# DIAGNOZA DOTYCZĄCA WDROŻENIA NARZĘDZIA *MENTORINGU* JAKO FORMY AKTYWIZACJI BEZROBOTNYCH W WOJEWÓDZKIE LUBUSKIM

MENTORING
innowacyjna metoda aktywizacji

***Jeśli chcesz gdzieś dojść, najlepiej znajdź kogoś, kto już tam doszedł***
*Robert Toro Kiyosaki*

Człowiek – najlepsza inwestycja
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

# Rozdział 1. WPROWADZENIE

## 1.1. Informacje ogólne

Badanie zostało zaprojektowane oraz zrealizowane w ramach pierwszego etapu projektu innowacyjnego POKL zatytułowanego „Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji". Niniejszą diagnozę przeprowadzono na zlecenie Fundacji na rzecz Collegium Polonicum z siedzibą w Słubicach, a także jej partnerów w ramach projektu: DAA Deutsche Angestellen-Akademie - Oddział we Frankfurcie nad Odrą (Republika Federalna Niemiec), Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie Odrzańskim, Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej z siedzibą w Zielonej Górze oraz Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego IRMEK Zakładu Pracy Chronionej w Gorzowie Wlkp.

### 1.1.1. Problematyka projektu. Uzasadnienie doboru problematyki

Najważniejszym zagadnieniem, którego dotyczy projekt jest aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych poniżej 25 roku życia. Należy w tym kontekście zaznaczyć, że ta grupa społeczna – tzn. osoby młode w wieku od 15 do 25 roku życia są dziś jedną z grup wymagających w Polsce szczególnego traktowania na rynku pracy. Co więcej, wydaje się, że funkcjonujące obecnie formy aktywizacji osób bezrobotnych nie do końca zaspokajają oczekiwania tejże grupy społecznej, czego dowodem są wskaźniki efektywności poszczególnych form aktywizowania. Należy zauważyć, iż bezrobocie wśród ludzi młodych stanowi dziś problem nie tylko na płaszczyźnie polskiej, ale także w całej Unii Europejskiej. Przywołać warto w tym miejscu opinię ekspertów z Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, według których „rosnący poziom bezrobocia wśród młodych jest największym problemem strefy euro. Poważniejszym niż to, że bezrobocie – we wszystkich grupach wiekowych łącznie – jest najwyższe od kiedy rozpoczęto zbieranie danych"[1]. Zgodnie z danymi Eurostatu (dot. 3. kwartału 2012 r.) bezrobocie wśród osób do 25 roku życie wzrosło z 21,7% we wrześniu 2011 do 22,8% we wrześniu 2012[2]. Osoby z tej grupy stanowiły zatem niemal ¼ wszystkich bezrobotnych we wszystkich państwach strefy euro.

[1] *Bezrobocie młodych: największy problem strefy euro*, 31.10.2012, Gazetapraca.pl, http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90443,12778847,Bezrobocie_mlodych__najwiekszy_problem_strefy_euro.html, 20.01.2013; *Eksperci: Strefa euro ma problem z bezrobociem wśród ludzi młodych*, 31.10.2012, Biznesinteria.pl, http://biznes.interia.pl/raport/kryzys_w_usa/news/eksperci-strefa-euro-ma-problem-z-bezrobociem-wsrod-ludzi,1858357,5429, 12.01.2013.

[2] *Unemployment statistics, November 2012*, Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/, 18.01.2012.

Do pojawienia się na masową skalę problemu bezrobocia w Polsce przyczyniła się niewątpliwie transformacja ustrojowa i gospodarcza, która zapoczątkowana została pod koniec lat 80-tych. Transformacja przyniosła szereg zmian (zarówno pozytywnych, jak i negatywnych) we wszystkich dziedzinach życia społecznego, politycznego i gospodarczego. Przejście z systemu gospodarczego z centralnie zarządzanego na system rynkowy wymagało wielu przeobrażeń i dostosowań w dziedzinie gospodarki, a także w ustawodawstwie, co stanowiło nowe i trudne do realizacji wyzwanie.

Pierwsze rezultaty polskich reform społeczno-gospodarczych wiązały się z negatywnymi zjawiskami ekonomicznymi, do których zaliczyć należy, m.in.: hiperinflację, dewaluację złotego, wielokrotny wzrost oprocentowania kredytów, a następnie drastyczny spadek produkcji (spowodowany m.in. restrykcyjną polityką dochodową i kredytową), wysokie bezrobocie, a w ich konsekwencji pogorszenie warunków życia dużej części ludności, czy wystąpienie ubóstwa[3]. Rynek pracy został najbardziej dotknięty w wyniku postępującej prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, co z kolei przełożyło się na stale wzrastającą liczbę osób bezrobotnych. Jak wskazują G. Wronkowska i P. Klimczyk, powołując się na raport Międzynarodowego Funduszu Walutowego, wzrost bezrobocia w Polsce w okresie transformacji związany był m.in. ze zmianami w polityce fiskalnej i monetarnej, z restrukturyzacją przedsiębiorstw, w tym górnictwa węgla kamiennego, przemysłu stalowego i transportu publicznego, a także z wygaśnięciem zobowiązań zawartych w traktatach prywatyzacyjnych, dotyczących utrzymania zatrudnienia w firmach, które sprywatyzowano w połowie lat dziewięćdziesiątych.[4]

Można zatem postawić wniosek, iż bezrobocie pojawiło się jako negatywny rezultat transformacji i stało się jednym z najważniejszych problemów społecznych w Polsce i znaczącym kryterium podziału społecznego na beneficjentów oraz przegranych procesów transformacji.

Przed wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej stopa bezrobocia w Polsce oscylowała na poziomie 20%. Po akcesji Polski do UE, w obliczu korzystnej koniunktury gospodarczej, a

[3] *Wielka encyklopedia PWN*, 2005, s. 553; por.: B. Siuta-Tokarska, *Zarys wybranych problemów społeczno-gospodarczych Polski w okresie transformacji systemowej a polityka gospodarcza państwa*, „Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Modernizacja dla spójności społeczno-ekonomicznej", Rzeszów, Zeszyt 19/2011, s. 44.

[4] Międzynarodowy Fundusz Walutowy, Republic of Poland: Staff Report for the 2001 Anicie IV Consultation, IMF Country Reportc no 01/56, International Monetary Foun, Washington DC, 2001, str. 5 – 6, za: G. Wronkowska, P. Klimczyk, *Przyczyny bezrobocia strukturalnego w Polsce w okresie transformacji - na przykładzie górnictwa węgla kamiennego*, s. 3, Materiały z konferencji: „Transformacja - Integracja - Globalizacja".W poszukiwaniu modelu rozwoju gospodarczego Polski". 15-16 maja 2003 r., Akademia Ekonomiczna w Krakowie.

także w wyniku otwarcia nowych rynków pracy[5] (w państwach członkowskich UE) dla Polski bezrobocie zaczęło systematycznie spadać, osiągając w grudniu 2007 r. poziom 11,2%, a w grudniu 2008 r. poziom 9,5%[6]. Ta pozytywna tendencja zaczęła się odwracać w wyniku kryzysu gospodarczego, który dotknął świat i Europę już pod koniec 2007 r. Szczególnie dwa ostatnie lata okazały się bardzo niekorzystne dla Unii Europejskiej (a przede wszystkim strefy euro) i jej państw członkowskich, czego wyrazem są pogarszające się wskaźniki makroekonomiczne – m.in. wskaźniki wzrostu gospodarczego, inflacji, czy bezrobocia. Również Polscy bezrobotni w coraz większej mierze odczuwają negatywne skutki kryzysu w Europie. W szczególnej sytuacji jednak są młodzi Europejczycy, wchodzący dopiero na rynek pracy. W opinii wielu specjalistów, to młodzi poniżej 25 roku życia zostaną najbardziej dotknięci przez niekorzystne zmiany ekonomiczne. Potwierdzeniem tego stanu rzeczy mogą być działania instytucji UE, które z coraz większym zaangażowaniem dyskutują nad poprawa sytuacji ludzi młodych na runku pracy w państwach UE. Godnym uwagi jest fakt, iż problem bezrobocia wśród młodzieży był tematem debaty Parlamentu Europejskiego, w Strasburgu (debata odbyła się w 14 stycznia 2012 r.) – eurodeputowani debatowali nad projektem Komisji Europejskiej, która zaproponowała stworzenie systemu gwarancji dla młodych Europejczyków. „Młodzi ludzie mogliby w ten sposób bez problemu odbyć staż, wziąć udział w szkoleniu i, co najważniejsze, znaleźć miejsce pracy”[7].

Debata nad sytuacją młodych Polaków na rynku pracy prowadzona jest (choć wydaje się, że z o wiele mniejszym natężeniem i nie na forum parlamentu) również w Polsce. Szczególnie na przestrzeni ostatnich dwu lat temat bezrobocia wśród młodych ludzi pojawia się na łamach prasy, a także w opracowaniach różnych instytucji wspierających młodych bezrobotnych (Wojewódzkie Urzędy Pracy, Powiatowe Urzędy Pracy, organizacje pozarządowe i in.). O bezrobociu najczęściej mowa w kontekście poszukiwania pracy przez absolwentów, a także w kontekście analizy wskaźników efektywności różnego rodzaju form aktywizacji młodych bezrobotnych oferowanych przez urzędy pracy.

---

[5] Otwarcie granic umożliwiające swobodny przepływ osób, stanowiło dla wielu obywateli Polski jedyne alternatywne rozwiązanie w obliczu braku pracy, godziwego utrzymania siebie i rodziny i innych konsekwencji o charakterze psychologiczno-bytowym.

[6] Stopa bezrobocia w latach 1990-2012 (bezrobocie rejestrowane), Główny Urząd Statystyczny, http://www.stat.gov.pl., 18.01.2013

[7] Według planu Komisji Europejskiej, każdy obywatel UE poniżej 25. roku życia miałby otrzymywać propozycję stażu, szkolenia lub pracy najpóźniej w cztery miesiące po ukończeniu edukacyjnej ścieżki, lub uzyskaniu statusu osoby bezrobotnej. Sukces programu zależy jednak w dużym stopniu od sprawnego działania państw członkowskich, które musiałyby zobligować urzędy pracy na swoim terytorium do usprawnienia systemu reagowania na sytuację osób bezrobotnych. Dodatkowe środki przyznawane z Europejskiego Funduszu Socjalnego miałyby pozwolić na realizuję przedsięwzięcia na poziomie lokalnym. M. Kasiński, *PE – debata nt. przeciwdziałania bezrobociu wśród młodzieży*, 15.01.2013. Uniaeuropejska.org, http://www.uniaeuropejska.org/pe-debata-nt-przeciwdzialania-bezrobociu-wsrod-mlodziezy, 20.01.2012.

Pamiętać należy, iż w rzeczywistości problem bezrobocia wśród ludzi młodych – osób które nie ukończyły 25 roku życia – dotyczy około ⅓ Polaków należących do tej grupy wiekowej. Bezrobocie, które szczególnie w wyniku kryzysu finansowego (ale także w rezultacie problemów o charakterze demograficznym, nieadekwatnego do popytu na pracę wykształcenia zawodowego, braku doświadczenia absolwentów szkół średnich i uczelni wyższych, niechęci pracodawców do zatrudniania osób bez wykształcenia i in.) coraz częściej dotyka młodych ludzi, powoduje spowolniony proces aktywizacji zawodowej, ograniczoną samodzielność finansową, negatywne zakłócenia w sferze psychospołecznej, obniżenie aspiracji oraz motywacji do poszukiwania zatrudnienia, zdewaluowanie nabytych umiejętności w procesie edukacyjnym.

Mimo względnie szerokiej oferty urzędów pracy, kierujących do bezrobotnej młodzieży szereg różnych aktywnych środków mających na celu ułatwienie im wejścia na rynek pracy (a tym samym złagodzenie skutków bezrobocia poprzez czasową aktywizację), zauważyć należy, iż problem bezrobocia wśród młodych stale się pogłębia, i przewidywać należy, że w ciągu najbliższych kilku lat tendencja ta prawdopodobnie znacząco się nie zmieni. Godnym uwagi jest również fakt, iż oferowane przez urzędy pracy instrumenty przeciwdziałania bezrobociu nie realizują w sposób wyczerpujący tego celu, czego dowodzą po pierwsze wskaźniki efektywności tychże instrumentów, a po drugie fakt, iż w ostatnich latach podejmowane są próby wdrażania nowych programów skierowanych do osób młodych (np. program „Młodzi na rynku pracy”[8]), które to przedsięwzięcia mają na celu dodanie do już istniejących rozwiązań – w gruncie rzeczy kilku podobnych – narzędzi.

