienia i pozostałych instytucji	116
Tabela 6.5. Struktura sektorowa podmiotów partnerstwa	122
Tabela 7.1. Charakterystyka badanych przedsiębiorstw (wywiady IDI)	129
Tabela 7.2. Preferowane formy pomocy oferowane przez instytucje rynku pracy	141

SPIS WYKRESÓW

Wykres 2.1. Udział podmiotów i zatrudnionych w poszczególnych działach gospodarki narodowej	24
Wykres 3.1. Stopa bezrobocia młodych osób (w wieku 15-29 lat) według płci, w UE-28, w 2015 roku (%)	32
Wykres 3.2. Stopa bezrobocia długotrwałego młodych osób (w wieku 15-29 lat) według płci, w UE-28, w 2015 roku (%)	33
Wykres 3.3. Wskaźnik zatrudnienia młodych osób (w wieku 15-29 lat) według płci w UE-28 w 2015 roku (%)	34
Wykres 3.4. Wskaźnik osób przedwcześnie opuszczających kształcenie w wieku 18-24 lata w UE-28, w 2015 (%)	35
Wykres 3.5. Wskaźnik NEET osób w wieku 15-29 lat w UE-28, według płci, w 2015 roku (%)	36
Wykres 3.6. Grupy krajów Unii Europejskiej wyodrębnione metodą k-średnich na podstawie analizy wybranych mierników rynku pracy osób młodych w 2006 roku	38
Wykres 3.7. Grupy krajów Unii Europejskiej wyodrębnione metodą k-średnich na podstawie analizy wybranych mierników rynku pracy osób młodych w 2014 roku	38
Wykres 3.8. Dynamika zmian stopy bezrobocia wśród osób w wieku 15-29 lata według województw w latach 2013-2015 (%)	42
Wykres 3.9. Dynamika zmian liczby bezrobotnych w grupie wieku 15-24 lata według województw w latach 2013-2015 (%)	44
Wykres 3.10. Dynamika zmian wskaźnika w kategorii NEET w Polsce według województw (przedział wieku 15-24 lata) w latach 2013-2015 (%)	46
Wykres 3.11. Bezrobotni zarejestrowani wg płci w wieku 24 lata i mniej w województwie podlaskim w 2015 roku	49
Wykres 3.12. Bezrobotni zarejestrowani wg płci w wieku 25-34 lata i mniej w województwie podlaskim w 2015 roku	50

Wykres 3.13. Bezrobotni zarejestrowani wg czasu pozostawania bez pracy w 2015 roku	51
Wykres 3.14. Bezrobotni w wieku 18-24 pozostający bez pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy w latach 2008-2015	52
Wykres 3.15. Bezrobotni w wieku 18-24 pozostający bez pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy wg płci w 2015 roku	53
Wykres 4.1. Przeciętny miesięczny dochód netto na 1 osobę w gospodarstwie domowym osób z kategorii NEET	61
Wykres 4.2. Źródła dochodu w gospodarstwie domowych osób z kategorii NEET	62
Wykres 4.3. Wykształcenie osób młodych z kategorii NEET	63
Wykres 4.4. Kwalifikacje w zakresie znajomości języka obcego oraz obsługi komputera osób młodych z kategorii NEET.....	64
Wykres 4.5. Przyczyny bierności edukacyjnej osób młodych z kategorii NEET	66
Wykres 4.6. Występowanie sytuacji problemowych w otoczeniu osób młodych z kategorii NEET	69
Wykres 4.7. Wartości ważne w życiu osób młodych z kategorii NEET	70
Wykres 4.8. Wartości ważne w pracy osób młodych z kategorii NEET.....	71
Wykres 4.9. Sposoby spędzania wolnego czasu przez osoby młode z kategorii NEET	71
Wykres 4.10. Przyczyny ustania zatrudnienia w poprzednim miejscu pracy osób młodych z kategorii NEET.....	72
Wykres 4.11. Przyczyny, dla których osoby młode z kategorii NEET nie szukają pracy.....	73
Wykres 4.12. Przyczyny, dla których osoby młode z kategorii NEET nie mogą znaleźć pracy.....	74
Wykres 4.13. Podejmowane działania w celu znalezienia pracy przez osoby młode z kategorii NEET	75
Wykres 4.14. Ocena szans na znalezienie pracy przez osoby młode z kategorii NEET	76
Wykres 4.15. Przyczyny nierejestrowania się w urzędzie pracy	77
Wykres 4.16. Powody rejestrowania się w urzędzie pracy	78
Wykres 4.17. Formy wsparcia w opinii osób młodych z kategorii NEET	79
Wykres 4.18. Ocena skuteczności form wsparcia w opinii osób młodych z kategorii NEET	80
Wykres 4.19. Sposoby komunikowania się przedstawicieli urzędów pracy z osobami młodymi z kategorii NEET.....	81
Wykres 5.1. Przeciętny miesięczny dochód netto na 1 osobę w gospodarstwie domowym osób młodych (15-29 lat) w województwie podlaskim	84
Wykres 5.2. Źródła dochodu w gospodarstwie domowych osób młodych (15-29 lat) w województwie podlaskim	84
Wykres 5.3. Wykształcenie badanych osób młodych (15-29 lat) z województwa podlaskiego.....	86
Wykres 5.4. Umiejętności w zakresie znajomości języka obcego wśród badanych młodych osób	87
Wykres 5.5. Umiejętności młodych osób w zakresie obsługi komputera	87
Wykres 5.6. Przyczyny bierności edukacyjnej młodych osób	88

Wykres 5.7. Stan cywilny badanych młodych osób	90
Wykres 5.8. Liczba osób w gospodarstwie domowym młodych osób	90
Wykres 5.9. Liczba dzieci w gospodarstwie domowym badanych młodych osób	91
Wykres 5.10. Wartości ważne w życiu młodych osób	92
Wykres 5.11. Wartości ważne w pracy młodych osób	92
Wykres 5.12. Sposoby spędzania wolnego czasu przez młode osoby	93
Wykres 5.13. Przyczyny ustania zatrudnienia młodych osób w poprzednim miejscu pracy	94
Wykres 5.14. Przyczyny, dla których młode osoby nie szukają pracy	95
Wykres 5.15. Przyczyny, dla których osoby młode nie mogą znaleźć pracy	95
Wykres 5.16. Podejmowane działania w celu znalezienia pracy przez młode osoby	96
Wykres 5.17. Ocena szans na znalezienie pracy przez młode osoby	97
Wykres 5.18. Przyczyny nierejestrowania się w urzędzie pracy	98
Wykres 5.19. Formy wsparcia w opinii młodych osób	99
Wykres 5.20. Ocena skuteczności form wsparcia w opinii młodych osób	101
Wykres 5.21. Sposoby komunikowania się przedstawicieli urzędów pracy z młodymi osobami	102
Wykres 6.1. Struktura respondentów ze względu na reprezentowaną instytucję	103
Wykres 6.2. Struktura respondentów ze względu na powiat reprezentowanej instytucji	104
Wykres 6.3 Struktura respondentów ze względu na obejmowane stanowisko pracy	104
Wykres 6.4. Przyczyny złej sytuacji osób młodych na rynku pracy	105
Wykres 6.5. Czynniki oddziałujące na pozostawanie przez osoby młode w kategorii NEET	109
Wykres 6.6. Formy współpracy instytucji z pracodawcami	111
Wykres 6.7. Skuteczność form komunikacji z pracodawcami w opinii publicznych służb zatrudnienia i pozostałych instytucji	113
Wykres 6.8. Formy współpracy z instytucjami oświatowymi	114
Wykres 6.9. Skuteczność form komunikacji z instytucjami oświatowymi w opinii publicznych służb zatrudnienia i pozostałych instytucji	115
Wykres 6.10. Formy komunikacji z osobami z kategorii NEET	116
Wykres 6.11. Skuteczność form komunikacji z pracodawcami w opinii publicznych służb zatrudnienia i pozostałych instytucji	117
Wykres 6.12. Ocena skuteczności instrumentów rynku pracy w kontekście wykorzystania ich przez młode osoby bezrobotne	118
Wykres 6.13. Struktura sektorowa podmiotów partnerstwa	123
Wykres 7.1. Podział respondentów według podregionów	126
Wykres 7.2. Podział badanych przedsiębiorstw według branż	126

Wykres 7.3. Zatrudnienie osób młodych	128
Wykres 7.4. Przyczyny niezatrudniania osób młodych w opinii przedsiębiorców.....	130
Wykres 7.5. Braki kompetencyjne osób młodych według pracodawców	132
Wykres 7.6. Instytucje, do których mogą zwrócić się pracodawcy w celu zatrudnienia osoby młodej	133
Wykres 7.7. Nawiązanie kontaktu z instytucjami rynku pracy w celu zatrudnienia bezrobotnej osoby młodej.....	135
Wykres 7.8. Źródła informacji na temat możliwych form wsparcia.....	136
Wykres 7.9. Formy pomocy, z których korzystali pracodawcy na przestrzeni ostatnich 3 lat.....	138
Wykres 7.10. Skuteczność form pomocy oferowanych przez instytucje rynku pracy	140
Wykres 7.11. Preferowane formy pomocy oferowane przez instytucje rynku pracy	141

Załącznik 1. Ankieta skierowana do osób młodych

ANKIETA NT. „WSPARCIA OSÓB MŁODYCH NA RYNKU PRACY”

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, w ramach projektu finansowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 2.4. Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy, diagnozuje sytuację osób młodych (w tym z grupy NEET) w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego. Realizowane badanie ma umożliwić opracowanie rekomendacji dla regionalnych instytucji rynku pracy wykorzystywanych przy udzielaniu wsparcia osobom młodym znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

Odpowiedzi udzielane w ankiecie są anonimowe i zostaną wykorzystane jedynie do celów naukowych.

