

RAPORT Z REALIZACJI BADANIA

Pogłębiona analiza sytuacji bezrobotnych osób młodych na lubuskim rynku pracy

Dokument opracowany na potrzeby realizacji *Gwarancji dla młodzieży* w woj. lubuskim

Zamawiający:

Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze
ul. Wyspiańskiego 15, 65-036 Zielona Góra

Wykonawca:

Fundacja Obserwatorium Społeczne „Inter Alia”

Spis Treści

Streszczenie	4
Wstęp.....	6
Wykaz skrótów.....	6
1. Metodologia badania.....	7
1.1. CEL BADANIA	7
1.2. METODY I TECHNIKI BADAWCZE	12
1.3. PRÓBA BADAWCZA I TEREN BADAŃ	15
2. Bariery i ograniczenia utrudniające znalezienie pracy bezrobotnym osobom młodym do 25 roku życia	18
2.1. PODSTAWOWE CHARAKTERYSTYKI BADANYCH MŁODYCH OSÓB BEZROBOTNYCH DO 25 ROKU ŻYCIA.....	19
2.2. BARIERY UNIEMOŻLIWIAJĄCE LUB UTRUDNIAJĄCE PODJĘCIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ DEFINIOWANE PRZEZ MŁODE OSOBY BEZROBOTNE DO 25 ROKU ŻYCIA	24
2.3. OCZEKIWANIA MŁODYCH OSÓB BEZROBOTNYCH DO 25 ROKU ŻYCIA WOBEC PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA W ZAKRESIE UDZIELANEGO IM WSPARCIA	39
2.4. POZIOM WIEDZY MŁODYCH OSÓB BEZROBOTNYCH DO 25 ROKU ŻYCIA NA TEMAT ZAKRESU WSPARCIA WYNIKAJĄCEGO Z USTAWY O PROMOCJI ZATRUDNIENIA I INSTYTUCJACH RYNKU PRACY	49
3. Bariery i ograniczenia utrudniające pracodawcom zatrudnianie osób młodych oraz oczekiwania w zakresie wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia	53
3.1. BARIERY UNIEMOŻLIWIAJĄCE LUB UTRUDNIAJĄCE ZATRUDNIENIE BEZROBOTNEJ OSOBY MŁODEJ	56
3.2. OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW DOTYCZĄCE WSPARCIA ZE STRONY PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA ZMIERZAJĄCEGO DO WYELIMINOWANIA LUB ZŁAGODZENIA BARIER W ZATRUDNIENIU OSOBY MŁODEJ.....	60
3.3. ZNAJOMOŚĆ ZAKRESU WSPARCIA, JAKIE PRACODAWCY MOGĄ OTRZYMAĆ NA BAZIE USTAWY O PROMOCJI ZATRUDNIENIA I INSTYTUCJACH RYNKU PRACY	65
4. Porównanie sposobów definiowania barier i oczekiwań w zakresie aktywności zawodowej przez młode osoby bezrobotne oraz pracodawców	69

5. Obawy i oczekiwania osób młodych dotyczące ich przyszłości na rynku pracy.....	74
5.1. OCENA SZANS NA ZNALEZIENIE PRACY PRZEZ MŁODYCH LUDZI PO ZAKOŃCZENIU OBECNEGO ETAPU NAUKI 75	
5.2. OBAWY ZWIĄZANE Z MOŻLIWOŚCIĄ ZNALEZIENIA PRZEZ MŁODYCH LUDZI PRACY PO ZAKOŃCZENIU OBECNEGO ETAPU NAUKI	77
5.3. WYOBRAŻENIA DOTYCZĄCE PRZYSZŁOŚCI MŁODYCH LUDZI NA RYNKU PRACY	79
5.4. POMOC, JAKIEJ MOGĄ OCZEKIWAĆ OD PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA MŁODE OSOBY WCHODZĄCE NA RYNEK PRACY	80
6. Efektywność zatrudnieniowa wybranych form wsparcia.....	82
6.1. WYBRANE FORMY AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ W WOJEWÓDZTWIE LUBUSKIM	84
6.2. OGÓLNA EFEKTYWNOŚĆ ZATRUDNIENIOWA W WOJEWÓDZTWIE LUBUSKIM	86
6.3. EFEKTYWNOŚĆ ZATRUDNIENIOWA WYBRANYCH FORM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ W POWIATACH WOJEWÓDZTWA LUBUSKIEGO	88
6.4. EFEKTYWNOŚĆ ZATRUDNIENIOWA WYBRANYCH FORM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ W KATEGORII OSÓB BEZROBOTNYCH DO 25 ROKU ŻYCIA W WOJEWÓDZTWIE LUBUSKIM	91
7. Podsumowanie.....	93
8. Rekomendacje i kryteria wyboru do dofinansowania projektów wspierających osoby młode na rynku pracy.....	96
Załącznik 1. Kwestionariusz A do badania osób bezrobotnych do 25 roku życia	103
Załącznik 2. Kwestionariusz B do badania pracodawców	109
Załącznik 3. Scenariusz dyskusji panelowej	114

Streszczenie

Niniejszy raport stanowi podsumowanie realizacji badania: *Pogłębiona analiza sytuacji bezrobotnych osób młodych na lubuskim rynku pracy*, zrealizowanego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze. Od 2015 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze będzie pełnił rolę Instytucji Pośredniczącej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, uczestnicząc w realizacji zadań wynikających z zapisów „Planu realizacji gwarancji dla młodzieży w Polsce”. W związku z tym niniejsze przedsięwzięcie to jedno z działań mających na celu opisanie rynku pracy w obszarze osób młodych, w zakresie barier utrudniających lub uniemożliwiających im podjęcie aktywności zawodowej oraz potrzeb i oczekiwań przez nie formułowanych. Dotyczy on także oczekiwań i barier definiowanych przez pracodawców, w kontekście sytuacji osób młodych na rynku pracy.

W raporcie opisano założenia metodologiczne badania i wykorzystane metody. Do badania młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia wykorzystano metodę ankietową, pracodawców badano z wykorzystaniem metody CATI. Wśród studentów i uczniów szkół ponadgimnazjalnych ostatnich lat przeprowadzono dyskusje panelowe, natomiast efektywność zatrudnieniową analizowano poprzez dane zastane przy wykorzystaniu metody *desk reaserch*. Dzięki zastosowaniu techniki triangulacyjnej możliwe stało się, w ograniczonym zakresie, porównywanie wyników uzyskanych w badaniach różnych grup.

Analizy potwierdzają to, że najważniejszych barier młodzi bezrobotni upatrują m.in. w braku doświadczenia zawodowego czy odpowiedniego wykształcenia. Korespondują z tym oczekiwania, jakie badani kierują w stronę publicznych służb zatrudnienia. Oczekują oni wsparcia przede wszystkim w postaci staży i szkoleń i właśnie z tych form najchętniej chcieliby skorzystać w przyszłości. Jednak analizy dotyczące poziomu wiedzy młodych osób bezrobotnych na temat dostępnego dla nich wsparcia wskazują na wyraźne zróżnicowanie ze względu na formy wsparcia oraz świadczące je instytucje. Zebrane dane wskazują na to, że w badanej grupie przedsiębiorców największe oczekiwania wsparcia dotyczą form wsparcia finansowego. Kluczowych barier, które utrudniają zatrudnianie młodych osób bezrobotnych pracodawcy dopatrują się w braku motywacji do pracy, braku umiejętności uczenia się oraz wysokich oczekiwaniach płacowych kandydatów do pracy. Poziom wiedzy w badanej grupie pracodawców na temat dostępnych dla nich form wsparcia jest, podobnie jak w przypadku młodych bezrobotnych, zróżnicowany i wybiórczy. Pracodawcy deklarują duże zainteresowanie skorzystaniem z konkretnych form wsparcia w przyszłości. Są to przede wszystkim staże oraz refundacja utworzenia stanowiska pracy.

Porównano także wybrane informacje dotyczących barier na rynku pracy definiowane przez pracodawców i młode osoby bezrobotne. Analizy te wskazują na istotne rozbieżności w postrzeganiu tych barier przez przedstawicieli obydwu grup. Pracodawcy twierdzą, że przywiązują mniejszą uwagę do doświadczenia zawodowego i kierunkowego wykształcenia

niż ma to miejsce w przypadku młodych osób bezrobotnych. Największe różnice występują w odniesieniu do oczekiwań płacowych przedstawicieli badanych grup.

We wszystkich grupach uczniów i studentów ostatnich lat poziom oczekiwań i wiedzy na temat zakresu pomocy oferowanego przez publiczne instytucje rynku pracy jest zróżnicowany. Różnice pomiędzy badanymi grupami wystąpiły w ocenie szans i zagrożeń, z jakimi młodzi ludzie mogą spotkać się na rynku pracy. Najmniej obaw mają studenci pierwszego stopnia, natomiast uczniów szkoły ponadgimnazjalnej i studentów studiów drugiego stopnia cechuje daleko posunięty sceptycyzm w ocenie możliwości i szans, jakie będą mieli po wejściu na rynek pracy.

Analizie poddano także efektywność zatrudnieniową poszczególnych form wsparcia oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia. Najlepiej pod tym względem wypadły prace interwencyjne oraz roboty publiczne, najgorzej zaś szkolenia w klubach pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy. Należy tu jednak zaznaczyć, że wyniki te osiągnięte zostały na poziomie całego województwa. Wyniki osiągane w poszczególnych powiatach są wyraźnie zróżnicowane. Podobnie istotne różnice występują pomiędzy powiatami w przypadku generalnej efektywności zatrudnieniowej świadczonych w nich form wsparcia.

Wstęp

Raport składa się z ośmiu głównych części oraz załączników. Pierwsza część poświęcona jest założeniom metodologicznym projektu. Zawarte w niej zostały informacje dotyczące celów i problemów badawczych podejmowanych w badaniu, zastosowanych metod i technik badawczych oraz sposób doboru prób badawczych. Druga i trzecia część zostały poświęcone problematyce barier utrudniających lub uniemożliwiających podjęcie aktywności zawodowej przez młode osoby bezrobotne oraz zatrudnianie tych osób. Ponadto zawarto w nich także analizy dotyczące oczekiwań młodych osób bezrobotnych oraz przedsiębiorców w zakresie wsparcia oferowanego przez publiczne służby zatrudnienia. Przedstawiono w niej dotychczasowe doświadczenia młodych osób bezrobotnych oraz pracodawców związane z korzystaniem z wybranych form wsparcia proponowanych przez publiczne służby zatrudnienia. Analizy obejmują również poziom wiedzy młodych bezrobotnych oraz przedsiębiorców na temat dostępnego dla nich zakresu wsparcia, jak również deklaracje dotyczące zainteresowania skorzystaniem w przyszłości z wybranych form wsparcia. Część czwarta poświęcona została analizom spójności w definiowaniu barier utrudniających podejmowanie aktywności zawodowej i spójności oczekiwań młodych bezrobotnych oraz przedsiębiorców odnośnie wsparcia oferowanego przez publiczne służby zatrudnienia. Część piąta zawiera analizy prezentujące obawy i oczekiwania uczniów i studentów ostatnich lat związane z ich przyszłością na rynku pracy. Część szóstą poświęcono analizie danych zastanych dotyczących efektywności zatrudnieniowej poszczególnych form aktywizacji zawodowej oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia w województwie lubuskim. Część siódma stanowi podsumowanie otrzymanych wyników, natomiast w części ósmej zamieszczono rekomendacje, w tym dotyczące kryteriów wyboru do dofinansowania projektów wspierających osoby młode na rynku pracy. W załącznikach znajdują się narzędzia badawcze wykorzystane w przeprowadzonych badaniach – kwestionariusz dla młodych osób bezrobotnych, kwestionariusz dla pracodawców wykorzystany w badaniach CATI i scenariusz dyskusji grupowych z uczniami oraz studentami ostatnich lat studiów.

Wykaz skrótów

- ❑ **PUP** – Powiatowy Urząd Pracy
- ❑ **WUP** – Wojewódzki Urząd Pracy
- ❑ **MPiPS** – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
- ❑ **GUS** – Główny Urząd Statystyczny
- ❑ **BDL** – Bank Danych Lokalnych
- ❑ **PKD** – Polska Klasyfikacja Działalności

1. Metodologia badania

Zgodnie z Zamówieniem, przedmiotem badania były:

- 1) bariery uniemożliwiające lub utrudniające podjęcie aktywności zawodowej, poziom wiedzy na temat wsparcia przewidzianego w *Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. 2014 poz. 598) oraz poziom zainteresowania proponowanymi formami wsparcia wśród bezrobotnych osób młodych do 25 roku życia,
- 2) bariery uniemożliwiające lub utrudniające zatrudnianie osób młodych, poziom wiedzy na temat wsparcia dla pracodawców przewidzianego w *Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. 2014 poz. 598) oraz poziom zainteresowania proponowanymi formami wsparcia wśród pracodawców,
- 3) obawy i oczekiwania dotyczące rozwoju zawodowego wśród uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych oraz studentów ostatnich lat studiów stacjonarnych pierwszego i drugiego stopnia.

1.1.Cel badania

Głównym celem badania było opisanie rynku pracy w obszarze osób młodych poprzez:

- 1) określenie barier i ograniczeń uniemożliwiających lub utrudniających pracodawcom zatrudnianie osób młodych,
- 2) ustalenie barier uniemożliwiających lub utrudniających osobom młodym podjęcie aktywności zawodowej oraz
- 3) określenie potrzeb i oczekiwań młodzieży w zakresie rozwoju zawodowego.

Szczegółowe cele badania dotyczyły:

- 1) określenia barier uniemożliwiających lub utrudniających podjęcie aktywności zawodowej definiowanych przez młode osoby bezrobotne;
- 2) określenia oczekiwań młodych osób bezrobotnych wobec publicznych służb zatrudnienia w zakresie udzielanego przez nie wsparcia;

- 3) określenia poziomu wiedzy młodych osób bezrobotnych na temat zakresu wsparcia wynikającego z *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. 2014 poz. 598);
- 4) określenia poziomu zainteresowania bezrobotnych młodych osób formami wsparcia określonymi w *Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. 2014 poz. 598);
- 5) określenia barier uniemożliwiających lub utrudniających zatrudnienie bezrobotnej osoby młodej;
- 6) określenia oczekiwań pracodawców dotyczących wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia zmierzających do wyeliminowania lub złagodzenia barier w zatrudnieniu osoby młodej;
- 7) określenia poziomu wiedzy pracodawców na temat zakresu wsparcia wynikającego z *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. 2014 poz. 598);
- 8) określenia poziomu zainteresowania pracodawców formami wsparcia określonymi w *Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. 2014 poz. 598);
- 9) określenia czy i w jaki sposób oczekiwania i bariery wskazywane przez bezrobotne młode osoby korespondują z oczekiwaniami i barierami wskazywanymi przez pracodawców;
- 10) oszacowania efektywności zatrudnieniowej form wsparcia wynikających z *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. 2014 poz. 598);
- 11) określenia obaw i oczekiwań wśród osób młodych, które w bieżącym roku szkolnym/akademickim ukończą edukację, dotyczących ich rozwoju zawodowego.

Tabela 1. Cele badawcze

L.P.	Cel szczegółowy	Pytania kluczowe	Pytania szczegółowe
1.	Określenie barier uniemożliwiających lub utrudniających podjęcie aktywności zawodowej definiowanych przez młode osoby bezrobotne.	Jakie bariery uniemożliwiające lub utrudniające podjęcie aktywności zawodowej definiują młode osoby bezrobotne?	1. Jakie bariery uniemożliwiające lub utrudniające podjęcie aktywności zawodowej dostrzegają bezrobotne młode osoby? 2. Które z barier są wskazywane przez bezrobotne młode osoby jako te, których doświadczyli osobiście? 3. Które z barier bezrobotne młode osoby uważają za najważniejsze przeszkody w znalezieniu zatrudnienia?
2.	Określenie oczekiwań młodych osób bezrobotnych wobec publicznych służb zatrudnienia w zakresie udzielanego przez nie wsparcia.	Jakiego wsparcia oczekują osoby młode od publicznych służb zatrudnienia?	1. Jakiego rodzaju wsparcia finansowego oczekują bezrobotne młode osoby? 2. Jakiego rodzaju wsparcia pozafinansowego oczekują bezrobotne młode osoby?
3.	Określenie poziomu wiedzy młodych osób bezrobotnych na temat zakresu wsparcia wynikającego z <i>Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> .	Czy i w jakim stopniu osoby młode na rynku pracy znają zakres wsparcia jaki może zostać im udzielony na bazie <i>Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> ?	1. Jakie instytucje wymienione w <i>Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> znają bezrobotne młode osoby? 2. Które z metod wspierania bezrobotnych na rynku pracy wskazywane w <i>Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> bezrobotne młode osoby potrafią rozpoznać jako formę wsparcia dla osób do 25 roku życia? 3. Czy bezrobotne młode osoby potrafią powiązać metodę wsparcia z oferującą ją instytucją?
4.	Określenie poziomu zainteresowania bezrobotnych młodych osób formami wsparcia określonymi w <i>Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> .	Czy istnieje zainteresowanie ze strony osób młodych skorzystania z poszczególnych form wsparcia określonych w <i>Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> ?	1. Zainteresowanie którymi formami wsparcia osób bezrobotnych na rynku pracy określonymi w <i>Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> deklarują bezrobotne młode osoby? 2. Z których spośród form wsparcia osób bezrobotnych na rynku pracy określonych w <i>Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> korzystały bezrobotne młode osoby?
5.	Określenie barier uniemożliwiających lub utrudniających zatrudnienie bezrobotnej osoby młodej.	Jakie są bariery uniemożliwiające lub utrudniające zatrudnienie osoby młodej?	1. Jakie bariery uniemożliwiające lub utrudniające zatrudnienie bezrobotnej młodej osoby dostrzegają pracodawcy? 2. Które z barier pracodawcy wskazują jako najpoważniejszą przeszkodę w zatrudnianiu młodych bezrobotnych osób? 3. Które z barier pracodawcy wskazują jako te, które w ich przypadku utrudniły lub uniemożliwiły zatrudnienie młodej osoby bezrobotnej?
6.	Określenie oczekiwań pracodawców dotyczących wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia zmierzających do wyeliminowania lub złagodzenia barier w zatrudnieniu osoby młodej.	Jakiego wsparcia oczekują pracodawcy, w celu wyeliminowania lub złagodzenia zdiagnozowanych barier w zatrudnieniu osoby młodej?	1. Jakiego rodzaju wsparcia finansowego oczekują pracodawcy? 2. Jakiego rodzaju wsparcia pozafinansowego oczekują pracodawcy? 3. Jakiego rodzaju wsparcie pracodawcy wskazują jako najbardziej sprzyjające poprawie możliwości zatrudniania bezrobotnych młodych osób?

7.	Określenie poziomu wiedzy pracodawców na temat zakresu wsparcia wynikającego z <i>Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> .	Czy i w jakim stopniu pracodawcy znają zakres wsparcia jaki może im zostać udzielony na bazie <i>Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> ?	1. Jakie instytucje wymienione w <i>Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> znają pracodawcy? 2. Które z metod wspierania pracodawców wskazywane w <i>Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> pracodawcy potrafią rozpoznać?
8.	Określenie poziomu zainteresowania pracodawców formami wsparcia określonymi w <i>Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> .	Czy istnieje zainteresowanie ze strony pracodawców skorzystaniem z poszczególnych form wsparcia określonych w <i>Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> ?	1. Zainteresowanie którymi formami wsparcia pracodawców określonymi w <i>Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> deklarują pracodawcy? 2. Z których spośród form wsparcia pracodawców określonymi w <i>Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> korzystali pracodawcy?
9.	Określenie czy i w jaki sposób oczekiwania i bariery wskazywane przez bezrobotne młode osoby korespondują z oczekiwaniami i barierami wskazywanymi przez pracodawców.	Czy i w jaki sposób oczekiwania i bariery definiowane przez osoby młode są zgodne z oczekiwaniami i barierami definiowanymi przez pracodawców?	1. Czy wskazywane przez bezrobotne młode osoby i pracodawców oczekiwania wsparcia instytucjonalnego dotyczą podobnych obszarów? 2. Czy wskazywane przez bezrobotne młode osoby bariery dotyczące możliwości podjęcia aktywności zawodowej i wskazywane przez pracodawców bariery w zatrudnianiu młodych osób bezrobotnych korespondują ze sobą.
10.	Oszacowanie efektywności zatrudnieniowej form wsparcia wynikających z <i>Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> .	Jaka jest szacowana efektywność zatrudnieniowa poszczególnych form wsparcia?	1. Jaka jest szacowana efektywność staży? 2. Jaka jest szacowana efektywność szkoleń? 3. Jaka jest szacowana efektywność prac interwencyjnych? 4. Jaka jest szacowana efektywność robót publicznych? 5. Jaka jest szacowana efektywność prac społecznie użytecznych? 6. Jaka jest szacowana efektywność poradnictwa indywidualnego? 7. Jaka jest szacowana efektywność szkoleń w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy? 8. Jaka jest szacowana efektywność zajęć aktywizacyjnych?
11.	Określenie obaw i oczekiwań wśród osób młodych, które w bieżącym roku szkolnym/akademickim ukończą edukację, dotyczących ich rozwoju zawodowego.	Jakie obawy i oczekiwania względem własnego rozwoju zawodowego mają osoby młode, które w bieżącym roku szkolnym/akademickim ukończą edukację?	1. Jakie obawy związane z wejściem na rynek pracy definiują osoby młode, które w bieżącym roku szkolnym/akademickim ukończą edukację? 2. Jakie oczekiwania związane z wejściem na rynek pracy osoby młode, które w bieżącym roku szkolnym/akademickim ukończą edukację?

Źródło: Opracowanie własne

Tabela 2. Operacjonalizacja celów badawczych z pytaniami wskaźnikowymi.

L.P.	Pytania kluczowe	pytania wskaźnikowe			
		bezrobotne osoby młode	pracodawcy	dane zastane	uczniowie, studenci
1.	Jakie bariery uniemożliwiające lub utrudniające podjęcie aktywności zawodowej definiują młode osoby bezrobotne?	pyt. 1, 2 (kwestionariusz A)			
2.	Jakiego wsparcia oczekują osoby młode od publicznych służb zatrudnienia?	pyt. 7, 8, 9 (kwestionariusz A)			
3.	Czy i w jakim stopniu osoby młode na rynku pracy znają zakres wsparcia jak może zostać im udzielony na bazie <i>Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> ?	pyt. 3, 4, 5 (kwestionariusz A)			
4.	Czy istnieje zainteresowanie ze strony osób młodych skorzystania z poszczególnych form wsparcia określonych w <i>Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> ?	pyt. 6, 7 (kwestionariusz A)			
5.	Jakie są bariery uniemożliwiające lub utrudniające zatrudnienie osoby młodej?		pyt. 1, 2 (kwestionariusz B)		
6.	Jakiego wsparcia oczekują pracodawcy, w celu wyeliminowania lub złagodzenia zdiagnozowanych barier w zatrudnieniu osoby młodej?		pyt. 6, 7, 8, 9 (kwestionariusz B)		
7.	Czy i w jakim stopniu pracodawcy znają zakres wsparcia jaki może im zostać udzielony na bazie <i>Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> ?		pyt. 3, 4 (kwestionariusz B)		
8.	Czy istnieje zainteresowanie ze strony pracodawców skorzystaniem z poszczególnych form wsparcia określonych w <i>Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> ?		pyt. 5, 6 (kwestionariusz B)		
9.	Czy i w jaki sposób oczekiwania i bariery definiowane przez osoby młode są zgodne z oczekiwaniami i barierami definiowanymi przez pracodawców?	pyt. 1, 7, 8, 9 (kwestionariusz A)	pyt. 1, 6, 7, 8 (kwestionariusz B)	analiza danych zawartych w raportach PUP, GUS, BDL	pyt . 1, 2, 3, 4 (scenariusz dyskusji grupowej)
10.	Jaka jest szacowana efektywność zatrudnieniowa poszczególnych form wsparcia?				
11.	Jakie obawy i oczekiwania względem własnego rozwoju zawodowego mają osoby młode, które w bieżącym roku szkolnym/ akademickim ukończą edukację?				

Źródło: Opracowanie własne

1.2. Metody i techniki badawcze

W badaniu wykorzystano strategię triangulacyjną, która umożliwiła przeprowadzenie w jednym momencie czasowym pomiarów przy wykorzystaniu różnego rodzaju metod badawczych. W przypadku niniejszego badania było to jednocześnie wykorzystanie metod ilościowych i jakościowych. Taka procedura pozwoliła na dostosowanie wyboru metody i techniki do charakterystyki badanej grupy a następnie, w pewnym zakresie, odniesienie i porównanie otrzymanych wyników. W badaniu wykorzystano następujące metody i techniki badawcze:

- ☐ metoda ankietowa przy wykorzystaniu kwestionariusza ankiety do samodzielnego wypełnienia;
- ☐ metoda wywiadu przy wykorzystaniu techniki badawczej CATI i narzędzi badawczych w postaci skryptu wywiadu;
- ☐ metoda analizy danych zastanych z wykorzystaniem analizy typu *desk research*;
- ☐ metoda wywiadu przy wykorzystaniu techniki wywiadu grupowego opartego o scenariusz wywiadu.

Metoda ankietowa

Badanie wśród młodych osób bezrobotnych zrealizowane zostało za pomocą metody ankietowej. Metoda ankietowa pozwoliła na zgromadzenie danych dotyczących rozpoznawalności treści *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* wśród młodych osób bezrobotnych w zakresie wsparcia, jakie może zostać im udzielone przez publiczne służby zatrudnienia. Umożliwiła także rozpoznanie barier w zatrudnianiu dostrzeganych przez osoby młode, jak również określenie poziomu ich zainteresowania różnymi formami wsparcia. Pozwoliła również rozpoznać obszary wymagające zdaniem młodych osób bezrobotnych dodatkowego wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia.

Metoda CATI

Technika CATI - Computer Assisted Telephone Interview - pozwoliła na zgromadzenie danych dotyczących rozpoznawalności treści *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* wśród pracodawców w zakresie wsparcia, jakie może zostać im udzielone w przypadku chęci zatrudnienia bezrobotnej osoby młodej do 25 roku życia. Umożliwiła rozpoznanie barier w zatrudnianiu młodych osób dostrzeganych przez pracodawców, jak również określenie poziomu zainteresowania pracodawców różnymi formami wsparcia w zatrudnianiu osób młodych. Pozwoliła także rozpoznać obszary wymagające zdaniem pracodawców dodatkowego wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia.

Analiza danych zastanych (*desk research*)

W niniejszym projekcie wykorzystano dane udostępniane m.in. w raportach i opracowaniach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, powiatowych urzędów pracy, Głównego Urzędu Statystycznego, Banku Danych Lokalnych. Jednocześnie dobór źródeł pozyskiwania danych uzależniony jest przede wszystkim od rozproszenia niezbędnych danych. Analiza danych zastanych pozwoliła oszacować efektywność: staży, szkoleń, prac interwencyjnych, robót publicznych, prac społecznie użytecznych, poradnictwa indywidualnego, szkoleń w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy, zajęć aktywizacyjnych.

Dyskusja panelowa

Przeprowadzenie dyskusji panelowych z uczniami ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych, studentami trzeciego roku studiów pierwszego stopnia oraz studentami drugiego roku studiów drugiego stopnia umożliwiło zdobycie informacji na temat nadziei, obaw, oczekiwań uczestników odnośnie wejścia na rynek pracy. Przeprowadzenie dyskusji w grupach badanych uczących się na różnych poziomach edukacji umożliwiło zaobserwowanie różnic pomiędzy tymi grupami. Takie rozwiązanie pozwoliło też na wykorzystanie dynamiki grupy w celu uzyskania pełniejszego obrazu sytuacji, w których mogą znaleźć się absolwenci różnego rodzaju szkół.

Tabela 3. Wykorzystywane metody badawcze i odpowiadające im grupy badawcze.

L.P.	Cele szczegółowe	Metoda badawcza	Grupa badawcza
1.	Cel badawczy I	Metoda ilościowa - Badania ankietowe	Osoby bezrobotne do 25 roku życia
2.	Cel badawczy II	Metoda ilościowa - Badania ankietowe	Osoby bezrobotne do 25 roku życia
3.	Cel badawczy III	Metoda ilościowa - Badania ankietowe	Osoby bezrobotne do 25 roku życia
4.	Cel badawczy IV	Metoda ilościowa - Badania ankietowe	Osoby bezrobotne do 25 roku życia
5.	Cel badawczy V	Metoda ilościowa - Badanie CATI	Pracodawcy
6.	Cel badawczy VI	Metoda ilościowa - Badanie CATI	Pracodawcy
7.	Cel badawczy VII	Metoda ilościowa - Badanie CATI	Pracodawcy
8.	Cel badawczy VIII	Metoda ilościowa - Badanie CATI	Pracodawcy
9.	Cel badawczy IX	Metoda ilościowa - Badania ankietowe Metoda ilościowa - Badanie CATI	Osoby bezrobotne do 25 roku życia Pracodawcy
10.	Cel badawczy X	<i>Desk research</i>	dane MPiPS, PUP, GUS BDL
11.	Cel badawczy XI	Wywiad grupowy (Panel) Wywiad grupowy (Panel) Wywiad grupowy (Panel)	Uczniowie ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych Studenci ostatnich lat studiów stacjonarnych pierwszego stopnia Studenci ostatnich lat studiów stacjonarnych drugiego stopnia

Źródło: Opracowanie własne

1.3.Próba badawcza i teren badań

Badanie ankietowe:

Próba do badania ankietowego miała charakter kwotowo-losowy. Ze względu na przyjęte cechy kwotowania była reprezentatywna dla bezrobotnych do 25 roku życia w województwie lubuskim ze względu na płeć i kategorię wielkości miejscowości.

- ☐ Populacja generalna: bezrobotni do 25 roku życia zarejestrowani w Powiatowych Urzędach Pracy w województwie lubuskim, to jest 10150 osób¹;
- ☐ Wielkość próby badawczej: 367 respondentów, poziom ufności=95%, maksymalny błąd pomiaru=5%;
- ☐ Dobór próby: próba kwotowo-losowa z uwzględnieniem struktury demograficznej w województwie lubuskim (płci, miejsca zamieszkania).
- ☐ Teren badań: województwo lubuskie

Badanie zostało zrealizowane za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy w województwie lubuskim:

- ☐ Powiatowy Urząd Pracy w Gorzowie Wielkopolskim
- ☐ Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie Odrzańskim
- ☐ Powiatowy Urząd Pracy w Międzyrzeczu
- ☐ Powiatowy Urząd Pracy w Nowej Soli
- ☐ Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach
- ☐ Powiatowy Urząd Pracy w Strzelcach Krajeńskich
- ☐ Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie
- ☐ Powiatowy Urząd Pracy w Świebodzinie
- ☐ Powiatowy Urząd Pracy we Wschowie
- ☐ Powiatowy Urząd Pracy w Zielonej Górze
- ☐ Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu
- ☐ Powiatowy Urząd Pracy w Żarach

¹ Banku Danych Lokalnych dla województwa lubuskiego za rok 2013

Tabela 4. Struktura próby badawczej młodych osób bezrobotnych w województwie lubuskim w podziale na płeć i miejsce zamieszkania.

	GORZÓW WIELKOPOLSKI (grodzki)	GORZÓW WIELKOPOLSKI (ziemski)	KROSNO ODRZAŃSKIE	MIEDZYRZECZ	NOWA SÓL	SŁUBICE	STRZELCE KRAJEŃSKIE	SULĘCIN	ŚWIEBODZIN	WSCHOWA	ZIELONA GÓRA (grodzki)	ZIELONA GÓRA (ziemski)	ŻAGAŃ	ŻARY
Osoby do 25 roku życia	588	567	729	848	1217	568	840	363	633	466	493	822	996	1020
%	6	6	7	8	12	6	8	4	6	5	5	8	10	10
N w próbie	21	21	26	30	44	21	31	13	23	17	18	29	36	37
Kobiety	354	325	424	403	646	294	481	191	314	267	265	486	614	594
Mężczyźni	234	242	305	445	571	274	359	172	319	199	228	336	382	426
%	6	6	7	7	11	5	9	3	6	5	5	9	11	10
%	5	5	7	10	13	6	8	4	7	4	5	7	9	9
liczba kobiet w próbie	13	12	15	14	24	11	18	7	12	10	10	17	22	22
liczba mężczyzn w próbie	8	9	11	16	20	10	13	6	11	7	8	12	14	15
Miasto	588	157	308	366	660	425	324	137	246	217	493	288	487	504
Wieś	0	410	421	482	557	143	516	226	387	249	0	534	509	516
%	11	3	6	7	13	8	6	3	5	4	9	6	9	10
%	0	8	9	10	11	3	10	5	8	5	0	11	10	10
liczba mieszkańców miasta w próbie	21	6	11	13	24	16	12	5	9	8	18	10	17	18
liczba mieszkańców wsi w próbie	0	15	15	17	20	5	19	8	14	9	0	19	19	19

Źródło: Banku Danych Lokalnych dla województwa lubuskiego za rok 2013.

Wywiady CATI:

- ☐ Populacja generalna: pracodawcy w województwie lubuskim zatrudniający więcej niż 9 osób, to jest 4616 podmiotów.
- ☐ Wielkość próby badawczej: 355 przedsiębiorstw, poziom ufności=95%; maksymalny błąd pomiaru=5%;
- ☐ Dobór próby: próba kwotowo-losowa z uwzględnieniem powiatu, gdzie zlokalizowane jest przedsiębiorstwo;
- ☐ Teren badań: województwo lubuskie

Tabela 5. Struktura próby.

Powiat	N podmiotów	N w próbie
powiat gorzowski	291	22
powiat międzyrzecki	299	23
powiat słubicki	259	20
powiat strzelecko-drezdenecki	208	16
powiat sulęciński	149	11
Gorzów Wielkopolski - miasto na prawach powiatu	713	55
powiat krośnieński	206	16
powiat nowosolski	326	25
powiat świebodziński	245	19
powiat zielonogórski	352	27
powiat żagański	284	22
powiat żarski	361	28
powiat wschowski	178	14
Zielona Góra - miasto na prawach powiatu	745	57
województwo lubuskie	4616	355

Źródło: Opracowanie własne

Wywiady grupowe:

- 1) Wielkość próby badawczej – 45 osób (I grupa – 15 osób, II grupa – 15 osób, III grupa – 15 osób)
- 2) Dobór próby: celowy za względu na posiadanie określonych cech.
 - ☐ I grupa – uczniowie ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych,
 - ☐ II grupa – studenci ostatnich lat studiów I stopnia,
 - ☐ III grupa – studenci ostatnich lat studiów II stopnia
- 3) Teren badań: województwo lubuskie

2. Bariery i ograniczenia utrudniające znalezienie pracy bezrobotnym osobom młodym do 25 roku życia

Badaniu poddanych zostało 367 osób do 25 roku życia, które posiadają status bezrobotnego. Badanie zrealizowane zostało za pośrednictwem pracowników Powiatowych Urzędów Pracy, którzy dystrybuowali, zgodnie z wytycznymi opisanymi w raporcie metodologicznym, kwestionariusze ankiet wśród klientów PUP. Poniżej przedstawiono analizy mające na celu scharakteryzowanie badanych pod kątem:

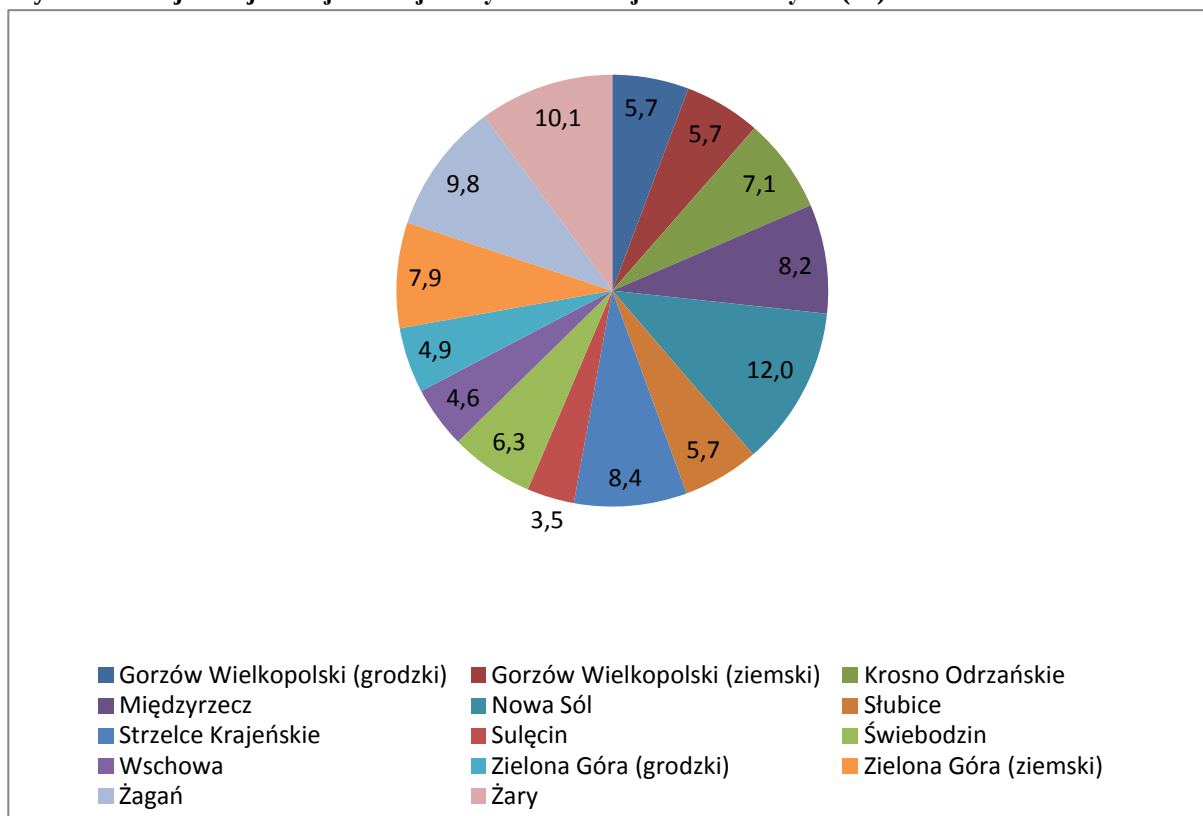
- ☐ przynależności do określonego Powiatowego Urzędu Pracy,
- ☐ płci młodej osoby bezrobotnej,
- ☐ wieku młodej osoby bezrobotnej,
- ☐ miejsca zamieszkania młodej osoby bezrobotnej,
- ☐ daty ostatniej rejestracji w PUP młodej osoby bezrobotnej,
- ☐ czasu pozostawania jako zarejestrowana osoba w PUP młodej osoby bezrobotnej,
- ☐ niepełnosprawności młodej osoby bezrobotnej,
- ☐ bycia opiekunem osoby zależnej młodej osoby bezrobotnej,
- ☐ wykształcenia młodej osoby bezrobotnej.

Dane te pozwolą w sposób pełnych scharakteryzować nie tylko cechy badanych, ale również w ograniczony sposób opisać otoczenie, w jakim funkcjonują.

2.1. Podstawowe charakterystyki badanych młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia

Próba młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia losowana była dla województwa lubuskiego z uwzględnieniem procentowego udziału liczby osób bezrobotnych w poszczególnych powiatach. Na wykresie 1. przedstawiono strukturę próby według podziału na Powiatowe Urzędy Pracy, w których zarejestrowani są badani.

Wykres 1. Miejsce rejestracji młodej osoby bezrobotnej do 25 roku życia (%).

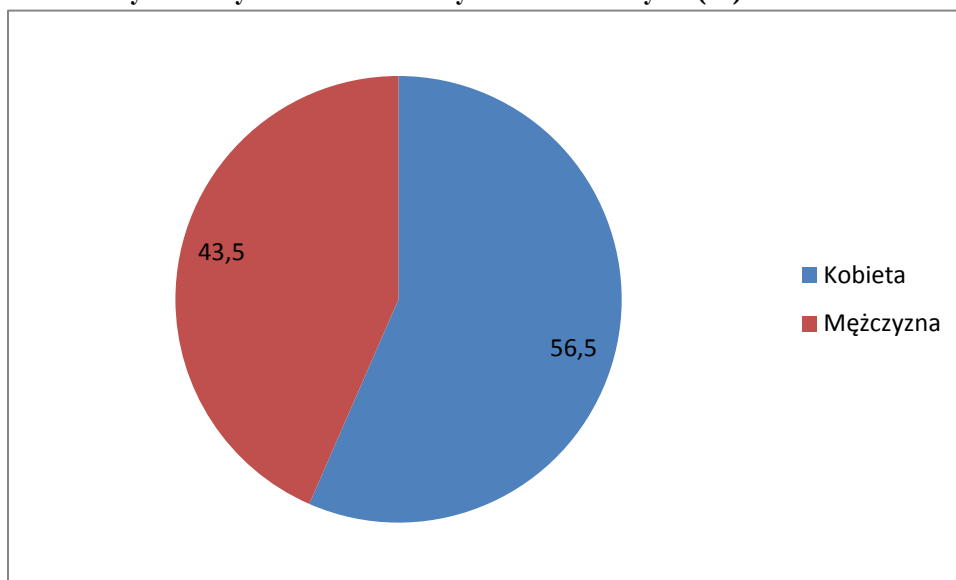


Źródło: Opracowanie własne

Największą liczbę ankiet zrealizowano w Powiatowym Urzędzie Pracy w Nowej Soli (12% wszystkich ankiet), Powiatowym Urzędzie Pracy w Żarach (10,1% wszystkich ankiet) oraz Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu (9,8% wszystkich ankiet). Najmniej osób poddano badaniu w Powiatowym Urzędzie Pracy w Sulęcínie (3,5%), w Powiatowym Urzędzie Pracy we Wschowie (4,6%) oraz w Powiatowym Urzędzie Pracy we Strzelcach Krajeńskich (4,9%).

Dobór próby badawczej w przypadku młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia kontrolowany był ze względu na płeć. W próbie znalazło się więcej kobiet (56,5%) niż mężczyzn (43,5%), co związane jest ze strukturą płci w ogóle zarejestrowanych w województwie bezrobotnych do 25 roku życia.