W związku z tym, że istniejące formy aktywizacji młodych bezrobotnych nie eliminują negatywnego zjawiska społecznego, jakim jest bezrobocie osób poniżej 25 roku życia (a także konsekwencji tego zjawiska), absolwenci szkół średnich i wyższych w Polsce – szczególnie w ostatnich kilku latach – coraz częściej decydują się na emigrację zarobkową do

[8] Program „Młodzi na rynku pracy”, który jest pakietem działań inicjowanych bezpośrednio przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej, a także podejmowanych wspólnie z instytucjami rynku pracy, w celu szeroko zakrojonego wsparcia osób młodych w wejściu na rynek pracy. Projekt pilotażowy programu „Twoja Kariera – Twój Wybór” przetestuje wzorcowy schemat pracy z osobami bezrobotnymi do 30 roku życia oraz sprawdzi w praktyce innowacyjne narzędzia służące zwiększaniu aktywności, samodzielności i mobilności osób młodych. Uczestnik pilotażu skorzysta z przygotowanej dla niego oferty, na którą składać się będą usługi rynku pracy i wyselekcjonowane instrumenty określone w ustawie oraz nowe instrumenty testowane w drodze pilotażu, którymi są: indywidualne wsparcie opiekuna, promesa aktywizacji młodych (w tym: bon stażowy, bon szkoleniowy, bon na kształcenie zawodowe lub policealne, bon na kształcenie podyplomowe, bon dla pracodawcy za zatrudnienie absolwenta szkoły wyższej), dotacja na zasiedlenie. Program przewiduje wprowadzenie innowacyjnej metody pracy z klientem, polegającej na objęciu osoby bezrobotnej intensywną, spersonalizowaną pomocą przez powiatowy urząd pracy od pierwszego dnia, w którym następuje rejestracja w urzędzie; *Zatrudnienie i przeciwdziałanie bezrobociu. Program „Młodzi na rynku pracy”*, 31.05.2012, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/zatrudnienie-i-przeciwdzialanie-bezrobociu/art,5779,program-mlodzi-na-rynku-pracy.html, 11.01.2013.

tzw. starych państw członkowskich UE (gdzie pracują w zawodach o niższym statucie niżby to wynikało z ich wykształcenia) lub też podejmują pracę w kraju – z tym jednak zastrzeżeniem, że na stanowiskach poniżej swoich kwalifikacji zawodowych (np. magister prawa pracuje w sklepie na kasie) lub też w oparciu o tzw. umowy śmieciowe[9] (np. umowa o dzieło czy zlecenie), które zwalniają zleceniodawcę z wielu obowiązków i świadczeń, mających źródło w *Kodeksie pracy*. Wśród zatrudnionych w grupie wiekowej 20-24 lata umowy na czas nieokreślony ma zaledwie co trzeci zatrudniony (280 tys.) – większość pracuje w oparciu o umowę na czas określony lub na tzw. zlecenie.

Młodzi bezrobotni w Polsce wg stanu na koniec listopada 2012 r. stanowili 20,1% wszystkich bezrobotnych (414,6 tys. bezrobotnych tej kategorii) - w porównaniu do poprzedniego miesiąca ich liczba wzrosła o 10,2 tys. (2,5%).[10] Odnotować przy tym należy, iż całkowita liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu listopada 2012 r. wyniosła 2.058,1 tys. osób (stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 12,9% w stosunku do ludności aktywnej zawodowo), z czego 52,4% (1.078,2 tys.) stanowiły kobiety[11]. W tym samym okresie w województwie lubuskim młodzież do 25 roku życia stanowiła jedną z liczniejszych grup bezrobotnych. W tej kategorii wiekowej na koniec listopada 2012 r. zarejestrowanych było 10807 bezrobotnych, którzy stanowili 18,7% ogółu bezrobotnych w woj. Lubuskim. W uwzględnionym okresie zarejestrowało się 2107 osób w wieku do 25 lat (największy odsetek bezrobotnej młodzieży odnotowano w powiatach: słubickim – 28,5% i sulęcińskim – 22,4%.)[12].

Zaprezentowane powyżej dane potwierdzają zatem, że młodzi (tj. osoby w wieku do 25 roku życia) bezrobotni są grupą, która powinna być traktowana w sposób szczególny na rynku pracy. Uznać zatem należy, iż ta grupa społeczna wymaga specjalnego – można rzec - indywidualnego wsparcia ze strony państwa oraz instytucji rynku pracy. Nie tylko dlatego, że stanowią oni grupę o wiele lepiej wykształconą niż starsze pokolenia, ale także dlatego, że długotrwałe bezrobocie w przypadku młodzieży może przełożyć się na negatywne

[9] „Najczęściej używa się tego określenia w kontekście umów cywilnoprawnych jako formy służącej obchodzeniu prawa, ograniczaniu uprawnień socjalnych a przede wszystkim zmniejszeniu pewności zatrudnienia. Upatruje się w nich jednostronnych, bo leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, korzyści", M. Zakrzewska, *Czy umowy cywilnoprawne to naprawdę umowy śmieciowe?*, 26.03.2012, Gazetaprawna.pl, http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/605625,czy_umowy_cywilnoprawne_to_naprawde_umowy_smieciowe.html, 12.01.2013.

[10] *Informacja i bezrobotnych i poszukujących pracy w listopadzie 2012 r.,* 11/2012, Departament Rynku Pracy. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa – grudzień 2012, s. 8.

[11] Ibidem, s. 6-7.

[12] *Sytuacja na rynku pracy w województwie lubuskim. Listopad 2012*, Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze, http://www.wup.zgora.pl/PL/134/Statystyka_i_analizy__Biblioteka/, 14.12.2012; *Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w woj. Lubuskim w listopadzie 2012 r.,* Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze, http://www.wup.zgora.pl/PL/134/Statystyka_i_analizy__Biblioteka/, 14.12.2012

konsekwencje społeczne nie tylko w kontekście jednostkowym, ale przede wszystkim na niekorzystne długofalowe „społeczne" zmiany demograficzne (młodzi bezrobotni nie mając odpowiednich środków finansowych będą emigrować, będą znacznie później wchodzić w dorosłość /zjawisko gniazdownictwa[13]; syndrom *crowded nets*[14] /[15], nie będą decydować się na potomstwo /pogłębienie negatywnych trendów demograficznych/) i psycho-społeczne (np. nieumiętność poruszania się w „dorosłym świecie").

Projekt „Mentoring – innowacyjne forma aktywizacji" ma zatem być przede wszystkim odpowiedzią na niedostateczną ilość oraz niedostateczną efektywność istniejących już narzędzi aktywizacji bezrobotnych do 25 roku życia. Fakt, iż liczba młodych bezrobotnych stale w Polsce rośnie jest – wydaje się – dostatecznym powodem na „uzupełnianie" środków już funkcjonujących – metodami innowacyjnymi w Polsce (choć już sprawdzonymi i – jak się okazało – efektywnymi w innych państwach Europy i świata). Proponowana w projekcie metoda aktywizacji ma potencjał niwelować problem braku doświadczenia zawodowego oraz niedostosowania kompetencji do popytu na rynku wśród osób młodych. Zauważyć ponadto należy, iż pracownicy instytucji rynku pracy nie są w stanie traktować każdej osoby bezrobotnej w sposób zindywidualizowany (uwzględniając jej potrzeby, uwarunkowania, osobowość, możliwości i in.), poświęcając jej maksymalnie dużo czasu, ukierunkowując ją w stronę rozwoju osobistego i zawodowego, wskazując jej różne punkty widzenia, a także – co najważniejsze – dzieląc się z osobą bezrobotną swoim doświadczeniem zawodowym i osobistym. Proponowana w projekcie metoda niejako wypełnia lukę, która nie jest w stanie być zaspokajana przez ofertę urzędów pracy. W kontekście sytuacji młodych bezrobotnych należy odnotować jeszcze jeden istotny problem, który może być rozwiązany dzięki metodzie mentoringu – brak włączania pracodawców w procesy związane z aktywizacją potencjalnych bezrobotnych, szczególnie na etapie wyboru

[13] „Prawie wszystkie najbardziej interesujące miejsca pracy są opanowane przez ludzi w średnim wieku. Ludzie młodzi (…) Brną w stażach i wolontariacie. Aż 60 procent z nich, jeśli chce zarabiać, pracuje na tzw. śmieciowych umowach za najniższe możliwe pieniądze. W efekcie większość funkcjonuje w domach rodzinnych na garnuszku rodziców. To tzw. gniazdownicy", A. Willma, *Prof. Tomasz Szlendak, socjolog z UMK: Polska pokolenia gniazdowników*, 23.06.2012, Poranny.pl, 12.01.2013; „25% polskich „gniazdowników" nie wyprowadza się z domu rodziców, bo nie stać ich na samodzielne mieszkania", A. Fendrejewska, Praca gniazdowników, 29.03.2010, Rzeczpospolita, http://www.rp.pl/artykul/454149.html, 12.01.2013.

[14] A. Schnaiberg, Sh. Goldenberg *From Empty Nest to Crowded Nest: The Dynamics of Incompletely-Launched Young Adults, "*Social Problems*",* Vol. 36, No. 3 (Jun., 1989), ss. 251-269.

[15] Z raportu opracowanego przez zespół ekspertów Kancelarii Prezesa Rady Ministrów wynika, że Polscy młodzi cierpią na syndrom tzw. *crowded nest*, czyli "przeładowanego gniazda". Raport „Młodzi 2011", Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, http://zds.kprm.gov.pl/sites/default/files/pliki/mlodzi_2011_printerfriendly.pdf, 12.01.2013.

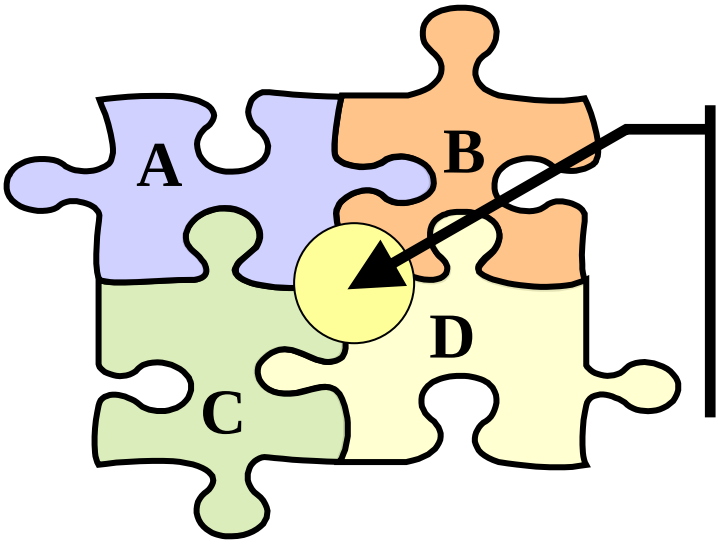
przez nich kierunków kształcenia, a także już na etapie uczenia się. Przedsiębiorcy (pracodawcy) mogli by być w tej dziedzinie niezwykle pomocni.

### 1.1.2. CELE PROJEKTU

Niniejszy projekt ma przyczynić się do realizacji pięciu celów: jednego głównego oraz czterech szczegółowych.

Celem głównym projektu jest: zaadoptowanie i wdrożenie innowacyjnego narzędzia mentoringu w okresie X 2012 - IX 2015 opartego na doświadczeniach partnerów niemieckich, który przeznaczony będzie dla instytucji rynku pracy z woj. lubuskiego i który służyć będzie w przyszłości aktywizacji zawodowej osób do 25 roku życia.

**Schemat 1. Cele projektu „Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji"**




**Zaadoptowanie i wdrożenie innowacyjnego narzędzia mentoringu przeznaczonego dla lubuskich instytucji rynku pracy i który służyć będzie aktywizacji zawodowej osób poniżej 25 r. ż.**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wniosku o dofinansowanie projektu.

Do celów szczegółowych niniejszego projektu należą (zgodnie ze schematem 1):

- **A.** Zmiana sposobu wspierania 10 bezrobotnych do 25 r. ż. przy wchodzeniu lub powrocie na rynek pracy (w okresie X 2012 – IX 2013) poprzez wypracowanie dodatkowego (niestosowanego wcześniej) narzędzia, które będzie odpowiadać oczekiwaniom odbiorców i trafiać w ich potrzeby
- **B.** Ułatwienie instytucjom rynku pracy współpracy z osobami poniżej 25 roku życia poprzez upowszechnienie rozwiązań niemieckich w zakresie przeprowadzania w woj. lubuskim narzędzia mentoringu w okresie II 2013 – IX 2015);

**C.** Wspieranie postaw kreatywnych i przedsiębiorczych wśród 70 osób z grupy odbiorców i 120 osób z grupy użytkowników poprzez rozwijanie kompetencji zawodowych i społecznych w okresie VIII 2013 – IX 2015.

**D.** Przekazanie wiedzy na temat produktu finalnego decydentom, użytkownikom i wdrożenie go przynajmniej u 3 instytucji (partner + 2) X 2012 – IX 2015.