Uprzejmie dziękujemy za pomoc w realizacji badania

Zespół Badawczy

Instrukcja wypełniania formularza: Należy wstawić znak „x” w odpowiednie pola (”) zgodnie z posiadaną wiedzą.

CZĘŚĆ A METRYCZKA

A1	Płeć	
	☐ kobieta	☐ mężczyzna
A2	Wiek	
	☐ 15-18 lat ☐ 19-24 lat	☐ 25-29 lat
A3	Wykształcenie	
	☐ podstawowe ☐ zasadnicze zawodowe ☐ gimnazjalne ☐ średnie	☐ licencjat ☐ inżynierskie ☐ magisterskie ☐ stopień naukowy (doktor)
A4	Narodowość	
	☐ polska	☐ inna niż polska, jaka?.....
A5	Miejsce zamieszkania	
	☐ miasto do 20 tys. mieszkańców ☐ miasto od 20 do 100 tys. mieszkańców Powiat:	☐ miasto pow. 100 tys. mieszkańców ☐ wieś, oddalona od najbliższego miasta o km
A6	Stan cywilny	
	☐ formalny związek (małżeński) ☐ nieformalny związek (partnerski) ☐ nie jestem w związku	☐ rozwiedziony/a ☐ wdowiec/wdowa
A7	Liczba osób w gospodarstwie domowym	
	☐ 1 osoba ☐ 2 osoby ☐ 3 osoby	☐ 4 osoby ☐ 5 i więcej osób
A8	Liczba dzieci w gospodarstwie domowym	
	☐ nie dotyczy ☐ 1 dziecko ☐ 2 dzieci	☐ 3 dzieci ☐ 4 i więcej dzieci

A9	Dochód w gospodarstwie domowym pochodzi z (można zaznaczyć więcej niż 1 odpowiedź)			
	☐ pracy w kraju ☐ pracy za granicą ☐ własnej działalności gospodarczej ☐ nielegalnej działalności ☐ alimentów	☐ renty ☐ stypendium ☐ wsparcia ze strony rodziny ☐ zasiłków pomocy społecznej (np. rodzinnych, zdrowotnych) ☐ innych, jakich?.....		
A10	Przeciętny miesięczny dochód netto (na rękę) na 1 osobę w gospodarstwie domowym			
	☐ poniżej 500 zł ☐ 500-1000 zł ☐ 1001-1500 zł	☐ 1501- 2000 zł ☐ 2001-3000 zł ☐ 3001 i więcej		
A11	Doświadczenie zawodowe			
	☐ brak ☐ poniżej 1 roku	☐ 1-3 lat ☐ powyżej 3 lat		
A12	W chwili obecnej (można zaznaczyć więcej niż 1 odpowiedź)			
	☐ pracuję ☐ uczę się ☐ doksztalam się	☐ nie pracuję, nie uczę się, nie doksztalam się ☐ przebywam w zakładzie karnym, ośrodku resocjalizacyjnym		
A13	Obecna forma zatrudnienia			
	☐ nie dotyczy ☐ samozatrudnienie ☐ umowa zlecenia, umowa o dzieło ☐ umowa o pracę na czas określony	☐ umowa o pracę na czas nieokreślony ☐ praca sezonowa, dorywcza ☐ bez umowy (na czarno)		
A14	Okres pozostawania bez pracy			
	☐ nie dotyczy ☐ poniżej 3 miesięcy ☐ 3-6 miesięcy	☐ 6-12 miesięcy ☐ 1-2 lata ☐ powyżej 2 lat		
A15	Posiadane kwalifikacje			
	☐ prawo jazdy kat.....			
	znajomość języka obcego			
	☐ angielski na poziomie ☐ niemiecki na poziomie: ☐ inny, jaki?.....	☐ zaawansowanym ☐ zaawansowanym ☐ zaawansowanym	☐ średniozaawansowanym ☐ średniozaawansowanym ☐ średniozaawansowanym	☐ podstawowym ☐ podstawowym ☐ podstawowym
	znajomość obsługi komputera			
	☐ pakiet MS Office (Word, Excel) ☐ Internet, obsługa poczty e-mail ☐ inne programy, jakie?.....	☐ zaawansowanym ☐ zaawansowanym ☐ zaawansowanym	☐ średniozaawansowanym ☐ średniozaawansowanym ☐ średniozaawansowanym	☐ podstawowym ☐ podstawowym ☐ podstawowym
	☐ uprawnienia, jakie?.....			

CZĘŚĆ B OCZEKIWANIA WOBEC INSTYTUCJI RYNKU PRACY

B1	Jestem zarejestrowany/a w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna	
	☐ tak	☐ nie
B2	Przyczyny zarejestrowania w urzędzie pracy (można zaznaczyć więcej niż 1 odpowiedź)	
	☐ nie dotyczy ☐ otrzymanie zasiłku ☐ otrzymanie ubezpieczenia zdrowotnego ☐ pomoc w znalezieniu pracy ☐ zdobycie uprawnień lub certyfikatów ☐ finansowanie szkoleń, kursów, itp.	☐ udział w kształceniu i doskonaleniu się ☐ korzystanie z poradnictwa zawodowego ☐ korzystanie z innych form wsparcia np. własna działalność ☐ inne, jakie?.....
B3	Przyczyny nieregistrowania się w urzędzie pracy (można zaznaczyć więcej niż 1 odpowiedź)	

	☐ nie dotyczy ☐ nie mam potrzeby ☐ nie mam prawa do zasiłku ☐ uczę się ☐ dopiero zakończyłem/am edukację ☐ pracuję dorywczo ☐ otrzymuję środki finansowe z innych źródeł ☐ brak pomocy ze strony urzędu	☐ słabe oferty pracy ze strony urzędu ☐ nie chce mi się ☐ nie ma sensu ☐ wizyty powodują pogorszenia samopoczucia ☐ brak wiary w skuteczność ☐ obsługa w urzędzie (np. kolejki, biurokracja) ☐ utrudniony dojazd ☐ inne, jakie?.....																																																																																																																																				
B4	Które formy wsparcia są ci nieznane, które znane, a z których korzystałeś/aś i jak je oceniasz i z których chciałbyś/abyś skorzystać?	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">nieznane</th><th rowspan="2">znane, ale nie korzystałem/am</th><th colspan="5">korzystałem/am i oceniam w skali 1-5 (5-bardzo dobrze; 1-bardzo źle)</th><th rowspan="2">chciałbym/abym skorzystać</th></tr> <tr> <th>5</th><th>4</th><th>3</th><th>2</th><th>1</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Staż</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>roboty publiczne</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>prace społecznie użyteczne</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>program aktywizacja i integracja</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>prace interwencyjne</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>refundacja kosztów wyposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>refundacja składek na ubezpieczenie społeczne za członków spółdzielni socjalnej</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>szkolenia (wraz ze zwrotem kosztów dojazdu)</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>refundacja kosztów egzaminu/uzyskania licencji</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>bon szkoleniowy</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>bon zatrudnieniowy</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>bon na zasiedlenie</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>refundacja składek na ubezpieczenie społeczne za skierowanych do pracy bezrobotnych do 30. roku życia, którzy podejmują zatrudnienie po raz pierwszy</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>grant na telepracę</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>świadczenie aktywizacyjne</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> <tr> <td>krajowy fundusz szkoleniowy</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr> </tbody> </table>	nieznane	znane, ale nie korzystałem/am	korzystałem/am i oceniam w skali 1-5 (5-bardzo dobrze; 1-bardzo źle)					chciałbym/abym skorzystać	5	4	3	2	1	Staż	☐	☐	☐	☐	☐	☐	roboty publiczne	☐	☐	☐	☐	☐	☐	prace społecznie użyteczne	☐	☐	☐	☐	☐	☐	program aktywizacja i integracja	☐	☐	☐	☐	☐	☐	prace interwencyjne	☐	☐	☐	☐	☐	☐	refundacja kosztów wyposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego	☐	☐	☐	☐	☐	☐	jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej	☐	☐	☐	☐	☐	☐	refundacja składek na ubezpieczenie społeczne za członków spółdzielni socjalnej	☐	☐	☐	☐	☐	☐	szkolenia (wraz ze zwrotem kosztów dojazdu)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	refundacja kosztów egzaminu/uzyskania licencji	☐	☐	☐	☐	☐	☐	bon szkoleniowy	☐	☐	☐	☐	☐	☐	bon zatrudnieniowy	☐	☐	☐	☐	☐	☐	bon na zasiedlenie	☐	☐	☐	☐	☐	☐	refundacja składek na ubezpieczenie społeczne za skierowanych do pracy bezrobotnych do 30. roku życia, którzy podejmują zatrudnienie po raz pierwszy	☐	☐	☐	☐	☐	☐	grant na telepracę	☐	☐	☐	☐	☐	☐	świadczenie aktywizacyjne	☐	☐	☐	☐	☐	☐	krajowy fundusz szkoleniowy	☐	☐	☐	☐	☐	☐
nieznane	znane, ale nie korzystałem/am	korzystałem/am i oceniam w skali 1-5 (5-bardzo dobrze; 1-bardzo źle)					chciałbym/abym skorzystać																																																																																																																															
		5	4	3	2	1																																																																																																																																
Staż	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																
roboty publiczne	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																
prace społecznie użyteczne	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																
program aktywizacja i integracja	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																
prace interwencyjne	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																
refundacja kosztów wyposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																
jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																
refundacja składek na ubezpieczenie społeczne za członków spółdzielni socjalnej	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																
szkolenia (wraz ze zwrotem kosztów dojazdu)	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																
refundacja kosztów egzaminu/uzyskania licencji	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																
bon szkoleniowy	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																
bon zatrudnieniowy	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																
bon na zasiedlenie	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																
refundacja składek na ubezpieczenie społeczne za skierowanych do pracy bezrobotnych do 30. roku życia, którzy podejmują zatrudnienie po raz pierwszy	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																
grant na telepracę	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																
świadczenie aktywizacyjne	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																
krajowy fundusz szkoleniowy	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																
B5	Przyczyny niekorzystania z form wsparcia	Zdecydowanie Tak	Raczej Tak	Trudno powiedzieć	Raczej Nie	Zdecydowanie Nie																																																																																																																																
	brak znajomości form wsparcia	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																
	brak potrzeby	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																
	brak czasu	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																
	brak środków finansowych	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																