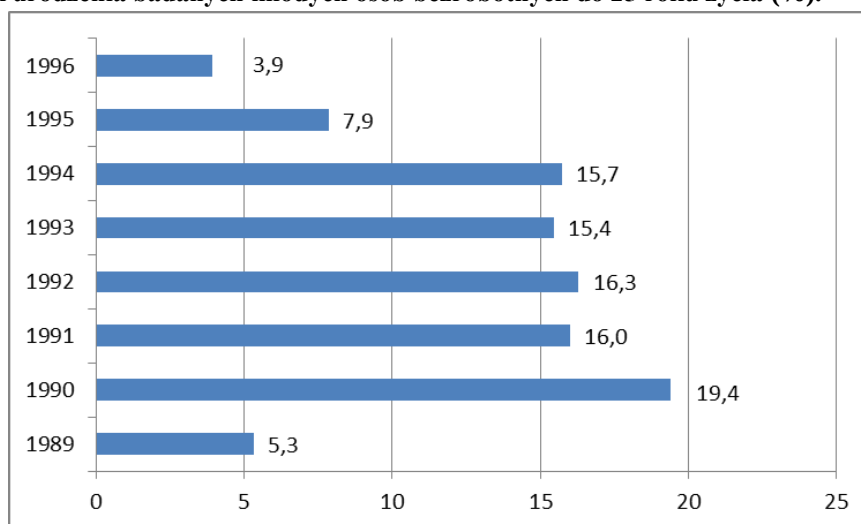
Wykres 2. Płeć badanych młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia (%).



Źródło: Opracowanie własne

Przy doborze próby badawczej młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia nie kontrolowano wieku. Proszono jednak badanych o podanie informacji dotyczącej roku urodzenia. W związku z tym rozkład tej cechy w badanej grupie przedstawia się następująco: największą grupę stanowią osoby urodzone w roku 1990 (ponad 19%) oraz 1992 (ponad 16%). Najmniej jest osób urodzonych w roku 1996 (niepełna 4%) oraz 1989 (niewiele ponad 5%). Oznacza to, że zdecydowana większość badanych (ponad 82,8%) mieści się w przedziale wieku 20 – 24 lata. Przebadano także niepełna 12% młodych osób bezrobotnych poniżej 20 roku życia oraz nieco ponad 5% osób 25-letnich.

Wykres 3. Rok urodzenia badanych młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia (%).

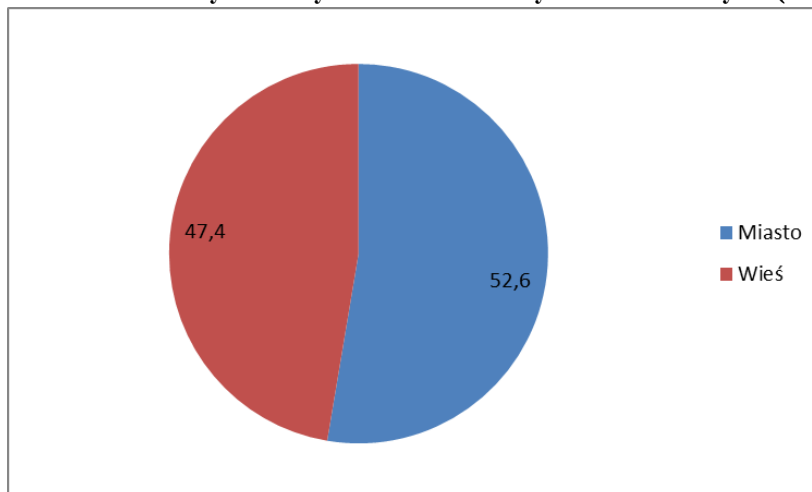


Źródło: Opracowanie własne

Dobór próby badawczej w przypadku młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia kontrolowany był ze względu na miejsce zamieszkania (miasto/wieś). W związku z tym rozkład tej cechy w badanej grupie przedstawia się następująco: większość badanych (52,6%)

mieszka w miastach, a 47,4% na wsi. Należy mieć na uwadze specyfikę województwa lubuskiego, w którym poza dwoma miastami o średniej wielkości (powyżej 100 tys. mieszkańców) dominują małe miasteczka i wsie.

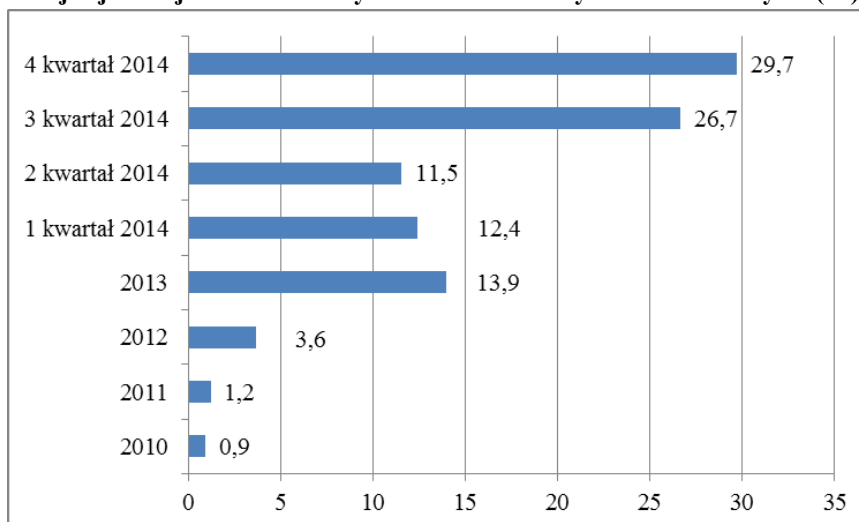
Wykres 4. Miejsce zamieszkania badanych młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia (%).



Źródło: Opracowanie własne

Spośród badanych osób zdecydowana większość to osoby, które pozostają bez pracy od kilku miesięcy (zarejestrowani w trzecim i czwartym kwartale 2014 roku). Stanowią oni ponad 56% wszystkich badanych. Osoby pozostające nieprzerwanie bez pracy przez okres dłuższy niż 10 miesięcy stanowią w tej grupie wiekowej niespełna 20%.

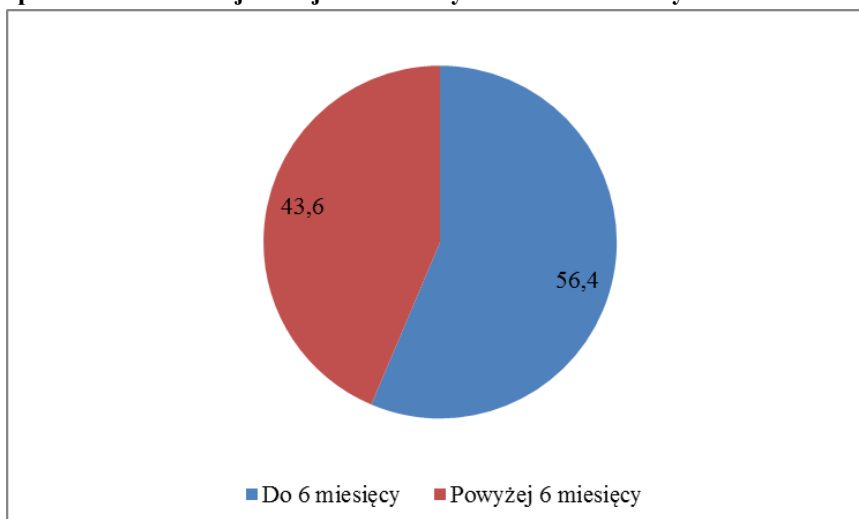
Wykres 5. Data ostatniej rejestracji w PUP badanych osób bezrobotnych do 25 roku życia (%).



Źródło: Opracowanie własne

Grupa osób, które pozostają w rejestracji Powiatowych Urzędów Pracy w województwie lubuskim powyżej 6 miesięcy wynosi niespełna 44%.

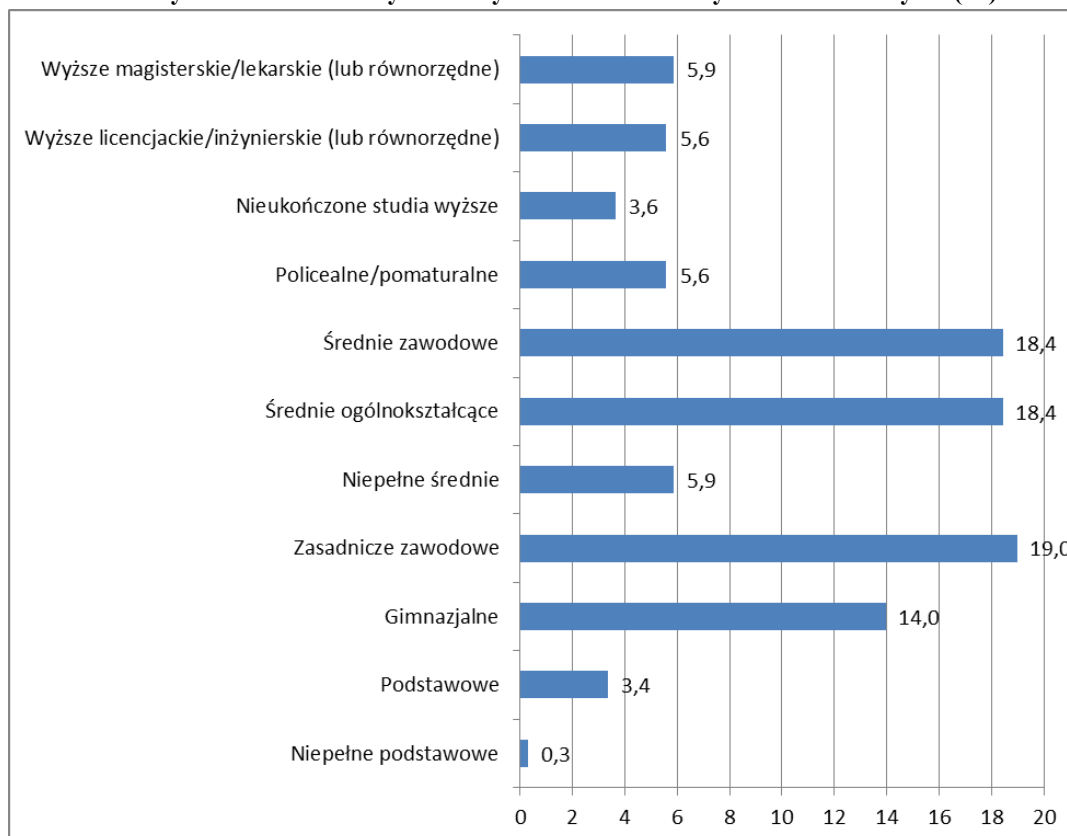
Wykres 6. Czas pozostawiania w rejestracji PUP młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia (%).



Źródło: Opracowanie własne

Dobór próby badawczej w przypadku młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia nie podlegał kontroli ze względu na poziom wykształcenia. Poproszono jednak respondentów o podanie informacji na temat poziomu ich wykształcenia.

Wykres 7. Poziom wykształcenia badanych młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia (%).



Źródło: Opracowanie własne

Należy pamiętać, że struktura próby pod względem poziomu wykształcenia warunkowana jest przez ograniczenie doboru respondentów do kategorii osób do 25 roku

życia. Wśród przebadanych młodych bezrobotnych największa grupa (19%) legitymuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym. Ponad 18% badanych posiada wykształcenie średnie ogólnokształcące, tyle samo respondentów posiada wykształcenie średnie zawodowe. Najmniejszą grupę stanowią osoby z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym (3,7%) oraz nieukończonymi studiami wyższymi (3,6%). Wykształceniem wyższym licencjackim lub inżynierskim legitymuje się 5,6%, a wyższym magisterskim 5,9% badanych.

Badanych poproszono także o podanie informacji dotyczącej posiadania orzeczenia o stopniu niepełnosprawności oraz posiadania pod opieką osoby zależnej. Rozkład tych cech w badanej grupie przedstawiono na wykresach 7 i 8.

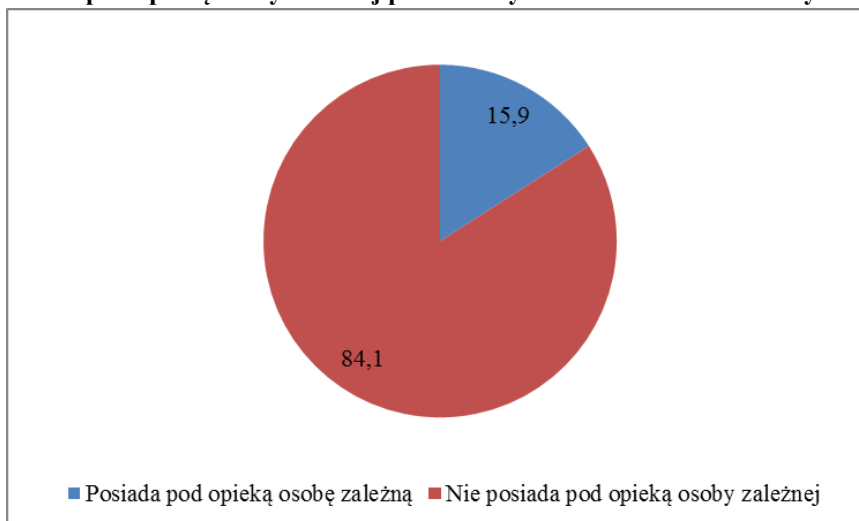
Wykres 8. Posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności przez osoby bezrobotne do 25 roku życia (%).



Źródło: Opracowanie własne

Spośród badanych respondentów 6,6% posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, a 15,9% posiada pod opieką osobę zależną.

Wykres 9. Posiadanie pod opieką osoby zależnej przez osoby bezrobotne do 25 roku życia (%).

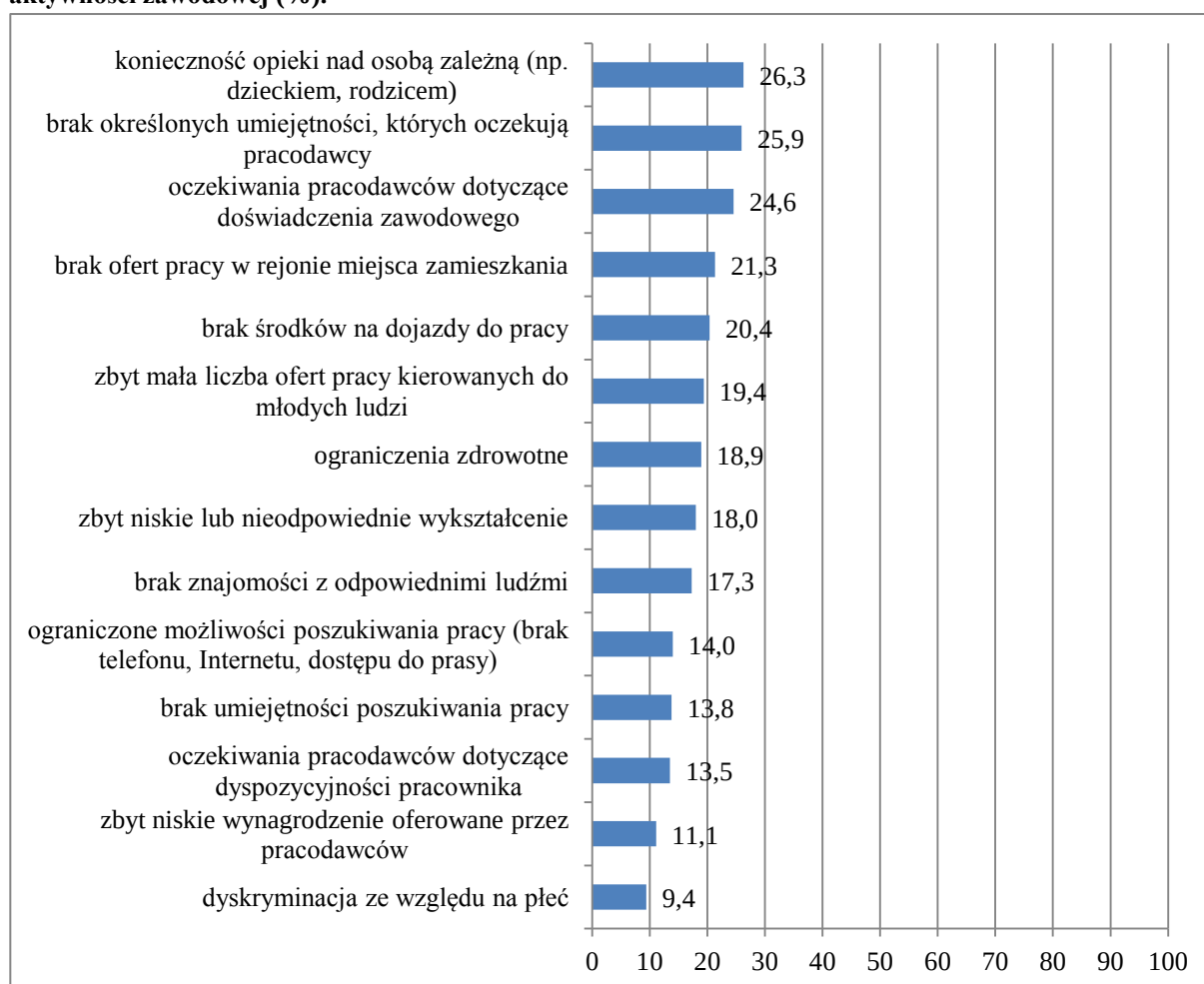


Źródło: Opracowanie własne

2.2. Bariery uniemożliwiające lub utrudniające podjęcie aktywności zawodowej definiowane przez młode osoby bezrobotne do 25 roku życia

Jednym z celów badania było ustalenie tego, jakie bariery, zdaniem młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia, uniemożliwiają, a jakie utrudniają w ich opinii podejmowanie aktywności zawodowej. Pytanie o opinię na temat stopnia, w jakim określone czynniki warunkują możliwość podjęcia pracy przez osoby młode stanowi kontekst dla późniejszych analiz dotyczących doświadczeń badanych związanych z trudnościami, jakich doświadczyli oni poszukując zatrudnienia. Należy podkreślić, że opinie badanych na temat barier uniemożliwiających lub utrudniających podejmowanie aktywności zawodowej przez osoby młode kształtują się nie tylko pod wpływem własnych doświadczeń, ale także na podstawie informacji o doświadczeniach innych osób, oraz doniesień medialnych. Można spodziewać się w związku z tym występowania istotnych różnic pomiędzy opiniami na temat roli wybranych czynników w procesie aktywizacji zawodowej i deklaracjami dotyczącymi własnych doświadczeń związanych z próbami podjęcia zatrudnienia.

Wykres 10. Bariery, które w opinii młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia uniemożliwiają podjęcie aktywności zawodowej (%).



Źródło: Opracowanie własne

Wśród barier, które w opinii młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia uniemożliwiają podjęcie aktywności zawodowej najczęściej wskazywano: konieczność opieki nad osobą zależną (26,3%), brak określonych umiejętności, których oczekują pracodawcy (25,9%) oraz oczekiwania pracodawców dotyczące doświadczenia zawodowego (24,6%). Każda z wymienionych wyżej barier definiowana była jako uniemożliwiająca podjęcie zatrudnienia przez około ¼ badanych.

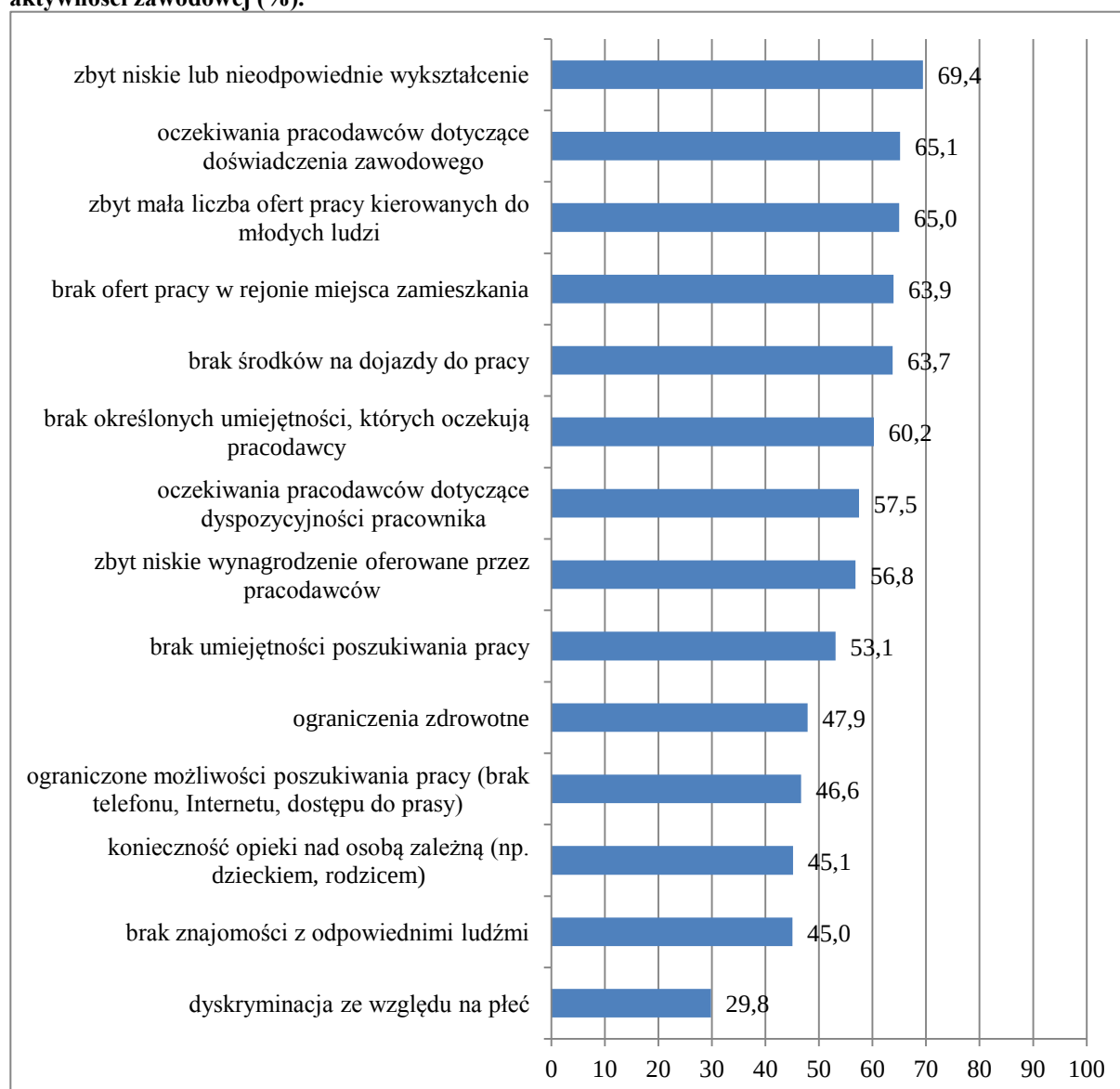
Pierwsza spośród najczęściej wskazywanych w tym kontekście barier, a więc konieczność opieki nad osobą zależną, stanowi szczególny rodzaj trudności, z jakimi zmagają się młode osoby bezrobotne. Konieczność sprawowania opieki nad osobą, która ze względu na stan zdrowia lub wiek wymaga stałej troski ze strony młodej osoby bezrobotnej, postrzegana jest jako bariera najtrudniejsza do pokonania. Różni się ona istotnie od pozostałych dwóch najczęściej wskazywanych barier uniemożliwiających zatrudnienie, ponieważ ma charakter obiektywny. Oznacza to, że możliwość znalezienia rozwiązania w sytuacji jednoczesnego sprawowania opieki nad osobą zależną oraz konieczności podjęcia zatrudnienia, uzależniona jest od czynników postrzeganych jako częściowo niezależne od młodej osoby bezrobotnej.

Dwie pozostałe bariery najczęściej określane przez młode osoby bezrobotne jako uniemożliwiające zatrudnienie można zdefiniować jako bariery o charakterze subiektywnym, na które młoda osoba bezrobotna może mieć wpływ i do których zmiany może dążyć. Zatem brak określonych umiejętności, których oczekują pracodawcy oraz brak doświadczenia zawodowego należy traktować jako bariery, które mogą tymczasowo uniemożliwiać zatrudnienie. Jednakże wykorzystanie wsparcia publicznych służb zatrudnienia, a zwłaszcza takich form, jak: staże, szkolenia lub przyuczenie do zawodu, może sprzyjać zniwelowaniu owych barier. Wskazywanie tych dwóch barier jako uniemożliwiających zatrudnienie może być częściowo spowodowane brakiem doświadczeń badanych w zakresie korzystania ze szkoleń, staży i możliwości przekwalifikowania lub brakiem wiedzy na temat możliwości skorzystania z takich form wsparcia.

Warto podkreślić, że 1/5 wskazań dotyczyła niemożności podjęcia zatrudnienia z uwagi na brak wystarczającej liczby ofert pracy w miejscu zamieszkania, a zwłaszcza brak takich ofert kierowanych do młodych ludzi. Dodatkowo niemal równie często wskazywano na brak środków na dojazdy do pracy, który uniemożliwia zdaniem młodych bezrobotnych, podjęcie zatrudnienia. Ponownie mamy tu do czynienia z istotnym znaczeniem przypisywanym czynnikom o charakterze obiektywnym. Należy podkreślić, że upatrywanie w braku środków na dojazdy do pracy czynnika uniemożliwiającego zatrudnienie wskazywać może na brak wiedzy wśród części badanych na temat dostępnych dla młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia form wsparcia oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia.

Wśród barier najrzadziej wskazywanych jako uniemożliwiające zatrudnienie wyróżnić należy dwie: oczekiwania pracodawców dotyczące dyspozycyjności pracownika (13,5%) oraz zbyt niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców (11,1%). A zatem w opinii młodych bezrobotnych przyczyn uniemożliwiających im podjęcie zatrudnienia nie należy upatrywać w warunkach oferowanych przez pracodawców. Także dyskryminacja ze względu na płeć nie wydaje się być w opinii badanych istotnym czynnikiem uniemożliwiającym zatrudnienie.

Wykres 11. Bariery, które w opinii młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia utrudniają podjęcie aktywności zawodowej (%).



Źródło: Opracowanie własne

Wśród barier, które w opinii młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia utrudniają podjęcie aktywności zawodowej wyodrębnić można cztery grupy czynników. Najczęściej wskazywane (przez ponad 60% respondentów), tworzące pierwszą grupę to: zbyt niskie lub nieodpowiednie wykształcenia (69,4%), oczekiwania pracodawców dotyczące doświadczenia zawodowego (65,1%), zbyt mała liczba ofert pracy kierowanych do młodych ludzi (65,0%), brak ofert pracy w rejonie miejsca zamieszkania (63,9%), brak środków na dojazdy do pracy (63,7%) oraz brak określonych umiejętności, których oczekują pracodawcy (60,2%). Ta frakcja wskazań charakteryzuje się wewnętrznym zróżnicowaniem, ponieważ zawiera w sobie czynniki o charakterze obiektywnym i subiektywnym.

Kolejna grupa wskazań mieszczących się w przedziale 53,1% - 57,5% dotyczy, z jednej strony czynników związanych z warunkami zatrudnienia oferowanymi przez pracodawcę, a z drugiej z brakiem umiejętności poszukiwania pracy. Zatem ponad połowa badanych upatruje trudności, z jakimi spotykają się młode osoby na rynku pracy

w okolicznościach od nich niezależnych – nadmiernych oczekiwaniach pracodawców przy jednoczesnym ograniczaniu korzyści finansowych płynących z podjęcia zatrudnienia. Jednak według ponad połowy badanych to niewystarczające umiejętności poszukiwania pracy mogą istotnie utrudnić znalezienie zatrudnienia. Warto zwrócić uwagę na to, że część z form wsparcia oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia (np. szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy) skoncentrowana jest właśnie na redukowaniu trudności w znalezieniu pracy wynikających z niedostatecznej znajomości narzędzi służących poszukiwaniu pracy. Tak istotna funkcja przypisywana umiejętności poszukiwania pracy wskazuje na konieczność diagnozowania u młodych osób bezrobotnych poziomu wiedzy o dostępnych sposobach poszukiwania pracy i istniejących narzędziach, które ten proces ułatwiają i przyspieszają. Ponadto poszerzanie oferty szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy lub połączenie ich z udziałem w innych formach wsparcia, może sprzyjać lepszemu wykorzystaniu możliwości wynikających z wielowymiarowego oddziaływania na sytuację młodej osoby bezrobotnej.

Trzecią grupę czynników wskazało od 45% do 47,9% badanych. W tej frakcji znalazły się głównie bariery o charakterze obiektywnym: ograniczenia zdrowotne (47,9%), ograniczone możliwości poszukiwania pracy (46,6%), konieczność opieki nad osobą zależną (45,1%) oraz brak znajomości z odpowiednimi ludźmi (45%). Możliwości wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia zmierzające do niwelowania tego typu barier są ograniczone. Sprowadzają się bowiem do doraźnej pomocy, zwłaszcza o charakterze finansowym. Należy jednak pamiętać o tym, że poziom wiedzy młodych bezrobotnych na temat wsparcia, jakie mogą otrzymać w sytuacji zmagania się z jednym ze wskazanych wyżej problemów, nie jest wystarczający. Ponownie dyskryminacja ze względu na płeć nie stanowi w opinii młodych osób bezrobotnych istotnej bariery utrudniającej podjęcie zatrudnienia. Wskazało na nią niespełna 30% badanych.

Warto przyjrzeć się temu, co różnicuje opinie badanych w zakresie oceny barier jako uniemożliwiających lub utrudniających podejmowanie zatrudnienia. W tabeli 6. przedstawione zostały rozkłady odpowiedzi badanych na pytanie dotyczące barier uniemożliwiających i utrudniających podejmowanie zatrudnienia przez młode osoby bezrobotne do 25 roku życia, ze względu na cechy takie jak płeć i miejsce zamieszkania. Biorąc pod uwagę płeć badanych, istotne różnice w ocenie czynników uniemożliwiających podjęcie aktywności zawodowej widać w przypadku: zbyt małej liczby ofert pracy kierowanych do młodych ludzi, braku środków na dojazd do pracy, konieczności opieki nad osobą zależną, oczekiwań pracodawców dotyczących doświadczenia zawodowego oraz dyskryminacji ze względu na płeć. Każda z wymienionych wyżej barier wskazywana jest jako uniemożliwiająca podjęcie zatrudnienia zdecydowanie częściej przez kobiety niż przez mężczyzn. Wynika to prawdopodobnie z różnicy w dotychczasowych doświadczeniach na rynku pracy wśród przedstawicieli obydwu płci. Z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad osobami zależnymi, ograniczającej mobilność a także doświadczania dyskryminacji ze względu na płeć, kobiety częściej niż mężczyźni wskazują także na ograniczenia związane z brakiem wystarczającej liczby ofert pracy w rejonie zamieszkania (co zmusza do poszukiwania pracy z dala od miejsca zamieszkania, a więc także do przeznaczania dodatkowych środków finansowych na dojazd do pracy) oraz problemy związane z niewystarczającym doświadczeniem zawodowym.

Tabela 6. Bariery, które w opinii młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia uniemożliwiają lub utrudniają podjęcie aktywności zawodowej w podziale na płeć i miejsce zamieszkania (%).

Bariery w podejmowaniu aktywności zawodowej	Płeć						Miejsce zamieszkania						Ogółem
	Kobieta			Mężczyzna			Miasto			Wieś			
	Uniemożliwia	Utrudnia	Nie ma wpływu	Uniemożliwia	Utrudnia	Nie ma wpływu	Uniemożliwia	Utrudnia	Nie ma wpływu	Uniemożliwia	Utrudnia	Nie ma wpływu	
zbyt mała liczba ofert pracy kierowanych do młodych ludzi	23,6	66,3	10,1	13,8	63,2	23,0	17,4	68,5	14,1	21,6	61,1	17,4	100
dyskryminacja ze względu na płeć	11,9	36,3	51,7	6	21,2	72,8	10,3	33,5	56,2	8,4	25,7	65,9	100
brak określonych umiejętności, których oczekują pracodawcy	28,2	57,9	13,8	23	63,2	13,8	28,9	57,8	13,3	22,8	62,9	14,4	100
brak umiejętności poszukiwania pracy	12,7	54,3	33	15,3	51,4	33,3	12,2	57,8	30	15,5	47,8	36,6	100
ograniczone możliwości poszukiwania pracy (brak telefonu, Internetu, dostępu do prasy)	14,4	48,5	37,1	13,4	44,3	42,3	16	47	37	11,7	46,3	42	100
brak środków na dojazdy do pracy	24,3	62,9	12,9	15,2	64,9	19,9	20	63,2	16,8	20,8	64,3	14,9	100
konieczność opieki nad osobą zależną (np. dzieckiem, rodzicem)	29,5	47	23,5	22	42,7	35,3	28,3	48,4	23,4	24,1	41,6	34,3	100
ograniczenia zdrowotne	19,6	48,7	31,7	18	46,7	35,3	20,8	49,7	29,5	16,9	45,8	37,3	100
zbyt niskie lub nieodpowiednie wykształcenie	19	70	11	16,7	68,7	14,7	16,4	73,2	10,4	19,8	65,3	15	100
oczekiwania pracodawców dotyczące doświadczenia zawodowego	27,6	61,8	10,6	20,5	69,5	9,9	29,9	62	8,2	18,7	68,7	12,7	100
oczekiwania pracodawców dotyczące dyspozycyjności pracownika	13,7	60,9	25,4	13,2	53	33,8	14,7	59,2	26,1	12,2	55,5	32,3	100
brak znajomości z odpowiednimi ludźmi	16,4	44,8	38,8	18,4	45,4	36,2	21	45,2	33,9	13,2	44,9	41,9	100
brak ofert pracy w rejonie miejsca zamieszkania	21,5	69	9,5	21,1	57,2	21,7	20,5	63,8	15,7	22,2	64,1	13,8	100
zbyt niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców	10,6	55,8	33,7	11,8	58,2	30,1	13	57,6	29,3	8,9	56	35,1	100

Źródło: Opracowanie własne

Miejsce zamieszkania młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia istotnie różnicuje ich opinie na temat tego, co uniemożliwia osobom młodym podejmowanie aktywności zawodowej. Największe różnice dotyczą postrzegania czynników, takich jak: oczekiwania pracodawców dotyczące doświadczenia zawodowego i brak znajomości z odpowiednimi ludźmi. Jako barierę uniemożliwiającą zatrudnienie ocenia je odpowiednio 29,9% i 21% badanych zamieszkujących w miastach i 18,7% oraz nieco ponad 13% mieszkających na wsi. Co ciekawe badani, bez względu na miejsce zamieszkania, nie różnią się w ocenie trudności wynikających z braku środków na dojazdy do pracy oraz braku ofert pracy w miejscu zamieszkania.

Biorąc pod uwagę płeć badanych, istotne różnice w ocenie czynników utrudniających podjęcie aktywności zawodowej występują w przypadku: braku ofert pracy w rejonie zamieszkania, oczekiwań pracodawców dotyczących dyspozycyjności pracownika, oczekiwań pracodawców dotyczących doświadczenia zawodowego, braku określonych umiejętności, których oczekują pracodawcy oraz dyskryminacji ze względu na płeć. Mężczyźni częściej wskazują, że problemem utrudniającym podjęcie pracy są oczekiwania pracodawców dotyczące doświadczenia zawodowego (69,5%) oraz brak określonych umiejętności, których oczekują pracodawcy (63,2%). Z kolei kobiety zwracają uwagę na utrudnienia wynikające z: braku ofert pracy w rejonie zamieszkania (69%), oczekiwań pracodawców dotyczących dyspozycyjności pracownika (60,9%) oraz dyskryminacji ze względu na płeć (36,3%).

Podobnie, jak przypadku postrzegania barier uniemożliwiających podjęcie zatrudnienia, miejsce zamieszkania młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia istotnie różnicuje ich opinie na temat tego, co utrudnia osobom młodym podejmowanie aktywności zawodowej. Największe różnice dotyczą postrzegania czynników, takich jak: zbyt niskie lub nieodpowiednie wykształcenie, brak umiejętności poszukiwania pracy oraz brak określonych umiejętności, których oczekują pracodawcy. Dwa pierwsze czynniki wskazywane są częściej przez mieszkańców miast (odpowiednio 73,2% i 57,8%), natomiast ostatni częściej wymieniany jest przez mieszkańców wsi (62,9%). Interesujące wydaje się być to, że konieczność sprawowania opieki nad osobą zależną stanowi większą barierę w znalezieniu zatrudnienia w opinii młodych bezrobotnych mieszkających w miastach.

Powyższe dane wskazują na konieczność zróżnicowania oferty wsparcia kierowanej do młodych bezrobotnych kobiet i młodych bezrobotnych mężczyzn. Kobiety zdecydowanie częściej występowanie problemów z podjęciem zatrudnienia łączą z obiektywnymi czynnikami, takimi jak konieczność sprawowania opieki nad osobą zależną, czy też dyskryminacja ze względu na płeć. Mężczyźni natomiast częściej problemów tych upatrują w czynnikach subiektywnych, przynajmniej częściowo zależnych od nich samych lub też takich, na które mogą mieć wpływ, korzystając z oferty wsparcia publicznych służb zatrudnienia.

Kolejnym czynnikiem, który różnicuje opinie badanych młodych osób bezrobotnych na temat stopnia, w jakim wybrane bariery warunkują szanse podjęcia zatrudnienia jest poziom wykształcenia. W tabeli 7. przedstawiono rozkład odpowiedzi z uwzględnieniem poziomu wykształcenia badanych.

Tabela 7. Bariery, które w opinii młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia uniemożliwiają lub utrudniają podjęcie aktywności zawodowej w podziale na poziom wykształcenia (%).

Bariery w podejmowaniu aktywności zawodowej	Poziom wykształcenia																		Ogółem
	niepełne podstawowe, podstawowe, gimnazjalne			zasadnicze zawodowe			niepełne średnie, średnie ogólnokształcące			średnie zawodowe			policealne/pomaturalne, niepełne wyższe			wyższe (licencjackie, magisterskie)			
	1 ^a	2 ^b	3 ^c	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
zbyt mała liczba ofert pracy kierowanych do młodych ludzi	20,6	55,6	23,8	12,1	57,6	30,3	21,4	72,6	6,0	18,8	62,5	18,8	15,6	81,3	3,1	29,3	65,9	4,9	100
dyskryminacja ze względu na płeć	9,7	32,3	58,1	9,0	22,4	68,7	13,1	31,0	56,0	14,1	25,0	60,9	0,0	48,5	51,5	2,4	29,3	68,3	100
brak określonych umiejętności, których oczekują pracodawcy	25,8	58,1	16,1	18,2	57,6	24,2	31,0	56,0	13,1	28,6	65,1	6,3	29,0	61,3	9,7	20,0	70,0	10,0	100
brak umiejętności poszukiwania pracy	8,3	56,7	35,0	12,1	50,0	37,9	16,0	53,1	30,9	18,0	52,5	29,5	16,1	51,6	32,3	12,2	53,7	34,1	100
ograniczone możliwości poszukiwania pracy (brak telefonu, Internetu, dostępu do prasy)	15,9	38,1	46,0	16,9	43,1	40,0	14,6	50,0	35,4	9,7	54,8	35,5	16,1	41,9	41,9	10,3	48,7	41,0	100
brak środków na dojazdy do pracy	14,5	58,1	27,4	19,4	68,7	11,9	23,5	60,0	16,5	18,8	70,3	10,9	27,3	54,5	18,2	19,5	70,7	9,8	100
konieczność opieki nad osobą zależną (np. dzieckiem, rodzicem)	20,6	47,6	31,7	28,4	40,3	31,3	26,8	42,7	30,5	23,4	46,9	29,7	37,5	46,9	15,6	26,8	51,2	22,0	100
ograniczenia zdrowotne	12,9	41,9	45,2	18,2	43,9	37,9	23,8	47,6	28,6	11,1	52,4	36,5	40,6	37,5	21,9	12,2	65,9	22,0	100
zbyt niskie lub nieodpowiednie wykształcenie	12,9	82,3	4,8	16,4	67,2	16,4	22,9	65,1	12,0	18,8	67,2	14,1	25,0	59,4	15,6	12,2	73,2	14,6	100
oczekiwania pracodawców dotyczące doświadczenia zawodowego	18,0	68,9	13,1	18,2	60,6	21,2	22,4	67,1	10,6	21,9	73,4	4,7	37,5	59,4	3,1	41,5	56,1	2,4	100
oczekiwania pracodawców dotyczące dyspozycyjności pracownika	18,0	39,3	42,6	12,1	51,5	36,4	12,0	63,9	24,1	17,2	51,6	31,3	15,6	75,0	9,4	4,9	78,0	17,1	100
brak znajomości z odpowiednimi ludźmi	23,8	33,3	42,9	10,4	49,3	40,3	21,2	38,8	40,0	12,5	59,4	28,1	15,6	43,8	40,6	19,5	46,3	34,1	100
brak ofert pracy w rejonie miejsca zamieszkania	19,4	54,8	25,8	19,4	67,2	13,4	22,6	59,5	17,9	15,6	73,4	10,9	27,3	63,6	9,1	26,8	68,3	4,9	100
zbyt niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców	9,8	47,5	42,6	6,0	61,2	32,8	14,1	61,2	24,7	9,2	49,2	41,5	12,5	68,8	18,8	17,1	56,1	26,8	100

Źródło: Opracowanie własne

^a uniemożliwia

^b utrudnia

^c nie ma wpływu

Wśród osób z wykształceniem niepełnym podstawowym, podstawowym i gimnazjalnym najwyraźniej zaznacza się przekonanie o niemożności znalezienia pracy spowodowanej brakiem umiejętności poszukiwanych przez pracodawców, ale także brakiem odpowiednich znajomości. Ta kategoria młodych osób bezrobotnych częściej niż pozostałe podkreśla wagę problemów związanych z brakiem odpowiedniego wykształcenia. Zatem do młodych bezrobotnych posiadających najniższe wykształcenie należałoby kierować te formy wsparcia, które związane są ze zdobywaniem kwalifikacji zawodowych i umiejętności poszukiwania pracy. Udział w szkoleniach w przypadku osób posiadających najniższe wykształcenie, może przynieść najbardziej wymierne korzyści w postaci dopasowania nabytych umiejętności do potrzeb konkretnego pracodawcy. Dodatkowo zwiększenie nacisku na te formy wsparcia, które zmierzają do poszerzenia umiejętności poszukiwania pracy może skutkować w przypadku najslabiej wykształconych bezrobotnych bardziej aktywną postawą w procesie poszukiwania zatrudnienia bez odwoływania się do trudności spowodowanych brakiem odpowiednich znajomości. Młode osoby bezrobotne posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe podkreślają znaczenie takich barier, jak brak ofert pracy w rejonie miejsca zamieszkania oraz brak środków na dojazdy do pracy. Te bariery zdaniem tej kategorii bezrobotnych częściej niż inne uniemożliwiają lub utrudniają podjęcie zatrudnienia. Bezrobotni z wykształceniem niepełnym średnim i średnim ogólnokształcącym podkreślają znaczenie braku umiejętności oczekiwanych przez pracodawcę, a także zbyt niskie lub nieodpowiednie wykształcenie. Te dwie bariery w znaczącym stopniu uniemożliwiają im zdaniem znalezienie pracy. Zwracają także szczególną uwagę na utrudnienia związane ze zbyt małą liczbą ofert pracy kierowanych do młodych ludzi. Wyraźne wskazanie na trudności na rynku pracy wynikające z niedopasowania wykształcenia i umiejętności sugerują konieczność skierowania do tej grupy bezrobotnych oferty szkoleń pozwalających na zdobycie konkretnych umiejętności. Młode osoby bezrobotne posiadające wykształcenie średnie zawodowe łączą trudności ze znalezieniem pracy zwłaszcza z brakiem odpowiedniego doświadczenia zawodowego, brakiem odpowiednich ofert pracy w rejonie miejsca zamieszkania a także brakiem środków na dojazdy do pracy. Oceniają oni zatem uwarunkowania znalezienia zatrudnienia w podobny sposób, jak osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe. Zatem działania zmierzające do przekwalifikowania lub dofinansowania dojazdów do pracy byłyby tymi formami wsparcia, które umożliwiłyby bądź znalezienie pracy w rejonie zamieszkania bądź umożliwiłyby skorzystanie z ofert pracy poza miejscem zamieszkania. Badani z wykształceniem policealnym/pomaturalnym lub ci, którzy nie ukończyli studiów wyższych częściej niż pozostali wskazują na wagę ograniczeń zdrowotnych, które w ich opinii często uniemożliwiają podjęcie zatrudnienia. Utrudnieniem, które wydaje się tej kategorii bezrobotnych szczególnie istotne jest brak ofert pracy kierowanych do młodych ludzi. Młodzi bezrobotni z wykształceniem wyższym zdecydowanie częściej niż inni wskazują na niemożność znalezienia pracy spowodowaną brakiem odpowiedniego doświadczenia zawodowego, a także nieodpowiednim wykształceniem.