Efektem finalnym projektu, zgodnie z założeniami przyjętymi we wniosku o dofinansowanie, będzie objęcie wsparciem 50% młodych (15-24 lata) osób bezrobotnych, które szukają pracy. Projekt winien zakończyć się następującymi trwałymi i długoterminowymi rezultatami:
- poprawą jakości wsparcia dla osób bezrobotnych poniżej 25 roku życia, mieszkających na terenie woj. lubuskiego;
- zmniejszeniem poziomu bezrobocia wśród młodzieży z woj. lubuskiego w wyniku usamodzielnienia się osób bezrobotnych;
- zwiększeniem mobilności osób młodych na rynku pracy;
- poprawą warunków społeczno-gospodarczych na terenie woj. lubuskiego;
- poprawą aktywności zawodowej wśród kobiet z terenów województwa.

### 1.1.3. CEL BADANIA

Niniejsza diagnoza stanowi niejako pogłębienie i rozszerzenie zebranej przez projektodawcę wiedzy na temat sytuacji problemowej, której dotyczy projekt[16]. Celem diagnozy było uzyskanie jak najszerszej wiedzy na temat problemów, do których odnosi się wniosek o dofinansowanie projektu, a także zgromadzenie i weryfikacja wszystkich niezbędnych informacji związanych z celami postawionymi do realizacji w ramach projektu. Niniejsza diagnoza dotyczy trzech grup badawczych: osób bezrobotnych (do których kierowane ma być narzędzie mentoringu), pracodawców (którzy są potencjalnymi mentorami), oraz instytucji runku pracy (które miałyby pośredniczyć w łączeniu bezrobotnych i pracodawców (lub ich pracowników) w pary mentoringowe.

Zgodnie z metodologią sugerowaną przez Krajową Instytucję Wspomagającą[17], aby zrealizować przyjęte w diagnozie zamierzenie, w pierwszej kolejności analizie poddano istniejące dane statystyczne, dokumenty, badania dotyczące zjawiska bezrobocia w Polsce i

[16] Zob. *Od pomysłu do projektu innowacyjnego czyli poradnik dla projektodawców projektów innowacyjnych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, Program Operacyjny Kapitał Ludzki Krajowa Instytucja Wspomagająca, Warszawa, lipiec 2009, s. 8.
[17] *Etapy realizacji projektu innowacyjnego testującego – zalecenia Krajowej Instytucji Wspierającej*, Warszawa 2011, s. 12.

bezrobocia wśród polskiej młodzieży, dane te dodatkowo uzupełniono badaniami własnymi (na grupach docelowych w niniejszym projekcie). Grupy docelowe (osoby bezrobotne poniżej 25 r. życia) postanowiono zaangażować do procesu badawczego ze względu na potrzebę jak najrzetelniejszej oceny sytuacji problemowej, oraz ze względu na chęć jak najbardziej precyzyjnego określenia potrzeb tej grupy, a tym samym określenia konkretnych kierunków dostosowywania produktu finalnego projektu do potrzeb odbiorów. Dzięki przeprowadzeniu pracy badawczej w ramach przedsięwzięcia zgodnie z zasadą *empowerment*[18] zwiększy się skuteczność wypracowanego produktu finalnego projektu. Diagnoza służyć ma bowiem dopasowaniu koncepcji projektu do warunków, w których ma on być realizowany. „Udział grup docelowych powinien dotyczyć wszystkich faz realizacji projektu, poczynając od diagnozy (przedstawiciele grup docelowych stanowią znakomite źródło informacji o problemie), poprzez fazę testowania produktu, aż po upowszechnianie produktu finalnego (…)"[19]

Podobne założenia oraz sposób realizacji celów diagnozy przyjęto w dwóch pozostałych uwzględnianych obszarach: pracodawców i instytucji rynku pracy.

Efektem podjętych działań jest niniejszy raport, zawierający najważniejsze ustalenia wraz z rekomendacjami dla dalszych etapów realizacji projektu „Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji".

W zgodzie z wytycznymi dotyczącymi standardu równości płci przyjęto jednolite określenia: osoba bezrobotna/bezrobotny, dyrektor PUP/ przedstawiciel PUP, przedstawiciel IRP (instytucji rynku pracy), pracodawca/przedstawiciel pracodawców, przedsiębiorca dla kobiet i mężczyzn.

### 1.1.4. OGÓLNY OPIS STRUKTURY RAPORTU

Niniejszy raport z diagnozy jest syntezą informacji zebranych podczas badania. Jego nadrzędną funkcją jest dostarczenie wiarygodnych danych do założeń strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego. Treść raportu podzielona jest na cztery rozdziały. Pierwszy z nich jest wprowadzeniem, zawierającym cel i przedmiot zarówno projektu jak i samego badania. Kolejnym rozdziałem jest opis metodologii badania, wraz z opisem narzędzi

[18] „Termin *empowerment,* tłumaczony z języka angielskiego jako „uprawomocnienie", „wzmocnienie", stanowi pojęcie szersze, wykraczające poza dziedzinę zarządzania projektami. W praktyce projektowej oznacza zaś zaangażowanie grup napotykających problemy społeczne oraz ich przedstawicieli w prace projektowe. W odniesieniu do projektów innowacyjnych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki *empowerment* to zaangażowanie w proces wypracowywania innowacyjnych rozwiązań przedstawicieli grup docelowych.", *Empowerment w projektach innowacyjnych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, Krajowa Instytucja Wspomagająca, Broszura informacyjna, s. 3.

[19] *Etapy realizacji projektu…*, op. cit., s. 12.

użytych podczas zbierania danych, wskazania źródeł danych oraz harmonogramu prac. Trzeci rozdział zawiera syntezę wyników badania. W ostatnim rozdziale pojawiają się natomiast najważniejsze wnioski oraz rekomendacje wynikające z przeprowadzonej diagnozy.

### 1.1.5. NOTY O AUTORACH

**Dr Magdalena Musiał-Karg** – adiunkt na Wydziale Nauk Politycznych i Dziennikarstwa Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Skończyła również studia magisterskie na kierunku zarządzanie i marketing; stypendystka w ramach programów: Europa Fellows oraz KAAD. Specjalizuje się w zagadnieniach związanych z demokracją bezpośrednią w Szwajcarii oraz wykorzystaniem nowych technologii w demokracji, szczególnie w procesach wyborczych (e-voting). Jej zainteresowania naukowo-badawcze koncentrują się także na problemach związanych z rolą kobiet w przestrzeni publicznej, współpracą transgraniczną oraz funkcjonowaniem tzw. miast podzielonych (*divided cities*). Wolontariuszka SOMu – była na misji w Ugandzie; Współpracuje z Fundacją na rzecz Collegium Polonicum. Brała udział w projekcie „Mentoring dla kobiet – projekt dla województwa lubuskiego"

**Monika Halasz-Kawałkowska** – właściciel Agencji Zatrudnienia. Socjolog ze specjalnością socjologia instytucji i organizacji, coach i doradca zawodowy z licencją I stopnia. Posiada doświadczenie zawodowe zdobyte w sektorze publicznym i prywatnym w różnych kulturach organizacyjnych. Specjalizuje się w narzędziach wspomagających zarządzanie zasobami ludzkimi, w procesach rekrutacji oraz w tych obszarach, które sprawiają, że funkcjonowanie w biznesie jest bardziej efektywne. Była odpowiedzialna między innymi za projekt wdrożenia Zarządzania Poprzez Cele, opracowanie programu sukcesji i polityki rozwojowej. W chwili obecnej łączy coaching i poradnictwo indywidualne z prowadzeniem projektów rekrutacyjnych w kraju i za granicą.

## 1.2. Tło pojęciowe

### 1.2.1. Osoba bezrobotna[20]

**Bezrobotny wg Głównego Urzędu Statystycznego (BAEL)** – osoba w wieku od 15 do 74 lat, która w okresie badanego tygodnia nie była osobą pracującą; aktywnie poszukiwała pracy i była gotowa podjąć pracę w tygodniu badania i następnym. Do bezrobotnych zaliczają się także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ oczekiwały na podjęcie pracy, którą miały już obiecaną, ale oczekiwały na jej podjęcie nie dłużej niż trzy miesiące i były w gotowości by tę pracę podjąć. Do bezrobotnych nie zalicza się kształcących się w systemie szkolnictwa w trybie dziennym. BAEL podaje dane kwartalne na temat bezrobocia. Definicja ta jest zbieżna z definicją bezrobocia Eurostatu.

**Zgodnie z Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy bezrobotny to** osoba niezatrudniona i niewykonująca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy zarobkowej, albo jeżeli jest osobą niepełnosprawną, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy, nieuczącą się w szkole, z wyjątkiem uczącej się w szkole dla dorosłych lub przystępującej do egzaminu eksternistycznego z zakresu tej szkoły lub w szkole wyższej gdzie studiuje w formie studiów niestacjonarnych, zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukującą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, jeżeli:

a) ukończyła 18 lat,

b) nie ukończyła 60 lat – kobieta lub 65 lat – mężczyzna,

c) nie nabyła prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej, renty rodzinnej w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę albo po ustaniu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, zaprzestaniu prowadzenia pozarolniczej działalności, nie pobiera zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego,

[20] *Bezrobotny*, Bezrobocie.org.pl, Portal Instytucji Rynku Pracy, http://www.bezrobocie.org.pl/x/307978, 12.03.2013.

d) nie jest właścicielem lub posiadaczem samoistnym lub zależnym nieruchomości rolnej, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93, z późn. zm.2)), o powierzchni użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe lub nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w gospodarstwie rolnym o powierzchni Użytków rolnych przekraczającej 2 ha przeliczeniowe,

e) nie uzyskuje przychodów podlegających opodatkowaniu podatkiem dochodowym z działów specjalnych produkcji rolnej, chyba że dochód z działów specjalnych produkcji rolnej, obliczony dla ustalenia podatku dochodowego od osób fizycznych, nie przekracza wysokości przeciętnego dochodu z pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych z 2 ha przeliczeniowych ustalonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o podatku rolnym, lub nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w takim gospodarstwie,

f) nie posiada wpisu do ewidencji działalności gospodarczej albo nie podlega, na podstawie odrębnych przepisów, obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, z wyjątkiem ubezpieczenia społecznego rolników,

g) nie jest osobą tymczasowo aresztowaną lub nie odbywa kary pozbawienia wolności, z wyjątkiem kary pozbawienia wolności odbywanej poza zakładem karnym w systemie dozoru elektronicznego,

h) nie uzyskuje miesięcznie przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów uzyskanych z tytułu odsetek lub innych przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych,

i) nie pobiera na podstawie przepisów o pomocy społecznej zasiłku stałego,

j) nie pobiera, na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, świadczenia pielęgnacyjnego lub dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych na skutek upływu ustawowego okresu jego pobierania,

k) nie pobiera po ustaniu zatrudnienia świadczenia szkoleniowego.

**Definicja Eurostatu**, Europejskiego Urzędu Statystycznego, podobnie jak definicja BAEL opiera się na wytycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy. Eurostat w swoich sharmonizowanych statystykach rynku pracy państw Unii Europejskiej przyjmuje, że

bezrobotnym jest osoba w wieku 15-74 lat która: nie ma pracy, jest gotowa podjąć pracę w ciągu następnych dwóch tygodni, w ciągu ostatnich czterech tygodni poszukiwała aktywnie pracy.

### 1.2.2. Instytucje rynku pracy

Instytucjami rynku pracy są instytucje, które realizują zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Celem działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy jest dążenie do: pełnego i produktywnego zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich, osiągnięcia wysokiej jakości pracy, wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej, zwiększenia mobilności na rynku pracy.

1) **Publiczne służby zatrudnienia** - tworzą organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą.
2) **Ochotnicze Hufce Pracy** - są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25 roku życia. W zakresie kształcenia i wychowania młodzieży Ochotnicze Hufce Pracy w szczególności prowadzą działania mające na celu:
    a. umożliwienie młodzieży, która nie ukończyła szkoły podstawowej lub gimnazjum albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tych szkół, zdobycie kwalifikacji zawodowych oraz uzupełnienie wykształcenia podstawowego lub gimnazjalnego;
    b. umożliwienie młodzieży uzupełniania ponadgimnazjalnego wykształcenia ogólnego i zawodowego.
3) **Agencje zatrudnienia -** są niepublicznymi jednostkami organizacyjnymi świadczącymi usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej. Podmioty, które zamierzają prowadzić usługi w zakresie:
    a. pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej,
    b. pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych obywateli polskich,
    c. doradztwa personalnego,
    d. poradnictwa zawodowego,
    e. pracy tymczasowej

4) **Instytucje szkoleniowe** - są publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną.
5) **Instytucje dialogu społecznego** na rynku pracy są organizacje i instytucje zajmujące się problematyką rynku pracy: organizacje związków zawodowych, pracodawców i bezrobotnych oraz organizacje pozarządowe współpracujące z publicznymi służbami zatrudnienia i Ochotniczymi Hufcami Pracy w zakresie realizacji zadań określonych ustawą.
6) **Instytucje partnerstwa** lokalnego są instytucjami realizującymi inicjatywy partnerów rynku pracy, tworzonymi na rzecz realizacji zadań określonych ustawą i wspieranymi przez organy samorządu terytorialnego.