	brak propozycji ze strony urzędu	☐	☐	☐	☐	☐
	brak motywacji do podejmowania działań w tym kierunku	☐	☐	☐	☐	☐
	brak wiary w skuteczność	☐	☐	☐	☐	☐
	obawa przed biurokracją	☐	☐	☐	☐	☐
	poziom obsługi w urzędzie (np. kolejki)	☐	☐	☐	☐	☐
	inne, jakie?.....	☐	☐	☐	☐	☐
B6	Z jakich źródeł czerpałeś/aś informacje o formach wsparcia urzędów pracy?					
	☐ nigdy nie słyszałem	☐ od znajomych				
	☐ z urzędu pracy	☐ z Internetu				
	☐ od rodziny	☐ z innych, jakich?.....				
B7	Czy urząd pracy kontaktował się z Tobą i jak oceniasz skuteczność tej formy komunikacji? (pomiń, jeżeli nie dotyczy)	TAK i oceniam skuteczność w skali 1-5 (5-bardzo dobrze; 1-bardzo źle) NIE				
		5	4	3	2	1
	byłem/am na spotkaniu w urzędzie pracy	☐	☐	☐	☐	☐
	pracownicy instytucji przyjechali do mojego miejsca zamieszkania	☐	☐	☐	☐	☐
	pracownicy kontaktowali się ze mną telefonicznie	☐	☐	☐	☐	☐
	pracownicy kontaktowali się ze mną poprzez media społecznościowe (np. facebook)	☐	☐	☐	☐	☐
	pracownicy instytucji spotykali się z przedstawicielami mojego najbliższego otoczenia (rodzice, opiekunowie prawni)	☐	☐	☐	☐	☐
	komunikowałem/am się zdalnie z pracownikami instytucji (email, czat, itp.)	☐	☐	☐	☐	☐
	komunikowałem/am się poprzez wysyłanie oficjalnej korespondencji listowej na adres siedziby instytucji	☐	☐	☐	☐	☐
	inne, jakie?.....	☐	☐	☐	☐	☐

CZĘŚĆ C UWARUNKOWANIA OSÓB MŁODYCH

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA						
C1	Zmiana miejsca pracy miała miejsce					
	☐ nie dotyczy	☐ 3 razy				
	☐ ani razu	☐ 4 razy				
	☐ 1 raz	☐ 5 i więcej razy				
	☐ 2 razy					
C2	Przyczyny ustania zatrudnienia w poprzednim miejscu pracy					
	☐ nie dotyczy	☐ rozwiązanie umowy przez pracodawcę				
	☐ wygaśnięcie umowy	☐ likwidacja zakładu pracy lub stanowiska				
	☐ własna rezygnacja	☐ inne, jakie?.....				
C3	Obecnie nie szukam pracy, ponieważ (pomiń, jeżeli nie dotyczy)	Zdecydowanie Tak	Raczej Tak	Trudno powiedzieć	Raczej Nie	Zdecydowanie Nie
	uczę się	☐	☐	☐	☐	☐
	dokształcam się	☐	☐	☐	☐	☐
	realizuję swoje pasje (np. podróżuję)	☐	☐	☐	☐	☐
	mam wystarczająco środków finansowych, aby nie pracować	☐	☐	☐	☐	☐
	planuję założyć własną firmę	☐	☐	☐	☐	☐
	chcę odpocząć po zakończeniu edukacji	☐	☐	☐	☐	☐
	chcę się jeszcze pobawić	☐	☐	☐	☐	☐

	mam problemy zdrowotne (inne niż niepełnosprawność)	☐	☐	☐	☐	☐
	opiekuję się małoletnim dzieckiem/dziećmi	☐	☐	☐	☐	☐
	opiekuję się niepełnosprawnym członkiem rodziny (dziecko, mąż, rodzic)	☐	☐	☐	☐	☐
	posiadam orzeczenie o niepełnosprawności	☐	☐	☐	☐	☐
	nie chce mi się, to strata czasu					
	inne, jakie?.....	☐	☐	☐	☐	☐
C4	Obecnie nie mogę znaleźć pracy, ponieważ (pomiń, jeżeli nie dotyczy)	Zdecydowanie Tak	Raczej Tak	Trudno powiedzieć	Raczej Nie	Zdecydowanie Nie
	mam za niskie kwalifikacje	☐	☐	☐	☐	☐
	mam za małe doświadczenie	☐	☐	☐	☐	☐
	mam nieodpowiedni wiek	☐	☐	☐	☐	☐
	mam nieodpowiednie wykształcenie					
	nie ma żadnych ofert pracy	☐	☐	☐	☐	☐
	nie ma ofert w moim zawodzie	☐	☐	☐	☐	☐
	mam ograniczenia zdrowotne	☐	☐	☐	☐	☐
	nie jestem dyspozycyjny/a ze względu na dojazd do pracy	☐	☐	☐	☐	☐
	nie jestem dyspozycyjny/a ze względu na opiekę nad dziećmi lub osobą zależną	☐	☐	☐	☐	☐
	nie mam środków finansowych na dojazdy w poszukiwaniu pracy	☐	☐	☐	☐	☐
	nie mam środków finansowych na dojazdy do pracy	☐	☐	☐	☐	☐
	nie mam znajomości	☐	☐	☐	☐	☐
	nie mam motywacji do poszukiwania pracy	☐	☐	☐	☐	☐
	nie satysfakcjonują mnie proponowane zarobki	☐	☐	☐	☐	☐
	nie satysfakcjonują mnie proponowane oferty pracy	☐	☐	☐	☐	☐
	jest wysokie bezrobocie w moim regionie	☐	☐	☐	☐	☐
	inne, jakie?.....	☐	☐	☐	☐	☐
C5	Podjęmowałem/am następujące działania, aby znaleźć pracę	Zdecydowanie Tak	Raczej Tak	Trudno powiedzieć	Raczej Nie	Zdecydowanie Nie
	nie podejmowałem/am żadnych działań	☐	☐	☐	☐	☐
	wysyłałem/am swoje oferty do firm (cv)	☐	☐	☐	☐	☐
	zamieszczałem/am ogłoszenia w mediach (prasa, internet)	☐	☐	☐	☐	☐
	zgłaszałem/am się bezpośrednio do firm	☐	☐	☐	☐	☐
	prosiłem/am o pomoc znajomych	☐	☐	☐	☐	☐
	prosiłem/am o pomoc rodziny	☐	☐	☐	☐	☐
	czekałem/am na oferty z urzędu pracy	☐	☐	☐	☐	☐
	inne, jakie?.....	☐	☐	☐	☐	☐
C6	Zamierzam podjąć następujące działania w celu zmiany swojej sytuacji zawodowej	Zdecydowanie Tak	Raczej Tak	Trudno powiedzieć	Raczej Nie	Zdecydowanie Nie
	nie zamierzam podejmować żadnych działań	☐	☐	☐	☐	☐
	szukać lepszej pracy	☐	☐	☐	☐	☐
	szukać pracy poza miejscem zamieszkania, ale w kraju	☐	☐	☐	☐	☐
	wyjechać za granicę	☐	☐	☐	☐	☐
	zmienić miejsce zamieszkania w kraju	☐	☐	☐	☐	☐
	podjąć dalszą edukację	☐	☐	☐	☐	☐
	uzupełnić kwalifikacje poprzez szkolenia i kursy	☐	☐	☐	☐	☐
	przekwalifikować się, zdobyć nowy zawód	☐	☐	☐	☐	☐
	inne, jakie?.....	☐	☐	☐	☐	☐