Kolejne dwie cechy, które mogą istotnie różnicować postrzeganie barier w podejmowaniu zatrudnienia stanowią: posiadanie pod opieką osoby zależnej oraz posiadanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. W tabeli 8. przedstawiono rozkład odpowiedzi badanych na pytanie dotyczące barier uniemożliwiających i utrudniających podjęcie aktywności zawodowej ze względu na te dwie cechy.

Tabela 8. Bariery, które w opinii młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia posiadających pod opieką osobę zależną lub posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności utrudniają lub uniemożliwiają podjęcie aktywności zawodowej (%).

Bariery w podejmowaniu aktywności zawodowej	Posiadanie pod opieką osoby zależnej			Posiadanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności			Ogółem
	Uniemożliwia	Utrudnia	Nie ma wpływu	Uniemożliwia	Utrudnia	Nie ma wpływu	
zbyt mała liczba ofert pracy kierowanych do młodych ludzi	24,1	64,8	11,1	20,0	65,0	15,0	100
dyskryminacja ze względu na płeć	14,5	34,5	50,9	9,5	47,6	42,9	100
brak określonych umiejętności, których oczekują pracodawcy	35,2	51,9	13,0	14,3	61,9	23,8	100
brak umiejętności poszukiwania pracy	11,1	51,9	37,0	10,5	47,4	42,1	100
ograniczone możliwości poszukiwania pracy (brak telefonu, Internetu, dostępu do prasy)	22,6	35,8	41,5	30,0	20,0	50,0	100
brak środków na dojazdy do pracy	24,1	61,1	14,8	18,2	54,5	27,3	100
konieczność opieki nad osobą zależną (np. dzieckiem, rodzicem)	40,0	54,5	5,5	25,0	30,0	45,0	100
ograniczenia zdrowotne	14,8	50,0	35,2	9,5	66,7	23,8	100
zbyt niskie lub nieodpowiednie wykształcenie	20,0	67,3	12,7	14,3	76,2	9,5	100
oczekiwania pracodawców dotyczące doświadczenia zawodowego	22,6	64,2	13,2	28,6	57,1	14,3	100
oczekiwania pracodawców dotyczące dyspozycyjności pracownika	26,4	49,1	24,5	4,8	71,4	23,8	100
brak znajomości z odpowiednimi ludźmi	20,0	30,9	49,1	19,0	52,4	28,6	100
brak ofert pracy w rejonie miejsca zamieszkania	20,4	64,8	14,8	9,5	66,7	23,8	100
zbyt niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców	14,8	57,4	27,8	19,0	47,6	33,3	100

Źródło: Opracowanie własne

Sytuacja młodych osób bezrobotnych, które sprawują opiekę nad osobą zależną lub posiadają orzeczenie o stopniu niepełnosprawności wymaga innego, niż w przypadku pozostałych bezrobotnych, dopasowania oferowanego im przez publiczne służby zatrudnienia wsparcia. Podstawową różnicą w zakresie oceny czynników utrudniających lub uniemożliwiających podjęcie aktywności zawodowej przez dwie wyróżnione kategorie młodych bezrobotnych jest częstsze ocenianie większości barier przez osoby posiadające pod opieką osobę zależną jako uniemożliwiające zatrudnienie. Posiadanie pod opieką osoby zależnej postrzegane jest jako największa bariera w podejmowaniu zatrudnienia (40% wskazań dla bariery uniemożliwiającej i 54,5% dla utrudniającej zatrudnienie), dlatego każdy dodatkowy czynnik zmniejszający szanse podjęcia zatrudnienia stanowi tu dodatkową barierę. Ponieważ zdecydowaną większość młodych osób bezrobotnych sprawujących opiekę nad osobą zależną stanowią kobiety, ich sytuacja determinowana jest także przez przejawy dyskryminacji ze względu na płeć. W tej kategorii osób także przekonanie o braku umiejętności wymaganych przez pracodawcę wydaje się być jednym z kluczowych czynników utrudniających podjęcie zatrudnienia. Dodatkowo ograniczona dyspozycyjność, wynikająca z konieczności sprawowania opieki potęguje wrażenie niemożności znalezienia zatrudnienia.

Osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności upatrują czynników uniemożliwiających podjęcie zatrudnienia w: ograniczonych możliwościach poszukiwania pracy (brak telefonu, Internetu, dostępu do prasy) (30%), oczekiwaniach pracodawców dotyczących doświadczenia zawodowego (28,6%) oraz konieczności sprawowania opieki nad osobą zależną. W przypadku tej kategorii osób brak możliwości poszukiwania pracy przy wykorzystaniu prasy lub Internetu, zwłaszcza w przypadku niepełnosprawności ruchowej, może stanowić podstawową przeszkodę w znalezieniu zatrudnienia. Brak dostępu do ofert pracy wynikający z technicznych ograniczeń postrzegany jest więc jako kluczowa przeszkoda. Wsparcie oferowane przez publiczne służby zatrudnienia powinno więc koncentrować się w tym przypadku na zapewnieniu lepszego dostępu do ofert pracy, zwłaszcza takich, które dotyczą możliwości wykonywania obowiązków wynikających ze stosunku pracy z domu. Młode osoby bezrobotne posiadające orzeczenie o niepełnosprawności wskazują dodatkowo na brak dyspozycyjności, który może utrudniać podjęcie zatrudnienia. Należy zatem upowszechniać wśród niepełnosprawnych bezrobotnych osób młodych a także wśród pracodawców wiedzę na temat możliwości korzystania z grantów na telepracę. Forma ta umożliwia zredukowanie problemów wynikających z ograniczeń zdrowotnych a także pozwala na dostosowanie możliwości wykonywania obowiązków zawodowych o dogodnej porze, co może być istotne w przypadku osób niepełnosprawnych uczestniczących w różnych formach rehabilitacji. Istotnym czynnikiem, który zdaniem młodych bezrobotnych posiadających orzeczenie o niepełnosprawności utrudnia podjęcie zatrudnienia jest także zbyt niskie lub nieodpowiednie wykształcenie, a zatem należy rozważyć poszerzenie działań mających na celu umożliwienie osobom posiadającym orzeczenie o niepełnosprawności udziału w szkoleniach i przekwalifikowaniu zawodowym.

Należy przyrzeć się także sposobom definiowania barier przez osoby długotrwale bezrobotne oraz te, które pozostają zarejestrowane w PUP nie dłużej niż przez 6 miesięcy.

Należy spodziewać się istotnych różnic w postrzeganiu utrudnień związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy w tych dwóch kategoriach młodych osób bezrobotnych.

Tabela 9. Bariery, które w opinii młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia utrudniają lub uniemożliwiają podjęcie aktywności zawodowej w podziale w okres pozostawania w rejestrze bezrobotnych (%).

Bariery w podejmowaniu aktywności zawodowej	Okres pozostawania w rejestracji PUP					
	Do 6 miesięcy			Powyżej 6 miesięcy		
	1 ^a	2 ^b	3 ^c	1	2	3
zbyt mała liczba ofert pracy kierowanych do młodych ludzi	13,6	69,6	16,8	27,0	61,0	12,1
dyskryminacja ze względu na płeć	8,7	22,3	69,0	9,3	41,4	49,3
brak określonych umiejętności, których oczekują pracodawcy	26,0	61,3	12,7	24,6	60,1	15,2
brak umiejętności poszukiwania pracy	11,2	52,0	36,9	15,6	56,3	28,1
ograniczone możliwości poszukiwania pracy (brak telefonu, Internetu, dostępu do prasy)	11,7	46,4	41,9	15,4	48,5	36,0
brak środków na dojazdy do pracy	17,5	63,9	18,6	23,9	63,4	12,7
konieczność opieki nad osobą zależną (np. dzieckiem, rodzicem)	22,8	45,1	32,1	29,7	46,4	23,9
ograniczenia zdrowotne	17,6	46,7	35,7	20,9	49,6	29,5
zbyt niskie lub nieodpowiednie wykształcenie	16,4	69,4	14,2	19,3	70,0	10,7
oczekiwania pracodawców dotyczące doświadczenia zawodowego	27,3	61,2	11,5	23,7	69,1	7,2
oczekiwania pracodawców dotyczące dyspozycyjności pracownika	9,9	57,1	33,0	18,7	61,2	20,1
brak znajomości z odpowiednimi ludźmi	15,7	46,5	37,8	19,3	44,3	36,4
brak ofert pracy w rejonie miejsca zamieszkania	21,7	62,0	16,3	20,7	67,1	12,1
zbyt niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców	11,4	56,5	32,1	11,4	56,5	32,1

Źródło: Opracowanie własne

^a - uniemożliwia

^b - utrudnia

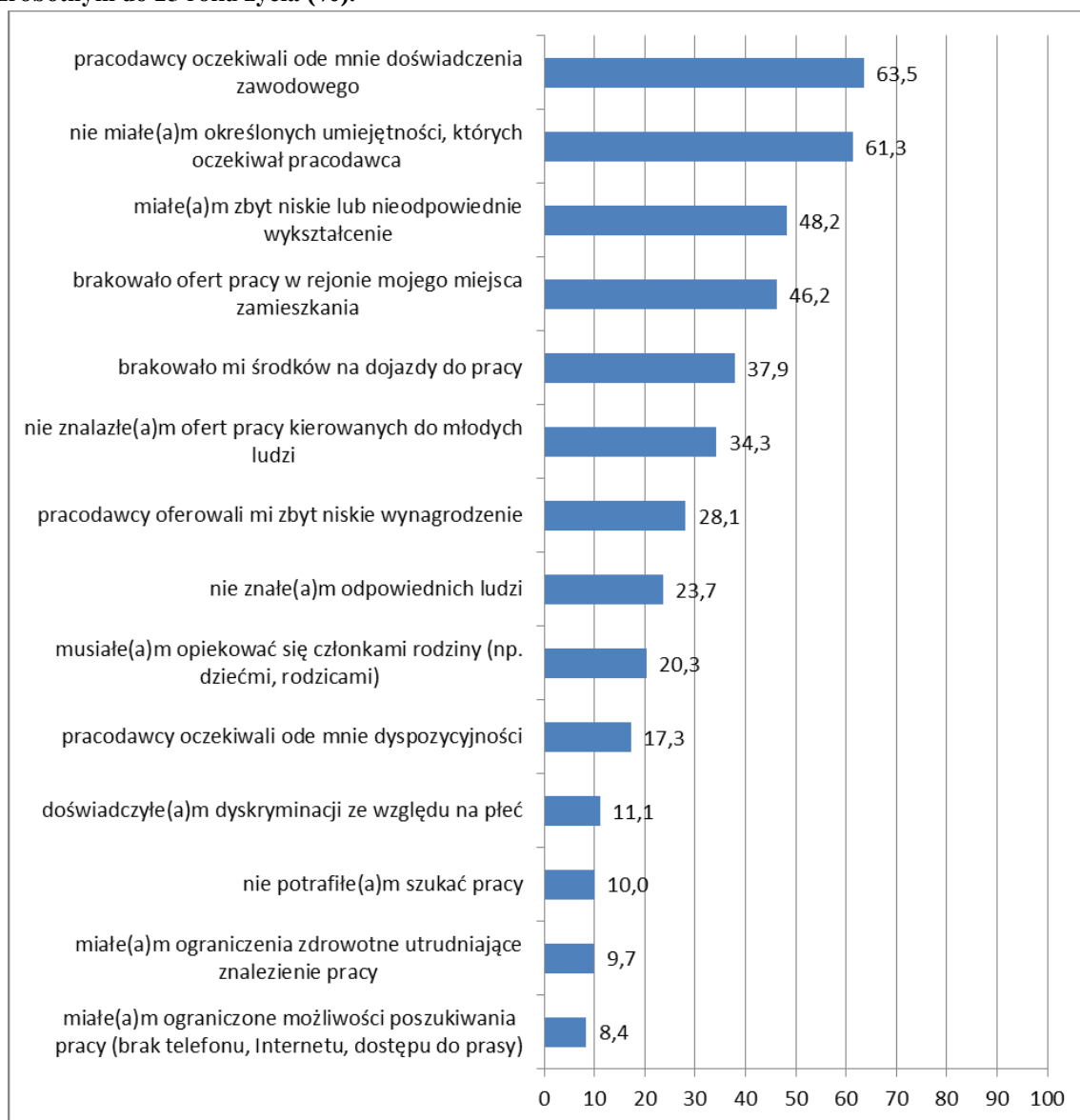
^c - nie ma wpływu

Osoby długotrwale bezrobotne wskazują na to, że barierą uniemożliwiającą zatrudnienie stanowi przede wszystkim zbyt mała liczba ofert pracy dla młodych ludzi, jak również brak wystarczającego doświadczenia zawodowego. Osoby pozostające w rejestracji PUP nie dłużej niż 6 miesięcy barier uniemożliwiających zatrudnienie doszukują się raczej w braku umiejętności wymaganych przez pracodawców oraz zbyt małym doświadczeniu zawodowym. Można zatem uznać, że te dwie kategorie młodych bezrobotnych różnią się częściowo w ocenie tego, czy kluczową przyczyną trudności w znalezieniu pracy są czynniki

o charakterze obiektywnym czy też subiektywnym. Co ciekawe długotrwale bezrobotni i osoby, które są zarejestrowane jako bezrobotne nie dłużej niż 6 miesięcy nie różnią się zasadniczo w ocenie tego, co utrudnia znalezienie pracy. Należy więc przypuszczać, że konsekwencją dłuższego niż 6 miesięczny okres przebywania w rejestracji PUP jest radykalizowanie poglądów na temat przyczyn niemożności znalezienia pracy, a także podkreślanie czynników obiektywnych, takich jak brak wystarczającej liczby ofert pracy.

Badanych zapytano także o ich osobiste doświadczenia barier, z jakimi spotkali się w trakcie poszukiwania zatrudnienia. Rozkład odpowiedzi przedstawiony został na wykresie 12. Pytanie miało charakter dychotomiczny, a więc badany proszony był o określenie tego, czy konkretna bariera w jego przypadku utrudniła zatrudnienie. Nie był natomiast proszony o ocenę tego, czy chodziło o utrudnienie czy też o uniemożliwienie podjęcia zatrudnienia.

Wykres 12. Bariery, które utrudniły lub uniemożliwiły podjęcie aktywności zawodowej młodym osobom bezrobotnym do 25 roku życia (%).



Źródło: Opracowanie własne

Wśród barier utrudniających lub uniemożliwiających podjęcie aktywności zawodowej, których respondenci doświadczyli osobiście, najczęściej wskazywano na zbyt wysokie oczekiwania pracodawców odnośnie doświadczenia zawodowego (63,5%). Ponad 61% respondentów zaznaczyło również, że nie posiadało umiejętności, których pracodawca oczekiwał. Te dwie bariery respondenci wskazywali wyraźnie najczęściej. Trzecią pod względem liczby wskazań - ponad 48% - okazało się zbyt niskie lub nieodpowiednie wykształcenie. Niemal tylu samo respondentów wskazało na brak wystarczającej liczby ofert pracy w rejonie miejsca zamieszkania (46,2%). Najrzadziej badani deklarowali doświadczanie takich utrudnień, jak: ograniczone możliwości poszukiwania pracy (8,4%) oraz problemy wynikające ze stanu zdrowia (9,7%). Można zatem uznać, że osobiste doświadczenia badanych warunkują postrzeganie przez nich barier w zatrudnianiu. Swoich niepowodzeń upatrują oni jednak przede wszystkim w braku doświadczenia, odpowiednich umiejętności i wykształcenia, natomiast w ocenie czynników uniemożliwiających lub utrudniających podejmowanie aktywności zawodowej przez osoby młode uwzględniają także sytuacje niezależne od osoby młodej poszukującej pracy (np. opieka nad osobą zależną), jak również brak wystarczającej liczby ofert pracy, zwłaszcza w rejonie miejsca zamieszkania.

W tabeli 10. Przedstawiono rozkład twierdzących odpowiedzi badanych na pytanie o doświadczenie konkretnych trudności podczas poszukiwania zatrudnienia w podziale na płeć oraz miejsce zamieszkania.

Tabela 10. Bariery, które utrudniły lub uniemożliwiły podjęcie aktywności zawodowej młodym osobom bezrobotnym do 25 roku życia w podziale na płeć i miejsce zamieszkania (%).

	Płeć		Miejsce zamieszkania	
	Kobieta	Mężczyzna	Miasto	Wieś
nie znalazł(e)a ofert pracy kierowanych do młodych ludzi	35,5	32,7	34,9	33,5
doświadczył(e)a dyskryminacji ze względu na płeć	13,8	7,7	13,8	8,2
nie miał(e)a określonych umiejętności, których oczekiwał pracodawca	60,6	62,2	63,0	59,4
nie potrafił(e)a szukać pracy	7,4	13,5	10,6	9,4
miał(e)a ograniczone możliwości poszukiwania pracy (brak telefonu, Internetu, dostępu do prasy)	6,9	10,3	7,4	9,4
brakowało mi środków na dojazdy do pracy	37,4	38,5	30,7	45,9
musiał(e)a opiekować się członkami rodziny (np. dziećmi, rodzicami)	28,6	9,6	21,7	18,8
miał(e)a ograniczenia zdrowotne utrudniające znalezienie pracy	7,9	12,2	11,1	8,2
miał(e)a zbyt niskie lub nieodpowiednie wykształcenie	50,2	45,5	52,9	42,9
pracodawcy oczekiwali ode mnie doświadczenia zawodowego	62,1	65,4	66,7	60,0
pracodawcy oczekiwali ode mnie dyspozycyjności	18,7	15,4	16,9	17,6
nie znał(e)a odpowiednich ludzi	24,1	23,1	24,9	22,4
brakowało ofert pracy w rejonie mojego miejsca zamieszkania	47,3	44,9	43,9	48,8
pracodawcy oferowali mi zbyt niskie wynagrodzenie	23,6	34,0	29,1	27,1

Źródło: Opracowanie własne

Biorąc pod uwagę płeć badanych, istotne różnice w ocenie czynników utrudniających podjęcie aktywności zawodowej występują w przypadku: konieczności sprawowania opieki nad osobą zależną, doświadczania dyskryminacji ze względu na płeć, umiejętności poszukiwania pracy oraz zbyt niskiego wynagrodzenia oferowanego przez pracodawcę. Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni deklarowały, że doświadczyły trudności w znalezieniu pracy spowodowane opieką nad osobą zależną (28,6%) lub dyskryminacją ze względu na płeć (13,8%). Mężczyźni natomiast wskazywali na zbyt niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawcę (34,0%) oraz niewystarczające umiejętności poszukiwania pracy (13,5%).

Podobnie, jak w przypadku płci, miejsce zamieszkania młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia istotnie różnicuje ich deklaracje dotyczące doświadczeń utrudniających podjęcie aktywności zawodowej. Największe różnice dotyczą postrzegania czynników, takich jak: brak środków na dojazdy do pracy oraz brak odpowiedniego wykształcenia. Zatem konieczność ponoszenia dodatkowych kosztów związanych z dojazdem do pracy stała się przeszkodą w znalezieniu pracy w przypadku 45,9% młodych bezrobotnych mieszkających na wsi i 30,7% młodych bezrobotnych mieszkających w miastach.

Tabela 11. Bariery, które utrudniły lub uniemożliwiły podjęcie aktywności zawodowej młodym osobom bezrobotnym do 25 roku życia posiadającym pod opieką osobę zależną lub posiadającym orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (%).

	Osoby posiadające pod opieką osoby zależnej	Osoby posiadające orzeczenia o stopniu niepełnosprawności
nie znalazłem(a)m ofert pracy kierowanych do młodych ludzi	32,7	26,1
doświadczylem(a)m dyskryminacji ze względu na płeć	16,4	21,7
nie miałem(a)m określonych umiejętności, których oczekiwał pracodawca	56,4	65,2
nie potrafiłem(a)m szukać pracy	3,6	4,3
miałem(a)m ograniczone możliwości poszukiwania pracy (brak telefonu, Internetu, dostępu do prasy)	14,5	8,7
brakowało mi środków na dojazdy do pracy	43,6	39,1
musiałem(a)m opiekować się członkami rodziny (np. dziećmi, rodzicami)	74,5	30,4
miałem(a)m ograniczenia zdrowotne utrudniające znalezienie pracy	9,1	43,5
miałem(a)m zbyt niskie lub nieodpowiednie wykształcenie	43,6	52,2
pracodawcy oczekiwali ode mnie doświadczenia zawodowego	50,9	60,9
pracodawcy oczekiwali ode mnie dyspozycyjności	29,1	13
nie znalazłem(a)m odpowiednich ludzi	23,6	21,7
brakowało ofert pracy w rejonie mojego miejsca zamieszkania	45,5	39,1
pracodawcy oferowali mi zbyt niskie wynagrodzenie	18,2	30,4

Źródło: Opracowanie własne

W przypadku osób posiadających pod opieką osobę zależną, poza tą właśnie barierą, która najczęściej utrudniała lub uniemożliwiała zatrudnienie, istotnym problemem okazywał się brak umiejętności oczekiwanych przez pracodawcę, a także brak doświadczenia zawodowego. Osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności doświadczyły podobnych

barier, dodatkowo nie posiadały odpowiedniego wykształcenia. Warto podkreślić, że zdecydowanie częściej niż osoby opiekujące się osobą zależną nie podejmowały zatrudnienia z powodu zbyt niskiego wynagrodzenia oferowanego przez pracodawcę.

Doświadczenia osób bezrobotnych w zakresie barier uniemożliwiających i utrudniających znalezienie zatrudnienia mogą być także różnić ze względu na czas, przez jaki pozostają one w rejestracji PUP.

Tabela 12. Bariery, które utrudniły lub uniemożliwiły podjęcie aktywności zawodowej młodym osobom bezrobotnym do 25 roku życia pozostającym w rejestrze osób bezrobotnych do 6 miesięcy i powyżej 6 miesięcy (%).

	Do 6 miesięcy	Powyżej 6 miesięcy
nie znalazł(a)m ofert pracy kierowanych do młodych ludzi	31,7	35,4
doświadczył(a)m dyskryminacji ze względu na płeć	9,1	15,3
nie miał(a)m określonych umiejętności, których oczekiwał pracodawca	58,1	63,9
nie potrafił(a)m szukać pracy	8,1	11,8
miał(a)m ograniczone możliwości poszukiwania pracy (brak telefonu, Internetu, dostępu do prasy)	6,5	10,4
brakowało mi środków na dojazdy do pracy	33,9	41,7
musiał(a)m opiekować się członkami rodziny (np. dziećmi, rodzicami)	16,1	22,2
miał(a)m ograniczenia zdrowotne utrudniające znalezienie pracy	10,2	7,6
miał(a)m zbyt niskie lub nieodpowiednie wykształcenie	47,3	47,2
pracodawcy oczekiwali ode mnie doświadczenia zawodowego	62,9	65,3
pracodawcy oczekiwali ode mnie dyspozycyjności	11,8	23,6
nie znał(a)m odpowiednich ludzi	20,4	27,8
brakowało ofert pracy w rejonie mojego miejsca zamieszkania	46,2	49,3
pracodawcy oferowali mi zbyt niskie wynagrodzenie	28,5	30,6

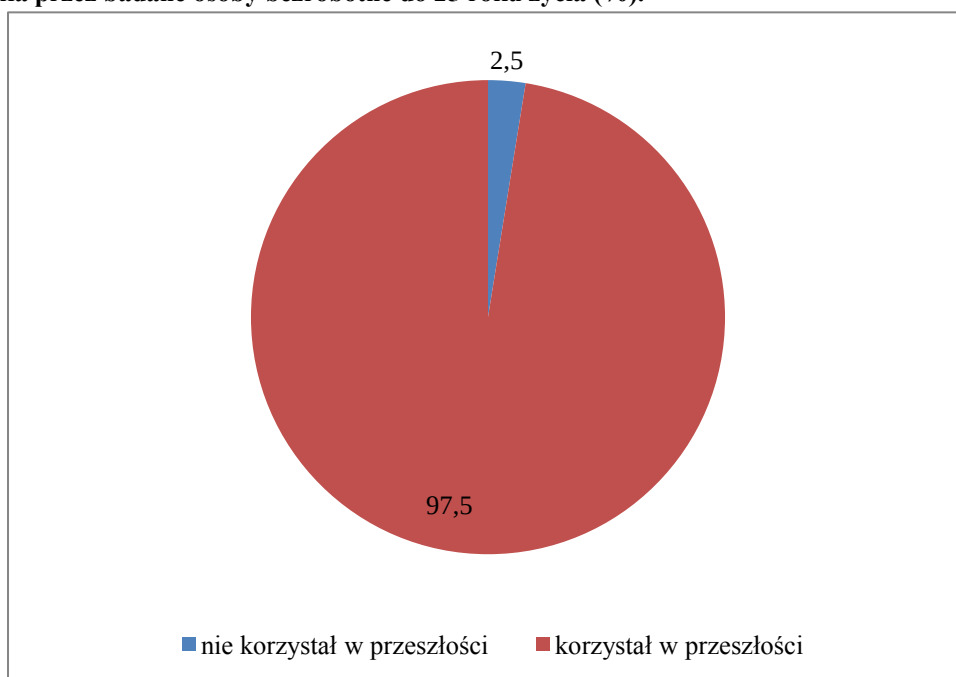
Źródło: Opracowanie własne

Jak wynika z danych zawartych w tabeli 12. doświadczenia obydwu grup bezrobotnych różnią się istotnie. Dotyczy to zwłaszcza czynników obiektywnych, w których to chętniej długotrwale bezrobotni upatrują przyczyn swoich niepowodzeń w czasie poszukiwania pracy. Zdecydowanie częściej niż osoby pozostające w rejestrze PUP długotrwale bezrobotni twierdzą, że podjęcie aktywności zawodowej uniemożliwił lub utrudnił im brak środków na dojazdy do pracy, problemy z dyspozycyjnością, ograniczone możliwości poszukiwania pracy, konieczność opieki nad osobą zależną, a nawet dyskryminacja ze względu na płeć. Interpretacja takiego stanu rzeczy możliwa jest po uwzględnieniu faktu, że to kobiety stanowią ponad 63% osób długotrwale bezrobotnych. Zatem działania zmierzające do poprawy sytuacji takich osób powinny uwzględniać specyficzne potrzeby młodych bezrobotnych kobiet zwłaszcza w odniesieniu do definiowanych przez nie barier w zatrudnianiu, które często mają charakter obiektywny.

2.3. Oczekiwania młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia wobec publicznych służb zatrudnienia w zakresie udzielanego im wsparcia

Odpowiedź na pytanie o to, jakie oczekiwania kierują wobec publicznych służb zatrudnienia młode osoby bezrobotne do 25 roku życia należy poprzedzić informacją dotyczącą dotychczasowych doświadczeń badanych w związku z korzystaniem z różnych form wsparcia oferowanych przez te służby.

Wykres 13. Korzystanie w przeszłości z różnych form wsparcia oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia przez badane osoby bezrobotne do 25 roku życia (%).



Źródło: Opracowanie własne

Spośród wszystkich respondentów tylko 2,5% deklaruje, że do momentu, w którym przeprowadzono badanie nie korzystało z żadnych, oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia, form wsparcia. Można zatem uznać, że deklaracje badanych dotyczące korzystania z wybranych form wsparcia będą opierały się na ich osobistych doświadczeniach.

Spośród bezrobotnych młodych osób, które wzięły udział w badaniu zaledwie 1% deklaruje, że w przyszłości nie zamierza korzystać z żadnej z oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia formy wsparcia. Oznacza to, że w ofercie tych służb znajdują się takie formy wsparcia, którymi są zainteresowani młodzi bezrobotni lub też dotychczasowe doświadczenia młodych bezrobotnych w korzystaniu z pomocy publicznych służb zatrudnienia zachęcają je do kontynuowania swoich starań znalezienia pracy z pomocą narzędzi udostępnianych przez te służby.

Wykres 14. Plany dotyczące skorzystania w przyszłości z różnych form wsparcia oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia przez badane osoby bezrobotne do 25 roku życia (%).

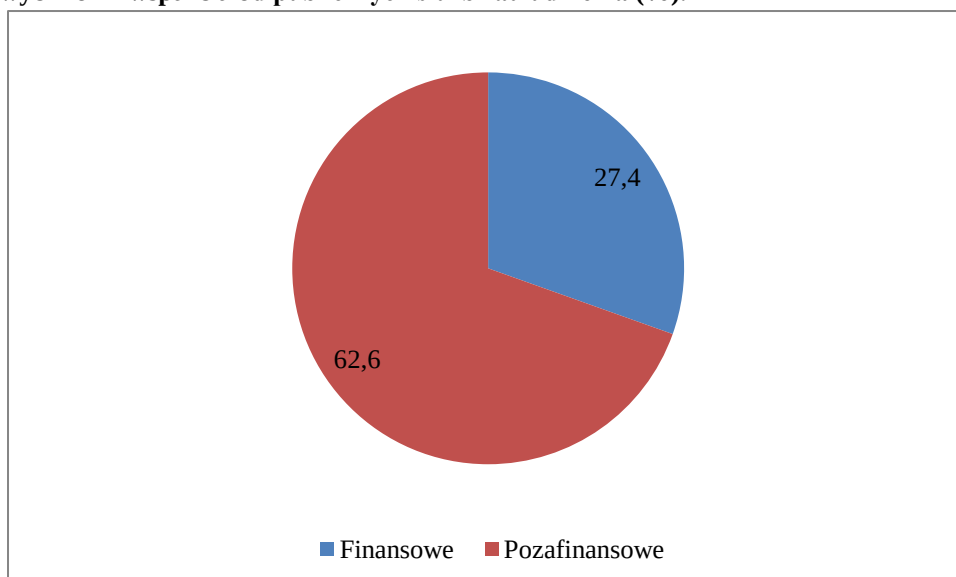


Źródło: Opracowanie własne

Biorąc pod uwagę to, że zdecydowana większość badanych zamierza korzystać z wybranych form wsparcia oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia, należy przyjrzeć się bliżej temu, jakiego rodzaju wsparcia oczekiwaliby młodzi bezrobotni.

Na wykresie 15. przedstawiono procentowy rozkład odpowiedzi twierdzących dotyczących oczekiwania wsparcia finansowego i pozafinansowego.

Wykres 15. Oczekiwania młodych osób bezrobotnych do 25 roku w zakresie otrzymania finansowych lub niefinansowych form wsparcia od publicznych służb zatrudnienia (%).



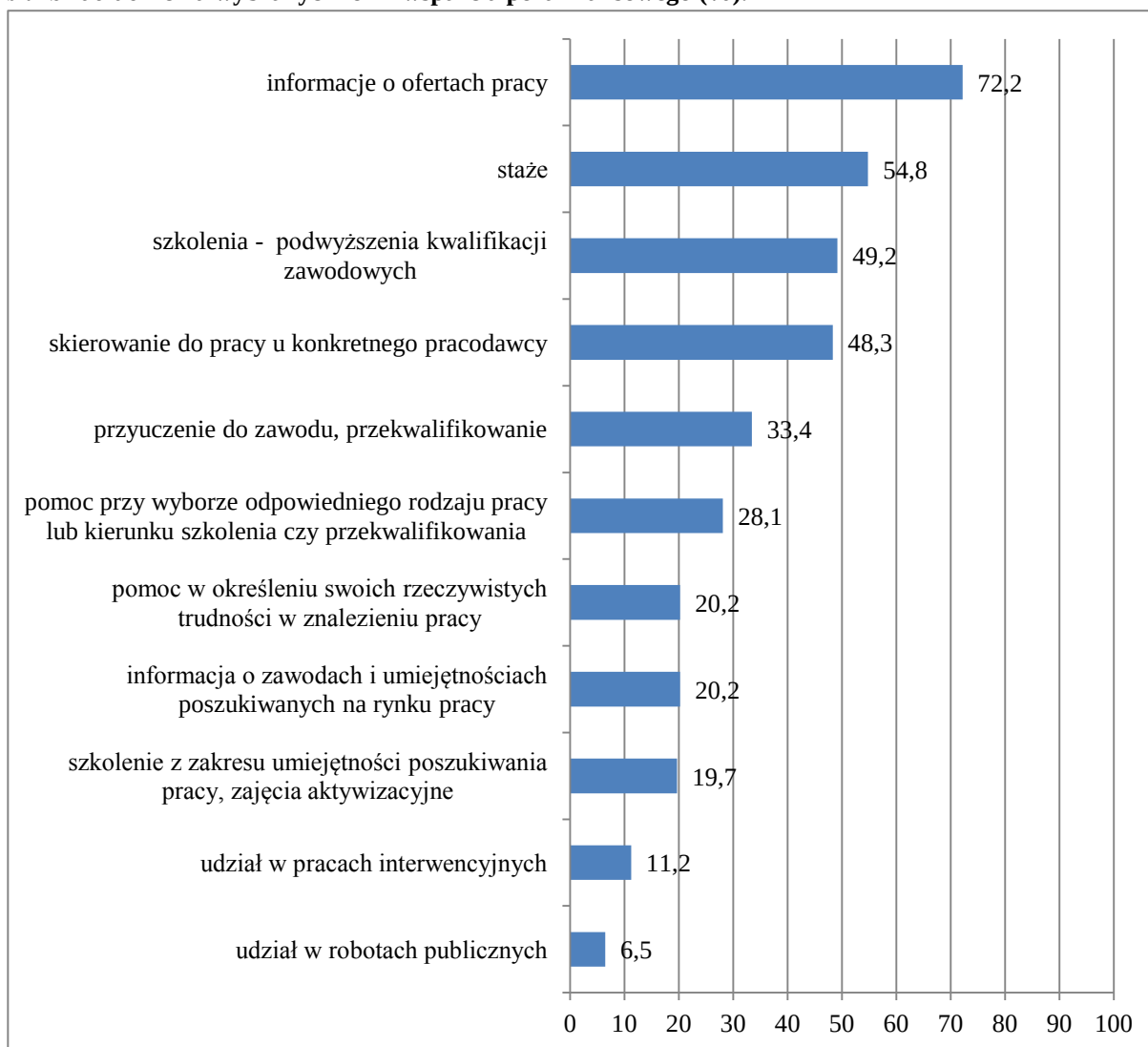
Źródło: Opracowanie własne

Zdecydowana większość respondentów wskazała na te formy wsparcia, które określić można jako pozafinansowe (62,6%). W celu ustalenia, jakiego wsparcia finansowego

i pozafinansowego oczekują młode bezrobotne osoby respondentom zadano szczegółowe pytania dotyczące ich oczekiwań wobec oferty publicznych służb zatrudnienia.

Wśród różnych form wsparcia pozafinansowego respondenci najczęściej wskazywali na oczekiwania związane z: korzystaniem z informacji o dostępnych ofertach pracy (72,2%) oraz możliwością odbycia staży (54,8%). Niemal połowa badanych oczekiwałaby także: szkoleń i podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (49,2%) oraz skierowania do pracy u konkretnego pracodawcy (48,3%). Najrzadziej wskazywano na oczekiwania w zakresie udziału w robotach publicznych (6,5%), a także udziału w pracach interwencyjnych (11,2%).

Wykres 16. Oczekiwania młodych osób bezrobotnych do 25 roku w zakresie otrzymania od publicznych służb zatrudnienia wybranych form wsparcia pozafinansowego (%).



Źródło: Opracowanie własne

W tabeli 13. przedstawiono oczekiwania młodych osób bezrobotnych do 25 roku w zakresie otrzymania od publicznych służb zatrudnienia wybranych form wsparcia pozafinansowego w podziale na płeć, miejsce zamieszkania, poziom wykształcenia, orzeczenie o niepełnosprawności, posiadanie pod opieką osoby zależnej i długość bezrobocia.

Tabela 13. Oczekiwania młodych osób bezrobotnych do 25 roku w zakresie otrzymania od publicznych służb zatrudnienia wybranych form wsparcia pozafinansowego w podziale na płeć, miejsce zamieszkania, poziom wykształcenia, orzeczenie o niepełnosprawności, posiadanie pod opieką osoby zależnej i długość bezrobocia (%).

	Informacje o ofertach pracy	staż	szkolenia - podwyższenie kwalifikacji zawodowych	skierowania do pracy u konkretnego pracodawcy	pomoc przy wyborze odpowiedniego rodzaju pracy lub kierunku szkolenia czy przekwalifikowania	przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie	pomoc w okresleniu swoich rzeczywistych trudności w znalezieniu pracy	informacje o zawodach i umiejętnościach poszukiwanych na rynku pracy	szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, zajęcia aktywizacyjne	udział w pracach interwencyjnych	udział w robotach publicznych
PLEĆ											
Kobieta	75,9	59,1	50,7	45,3	32,0	34,0	22,2	21,7	21,7	10,8	6,4
Mężczyzna	67,3	49,0	47,1	52,3	22,9	32,7	17,6	18,3	17,0	11,8	6,5
M. ZAMIESZKANIA											
Miasto	73,3	55,1	44,9	44,9	26,7	34,2	23,0	20,3	24,6	11,8	7,0
Wieś	71,0	54,4	53,8	52,1	29,6	32,5	17,2	20,1	14,2	10,7	5,9
WYKSZTAŁCENIE											
Gimnazjalne i niższe	81,0	47,6	46,0	55,6	25,4	36,5	25,4	17,5	27,0	4,8	7,9
Zasadnicze zawodowe	67,6	55,9	42,6	50,0	26,5	27,9	17,6	20,6	16,2	13,2	4,4
Średnie ogólnokształcące	72,1	60,5	48,8	44,2	27,9	29,1	17,4	22,1	15,1	12,8	8,1
Średnie zawodowe	72,3	56,9	60,0	55,4	36,9	50,8	24,6	24,6	29,2	10,8	6,2
Nieukończone studia wyższe, policealne/pomaturalne	75,0	53,1	50,0	37,5	28,1	18,8	21,9	18,8	12,5	15,6	6,3
Wyższe	63,4	51,2	46,3	41,5	19,5	29,3	14,6	14,6	14,6	12,2	4,9
NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ											
Posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności	65,2	69,6	56,5	26,1	26,1	30,4	26,1	21,7	26,1	8,7	4,3
OSOBA ZALEŻNA											
Posiada pod opieką osobę zależną	87,3	50,9	41,8	50,9	29,1	41,8	23,6	23,6	25,5	7,3	7,3
DŁUGOŚĆ BEZROBOCIA											
Do 6 miesięcy	74,2	55,9	48,9	50,5	28,0	36,6	20,4	21,5	21,5	11,3	7,5
Powyżej 6 miesięcy	68,8	54,6	51,8	46,8	27,7	29,1	19,1	18,4	17,0	12,1	5,0

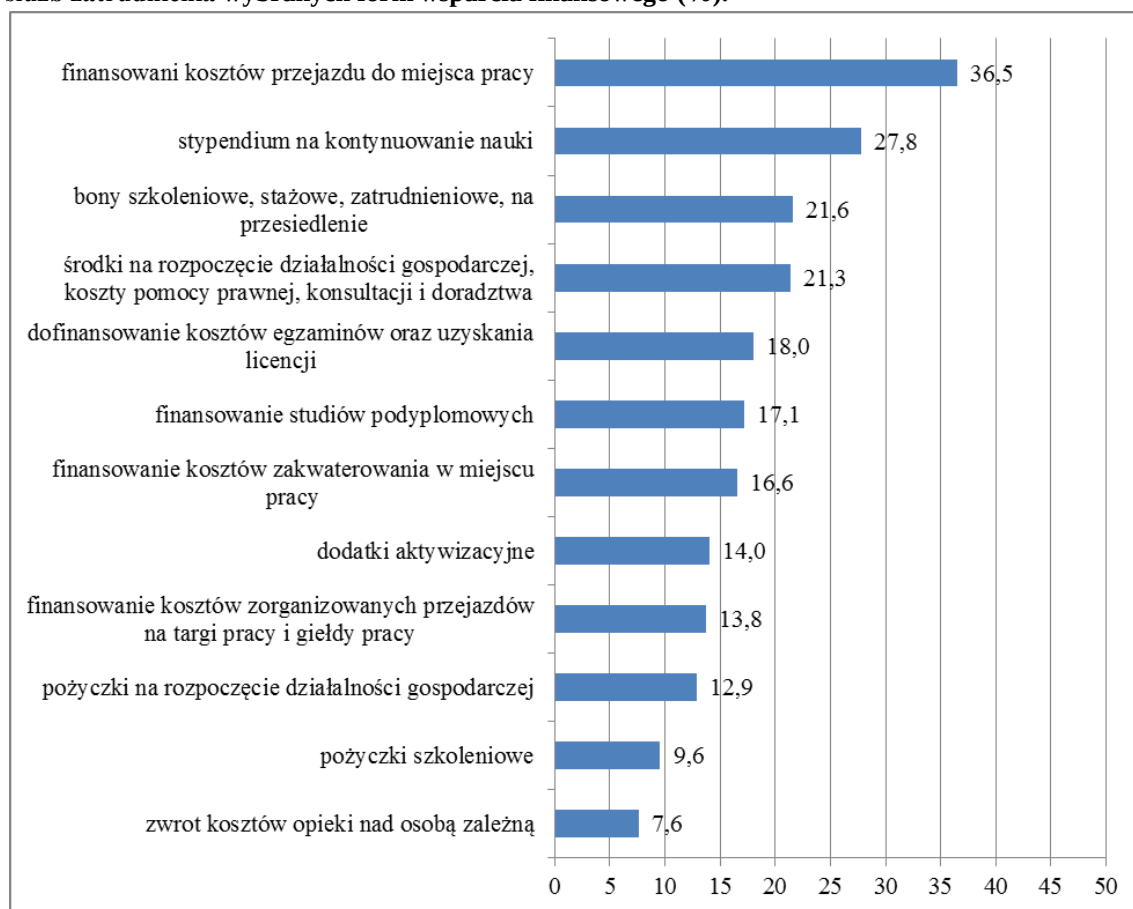
Źródło: Opracowanie własne

Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni chciałyby korzystać w przyszłości z informacji o ofertach pracy oraz z udziału w stażach. Mężczyźni natomiast preferowaliby skierowanie do pracy u konkretnego pracodawcy. Bezrobotni mieszkańcy wsi częściej niż mieszkańcy miast chcieliby w przyszłości podwyższać swoje kwalifikacje poprzez udział w szkoleniach oraz korzystać ze skierowania do konkretnego pracodawcy. Mieszkańcy miast częściej niż mieszkańcy wsi deklarują, że chętnie wzięliby udział w szkoleniach z zakresu umiejętności poszukiwania pracy i w zajęciach aktywizacyjnych. Poziom wykształcenia różnicuje plany badanych dotyczące skorzystania w przyszłości z oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia form wsparcia w taki sposób, że: zdecydowanie najchętniej

z informacji o ofertach pracy korzystaliby młodzi bezrobotni z najniższym wykształceniem oraz wykształceniem policealnym/pomaturalnym i niepełnym wyższym; osoby posiadające wykształcenie średnie zawodowe chciałyby korzystać ze szkoleń oraz z możliwości przekwalifikowania lub przyuczenia do zawodu; udziałem w stażach i szkoleniach zainteresowane są przede wszystkim osoby z wykształceniem ogólnokształcącym. Młodzi bezrobotni posiadający orzeczenie o niepełnosprawności najchętniej korzystaliby ze staży oraz szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe. Natomiast osoby posiadające pod opieką osobę zależną byłyby zainteresowane informacjami o ofertach pracy, ale także skierowaniem do pracy u konkretnego pracodawcy. Długotrwale bezrobotni deklarują mniejszą niż osoby pozostające w rejestrze bezrobotnych do 6 miesięcy chęć skorzystania z niemal każdej formy wsparcia, za wyjątkiem szkoleń i udziału w pracach interwencyjnych. Zaprezentowane dane korespondują z wnioskami wynikającymi z analizy postrzegania barier w zatrudnianiu osób młodych. Zatem propozycje działań, jakie mogłyby zostać skierowane do poszczególnych kategorii bezrobotnych wynikające ze sposobów definiowania trudności młodych osób na rynku pracy będą odpowiednie biorąc pod uwagę deklarowane przez te osoby zainteresowanie skorzystaniem w przyszłości z wybranych form wsparcia.