Spośród wyszczególnionych instytucji rynku pracy, największy udział w działaniach podejmowanych w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, mają publiczne służby zatrudnienia. Jakość usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia jest systematycznie podnoszona[21].

### 1.2.3. Mentoring

Mentoring to pojęcie używane współcześnie w odniesieniu do metody rozwoju personalnego, w której uczestniczą dwie osoby – mentor i jego podopieczny. Warunkami do zaistnienia dobrej relacji mentoringowej są:

- kontrakt mentora z uczniem określający zasady ich współpracy, które sami wypracowują,
- dobrowolność i brak przymusu,
- świadomość celu,
- partnerstwo i brak podległości (mentor nie może być przełożonym podopiecznego),
- swoboda i jasno wytyczone granice,
- regularność spotkań,
- określone tematy spotkań
- otwarta komunikacja oparta na empatii i rzetelnej informacji zwrotnej,
- zachowanie tajemnicy w relacji,
- długofalowość (od 6 do kilkunastu miesięcy współpracy),
- dobrze dobrana para mentor – podopieczny (zbieżność życiorysów, charakterów, uzupełnianie się pewnych cech osobowości).

[21] *Instytucje rynku pracy*, MPiPS, http://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-rynku-pracy/, 12.03.2013.

Wbrew powszechnemu rozumieniu roli mentora, jego wiek nie gra roli. Jest to osoba z pewnymi osiągnięciami, sukcesami, z silną, wypracowaną pozycją w środowisku, społeczności oraz na rynku pracy. Chętnie przekazuje wiedzę i doradza w sposób empatyczny.

Mentor nie jest ideałem – potrafi dostrzegać i otwarcie mówić o swoich błędach, a dystans do siebie i świata pomaga mu w obiektywnym spojrzeniu na podopiecznego. Mentor nie znajduje się na końcu swojej drogi, lecz poszukuje kolejnych wyzwań. Dobry mentor świadomy jest swojej misji. W idealnym wydaniu to społecznik.

Jego podopieczny jest choć w minimalnym stopniu zmotywowany do samodoskonalenia i świadomy wyzwań. Postawy poszukujące i wątpiące, brak wiary w siebie to dobra sytuacja wyjściowa do relacji mentoringowej. „Prymusi" nie potrzebują mentorów, ponieważ radzą sobie bez nich. Mentora potrzebuje osobowość rokująca i z odrobiną motywacji do zmiany.

Narzędzie mentoringu jest dobrze znane i rozpowszechnione w kręgach biznesowych. Coraz częściej bywa stosowane w kontekście rozwiązywania problemów społecznych. Może być pomocne w pracy z grupami zagrożonymi wykluczeniem społecznym jak bezrobotni, niepełnosprawni, emigranci lub w niwelowaniu różnic społecznych na tle płciowym.

Bez względu na sposób wdrażania i administrowania mentoring jest narzędziem jakościowym, które pozwala w bardzo indywidualny sposób odpowiadać na potrzeby grup w nim uczestniczących. Dzięki relacji mentora z jego podopiecznym udaje się dopełnić szeroki katalog form aktywizacji o narzędzie z indywidualnym podejściem i wysoce motywujące.

Pary - mentorowany i mentor, za pomocą określonej procedury zostaną tak do siebie dopasowani, aby łączyły ich wspólne obszary zainteresowań, podobny sposób pracy i sposób bycia (cechy charakteru, osobowość). Jest to niezbędne, ażeby uczestnicy czuli się dobrze w kontakcie ze sobą i mogli wzajemnie zaspokoić swoje potrzeby. Założenie projektu prowadzi do maksymalnego czerpania korzyści z wzajemnego kontaktu przez obie strony.

### 1.2.4. Formy aktywizacji bezrobotnych[22]

Osoby bezrobotne mogą korzystać z następujących form aktywizacji zawodowej, przewidzianych przez ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 ze zm.):

[22] *Informacja o aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu i wykorzystaniu środkówa) finansowych,* Minister Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, maj 2006, s. 1-7.

**a) dodatek aktywizacyjny**

Osoba bezrobotna może złożyć do urzędu pracy wniosek o przyznanie dodatku aktywizacyjnego w wypadku, gdy jest zarejestrowana w urzędzie pracy, posiada prawo do zasiłku oraz gdy podejmie:

- zatrudnienie w wyniku skierowania przez urząd w niepełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie i otrzymuje wynagrodzenie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę;

- zatrudnienie z własnej inicjatywy lub inną pracę zarobkową.

W pierwszym przypadku dodatek aktywizacyjny przysługuje w wysokości stanowiącej różnicę między minimalnym wynagrodzeniem za pracę a otrzymywanym wynagrodzeniem, nie większej jednak niż 50% zasiłku, przez okres, w jakim przysługiwałby bezrobotnemu zasiłek. Natomiast, jeżeli podjęcie zatrudnienia nastąpiło z własnej inicjatywy, wówczas mozna ubiegać się o dodatek aktywizacyjny przysługujący w wysokości do 50 proc. zasiłku, przez połowę okresu, w jakim przysługiwałby bezrobotnemu zasiłek.

**b) prace interwencyjne**

Powiatowe urzędy pracy w razie braku propozycji odpowiedniego zatrudnienia mogą inicjować oraz finansować prace interwencyjne, polegające na zatrudnieniu przez pracodawcę bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w zamian za uzyskiwaną z urzędu pracy refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenia oraz składki na ubezpieczenia społeczne.

**c) prace społecznie użyteczne**

Prace społecznie użyteczne są nową formą aktywizacji bezrobotnych wprowadzoną nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zgodnie z definicją ustawową prace społecznie użyteczne oznaczają prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnej.

Prace takie mogą wykonywać bezrobotni, dla których upłynął już czas pobierania zasiłku bądź też go nie nabyły, w miejscu zamieszkania lub pobytu w wymiarze do 10 godzin tygodniowo za wynagrodzeniem co najmniej 6 zł za godzinę.

**d) staż i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy**

Staż przeznaczony jest dla młodych bezrobotnych do 25 roku życia oraz bezrobotnych absolwentów szkół wyższych, którzy nie ukończyli 27 roku życia. Przygotowanie zawodowe natomiast przeznaczone jest dla osób bezrobotnych długotrwale, bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, bezrobotnych powyżej 50 roku życia, bezrobotnych wychowujących samotnie co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia oraz bezrobotnych będących osobami niepełnosprawnymi.

- Staż to nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą;
- Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy to zdobywanie nowych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych poprzez praktyczne wykonywanie zadań zawodowych na stanowisku pracy według ustalonego programu uzgodnionego pomiędzy starostą, pracodawcą i bezrobotnym.

Bezrobotnym w trakcie odbywania stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy wypłacane jest przez starostę stypendium w wysokości zasiłku dla bezrobotnych.

**e) pożyczki szkoleniowe**

Osoby bezrobotne i żołnierze rezerwy mogą również ubiegać się o udzielenie pożyczki szkoleniowej ze środków Funduszu Pracy. Pożyczka szkoleniowa może zostać udzielona w celu umożliwienia podjęcia zatrudnienia wymagającego szczególnych kwalifikacji. Wysokość pożyczki nie może przekraczać czterokrotnego przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu podpisania umowy. Pożyczka jest nieoprocentowana, lecz powinna zostać spłacona w ciągu 18 miesięcy od ustalonego w umowie dnia zakończenia szkolenia.

**f) roboty publiczne**

Roboty publiczne mogą być organizowane przez gminy, organizacje pozarządowe oraz organizacje statutowo zajmujące się problematyką ochrony środowiska, kultury i oświaty. sportu i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki.

Przy robotach publicznych instytucje mogą ubiegać się o zatrudnienie bezrobotnych (przy pełnym wymiarze czasu pracy) w okresie do 6 miesięcy w ramach realizowanych na terenie gminy lub województwa inwestycji infrastrukturalnych oraz innych zadań inwestycyjnych finansowanych lub dofinansowywanych ze środków budżetu państwa, samorządu

terytorialnego, funduszy celowych lub środków instytucji, organizacji oraz zadań związanych z opieką społeczną i obsługą bezrobocia.

Do robót publicznych w pełnym wymiarze czasu pracy urząd pracy może skierować wyłącznie:

- bezrobotnych długotrwale,
- bezrobotnych powyżej 50 roku życia,
- bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia.

Do wykonywania przez okres do 6. miesięcy pracy niezwiązanej z wyuczonym zawodem w wymiarze nieprzekraczającym połowy wymiaru czasu pracy na zasadach robót publicznych urząd pracy może skierować:

- bezrobotnych do 25 roku życia,
- bezrobotnych długotrwale.

**g) stypendia w okresie kontynuowania nauki**

Stypendia na naukę w szkołach przeznaczone są dla bezrobotnych do 25 roku życia, którzy jednocześnie są bezrobotnymi bez kwalifikacji zawodowych. Stypendium na naukę w szkole przysługuje pod warunkiem nieprzekroczenia dochodu na osobę w rodzinie w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej uprawniającego do świadczeń z pomocy społecznej.

Aby uzyskać prawo do stypendium na naukę w szkole osoba bezrobotna powinna w okresie 6 miesięcy od zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy podjąć dalszą naukę w: szkole ponadpodstawowej dla dorosłych, w szkole ponadgimnazjalnej dla dorosłych lub w szkole wyższej w systemie studiów wieczorowych lub zaocznych.

Stypendium przysługuje na okres 12 miesięcy od dnia rozpoczęcia nauki. Wysokość stypendium wynosi 50 % kwoty zasiłku dla bezrobotnych.

**h) szkolenia**

Ze szkoleń organizowanych przez powiatowe urzędy pracy mogą skorzystać następujące kategorie osób:

- osoby bezrobotne,
- osoby pobierające rentę szkoleniową,
- żołnierze rezerwy,
- osoby poszukujące pracy:
    - będące w okresie wypowiedzenia z przyczyn dotyczących zakładu pracy,

- zatrudnione u przedsiębiorcy wobec którego ogłoszono upadłość, lub który jest w stanie likwidacji, z wyłączeniem likwidacji w celu prywatyzacji,
- otrzymujące świadczenie socjalne przysługujące na urlopie górniczym lub górniczy zasiłek socjalny,
- uczestniczące w programie integracji społecznej,
- otrzymujące świadczenie szkoleniowe przyznane przez pracodawcę na udział w szkoleniu po rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Szkolenia organizowane przez powiatowe urzędy pracy mogą trwać do 6 miesięcy (w przypadkach uzasadnionych programem szkolenia – do 12 miesięcy). Wyjątek stanowią szkolenia dla osób nie posiadających żadnych kwalifikacji zawodowych, które mogą trwać do 24 miesięcy.

Osobom bezrobotnym w okresie szkolenia przysługuje dodatek szkoleniowy w wysokości 20% zasiłku. Młodzieży do 25 roku życia w okresie szkolenia przysługuje stypendium w wysokości 40% kwoty zasiłku.

**i) wsparcie działalności gospodarczej**

Osobom bezrobotnym mogą być przyznane jednorazowo środki z Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej, w tym na pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związanych z podjęciem tej działalności, w wysokości określonej w umowie - nie wyższej jednak niż 5-krotna wysokość przeciętnego wynagrodzenia.

W przypadku gdy działalność jest podejmowana na zasadach określonych dla spółdzielni socjalnych wysokość przyznanych środków nie może przekraczać 3-krotnego przeciętnego wynagrodzenia na jednego członka założyciela spółdzielni oraz 2-krotnego przeciętnego wynagrodzenia na jednego członka przystępującego do spółdzielni socjalnej po jej założeniu spółdzielni.

Bezrobotny zamierzający podjąć działalność gospodarczą i ubiegający się o przyznane dotacji powinien złożyć wniosek we właściwym urzędzie pracy.

**j) zwrot kosztów przejazdu i zakwaterowania**

Bezrobotny może ubiegać się o zwrot kosztów przejazdu do miejsca pracy, odbywania u pracodawcy stażu, przygotowania zawodowego w miejscu pracy, szkolenia lub odbywania zajęć z zakresu poradnictwa zawodowego. Decyzję podejmuje starosta po rozważeniu

wszystkich okoliczności danego przypadku. Może on wyrazić zgodę na refundację lub jej odmówić.