C7	Jak oceniasz swoje szanse na znalezienie pracy? (pomiń, jeżeli nie dotyczy)	Zdecydowanie Tak	Raczej Tak	Trudno powiedzieć	Raczej Nie	Zdecydowanie Nie
	Na pewno niedługo znajdę pracę bez żadnej pomocy	☐	☐	☐	☐	☐
	Znajdę pracę, jak zakończę edukację	☐	☐	☐	☐	☐
	Znajdę pracę, jak podniosę swoje kompetencje (odbędę szkolenie/uzyskam uprawnienia)	☐	☐	☐	☐	☐
	Mogę założyć własną firmę	☐	☐	☐	☐	☐
	Nie uda mi się znaleźć pracy bez żadnego wsparcia	☐	☐	☐	☐	☐
	Nie wierzę, że znajdę odpowiednią pracę	☐	☐	☐	☐	☐

EDUKACJA						
C8	Nie kontynuuję edukacji w szkole i nie doksztalcam się (pomiń, jeżeli nie dotyczy)	Zdecydowanie Tak	Raczej Tak	Trudno powiedzieć	Raczej Nie	Zdecydowanie Nie
	ze względów finansowych	☐	☐	☐	☐	☐
	ze względów zdrowotnych	☐	☐	☐	☐	☐
	ze względu na macierzyństwo/ojcostwo	☐	☐	☐	☐	☐
	ze względu na dojazd do szkoły (koszty, czas)	☐	☐	☐	☐	☐
	braku odpowiedniej dla mnie oferty edukacyjnej	☐	☐	☐	☐	☐
	nieznajomości oferty edukacyjnej (szkoleniowej) w miejscu mojego zamieszkania	☐	☐	☐	☐	☐
	braku predyspozycji/ chęci do nauki	☐	☐	☐	☐	☐
	zakończyłem/am edukację na satysfakcjonującym mnie poziomie	☐	☐	☐	☐	☐
	nikt z moich znajomych się nie uczy	☐	☐	☐	☐	☐
	edukacja nic mi nie da	☐	☐	☐	☐	☐
	nie chce mi się	☐	☐	☐	☐	☐
	inne, jakie?.....	☐	☐	☐	☐	☐

RODZINA I WARUNKI ŻYCIA			
C9	Wykształcenie rodziców		
	matka	ojciec	
	☐ podstawowe ☐ zasadnicze zawodowe ☐ gimnazjalne ☐ niepełne średnie ☐ średnie ☐ licencjat ☐ magisterskie lub wyższe	☐ podstawowe ☐ zasadnicze zawodowe ☐ gimnazjalne ☐ niepełne średnie ☐ średnie ☐ licencjat ☐ magisterskie lub wyższe	
C10	Czy i gdzie spotkałeś/aś się z następującymi sytuacjami?	nie spotkałem się	w rodzinie
	Bezrobocie	☐	☐
	Bezdomność	☐	☐
	wielodzietność (powyżej 3 dzieci)	☐	☐
	problemy z alkoholem	☐	☐
	uzależnienie od używek	☐	☐
	Rozwód	☐	☐
	przemoc fizyczna	☐	☐
	przemoc psychiczna	☐	☐
	rodzic samotnie wychowujący dziecko	☐	☐
	pobyt w zakładzie karnym, ośrodku resocjalizacyjnym	☐	☐
	inne, jakie?.....	☐	☐

PRZEKONANIA I WARTOŚCI						
C11	Wolny czas spędzam głównie	Zdecydowanie Tak	Raczej Tak	Trudno powiedzieć	Raczej Nie	Zdecydowanie Nie
	spotykając się z przyjaciółmi	☐	☐	☐	☐	☐
	siedząc przed komputerem	☐	☐	☐	☐	☐
	oglądając telewizję	☐	☐	☐	☐	☐
	uprawiając sport	☐	☐	☐	☐	☐
	Podróżując	☐	☐	☐	☐	☐
	pomagając innym (wolontariat)	☐	☐	☐	☐	☐
	angażując się w działalność społeczną i/lub religijną	☐	☐	☐	☐	☐
	inaczej, jak?.....	☐	☐	☐	☐	☐
C12	Ważne w mojej pracy jest	Zdecydowanie Tak	Raczej Tak	Trudno powiedzieć	Raczej Nie	Zdecydowanie Nie
	wysokie wynagrodzenie	☐	☐	☐	☐	☐
	satysfakcja z wykonywanych zadań	☐	☐	☐	☐	☐
	stabilność zatrudnienia	☐	☐	☐	☐	☐
	wykonywanie zadań zgodnie z posiadanymi kompetencjami	☐	☐	☐	☐	☐
	możliwość zdobycia nowej wiedzy i umiejętności	☐	☐	☐	☐	☐
	możliwość wykonywania różnorodnych zadań	☐	☐	☐	☐	☐
	przyjemne miejsce do pracy	☐	☐	☐	☐	☐
	inne, jakie?.....	☐	☐	☐	☐	☐
C13	Ważne w moim życiu jest	Zdecydowanie Tak	Raczej Tak	Trudno powiedzieć	Raczej Nie	Zdecydowanie Nie
	Rodzina	☐	☐	☐	☐	☐
	kariera zawodowa	☐	☐	☐	☐	☐
	Przyjaciele	☐	☐	☐	☐	☐
	pomaganie innym	☐	☐	☐	☐	☐
	spokojne życie	☐	☐	☐	☐	☐
	realizowanie swoich pasji	☐	☐	☐	☐	☐
	pieniądze	☐	☐	☐	☐	☐
	wiedza, nauka	☐	☐	☐	☐	☐
	rozwój osobisty	☐	☐	☐	☐	☐
	rozrywka, zabawa	☐	☐	☐	☐	☐
	Religia	☐	☐	☐	☐	☐
	inne, jakie?.....	☐	☐	☐	☐	☐

Załącznik 2. Ankieta analizy potencjału partnerów

Analiza potencjału partnerów

Szanowni Państwo,

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, w ramach projektu finansowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 2.4. Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy, diagnozuje sytuację osób młodych (w tym z grupy NEET) w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego. Istotnym elementem projektu jest stworzenie partnerstwa podmiotów, które zajmują się kwestiami dotyczącymi osób młodych i będą współpracowały w celu wypracowania rekomendacji dla regionalnych instytucji rynku pracy wykorzystywanych przy udzielaniu wsparcia osobom młodym znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Niniejsza ankieta identyfikuje potencjał uczestników partnerstwa.

Odpowiedzi udzielane w ankiecie są anonimowe i zostaną wykorzystane jedynie do celów naukowych.

Uprzejmie dziękujemy za pomoc w realizacji badania.

Zespół Badawczy

Reprezentowana instytucja
Powiat
Liczba zatrudnionych osób
Czy w Państwa Instytucji są zatrudnione osoby, do których zadań należy współpraca z osobami młodymi w kontekście ich aktywizacji zawodowej/edukacyjnej?
Liczba osób
Nazwy stanowisk
Zakres obowiązków
Jakie działania wspierające osoby młode (w wieku 15-29 lat) oferowała reprezentowana przez Państwo instytucja w trzech ostatnich latach?
Działanie 1.
Działanie 2.
Działanie 3.
Działanie 4.
Działanie 5.
Działanie 6.
Jakie były źródła finansowania działań na rzecz wsparcia osób młodych (15-29 lat) w trzech ostatnich latach?
☐ Środki publiczne, w kwocie
☐ Środki Unii Europejskiej, w kwocie
☐ Środki prywatne, w kwocie
☐ Inne, jakie w kwocie

Czy w ostatnich trzech latach Państwa instytucja realizowała odrębne programy skierowane do osób młodych z grupy NEET (w wieku od 15 do 29 lat, które się nie kształcą, nie pracują (są bezrobotne lub bierne zawodowo) ani się nie szkolą i w ciągu ostatnich 12 miesięcy łącznie przynajmniej przez 6 miesięcy przebywały poza rynkiem pracy i systemami kształcenia i szkolenia)? Jeżeli tak, proszę wymienić te programy.

Czy monitorują Państwo sytuację osób młodych (15-29 lat), które były beneficjentami oferowanego przez Państwo wsparcia?

☐ TAK, w jaki sposób

☐ NIE, dlaczego

Czy współpracują Państwo z przedsiębiorstwami przy realizacji programów dla osób młodych (15-29 lat)?

☐ TAK, w jaki sposób

☐ NIE, dlaczego

Czy współpracują Państwo z instytucjami edukacyjnymi przy realizacji programów dla osób młodych (15-29 lat)?

☐ TAK, w jaki sposób

☐ NIE, dlaczego

Czy współpracują Państwo z Powiatowymi Urzędami Pracy przy realizacji programów dla osób młodych (15-29 lat)?

☐ TAK, w jaki sposób

☐ NIE, dlaczego

Poniższe pytania są skierowane do Powiatowych Urzędów Pracy

Czy rejestrują Państwo liczbę osób młodych z grupy NEET (w wieku od 15 do 29 lat, które się nie kształcą, nie pracują (są bezrobotni lub bierni zawodowo) ani się nie szkolą i w ciągu ostatnich 12 miesięcy łącznie przynajmniej przez 6 miesięcy przebywali poza rynkiem pracy i systemami kształcenia i szkolenia)?