Na wykresie 17. Przedstawiono deklaracje respondentów dotyczące tego, jakich form wsparcia finansowego oczekiwaliby od publicznych służb zatrudnienia.

Wykres 17. Oczekiwania młodych osób bezrobotnych do 25 roku w zakresie otrzymania od publicznych służb zatrudnienia wybranych form wsparcia finansowego (%).



Źródło: Opracowanie własne

Spośród wszystkich form wsparcia finansowego badani najczęściej wskazywali: finansowanie kosztów przejazdów do miejsca pracy (36,5%) oraz stypendia na kontynuowanie nauki (27,8%). Około 1/5 badanych oczekiwałaby także bonów szkoleniowych, stażowych, zatrudnieniowych i na przesiedlenie (21,6%) oraz środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej, pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa (21,3%). Badani najrzadziej deklarują oczekiwanie wsparcia w postaci: pożyczki szkoleniowej (9,6%) oraz zwrotu kosztów opieki nad osobą zależną (7,6%).

Tabela 14 Oczekiwania młodych osób bezrobotnych do 25 roku w zakresie otrzymania od publicznych służb zatrudnienia wybranych form wsparcia finansowego w podziale na płeć, miejsce zamieszkania, poziom wykształcenia, orzeczenie o niepełnosprawności, posiadanie

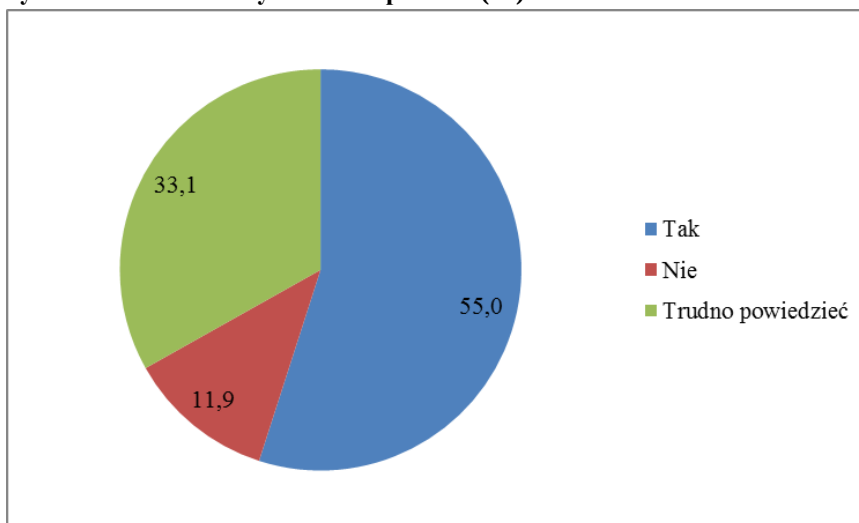
	finansowanie kosztów przejazdu do miejsca pracy	stypendium na kontynuowanie nauki	boni szkoleniowe, stażowe, zatrudnieniowe, na przesiedlenie	środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, koszty pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa	dofinansowanie kosztów egzaminów oraz uzyskania licencji	finansowanie studiów podyplomowych	finansowanie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy	dodatki aktywizacyjne	finansowanie kosztów zorganizowanych przejazdów na targi prac i giełdy pracy	pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej	pożyczki szkoleniowych	zwrot kosztów opieki nad osobą zależną
PLEĆ												
Kobieta	37,4	30,0	26,1	16,7	18,7	18,7	14,8	15,8	12,3	12,3	10,8	10,8
Mężczyzna	35,3	24,8	15,7	27,5	17,0	15,0	19,0	11,8	15,7	13,7	7,8	3,3
M. ZAMIESZKANIA												
Miasto	32,1	28,9	23,0	23,0	17,6	17,6	18,7	16,0	13,4	13,4	10,7	11,2
Wieś	41,4	26,6	20,1	19,5	18,3	16,6	14,2	11,8	14,2	12,4	8,3	3,6
WYKSZTAŁCENIE												
Gimnazjalne i niższe	33,3	19,0	15,9	22,2	9,5	7,9	14,3	9,5	15,9	9,5	9,5	6,3
Zasadnicze zawodowe	33,8	22,1	17,6	16,2	16,2	11,8	16,2	8,8	14,7	13,2	7,4	4,4
Średnie ogólnokształcące	37,2	33,7	14,0	17,4	15,1	20,9	14,0	15,1	11,6	12,8	11,6	8,1
Średnie zawodowe	49,2	33,8	38,5	21,5	23,1	10,8	26,2	16,9	20,0	12,3	12,3	12,3
Nieukończone studia wyższe, policealne/pomaturalne	15,6	25,0	15,6	25,0	18,8	15,6	6,3	12,5	6,3	9,4	6,3	6,3
Wyższe	39,0	31,7	31,7	31,7	31,7	43,9	17,1	24,4	7,3	22,0	7,3	7,3
NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ												
Posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności	34,8	34,8	17,4	13,0	17,4	13,0	13,0	17,4	13,0	13,0	8,7	4,3
OSOBA ZALEŻNA												
Posiada pod opieką osobą zależną	38,2	27,3	18,2	18,2	18,2	18,2	18,2	18,2	14,5	10,9	12,7	27,3
DŁUGOŚĆ BEZROBOCIA												
Do 6 miesięcy	36,0	26,9	21,5	23,7	22,0	17,7	16,7	12,9	13,4	13,4	10,2	5,9
Powyżej 6 miesięcy	39,0	29,1	24,8	18,4	13,5	17,7	17,0	16,3	14,9	12,1	9,2	10,6

Źródło: Opracowanie własne

Kobiety deklarują chęć skorzystania ze zwrotu kosztów opieki nad osobą zależną oraz zdecydowanie częściej niż mężczyźni z bonów szkoleniowych, stażowych, zatrudnieniowych i na przesiedlenie. Mężczyźni natomiast chętniej skorzystaliby ze środków na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Mieszkańcy wsi deklarują, że pożądaną przez nich formą wsparcia byłoby finansowanie kosztów przejazdu do miejsca pracy, z pozostałych form wsparcia finansowego chętniej skorzystaliby młodzi bezrobotni mieszkańcy miast. Zgodnie z oczekiwaniami, osoby posiadające wykształcenie średnie zawodowe najchętniej korzystałyby z finansowania dojazdu do miejsca pracy oraz z bonów szkoleniowych, stażowych, zatrudnieniowych i na przesiedlenie. Młodzi bezrobotni z wyższym wykształceniem skorzystaliby z finansowania studiów podyplomowych oraz z bonów szkoleniowych, stażowych, zatrudnieniowych i na przesiedlenie. Najslabiej wykształceni młodzi bezrobotni rzadziej niż pozostali oczekiwali by wsparcia finansowego od publicznych służb zatrudnienia. Podobnie, jak pozostałe kategorie młodych bezrobotnych, osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności chciałyby skorzystać w przyszłości z finansowania kosztów przejazdu do miejsca pracy, ale także ze stypendium na kontynuowanie nauki. Osoby posiadające pod opieką osobę zależną najchętniej skorzystałyby ze zwrotu kosztów opieki nad taką osobą oraz z finansowania kosztów dojazdu do miejsca pracy. Długotrwale bezrobotni byłiby zainteresowani finansowaniem dojazdów do miejsca pracy, stypendiami na kontynuowanie nauki oraz bonami szkoleniowymi, stażowymi, zatrudnieniowymi i na przesiedlenie. Choć oczekiwania wsparcia finansowego ze strony publicznych służb zatrudnienia są zdecydowanie mniejsze niż oczekiwania wsparcia pozafinansowego, to wśród tych pierwszych największą popularnością cieszyłoby się finansowanie kosztów przejazdu do miejsca pracy oraz wsparcie w postaci bonów.

Badanych zapytano również o to, czy aktualnie otrzymywane przez nich wsparcie ze strony publicznych służb zatrudnienia odpowiada ich potrzebom. Wyniki przedstawiono na wykresie 18.

Wykres 18. Ocena dopasowania pomocy otrzymywanej od publicznych służb zatrudnienia przez bezrobotne osoby młode do 25 roku życia do ich potrzeb (%).

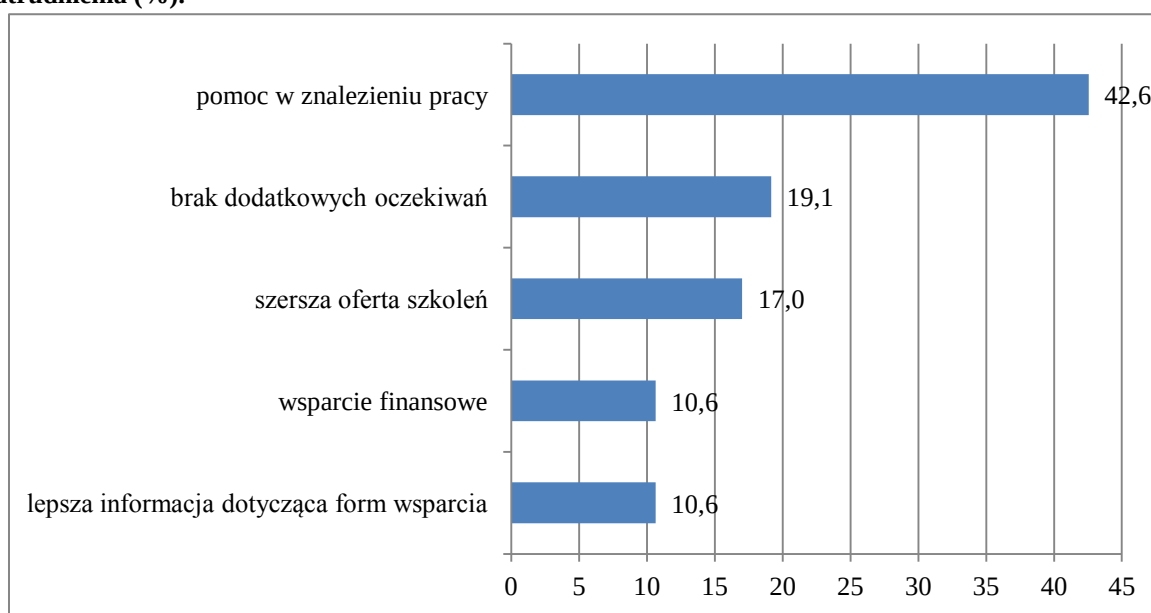


Źródło: Opracowanie własne

Ponad połowa (55%) badanych odpowiedziała na to pytanie twierdząco. Uwagę zwrócić należy na wysoki odsetek odpowiedzi "trudno powiedzieć", który świadczy o trudnościach, jakie mogą mieć bezrobotne młode osoby w ocenie własnych potrzeb i dopasowania do nich form wsparcia. Co istotne, ponad 1/3 badanych ocenia wsparcie publicznych służb zatrudnienia jako niewystarczające.

Badanych zapytano również, jakiego jeszcze wsparcia, poza obecnie oferowanym, oczekiwaliby od publicznych służb zatrudnienia. Odpowiedzi przedstawione zostały w formie pięciu ogólniejszych kategorii, które powstały po zagregowaniu odpowiedzi częściowych. Wyraźnie najczęściej wskazywanym obszarem jest pomoc w znalezieniu pracy (42,6%). Widoczne jest także zainteresowanie szerszą ofertą szkoleń i staży (17%). Po 10% wskazań dotyczyło szerszego wsparcia finansowego oraz lepszej informacji odnośnie dostępnych form wsparcia. Zwrócić należy również uwagę, że 19% respondentów, którzy udzielili odpowiedzi na to pytanie nie ma dodatkowych oczekiwań odnośnie form wsparcia, jakie mogą im zostać zaproponowane.

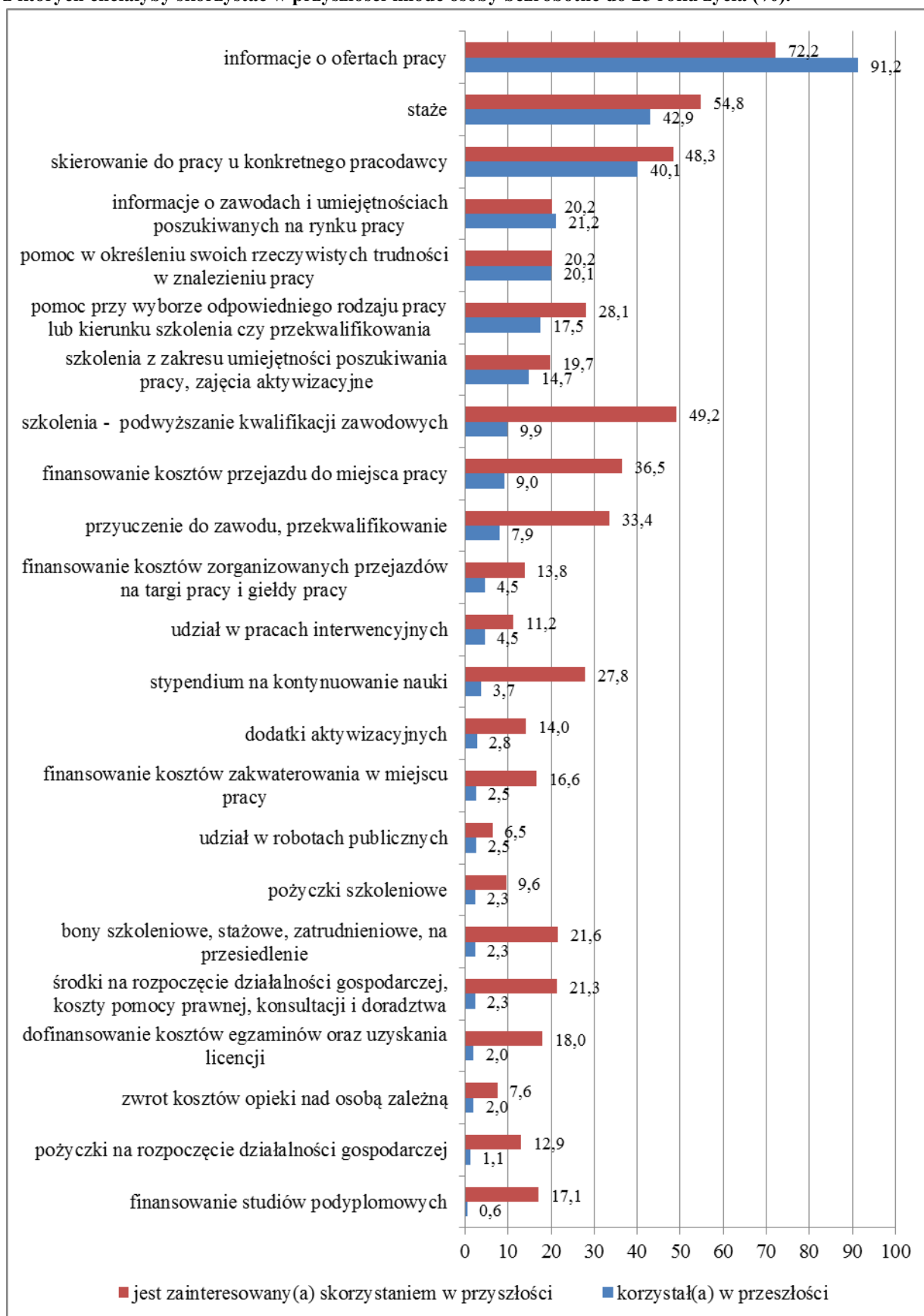
Wykres 19. Dodatkowe oczekiwania bezrobotnych osób młodych do 25 roku względem publicznych służb zatrudnienia (%).



Źródło: Opracowanie własne

Na wykresie 20. przedstawione zostały dane dotyczące doświadczeń respondentów w korzystaniu z form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy. Spośród wszystkich prezentowanych form, trzy wskazywane były zdecydowanie najczęściej. Są to informacje dotyczące ofert pracy - 91,2% badanych korzystało z tej formy wsparcia, staże, z których korzystało 42,9% respondentów oraz skierowanie do pracy u konkretnego pracodawcy, na co wskazało 40% badanych. Najmniej liczna grupa respondentów wskazała na posiadanie doświadczeń w korzystaniu z finansowania studiów podyplomowych (0,6%) oraz pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej (1,1%).

Wykres 20. Formy wsparcia oferowane przez publiczne służby zatrudnienia, z których korzystały lub z których chciałyby skorzystać w przyszłości młode osoby bezrobotne do 25 roku życia (%).



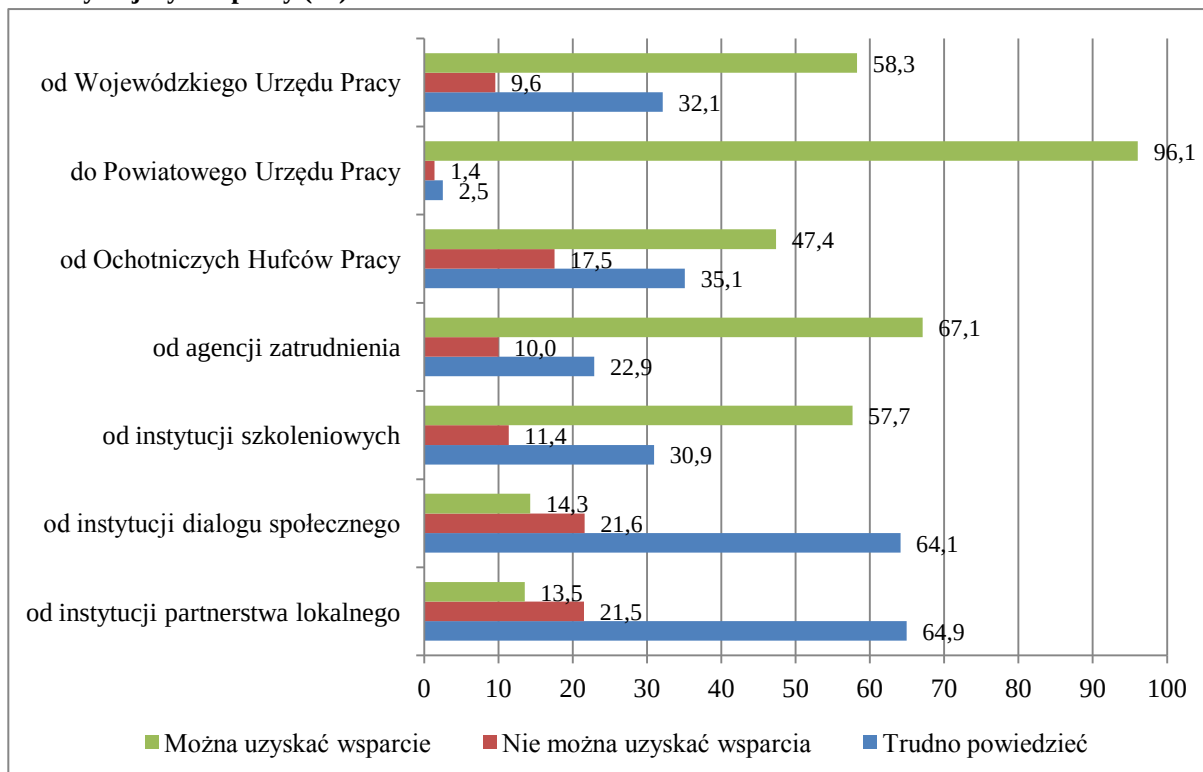
Źródło: Opracowanie własne

Badane bezrobotne młode osoby najczęściej deklarowały zainteresowanie skorzystaniem w przyszłości z informacji na temat dostępnych ofert pracy. Taką deklarację złożyło ponad 72% respondentów. Niemal 55% badanych osób zadeklarowało chęć skorzystania ze staży, a niemal 50% ze szkoleń podwyższających kwalifikacje zawodowe. Ponad 48% respondentów chciałoby skorzystać ze skierowania do pracy u konkretnego pracodawcy. Te cztery formy wsparcia były najczęściej wskazywanymi formami, z jakich badani chcieliby w przyszłości skorzystać. Najrzadziej wskazywano na zainteresowanie udziałem w robotach publicznych (6,5%), zwrotem kosztów opieki nad osobą zależną (7,6%) oraz pożyczkami szkoleniowymi (9,6%).

2.4. Poziom wiedzy młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia na temat zakresu wsparcia wynikającego z *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*

W celu zweryfikowania poziomu znajomości instytucji rynku pracy badanym zadano pytanie o to, do których instytucji może zwrócić się o pomoc bezrobotna młoda osoba.

Wykres 21. Wiedza młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia na temat możliwości uzyskania wsparcia od instytucji rynku pracy (%).



Źródło: Opracowanie własne

Największa grupa respondentów wskazała Powiatowe Urzędy Pracy (96%) oraz agencje zatrudnienia (67%). Najrzadziej, co wskazuje na najslabszą znajomość tych instytucji, wskazywano instytucje partnerstwa lokalnego (13,5%) oraz instytucje dialogu społecznego (14,3%). Warto podkreślić, że w zależności od instytucji, odsetek odpowiedzi „nie można uzyskać wsparcia” wynosił od 1,4% w przypadku PUP do 21,6% w przypadku instytucji dialogu społecznego i 21,5% w przypadku instytucji partnerstwa lokalnego. Wskazuje to na istnienie licznej grupy młodych bezrobotnych, którzy nie posiadają wystarczającej wiedzy na temat możliwości uzyskania wsparcia wynikających z *Ustawy*. Oznacza to również konieczność zintensyfikowania działań mających na celu przybliżenie specyfiki działalności instytucji reprezentującej dwie najslabiej identyfikowane kategorie, zwłaszcza, że odsetki odpowiedzi „trudno powiedzieć” w przypadku tych instytucji wynosiły niemal 65%.

Sprawdzono również poziom wiedzy badanych osób na temat konkretnych form wsparcia, jakie mogą otrzymać od publicznych służb zatrudnienia. Na wykresie 22.

Przedstawiono procentowy udział odpowiedzi twierdzących, pominięto odpowiedzi „trudno powiedzieć”

Wykres 22. Wiedza młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia na temat możliwości uzyskania określonych form wsparcia do instytucji rynku pracy (%).



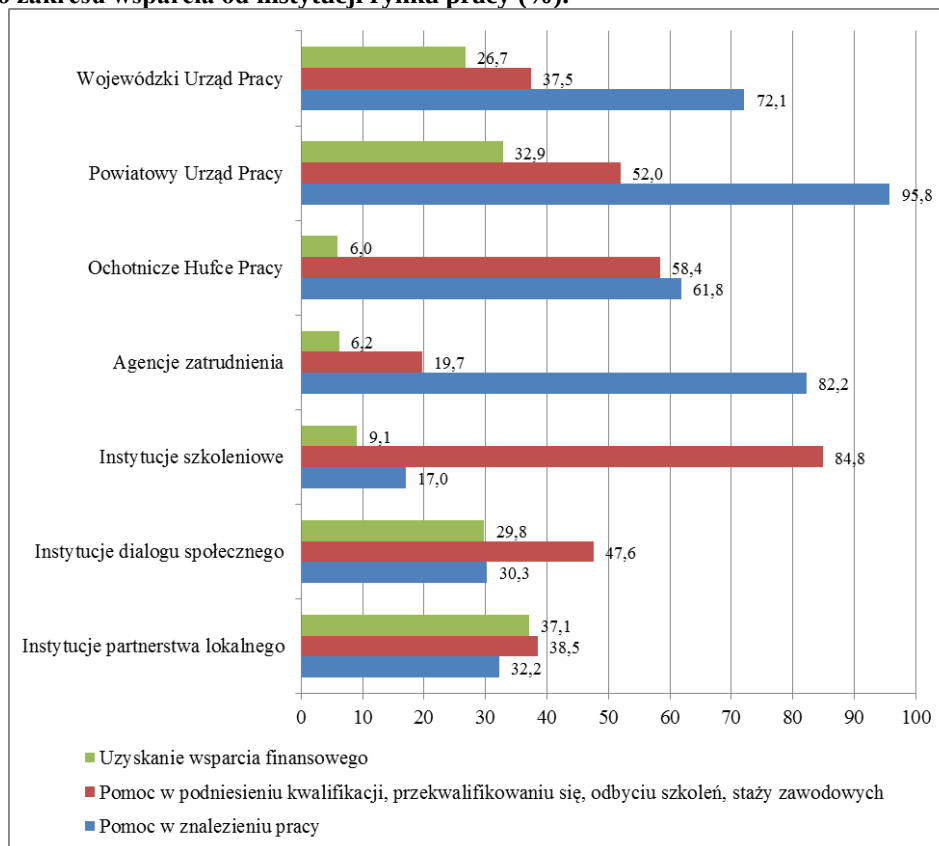
Źródło: Opracowanie własne

Najczęściej (powyżej 80% wskazać) respondenci deklarowali, że bezrobotna młoda osoba może otrzymać następujące formy wsparcia: informacje o ofertach pracy (95,5%), możliwość odbycia stażu (93,4%), zostać skierowana do pracy u konkretnego pracodawcy (87,4%) oraz zostać skierowana na szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe (82,1%). W tej grupie wskazań mamy więc do czynienia z identyfikowaniem tych form wsparcia, które związane są ze zdobywaniem doświadczenia zawodowego oraz podnoszeniem kwalifikacji. Są to także te formy, z których młodzi bezrobotni najchętniej korzystają, zatem ich wiedza na

temat możliwości skorzystania z tych form aktywizacji związana jest w dużej mierze z doświadczeniem. Powyżej 70% wskazań dotyczy takich form, jak: szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, zajęcia aktywizacyjne (72,7%), pomoc przy wyborze odpowiedniego rodzaju pracy lub kierunku szkolenia czy przekwalifikowania (72,7%), informacje o zawodach i umiejętnościach poszukiwanych na rynku pracy (72%) oraz przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie (70,2). Zatem ponad 2/3 wskazań dotyczy takich form aktywizacji zawodowej, które związane są z pomocą w lepszym rozeznaniu swoich umiejętności przez młode osoby bezrobotne i dopasowaniu tych umiejętności do potrzeb rynku pracy. Najrzadziej natomiast młode bezrobotne osoby twierdzą, że mogą otrzymać wsparcie w formie zwrotu kosztów opieki nad osobą zależną (23,2%), finansowania kosztów zakwaterowania w miejscu pracy (24,4%) oraz pożyczki szkoleniowej (29,3%). W przypadku tych form wsparcia odpowiedzi "trudno powiedzieć" stanowiły ponad 60%. Takie wyniki świadczą o dużej przestrzeni do działań mających na celu edukowanie bezrobotnych w zakresie oferowanego im przez publiczne służby zatrudnienia wsparcia. Niewykorzystywanie możliwości skorzystania ze wsparcia finansowego oferowanego przez publiczne służby zatrudnienia lub brak oczekiwań w tym zakresie może bowiem wynikać z braku wystarczającej wiedzy o istnieniu takich możliwości.

Na wykresie 23. zaprezentowano odpowiedzi badanych dotyczące poziomu wiedzy na temat grup form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy.

Wykres 23. Wiedza młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia na temat możliwości uzyskania określonego zakresu wsparcia od instytucji rynku pracy (%).



Źródło: Opracowanie własne

Analizy dotyczące tego, z jakim zakresem wsparcia badani utożsamiają konkretne instytucje pokazują, że Powiatowe Urzędy Pracy najczęściej kojarzone są ze wsparciem w postaci pomocy w znalezieniu pracy. Takiej odpowiedzi udzieliło niemal 96% badanych. Ponadto ponad połowa badanych (52%) uważa, że otrzyma w PUP pomoc w zakresie podniesienia kwalifikacji zawodowych oraz odbycia stażu. Można zatem uznać, że to PUP jest nie tylko najlepiej identyfikowaną instytucją, ale również zakres wiedzy na temat pomocy, jakiej może spodziewać się w nim młoda osoba bezrobotna jest zgodny z ofertą PUP.

Agencje zatrudnienia najczęściej kojarzone są z pomocą w znalezieniu pracy (82%), pozostałe formy wsparcia kojarzone są z agencjami zatrudnienia przez mniej niż 20% respondentów. W instytucjach szkoleniowych niemal 85% badanych szukałoby pomocy w podniesieniu kwalifikacji lub odbyciu stażu. Pozostałe formy pomocy wskazywane są przez mniej niż 20% badanych. Najmniejszy poziom wiedzy na temat udzielanego wsparcia dotyczy instytucji partnerstwa lokalnego. W tym przypadku, żadna z form pomocy nie została wskazana przez więcej niż 20% respondentów.

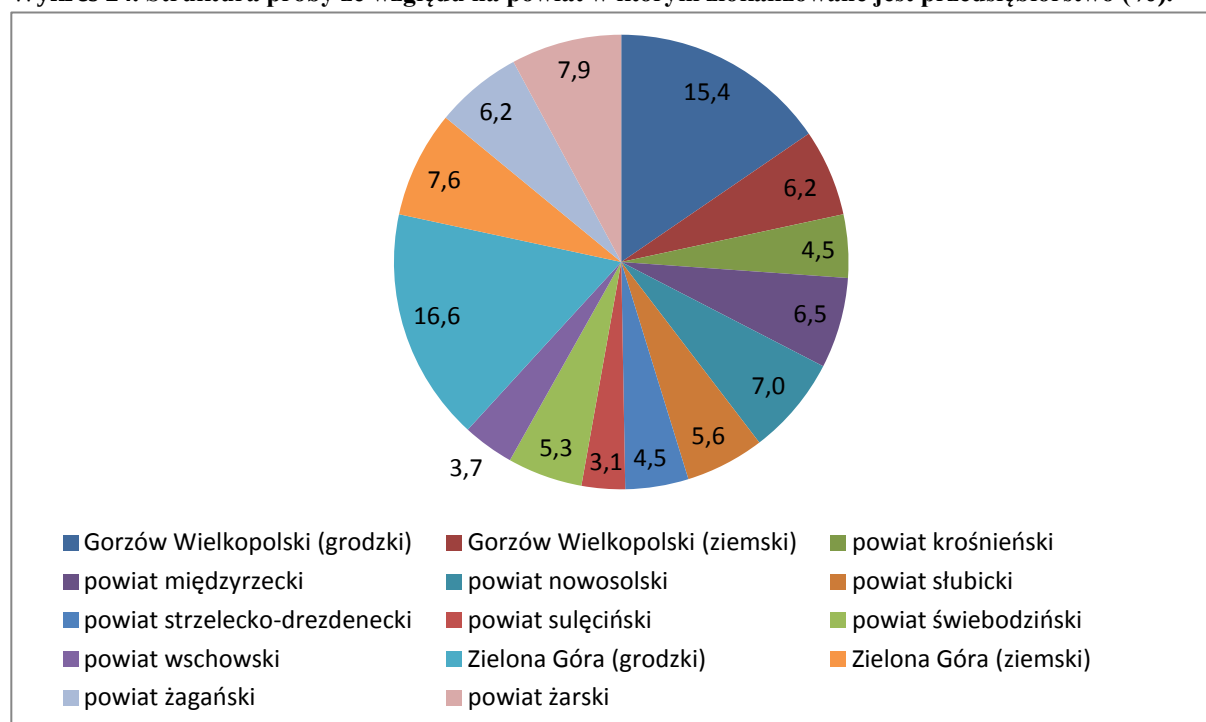
Co ciekawe uzyskanie wsparcia finansowego możliwe jest zdaniem młodych bezrobotnych przede wszystkim w PUP i WUP, ale również Instytucjach partnerstwa lokalnego. Biorąc pod uwagę to, że młodzi bezrobotni chętniej korzystaliby z pozafinansowych form wsparcia należy zastanowić się, czy brak zainteresowania formami finansowymi nie wynika z nikłej wiedzy na temat oferty takiego wsparcia. Deklaracje o posiadaniu wiedzy na temat większości finansowych form aktywizacji młodych bezrobotnych nie przekraczają 50% wskazań.

3. Bariery i ograniczenia utrudniające pracodawcom zatrudnianie osób młodych oraz oczekiwania w zakresie wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia

Badaniu poddano 355 firm z województwa lubuskiego. Poniżej przedstawiono dane dotyczące wybranych cech firm, które znalazły się w próbie – miejsca, w którym znajduje się siedziba przedsiębiorstwa, wielkości przedsiębiorstwa² oraz branży według Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007. Dane przedstawione na wykresie 24. dotyczą procentowego udziału przedsiębiorstw z poszczególnych powiatów w próbie.

Najwięcej przedsiębiorstw w województwie lubuskim zlokalizowanych jest w dwóch miastach wojewódzkich. Fakt ten znalazł odzwierciedlenie w udziale takich przedsiębiorstw w próbie. Przedsiębiorstwa z Zielonej Góry stanowią 16,6% a z Gorzowa Wielkopolskiego 15,4% ogółu przebadanych firm.

Wykres 24. Struktura próby ze względu na powiat w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo (%).

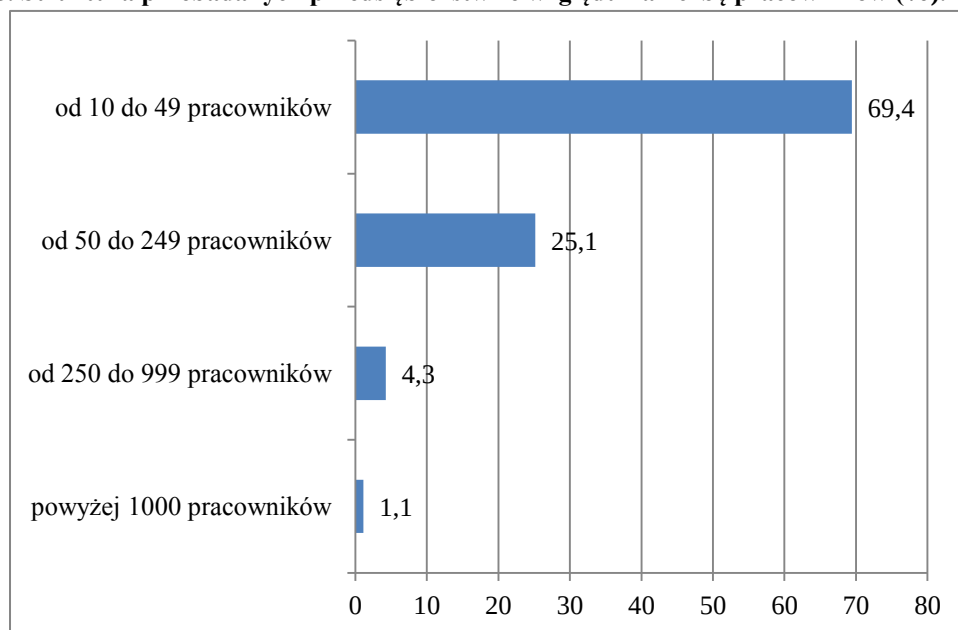


Źródło: Opracowanie własne

² Klasy wielkości stosowane za Głównym Urzędem Statystycznym

Na wykresie 25. przedstawiono strukturę przedsiębiorstw wchodzących w skład próby z uwzględnieniem kryterium wielkości, rozumianym jako liczba zatrudnianych pracowników. Podczas losowania przedsiębiorstw do próby badawczej nie uwzględniano podmiotów, które zatrudniają mniej niż 9 osób. W próbie dominują przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 osób, które stanowią ponad 69% podmiotów. Najmniej jest przedsiębiorstw zatrudniających więcej niż 1000 osób, takie podmioty stanowią nieco ponad 1% próby.

Wykres 25. Struktura przebadanych przedsiębiorstw ze względu na liczbę pracowników (%).



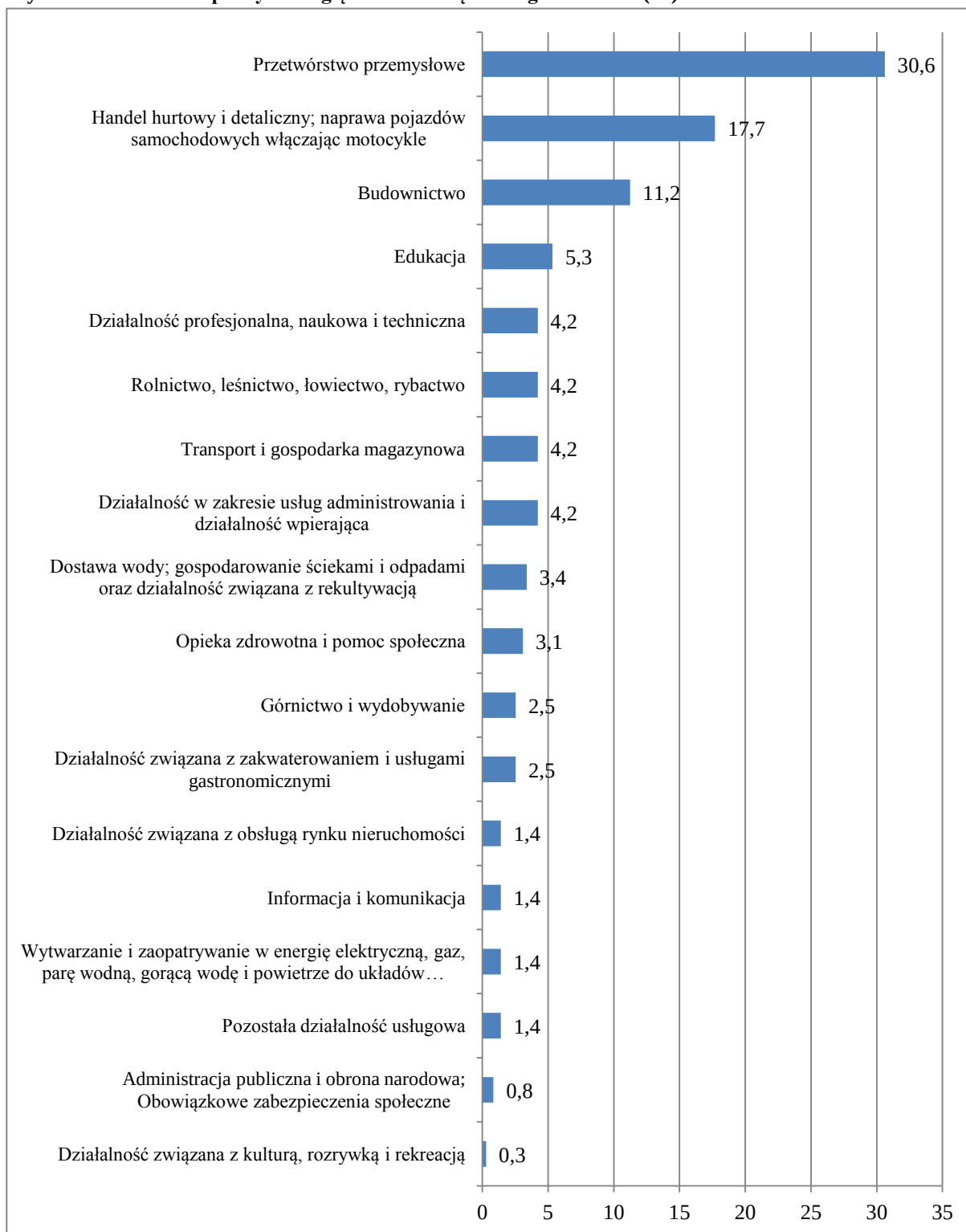
Źródło: Opracowanie własne

Na wykresie 26. przedstawiono strukturę próby ze względu na branżę według PKD 2007. Dominującymi w próbie są przedsiębiorstwa z branży przetwórstwa przemysłowego (30,6%). Drugą najliczniejszą grupę stanowią przedsiębiorstwa zajmujące się handlem oraz naprawą pojazdów samochodowych i motocykli (17,7%). Trzecia najliczniejsza grupa przedsiębiorstw to te należące do branży związanej z budownictwem (11,2%).