Warunkiem ubiegania się o zwrot kosztów przejazdu jest podjęcie pracy, stażu, przygotowania zawodowego w miejscu pracy, szkolenia lub zajęć z zakresu poradnictwa zawodowego poza miejscem zamieszkania na podstawie skierowania urzędu pracy. Ponadto uzyskiwane wynagrodzenie nie może przekraczać 200% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

## 1.3. Streszczenie

Niniejszy raport zawiera analizę danych zastanych oraz analizę wyników badań ilościowych i jakościowych dotyczących trzech obszarów, które zostały poddane diagnozie. Badaniami objęte zostały następujące grupy podmiotów związanych z rynkiem pracy:

- po pierwsze, młodzi bezrobotni lub potencjalnie bezrobotni poniżej 25 roku życia (przebadano osoby bezrobotne oraz studiujące i uczące się w szkołach ponadgimnazjalnych jako te, które niebawem mogą wejść na rynek pracy) w kontekście sytuacji ludzi młodych poniżej 25 roku życia, na rynku pracy oraz ich nastawienia do mentoringu jako elementu aktywizacji zawodowej;
- po drugie – pracodawcy – w kontekście ich oceny ludzi młodych jako pracowników oraz ich oceny narzędzia mentoringu;
- po trzecie, kierownictwo powiatowych urzędów pracy z województwa lubuskiego w kontekście ich oceny efektywności narzędzi aktywizacji bezrobotnych oraz możliwości PUP-ów do wdrażania mentoringu jako innowacyjnej metody aktywizacji młodych bezrobotnych.

Raport został sporządzony w ramach projektu innowacyjnego POKL zatytułowanego „Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji", realizowanego przez Fundację na rzecz Collegium Polonicum, w partnerstwie z DAA Deutsche Angestellen-Akademie - Oddział we Frankfurcie nad Odrą (Republika Federalna Niemiec), Powiatowego Urzędu Pracy w Krośnie Odrzańskim, Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej z siedzibą w Zielonej Górze oraz Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego IRMEK Zakładu Pracy Chronionej w Gorzowie Wlkp.

Najważniejszym zagadnieniem, którego dotyczy projekt jest aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych poniżej 25 roku życia. Należy w tym kontekście zaznaczyć, że ta grupa społeczna jest dziś jedną z grup wymagających w Polsce szczególnego traktowania na rynku pracy. Głównym problemem, na jaki odpowiada projekt, jest niedostateczna efektywność oferowanych obecnie przez PUP-y form aktywizacji bezrobotnych, które to metody nie eliminują negatywnego zjawiska społecznego, jakim jest bezrobocie osób poniżej 25 roku życia. Fakt, iż liczba młodych bezrobotnych stale w Polsce rośnie jest – wydaje się – dostatecznym powodem na „uzupełnianie" środków już funkcjonujących metodami innowacyjnymi w Polsce (choć już sprawdzonymi i – jak się okazało – efektywnymi w innych państwach Europy i świata).

Celem głównym projektu jest: zaadoptowanie i wdrożenie innowacyjnego narzędzia mentoringu opartego na doświadczeniach partnerów niemieckich, który przeznaczony będzie

dla instytucji rynku pracy z woj. lubuskiego i który służyć będzie w przyszłości aktywizacji zawodowej osób do 25 roku życia. Do celów szczegółowych projektu zaliczyć należy: zmianę sposobu wspierania 10 bezrobotnych do 25 r. ż. przy wchodzeniu lub powrocie na rynek pracy poprzez wypracowanie dodatkowego (wykorzystywanego w wielu państwach) narzędzia, które będzie odpowiadać oczekiwaniom odbiorców; ułatwienie instytucjom rynku pracy współpracy z osobami poniżej 25 roku życia poprzez upowszechnienie rozwiązań niemieckich w zakresie przeprowadzania w woj. lubuskim narzędzia mentoringu; wspieranie postaw kreatywnych i przedsiębiorczych wśród 70 osób z grupy odbiorców i 120 osób z grupy użytkowników poprzez rozwijanie kompetencji zawodowych i społecznych; przekazanie wiedzy na temat produktu finalnego decydentom, użytkownikom i wdrożenie go przynajmniej przez 3 instytucje.

W trakcie prowadzonych badań zebrano informacje potwierdzające, że po pierwsze, oferowane przez PUP-y formy aktywizacji bezrobotnych nie są dostatecznie skuteczne w eliminowaniu bezrobocia wśród młodych Polaków, którzy – szczególnie w czasach trwającego kryzysu finansowego oraz problemów demograficznych – są grupą wymagającą szczególnego wsparcia. W związku z tym warto wdrażać dodatkowe narzędzia, które mogą wpłynąć na poprawę sytuacji najmłodszej grupy bezrobotnych. Po drugie, zebrane dane potwierdziły również, że pracodawcy mają trudności ze znalezieniem odpowiadających im pracowników oraz, że znane im i dobrze oceniane przez nich jest narzędzie mentoringu. Po trzecie, wbrew pierwotnym założeniom projektu, okazało się, że PUP-y nie mają możliwości organizacyjnych do wdrożenia narzędzia mentoringu. Przeplatanie się tych trzech płaszczyzn - bezrobotnych, pracodawców i instytucji rynku pracy – uwypukla wiele problemów istniejących w relacjach pomiędzy wszystkimi wymienionymi podmiotami (brak zaspakajania potrzeb bezrobotnych przez urzędy pracy, brak dostosowania kompetencyjnego bezrobotnych do potrzeb pracodawców, brak dostatecznej współpracy na linii PUPy - pracodawcy).

Porównanie wyników zrealizowanych na potrzeby niniejszej diagnozy badań, pozwalają sformułować wnioski, iż analizowana sytuacja w województwie lubuskim odzwierciedla wiele problemów istniejących na płaszczyźnie całego kraju, a także w innych państwach Unii Europejskiej. Potwierdzeniem tego stanu rzeczy może być stale rosnąca liczba osób bezrobotnych poniżej 25 roku życia w całej Europie.

Mentoring w tym kontekście wydaje się mieć duży potencjał zwiększenia efektywności istniejących już aktywnych form eliminowania bezrobocia. Wdrożenie mentoringu jako narzędzia uzupełniającego ofertę urzędów pracy mogłoby w sposób pozytywny wpływać na sytuację młodych Polaków (likwidacja bezrobocia, dowartościowanie

osoby mentorowanej, lepsze odnalezienie się na ryku pracy), a także pracodawców (znalezienie odpowiadających im kompetencyjnie pracowników, zatrudnianie osób, które czerpały wiedzę i umiejętności od doświadczonych pracowników i in.).

Wartość mentoringu jako metody komplementarnej względem już istniejących form aktywizacji bezrobotnych może być potwierdzona przykładami wdrażania tego narzędzia w wielu państwach Europy i świata. Warto w tym miejscu nadmienić, iż implementacja mentoringu w ramach niniejszego projektu ma głębokie uzasadnienie nie tylko ze względu na fakt, iż Fundacja na rzecz Collegium Polonicum realizowała już jeden projekt poświęcony mentoringowi, ale także dlatego, że ma możliwość czerpania doświadczeń od niemieckich instytucji, które wdrażały już podobne rozwiązania. Jednym z takich przykładów jest projekt Joblinge, którego celem jest pomoc bezrobotnej młodzieży w znalezieniu swojego miejsca w życiu zawodowym. Koncepcja projektu nastawiona jest na pobudzanie przedsiębiorczości i mobilizowanie najważniejszych sił społecznych, by łącząc ich kompetencje wspólnie stworzyć bezrobotnej młodzieży prawdziwe szanse na rozwój.

Zmierzenie się ze zidentyfikowanymi problemami wymaga podjęcia szeregu komplementarnych wobec siebie działań. Wdrożenie mentoringu nie może być zaplanowane w krótkiej perspektywie czasu. Istnieje potrzeba by zaplanować ten proces długofalowo. Kluczowym zatem będzie w tym przypadku założony proces testowania narzędzia, który pozwoli zidentyfikować zarówno mocne, jak i jego słabe strony. Systematyczne, przemyślane, poparte dobrymi wzorcami wdrożenie mentoringu jako formy aktywizacji osób bezrobotnych poniżej 25 roku życia, mogłoby wtedy przynieść korzyści – przede wszystkim młodym Polakom, przed którymi niewątpliwe stoi szereg problemów związanych z rynkiem pracy, ale także i pracodawcom, jak i instytucjom rynku pracy zaangażowanym we wdrażanie tego nowego narzędzia.

## Rozdział 2. Metodologia

Aby zapewnić jak najwyższą jakość badania zastosowano metodę triangulacji, która polega na zbieraniu danych za pomocą dwóch lub większej liczby metod, a następnie porównywaniu i łączeniu wyników.

Różne metody umożliwiają testowanie tej samej hipotezy i zmniejszenie obciążenia błędem wynikającym z ograniczeń i wad poszczególnych metod. Jeśli osiągnięte wyniki są podobne, są one traktowane jako bardziej godne zaufania i obarczone mniejszym błędem.

Triangulacja może być również używana dla pogłębienia badań, a w szczególności do poszerzenia wiedzy o kontekście badanego zjawiska.

**Wg klasyfikacji Normana Denzina[23], zastosowano dwa rodzaje triangulacji:**

1. Triangulacja danych – polegającą na przeprowadzeniu badania na podstawie różnych źródeł informacji: wyniki ogólnodostępnych badań; dokumenty WUP i PUP, MPiPS; wyniki badań własnych
2. Triangulacja metod – czyli połączenie kilku metod badawczych: analizy danych zastanych, badania ilościowego i badania jakościowego.

Nadmienić należy, że wnioskowanie prowadzone było przez dwóch badaczy, którzy dochodzili do konkluzji niezależnie. Raport z badania jest syntezą wspólnych wniosków, które zwiększają wiarygodność badania.

**Zgodnie z zaleceniami podręcznika [24] "Projekty Innowacyjne" diagnoza stanowi odpowiedź na następujące pytania ogólne:**

1. Co już zrobiono w danej dziedzinie?
2. Czy problem rzeczywiście istnieje, czy dobrze go definiujemy, jakie są jego przyczyny.
3. Czy i gdzie istnieją potencjalni użytkownicy, którzy chcieliby z niego korzystać? Jakie są ich oczekiwania?
4. Ilu faktycznie jest potencjalnych użytkowników, a ilu odbiorców?
5. Kim są interesariusze projektu i jego potencjalni partnerzy?
6. Jakie sposoby upowszechniania będą najodpowiedniejsze dla danych grup odbiorczych?

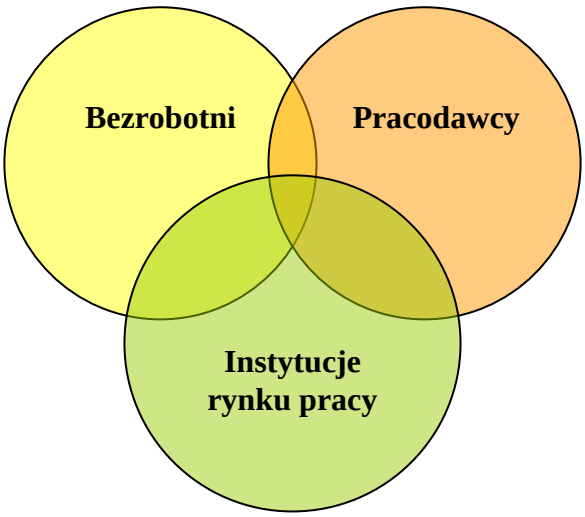
[23] N. Denzin: *Sociological Methods: A Sourcebook.* Aldine Transaction, 2006.
[24] M. Dygoń, I. Wolińska, Projekty innowacyjne Poradnik dla projektodawców Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki", Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Rynku Pracy „S-TO-S", Warszawa 2011.

Ponieważ w projektach innowacyjnych za szczególnie ważne uznaje się udział grup docelowych w ich realizacji, na każdym etapie diagnozy założono udział zarówno osób bezrobotnych, zagrożonych bezrobociem, pracodawców oraz przedstawicieli instytucji rynku pracy.[25]

Badania przeprowadzane na potrzeby diagnozy przebiegały niejako trzypłaszczyznowo:

- badano potencjalnych odbiorców narzędzia mentoringowego - osoby bezrobotne i uczące się (lub studiujące) poniżej 25 roku życia (odbiorcy produktu finalnego);
- badano pracodawców (partnerzy, ew. użytkownicy produktu finalnego);
- badano instytucje rynku pracy (m.in. PUP-y, instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia i. in) (użytkownicy produktu finalnego).

**Schemat 2. Płaszczyzny (obszary badawcze) badań prowadzonych na potrzeby diagnozy w ramach projektu „Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji"**




Źródło: opracowanie własne.

Założono zatem, że uzasadnionym jest to, by struktura treści niniejszej diagnozy została podzielona na wskazane powyżej trzy obszary badawcze (wg wskazanej powyżej kolejności: bezrobotni, pracodawcy, instytucje rynku pracy). W niniejszym rozdziale metodologia każdej z części przedmiotowej badań oraz opis wykorzystanych narzędzi prowadzono w podziale na wskazane wyżej trzy obszary badawcze. Pierwsza cześć metodologiczna dotyczy bezrobotnych, druga pracodawców, a trzecia instytucji rynku pracy. Tak zarysowane ramy badania pozwoliły precyzyjnie zarysować problemy, sytuacje zastaną,

[25] Ibidem, s. 47.

oczekiwania, opinie w każdej z badanych grup. Dzięki takiemu podejściu na końcowym etapie prac diagnostycznych możliwe było znalezienie wspólnych punktów odniesienia, wspólnych potrzeb, oczekiwań, powiązań co do produktu finalnego czy też pożądanej sytuacji. To z kolei pozwoliło sformułować finalne wnioski i wskazać rekomendacje wynikające z przeprowadzonej diagnozy w kontekście wdrażania nowego innowacyjnego narzędzia aktywizacji.