☐ TAK

☐ NIE (przejdź do pytania 14)

Proszę określić zarejestrowany w 2015 roku udział osób młodych z grupy NEET (15-29 lat) w ogóle osób młodych zarejestrowanych w tym roku w Państwa instytucji.

Proszę określić efektywność zatrudnieniową i kosztową poszczególnych instrumentów rynku pracy realizowanych wśród ogółu bezrobotnych oraz wśród bezrobotnych osób młodych (15-29 lat) w 2015 roku.

Instrumenty rynku pracy	Osoby bezrobotne ogółem		Młode osoby bezrobotne	
	Efektywność zatrudnieniowa	Efektywność kosztowa	Efektywność zatrudnieniowa	Efektywność kosztowa
Staż				
Roboty publiczne				
Prace społecznie użyteczne				
Program Aktywizacja i Integracja				
Prace Interwencyjne				
Refundacja kosztów wyposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego				
Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej				
Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne za członków spółdzielni socjalnej				
Szkolenia (wraz ze zwrotem kosztów dojazdu)				
Refundacja kosztów egzaminu/uzyskania licencji				
Bon szkoleniowy				
Bon zatrudnieniowy				
Bon na zasiedlenie				
Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy za skierowanych do pracy bezrobotnych do 30. roku życia, którzy podejmują zatrudnienie po raz pierwszy				
Grant na telepracę				
Świadczenie aktywizacyjne				

Wypełnioną ankietę prosimy przesać na adres wz.neet@pb.edu.pl do dnia 08.05.2016.

Załącznik 3. Ankieta skierowana do instytucji i partnerów rynku pracy

Szanowni Państwo,

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, w ramach projektu finansowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 2.4. Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy, diagnozuje sytuację osób młodych (w tym z grupy NEET) w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego. Realizowane badanie ma umożliwić opracowanie rekomendacji dla regionalnych instytucji rynku pracy wykorzystywanych przy udzielaniu wsparcia osobom młodym znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

Odpowiedzi udzielane w ankiecie są anonimowe i zostaną wykorzystane jedynie do celów naukowych.

Uprzejmie dziękujemy za pomoc w realizacji badania.

Zespół Badawczy

Instrukcja wypełniania formularza: Należy wstawić znak „x” w odpowiednie pola (”) zgodnie z posiadaną wiedzą.

Jakie są według Pana/Pani przyczyny złej sytuacji osób młodych na rynku pracy? W jakim stopniu ograniczają one osobom młodym dostęp do zatrudnienia?

	Bariera	Bardzo mocno ogranicza	Mocno ogranicza	Umiarkowanie ogranicza	Słabo ogranicza	Nie ogranicza
1.1	Brak doświadczenia zawodowego	☐	☐	☐	☐	☐
1.2	Brak odpowiedniego wykształcenia	☐	☐	☐	☐	☐
1.3	Niższa lojalność osób młodych wobec pracodawcy	☐	☐	☐	☐	☐
1.4	Niska opłacalność dla firmy takiego zatrudnienia	☐	☐	☐	☐	☐
1.5	Brak umiejętności społecznych adekwatnych do stanowiska	☐	☐	☐	☐	☐
1.6	Brak umiejętności technicznych niezbędnych na danym stanowisku pracy (obsługa komputera, programów komputerowych, sprzętów biurowych)	☐	☐	☐	☐	☐
1.7	Brak znajomości języków obcych	☐	☐	☐	☐	☐
1.8	Brak prawa jazdy wymaganej kategorii	☐	☐	☐	☐	☐
1.9	Brak specjalistycznych uprawnień zawodowych	☐	☐	☐	☐	☐
1.10	Brak wymaganych cech osobowościowych	☐	☐	☐	☐	☐
1.11	Brak wsparcia ze strony instytucji rynku pracy	☐	☐	☐	☐	☐
1.12	Konieczność przeszkolenia/przyuczenia do pracy	☐	☐	☐	☐	☐
1.13	Brak umiejętności uczenia się	☐	☐	☐	☐	☐
1.14	Wysokie koszty utworzenia stanowiska pracy	☐	☐	☐	☐	☐
1.15	Brak motywacji do pracy	☐	☐	☐	☐	☐
1.16	Zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów	☐	☐	☐	☐	☐
1.17	Obawa o obniżoną wydajność	☐	☐	☐	☐	☐
1.18	Długotrwałość przebywania poza rynkiem pracy	☐	☐	☐	☐	☐
1.19	Bezrobotny należący do tzw. „trudnej młodzieży” (doświadczenia z placówek resocjalizacyjnych, itp.)	☐	☐	☐	☐	☐

1.20	Brak wiedzy branżowej	☐	☐	☐	☐	☐
1.21	Zła koniunktura gospodarcza regionu	☐	☐	☐	☐	☐
1.22	Wysokie koszty pracy	☐	☐	☐	☐	☐
1.23	Wysokie inne koszty prowadzenia działalności gospodarczej	☐	☐	☐	☐	☐
1.24	Niski popyt na dobra i usługi w regionie, co przekłada się na niski poziom zatrudnienia	☐	☐	☐	☐	☐
1.25	Inne, jakie	☐	☐	☐	☐	☐

Jakie czynniki oddziałują na to, że osoby młode nie pracują, nie kształcą się i nie szkolą?

	Czynnik	Bardzo mocno wpływa	Mocno wpływa	Umiarkowanie wpływa	Słabo wpływa	Nie wpływa
2.1	Niski poziom wykształcenia tych osób	☐	☐	☐	☐	☐
2.2	Niski poziom wykształcenia rodziców tych osób	☐	☐	☐	☐	☐
2.3	Niskie kwalifikacje tych osób	☐	☐	☐	☐	☐
2.4	Mała skłonność tych osób do mobilności	☐	☐	☐	☐	☐
2.5	Zamieszkiwanie przez te osoby na terenach wiejskich oddalonych od większych miast	☐	☐	☐	☐	☐
2.6	Uzależnienie od używek	☐	☐	☐	☐	☐
2.7	Niepętnosprawność	☐	☐	☐	☐	☐
2.8	Zły stan zdrowia	☐	☐	☐	☐	☐
2.9	System świadczeń społecznych w Polsce zachęcający do bierności	☐	☐	☐	☐	☐
2.10	Brak wsparcia ze strony rodziny	☐	☐	☐	☐	☐
2.11	Brak wsparcia ze strony placówki edukacyjnej	☐	☐	☐	☐	☐
2.12	Brak wsparcia ze strony instytucji rynku pracy	☐	☐	☐	☐	☐
2.13	Brak wsparcia ze strony przedsiębiorców	☐	☐	☐	☐	☐
2.14	Brak ofert pracy dla tego typu osób w ich miejscu zamieszkania	☐	☐	☐	☐	☐
2.15	Zbyt mała oferta edukacyjna i szkoleniowa dla tego typu osób w ich miejscu zamieszkania	☐	☐	☐	☐	☐
2.16	Cechy osobowościowe tych osób - niechęć do pracy i kształcenia	☐	☐	☐	☐	☐
2.17	Wzorce wyniesione z rodziny (bezradność, bezrobocie)	☐	☐	☐	☐	☐
2.18	Inne, jakie	☐	☐	☐	☐	☐

Jakie formy współpracy z pracodawcami są praktykowane w Państwa instytucji w celu poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy?

	Forma komunikacji	NIE	TAK	Jeśli TAK, jaka była skuteczność współpracy w skali 1-5 (gdzie 1 - najniższa, 5- najwyższa)
3.1	Spotkania z pracodawcami	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
3.2	Kontakt telefoniczny z pracodawcami	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
3.3	Organizacja targów pracy	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
3.4	Prowadzenie usług rekrutacyjnych przez pracowników mojej instytucji na zlecenie pracodawców	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
3.5	Organizacja staży w zakładach pracy	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
3.6	Organizacja warsztatów/seminariów/innych spotkań organizowanych dla osób młodych we współdziale pracodawców	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
3.7	Prowadzenie bazy danych pracodawców zainteresowanych przyjęciem na staż/zatrudnieniem osób młodych	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
3.8	Inne, jakie.....	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Jakie formy współpracy z instytucjami oświatowymi są praktykowane w Państwa instytucji w celu poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy?

Forma komunikacji		NIE	TAK	Jeśli TAK, jaka była skuteczność współpracy w skali 1-5 (gdzie 1 - najniższa, 5- najwyższa)
4.1	Spotkania z pracownikami instytucji oświatowych	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
4.2	Kontakt telefoniczny z pracownikami instytucji oświatowych	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
4.3	Organizacja targów pracy w szkołach	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
4.4	Współpraca w zakresie dostosowania programów nauczania do potrzeb rynku pracy	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
4.5	Organizacja warsztatów/seminariów/innych spotkań organizowanych dla osób młodych w szkołach we współudziale pracodawców	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
4.6	Organizacja konferencji dla pracowników instytucji oświatowych	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
4.7	Inne, jakie	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Jak ocenia Pan/i skuteczność poniższych instrumentów rynku pracy w kontekście wykorzystania ich przez młode osoby bezrobotne?