Łącznie trzy najliczniej występujące grupy stanowią 59,5% całej próby. Wynika to ze specyfiki rynku przedsiębiorstw w województwie lubuskim, na którym dominują wybrane branże, podczas gdy inne są albo w zdecydowanej mniejszości albo nie występują wcale.

Taka organizacja rynku warunkuje proces zatrudniania oraz wysokość bezrobocia. Zmiany sytuacji w branży związanej z przetwórstwem przemysłowym będą miały dla województwa większe znaczenie i poważniejsze konsekwencje w kontekście poziomu zatrudnienia niż np. zmiany w branży związanej z rynkiem nieruchomości.

Wykres 26. Struktura próby ze względu na branżę według PKD 2007 (%).

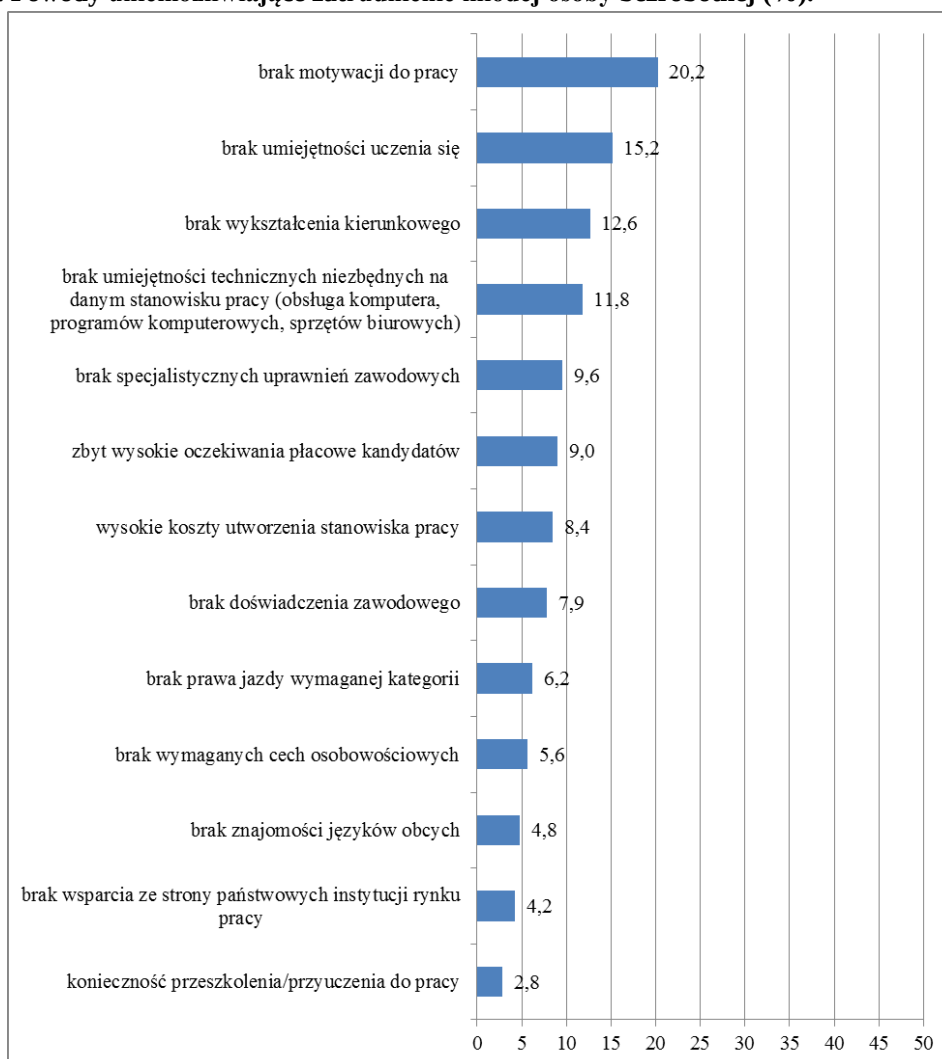


Źródło: Opracowanie własne

3.1. Bariery uniemożliwiające lub utrudniające zatrudnienie bezrobotnej osoby młodej

W celu udzielenia odpowiedzi na pytania o to: jakie bariery uniemożliwiające lub utrudniające zatrudnienie bezrobotnej młodej osoby dostrzegają pracodawcy oraz które z barier pracodawcy wskazują jako najpoważniejszą przeszkodę w zatrudnianiu młodych bezrobotnych osób, zadano pracodawcom pytanie, w jakim stopniu określone bariery mogą utrudniać zatrudnianie młodych bezrobotnych osób.

Wykres 27. Powody uniemożliwiające zatrudnienie młodej osoby bezrobotnej (%).

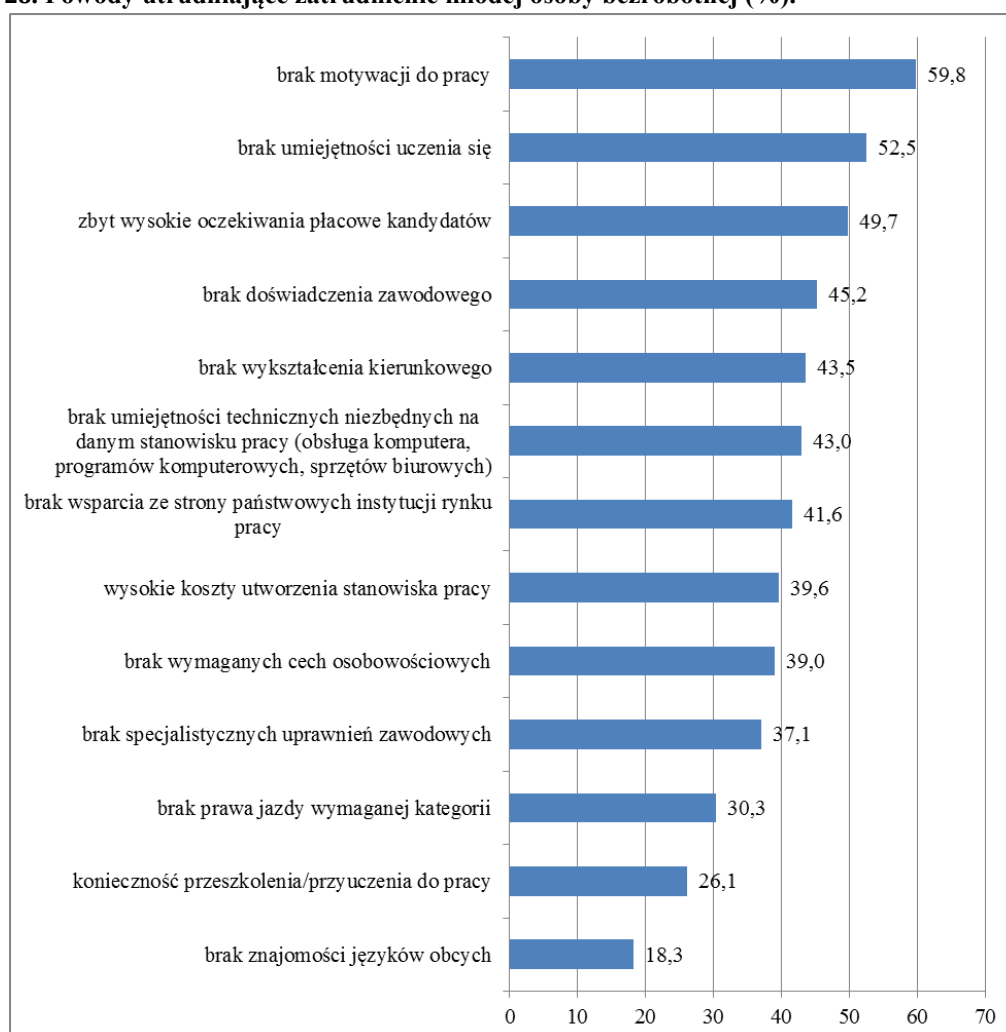


Źródło: Opracowanie własne

Wśród barier uniemożliwiających zatrudnianie młodych osób bezrobotnych znajdują się, zdaniem pracodawców, trzy grupy czynników. W pierwszej (ponad 20% odpowiedzi) znalazło się wskazanie dotyczące braku motywacji do pracy u potencjalnych pracowników (20,2%). Jest to bariera o charakterze subiektywnym w dużej mierze niezależnym od oferowanego przez publiczne służby zatrudnienia wsparcia dla młodych osób bezrobotnych. Druga grupa wskazań, zdecydowanie mniej liczna (od 11,8% do 15,2%) dotyczy: braku umiejętności uczenia się (15,2%), braku wykształcenia kierunkowego (12,6%) oraz braku

umiejętności technicznych niezbędnych na danym stanowisku pracy (11,8%). Także w tym przypadku pracodawcy oceniają, że przyczyny uniemożliwiające zatrudnienia młodej osoby bezrobotnej leżą po stronie poszukującego pracy. Pozostałe wskazania dotyczące barier uniemożliwiających zatrudnianie młodych osób nie przekraczają 10%. Tylko według 2,8% badanych pracodawców zatrudnienie młodej osoby uniemożliwia konieczność przeszkolenia jej lub przyuczenia do pracy

Wykres 28. Powody utrudniające zatrudnienie młodej osoby bezrobotnej (%).



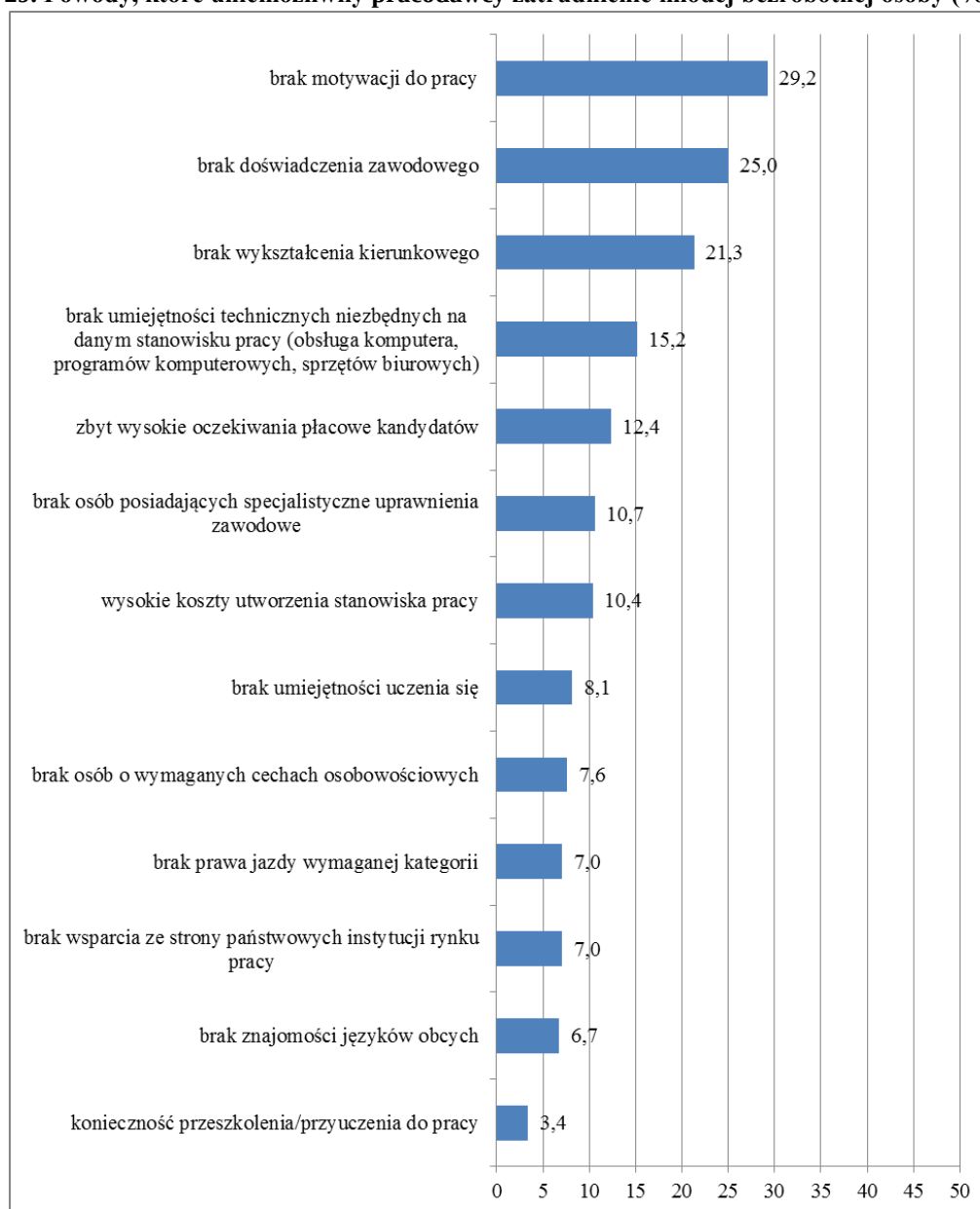
Źródło: Opracowanie własne

Podobnie, jak w przypadku barier uniemożliwiających zatrudnianie młodych osób, pracodawcy uznają, że to brak motywacji do pracy (59,8%) i brak umiejętności uczenia się (52,5%) są kluczowymi przeszkodami utrudniającymi zatrudnianie młodych bezrobotnych. Trzecią najczęściej wskazywaną barierą są według pracodawców wysokie oczekiwania płacowe kandydatów. Według niemal 50% jest to bariera utrudniająca zatrudnienie kandydatów do pracy. W dalszej kolejności pracodawcy wymieniają bariery związane z nieodpowiednim przygotowaniem zawodowym kandydatów, brakiem umiejętności i doświadczeniem zawodowym. Także w tym przypadku utrudnienia w zatrudnianiu młodych bezrobotnych leżą zdaniem pracodawców po stronie kandydatów do pracy. Dla nieco ponad 40% pracodawców to brak odpowiedniego wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia

stanowi barierę utrudniającą oferowanie pracy młodym osobom bezrobotnym. Dostrzegają oni zatem przestrzeń dla zintensyfikowania działań tych służb. Najrzadziej wskazywaną barierą utrudniającą zatrudnianie młodych bezrobotnych był brak znajomości języków obcych (18%). Konieczność przeszkolenia lub przyuczenia kandydatów do pracy jako barierę utrudniającą wskazało 26% pracodawców. Trzecią z najrzadziej wskazywanych barier okazał się być brak prawa jazdy wymaganej kategorii, który utrudnia zatrudnienie według 30%.

W celu uzyskania danych umożliwiających odpowiedź na pytanie, o to które z barier pracodawcy wskazują jako te, które w ich przypadku utrudniły lub uniemożliwiły zatrudnienie młodej osoby bezrobotnej, respondentów zapytano o ich doświadczenia. Zadano pytania dotyczące tego, jakie bariery stanęły na drodze w zatrudnieniu bezrobotnej młodej osoby.

Wykres 29. Powody, które uniemożliwiły pracodawcy zatrudnienie młodej bezrobotnej osoby (%).



Źródło: Opracowanie własne

Respondenci najczęściej wskazywali, że ich doświadczenia dotyczące barier, jakie uniemożliwiły lub utrudniły zatrudnienie bezrobotnej młodej osoby dotyczyły braku motywacji do pracy ze strony kandydata. Nieco ponad 29% respondentów wskazało tę barierę. Drugą najczęściej wskazywaną barierą, z jaką przedsiębiorcy mieli bezpośredni kontakt był brak doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy. Na tę przyczynę wskazało 25% badanych przedsiębiorców.

Najrzadziej respondenci wskazywali na to, że konieczność przeszkolenia/przyuczenia kandydata do pracy była barierą, która uniemożliwiła lub utrudniła im zatrudnienie nowego pracownika (odpowiedź tę wskazało nieco ponad 3% badanych).

Należy zwrócić uwagę na to, że wskazania respondentów dotyczące tego, jakie bariery mogą (i w jakim stopniu) utrudnić zatrudnienie bezrobotnych młodych osób wyraźnie korespondują z bezpośrednimi doświadczeniami, jakie stały się udziałem respondentów. Należy w związku z tym sprawdzić, czy identyfikowanie barier w zatrudnianiu osób młodych przekłada się na oczekiwania pracodawców dotyczące oferowanego im przez publiczne służby zatrudnienia wsparcia.

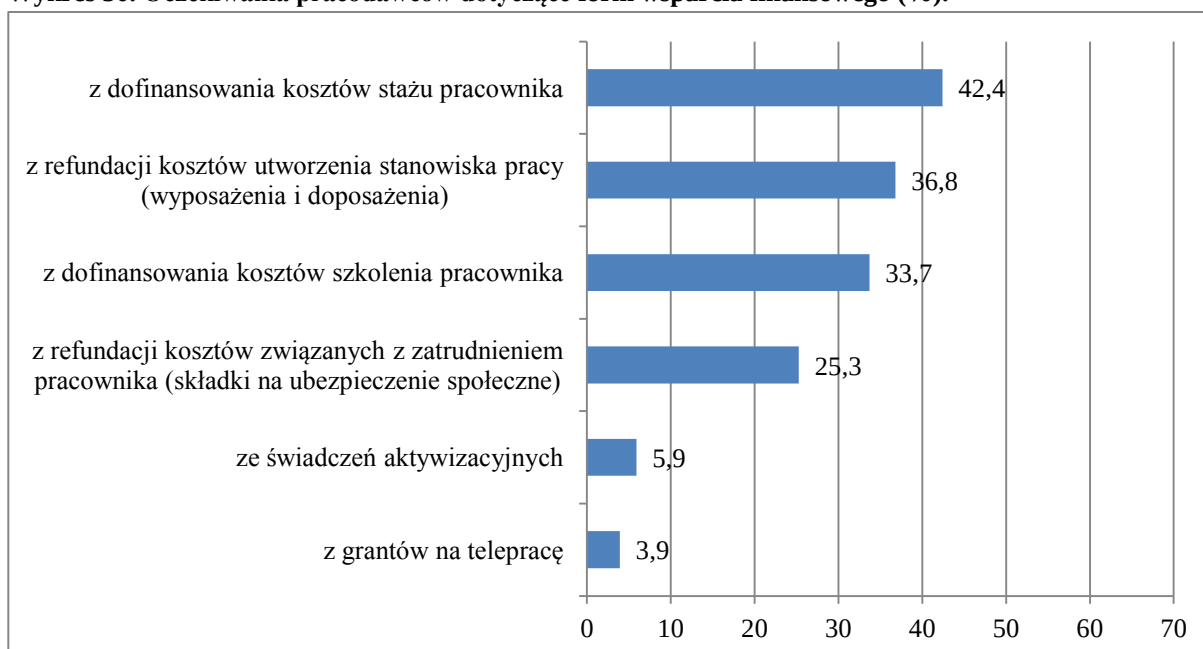
3.2. Oczekiwania pracodawców dotyczące wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia zmierzającego do wyeliminowania lub złagodzenia barier w zatrudnieniu osoby młodej

W celu udzielenia odpowiedzi na pytania o to: jakiego rodzaju wsparcia oczekują pracodawcy, zadano przedstawicielom badanych przedsiębiorstw pytanie o ich oczekiwania dotyczące wsparcia oferowanego przez publiczne służby zatrudnienia. Formy wsparcia, które dostępne są dla pracodawców, podzielone zostały na dwie podgrupy - formy finansowego wsparcia i formy wsparcia pozafinansowego. Poniższe analizy przedstawiają procentowy stosunek odpowiedzi twierdzących (oznaczających oczekiwania wsparcia danego typu) dotyczących tych dwóch podgrup.

Niemal 70% wszystkich odpowiedzi twierdzących, jakich udzielili badani dotyczyło oczekiwania wsparcia o charakterze finansowym. Zatem należy mieć wątpliwość, czy pracodawcy trafnie łączą niezbędne ich zdaniem formy wsparcia z przyczynami utrudnień w zatrudnianiu osób młodych. Wskazywali bowiem głównie na problemy wynikające z nieodpowiedniego nastawienia do pracy wśród młodych bezrobotnych oraz na utrudnienia wynikające z braku umiejętności i doświadczenia zawodowego.

Wykres 30. przedstawia oczekiwania badanych dotyczące poszczególnych form wsparcia finansowego. Na wykresie zaprezentowano rozkład odpowiedzi twierdzących, pominięto natomiast odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

Wykres 30. Oczekiwania pracodawców dotyczące form wsparcia finansowego (%).



Źródło: Opracowanie własne

Z danych wynika, że pracodawcy oczekiwaliby w przyszłości przede wszystkim dofinansowywania kosztów staży dla pracowników (42,4%), refundacji kosztów utworzenia stanowiska pracy (36,8%) oraz dofinansowywania kosztów szkolenia pracowników (33,7%).

W najmniejszym stopniu oczekują dostępu do grantów na telepracę (3,9%) oraz świadczeń aktywizacyjnych (5,9%). Zatem chcieliby oni głównie korzystać ze wsparcia skoncentrowanego na finansowych formach sprzyjających poprawie sytuacji osób bezrobotnych w zakresie posiadanego przez nie doświadczenia zawodowego, w zdecydowanie mniejszym stopniu natomiast oczekują wsparcia zmierzającego do aktywizacji młodych osób bezrobotnych (5,9%).

Oczekiwania pozafinansowe pracodawców przedstawione zostały na wykresie 31. Na wykresie zaprezentowano rozkład odpowiedzi twierdzących, pominięto natomiast odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

Wykres 31. Oczekiwania pracodawców dotyczące form wsparcia pozafinansowego (%).



Źródło: Opracowanie własne

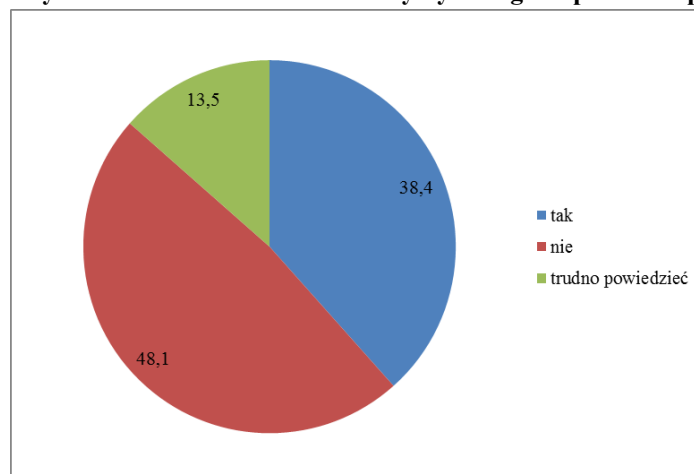
Wśród oczekiwań pozafinansowych najczęściej wskazywano na organizację szkoleń i kursów dokształcających (13,8%), upowszechnianie ogłoszeń o pracę (12,9%) oraz pomoc w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach (12,4%). Najrzadziej wskazania dotyczyły robót publicznych (5,3%) jako tej formy wsparcia, której badani oczekiwaliby od publicznych służb zatrudnienia.

Można uznać, że oferowane przez publiczne służby zatrudnienia wsparcie kierowane do pracodawców chcących zatrudnić młode osoby bezrobotne dobrze koresponduje z postrzeganiem przez nich barier w zatrudnianiu. Większość form wsparcia oferowanego przez PUP koncentruje się na poprawie sytuacji osób młodych w zakresie doświadczenia zawodowego i posiadanych umiejętności. Stąd może wynikać to, że pracodawcy nie postrzegają utrudnień związanych z koniecznością przeszkolenia pracownika jako tych, które uniemożliwiają im zatrudnianie młodych osób bezrobotnych.

Należy zwrócić uwagę na względnie stały, wynoszący w obu podgrupach około 20% odsetek odpowiedzi "trudno powiedzieć". Świadczyć to może z jednej strony o istnieniu stabilnej grupy pracodawców, którzy potencjalnie w najbliższym czasie mogą chcieć skorzystać z różnych form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy. Z drugiej strony może to oznaczać, że znaczna część pracodawców nie zna zakresu dostępnych dla nich form wsparcia oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia.

Badanym zadano również pytanie dotyczące tego czy wsparcie, jakie otrzymują od publicznych służb zatrudnienia jest adekwatne do ich potrzeb. Na wykresie 32. przedstawiony został rozkład odpowiedzi udzielonych przez badanych. Blisko połowa badanych zadeklarowała, że otrzymywana pomoc nie odpowiada ich potrzebom, a niemal 40 procent, że otrzymywana pomoc jest adekwatna do ich potrzeb. Można przyjąć, że zwiększenie wsparcia w zakresie finansowych form zdecydowanie poprawiłoby poziom zadowolenia ze wsparcia kierowanego obecnie do pracodawców rozważających zatrudnianie osób młodych.

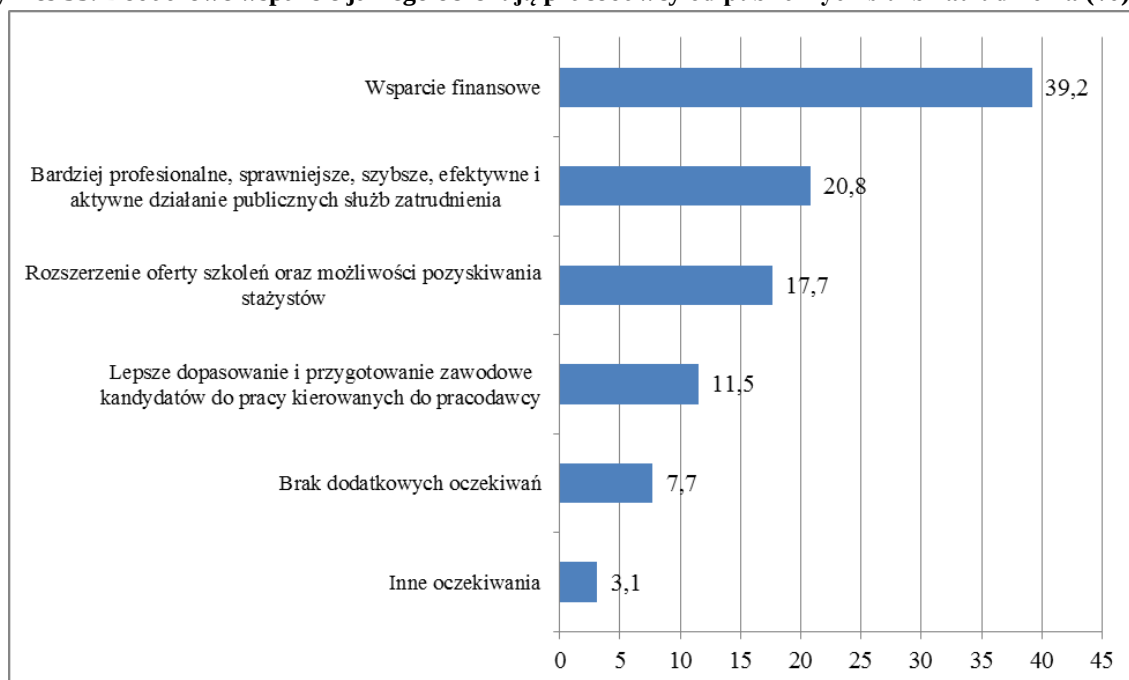
Wykres 32. Opinie badanych na temat adekwatności otrzymywanego wsparcia do potrzeb (%).



Źródło: Opracowanie własne

Pracodawców, którzy oceniają obecne wsparcia publicznych służb zatrudnienia jako niewystarczające zapytano również o to, jakiego jeszcze wsparcia oczekiwaliby od tych służb. Otrzymane odpowiedzi zagregowane w ogólniejsze kategorie przedstawione zostały poniżej.

Wykres 33. Dodatkowe wsparcie jakiego oczekują pracodawcy od publicznych służb zatrudnienia (%).

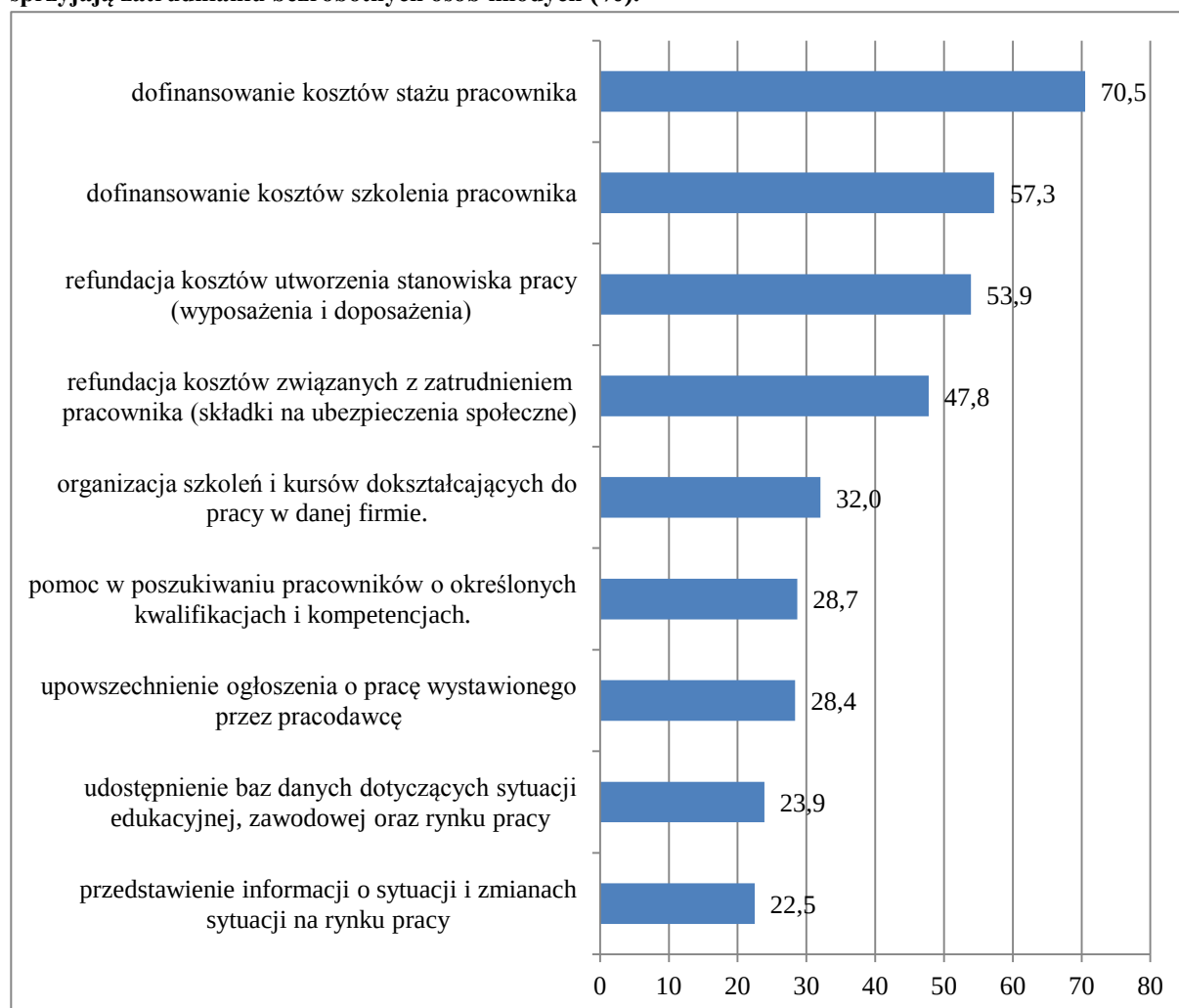


Źródło: Opracowanie własne

Najczęściej odpowiedzi udzielane przez badanych dotyczyły oczekiwań finansowych (39,2%). Zatem zgodnie z oczekiwaniem, poprawa oferty w zakresie finansowych form wsparcia prowadziłaby do zwiększenia poziomu zadowolenia pracodawców z oferty publicznych służb zatrudnienia. Wyraźnie rzadziej przedsiębiorcy oczekują od tych służb bardziej profesjonalnego, sprawniejszego, szybszego, efektywnego i aktywnego działania mającego na celu udzielenie im pomocy. Takie odpowiedzi stanowiły niespełna 21% odpowiedzi. Niemal 18% odpowiedzi dotyczyło rozszerzenia oferty szkoleń oraz możliwości pozyskiwania stażystów, a niespełna 12% lepszego dopasowania kandydatów do pracy kierowanych do pracodawcy.

Poproszono także badanych o ocenę skuteczności oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia form wsparcia dla pracodawców chcących zatrudnić młode osoby bezrobotne.

Wykres 34. Formy wsparcia oferowane przez publiczne służby zatrudnienia, które w największym stopniu sprzyjają zatrudnianiu bezrobotnych osób młodych (%).



Źródło: Opracowanie własne

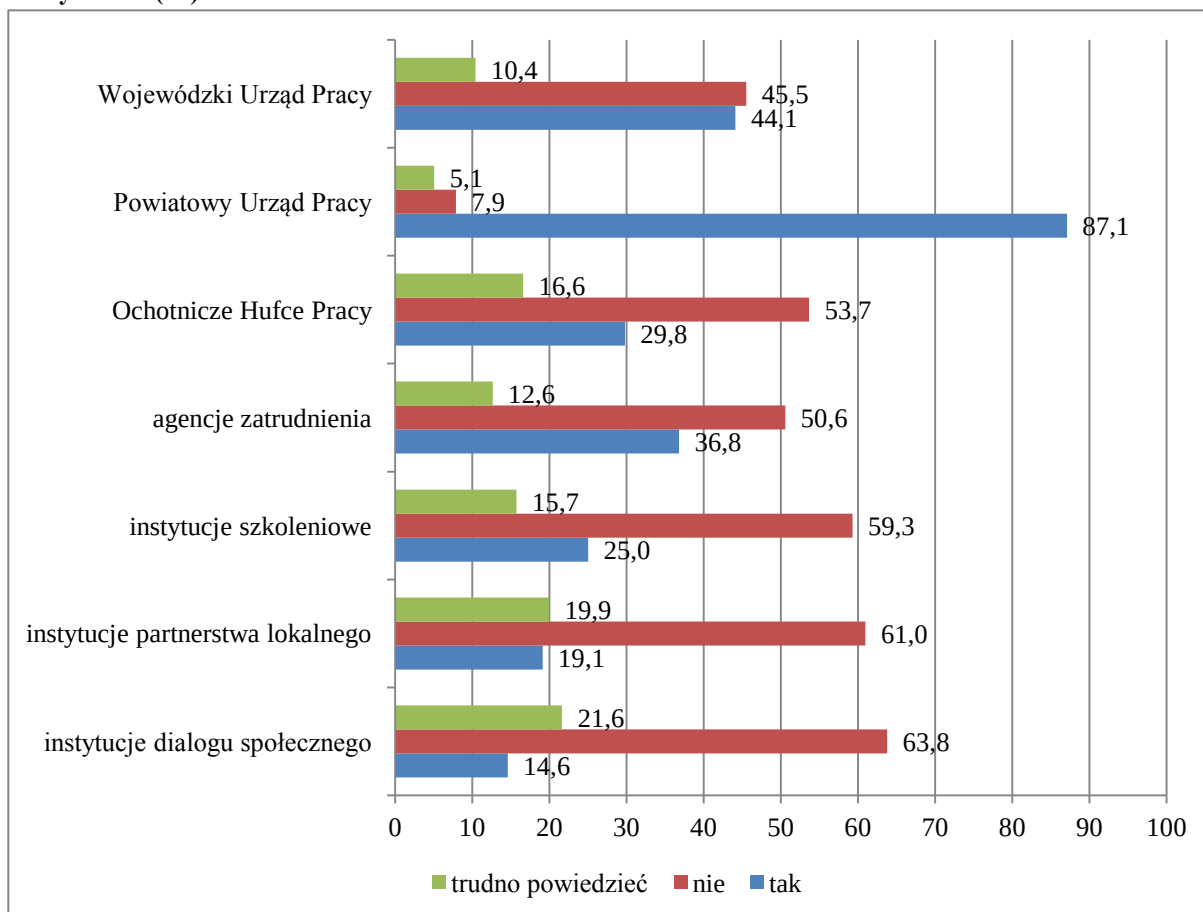
Zdaniem pracodawców to dofinansowanie kosztów związanych ze stażami dla pracowników jest działaniem publicznych służb zatrudnienia, które w największym stopniu sprzyja poprawie możliwości zatrudniania bezrobotnych młodych osób. Na tę formę wskazało ponad

70% badanych. Dofinansowanie kosztów związanych ze szkoleniem pracownika oraz refundację kosztów stworzenia miejsca pracy jako skuteczne metody sprzyjające zatrudnianiu młodych osób bezrobotnych wskazało odpowiednio 57,3% i 53,9% badanych. Ponad 47% badanych za skuteczną w tym zakresie metodę uważa refundację kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika. Najrzadziej jako skuteczne metody wybierano przedstawianie informacji o sytuacji i zmianach sytuacji na rynku pracy (22,5%) oraz dostęp do baz danych dotyczących sytuacji edukacyjnej, zawodowej oraz rynku pracy (23,9%).

3.3. Znajomość zakresu wsparcia, jakie pracodawcy mogą otrzymać na bazie *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*

Najpowszechniej znanymi instytucjami, które rozpoznają pracodawcy jako te, do których mogą się zwrócić o pomoc, są Powiatowe Urzędy Pracy.

Wykres 35. Instytucje, do których mogą zwrócić się o pomoc pracodawcy chcący zatrudnić bezrobotne osoby młode (%).

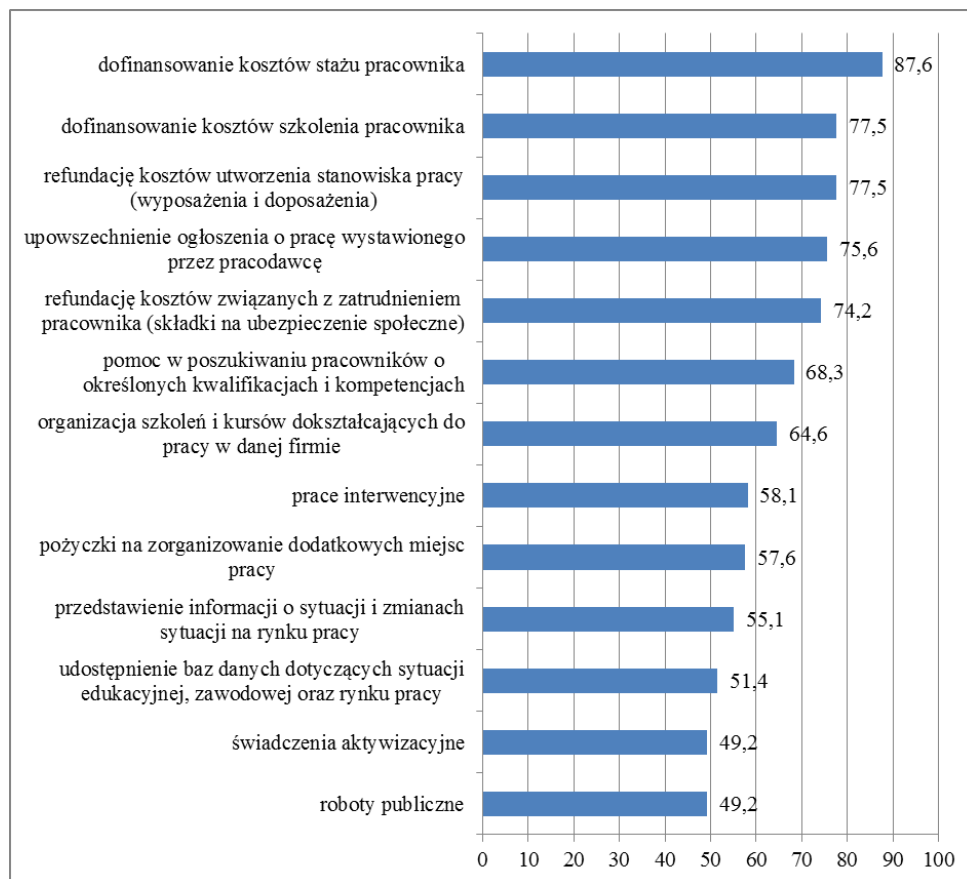


Źródło: Opracowanie własne

Tę instytucję wskazało ponad 87% respondentów. Pozostałe spośród instytucji wymienionych w *Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* wskazywane były zauważalnie rzadziej. Wojewódzki Urząd Pracy wskazało 44% badanych, zaś agencje zatrudnienia niemal 37% przedsiębiorców. Pozostałe instytucje wskazywało mniej niż 30% badanych. Najmniejsza liczba wskazań dotyczyła instytucji dialogu społecznego. Jednocześnie właśnie te instytucje najczęściej wskazywano jako te, do których pracodawcy zwrócić się o pomoc nie mogą (niemal 64% respondentów udzieliło takiej odpowiedzi). Również blisko 60% respondentów uważa, że pracodawcy nie mogą zwracać się o pomoc do instytucji partnerstwa lokalnego (61%) oraz instytucji szkoleniowych (59%). Istnieje zatem potrzeba zintensyfikowania działań zmierzających do zwiększenia poziomu wiedzy pracodawców na temat wsparcia, jakiego mogą oczekiwać od instytucji rynku pracy.

Na wykresie 36. Przedstawiono rozkład odpowiedzi na pytanie o to, jakie formy pomocy może otrzymać pracodawca chcący zatrudnić młodą osobę bezrobotną. Zaprezentowano rozkład odpowiedzi twierdzących, pominięto natomiast odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

Wykres 36. Formy pomocy, jakie może otrzymać pracodawca chcący zatrudnić osobę do 25 roku życia (%).