### 2.1. Cele prowadzonych badań

Zespół badawczy podjął wszelkich starań aby odpowiedzieć na szereg pytań badawczych, zarówno tych postawionych przez sam zespół, jak i wpisanych we wniosek o dofinansowanie na etapie składania projektu oraz na pytania wpisane w podręczniku „Projekty Innowacyjne".

Celem poszczególnych części prowadzonych na etapie diagnostycznych badań było:

**A. Bezrobotni i uczący się (studiujący) poniżej 25 r. życia**

- zebranie informacji do dalszych prac nad projektem, w tym przede wszystkim informacji o sytuacji młodych bezrobotnych na rynku pracy, skuteczności metod aktywizacji osób bezrobotnych oferowanych przez urzędy pracy;
- analiza sytuacji osób młodych na rynku pracy w województwie lubuskim (w kontekście sytuacji młodych bezrobotnych w Polsce).
- zebranie informacji nt. opinii, potrzeb i oczekiwań ludzi młodych na temat ich sytuacji na rynku pracy (jak oceniają ofertę urzędu pracy, co myślą o swoich szansach na zatrudnienie, o barierach na rynku pracy itd.);
- zebranie informacji nt. wiedzy i zainteresowania metodą mentoringu wśród ludzi młodych.

**B. Pracodawcy**

- ustalenie, jakie kwalifikacje, umiejętności oraz cechy powinni posiadać kandydaci, aby mogli być atrakcyjni dla pracodawców i odpowiadać na ich potrzeby. W tym kontekscie pracodawcy mieli nakreślić dwa portrety: idealnego kandydata i pracownika wskazując jakie ich zdaniem kwalifikacje i umiejętności oraz cechy w środowisku pracy powinni posiadać, by sprostać ich wymaganiom;

- zebranie informacji na temat oceny przez pracodawców stopnia zadowolenia z pracy pracowników do 25 roku życia;
- zebranie informacji na temat opinii i nastawienie pracodawców do mentoringu jako metody rozwojowej często stosowanej w biznesie.

**C. Instytucje rynku pracy**

- zgromadzenie informacji i opinii dotyczących efektywności poszczególnych aktywnych programów rynku pracy. Zróżnicowanie ich poziomu może bowiem wskazywać na te sposoby aktywizowania młodych bezrobotnych, które nie do końca odpowiadają aktualnemu rynkowi pracy;
- ustalenie, jak sami dyrektorzy lubuskich PUP-ów oceniają efektywność metod aktywizacji bezrobotnych, jakimi metodami wg nich powinno się aktywizować osoby poniżej 25 roku życia;
- zebranie informacji na temat nastawienia dyrektorów PUP-ów do mentoringu jako metody rozwojowej oraz możliwościach i barierach jej wdrażania w konkretnych urzędach pracy.

**Zebrane dane pozwoliły ocenić:**

- czy wśród młodych Polaków istnieje zapotrzebowanie na nową aktywną formę aktywizacji osób bezrobotnych poniżej 25 roku życia;
- jakie jest nastawienie polskich przedsiębiorców do narzędzia mentoringu i czy gdyby takie narzędziem było wdrażane, zainteresowani byliby uczestnictwem w przedsięwzięciu;
- czy istnieją możliwości organizacyjno-prawne PUP-ów do wdrażania innowacyjnej formy aktywizacji zawodowej młodych bezrobotnych.

Wyniki diagnozy staną się podstawą stworzenia strategii wdrażania innowacyjnego projektu

### 2.2. Pytania badawcze

Aby rzetelnie i wyczerpująco zrealizować cele niniejszej diagnozy, postanowiono odpowiedzieć na następujące pytania badawcze:

**A. Bezrobotni i uczący się (studiujący) poniżej 25 r. życia**

- jaka jest sytuacja młodych Polaków na rynku pracy?
- jakie są główne przyczyny trudności w znajdowaniu pracy przez młodych ludzi?

- jaka jest opinia osób bezrobotnych lub uczących się na temat skuteczności oferowanych przez urzędy pracy form aktywizacji bezrobotnych ?
- jaka jest opinia młodych ludzi na temat ich sytuacji na rynku pracy?
- jakie mają oczekiwania i potrzeby w stosunku do instytucji rynku pracy w zakresie ułatwiania im znalezienia się na tymże rynku?
- jakie są najważniejsze obszary, które winny być w spierane w kontekście ułatwienia młodym ludziom znalezienia pracy?
- jakie są opinie młodych Polaków na temat różnych działań podejmowanych w mentoringu i czy ta metoda mogłaby być pomocna w odnalezieniu się młodzieży na rynku pracy?

**B. Pracodawcy**

- jaka jest charakterystyka rynku pracy w ujęciu krajowym i lokalnym?
- jakich kwalifikacji, umiejętności oczekują pracodawcy?
- czy i jakie trudności mają pracodawcy ze znalezieniem odpowiednich pracowników?
- jaka jest polityka personalna pracodawców?
- jakie metody rozwojowe stosują pracodawcy i jak oceniają ich efektywność?
- jak pracodawcy oceniają metodę mentoringu i jej efektywność w kontekście rozwoju pracowników?

**C. Instytucje rynku pracy**

- jakie metody aktywizacji bezrobotnych są najbardziej efektywne w opiniach dyrektorów PUP-ów?
- czy i jakie działania należy podjąć aby zwiększyć możliwość zatrudniania młodych ludzi ?
- jaki jest poziom wiedzy Publicznych Służb Zatrudnienia o mentoringu?
- czy dyrektorzy PUP-ów są zainteresowani pogłębianiem wiedzy na temat mentoringu?
- czy dyrektorzy PUP-ów chcieliby wykorzystywać metodę mentoringu jako nową innowacyjną metodę aktywizacji osób bezrobotnych?
- czy PUP-y mają możliwości (formalno-prawne, organizacyjne, finansowe, kadrowe) do wykorzystania mentoringu?

## 2.3. Metody i narzędzia badawcze

Aby dokonać analizy danych niezbędnych do przygotowania niniejszej diagnozy oparto się przede wszystkim na trzech metodach badawczych:

a) **analizie danych zastanych,** zwaną także *desk research* („badaniami zza biurka" lub „badaniami gabinetowymi"), w której wykorzystuje się istniejące dane (tzw. wtórne źródła), najczęściej zgromadzone i przetworzone wcześniej przez instytucje publiczne odpowiadające za badania statystyczne (Główny Urząd Statystyczny (GUS), Europejski Urząd Statystyczny (Eurostat)), różnego rodzaju agencje badawcze, media, czy banki danych. W analizie danych zastanych wykorzystuje się również istniejące akty prawne, które pozwalają zarysować np. kontekst prawny przedmiotu badań, Analiza danych zastanych potraktowana została w niniejszej diagnozie jako introdukcja i zarazem punkt odniesienia do dalszych badań o charakterze empirycznym. Uzyskane w jej wyniku dane porównywane były z wynikami badań uzyskanych w badaniach realizowanych pozostałymi metodami badawczymi w diagnozie;
b) **analizie ilościowej**, która często określana jest mianem badań ankietowych. W przypadku tej metody dane gromadzone są przy wykorzystaniu specjalnie do tego opracowanych formularzy (kwestionariusza ankiety), które są przeprowadzane na dobranej według reguł statystyki liczbie respondentów. Istotą badań ilościowych jest fakt, iż przedmiot badań przedstawiany jest w liczbach (w wartościach statystycznych), dostarczając badaczom informacji o tym, ilu ludzi myśli w taki czy inny sposób**.** Badania ilościowe prowadzi się na stosunkowo dużych reprezentatywnych próbach. Wyniki takich badań pozwalają formułować wnioski odnoszące się do całej badanej populacji (populacją może być np. grupa ludzi pracujących czy bezrobotnych będących w określonym wieku).
c) **analizie jakościowej**, która dokonywana jest zwykle na podstawie przeprowadzonych wywiadów, rozmów. Metoda ta zwykle prowadzona jest na niewielką skalę i jest stosowana do poszukiwania hipotez. W badaniach jakościowych o wiele ważniejszy niż kontekst statystyczny jest kontekst związany z poszczególnymi odpowiedziami osób badanych (kontekst jakościowy – co zostało powiedziane, a nie ile razy). Badania jakościowe są metodą, która pozwala poznać motywacje, postawy, oceny, pragnienia i potrzeby konkretnej grupy docelowej. Metody te są więc głównie stosowane w przypadku, gdy potrzebne są pogłębione informacje związane na

przykład z wprowadzaniem jakiegoś nowego produktu na rynek (w przypadku naszych badań metoda ta jest o tyle zasadna, iż pozwala odpowiedzieć na pytanie o opinie np. przedstawicieli urzędów pracy co do możliwości wdrożenia nowego narzędzia, jakim jest mentoring).

Przedstawione powyżej metody badawcze zostały w niniejszej diagnozie wykorzystane do analizy trzech grup podmiotów występujących w przestrzeni rynku pracy. Poniższa część przedstawia metody i kontekst wykorzystania poszczególnych narzędzi do eksploracji każdej z grup badawczych.

**A. Bezrobotni i uczący się ( w tym studiujący) poniżej 25 r. życia**

1. **Analiza danych zastanych**

Celem analizy było zbadanie sytuacji osób młodych (poniżej 25 roku życia) na rynku pracy w województwie lubuskim (w kontekście sytuacji młodych bezrobotnych w Polsce). Na tym etapie szczególnie pomocne okazały się dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Głównego Urzędu Statystycznego oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze. Dodać należy, iż dane WUP-u oparte były w dużej mierze na danych uzyskanych od powiatowych urzędów pracy z województwa lubuskiego, co pozwoliło zarysować szczegółowy obraz sytuacji bezrobotnych ludzi młodych na Ziemi Lubuskiej. W toku prowadzonych prac korzystano m.in., z następujących publikacji, raportów i dokumentów, których przedmiot dotyczył sytuacji ludzi młodych na rynku pracy:

- *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 r.,* Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, 2012.

- *Sytuacja młodzieży na rynku pracy województwa lubuskiego w 2011 roku,* Wojewódzki Urząd Pracy, Zielona Góra, lipiec 2012.

- *Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy województwa lubuskiego w II kwartale 2012 r.,* Zielona Góra, lipiec 2012.

- *Młodzi w liczbach*, Załącznik nr I do Programu „Młodzi na rynku pracy", MPiPS.

**2. Analiza ilościowa**

Badanie zrealizowano przy wykorzystaniu kwestionariusza ankietowego, który zawierał uporządkowaną listę pytań zamkniętych. Metoda ta została wybrana ze względu na szybkość i jednolitość badania, co ułatwiło w znakomitej mierze porównywalność wyników i standaryzację informacji.

W ramach i na potrzeby realizowanego projektu opracowano dwie wersje ankiety:
- pierwsza skierowana do osób bezrobotnych poniżej 25 roku życia,
- druga skierowana do osób uczących się w ostatnich klasach szkół ponadgimnazjalnych oraz do studentów ostatnich lat studiów, które to osoby mogą niedługo wejść na rynek pracy i – jak wskazują dane statystyczne – są w dużej mierze zagrożone zjawiskiem bezrobocia.

Obie wersje ankiet składały się z kilku rodzajów pytań: metryczkowych, pytań dotyczących sytuacji badanej osoby – czy to bezrobotnej czy uczącej się lub studiującej, znajomości form aktywizacji osób bezrobotnych i opinii o tych metodach, oczekiwań co do sytuacji osoby badanej na runku pracy oraz opinii nt. ewentualnych zmian i obszarów zmian jeśli chodzi o pozycję osób bezrobotnych na rynku pracy. Ważnym zagadnieniem pojawiający się w obu ankietach były pytania o zapotrzebowanie na najistotniejsze elementy mentoringu i opinie na ich temat wśród grup osób badanych. Pytania „mentoringowe" pozwoliły sformułować wnioski co do ewentualnego popytu i nastawienia młodych Lubuszan do skorzystania przez nich z tej nowej metody aktywizacji osób bezrobotnych.

**Próba, dobór próby:**

Badaniem objęta została populacja 349 osób, należących do grupy <25, które w najbliższym czasie mogę wejść na rynek pracy lub też nie mają pracy.

Dane dot. doboru próby

– grupa badana – osoby uczące się w szkołach średnich, osoby studiujące oraz osoby bezrobotne (łączna liczba badanych – 349 osób)

Ankietę skierowano do osób:

a. uczących się w następujących typach szkół średnich:
   - liceum ogólnokształcące (36 osób)
   - liceum profilowane (18 osób)
   - technikum (55 osób)
   - zasadnicza szkoła zawodowa (31 osób)
b. studiujących (98 osób)
c. bezrobotnych (111 osób[26])

[26] Spośród 111 ankiet wypełnionych przez osoby nie pracujące 7 nie zaznaczyło odpowiedzi dot. zarejestrowania bądź nie w powiatowym urzędzie pracy.