Instrumenty rynku pracy		Bardzo dobrze	Dobrze	Źle	Bardzo źle	Nie mam zdania
5.1	Staż	☐	☐	☐	☐	☐
5.2	Roboty publiczne	☐	☐	☐	☐	☐
5.3	Prace społecznie użyteczne	☐	☐	☐	☐	☐
5.4	Program Aktywizacja i Integracja	☐	☐	☐	☐	☐
5.5	Prace Interwencyjne	☐	☐	☐	☐	☐
5.6	Refundacja kosztów wyposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego	☐	☐	☐	☐	☐
5.7	Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej	☐	☐	☐	☐	☐
5.8	Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne za członków spółdzielni socjalnej	☐	☐	☐	☐	☐
5.9	Szkolenia (wraz ze zwrotem kosztów dojazdu)	☐	☐	☐	☐	☐
5.10	Refundacja kosztów egzaminu/uzyskania licencji	☐	☐	☐	☐	☐
5.11	Bon szkoleniowy	☐	☐	☐	☐	☐
5.12	Bon zatrudnieniowy	☐	☐	☐	☐	☐
5.13	Bon na zasiedlenie	☐	☐	☐	☐	☐
5.14	Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy za skierowanych do pracy bezrobotnych do 30. roku życia, którzy podejmują zatrudnienie po raz pierwszy	☐	☐	☐	☐	☐
5.15	Grant na telepracę	☐	☐	☐	☐	☐
5.16	Świadczenie aktywizacyjne	☐	☐	☐	☐	☐
5.17	Krajowy Fundusz Szkoleniowy	☐	☐	☐	☐	☐

Jakie są sposoby komunikowania się przedstawicieli Państwa instytucji z osobami młodymi, które są w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (nie pracują, nie kształcą się i nie szkolą)?

Forma komunikacji		NIE	TAK	Jeśli TAK, jaka była skuteczność współpracy w skali 1-5 (gdzie 1 - najniższa, 5- najwyższa)
6.1	Osoby młode mogą przyjść na spotkanie do reprezentowanej przeze mnie instytucji	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
6.2	Pracownicy instytucji dojeżdżają na spotkania do miejsca zamieszkania osoby młodej	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
6.3	Pracownicy kontaktują się z osobami młodymi telefonicznie	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

6.4	Pracownicy kontaktują się z osobami młodymi poprzez media społecznościowe (np. facebook)	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
6.5	Pracownicy instytucji spotykają się z przedstawicielami najbliższego otoczenia osoby młodej (rodzice, opiekunowie prawni)	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
6.6	Osoby młode mogą się komunikować zdalnie z pracownikami instytucji (email, czat ,itp.)	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
6.7	Osoby młode mogą komunikować się poprzez wysyłanie oficjalnej korespondencji listowej na adres siedziby instytucji	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
6.8	Inne, jakie	☐	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

METRYCZKA

Na zakończenie proszę podać kilka informacji o sobie i reprezentowanej instytucji

1. JAKĄ INSTYTUCJĘ PAN/PANI REPREZENTUJE:

1.1	WUP	...
1.2	PUP	...
1.3	OHP	...
1.4	Agencja zatrudnienia	...
1.5	Instytucja szkoleniowa	...
1.6	Instytucja dialogu społecznego	...
1.7	Gimnazjum	...
1.8	Szkoła zawodowa	...
1.9	Technikum	...
1.10	Liceum ogólnokształcące	...
1.11	Szkoła wyższa	...
1.12	Inna.....	...

2. POWIAT:

.....

3. STANOWISKO PRACY:

.....

Dziękujemy za udział w badaniu

Załącznik 4. Ankieta skierowana do pracodawców

ANKIETA NT.

„WSPARCIA OSÓB MŁODYCH NA RYNKU PRACY – PUNKT WIDZENIA PRACODAWCY”

Szanowni Państwo,

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, w ramach projektu finansowanego z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 2.4. Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy, diagnozuje sytuację osób młodych (w tym z grupy NEET) w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego. Realizowane badanie ma umożliwić opracowanie rekomendacji dla regionalnych instytucji rynku pracy wykorzystywanych przy udzielaniu wsparcia osobom młodym znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

Odpowiedzi udzielane w ankiecie są anonimowe i zostaną wykorzystane jedynie do celów naukowych.

Uprzejmie dziękujemy za pomoc w realizacji badania

Zespół Badawczy

Instrukcja wypełniania formularza: Należy wstawić znak „x” w odpowiednie pola (”) zgodnie z posiadaną wiedzą.

CZĘŚĆ A METRYCZKA

A1	Wielkość firmy (liczba zatrudnionych pracowników)
	☐ <10 ☐ <50 ☐ <250 ☐ >250
A2	Zatrudnieni w przedziale wiekowym 15-29 (% udział)
	☐
A3	Rok założenia przedsiębiorstwa
	☐
A4	Branża, w której działa przedsiębiorstwo
	☐ Przemysł ☐ Budownictwo ☐ Handel ☐ Usługi ☐ Transport i gospodarka magazynowa ☐ Rolnictwo ☐ Inna. Jaka?

A5	Jak określić Państwo sytuację swojego przedsiębiorstwa w zakresie rozwoju?
	☐ Stagnacyjne ☐ Słabo rozwijające się ☐ Rozwijające się ☐ Silnie rozwijające się
A6	Siedziba przedsiębiorstwa (miejscowość, powiat)
	M. powiat

CZĘŚĆ B PYTANIA WŁAŚCIWE

B1 Czy w ostatnich 3 latach zgłaszali Państwo zapotrzebowanie na nowych pracowników?

- ☐
- Tak
-
- ☐
- Nie

*Jeśli udzielono odpowiedzi **Nie**, proszę przejść do pytania nr B3*

B2 Na jakich pracowników zgłaszali Państwo zapotrzebowanie?

- ☐
- Stanowiska kierownicze
-
- ☐
- Specjaliści
-
- ☐
- Technicy i personel średniego szczebla
-
- ☐
- Pracownicy biurowi
-
- ☐
- Pracownicy usług i sprzedawcy
-
- ☐
- Robotnicy przemysłowi (wykwalifikowani)
-
- ☐
- Operatorzy i monterzy maszyn
-
- ☐
- Pracownicy przy pracach prostych (niewykwalifikowani)
-
- ☐
- Inni. Jacy?

B3 Jakie są powody dla których Państwa przedsiębiorstwo nie zatrudnia osoby młodej bezrobotnej (15-29 lat)? (proszę zaznaczyć przy właściwej odpowiedzi znak „X”)

Lp	Powód niezatrudniania osoby młodej bezrobotnej	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Trudno powiedzieć	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam
1.	Brak doświadczenia zawodowego	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Brak odpowiedniego wykształcenia	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Niższa lojalność osób młodych wobec pracodawcy	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Jest nieopłacalne dla firmy takie zatrudnienie	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Brak umiejętności społecznych adekwatnych do stanowiska pracy	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Brak dodatkowych umiejętności niezbędnych na danym stanowisku pracy (np. obsługa komputera, programów komputerowych, sprzętów biurowych), itp.	☐	☐	☐	☐	☐
7.	Brak znajomości języków obcych	☐	☐	☐	☐	☐
8.	Brak prawa jazdy wymaganej kategorii	☐	☐	☐	☐	☐
9.	Brak specjalistycznych uprawnień zawodowych	☐	☐	☐	☐	☐
10.	Brak wymaganych cech osobowościowych	☐	☐	☐	☐	☐
11.	Brak finansowego wsparcia ze strony państwowych instytucji rynku pracy	☐	☐	☐	☐	☐
12.	Konieczność przeszkolenia/przyuczenia do pracy	☐	☐	☐	☐	☐
13.	Brak umiejętności uczenia się	☐	☐	☐	☐	☐
14.	Wysokie koszty utworzenia stanowiska pracy	☐	☐	☐	☐	☐
15.	Brak motywacji do pracy	☐	☐	☐	☐	☐

16.	Zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów	☐	☐	☐	☐	☐
17.	Obawa o obniżoną wydajność	☐	☐	☐	☐	☐
18.	Długotrwałe przebywanie poza rynkiem pracy	☐	☐	☐	☐	☐
19.	Bezrobotny należący do tzw. „trudnej młodzieży” (doświadczenia z placówek resocjalizacyjnych, itp.)	☐	☐	☐	☐	☐
20.	Brak wiedzy branżowej	☐	☐	☐	☐	☐
21.	Zła koniunktura gospodarcza regionu	☐	☐	☐	☐	☐
22.	Wysokie koszty pracy	☐	☐	☐	☐	☐
23.	Wysokie inne koszty prowadzenia działalności gospodarczej	☐	☐	☐	☐	☐
24.	Niski popyt na dobra i usługi w regionie o przekłada się na niski poziom zatrudnienia	☐	☐	☐	☐	☐
25.	Inne. Jakież?	☐	☐	☐	☐	☐

B4 Jakich kompetencji i umiejętności zdaniem Państwa brakuje osobom młodym ubiegającym się o pracę w Państwa przedsiębiorstwie? (proszę zaznaczyć przy właściwej odpowiedzi znak „X”)