Źródło: Opracowanie własne

Spośród metod wspierania pracodawców przez instytucje rynku pracy, pracodawcy najczęściej wskazywali dofinansowanie kosztów stażu jako tę metodę wsparcia, o którą może wystąpić pracodawca. Formę tę wskazało ponad 87% badanych. Powyżej 70% wskazań zgromadziły takie formy jak: dofinansowanie kosztów szkolenia pracownika (77,5% wskazań twierdzących), refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy (77,5% wskazań twierdzących), upowszechnienie ogłoszenia o pracę wystawionego przez pracodawcę (75,6% wskazań twierdzących) oraz refundacja kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika (74,2% wskazań twierdzących). Najrzadziej wskazywane metody wspierania, z których mogą korzystać pracodawcy to: granty na telepracę (41,6% wskazań twierdzących), świadczenia aktywizacyjne oraz roboty publiczne (po 49,2% wskazań twierdzących).

Na wykresie 37. przedstawiono odpowiedzi przedsiębiorców dotyczące dotychczasowych doświadczeń w korzystaniu z różnych form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy. Zaprezentowano rozkład odpowiedzi twierdzących, pominięto natomiast odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

Wykres 37. Formy wsparcia oferowane przez publiczne służby zatrudnienia, z których pracodawca korzystał do tej pory (%).

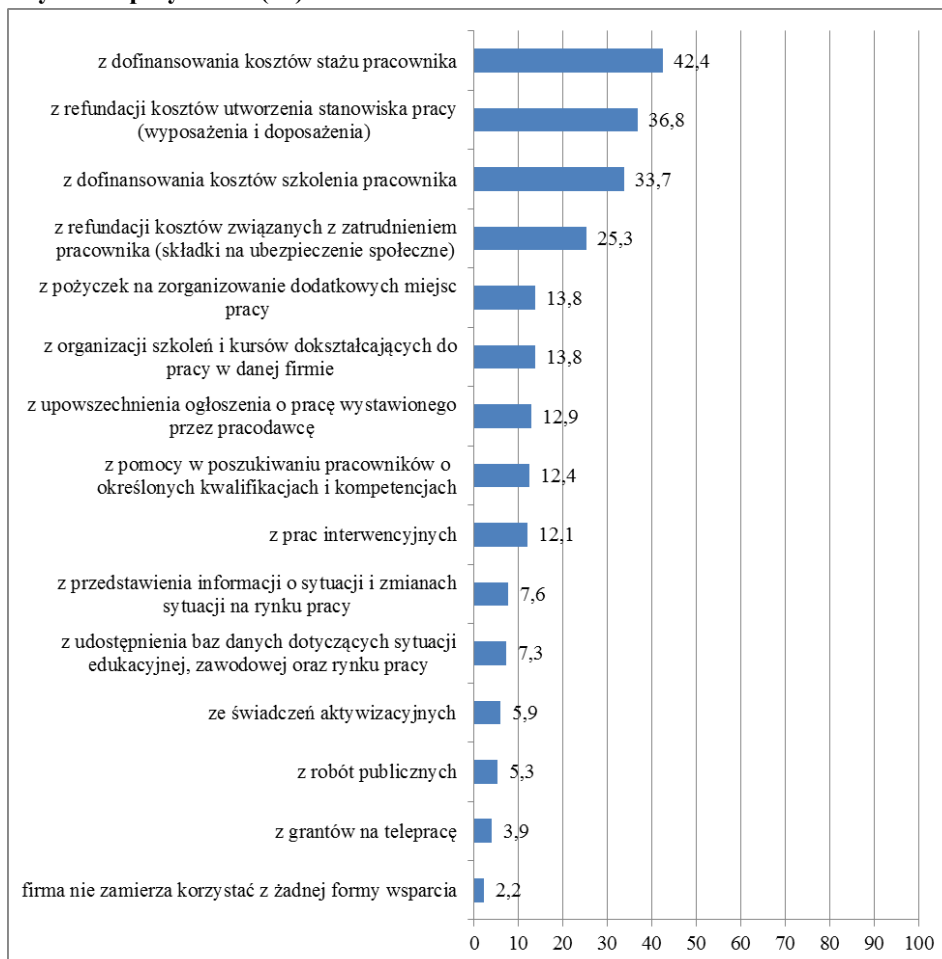


Źródło: Opracowanie własne

Spośród prezentowanych form wsparcia, z których mogli skorzystać pracodawcy, najczęściej wskazywano na posiadanie doświadczeń związanych z dofinansowaniem kosztów staży dla pracowników. Niemal 47% badanych deklarowało, że korzystało z tej formy wsparcia. Jest to wyraźnie najczęstsza forma wsparcia z jakiej badani korzystali, natomiast drugą najczęściej wskazywaną była refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy, którą wybrało niespełna 20% badanych. Niemal 16% przedsiębiorców wskazało również prace interwencyjne oraz dofinansowania kosztów szkolenia pracownika. Niski odsetek odpowiedzi twierdzących dotyczących korzystania w przeszłości z różnych form wsparcia oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia może być związany z niewystarczającym poziomem wiedzy na temat możliwości uzyskania wsparcia, jak również z tym, że dofinansowanie stażu młodego pracownika wydaje się być jedną z najlepiej kojarzonych form wsparcia, jakie oferowane jest przez publiczne służby zatrudnienia.

Na wykresie 38. przedstawiono odpowiedzi przedsiębiorców dotyczące zainteresowania skorzystaniem w przyszłości z różnych form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy. Zaprezentowano rozkład odpowiedzi twierdzących, pominięto natomiast odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

Wykres 38. Formy wsparcia oferowane przez publiczne służby zatrudnienia, z których pracodawca chciałby skorzystać w przyszłości (%).



Źródło: Opracowanie własne

Badani deklarują najczęściej, że planują skorzystać z dofinansowania kosztów stażu pracownika (42,4%), z refundacji kosztów utworzenia stanowiska pracy (36,8%) oraz z dofinansowania kosztów związanych ze szkoleniem pracowników (33,7%). Z odpowiedzi badanych wynika, że najmniejszym zainteresowaniem cieszyć się będą granty na telepracę (3,9%), roboty publiczne (5,3%) oraz świadczenia aktywizacyjne (5,9%).

Dodatkowo uwagę zwracają dwie kwestie: po pierwsze zaledwie 2,2% pracodawców nie zamierza korzystać z żadnych form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy. Po drugie wysoki odsetek odpowiedzi "trudno powiedzieć", który świadczyć może o niepewności i braku skonkretyzowanych planów pracodawców co do wykorzystania dostępnych form wsparcia.

4. Porównanie sposobów definiowania barier i oczekiwań w zakresie aktywności zawodowej przez młode osoby bezrobotne oraz pracodawców

W celu ustalenia tego, czy bariery wskazywane przez bezrobotne młode osoby korespondują z tymi wskazywanymi przez pracodawców, a jeśli tak to w jaki sposób, porównano wyniki otrzymane w badaniach przeprowadzonych w obydwu grupach. Zastosowanie metody triangulacyjnej pozwala na ograniczone zestawienie tych danych pomimo tego, że zostały zgromadzone przy wykorzystaniu różnych metod. Ograniczeniem w porównaniach pomiędzy wynikami uzyskanymi w badaniu młodych osób bezrobotnych są przede wszystkim dwa problemy: po pierwsze badania wykonane zostały przy pomocy różnych technik badawczych, zatem są to dane w swej istocie odmienne jakościowo. W przypadku młodych osób bezrobotnych wykorzystano badania ankietowe, natomiast pracodawców badano przy pomocy metody CATI. Po drugie pytania adresowane do obu grup, ze względu na charakter adresatów były w znacznej mierze pytaniami o rzeczy odmienne. Na przykład informacje dotyczące czynnika takiego, jakim jest doświadczenie zawodowe są dostępne dla obydwu grup, jednak jedynie pracodawcy mogli udzielić odpowiedzi na pytanie o wysokie koszty utworzenia stanowiska pracy. Z kolei jedynie bezrobotne osoby młode mogły zdefiniować barierę np. w postaci konieczności opieki nad osobą zależną. Poniższe analizy skupiają się na tych informacjach, które takie porównania umożliwiają.

Tabela 15. Porównanie barier w aktywizacji zawodowej w opinii młodych osób bezrobotnych i pracodawców (%).

		brak doświadczenia zawodowego	brak wykształcenia kierunkowego	zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów/ zbyt niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców
pracodawcy	utrudnia	45,2	43,5	49,7
bezrobotni		65,1	69,4	56,8
pracodawcy	uniemożliwia	7,9	12,6	9,0
bezrobotni		24,6	18,0	11,1

Źródło: Opracowanie własne

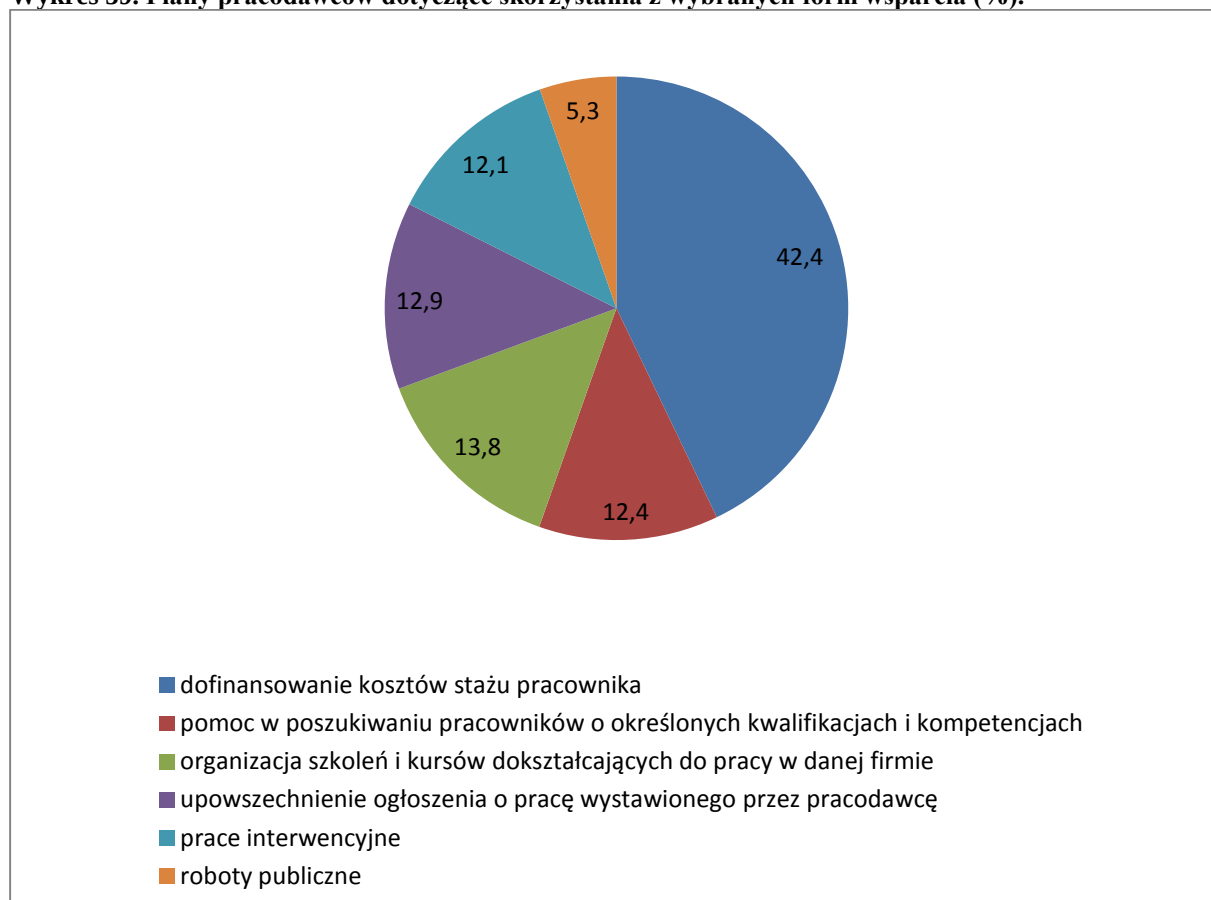
W opiniach na temat barier, które utrudniają lub uniemożliwiają zatrudnienie młodej bezrobotnej osoby lub też podjęcie przez taką osobę aktywności zawodowej wyraźnie widoczne są różnice pomiędzy badanymi grupami. Uzyskane dane wskazują, że pracodawcy przypisują doświadczeniu zawodowemu zdecydowanie niższe znaczenie niż bezrobotne młode osoby. Różnica w przypadku opinii o tym, że brak doświadczenia zawodowego utrudnia aktywizację zawodową wynosi 20%, w przypadku opinii, że uniemożliwia on aktywizację zawodową różnica ta wynosi niemal 17%. Tak duża rozbieżność w opiniach na temat roli tego czynnika jako bariery związanej z sytuacją młodych osób na rynku pracy może mieć istotne znaczenie w zakresie dostosowania bezrobotnych młodych osób do oczekiwań

względem rynku pracy, motywacji do podejmowania działań zmierzających w kierunku poprawienia swojej sytuacji oraz rodzaju podejmowanych aktywności.

Podobnie wysoki rozdźwięk zaobserwować można w przypadku opinii na temat wagi wykształcenia kierunkowego. Brak takiego wykształcenia zdaniem ponad 69% badanych młodych bezrobotnych osób utrudnia, a zdaniem 18% uniemożliwia podjęcie aktywności zawodowej. Pracodawcy przypisują wykształceniu kierunkowemu znacznie mniejszą wagę. W opinii niespełna 44% z nich brak odpowiedniego wykształcenia utrudnia, a w opinii niespełna 13% uniemożliwia zatrudnienie potencjalnego pracownika. Konsekwencje takiej sytuacji mogą objawić się np. rezygnacją młodej osoby bezrobotnej ze starań o miejsce pracy ponieważ nie posiada doświadczenia zawodowego i odpowiedniego wykształcenia. Tymczasem według informacji uzyskanych od pracodawców, braki te nie muszą uniemożliwić takiej osobie skutecznego starania się o otrzymanie zatrudnienia.

Ostatnią z porównanych barier jest problem oczekiwań związanych z wynagrodzeniem pracownika. Choć różnice procentowe zaprezentowane wydają się być niewielkie, to należy pamiętać, że były to pytania przeciwstawne. W rzeczywistości właśnie w tej sferze istnieją największe różnice w opiniach badanych.

Wykres 39. Plany pracodawców dotyczące skorzystania z wybranych form wsparcia (%).



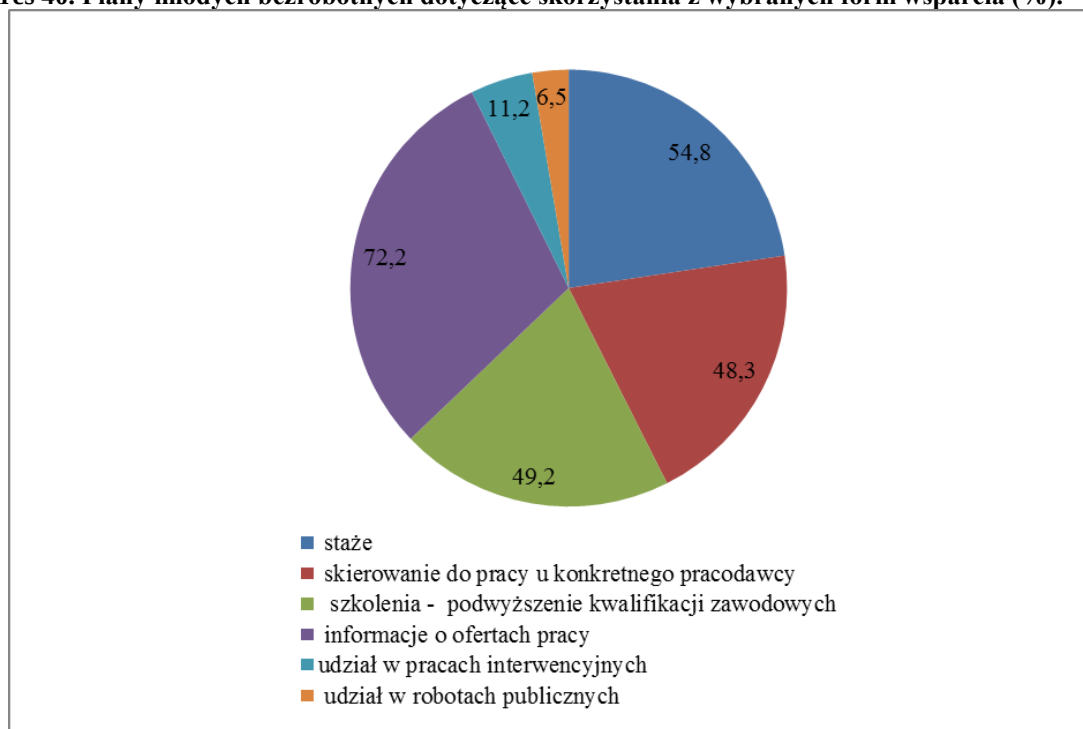
Źródło: Opracowanie własne

Niemal połowa przedsiębiorców uważa, że zbyt wysokie oczekiwania finansowe potencjalnych pracowników stanowią barierę utrudniającą ich zatrudnienie. Z kolei niemal 57% bezrobotnych młodych osób uważa, że to zbyt niskie wynagrodzenia oferowane przez pracodawców stanowią barierę utrudniającą podjęcie aktywności zawodowej. Zdaniem 9% przedsiębiorców oczekiwania finansowe młodych osób bezrobotnych uniemożliwiają ich zatrudnienie, a 11% takich bezrobotnych jest zdania, że niskie wynagrodzenia jakie oferują pracodawcy uniemożliwiają podjęcie pracy. Tak sprzeczne opinie powodują, że problem związany z wynagrodzeniami należy rozpatrywać jako jedną z głównych barier, jakie z jednej strony obydwie badane grupy dostrzegają a z drugiej strony traktować ją należy jako główną przeszkodę w uzgodnieniu warunków zatrudnienia pomiędzy oboma grupami.

Deklaracje dotyczące chęci skorzystania z określonych form wsparcia przez badanych z obydwu grup korespondują ze sobą w większym stopniu.

Ponad 42% pracodawców deklaruje chęć skorzystania z dofinansowania kosztów staży, natomiast niemal 55% osób bezrobotnych chciałoby skorzystać ze staży. Świadczyć to może o tym, że w obu grupach istnieje przekonanie o skuteczności i korzyściach płynących z wykorzystania tej formy wsparcia. Odnotowano niski poziom zainteresowania obu grup pracami interwencyjnymi (12% u pracodawców oraz 11% u osób bezrobotnych) oraz robotami publicznymi (5,5% u pracodawców oraz 6,5% u osób bezrobotnych). Wynik ten koresponduje z danymi dotyczącymi niskiego poziomu wykorzystania tych form przez Powiatowe Urzędy Pracy w województwie lubuskim. Analogicznie do wysokiego zainteresowania stażami w tym wypadku można założyć, że niskie zainteresowanie może być wynikiem przeświadczenia o nieskuteczności tego typu form wsparcia.

Wykres 40. Plany młodych bezrobotnych dotyczące skorzystania z wybranych form wsparcia (%).

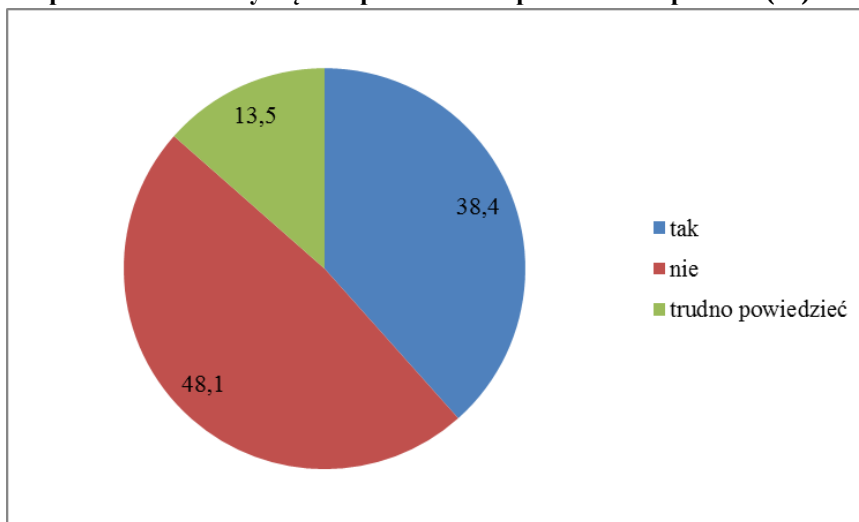


Źródło: Opracowanie własne

Różnice pojawiają się w przypadku zainteresowania szkoleniami. Wśród pracodawców zainteresowanie tego rodzaju wsparciem deklarowało niemal 13% natomiast wśród osób bezrobotnych niemal 50% badanych. Koresponduje to z różnicami dotyczącymi opinii na temat bariery jaką stanowi brak wykształcenia kierunkowego, który pośrednio wiąże się z brakiem posiadania określonych umiejętności i kwalifikacji. Największe różnice występują pomiędzy badanymi grupami w odniesieniu do chęci skorzystania z możliwości zamieszczania i korzystania z ofert pracy. Niespełna 13% pracodawców chciałoby skorzystać z możliwości upowszechniania swoich ogłoszeń, natomiast zainteresowanych skorzystaniem z takich informacji jest 72% osób bezrobotnych. Tak wysokie zainteresowanie tą formą wsparcia w przypadku młodych osób bezrobotnych koresponduje z definiowanymi przez te osoby barierami. Zarówno kobiety jak i mężczyźni wskazywali na zbyt małą liczbę ofert pracy jako jedną z najistotniejszych barier, które są przeszkodą w podjęciu aktywności zawodowej. Jednocześnie niskie zainteresowanie wykorzystaniem tego rodzaju rozwiązania wśród pracodawców może być wynikiem tego, że oczekują oni przede wszystkim finansowych form wsparcia.

Istotne różnice pomiędzy badanymi grupami widoczne są również w przypadku deklaracji dotyczących tego, czy otrzymywane od publicznych służb zatrudnienia jest adekwatne do potrzeb.

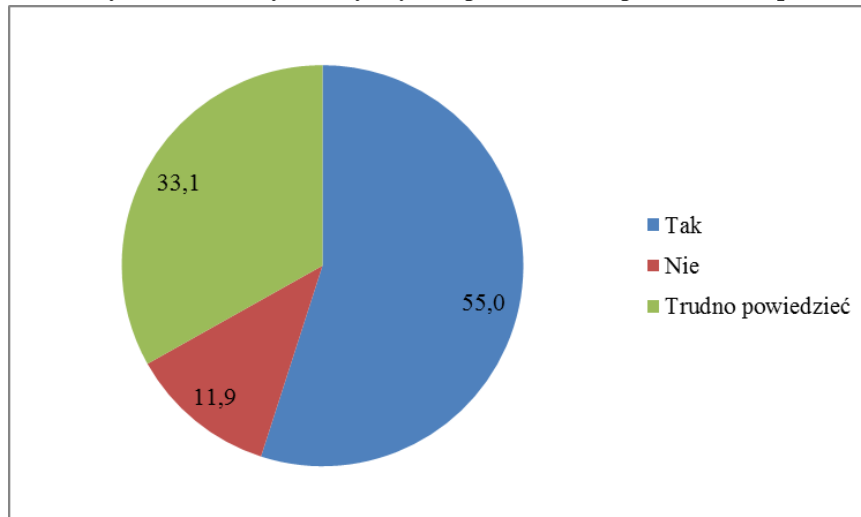
Wykres 41. Ocena pracodawców dotycząca dopasowania wsparcia do ich potrzeb (%).



Źródło: Opracowanie własne

W przypadku osób bezrobotnych 55% deklaruje, że otrzymywane wsparcie odpowiada ich potrzebom, natomiast wśród pracodawców taką opinię wygłasza nieco ponad 38% badanych. Ponad 33% młodych osób bezrobotnych nie potrafi ocenić czy otrzymywane wsparcie odpowiada ich potrzebom, natomiast wśród pracodawców takiej odpowiedzi udzieliło nieco ponad 13%.

Wykres 42. Ocena młodych bezrobotnych dotycząca dopasowania wsparcia do ich potrzeb (%).



Źródło: Opracowanie własne

5. Obawy i oczekiwania osób młodych dotyczące ich przyszłości na rynku pracy

W celu zgromadzenia materiału empirycznego umożliwiającego odpowiedź na pytanie badawcze - *Jakie obawy i oczekiwania względem własnego rozwoju zawodowego mają osoby młode, które w bieżącym roku szkolnym/akademickim ukończą edukację?* - przeprowadzono trzy dyskusje panelowe z udziałem:

- ☐ uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych,
- ☐ studentów trzeciego roku studiów licencjackich,
- ☐ studentów drugiego roku studiów magisterskich.

W każdej z grup, przed przystąpieniem do dyskusji, członkowie grupy (2-3 osoby) pełniący rolę ekspertów przedstawiły krótkie wystąpienia dotyczące:

- ☐ szans młodych ludzi na rynku pracy,
- ☐ obaw młodych ludzi związanych z wejściem na rynek pracy,
- ☐ oczekiwań dotyczących przyszłości młodych ludzi na rynku pracy,
- ☐ pomocy, jakiej mogą oczekiwać młode osoby wchodzące na rynek pracy od publicznych służb zatrudnienia.

Po przedstawieniu wystąpień pozostała część grupy stanowiąca publiczność ustosunkowała się do wypowiedzi ekspertów oraz wzięła udział w dyskusji, w której poruszone zostały następujące zagadnienia:

- ☐ Jak uczestnicy dyskusji oceniają swoje szanse na znalezienie pracy po zakończeniu obecnego etapu nauki?
- ☐ Jakie obawy związane z możliwością znalezienia pracy po zakończeniu obecnego etapu nauki formułują uczestnicy dyskusji?
- ☐ Jak uczestnicy dyskusji wyobrażają sobie swoją przyszłość na rynku pracy?
- ☐ Z jakich form pomocy świadczonych przez instytucje rynku pracy uczestnicy dyskusji mogliby skorzystać po zakończeniu obecnego etapu nauki?
- ☐ Z jakich form pomocy świadczonych przez instytucje rynku pracy uczestnicy dyskusji zamierzają skorzystać po wejściu na rynek pracy?

Na podstawie wystąpień, komentarzy i dyskusji opracowany został obraz dotyczący planów, obaw i oczekiwań badanych od rynku pracy i publicznych służb zatrudnienia. Ze względu na specyfikę poszczególnych etapów edukacji spodziewano się różnic pomiędzy grupami w zakresie trudności, jakich spodziewają się badani po wejściu na rynek pracy, wyobrażeń na temat swojej przyszłości zawodowej oraz poziomu wiedzy i zakresu oczekiwań dotyczących pomocy ze strony publicznych instytucji rynku pracy.

5.1. Ocena szans na znalezienie pracy przez młodych ludzi po zakończeniu obecnego etapu nauki

Studenci ostatnich lat studiów II stopnia swoje szanse na rynku pracy widzą „błado”, nastawiając się na długie poszukiwania pracy. Spodziewają się, że będzie im trudno znaleźć pracę w zawodzie. Uważają, że w przypadku ukończenia kierunków humanistycznych, nie ma znaczenia to, jaki konkretnie kierunek wybrali, ponieważ pracodawcy nie wiedzą, czym mogliby się zajmować absolwenci takich kierunków. Przyszli absolwenci nie są w związku z tym pewni trafności swoich decyzji dotyczących wyboru kierunku kształcenia. Dodatkowo wyuczony zawód nie sprawia im przyjemności.

Zdają sobie sprawę z tego, że ich szanse na rynku pracy poprawiłoby posiadanie doświadczenia zawodowego, jednak nie podejmują wielu starań podczas studiów, aby takie doświadczenie zdobyć. Mimo, że otrzymują wiele ofert i możliwości zdobycia doświadczenia, podnoszenia kwalifikacji podczas studiów, często nie chcą z tego korzystać. Wiedzą, że praca podczas studiów pozwoliłaby im lepiej poruszać się w przyszłości na rynku pracy, jednak nie korzystają z szans zdobycia doświadczenia zawodowego, niektórzy w zasadzie nie robią nic. Jak ujęła to jedna ze studentek *„Nie tylko nie chcą [studenci] zdobyć doświadczenia zawodowego, ale mają przy tym dość wysokie oczekiwania w stosunku do pracodawców. Oczekują zbyt wiele – wysokiego stanowiska, wysokiego uposażenia, niewiele dając od siebie”*. Zdają sobie sprawę z tego, że czeka ich ciężka praca, być może nie taka, jakiej by sobie życzyli, ale którą „ktoś musi wykonać”.

O swoją sytuację na rynku pracy w mniejszym stopniu martwią się te osoby, które już posiadają doświadczenie zawodowe. Jak twierdzi studentka: *„Z własnego doświadczenia wiem, że w sytuacji, gdy młodzi ludzie odpowiednio wcześniej zaczynają myśleć o swojej sytuacji na rynku pracy, aktywnie i z zaangażowaniem biorą udział w spotkaniach z pracodawcami, rozpoczynają zdobywanie doświadczenia w trakcie studiów, wówczas łatwiej jest im znaleźć swoje miejsce i pracę po studiach”*. Także one wiedzą jednak, że będą musiały się doksztalać i przystosowywać do sytuacji na rynku wraz z upływem czasu.

Studenci ostatnich lat studiów I stopnia uważają, że największym problemem jest znalezienie pracy w zawodzie, jeśli jest on specyficzny. Np. pracownicy socjalni mają szanse na znalezienie pracy po studiach, ponieważ zawsze będzie zapotrzebowanie na ich usługi, zawsze będą ludzie, którzy potrzebują pomocy. Podobnie oceniają szanse pedagogów, na których pracę zawsze powinno być zapotrzebowanie.

Szanse na znalezienie pracy są ich zdaniem duże, ponieważ zajęcia na studiach mają bardzo praktyczny charakter. Doceniają to, że proponowane są im podczas studiów dodatkowe kursy, szkolenia, za udział w których otrzymują certyfikaty. Wiedzą jednak, że pomimo dobrego przygotowania, potrzebne są im także predyspozycje do pracy w wyuczonym zawodzie, a także umiejętność połączenia wiedzy teoretycznej wyniesionej ze studiów z wiedzą praktyczną zdobytą podczas praktyk.

Szanse młodych na rynku pracy zwiększają także ich cechy, takie jak: *„podatność na nowinki i innowacyjność, duża pomysłowość, optymistyczne nastawienie, brak uprzedzeń i stereotypowego myślenia, chęć dążenia do rozwoju własnej działalności gospodarczej,*

większa motywacja do samokształcenia, dyspozycyjność, świadomość celu w życiu zawodowym, nastawienie na realizację swoich celów życiowych”.

Uczniowie ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych twierdzą, że każdy z nich tak naprawdę myśli o tym, że jak tylko skończy szkołę, znajdzie pracę. Często myślą także, że od razu po skończeniu szkoły będą zarabiali „kokosy”. Nie łudzą się jednak, że będą pracować w wyuczonym zawodzie. Zdaniem jednego z uczniów, *„szanse na znalezienie pracy są marne, ponieważ wszyscy są obecnie dobrze wykształceni i mają ambicje, dlatego ciężko będzie się przebić na rynku pracy”*. Największe szanse na znalezienie pracy będą mieć ich zdaniem ludzie, którzy posiadają specyficzne kwalifikacje. Dlatego uczniowie nastawiają się na dostosowywanie się do sytuacji na rynku pracy. Uważają, że należy dobrze się przygotować do wejścia na rynek pracy. Powinno temu służyć ćwiczenie przebiegu rozmów kwalifikacyjnych, a także rozwijanie umiejętności miękkich, praca nad mową ciała, sposobem wysławiania się. Ich szanse zależą więc od tego, jak dobrze wpasują się w rynek pracy, od zdobytych umiejętności, także umiejętności walki ze stresem.

Dodatkowo istotne dla pracodawcy będzie ich zdaniem posiadanie prawa jazdy i certyfikatów z języków obcych, gdyż formalne potwierdzenie kompetencji jest istotne dla pracodawców. Ponieważ pracodawcy oczekują także doświadczenia zawodowego, należy je zdobywać podczas praktyk, staży, dodatkowej pracy lub wolontariatu. Jeden z uczniów podsumował swoją wypowiedź słowami *„kiedy znajdzie się już pracę, należy wykonywać ją sumiennie, szanować ją i brać odpowiedzialność za swoje działania”*. Będzie to sprzyjać utrzymaniu zatrudnienia.

5.2. Obawy związane z możliwością znalezienia przez młodych ludzi pracy po zakończeniu obecnego etapu nauki

Studenci ostatnich lat studiów II stopnia obawiają się tego, że nie znajdą jakiegokolwiek pracy za godne wynagrodzenie. Obawiają się zwłaszcza ci z nich, którzy wiedzą, że nie nadają się do pracy związanej z kierunkiem kształcenia. Spróbowali swoich sił w takiej pracy i nie chcą jej podejmować w przyszłości, jednocześnie chcą ukończyć studia z wybranego kierunku. Nie wiedzą co mogliby robić po ukończeniu studiów, co byłoby związane z kierunkiem kształcenia, zwłaszcza w województwie lubuskim.

Mają także złe doświadczenia z dotychczasowych prac dorywczych i obawiają się, że te sytuacje mogą się powtórzyć. Dodatkowo biorą pod uwagę możliwość, że nie podejmą pracy, mimo otrzymania oferty, ponieważ nie będą chcieli jej przyjąć. Zdaniem jednej ze studentek *„jeśli wymagałaby ona [praca] pracy po godzinach lub po kilkanaście godzin dziennie, to płaca w wysokości 2000 tys. zł nie jest tego warta”*. Obawiają się, że ich praca będzie już zawsze wyglądać tak, jak teraz. Boją się kontynuować pracę na umowach „śmieciowych”, obawiają się konsekwencji pracy na takich umowach. Jak stwierdziła studentka: *Czyśś typowym stała się praca dorywcza w niepełnym wymiarze godzin. Często łączy się ona z innymi zajęciami i nie daje jakiegokolwiek gwarancji ciągłości. Pojawia się wówczas większe ryzyko straty pracy, a więc i źródła dochodów, który jest głównym motywem do podjęcia pracy”*. Przyszli absolwenci boją się braku ubezpieczenia, problemów z emeryturą w przyszłości, a także trudności z dostępem do służby zdrowia. Jednocześnie ciężko znaleźć im pomysł na zmianę swojej sytuacji w przyszłości, jeżeli zaszłaby taka konieczność. Rynek pracy w województwie lubuskim jest w ich ocenie rynkiem trudnym. Co ciekawe, osoby, które miały kontakt z rynkiem pracy mają często większe obawy niż osoby, które nie miały nigdy doświadczeń na rynku pracy.

Studenci ostatnich lat studiów I stopnia zdają sobie sprawę z tego, że pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego, doświadczenia pracy z ludźmi, certyfikatów, szkoleń, wykształcenia kierunkowego. Wskazują jednak na to, że praktyki nie są wystarczające, trwają za krótko. Studenci nie mają dostępu do pełnej informacji dotyczącej specyfiki pracy w miejscu, w którym odbywają praktyki. W związku z tym, samodzielne radzenie sobie w pracy zawodowej może być wyzwaniem, ponieważ praktyki nie dają możliwości sprawdzenia swoich sił bez pomocy kogoś bardziej doświadczonego. Brakuje im pewności siebie i wiary w to, że będą potrafili samodzielnie wykonywać swoje obowiązki.

Obawiają się także tego, że pracodawcy będą się kierować w ocenie ich przydatności do pracy myśleniem stereotypowym na temat młodych ludzi. Nie są pewni, czy otrzymają możliwość rozwoju zawodowego, poprzez udział w szkoleniach, a także wątpią w stabilność swojej przyszłej sytuacji zawodowej, zwłaszcza z uwagi na powszechnie wykorzystywane „umowy śmieciowe”.

Uczniowie ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych twierdzą, że nikt nie wie, co będzie w przyszłości. Rynek pracy zmienia się tak szybko, że właściwie cały czas trzeba sprawdzać, co jest aktualnie poszukiwane, potrzebne. Na takim rynku pracy przetrwają tylko najsilniejsi. Oceniają, że pracy jest coraz mniej, a oferty pracy nie gwarantują dobrej sytuacji

zawodowej. Boją się, że będą musieli przyjąć każdą pracę, nawet byle jaką (słabo płatną, nie dającą możliwości uczenia się nowych rzeczy), jeśli znajdzie taka konieczność. Ich zdaniem pracodawcy płacą za mało, więc ludzie decydują się na pracę na czarno. Stanowi to problem, ponieważ młodzi ludzie nie wiedzą ile tak naprawdę warta jest ich praca. Dodatkowo ich młody wiek nie jest atutem dla pracodawcy, ponieważ liczy się przede wszystkim doświadczenie zawodowe.

Uważają, że umowy zlecenie i o dzieło uderzają w pracujących, a rynek pracy funkcjonuje raczej w oparciu o potrzeby pracodawców niż poszukujących pracy. Uważają jednak, że jest szansa na to, że rynek zmieni się w przyszłości z rynku pracodawców na rynek pracobiorców. Jednocześnie uważają, że polityka rządu powinna być skierowana na pomoc pracodawcom zatrudniającym młodych oraz, że państwo powinno być bardziej aktywne, ponieważ wiele firm zatrudnia pracowników na czarno, co nie daje w przyszłości szans na emeryturę. Znalezienie pracy może utrudnić także podwyższenie wieku emerytalnego ponieważ miejsca pracy się nie zwalniają.

5.3. Wyobrażenia dotyczące przyszłości młodych ludzi na rynku pracy

Studenci ostatnich lat studiów II stopnia w ogóle nie wyobrażają sobie swojej przyszłości, mimo że podejmują pracę dorywczą. Uważają, że dopóki nie znajdą czegoś innego, będą zajmować się zawodowo tym, co robią teraz. Każdy z nich chciałby mieć pracę w biurze, tzw. „ciepłą posadkę”, a nie pracę w trudnych warunkach. Oczekują pracy wymagającej, większych niż podstawowe, umiejętności związanych z ich wykształceniem. Twierdzą także, że *„nie po to studiowali przez 5 lat, żeby po skończeniu nauki musieć robić nieprzyjemne rzeczy”*. Uważają, że jeśli ktoś się bardzo postara i podejmie wiele prób, to będzie miał szanse na zrealizowanie swoich celów w przyszłości.

Studenci ostatnich lat studiów I stopnia uważają, że nawet jeśli znajdą dla siebie miejsce na rynku pracy, to nadal będą musieli się doksztalać. Zdają sobie sprawę, że trzeba będzie nadążać za zmianami prawa i potrzebami osób, dla których się pracuje. Biorą pod uwagę to, że mogą nie odnaleźć się w pracy zawodowej. W związku z tym będą musieli się dopasować i znaleźć lepiej odpowiadające im zajęcia, inną formę pracy, lub po prostu inne miejsce pracy. Zakładają, że być może będą musieli kontynuować studia, nie wykluczają założenia własnej działalności gospodarczej. Gdyby mieli możliwość znalezienia stałej pracy wykonywanej w tym samym miejscu przez wiele lat, byłiby bardzo zadowoleni. Chcieliby otrzymać pracę „godną”, czyli *„taką, do której chce się chodzić codziennie, stabilną, przynoszącą adekwatne do włożonego wysiłku pieniądze”* (nie powinna to być najniższa krajowa).

Uczniowie ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych oczekują możliwości zdobycia nowej wiedzy i umiejętności w pracy. Biorą pod uwagę założenie własnej działalności gospodarczej. Być może wyjadą za granicę, żeby się dorobić, ale zamierzają wrócić. Niektórzy z nich nie widzą jednak przyszłości dla siebie w Polsce. Chcą studiować, żeby się przebić i dostać coś więcej, ale wiedzą, że będzie trzeba się o to bardzo starać. Podjęcie studiów może im pomóc w poszerzaniu kontaktów niezbędnych w pracy zawodowej. Uważają, że potrzebne jest im coś, co pozwoli im się wyróżnić. Uważają, że będąc na studiach mogą zdecydować się na staż i dopiero po ich odbyciu szukać pracy.

Woleliby zdobywać doświadczenie zawodowe podczas staży, a nie wolontariatu, gdyż jest on ich zdaniem gorszą opcją, ponieważ jest bezpłatny. Niektórzy twierdzą, że wolą pójść do pracy i żyć na poziomie niż podejmować studia i „klepać biedę”. Oceniają, że start w Polsce jest bardzo trudny, ciężko się tu wybić. Jednak w jakimś momencie zaczną ich zdaniem brakować ludzi do pracy, ponieważ starsi zaczną przechodzić na emerytury. Jednocześnie uczniowie nie wierzą w to, że w przyszłości będą mieli emeryturę, za którą da się żyć. Obawiają się tego, że państwo nie zagwarantuje im emerytury.

5.4. Pomoc, jakiej mogą oczekiwać od publicznych służb zatrudnienia młode osoby wchodzące na rynek pracy

Studenci ostatnich lat studiów II stopnia twierdzą żartobliwie, że powinni zacząć od poszukiwania pomocy u psychologa, który pomógłby im popracować nad nastawieniem do pracy. Poszukiwanie pracy poprzez Urząd Pracy traktują z przymrużeniem oka. Próbowali korzystać w przeszłości z pomocy Biura Karier, jednak oferty pracy lub praktyk, które w nim dominują skierowane są do studentów kierunków ścisłych i technicznych. Niektórym z nich udało się wziąć udział w praktykach bezpłatnych. Studenci ostatnich lat studiów II stopnia wiedzą, że mogą korzystać z ofert PUP skierowanych do osób do 25 roku życia, ale dowiadują się o tym przy okazji innych działań lub prób zakładania działalności gospodarczej. Uważają, że bezpłatne staże nie są dobrą opcją dla osób, które skończyły studia. Brakuje im informacji pochodzących od instytucji rynku pracy, o tym że ludzie młodzi mogą skorzystać z jakichś kierowanych do nich form pomocy. Uważają, że w ogłoszeniach UP *„nie ma ofert odpowiednich dla osób, które będą miały wykształcenie wyższe”*. Dodatkowo nie mają pewności, że warto robić cokolwiek, skoro i tak nie znajdą pracy po studiach.

Studenci ostatnich lat studiów I stopnia uważają, że w PUP nie ma niczego wartego zainteresowania, nie ma tam ofert pracy dla osób po studiach. Oczekiwaliby większego przepływu informacji na temat rynku pracy. Wiedzą, że w PUP można otrzymać informacje na temat kursów, szkoleń, staży. Studenci ostatnich lat studiów I stopnia nie zastanawiają się nad skorzystaniem z usług instytucji rynku pracy. Nie myślą o tym, że trzeba będzie skorzystać z takiej pomocy. Tylko jeśli będzie to konieczne, udadzą się do MOPSu lub do Urzędu Pracy. Wiedzą, że pomoc w zakresie doradztwa zawodowego można otrzymać w OHP. Nie zamierzają korzystać z pomocy Biura Karier, ponieważ nie ma w nim ofert dla humanistów. Rozważają możliwość odbycia stażu w ramach programów PUP, ale tylko jeśli nie znajdą stałej pracy. Uważają, że będzie to możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego, rozważają także wolontariat. Pracy zamierzają jednak szukać przez znajomości, wykorzystując Internet lub przez polecenie. Będą szukać pracy także w miejscu, w którym odbywali praktyki.