- zerejestrowanych w PUP (66 osób)
- niezarejestrowanych w PUP (osób 38).

Różnorodność wybranych typów szkół wynikała z chęci jak najbardziej szerokiego zbadania sytuacji, opinii i doświadczeń osób poniżej 25 r. życia, które w najbliższych latach mogą wejść na rynek pracy i w związku z tym mogą stanąć w obliczu problemów znalezienia pracy oraz tych, które już są zarejestrowane jako osobny bezrobotne (lub są bez pracy, a nie zarejestrowały się w PUP)

Zaznaczyć należy, iż zarówno wszystkie badane szkoły średnie, jak i uczelnie wyższe zostały dobrane losowo ze zbioru wszystkich szkół ulokowanych na terenie województwa lubuskiego. Stosowny spis pochodził ze stron Kuratorium Óświaty w Gorzowie Wielkopolskim.

Zbadano ponadto studentów czterech kierunków studiów (również wybranych losowo spośród kierunków studiów na lubuskich uczelniach wyższych), po ukończeniu których w PUP-ach województwa lubuskiego zarejestrowano największą liczbę osób bezrobotnych (okresie do 12 m-cy od dnia ukończenia nauki i zaliczonych do grupy specjalistów). W tym przypadku do dobory próby niezwykle pomocnym okazał się dokument *Rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubuskim, grudzień 2011, część II prognostyczna: Absolwenci a popyt na pracę*, WUP, Zielona Góra, sierpień 2012.

Z kolei badane osoby bezrobotne dobrane zostały spośród osób zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy oraz spośród osób korzystających z pomocy Ochotniczych Hufców Pracy ulokowanych na terenie województwa lubuskiego.

## B. Pracodawcy

### 1. <u>Analiza danych zastanych</u>

Celem analizy danych zastanych w tym obszarze było zebranie informacji dotyczących rynku pracy, oczekiwań pracodawców względem pracowników oraz zgromadzenie informacji na temat wizerunku osób poniżej 25 roku życia w oczach pracodawców.

Na tym etapie szczególnie pomocne okazały się dane z następujących źródeł i opracowań:

- Dane Głównego Urzędu Statystycznego z 2011 r.
- *Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2011.
- *Raport Studenci vs. Wyzwania rynku pracy 2011*, BIGRAM Personnel Consulting.
- *Czy polscy pracodawcy sprostają nowym wyzwaniom? Trendy HRM w Polsce*, Deloitte

2. **Analiza ilościowa**

W procesie zbierania danych wykorzystano specjalnie do tego przygotowany i opracowany kwestionariusz ankietowy składający się z 5 części zawierających pytania zamknięte oraz 2 pytań otwartych, oraz dodatkowo części metryczkowej, dotyczącej podstawowych danych o pracodawcach.

**Próba, dobór próby**

Badaniem została objęta próba pracodawców z sektora prywatnego, będących członkiem organizacji zrzeszającej pracodawców ziemi lubuskiej OPZL (partnera projektu PI-PWP *Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji)*, a także pracodawców z sektora publicznego, mających siedzibę na terenie województwa lubuskiego oraz zatrudniających co najmniej 9 pracowników (założono, że te grupy pracodawców wpływają na stan zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, a także mogą prowadzić politykę personalną uzależnioną od sytuacji na rynku pracy)

**Dane dot. doboru próby**

Pracodawcy z sektora prywatnego stanowią 96 % a z sektora publicznego 4% ogółu pracodawców w województwie lubuskim. Próba została dobrana z uwzględnieniem powyższego rozkładu. W przypadku pracodawców z sektora prywatnego dobór próby był doborem celowym, natomiast w przypadku sektora publicznego doborem losowym.

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej skupia wokół siebie 192 członków spełniających kryterium zatrudnienia powyżej 9 pracowników. Do tej grupy ankiety zostały wysłane drogą elektroniczną. W przypadku braku odpowiedzi ze strony pracodawców podejmowano kontakt telefoniczny.

Z sektora publicznego jednostki zostały wybrane losowo proporcjonalnie do rozkładu próby, do których zostały przesłane pocztą tradycyjną zaproszenia do udziału w badaniu. Kolejnym działaniem było wysłanie drogą elektroniczną ankiet na podane adresy email.

**C. Instytucje rynku pracy**

1. **Analiza danych zastanych**

Celem tej części badania była analiza istniejących danych dotyczących rynku pracy, efektywności metod aktywizacji ze szczególnym uwzględnieniem tych form, które

kierowane są do osób poniżej 25 roku życia. Analiza danych dotyczących efektywności poszczególnych form aktywizacji dotyczyła terenu województwa lubuskiego.

Na tym etapie szczególnie pomocne okazały się dane z następujących źródeł i opracowań:

- *Sytuacja młodzieży na rynku pracy województwa lubuskiego w 2011 roku,* Wojewódzki Urząd Pracy, Zielona Góra, lipiec 2012.

- *Dane Głównego Urzędu Statystycznego z 2011 r.*

- *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2011 rok*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – Departament Funduszy, Warszawa 2012.

Wsparto się ponadto kilkoma dodatkowymi publikacjami:
- *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2010 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Funduszy, Warszawa 2011.

- *Polska 2010. Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Warszawa 2010.

- P. Błędowski, *Efektywność usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych – rekomendacje na podstawie doświadczeń wybranych krajów Unii Europejskiej*, [w:] P. Błędowski, B. Błaszczyk, M. Fedorczuk, Cz. Kliszko, P. Kubicki, *Kierunki modyfikacji rozwiązań prawno-organizacyjnych w celu zwiększania efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji, raport z badań*, http://www.mpips.gov.pl.

## 2. Analiza jakościowa

W procesie zbierania, a następnie interpretowania danych wykorzystano specjalnie przygotowany i opracowany kwestionariusz wywiadu, składający się z dwóch części, zawierających pytania dotyczące:

- oceny efektywności, zidentyfikowania ewentualnych deficytów w oferowanych przez PUP-y formach aktywizacji osób bezrobotnych poniżej 25 roku życia,
- możliwości, a także ewentualnych barier, trudności we wdrożeniu przez powiatowe urzędy pracy nowej, dodatkowej metody aktywizacji bezrobotnych, jaką jest mentoring.

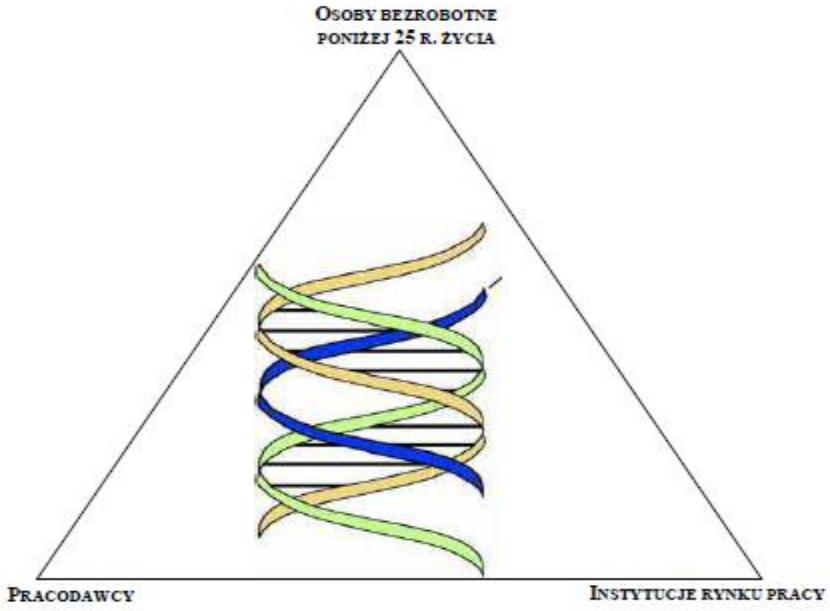
**Próba, dobór próby:**

Badaniem zostało objętych :

- 12 powiatowych urzędów pracy usytuowanych w województwie lubuskim – przede wszystkim ze względu na fakt, iż według pierwotnych założeń projektowych, te instytucje byłyby odpowiedzialne za wdrożenie tego typy narzędzia aktywizacji osób bezrobotnych. Do wszystkich jednostek badanych wysłano pocztą tradycyjną zaproszenia do udziału w badaniu.

Badanie przeprowadzano osobiście w instytucji badanej, wywiad miał formę bezpośrednią (IDI - pogłębiony wywiad indywidualny). Jedno badanie trwało od 30 minut do około 1 godziny w zależności od stopnia zaangażowania rozmówcy.

**Schemat 3. Metody badawcze wykorzystane w trzech obszarach badań diagnostycznych**




Źródło: opracowanie własne.

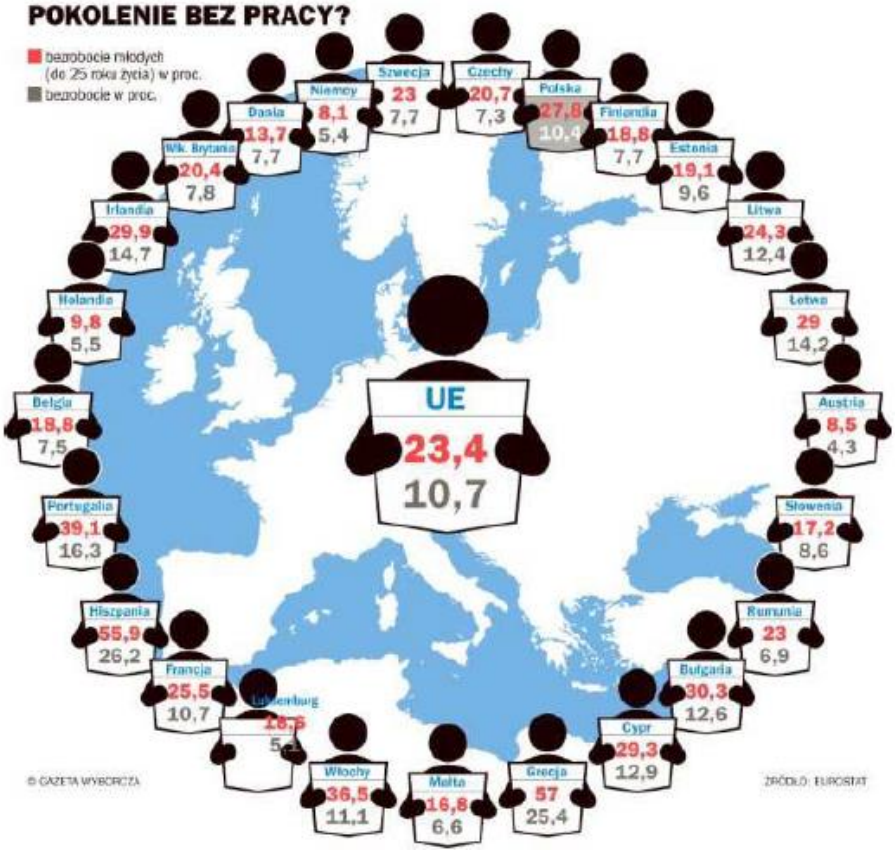
Założono, że wykorzystanie wyżej scharakteryzowanych metod i narzędzi badawczych (co jest przedstawione na schemacie 3. w postaci potrójnej helisy) w trzech obszarach badawczych, jest uzasadnione, m.in. dlatego, że wyniki tychże badań mogą się ze sobą wiązać, wynikać z siebie, uzupełniać się. Pozwala to przypuszczać, że przyjęta metodologia w wyczerpujący sposób pozwoli odpowiedzieć na postawione pytania badawcze i w ten sposób zrealizować przyjęte w diagnozie cele.

# 2. Analiza danych zastanych

## 2.1. Sytuacja ludzi młodych (do 25 roku życia) na rynku pracy

Jednym z najważniejszych problemów, z jakim musi zmierzyć się młoda osoba po zakończeniu edukacji jest znalezienie zatrudnienia. W Polsce problem bezrobocia dotyczy około ⅓ Polaków, którzy nie ukończyli 25 roku życia. W Unii Europejskiej, której Polska jest członkiem od 2004 r., zjawisko bezrobocia wśród osób poniżej 25 roku życia dotyka praktycznie co 4-tą osobę w tym przedziale wiekowym. Polska nie jest co prawda krajem, gdzie to zjawisko, jest najpowszechniejsze, ale spośród wymienionych na poniższym rysunku państw zajmuje 9-te miejsce.

**Rysunek 1. Bezrobocie i bezrobocie wśród osób poniżej 25 roku życia w wybranych państwach UE (%)**




Źródło: *Min. Kosiniak-Kamysz: Bezrobocie młodych, bomba z opóźnionym zapłonem*, rozmawiały A. Nowakowska, D. Wielowiejska, 12. 12.2012, Gazeta Wyborcza, http://wyborcza.biz/biznes/1,100896,13032992,Min__Kosiniak_Kamysz__Bezrobocie_mlodych__bomba_z.html, 12.01.2013.