Lp	Kompetencje i umiejętności deficytowe	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Trudno powiedzieć	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam
1.	Doświadczenie	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Wykształcenie	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Porozumiewanie się w językach obcych	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Cechy osobowe, odnoszące się bezpośrednio do charakteru	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Kursy i uprawnienia	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Kompetencje społeczne i obywatelskie	☐	☐	☐	☐	☐
7.	Kompetencje informatyczne	☐	☐	☐	☐	☐
8.	Inicjatywność i przedsiębiorczość	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Umiejętność uczenia się	☐	☐	☐	☐	☐
7.	Kompetencje matematyczno-techniczne	☐	☐	☐	☐	☐
8.	Świadomość i ekspresja kulturalna	☐	☐	☐	☐	☐
9.	Inne. Jakież?	☐	☐	☐	☐	☐

B5 Do których z wymienionych instytucji Państwa zdaniem mogą zwrócić się o pomoc pracodawcy chcący zatrudnić osoby młode bezrobotne (wsparcie informacyjne, finansowe, merytoryczne)? (proszę zaznaczyć przy właściwej odpowiedzi znak „X”)

Lp	Instytucja	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
1.	Do Powiatowego Urzędu Pracy	☐	☐	☐
2.	Do Wojewódzkiego Urzędu Pracy	☐	☐	☐
3.	Do Ochotniczych Hufców Pracy	☐	☐	☐
4.	Do agencji zatrudnienia	☐	☐	☐
5.	Do instytucji szkoleniowych	☐	☐	☐
6.	Do instytucji dialogu społecznego	☐	☐	☐
7.	Do szkół zawodowych	☐	☐	☐
8.	Do szkół wyższych	☐	☐	☐
9.	Inne. Jakież?	☐	☐	☐

B6 Czy zwrócili się Państwo do niżej wymienionych instytucji o pomoc na przestrzeni ostatnich 3 lat chcąc zatrudnić osoby młode bezrobotne (w celu wsparcia informacyjnego, finansowego, merytorycznego)? (proszę zaznaczyć przy właściwej odpowiedzi znak „X”)

Lp	Instytucja	TAK	Jeśli TAK, jaka była skuteczność współpracy w skali 1-5, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę, a 5 najwyższą	NIE
1.	Do Powiatowych Urzędów Pracy	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐
2.	Do Wojewódzkich Urzędów Pracy	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐
3.	Do Ochotniczych Hufców Pracy	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐
4.	Do agencji zatrudnienia	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐
5.	Do instytucji szkoleniowych	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐
6.	Do instytucji dialogu społecznego	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐
7.	Do szkół zawodowych	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐
8.	Do szkół wyższych	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐
9.	Inne. Jakie?	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐

B7 Skąd czerpicie Państwo informacje na temat możliwych form wsparcia w zatrudnianiu osób młodych bezrobotnych? (proszę zaznaczyć znakiem „x” wszystkie prawidłowe odpowiedzi)

☐ informacje pozyskane bezpośrednio od publicznych instytucji rynku pracy ☐ informacje od agencji pośrednictwa pracy ☐ biura karier ☐ targi pracy ☐ media lokalne ☐ Internet ☐ znajomi ☐ inni pracodawcy ☐ regionalne punkty kontaktowe UE ☐ bezpośrednio od kandydatów do pracy ☐ inne źródło. Jakie? ☐ nigdy nie słyszałem(am) o formach wsparcia w żadnym z wymienionych źródeł

B8 Z jakich form pomocy oferowanych przez instytucje rynku pracy korzystali Państwo w zatrudnieniu osoby młodej bezrobotnej na przestrzeni ostatnich 3 lat? (proszę zaznaczyć przy właściwej odpowiedzi znak „X”)

Lp	Forma pomocy	TAK	Jeśli TAK, jaka była skuteczność pomocy w skali 1-5	NIE
1.	pożyczki na zorganizowanie dodatkowych miejsc pracy	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐
2.	dofinansowanie kosztów stażu pracownika	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐
3.	dofinansowanie kosztów szkolenia pracownika	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐
4.	refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy (wypożyczenia i doposażenia)	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐
5.	refundacja kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika do 30 r.z. (składki na ubezpieczenie społeczne)	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐
6.	pomoc w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐
7.	organizacja przez instytucje rynku pracy szkoleń i kursów doszkalających do pracy w danej firmie	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐
8.	upowszechnienie ogłoszenia o pracę wystawionego przez pracodawcę	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐
9.	przedstawienie informacji o sytuacji i zmianach sytuacji na rynku pracy	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐
10.	udostępnienie baz danych dotyczących sytuacji edukacyjnej, zawodowej oraz rynku pracy	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐
11.	prace interwencyjne	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐
12.	roboty publiczne	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐
13.	granty na telepracę	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐

14.	świadczenia aktywizacyjne	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐
15.	preferencyjne stawki/ulgi podatkowe dla pracodawców zatrudniających osoby młode bezrobotne	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐
16.	refundacja składek na ubezpieczenie społeczne za członków spółdzielni socjalnej	☐	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5	☐

B9 Jakie formy pomocy oferowane przez instytucje rynku pracy skłoniłyby Państwa do zatrudnienia osoby młodej bezrobotnej? (proszę zaznaczyć przy właściwej odpowiedzi znak „X”)

Lp	Forma pomocy	Zdecydowanie Tak	Raczej Tak	Trudno powiedzieć	Raczej Nie	Zdecydowanie Nie
1.	pożyczki na zorganizowanie dodatkowych miejsc pracy osobom młodym	☐	☐	☐	☐	☐
2.	dofinansowanie kosztów stażu pracownika	☐	☐	☐	☐	☐
3.	dofinansowanie kosztów szkolenia pracownika	☐	☐	☐	☐	☐
4.	refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy (wyposażenia i doposażenia)	☐	☐	☐	☐	☐
5.	refundacja kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika (składki na ubezpieczenie społeczne)	☐	☐	☐	☐	☐
6.	pomoc w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach	☐	☐	☐	☐	☐
7.	organizacja szkoleń i kursów dokształcających do pracy w danej firmie	☐	☐	☐	☐	☐
8.	upowszechnienie ogłoszenia o pracę wystawionego przez pracodawcę	☐	☐	☐	☐	☐
9.	przedstawienie informacji o sytuacji i zmianach sytuacji na rynku pracy	☐	☐	☐	☐	☐
10.	udostępnienie baz danych dotyczących sytuacji edukacyjnej, zawodowej oraz rynku pracy	☐	☐	☐	☐	☐
11.	prace interwencyjne	☐	☐	☐	☐	☐
12.	roboty publiczne	☐	☐	☐	☐	☐
13.	granty na telepracę	☐	☐	☐	☐	☐
14.	świadczenia aktywizacyjne	☐	☐	☐	☐	☐
15.	preferencyjne stawki/ulgi podatkowe dla pracodawców zatrudniających osoby młode bezrobotne	☐	☐	☐	☐	☐
16.	refundacja składek na ubezpieczenie społeczne za członków spółdzielni socjalnej	☐	☐	☐	☐	☐
17.	zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem pracowników młodych bezrobotnych	☐	☐	☐	☐	☐
18.	umożliwienie pracownikom młodym uczestnictwa w szkoleniach organizowanych przez publiczne służby zatrudnienia	☐	☐	☐	☐	☐
19.	umożliwienie pracownikom młodym finansowania lub dofinansowania ze środków Funduszu Pracy (studia podyplomowe, uzyskanie świadectw, zaświadczeń, uprawnień zawodowych)	☐	☐	☐	☐	☐

B10 Jakiego jeszcze wsparcia w zatrudnianiu osób młodych, bezrobotnych oczekivaliby Państwo od instytucji rynku pracy?

B11 Dane kontaktowe (opcjonalnie nazwa firmy, adres e-mail, nr tel.)*

Nazwa Firmy
Adres email
Nr telefonu

*Podanie danych kontaktowych nie jest obowiązkowe. Służy jedynie weryfikacji respondentów.

Dziękujemy za udział w badaniu

Załącznik 5. Scenariusz IDI dla pracodawców

- **Cel badania:** *przeprowadzenie diagnozy obecnej sytuacji w obszarze zatrudniania osób młodych w przedsiębiorstwach w woj. podlaskim.*

Wstęp – 5 min.

Prezentowanie się prowadzącego wywiad, krótkie wyjaśnienie celu spotkania i jego roli w ramach całego przedsięwzięcia badawczego. Omówienie głównych założeń projektu, w ramach którego realizowane jest badanie. Prezentacja zasad uczestnictwa w spotkaniu, informacja o nagrywaniu, zapewnienie poufności przekazywanych informacji. Przekazanie informacji o sposobie wykorzystania wyników oraz o możliwości wglądu w raport.

Prezentacja planowanego przebiegu badania, tzn. poszczególnych jego etapów z określeniem szacowanego czasu trwania.

Prośba o krótkie przedstawienie się uczestnika/ów badania.

I. Ogólna sytuacja w obszarze popytu na pracowników w woj. podlaskim (5 min)

- Jak ocenia Pan/Pani ogólną sytuację na rynku pracy w woj. podlaskim?
- Jak ocenia Pan/Pani rynek pracy w woj. podlaskim na tle innych województw?
- Jakie są mocne i słabe strony rynku pracy w woj. podlaskim?