Uczniowie ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych wskazują na to, że Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej może pomóc w założeniu własnej firmy. Także Urzędy Pracy mogą dofinansować ich działalność gospodarczą. „Pośredniak” jest ich zdaniem ostatecznością, najczęściej kojarzy się im z pracami interwencyjnymi. Uważają, że w pośredniaku są ludzie, którzy nie chcą tak naprawdę znaleźć pracy, a rejestrują się w nim z innych powodów niż chęć znalezienia pracy. Uczniowie nie znają wielu instytucji, ponieważ nie chcą korzystać z ich pomocy. Uważają, że lepiej samemu złożyć CV u pracodawcy, a nie poszukiwać pracy przez pośrednictwo lub przez agencje pracy tymczasowej. Mają złe doświadczenia związane z pracą zdobytą w pośrednictwie. Zdaniem uczniów Internet jest lepszym źródłem informacji o miejscach pracy, umożliwia szukanie pracy i znalezienie firm które ich interesują. Ponadto pracy należy ich zdaniem szukać przez znajomych. Nie zamierzają korzystać z form pomocy oferowanych przez instytucje rynku

pracy. Instytucje te powinny ich zdaniem „zachęcać pracodawców do tego, aby zamieszczali u nich więcej ofert, ponieważ nie każdemu chce się szukać pracy samodzielnie”. Uczniowie wiedzą o tym, że poprzez Urząd Pracy można zostać skierowanym na staż kilkumiesięczny, jest on nisko płatny, ale daje możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego. Wiedzą, że pracy trzeba będzie szukać samodzielnie, a na pewno nie w Urzędzie Pracy.

6. Efektywność zatrudnieniowa wybranych form wsparcia

W celu oszacowania efektywności zatrudnieniowej form wsparcia wynikających z *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. 2014 poz. 598), analizie poddane zostały dane dotyczące efektywności zatrudnieniowej podstawowych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu realizowanych w województwie lubuskim, w tym:

- ☐ szkoleń,
- ☐ zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych,
- ☐ zatrudnienia w ramach robót publicznych,
- ☐ wykonywania prac społecznie użytecznych,
- ☐ odbywania staży u pracodawców,
- ☐ przyznania pracodawcom refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanych na te miejsca pracy bezrobotnych,
- ☐ przyznania środków na podjęcie działalności gospodarczej.

Dodatkowo przedstawione zostały dane dotyczące pozostałych form aktywizacji tj. poradnictwa indywidualnego, szkoleń w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy oraz zajęć aktywizacyjnych. W przypadku tych form aktywizacji w analizie uwzględnione zostały informacje dotyczące liczby osób rozpoczynających udział w wybranych formach aktywizacji, liczby osób, które ukończyły w nich udział, liczby osób, które podjęły zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu udziału w formie, a także liczby osób, które zostały skierowane na szkolenie w zakresie umiejętności poszukiwania pracy lub na zajęcia aktywizacyjne.

Dane zgromadzono i poddano analizie zgodnie z założeniami metody *desk research* polegającej na szczegółowej analizie istniejących i dostępnych, ale rozproszonych danych. Wykorzystanie tej metody pozwoliło na zidentyfikowanie, pozyskanie, scalenie, przetworzenie i analizę dostępnych danych dotyczących efektywności zatrudnieniowej form wsparcia w województwie lubuskim, wynikających z *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. 2014 poz. 598). W projekcie wykorzystano dane pochodzące z raportów i opracowań, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze, Powiatowych Urzędów Pracy w woj. lubuskim oraz Banku Danych Lokalnych GUS.

W niniejszym opracowaniu **efektywność zatrudnieniowa** rozumiana jest jako stosunek liczby bezrobotnych, którzy po zakończeniu udziału w 2013 roku w jednej z form aktywizacji w okresie do 3 miesięcy uzyskali zatrudnienie, do ogólnej liczby osób bezrobotnych, które w 2013 roku zakończyły udział w danej formie aktywizacji. Za wskaźnik uzyskania zatrudnienia przyjmuje się wyrejestrowanie z powiatowego urzędu pracy lub nie zarejestrowanie się ponownie w okresie do 3 miesięcy od czasu zakończenia udziału w programach aktywizacyjnych.

Należy w tym miejscu również zaznaczyć, że współczynnik efektywności zatrudnieniowej pozostaje względnie niezależny od liczby przypadków, których dotyczy.

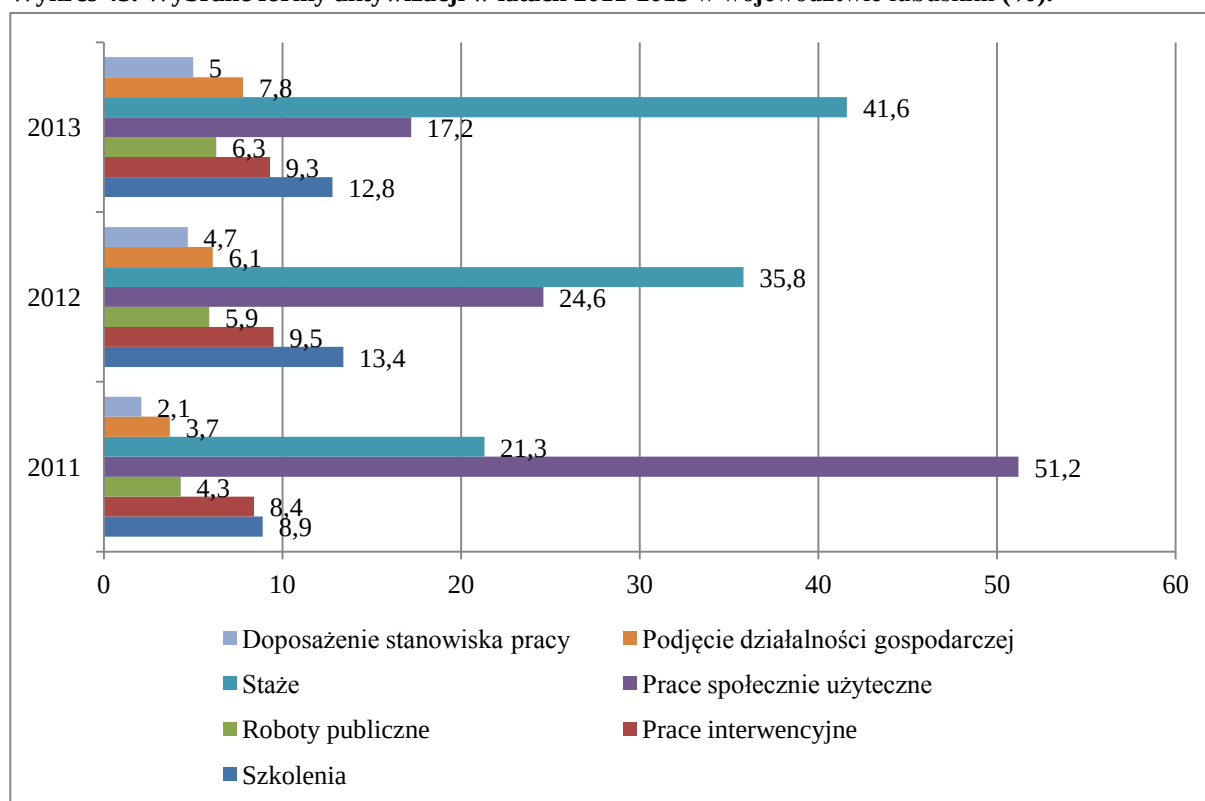
Sprawdza się on zarówno w małej jak i znaczącej liczbie przypadków jednostkowych, dzięki czemu może być z powodzeniem wykorzystywany przy szacowaniu skuteczności podejmowanych działań.

Ze względu na to, że dwie spośród oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia form wsparcia - przyznanie środków na podjęcie działalności gospodarczej oraz przyznanie pracodawcom refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanych na te miejsca pracy bezrobotnych – z założenia charakteryzują się wysokim poziomem efektywności zatrudnieniowej (rozumianej w sposób przyjęty w niniejszym opracowaniu), nie zostały one ujęte w poniższych analizach. W badanym okresie obydwie wymienione powyżej formy uzyskały 100% efektywność zatrudnieniową. Ich charakter, zakładający bardzo wysoki poziom efektywności, mógłby stanowić czynnik utrudniający poprawną analizę danych dotyczących efektywności zatrudnieniowej pozostałych form aktywizacji bezrobotnych.

6.1. Wybrane formy aktywizacji zawodowej w województwie lubuskim

W 2013 roku liczba osób bezrobotnych, które rozpoczęły udział w wybranych formach aktywizacji w województwie lubuskim wynosiła 17.081 osób. Spośród siedmiu podstawowych form aktywizacji, najbardziej popularne w 2013 roku były: staże (7.110 osób), prace społecznie użyteczne (2.940 osób) i szkolenia (2.185 osób). Należy jednak podkreślić, że w porównaniu do lat ubiegłych popularność prac społecznie użytecznych zmalała trzykrotnie, natomiast znacząco wzrosła częstotliwość korzystania ze staży.

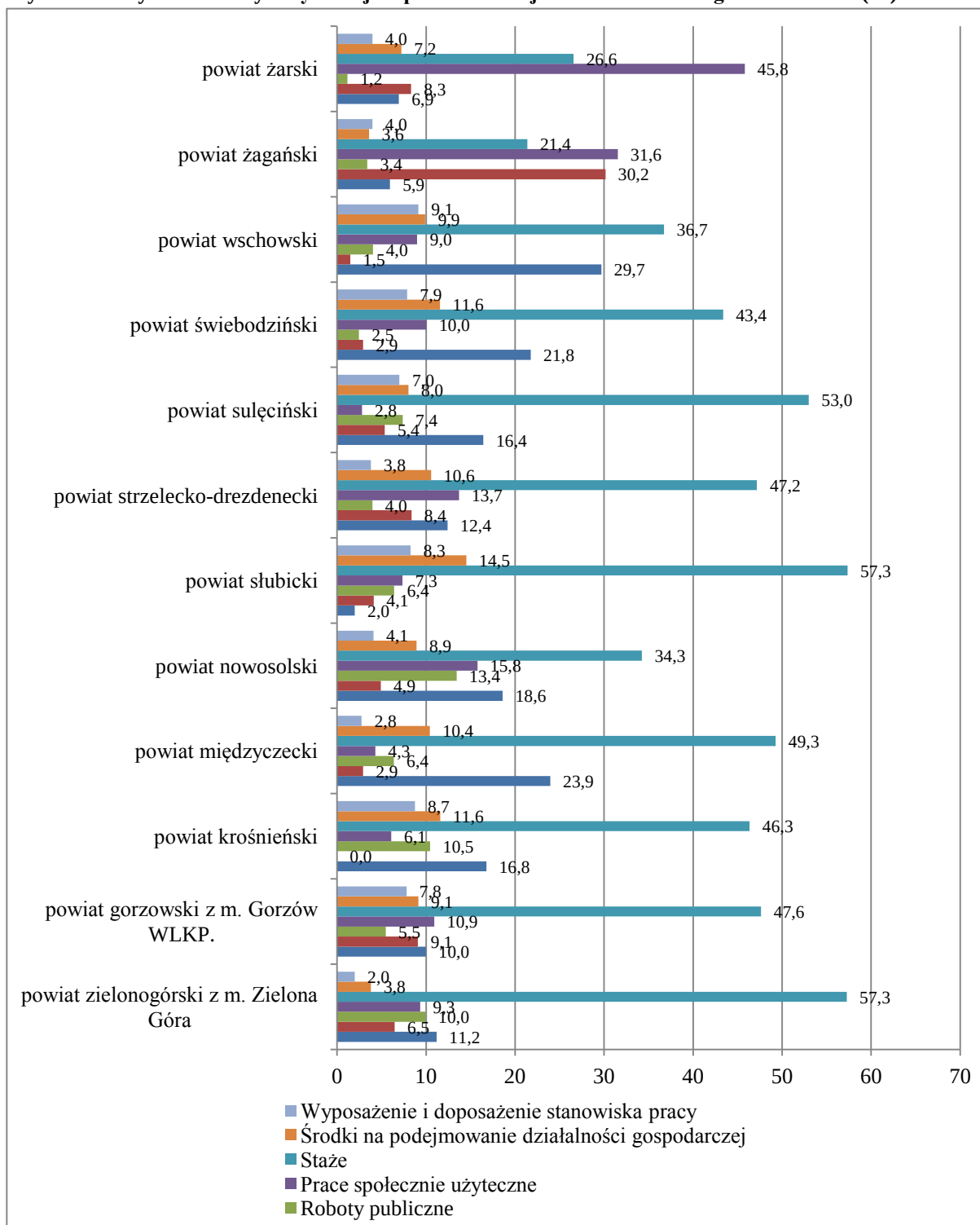
Wykres 43. Wybrane formy aktywizacji w latach 2011-2013 w województwie lubuskim (%).



Źródło: Opracowanie własne

Popularność trzech najczęściej wybieranych form aktywizacji zawodowej jest zróżnicowana ze względu na powiat. Staże są najbardziej popularną formą aktywizacji w powiecie zielonogórskim (57,3%), ślubickim (57,3%) i sulęcińskim (53%), zaś najmniej popularną w powiatach żagańskim (21,4%) i żarskim (26,6%). W szkoleniach uczestniczą najczęściej bezrobotni z powiatów: wschowskiego (29,7%), międzyrzeckiego (23,9%) i świebodzińskiego (21,8%). Z tej formy aktywizacji najrzadziej korzystają mieszkańcy powiatów: ślubickiego (2,0%), żagańskiego (5,9%) i żarskiego (6,9%). W dwóch ostatnich powiatach prace społecznie użyteczne stanowią zdecydowaną większość form wsparcia, z których korzystają osoby bezrobotne (odpowiednio 31,6% i 45,8%).

Wykres 44. Wybrane formy aktywizacji w powiatach województwa lubuskiego w 2013 roku (%).

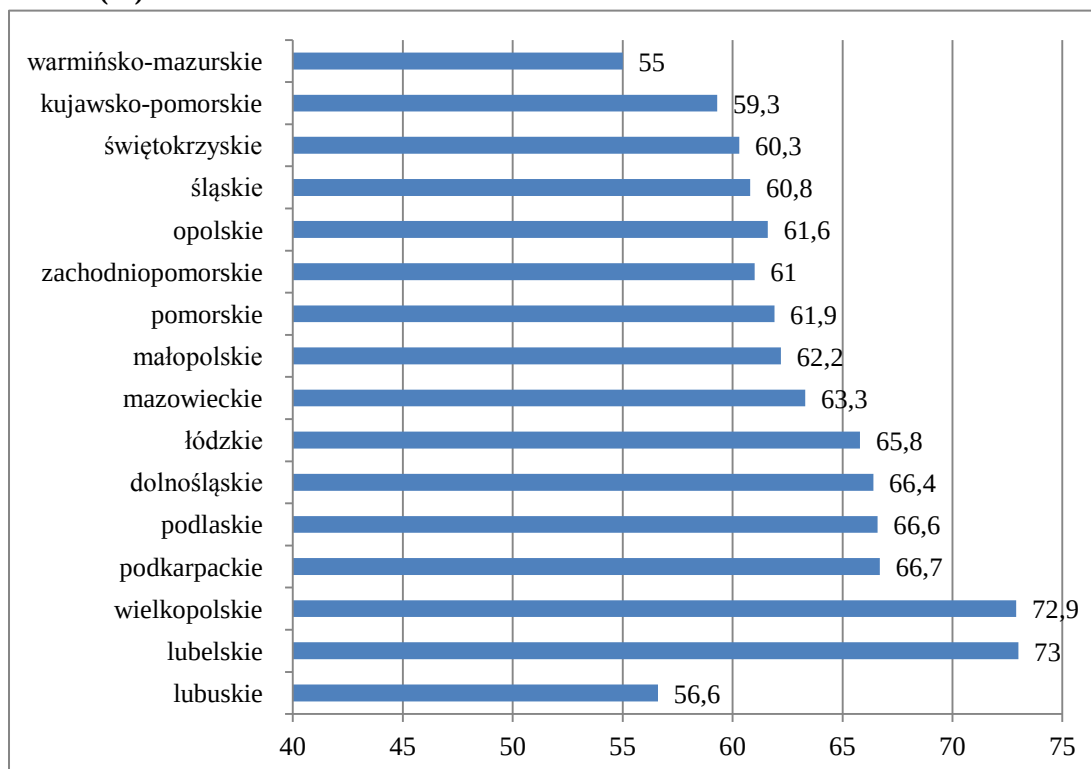


Źródło: Opracowanie własne

6.2. Ogólna efektywność zatrudnieniowa w województwie lubuskim

Ogólna efektywność zatrudnieniowa wybranych form aktywizacji zawodowej w 2013 roku w województwie lubuskim należała do jednej z najniższych w kraju (jedynie w województwie warmińsko-mazurskim współczynnik ten był niższy), wynosząc 56,6%, co oznacza wynik gorszy od najlepszego w kraju o ponad 16 punktów procentowych.

Wykres 45. Efektywność zatrudnieniowa aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w województwach w 2013 roku (%).



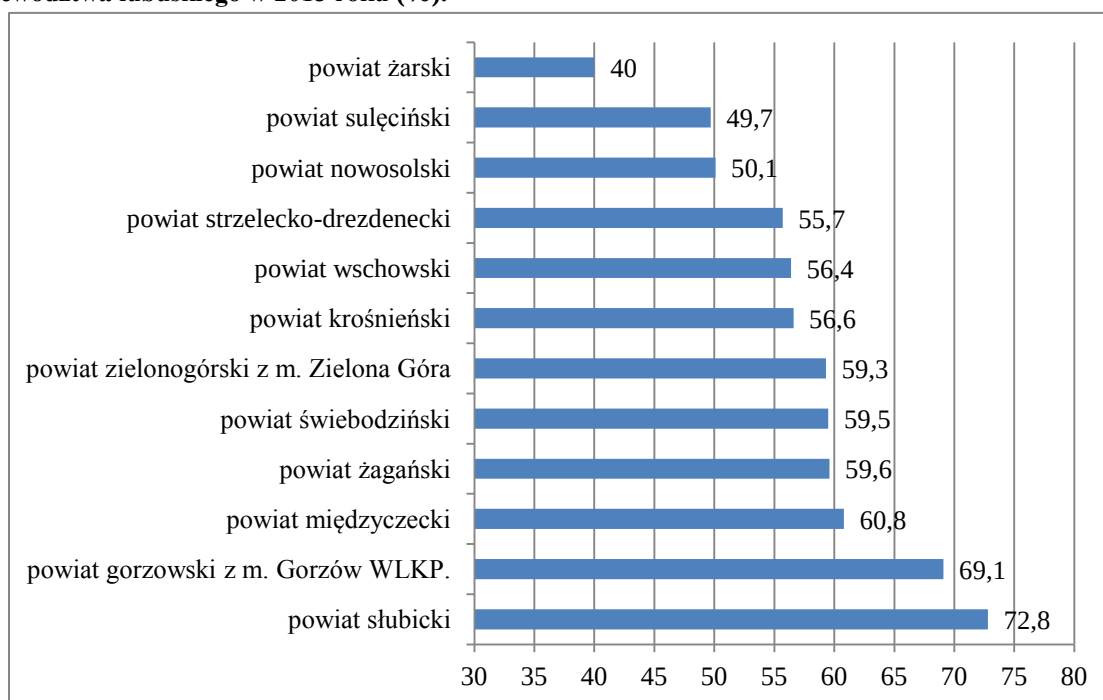
Źródło: Opracowanie własne

Na ogólną efektywność zatrudnieniową wybranych form aktywizacji zawodowej w 2013 roku w województwie lubuskim składają się bardzo zróżnicowane wyniki poszczególnych powiatów.

Efektywność zatrudnieniowa w powiecie żarskim nie przekroczyła 40%. Wynik ten nie powinien dziwić, ponieważ w powiecie tym najczęściej stosowaną formą aktywizacji są prace społecznie użyteczne, a specyfika tej formy sprawia, że osiągnięcie wysokiego poziomu efektywności zatrudnieniowej jest niezwykle trudne. Szansa utrzymania zatrudnienia w ramach prac społecznie użytecznych po badanym w przypadku efektywności zatrudnieniowej 3-miesięcznym okresie, jaki minął od zakończenia udziału w programie, jest niższa niż w przypadku pozostałych form wsparcia.

Najlepszy wynik w zakresie efektywności zatrudnieniowej w 2013 roku odnotowano w powiecie słubickim, gdzie wyniosła ona 72,8%. Tak wysoki wynik związany jest wyborem staży jako najczęstszej aktywnej formy wsparcia dla osób bezrobotnych.

Wykres 46. Efektywność zatrudnieniowa aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w powiatach województwa lubuskiego w 2013 roku (%).



Źródło: Opracowanie własne

Dystans pomiędzy powiatami z najniższym i najwyższym współczynnikiem efektywności zatrudnieniowej, wynoszący blisko 33 punkty procentowe jest bardzo istotnym czynnikiem nie tylko w kształtowaniu wartości średniej dla województwa. Może on być także wyznacznikiem dysproporcji pomiędzy poszczególnymi częściami województwa w zakresie korzystania z wybranych form wsparcia spowodowanymi różnicami w charakterystykach potencjalnych beneficjentów programów wsparcia oraz odmiennym otoczeniem zewnętrznym, które należy brać pod uwagę w przypadku oferowania określonych form wsparcia dla młodych osób bezrobotnych.

6.3. Efektywność zatrudnieniowa wybranych form aktywizacji zawodowej w powiatach województwa lubuskiego

Przeciętna efektywność zatrudnieniowa poszczególnych form wsparcia w województwie lubuskim jest zróżnicowana i wynosi odpowiednio dla prac interwencyjnych 71,5%, dla staży 59,4%, dla robot publicznych 51,8%, dla szkoleń 45,3% i dla prac społecznie użytecznych 19,6%. Przyglądając się szczegółowym wynikom efektywności zatrudnieniowej dla wybranych form wsparcia w podziale na powiaty należy podkreślić, że różnice efektywności zatrudnieniowej wynoszą od kilku do kilkudziesięciu punktów procentowych. W przypadku szkoleń, najlepszy wynik osiągnięto w powiecie żagańskim (100%), a najniższy w powiecie zielonogórskim (26,8%). Efektywność prac interwencyjnych w każdym powiecie przekroczyła 50%. Najwyższą efektywność zatrudnieniową tej formy wsparcia osiągnięto w powiecie świebodzińskim (100%), a najniższą w powiecie żagańskim (57%).

Tabela 16. Efektywność zatrudnieniowa wybranych form aktywizacji w powiatach województwa lubuskiego w 2013 roku.

	Szkolenia	Prace interwencyjne	Roboty publiczne	Prace społecznie użyteczne	Staże
województwo lubuskie	45,30	71,50	51,80	19,60	59,40
powiat gorzowski z m. Gorzów Wlkp.	45,90	90,20	69,70	12,80	72,30
powiat krośnieński	60,80	-	43,70	10,00	46,90
powiat międzyrzecki	48,60	62,10	32,50	7,10	64,70
powiat nowosolski	57,10	82,90	37,10	19,60	43,00
powiat słubicki	15,40	85,20	65,90	18,80	70,50
powiat strzelecko-drezdenecki	31,70	81,30	37,80	13,60	55,90
powiat sulęciński	32,80	96,00	48,30	22,70	38,80
powiat świebodziński	40,30	100,00	31,30	14,10	60,20
powiat wschowski	28,10	87,50	51,90	18,30	66,40
powiat zielonogórski z m. Zielona Góra	26,80	74,60	64,20	12,80	70,90
powiat żagański	100,00	57,00	53,80	42,40	62,70
powiat żarski	37,10	89,10	88,00	8,60	48,50

Źródło: Opracowanie własne

W przypadku robót publicznych najlepszym wynikiem może się pochwalić powiat żarski (88%), zaś najniższy wynik osiągnięto w powiecie nowosolskim (37,1%). Efektywność zatrudnieniowa prac użytecznych społecznie nie przekracza w żadnym z powiatów 43%. Najwyższą efektywność dla tej formy wsparcia odnotowano w powiecie żagańskim (42,4%), a najniższą w powiecie międzyrzeckim (7,1%). Efektywność

zatrudnieniowa staży waha się od 38,8% dla powiatu sulęcińskiego do 72,3% dla powiatu gorzowskiego.

Tabela 17. Dystans procentowy wyników efektywności zatrudnieniowej w poszczególnych powiatach od wartości średniej dla województwa.

	Szkolenia	Prace interwencyjne	Roboty publiczne	Prace społecznie użyteczne	Staże
województwo lubuskie	45,30	71,50	51,80	19,60	59,40
powiat gorzowski z m. Gorzów Wlkp.	0,60	18,70	17,90	-6,80	12,90
powiat krośnieński	15,50	X	-8,10	-9,60	-12,50
powiat międzyrzecki	3,30	-9,40	-19,30	-12,50	5,30
powiat nowosolski	11,80	11,40	-14,70	0,00	-16,40
powiat słubicki	-29,90	13,70	14,10	-0,80	11,10
powiat strzelecko-drezdenecki	-13,60	9,80	-14,00	-6,00	-3,50
powiat sulęciński	-12,50	24,50	-3,50	3,10	-20,60
powiat świebodziński	-5,00	28,50	-20,50	-5,50	0,80
powiat wschowski	-17,20	16,00	0,10	-1,30	7,00
powiat zielonogórski z m. Zielona Góra	-18,50	3,10	12,40	-6,80	11,50
powiat żagański	54,70	-14,50	2,00	22,80	3,30
powiat żarski	-8,20	17,60	36,20	-11,00	-10,90

Źródło: Opracowanie własne

Powyższa tabela zawiera informacje o dystansie procentowym dzielącym wyniki dla poszczególnych form aktywizacji zawodowej w powiatach od średniej dla wybranej formy dla województwa. Wyniki ze znakiem (-) oznaczają efektywność zatrudnieniową niższą niż przeciętna dla województwa, zaś wyniki bez znaku efektywność wyższą niż średnia dla województwa. Należy zauważyć, że w przypadku szkoleń oraz robót publicznych, najlepsze wyniki są znacząco lepsze od średniej dla województwa, przy jednoczesnym osiąganiu w tych formach wsparcia wyników poniżej średniej w przypadku większości powiatów. Oznacza to, że te dwie formy wsparcia – szkolenia w powiecie żagańskim i roboty publiczne w powiecie żarskim poprawiają średnią efektywność formy wsparcia w województwie.

Zróznicowanie efektywności poszczególnych form wsparcia może wynikać z kilku przyczyn. Należy w tym kontekście zwrócić uwagę na dwie spośród oferowanych przez PUP formy aktywizacji bezrobotnych – szkolenia oraz prace społecznie użyteczne. Ich wysoki udział wśród proponowanych w wybranych powiatach form aktywizacji bezrobotnych może w niektórych przypadkach znacząco obniżać ogólną efektywność zatrudnieniową. Oszacowanie rzeczywistej efektywności zatrudnieniowej w przypadku takich form aktywizacji, jak szkolenia, może być utrudnione, ponieważ uczestnicy tych programów nie zawsze informują o podjęciu pracy w wyniku uczestnictwa w tej formie wsparcia. Uczestnicy szkoleń nie zawsze podejmują działania zmierzające do znalezienia zatrudnienia w trakcie

trwania programu, co często skutkuje odłożeniem w czasie skutku szkolenia w postaci znalezienia zatrudnienia. Szkolenia okazują się być najbardziej efektywne w przypadku osób o niskich kwalifikacjach, dlatego kierowanie ich do bezrobotnych bez uwzględnienia cechy jaką jest poziom wykształcenia potencjalnych beneficjentów może skutkować obniżeniem efektywności zatrudnieniowej tej formy. W przypadku prac społecznie użytecznych zwraca się uwagę na odmienne efekty, jakich należy się spodziewać dzięki uczestnictwie w programie. Włączanie tej formy do katalogu sposobów aktywizacji bezrobotnych i stosowanie wspólnej dla pozostałych form miary efektywności zatrudnieniowej prowadzi do niskiej ogólnej oceny skuteczności tej formy wsparcia. Jej uczestnikami są zazwyczaj osoby zagrożone wykluczeniem społecznym i udział w programie ma raczej na celu zapobieganie wykluczeniu aniżeli utrzymaniu zatrudnienia.

Tabela 18. Powiaty województwa lubuskiego, dla których efektywność zatrudnieniowa wybranych form aktywizacji mieści się powyżej średniej dla województwa w 2013 roku.

	Szkolenia	Prace interwencyjne	Roboty publiczne	Prace społecznie użyteczne	Stáže	Razem
powiat gorzowski z m. Gorzów Wlkp.	✓	✓	✓		✓	4
powiat krośnieński	✓					1
powiat międzyrzecki	✓				✓	2
powiat nowosolski	✓	✓				3
powiat słubicki		✓	✓		✓	3
powiat strzelecko-drezdenecki		✓				1
powiat sulęciński		✓		✓		2
powiat świebodziński		✓			✓	2
powiat wschowski		✓	✓		✓	3
powiat zielonogórski z m. Zielona Góra		✓	✓		✓	3
powiat żagański	✓		✓	✓	✓	4
powiat żarski		✓	✓			2
Razem	5	9	6	2	7	

Źródło: Opracowanie własne

W przypadku dwóch powiatów – krośnieńskiego i strzelecko-drezdeneckiego - wyniki dotyczące efektywności zatrudnieniowej wybranych form aktywizacji znajdują się powyżej średniej wyłącznie w przypadku jednej formy wsparcia, odpowiednio szkoleń i prac interwencyjnych. Oznacza to, że w przypadku pozostałych form wyniki w tych powiatach są na poziomie średniej dla województwa lub niższym. Powiat gorzowski oraz żagański osiągają wyniki lepsze niż średnia efektywność zatrudnieniowa dla wybranych form w województwie w przypadku czterech z pięciu prezentowanych form aktywizacji. Tego typu wizualizacja danych pozwala na inne spojrzenie niż ogólna efektywność zatrudnieniowa, której wartość może być wynikiem wysokiej efektywności cząstkowej osiągniętej w przypadku jednej lub dwóch form aktywizacji.

6.4. Efektywność zatrudnieniowa wybranych form aktywizacji zawodowej w kategorii osób bezrobotnych do 25 roku życia w województwie lubuskim

W poniższej tabeli porównano efektywność zatrudnieniową w aktywnych programach rynku pracy w przypadku kategorii osób bezrobotnych do 25 roku życia do ogólnej efektywności danej formy proponowanej osobom bezrobotnym w województwie lubuskim. Efektywność zatrudnieniowa każdej z wymienionych form jest wyższa w kategorii bezrobotnych do 25 roku życia.

Tabela 19. Porównanie efektywności zatrudnieniowej ogółem i wśród osób bezrobotnych do 25 roku życia.

Formy aktywizacji	Efektywność zatrudnieniowa ogółem	Efektywność zatrudnieniowa w kategorii osób do 25 roku życia
szkolenie	45,22	45,99
staż	59,23	62,38
przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	0	0
prace interwencyjne	71,51	81,57
roboty publiczne	51,83	67,35
prace społecznie użyteczne	19,59	26,57
poradnictwo indywidualne	27,56	41,17
szkolenie w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy	18,44	20,25
zajęcia aktywizacyjne	16,96	26,89

Źródło: Opracowanie własne

Znaczącą różnicę widać w przypadku efektywności zatrudnieniowej robót publicznych (15,52%), poradnictwa indywidualnego (13,61%) i prac interwencyjnych (10,06%). Przewaga procentowa jest nieznaczna w przypadku szkoleń (0,77%) oraz zajęć w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy (1,81%).

Tabela 20. Osoby bezrobotne do 25 roku życia uczestniczące w aktywnych programach rynku pracy w województwie lubuskim w 2013 roku.

Formy aktywizacji	Udział w formie	Ukończenie udziału w formie	Podjęcie pracy w trakcie lub po ukończeniu formy	Efektywność zatrudnieniowa (%)
szkolenie	523	511	235	45,99
staż	3220	2919	1821	62,38
przygotowanie zawodowe w miejscu pracy	3	1	0	0
prace interwencyjne	299	293	239	81,57
roboty publiczne	50	49	33	67,35
prace społecznie użyteczne	145	143	38	26,57

Źródło: Opracowanie własne

Najwyższą efektywność zatrudnieniową w przypadku osób bezrobotnych do 25 roku życia w 2013 roku odnotowano w przypadku prac interwencyjnych (81,57%), robót publicznych (67,35%) oraz staży (62,38%). Natomiast najniższą efektywność zatrudnieniową w przypadku szkoleń w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy (20,25%) i zajęć aktywizacyjnych (26,89%).

Tabela 21. Osoby bezrobotne do 25 roku życia uczestniczące w aktywnych programach rynku pracy w województwie lubuskim w 2013 roku.

Formy aktywizacji	Udział w formie	Ukończenie udziału w formie	Podjęcie pracy w trakcie lub po ukończeniu formy	Rozpoczęcie szkolenia lub zajęć aktywizacyjnych	Efektywność zatrudnieniowa (%)
poradnictwo indywidualne	5858	2412	409	592	41,17
szkolenie w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy	81	79	16	7	20,25
zajęcia aktywizacyjne	1164	1153	310	15	26,89

Źródło: Opracowanie własne

7. Podsumowanie

Młodzi bezrobotni

Wśród badanych młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia dominują takie, które zarejestrowały się w Powiatowych Urzędach Pracy w 2014 roku, są to więc osoby, dla których jest to sytuacja względnie nowa. Od publicznych służb zatrudnienia oczekują oni przede wszystkim wsparcia pozafinansowego, deklarując zainteresowanie stażami, szkoleniami oraz ofertą informacyjną dotyczącą dostępnych ofert pracy. Większość respondentów deklarowała zadowolenie ze wsparcia otrzymanego od publicznych służb zatrudnienia. Znaczący odsetek respondentów, którzy nie potrafili jednoznacznie określić się w tym zakresie może wynikać z faktu, że wielu z nich jeszcze nie potrafi oszacować własnych potrzeb w nowej sytuacji. Poziom wiedzy młodych bezrobotnych osób na temat dostępnych i oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia jest zróżnicowany ze względu na konkretne instytucje. Wyższy jego poziom odnotowany został w przypadku wiedzy na temat Powiatowych Urzędów Pracy, Wojewódzkiego Urzędu Pracy czy Ochotniczych Hufców Pracy. Może to być powiązane z dotychczasowymi doświadczeniami respondentów w korzystaniu z dostępnych form wsparcia. Wśród nich najczęściej wskazywano doświadczenia w korzystaniu z informacji o ofertach pracy, staży czy skierowania do pracy u konkretnego pracodawcy. Najważniejszych barier w podjęciu aktywności zarobkowej badani upatrują w braku odpowiedniego wykształcenia, zbyt małym doświadczeniu zawodowym oraz w zbyt małej liczbie ofert pracy.

Pracodawcy

Zaprezentowane analizy pokazują, że największych utrudnień w zatrudnianiu młodych bezrobotnych osób pracodawcy upatrują w braku u kandydatów motywacji do pracy, braku umiejętności uczenia się czy wysokich oczekiwaniach płacowych. Największa grupa pracodawców zadeklarowała, że doświadczyli sytuacji, w której brak motywacji kandydata do pracy, brak doświadczenia zawodowego lub odpowiedniego wykształcenia uniemożliwiły zatrudnienie takiej osoby. Zdecydowana większość przedsiębiorców oczekiwałaby od publicznych służb zatrudnienia przede wszystkim wsparcia finansowego. Najczęściej w tym kontekście wymieniano dofinansowania lub refundację kosztów związanych ze stażami, z utworzeniem nowego stanowiska pracy czy szkoleniem. Interesująco wypadają dane pokazujące, że niemal połowa pracodawców uważa otrzymywane od publicznych służb zatrudnienia za niewystarczające w stosunku do ich potrzeb. Poziom wiedzy pracodawców na temat instytucji i zakresu wsparcia jaki mogą otrzymać jest wyraźnie zróżnicowany. Wyższy poziom wiedzy zauważyć można w przypadku tych instytucji i form wsparcia, z których według deklaracji respondenci korzystali lub zamierzają skorzystać. Wymienić w tym kontekście należy przede wszystkim takie instytucje jak Powiatowe Urzędy Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy oraz agencje zatrudnienia. Wśród znanych pracodawcom form wsparcia należy wskazać możliwość dofinansowania kosztów staży i szkoleń, upowszechnienia ogłoszenia o pracy, refundację kosztów utworzenia stanowiska pracy czy

też kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika. Zaprezentowane wyniki pozwalają przypuszczać, że w przyszłości wzrosnąć może zainteresowanie i stopień korzystania przede wszystkim z takich form wsparcia jak: dofinansowanie kosztów szkolenia pracowników oraz refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy. W przypadku pozostałych form wsparcia nie ma zauważalnych, pozytywnych ani negatywnych różnic pomiędzy deklaracjami dotyczącymi posiadania doświadczeń w korzystaniu z nich a deklarowaną chęcią skorzystania z nich w przyszłości.

Przyszli absolwenci

Zgodnie z oczekiwaniami, materiał empiryczny zgromadzony podczas trzech dyskusji panelowych dostarczył danych potwierdzających różnicowanie w zakresie oceny szans i zagrożeń na rynku pracy ze względu na etap kształcenia. Istotne różnice wystąpiły zarówno w ocenie szans i trudności, jakich spodziewają się badani po wejściu na rynek pracy oraz wyobrażeń na temat swojej przyszłości zawodowej. Należy jednak zwrócić uwagę na względnie spójny poziom wiedzy i zakres oczekiwań dotyczących pomocy ze strony publicznych instytucji rynku pracy, bez względu na etap kształcenia. Studenci ostatnich lat studiów II stopnia charakteryzują się pełnym obaw nastawieniem do swojej przyszłości na rynku pracy. Dotychczasowe doświadczenia zawodowe nie pozwalają im patrzeć z nadzieją w przyszłość. Nie towarzyszy temu jednak aktywna postawa zmierzająca do poprawy własnej sytuacji. W przypadku studentów ostatnich lat studiów I stopnia wyraźnie zaznacza się przekonanie o względnie korzystnej sytuacji osób kończących studia zawodowe. Upatrują oni swoich szans w zajmowaniu się w przyszłości takimi dziedzinami, które gwarantują zapotrzebowanie na ich pracę. Uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych charakteryzuje dość sceptyczna postawa wobec przyszłości na rynku pracy. Choć większość z nich planuje kontynuowanie nauki, dostrzegają oni także inne możliwości np. założenie własnej działalności gospodarczej lub wyjazd za granicę. Interesujące wydaje się przede wszystkim to, że w każdej z badanych grup panuje przekonanie o tym, że korzystanie z pomocy publicznych służb zatrudnienia jest raczej ostatecznością. Nie postrzegają oni wsparcia oferowanego przez instytucje rynku pracy jako czegoś, co zasadniczo poprawi sytuację młodych na rynku pracy. O swoją przyszłość zawodową wolą zadbać sami, korzystając z dostępnych im form poszukiwania pracy oraz zdobywania doświadczenia zawodowego.

Efektywność zatrudnieniowa wybranych form wsparcia

Pod względem ogólnej efektywności zatrudnieniowej aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu województwo lubuskie zajmuje przedostatnie miejsce w Polsce. Z efektywnością zatrudnieniową na poziomie 56,6% wyprzedza jedynie województwo warmińsko-mazurskie. Również wewnątrz województwa lubuskiego poziom efektywności zawodowej jest niezwykle zróżnicowany na poziomie powiatów. Najlepiej pod tym względem wypada powiat ślubicki, który z efektywnością zatrudnieniową na poziomie 72,8% dzieli od najsłabszego powiatu żarskiego blisko 33%. Zebrane dane pokazują, że w ostatnich latach zmieniła się struktura udziału poszczególnych form aktywizacji w ogóle działań

aktywizacyjnych w województwie lubuskim. Znacząco wzrosła popularność staży, co odbyło się kosztem formy jaką są prace społecznie użyteczne. Również na poziomie powiatów różny jest stopień wykorzystania poszczególnych form wsparcia. W mieście Zielona Góra najpopularniejszą formą są staże podczas gdy w powiecie żarskim dominują prace społecznie użyteczne. W powiecie wschowskim najczęściej spośród wszystkich powiatów korzysta się ze szkoleń a w powiecie żagańskim z prac interwencyjnych. Pod względem poziomu ogólnej efektywności zatrudnieniowej wybranych form aktywizacji zawodowej najlepiej wypadają miasto Gorzów Wielkopolski oraz powiat żagański, w których efektywność zatrudnieniowa w czterech z pięciu form aktywizacji jest wyższa niż średnia efektywność dla danej formy w województwie. Najslabiej pod tym względem prezentują się powiaty krośnieński oraz strzelecko-drezdenecki w których efektywność zatrudnieniowa w czterech na pięć form wsparcia jest niższa niż średnia wojewódzka dla danych form aktywizacji. Najwięcej, bo w dziewięciu z dwunastu powiatów osiągnięto wynik wyższy niż średnia wojewódzka w przypadku prac interwencyjnych. Najslabiej pod tym względem wypadają prace społecznie użyteczne, których efektywność zatrudnieniowa wyższa od średniej wojewódzkiej osiągnięta została tylko w dwóch z dwunastu powiatów. Ogólnie najwyższy poziom efektywności wśród bezrobotnych do 25 roku życia, osiągnięty został w skali województwa w przypadku prac interwencyjnych (81%) oraz robót publicznych (67%). Najniższy poziom efektywności dotyczy natomiast szkoleń w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy (20%) oraz prac społecznie użytecznych i zajęć aktywizacyjnych (po 26%).