II. Osoby młode na rynku pracy (5 min.)

- Jakich umiejętności/kwalifikacji brakuje młodym ludziom na rynku pracy w Państwa branży w woj. podlaskim?
- Czy Państwa przedsiębiorstwo zatrudnia osoby młode, do 29 roku życia? Czy jest Pan/Pani zadowolona(y) z ich pracy? Jakie są atuty osób młodych w Państwa przedsiębiorstwie?
- Dlaczego akurat Państwa przedsiębiorstwo nie zatrudnia osób młodych. Jakie są główne powody takiej sytuacji?

III. Instytucje rynku pracy (5 min.)

- Czy korzystał(a) Pan/Pani kiedykolwiek ze wsparcia instytucji rynku pracy w celu zatrudnienia osoby młodej, do 29 r.ż.? Jakie są Pana/Pani doświadczenia z tej współpracy?
- Jakie formy wsparcia są Panu/Pani znane ze strony instytucji rynku pracy? Z jakich form Pan/Pani korzystaliście? Jak Pan/Pani je ocenia?
- W jaki sposób instytucje rynku pracy kontaktują się z Państwem w celu zaoferowania wsparcia w zatrudnieniu osoby młodej? Czy uważa Pan/Pani że potrzebna jest osoba doradcy z UP do kontaktu z przedsiębiorcami w celu wsparcia w zatrudnieniu?
- Które z form wsparcia szczególnie skłoniłyby Pana/Panią do zatrudniania osób młodych w najbliższej perspektywie czasowej?

Dziękuję za cenne uwagi, które zostaną wykorzystane w opracowaniu raportu

Załącznik 6. Scenariusz IDI dla instytucji i partnerów rynku pracy

- **Cel badania IDI: identyfikacja barier skutecznej aktywnej polityki rynku pracy skierowanej do osób młodych realizowanej przez instytucje rynku pracy w województwie podlaskim**

Wstęp – 10 min.

Przedstawienie się prowadzącego wywiad, krótkie wyjaśnienie celu spotkania i jego roli w ramach całego przedsięwzięcia badawczego. Omówienie głównych założeń projektu, w ramach którego realizowane jest badanie. Prezentacja zasad uczestnictwa w spotkaniu, informacja o nagrywaniu, zapewnienie poufności przekazywanych informacji. Przekazanie informacji o sposobie wykorzystania wyników oraz o możliwości wglądu w raport.

Prezentacja planowanego przebiegu badania, tzn. poszczególnych jego etapów z określeniem szacowanego czasu trwania poszczególnych etapów.

Prośba o krótkie przedstawienie się uczestnika/ów badania.

I. Ogólna sytuacja w obszarze popytu na pracowników w woj. podlaskim (10 min)

- Jak ocenia Pan/Pani ogólną sytuację na rynku pracy w woj. podlaskim?
- Jak ocenia Pan/Pani rynek pracy w reprezentowanym regionie/w woj. podlaskim na tle innych województw?
- Jakie są mocne i słabe strony rynku pracy w woj. podlaskim?

II. Osoby młode na rynku pracy (10 min.)

- Jakich umiejętności/kwalifikacji brakuje młodym ludziom na rynku pracy w woj. podlaskim?
- Jakie dostrzega Pan/Pani ograniczenia zatrudniania osób młodych?
- Jakie dostrzega Pan/Pani oczekiwania osób młodych wobec instytucji rynku pracy?

III. Instrumenty rynku pracy (10 min.)

- Jakie dostrzega Pan/Pani bariery skutecznej aktywnej polityki rynku pracy skierowanej do osób młodych realizowanej w Państwa instytucji? Jakie zmiany systemowe zaproponowałby Pan/Pani w celu zwiększenia jej skuteczności?
- Jak wygląda model współpracy z przedsiębiorcami w reprezentowanej przez Pana/Pani instytucji? Czy funkcjonuje w niej stanowisko doradcy klienta instytucjonalnego - ilu jest doradców, jak wygląda efektywność ich współpracy z firmami?
- Jaka jest Pana/Pani opinia odnośnie profilowania bezrobotnych? Jakie są jego wady i zalety?
- Co sądzi Pan/Pani o nowych instrumentach skierowanych do osób młodych, które zostały wprowadzone w 2014 roku?

Dziękuję za cenne opinie, które zostaną wykorzystane w opracowaniu raportu.

Załącznik 7. Wykaz przedsiębiorstw biorących udział w badaniu IDI

Lp	Nazwa przedsiębiorstwa i dane teleadresowe	Branża/rodzaj prowadzonej działalności	Liczba zatrudnionych	Stanowisko osoby udzielającej wywiadu
1	Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe ZAJAZD „MORENA” 16-500 Sejny Mejera 4A	Usługi gastronomiczne	Do 10 osób	Właściciel
2	„Perfekta” Piotr Jończyk CH. FASTY ul. Przędzalniana 60 15-688 Białystok	Usługi budowlane, handel materiałami wykończeniowymi	Do 10 osób	Współwłaściciel
3	Archime ul. Waszyngtona 23a 15-304 Białystok	Architektura, obsługa inwestycji, nadzór budowlany	1 osoba	Właściciel
4	Ambasada Urody Justyna Jarmoc	Medycyna estetyczna, kosmetologia, fryzjerstwo	6 osób	Właściciel
5	Modern Bud International Group s.c.	Produkcja paneli do ogrzewania podłogowego	12 osób	Właściciel
6	Przedsiębiorstwo POLMOS-BIAŁYSTOK SA ul. Elewatorska 20 BIAŁYSTOK, 15-950, Polska	Produkcja napojów alkoholowych	240 osób (400 łącznie z pracownikami sezonowymi)	Przewodniczący NZZ Solidarność
7	Krzysztof i Elżbieta Banach, Gospodarstwo Rolno-Hodowlane, 18-421 Kalinowo, gm. Piątnica	Gospodarstwo Rolno-Hodowlane	4 osoby	Właściciel
8	Pensjonat Poniatowski ul. Białostocka 21, 16-150 Suchowola	Usługi hotelarsko-gastronomiczne	Do 50 osób	Współwłaściciel
9	Inter Cars S. A. Oddział Białystok, Narodowych Sił Zbrojnych 17A, Białystok	Motoryzacja, Sprzedaż, Logistyka/Transport/Dystrybucja	Do 50 osób	Dyrektor
10	Polskie Centrum Eksportu ul. Elewatorska 7b 15-620 Białystok	Usługi transportowe	Poniżej 10 zatrudnionych	Prezes firmy
11	Samasz ul. Trawiasta 15, 15-161 Białystok	Produkcja maszyn rolniczych	Powyżej 250 zatrudnionych	Wiceprezes
12	Idelpart PHU Ul. Armii Wojska Polskiego 9, 15-102 Białystok	Handel i usługi (systemy lakiernicze w przemyśle)	Poniżej 10 zatrudnionych	Dyrektor ds. sprzedaży
13	Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe TELKA Sp. z o. o. ul. Produkcyjna 108 15-680 Białystok	Budownictwo, produkcja prefabrykatów, handel (urządzenia sanitarno-grzewcze)	Ponad 120 osób	Kadrowa
14	Arkada Łukaszewicz Spółka Jawna ul. Sowlańska 33 15-560 Białystok	Handel	Ponad 20 osób	Kierownik/ współwłaściciel
15	MPK Marek Podstawka 16-010 Wasilków ul. Czysta 23/24	Doradztwo HR	1 osoba	Właściciel

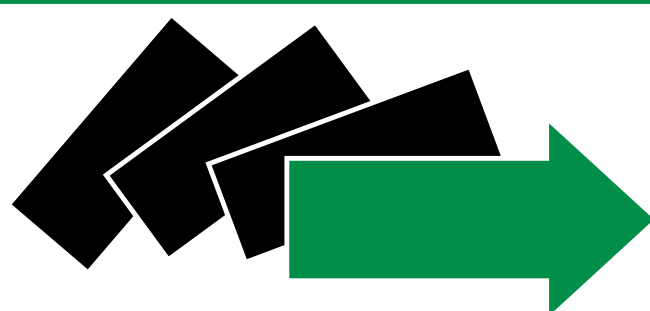
Załącznik 8. Wykaz instytucji rynku pracy biorących udział w badaniu IDI

Lp	Nazwa instytucji i dane teleadresowe	Branża/rodzaj prowadzonej działalności	Liczba zatrudnionych	Stanowisko osoby udzielającej wywiadu
1	Zespół Szkół Specjalnych nr 17 ul. Orla 2, Białystok	Instytucja edukacyjna	50 osób	Nauczyciel
2	Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku Podlaskim, 3 Maja 17, Bielsk Podlaski	Urząd Pracy	32 osoby	Dyrektor
3	Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku, Pogodna 63/1, Białystok	Urząd Pracy	134 osoby	Z-ca Dyrektora/Kierownik Działu
4	Powiatowy Urząd Pracy w Grajewie, Strażacka 6A, Grajewo	Urząd Pracy	36 osób	Dyrektor
5	Podlaska Wojewódzka Komenda OHP, Pozioma 4, 15-558 Białystok	OHP	143 osoby	Koordinator Zespołu ds. programów europejskich i rynku pracy



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



**Wojewódzki Urząd Pracy
w Białymstoku**

ISBN: 978-83-63503-81-9