8. Rekomendacje i kryteria wyboru do dofinansowania projektów wspierających osoby młode na rynku pracy

Tabela 22. Obszary badania, odpowiadające im wnioski, rekomendacje oraz proponowane kryteria wyboru projektów

Kategorie badanych	Obszar badania	Wnioski	Rekomendacje	Proponowane kryteria wyboru projektów
Młode osoby bezrobotne do 25 roku życia	Bariery uniemożliwiające podjęcie aktywności zawodowej	Wśród najczęściej wskazywanych barier <u>uniemożliwiających</u> podjęcie aktywności zawodowej znajdują się:	W celu zredukowania siły oddziaływania barier <u>uniemożliwiających</u> aktywność zawodową młodych bezrobotnych powinno się wspierać działania mające na celu:	Projekt zakłada wsparcie w zakresie:
		1. konieczność opieki nad osobą zależną, 2. brak określonych umiejętności, których oczekują pracodawcy, 3. oczekiwania pracodawców dotyczące doświadczenia zawodowego, 4. brak wystarczającej liczby ofert pracy w miejscu zamieszkania, a zwłaszcza brak takich ofert kierowanych do młodych ludzi, 5. brak środków na dojazdy do pracy, który uniemożliwia zdaniem młodych bezrobotnych podjęcie zatrudnienia.	1. zapewnienie opieki na osobą zależną lub pomoc w tym zakresie, 2. nabycie umiejętności poszukiwanych przez pracodawców (np. poprzez szkolenia), 3. nabycie doświadczenia zawodowego oczekiwanego przez pracodawców (np. poprzez praktyki, staże), 4. dofinansowanie kosztów przejazdu lub zakwaterowania w miejscu pracy lub zapewnienie transportu do miejsca pracy, 5. promowanie pracy zdalnej (niewymagającej obecności w miejscu pracy, umożliwiającej świadczenie pracy z domu).	1. zapewnienia opieki na osobą zależną lub pomoc w tym zakresie (np. zwrot kosztów opieki nad osobą zależną), 2. nabycia umiejętności poszukiwanych przez pracodawców (np. poprzez szkolenia), 3. nabycia doświadczenia zawodowego oczekiwanego przez pracodawców (np. poprzez praktyki, staże), 4. dofinansowania kosztów przejazdu lub zakwaterowania w miejscu pracy lub zapewnienia transportu do miejsca pracy, 5. promowania pracy zdalnej (niewymagającej obecności w miejscu pracy, umożliwiającej świadczenie pracy z domu).

Młode osoby bezrobotne do 25 roku życia	Bariery utrudniające podjęcie aktywności zawodowej	Wśród najczęściej wskazywanych barier <u>utrudniających</u> podjęcie aktywności zawodowej znajdują się: 1. zbyt niskie lub nieodpowiednie wykształcenie, 2. oczekiwania pracodawców dotyczące doświadczenia zawodowego, 3. zbyt mała liczba ofert pracy kierowanych do młodych ludzi, 4. brak ofert pracy w rejonie miejsca zamieszkania, 5. brak środków na dojazdy do pracy, 6. brak określonych umiejętności, których oczekują pracodawcy, 7. oczekiwania dotyczące dyspozycyjności pracownika, 8. zbyt niskie wynagrodzenie.	Aby zredukować siłę oddziaływania barier <u>utrudniających</u> aktywność zawodową młodych bezrobotnych powinno się wspierać działania mające na celu: 1. wspieranie różnych form kształcenia (np. poprzez dofinansowanie nauki), 2. nabycie umiejętności poszukiwanych przez pracodawców (np. poprzez szkolenia), 3. nabycie doświadczenia zawodowego oczekiwanego przez pracodawców (np. poprzez praktyki, staże), 4. zapewnienie dyspozycyjności (zdalne, elastyczne formy zatrudnienia), 6. dofinansowanie różnych form wsparcia przedsiębiorców, aby odciążyć pracodawcę (co mogłoby przełożyć się na poziom wynagrodzeń), 7. dofinansowanie kosztów przejazdu lub zakwaterowania w miejscu pracy lub zapewnienie transportu do miejsca pracy..	Projekt zakłada wsparcie w zakresie: 1. wspierania różnych form kształcenia (np. poprzez dofinansowanie nauki), 2. nabycia umiejętności poszukiwanych przez pracodawców (np. poprzez szkolenia), 3. nabycia doświadczenia zawodowego oczekiwanego przez pracodawców (np. poprzez praktyki, staże), 4. zapewnienia dyspozycyjności (zdalne, elastyczne formy zatrudnienia), 5. dofinansowania różnych form wsparcia przedsiębiorców, aby odciążyć pracodawcę (co mogłoby przełożyć się na poziom wynagrodzeń), 6. dofinansowania kosztów przejazdu lub zakwaterowania w miejscu pracy lub zapewnienia transportu do miejsca pracy.
--	---	--	---	---

Młode osoby bezrobotne do 25 roku życia

Oczekiwania wobec publicznych służb zatrudnienia w zakresie udzielanego wsparcia

Wśród najczęściej wskazywanych oczekiwań pozafinansowych znajdują się:

1. korzystanie z informacji o dostępnych ofertach pracy,
2. możliwość odbycia staży,
3. szkolenia,
4. podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
5. skierowania do pracy u konkretnego pracodawcy.

Wśród najczęściej wskazywanych oczekiwań finansowych znajdują się:

1. finansowanie kosztów przejazdów do miejsca pracy,
2. stypendia na kontynuowanie nauki,
3. bonów szkoleniowych, stażowych, zatrudnieniowych i na przesiedlenie,
4. środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej,
5. pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa.

Powinno się realizować **przede wszystkim** takie działania, które pozwolą spełnić oczekiwania pozafinansowe, w tym dotyczące:

1. możliwości korzystania z informacji o dostępnych ofertach pracy,
2. możliwości odbywania staży,
3. możliwości uczestnictwa w szkoleniach,
4. możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
5. możliwości otrzymania skierowania do pracy w konkretnego pracodawcy.

Ponadto powinno się realizować **przede wszystkim** takie działania, które pozwolą spełnić oczekiwania finansowe, w tym:

1. zapewnienie finansowania lub dofinansowania kosztów przejazdów do miejsca pracy,
2. oferowanie stypendiów na kontynuowanie nauki,
3. oferowanie bonów szkoleniowych, stażowych, zatrudnieniowych i na przesiedlenie,
4. zapewnienie środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej,
5. pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa.

Projekt zakłada wsparcie w zakresie:

1. możliwości korzystania z informacji o dostępnych ofertach pracy,
2. możliwości odbywania staży,
3. możliwości uczestnictwa w szkoleniach,
4. możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
5. możliwości otrzymania skierowania do pracy u konkretnego pracodawcy,
6. zapewnienia finansowania lub dofinansowania kosztów przejazdów do miejsca pracy,
7. oferowania stypendiów na kontynuowanie nauki,
8. oferowania bonów szkoleniowych, stażowych, zatrudnieniowych i na przesiedlenie,
9. zapewnienia środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej,
10. pokrycia kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa.

Młode osoby bezrobotne do 25 roku życia	Poziom wiedzy na temat zakresu wsparcia wynikającego z Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	Znajomość form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy (najlepiej kojarzone w kolejności): 1. informacje o ofertach pracy, 2. możliwość odbycia stażu, 3. skierowanie do pracy u konkretnego pracodawcy, 4. skierowanie na szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe, 5. szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, zajęcia aktywizacyjne, 6. pomoc przy wyborze odpowiedniego rodzaju pracy lub kierunku szkolenia czy przekwalifikowania, 7. informacje o zawodach i umiejętnościach poszukiwanych na rynku pracy, 8. przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie.	Warto promować różne formy wsparcia oferowane przez instytucje rynku pracy, by młodzi bezrobotni nie kojarzyli ich głównie z informowaniem o ofertach pracy, staży oraz szkoleń. Warto poszerzyć zakres upowszechnianych informacji o precyzyjne określenie specyfiki działania instytucji i oferowanych przez nie form wsparcia.	Projekt zakłada wsparcie w zakresie realizacji kilku różnych form aktywizacji zawodowej, także tych mniej popularnych np. poprzez łączenie metod. Projekt zakłada działania zmierzające do poszerzenia wiedzy młodych bezrobotnych osób na temat instytucji rynku pracy i oferowanych przez nie form wsparcia (szkolenia, spotkania informacyjne i doradcze).
Pracodawcy	Bariery uniemożliwiające zatrudnianie osób młodych	Wśród barier uniemożliwiających zatrudnianie młodych osób bezrobotnych znajdują się trzy grupy czynników: 1. dotyczące braku motywacji do pracy u potencjalnych pracowników, 2. dotyczące braku umiejętności uczenia się, braku wykształcenia kierunkowego oraz braku umiejętności technicznych niezbędnych na danym stanowisku pracy, 3. dotyczące wysokich oczekiwań płacowych kandydatów.	W celu ograniczeniu negatywnego wpływu barier uniemożliwiających zatrudnianie młodych bezrobotnych powinno się: 1. wspierać działania stymulujące do podjęcia pracy, 2. promować działania mające na celu podnoszenie wykształcenia lub nabycie odpowiednich umiejętności oczekiwanych przez pracodawców, 3. rekompensować pracodawcom wysokie koszty związane z zatrudnianiem młodych osób bezrobotnych poprzez dofinansowanie różnych składowych utrzymania stanowiska pracy.	Projekt zakłada wsparcie w zakresie działań: 1. zwiększających motywację młodych do podjęcia pracy, 2. promujących atrakcyjne formy i warunki pracy, 3. oferujących możliwość podnoszenia kwalifikacji.

Pracodawcy	Bariery utrudniające zatrudnianie osób młodych	Wśród barier utrudniających zatrudnianie młodych osób bezrobotnych znajdują się czynniki: 1. dotyczące braku motywacji do pracy u potencjalnych pracowników, 2. dotyczące wysokich oczekiwań płacowych kandydatów, 3. dotyczące braku umiejętności uczenia się, braku wykształcenia kierunkowego, 4. związane z nieodpowiednim przygotowaniem zawodowym kandydatów, brakiem umiejętności i doświadczenie zawodowego.	W celu ograniczeniu negatywnego wpływu tych barier należy: 1. promować działania zachęcające do podjęcia pracy, 2. wspierać działania mające na celu podnoszenie wykształcenia lub nabycie odpowiednich umiejętności oczekiwanych przez pracodawców, 3. rekompensować pracodawcom wysokie koszty związane z zatrudnianiem młodych osób bezrobotnych poprzez dofinansowanie różnych składowych utrzymania stanowiska pracy, 4. wspierać działania sprzyjające zdobywaniu doświadczenia zawodowego i adaptacji do oferowanych warunków zatrudnienia (poprzez przeszkolenia, programy praktyk i staży).	Projekt zakłada wsparcie w zakresie działań: 1. zwiększających motywację młodych do podjęcia pracy, 2. promujących atrakcyjne formy i warunki pracy, 3. polegających na nabyciu doświadczenia zawodowego oczekiwanego przez pracodawców (np. poprzez praktyki, staże), 4. oferujących możliwość podnoszenia kwalifikacji, 5. rekompensujących pracodawcom koszty związane z zatrudnianiem młodych osób bezrobotnych poprzez dofinansowanie różnych składowych utrzymania stanowiska pracy.
------------	--	--	--	---

Pracodawcy	Oczekiwania wobec publicznych służb zatrudnienia w zakresie udzielanego wsparcia	Z danych wynika, że pracodawcy oczekiwali przede wszystkim wsparcia finansowego w postaci: 1. dofinansowywania kosztów staży, 2. refundacji kosztów utworzenia stanowiska pracy, 3. dofinansowywania kosztów szkolenia pracowników. Wśród oczekiwań pozafinansowych najczęściej wskazywano na: 1. organizację szkoleń i kursów dokształcających, 2. upowszechnianie ogłoszeń o pracę, 3. pomoc w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach.	Powinno się realizować przede wszystkim takie działania, które pozwolą spełnić oczekiwania finansowe, w tym: 1. dofinansowywanie kosztów staży, 2. refundację kosztów utworzenia stanowiska pracy, 3. dofinansowywanie kosztów szkolenia pracowników. Powinno się realizować także takie działania, które odpowiadają na pozafinansowe oczekiwania, w tym dotyczące: 1. korzystania z informacji o dostępnych ofertach pracy, 2. odbywania staży, 3. uczestnictwa w szkoleniach, 4. podnoszenia kwalifikacji zawodowych, 5. otrzymania skierowania do pracy w konkretnego pracodawcy.	Projekt zakłada wsparcie w zakresie: 1. dofinansowywania kosztów staży, 2. refundacji kosztów utworzenia stanowiska pracy, 3. dofinansowywania kosztów szkolenia osób zatrudnianych, 4. korzystania z informacji o dostępnych ofertach pracy, 5. odbywania staży, 6. uczestnictwa w szkoleniach, 7. podnoszenia kwalifikacji zawodowych, 8. otrzymania skierowania do pracy w konkretnego pracodawcy.
Pracodawcy	Poziom wiedzy na temat zakresu wsparcia wynikającego z Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	Spośród różnych form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy najlepiej kojarzone są (w kolejności): 1. dofinansowanie kosztów stażu, 2. dofinansowanie kosztów szkolenia pracownika, 3. refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy, 4. upowszechnienie ogłoszenia o pracę wystawionego przez pracodawcę, 5. refundacja kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika.	Należy promować różne formy wsparcia oferowane przez instytucje rynku pracy, tak by pracodawcy nie kojarzyli ich wyłącznie z dofinansowywaniem kosztów stażu i szkolenia, refundacją kosztów utworzenia stanowiska pracy, upowszechnieniem ogłoszenia o pracę wystawionego przez pracodawcę lub refundacją kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika.	Projekt zakłada realizację działań poszerzających wiedzę pracodawców na temat instytucji rynku pracy i oferowanych przez nie form wsparcia, najlepiej poprzez spotkania informacyjne, usługi doradcze oraz szkolenia.

Źródło: Opracowanie własne

Załącznik 1. Kwestionariusz A do badania osób bezrobotnych do 25 roku życia

Szanowni Państwo,

zwracamy się z prośbą o udział w badaniu dotyczącym sytuacji młodych osób bezrobotnych, przeprowadzanym na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze. Celem badania jest zebranie informacji o sytuacji młodych osób na rynku pracy. Informacje te zostaną wykorzystane w celu poprawienia zakresu i skuteczności pomocy jakiej udzielają instytucje państwowe młodym osobom bezrobotnym. Badanie jest anonimowe, dlatego prosimy o nie podpisywanie ankiet, których wypełnienie nie powinno zająć więcej niż 10 minut.

Dziękujemy za życzliwość i pomoc

Instrukcja

Odpowiedzi należy zaznaczać wstawiając X w odpowiedniej kratce.

1. Są takie powody, które uniemożliwiają lub utrudniają znalezienie pracy młodym osobom bezrobotnym. Które z wymienionych niżej powodów Pana(i) zdaniem uniemożliwiają znalezienie pracy młodym osobom bezrobotnym, które to utrudniają, a które nie mają wpływu na szanse znalezienia pracy przez młode osoby bezrobotne?

		uniemożliwia	utrudnia	nie ma wpływu
1	zbyt mała liczba ofert pracy kierowanych do młodych ludzi			
2	dyskryminacja ze względu na płeć			
3	brak określonych umiejętności, których oczekują pracodawcy			
4	brak umiejętności poszukiwania pracy			
5	ograniczone możliwości poszukiwania pracy (brak telefonu, Internetu, dostępu do prasy)			
6	brak środków na dojazdy do pracy			
7	konieczność opieki nad osobą zależną (np. dzieckiem, rodzicem)			
8	ograniczenia zdrowotne			
9	zbyt niskie lub nieodpowiednie wykształcenie			
10	oczekiwania pracodawców dotyczące doświadczenia zawodowego			
11	oczekiwania pracodawców dotyczące dyspozycyjności pracownika			
12	brak znajomości z odpowiednimi ludźmi			
13	brak ofert pracy w rejonie miejsca zamieszkania			
14	zbyt niskie wynagrodzenie oferowane przez pracodawców			

2. Spośród wymienionych niżej powodów utrudniających znalezienie pracy proszę zaznaczyć te, których doświadczył(a) Pan(i) osobiście.

1	nie znalazłem(a)m ofert pracy kierowanych do młodych ludzi	
2	doświadczyłem(a)m dyskryminacji ze względu na płeć	
3	nie miałem(a)m określonych umiejętności, których oczekiwał pracodawca	
4	nie potrafiłem(a)m szukać pracy	
5	miałem(a)m ograniczone możliwości poszukiwania pracy (brak telefonu, Internetu, dostępu do prasy)	
6	brakowało mi środków na dojazdy do pracy	
7	musiałem(a)m opiekować się członkami rodziny (np. dziećmi, rodzicami)	
8	miałem(a)m ograniczenia zdrowotne utrudniające znalezienie pracy	
9	miałem(a)m zbyt niskie lub nieodpowiednie wykształcenie	
10	pracodawcy oczekiwali ode mnie doświadczenia zawodowego	
11	pracodawcy oczekiwali ode mnie dyspozycyjności	
12	nie znalazłem(a)m odpowiednich ludzi	
13	brakowało ofert pracy w rejonie mojego miejsca zamieszkania	
14	pracodawcy oferowali mi zbyt niskie wynagrodzenie	
15	innych, jakich?	

3. Do których z wymienionych instytucji rynku pracy Pana(i) zdaniem mogą zwrócić się o pomoc bezrobotne osoby młode?

		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 instytucji partnerstwa lokalnego			

4. Publiczne służby zatrudnienia oferują różne formy pomocy osobom bezrobotnym. Które z wymienionych niżej form pomocy może otrzymać bezrobotna osoba młoda od publicznych służb zatrudnienia?

		może otrzymać	nie może otrzymać	trudno powiedzieć
1	informacje o ofertach pracy			
2	sfinansowanie studiów podyplomowych			
3	stypendium na kontynuowanie nauki			
4	skierowanie do pracy u konkretnego pracodawcy			
5	pomoc w określeniu swoich rzeczywistych trudności w znalezieniu pracy			
6	pomoc przy wyborze odpowiedniego rodzaju pracy lub kierunku szkolenia czy przekwalifikowania			
7	finansowanie kosztów zorganizowanych przejazdów na targi pracy i giełdy pracy			
8	finansowanie kosztów przejazdu do miejsca pracy			
9	finansowanie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy			
10	informacje o zawodach i umiejętnościach poszukiwanych na rynku pracy			
11	szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, zajęcia aktywizacyjne			
12	staże			
13	przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie			
14	podwyższenie kwalifikacji zawodowych - szkolenia			
15	dofinansowanie kosztów egzaminów oraz uzyskania licencji			
16	dotatki aktywizacyjne			
17	pożyczka szkoleniowa			
18	środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej, kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa			
19	pożyczka na rozpoczęcie działalności gospodarczej			
20	bony szkoleniowe, stażowe, zatrudnieniowe, na przesiedlenie			
21	udział w pracach interwencyjnych			
22	udział w robotach publicznych			
23	zwrot kosztów opieki nad osobą zależną			
24	inne, jakie?			

5. Proszę zaznaczyć, do których z wymienionych instytucji młode osoby bezrobotne mogą zwrócić się o:

		pomoc w znalezieniu pracy?	pomoc w podniesieniu kwalifikacji, przekwalifikowaniu się, odbyciu szkoleń, staży zawodowych?	uzyskanie wsparcia finansowego?
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 instytucji partnerstwa lokalnego			

6. Proszę zaznaczyć, z których form wsparcia oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia korzystał(a) Pan(i) do tej pory?

1	z informacji o ofertach pracy	
2	z finansowania studiów podyplomowych	
3	ze stypendium na kontynuowanie nauki	
4	z skierowania do pracy u konkretnego pracodawcy	
5	z pomocy w określeniu swoich rzeczywistych trudności w znalezieniu pracy	
6	z pomocy przy wyborze odpowiedniego rodzaju pracy lub kierunku szkolenia czy przekwalifikowania	
7	z finansowania kosztów zorganizowanych przejazdów na targi pracy i giełdy pracy	
8	z finansowania kosztów przejazdu do miejsca pracy	
9	z finansowania kosztów zakwaterowania w miejscu pracy	
10	z informacji o zawodach i umiejętnościach poszukiwanych na rynku pracy	
11	ze szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, zajęcia aktywizacyjne	
12	ze staży	
13	z przyuczenia do zawodu, przekwalifikowanie	
14	Ze szkoleń - podwyższenia kwalifikacji zawodowych	
15	z dofinansowania kosztów egzaminów oraz uzyskania licencji	
16	z dodatków aktywizacyjnych	
17	z pożyczek szkoleniowych	
18	z środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej, kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa	
19	z pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej	
20	z bonów szkoleniowych, stażowych, zatrudnieniowych, na przesiedlenie	
21	z udziałów w pracach interwencyjnych	
22	z udziału w robotach publicznych	
23	ze zwrotu kosztów opieki nad osobą zależną	
24	z innych, jakich?	
25	nie korzystał(a)m do tej pory z żadnych form wsparcia	

7. Proszę zaznaczyć, z których form wsparcia oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia chciał(a)by Pan(i) w przyszłości skorzystać?

1	z informacji o ofertach pracy	
2	z finansowania studiów podyplomowych	
3	ze stypendium na kontynuowanie nauki	
4	z skierowania do pracy u konkretnego pracodawcy	
5	z pomocy w określeniu swoich rzeczywistych trudności w znalezieniu pracy	
6	z pomocy przy wyborze odpowiedniego rodzaju pracy lub kierunku szkolenia czy przekwalifikowania	
7	z finansowania kosztów zorganizowanych przejazdów na targi pracy i giełdy pracy	
8	z finansowania kosztów przejazdu do miejsca pracy	
9	z finansowania kosztów zakwaterowania w miejscu pracy	
10	z informacji o zawodach i umiejętnościach poszukiwanych na rynku pracy	
11	ze szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, zajęcia aktywizacyjne	
12	ze staży	
13	z przyuczenia do zawodu, przekwalifikowanie	
14	ze szkoleń - podwyższenia kwalifikacji zawodowych	
15	z dofinansowania kosztów egzaminów oraz uzyskania licencji	
15	z dodatków aktywizacyjnych	
16	z pożyczek szkoleniowych	
17	z środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej, kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa	
18	z pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej	
19	z bonów szkoleniowych, stażowych, zatrudnieniowych, na przesiedlenie	
20	z udziałów w pracach interwencyjnych	
21	z udziału w robotach publicznych	
22	ze zwrotu kosztów opieki nad osobą zależną	
23	z innych, jakich?	
24	nie zamierzam korzystać z żadnych form wsparcia	

8. Czy wsparcie jakie otrzymuje Pan(i) obecnie od publicznych służb zatrudnienia odpowiada Pana(i) potrzebom?

1	Tak	
2	Nie	
3	Trudno powiedzieć	

9. Jakiego jeszcze wsparcia oczekiwał(a)by Pan(i) od publicznych służb zatrudnienia?

10. Płeć

- 1 Kobieta
- 2 Mężczyzna

11. Rok urodzenia

--	--	--	--

12. Data ostatniej rejestracji w UP

miesiąc	rok

13. Miejsce zamieszkania

- 1 Miasto
- 2 Wieś

14. Czas pozostawania w rejestracji PUP

- 1 do 4 miesięcy
- 2 powyżej 4 miesięcy do 6 miesięcy
- 3 powyżej 6 miesięcy do 12 miesięcy
- 4 powyżej roku

15. Stopień niepełnosprawności

- 1 posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności
- 2 nie posiada orzeczenia o stopniu niepełnosprawności

16. Opieka nad osobą zależną

- 1 posiada pod opieką osobę zależną
- 2 nie posiada pod opieką osoby zależnej

17. Wykształcenie

1	niepełne podstawowe	
2	podstawowe	
3	gimnazjalne	
4	zasadnicze zawodowe	
5	niepełne średnie	
6	średnie ogólnokształcące	
7	średnie zawodowe	
8	policealne/pomaturalne	
9	nieukończone studia wyższe	
10	wyższe licencjackie/inżynierskie (lub równorzędne)	
11	wyższe magisterskie/lekarskie (lub równorzędne)	
12	inne, jakie?	

Załącznik 2. Kwestionariusz B do badania pracodawców

Szanowni Państwo,

zwracamy się z prośbą o udział w badaniu dotyczącym sytuacji młodych osób bezrobotnych na rynku pracy, przeprowadzanym na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze. Informacje te zostaną wykorzystane w celu poprawienia poziomu i skuteczności pomocy jakiej udzielają instytucje państwowe młodym osobom bezrobotnym i pracodawcom chcącym zatrudniać osoby młode do 25 roku życia.

Dziękujemy za życzliwość i pomoc

1. Są takie powody, które uniemożliwiają lub utrudniają zatrudnienie młodej osoby bezrobotnej. Które z wymienionych powodów Pana(i) zdaniem uniemożliwiają zatrudnienie takiej osoby, które to utrudniają, a które nie mają wpływu na zatrudnianie młodych osób bezrobotnych?

		uniemożliwia	utrudnia	nie utrudnia
1	brak doświadczenia zawodowego			
2	brak wykształcenia kierunkowego			
3	brak umiejętności technicznych niezbędnych na danym stanowisku pracy (obsługa komputera, programów komputerowych, sprzętów biurowych)			
4	brak znajomości języków obcych			
5	brak prawa jazdy wymaganej kategorii			
6	brak specjalistycznych uprawnień zawodowych			
7	brak wymaganych cech osobowościowych			
8	zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów			
9	brak motywacji do pracy			
10	brak umiejętności uczenia się			
11	wysokie koszty utworzenia stanowiska pracy			
12	konieczność przeszkolenia/przyuczenia do pracy			
13	brak wsparcia ze strony państwowych instytucji rynku pracy			

2. Które z poniższych powodów kiedykolwiek uniemożliwiły Pana(i) firmie zatrudnienie młodej bezrobotnej osoby?

1	brak doświadczenia zawodowego	
2	brak wykształcenia kierunkowego	
3	brak umiejętności technicznych niezbędnych na danym stanowisku pracy (obsługa komputera, programów komputerowych, sprzętów biurowych)	
4	brak znajomości języków obcych	
5	brak prawa jazdy wymaganej kategorii	
6	brak osób posiadających specjalistyczne uprawnienia zawodowe	
7	brak osób o wymaganych cechach osobowościowych	
8	zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów	
9	brak motywacji do pracy	
10	brak umiejętności uczenia się	
11	wysokie koszty utworzenia stanowiska pracy	
12	konieczność przeszkolenia/przyuczenia do pracy	
13	brak wsparcia ze strony państwowych instytucji rynku pracy	
14	inne, jakie?	

3. Do których z wymienionych instytucji Pana(i) zdaniem mogą zwrócić się o pomoc pracodawcy chcący zatrudnić bezrobotne osoby młode?

		tak	nie	trudno powiedzieć
1	Do Powiatowy Urząd Pracy			
2	Do Wojewódzki Urząd Pracy			
3	do Ochotniczych Hufców Pracy			
4	do agencji zatrudnienia			
5	do instytucji szkoleniowych			
6	do instytucji dialogu społecznego			
7	do instytucji partnerstwa lokalnego			

4. Jakie formy pomocy Pana(i) zdaniem może otrzymać od publicznych służb zatrudnienia pracodawca chcący zatrudnić bezrobotną osobę młodą?

		tak	nie	trudno powiedzieć
1	pożyczki na zorganizowanie dodatkowych miejsc pracy			
2	dofinansowanie kosztów stażu pracownika			
3	dofinansowanie kosztów szkolenia pracownika			
4	refundację kosztów utworzenia stanowiska pracy (wyposażenia i doposażenia)			
5	refundację kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika (składki na ubezpieczenie społeczne)			
6	pomoc w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach			
7	organizacja szkoleń i kursów doszkalających 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			

5. Z których form wsparcia oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia korzystała Pana(i) firma do tej pory?

		tak	nie	trudno powiedzieć
1	z pożyczek na zorganizowanie dodatkowych miejsc pracy			
2	z dofinansowania kosztów stażu pracownika			
3	z dofinansowania kosztów szkolenia pracownika			
4	z refundacji kosztów utworzenia stanowiska pracy (wyposażenia i doposażenia)			
5	z refundacji kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika (składki na ubezpieczenie społeczne)			
6	z pomocy w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach			
7	z organizacji szkoleń i kursów doszkalających do pracy w danej firmie			
8	z upowszechnienia ogłoszenia o pracę wystawionego przez pracodawcę			
9	z przedstawienia informacji o sytuacji i zmianach sytuacji na rynku pracy			
10	z udostępnienia baz danych dotyczących sytuacji edukacyjnej, zawodowej oraz rynku pracy			
11	z prac interwencyjnych			
12	z robót publicznych			
13	z grantów na telepracę			
14	ze świadczeń aktywizacyjnych			
15	z innych, jakich?			
16	firma nie korzystała z żadnej formy wsparcia			

6. Z których form wsparcia oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia chciał(a)by skorzystać Pan(i) firma w przyszłości?

		tak	nie	trudno powiedzieć
1	z pożyczek na zorganizowanie dodatkowych miejsc pracy			
2	z dofinansowania kosztów stażu pracownika			
3	z dofinansowania kosztów szkolenia pracownika			
4	z refundacji kosztów utworzenia stanowiska pracy (wyposażenia i doposażenia)			
5	z refundacji kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika (składki na ubezpieczenie społeczne)			
6	z pomocy w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach			
7	z organizacji szkoleń i kursów doszkalających do pracy w danej firmie			
8	z upowszechnienia ogłoszenia o pracę wystawionego przez pracodawcę			
9	z przedstawienia informacji o sytuacji i zmianach sytuacji na rynku pracy			
10	z udostępnienia baz danych dotyczących sytuacji edukacyjnej, zawodowej oraz rynku pracy			
11	z prac interwencyjnych			
12	z robót publicznych			
13	z grantów na telepracę			
14	ze świadczeń aktywizacyjnych			
15	z innych, jakich?			
16	firma nie zamierza korzystać z żadnej formy wsparcia			

7. (Pytanie zadajemy tylko tym osobom, które w pytaniu 5 wskazały odpowiedź od 1 do 16)

Czy wsparcie jakie otrzymuje Pana(i) firma od publicznych służb zatrudnienia odpowiada jej potrzebom?

- A Tak
B Nie
C Trudno powiedzieć

8. (Pytanie zadajemy tylko tym osobom, które w pytaniu 6 wskazały odpowiedź od 1 do 16)

Jakiego jeszcze wsparcia oczekiwałby Pan(i) od publicznych służb zatrudnienia?

--

9. **Które formy wsparcia oferowane przez publiczne służby zatrudnienia w największym stopniu sprzyjają Pan(i) zdaniem zatrudnianiu bezrobotnych osób młodych?**

		tak	nie	trudno powiedzieć
1	pożyczki na zorganizowanie dodatkowych miejsc pracy			
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 ubezpieczenia społeczne)			
6	pomoc w poszukiwaniu pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach.			
7	organizacja szkoleń i kursów doszkalających 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	Inne, jakie?			

10. **Wielkość firmy (liczba zatrudnionych pracowników)**

--

11. **Branża**

--

12. **Rok powstania firmy**

--	--	--	--

13. **Gdzie znajduje się siedziba firmy? (miejscowość)**

--

Załącznik 3. Scenariusz dyskusji panelowej

Scenariusz dyskusji panelowej realizowanej z uczniami ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych, studentami ostatnich lat studiów I stopnia oraz studentami ostatnich lat studiów II stopnia.

Przed przystąpieniem do dyskusji w każdej grupie wybrane zostaną osoby, które będą pełniły rolę ekspertów i przygotują krótkie wystąpienia dotyczące następujących problemów:

1. Szanse młodych ludzi (odpowiednio dla reprezentowanego poziomu kształcenia) na rynku pracy.
2. Obawy związane z wejściem na rynek pracy.
3. Oczekiwania odnośnie swojej przyszłości na rynku pracy.
4. Pomoc jakiej mogą oczekiwać młode osoby wchodzące na rynek pracy od publicznych służb zatrudnienia.

Po przedstawieniu wystąpień o ustosunkowanie się do nich poproszona zostanie publiczność, którą stanowić będzie reszta grupy. Na podstawie wystąpień i pytań, komentarzy i uzupełnień publiczności opracowana zostanie obraz dotyczący planów, obaw i oczekiwań badanych od rynku pracy i publicznych służb zatrudnienia.

Scenariusz dyskusji panelowej:

Należy uzyskać odpowiedzi na następujące pytania:

1. Jak uczestnicy oceniają swoje szanse na znalezienie pracy po zakończeniu obecnego etapu nauki?
2. Jakie obawy związane z możliwością znalezienia pracy po zakończeniu obecnego etapu nauki formułują badani?
3. Jak wyobrażają sobie swoją przyszłość na rynku pracy?
4. Z jakich form pomocy świadczonych przez instytucje rynku pracy uczestnicy mogliby skorzystać po zakończeniu obecnego etapu nauki?
5. Z jakich form pomocy świadczonych przez instytucje rynku pracy zamierzają skorzystać po wejściu na rynek pracy?

Scenariusz znajduje zastosowanie w dyskusjach panelowych we wszystkich badanych grupach. Ze względu na specyfikę poszczególnych etapów edukacji spodziewane są różnice pomiędzy grupami w zakresie trudności jakich spodziewają się badani po wejściu na rynek pracy, wyobrażeń na temat swojej przyszłości zawodowej oraz poziomu wiedzy i zakresu oczekiwań dotyczących pomocy ze strony publicznych instytucji rynku pracy.

SPIS TABEL

Tabela 1. Cele badawcze	9
Tabela 2. Operacjonalizacja celów badawczych z pytaniami wskaźnikowymi.	11
Tabela 3. Wykorzystywane metody badawcze i odpowiadające im grupy badawcze.	14
Tabela 4. Struktura próby badawczej młodych osób bezrobotnych w województwie lubuskim w podziale na płeć i miejsce zamieszkania.....	16
Tabela 5. Struktura próby.....	17
Tabela 6. Bariery, które w opinii młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia uniemożliwiają lub utrudniają podjęcie aktywności zawodowej w podziale na płeć i miejsce zamieszkania (%).	28
Tabela 7. Bariery, które w opinii młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia uniemożliwiają lub utrudniają podjęcie aktywności zawodowej w podziale na poziom wykształcenia (%).	30
Tabela 8. Bariery, które w opinii młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia posiadających pod opieką osobę zależną lub posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności utrudniają lub uniemożliwiają podjęcie aktywności zawodowej (%).	32
Tabela 9. Bariery, które w opinii młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia utrudniają lub uniemożliwiają podjęcie aktywności zawodowej w podziale w okresie pozostawania w rejestrze bezrobotnych (%).	34
Tabela 10. Bariery, które utrudniły lub uniemożliwiły podjęcie aktywności zawodowej młodym osobom bezrobotnym do 25 roku życia w podziale na płeć i miejsce zamieszkania (%).	36
Tabela 11. Bariery, które utrudniły lub uniemożliwiły podjęcie aktywności zawodowej młodym osobom bezrobotnym do 25 roku życia posiadającym pod opieką osobę zależną lub posiadającym orzeczenie o stopniu niepełnosprawności (%).	37
Tabela 12. Bariery, które utrudniły lub uniemożliwiły podjęcie aktywności zawodowej młodym osobom bezrobotnym do 25 roku życia pozostającym w rejestrze osób bezrobotnych do 6 miesięcy i powyżej 6 miesięcy (%).	38
Tabela 13. Oczekiwania młodych osób bezrobotnych do 25 roku w zakresie otrzymania od publicznych służb zatrudnienia wybranych form wsparcia pozafinansowego w podziale na płeć, miejsce zamieszkania, poziom wykształcenia, orzeczenie o niepełnosprawności, posiadanie pod opieką osoby zależnej i długość bezrobocia (%).	42
Tabela 14 Oczekiwania młodych osób bezrobotnych do 25 roku w zakresie otrzymania od publicznych służb zatrudnienia wybranych form wsparcia finansowego w podziale na płeć, miejsce zamieszkania, poziom wykształcenia, orzeczenie o niepełnosprawności, posiadanie.....	44

Tabela 15. Porównanie barier w aktywizacji zawodowej w opinii młodych osób bezrobotnych i pracodawców (%).....	69
Tabela 17. Efektywność zatrudnieniowa wybranych form aktywizacji w powiatach województwa lubuskiego w 2013 roku.	88
Tabela 18. Dystans procentowy wyników efektywności zatrudnieniowej w poszczególnych powiatach od wartości średniej dla województwa.....	89
Tabela 19. Powiaty województwa lubuskiego, dla których efektywność zatrudnieniowa wybranych form aktywizacji mieści się powyżej średniej dla województwa w 2013 roku.	90
Tabela 20. Porównanie efektywności zatrudnieniowej ogółem i wśród osób bezrobotnych do 25 roku życia.	91
Tabela 21. Osoby bezrobotne do 25 roku życia uczestniczące w aktywnych programach rynku pracy w województwie lubuskim w 2013 roku.....	92
Tabela 22. Osoby bezrobotne do 25 roku życia uczestniczące w aktywnych programach rynku pracy w województwie lubuskim w 2013 roku.....	92
Tabela 22. Obszary badania, odpowiadające im wnioski, rekomendacje oraz proponowane kryteria wyboru projektów	97

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Miejsce rejestracji młodej osoby bezrobotnej do 25 roku życia (%).....	19
Wykres 2. Płeć badanych młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia (%).....	20
Wykres 3. Rok urodzenia badanych młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia (%).....	20
Wykres 4. Miejsce zamieszkania badanych młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia (%).....	21
Wykres 5. Data ostatniej rejestracji w PUP badanych osób bezrobotnych do 25 roku życia (%).....	21
Wykres 6. Czas pozostawiania w rejestracji PUP młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia (%).....	22
Wykres 7. Poziom wykształcenia badanych młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia (%).....	22
Wykres 8. Posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności przez osoby bezrobotne do 25 roku życia (%)...	23
Wykres 9. Posiadanie pod opieką osoby zależnej przez osoby bezrobotne do 25 roku życia (%).....	23
Wykres 10. Bariery, które w opinii młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia uniemożliwiają podjęcie aktywności zawodowej (%).....	24
Wykres 11. Bariery, które w opinii młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia utrudniają podjęcie aktywności zawodowej (%).....	26
Wykres 12. Bariery, które utrudniły lub uniemożliwiły podjęcie aktywności zawodowej młodym osobom bezrobotnym do 25 roku życia (%).....	35
Wykres 13. Korzystanie w przeszłości z różnych form wsparcia oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia przez badane osoby bezrobotne do 25 roku życia (%).....	39
Wykres 14. Plany dotyczące skorzystania w przyszłości z różnych form wsparcia oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia przez badane osoby bezrobotne do 25 roku życia (%).....	40
Wykres 15. Oczekiwania młodych osób bezrobotnych do 25 roku w zakresie otrzymania finansowych lub niefinansowych form wsparcia od publicznych służb zatrudnienia (%).....	40
Wykres 16. Oczekiwania młodych osób bezrobotnych do 25 roku w zakresie otrzymania od publicznych służb zatrudnienia wybranych form wsparcia pozafinansowego (%).....	41
Wykres 17. Oczekiwania młodych osób bezrobotnych do 25 roku w zakresie otrzymania od publicznych służb zatrudnienia wybranych form wsparcia finansowego (%).....	43
Wykres 18. Ocena dopasowania pomocy otrzymywanej od publicznych służb zatrudnienia przez bezrobotne osoby młode do 25 roku życia do ich potrzeb (%).....	45

Wykres 19. Dodatkowe oczekiwania bezrobotnych osób młodych do 25 roku względem publicznych służb zatrudnienia (%).	46
Wykres 20. Formy wsparcia oferowane przez publiczne służby zatrudnienia, z których korzystały lub z których chciałyby skorzystać w przyszłości młode osoby bezrobotne do 25 roku życia (%).	47
Wykres 21. Wiedza młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia na temat możliwości uzyskania wsparcia od instytucji rynku pracy (%).	49
Wykres 22. Wiedza młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia na temat możliwości uzyskania określonych form wsparcia do instytucji rynku pracy (%).	50
Wykres 23. Wiedza młodych osób bezrobotnych do 25 roku życia na temat możliwości uzyskania określonego zakresu wsparcia od instytucji rynku pracy (%).	51
Wykres 24. Struktura próby ze względu na powiat w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo (%)... 53	53
Wykres 25. Struktura przebadanych przedsiębiorstw ze względu na liczbę pracowników (%).	54
Wykres 26. Struktura próby ze względu na branżę według PKD 2007 (%).	55
Wykres 27. Powody uniemożliwiające zatrudnienie młodej osoby bezrobotnej (%).	56
Wykres 28. Powody utrudniające zatrudnienie młodej osoby bezrobotnej (%).	57
Wykres 29. Powody, które uniemożliwiły pracodawcy zatrudnienie młodej bezrobotnej osoby (%).	58
Wykres 30. Oczekiwania pracodawców dotyczące form wsparcia finansowego (%).	60
Wykres 31. Oczekiwania pracodawców dotyczące form wsparcia pozafinansowego (%).	61
Wykres 32. Opinie badanych na temat adekwatności otrzymywanego wsparcia do potrzeb (%).	62
Wykres 33. Dodatkowe wsparcie jakiego oczekują pracodawcy od publicznych służb zatrudnienia (%). 62	62
Wykres 34. Formy wsparcia oferowane przez publiczne służby zatrudnienia, które w największym stopniu sprzyjają zatrudnianiu bezrobotnych osób młodych (%).	63
Wykres 35. Instytucje, do których mogą zwrócić się o pomoc pracodawcy chcący zatrudnić bezrobotne osoby młode (%).	65
Wykres 36. Formy pomocy, jakie może otrzymać pracodawca chcący zatrudnić osobę do 25 roku życia (%).	66
Wykres 37. Formy wsparcia oferowane przez publiczne służby zatrudnienia, z których pracodawca korzystał do tej pory (%).	67
Wykres 38. Formy wsparcia oferowane przez publiczne służby zatrudnienia, z których pracodawca chciałby skorzystać w przyszłości (%).	68

Wykres 39. Plany pracodawców dotyczące skorzystania z wybranych form wsparcia (%).....	70
Wykres 40. Plany młodych bezrobotnych dotyczące skorzystania z wybranych form wsparcia (%).....	71
Wykres 41. Ocena pracodawców dotycząca dopasowania wsparcia do ich potrzeb (%).....	72
Wykres 42. Ocena młodych bezrobotnych dotycząca dopasowania wsparcia do ich potrzeb (%).....	73
Wykres 43. Wybrane formy aktywizacji w latach 2011-2013 w województwie lubuskim (%).....	84
Wykres 44. Wybrane formy aktywizacji w powiatach województwa lubuskiego w 2013 roku (%).....	85
Wykres 45. Efektywność zatrudnieniowa aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w województwach w 2013 roku (%).....	86
Wykres 46. Efektywność zatrudnieniowa aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w powiatach województwa lubuskiego w 2013 roku (%).....	87