**Przyczyny bezrobocia**

Obserwując to, co się dzieje na rynku pracy w ostatnich kilku latach można dojść do wniosku, że jeszcze nigdy w całej historii młodzi ludzie nie mieli tak trudnego startu w dorosłe życie, jak obecnie. Osoby wkraczające na rynek pracy w ciągu ostatnich lat, borykają się z ogromną trudnością w znalezieniu stałego zatrudnienia. Rynek pracy oferuje im głównie: praktyki, bezpłatne staże, pracę na umowę zlecenie lub pracę tymczasową. Wiele młodych osób w celu zwiększenia możliwości znalezienia odpowiedniej pracy decyduje się na podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych, zdobywając wykształcenie wyższe, podyplomowe, w trakcie nauki odbywając staże, praktyki, czy podejmując tzw. dorywczą pracę. Jak się jednak okazuje ,warunki te nie są wystarczającymi do tego, by znaleźć miejsce pracy na stałe.

Przyczyny bezrobocia wśród młodzieży są zróżnicowane. Można je podzielić na obiektywne i te o charakterze subiektywnym. Wśród przyczyn obiektywnych najważniejszą wydaje się być niezgodność planów edukacyjnych, kierunków, form, treści kształcenia z potrzebami rynku pracy (powszechna jest opinia, mówiąca o nadwyżkach zasobów pracy w określonych profesjach, a dodatkowo zwraca się również uwagę na to, że bardzo dużo osób kończy edukację na poziomie gimnazjalnym). Oprócz tego, podkreślane jest często, iż czynnikiem, który „eliminuje" młodych na rynku pracy jest brak umiejętności praktycznych. Do przyczyn o charakterze obiektywnym zaliczyć ponadto należy: brak rozbudowanej sieci społecznej pomagającej znaleźć atrakcyjne zatrudnienie, zbyt niskie zarobki dla osób bez doświadczenia, co zniechęca do wchodzenia na rynek pracy, nienadążanie procesów dostosowawczych w szkolnictwie za zmianami w gospodarce, brak nowych miejsc pracy, trudną sytuację młodzieży zamieszkałej na wsi czy też brak prognoz gospodarki na zapotrzebowanie na pracowników o określonych kwalifikacjach zawodowych.

Za przyczyny subiektywne uznaje się najczęściej m.in. słaba aktywność młodych ludzi w poszukiwaniu pracy, bierną postawę oraz nieumiejętność radzenia sobie w sytuacjach trudnych, niską motywację do podjęcia pracy przez młodzież oraz rozbieżność oczekiwań pracodawców i absolwentów co do charakteru pracy i wynagrodzenia.

W kontekście przyczyn bezrobocia warto wspomnieć o stanowisku Komisji Europejskiej w tym zakresie. W *Komunikacie Komisji Europejskiej do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiego Komitetu Komiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Inicjatywa „Szanse dla młodzieży"* wskazano na pięć najistotniejszych przyczyn powstawania zjawiska bezrobocia wśród młodych Europejczyków – należą do nich:

- przedwczesne kończenie nauki bez kwalifikacji,

- brak odpowiednich umiejętności i doświadczenia zawodowego,
- niepewne formy zatrudnienia, a następnie okresy bezrobocia,
- ograniczone możliwości szkoleń,
- niewystarczające/niewłaściwe programy rynku pracy sprzyjające aktywności[27].

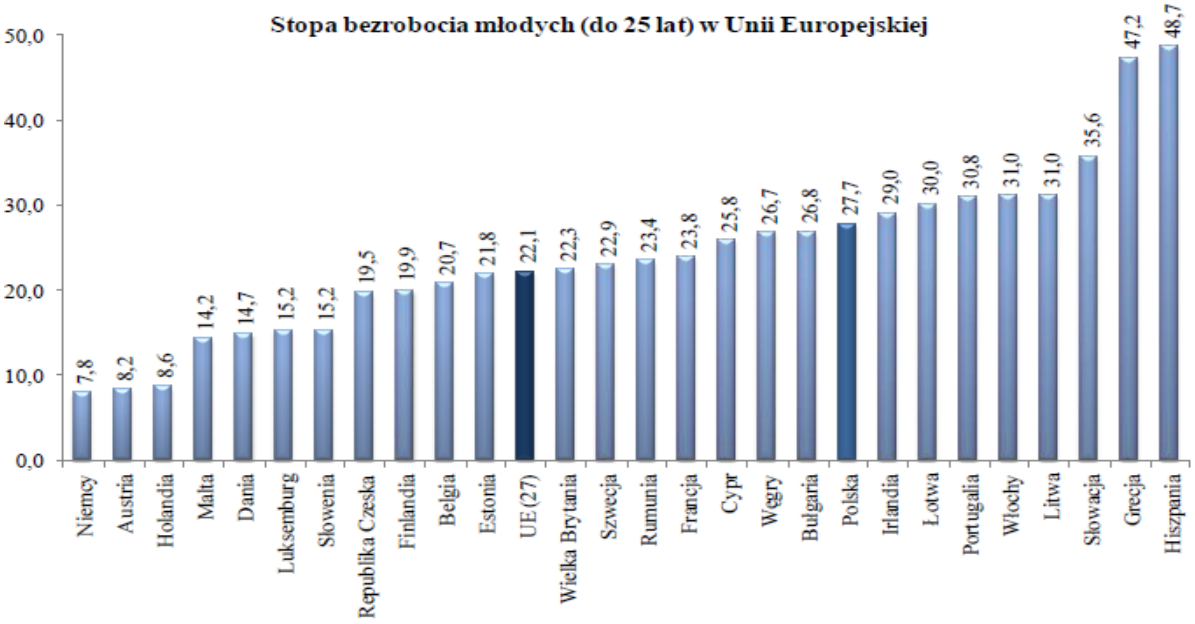
## Młodzi na rynku pracy: Polska - woj. lubuskie

Ze względu na fakt, iż diagnoza opracowywana była w okresie październik 2012-styczeń 2013, dane statystyczne prezentowane w niniejszej części raportu dotyczą roku 2011 i listopada 2012 r. Takie ramy czasowe wynikają przede wszystkim z chęci zaprezentowania jak najbardziej aktualnych, a jednocześnie całościowych danych dotyczących stanu faktycznego w kontekście młodych osób bezrobotnych na rynku pracy.

### Polska

Trudną sytuację ludzi młodych na rynku pracy można zaobserwować niemal w całej Unii Europejskiej. Polska znajduje się na 9-tym miejscu w grupie państw z najwyższym bezrobociem wśród osób poniżej 25 roku życia.

**Wykres 1. Stopa bezrobocia wśród osób poniżej 25 roku życia w państwach UE w roku 2011 (%)**



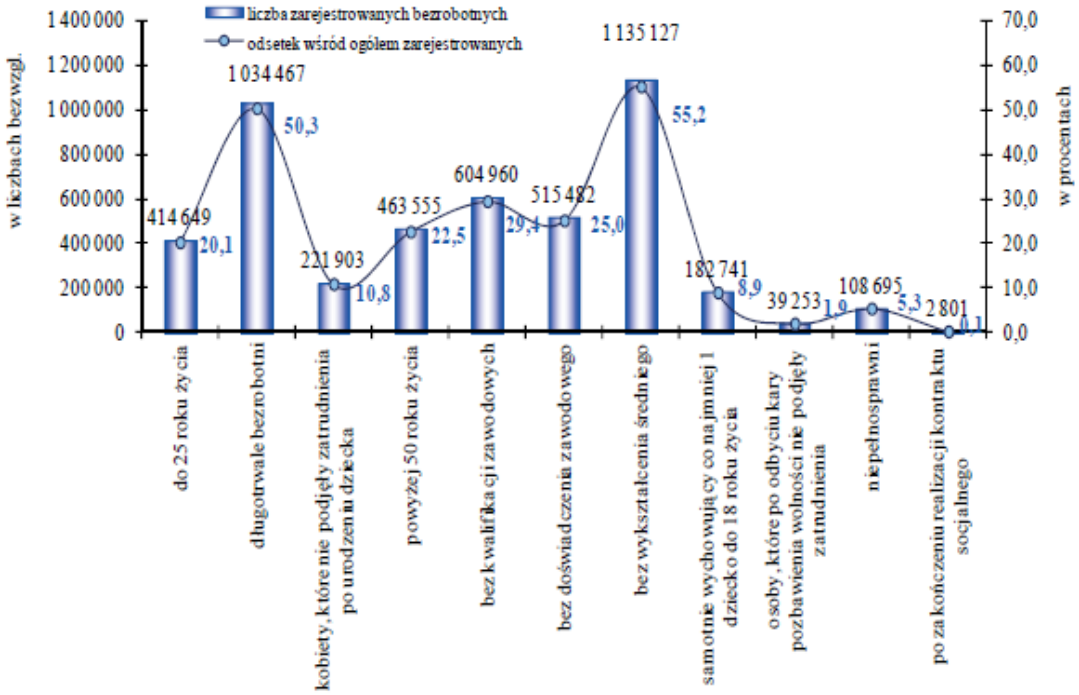

Źródło: *Młodzi w liczbach*, Załącznik nr I do Programu „Młodzi na rynku pracy", MPiPS, s. 6.

[27] *Komunikat Komisji Europejskiej do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiego Komitetu Komiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Inicjatywa „Szanse dla młodzieży"*, Komisja Europejska, Bruksela, 20.12.2011, KOM(2011) 933, s. 7.

Według danych Eurostat zharmonizowana stopa bezrobocia młodzieży w grudniu 2011 r. wyniosła w Polsce aż 27,7%, czyli była blisko 3-krotnie wyższa niż zharmonizowana stopa bezrobocia ogółem (9,9%). W skali roku nastąpił wzrost stopy bezrobocia młodzieży w Polsce o 3,4%[28].

Jeśli chodzi o dane statystyczne MPiPS, zwrócić należy uwagę, iż w końcu listopada 2012 r. liczba wszystkich osób bezrobotnych w Polsce wyniosła 2 058,1 tys. osób, co w porównaniu do tego samego okresu w poprzednim roku oznaczało wzrost o 4,5%. Osoby bezrobotne poniżej 25 roku życia stanowią jedną z grup bezrobotnych, które zgodnie z art. 49 *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* uznane zostały za będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Nadmienić należy, że grupy osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy zalicza się bezrobotnych, którzy ze względu na określone uwarunkowania mają znaczne problemy z wydobyciem się ze stanu bezrobocia. Ustawa zezwala na stosowanie wobec tej kategorii osób dodatkowych instrumentów rynku pracy, promujących ich zatrudnienie.

**Wykres 2. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy (stan na koniec listopada 2012 r.)**



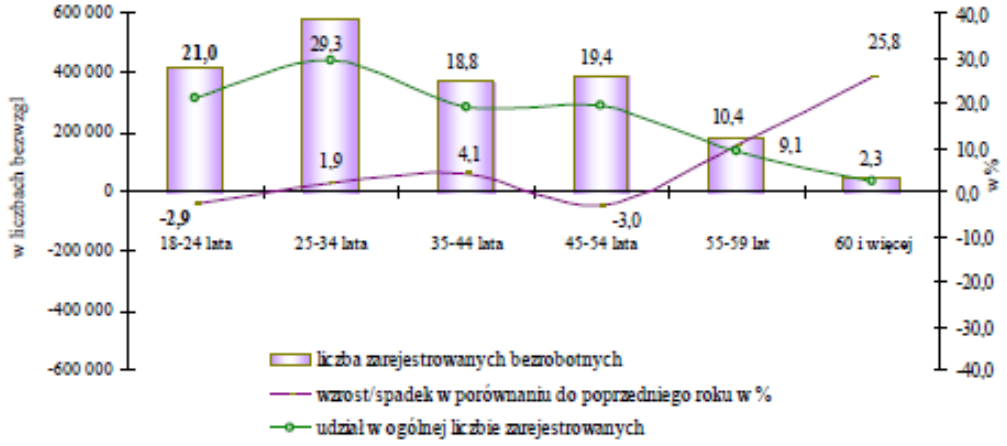

Źródło: *Bezrobocie rejestrowane w Polsce. Raport miesięczny – listopad 2012 r*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, s. 3.

[28] *Eurostat newsrelease euroindicators*, nr 16/2012, 31 January 2012, Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/, 27.12.2012.

W końcu listopada 2012 r. status osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy posiadało 1 866 tys. osób, co oznacza, że 9 na 10 bezrobotnych spełniało kryteria wskazywane przez ww. ustawę. W ewidencji znajdowało się 414,6 tys. osób do 25 roku życia (20,1%) i 463,6 tys. osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia (22,5%)[29].

W ostatnim opublikowanym całościowym (traktującym o sytuacji w ciągu całego roku kalendarzowego) raporcie ministerialnym dotyczącym sytuacji ludzi młodych na rynku pracy w 2001 r. zwrócono szczególną uwagę na osoby bezrobotne, dzieląc je wg różnych grup wiekowych. W strukturze zarejestrowanych odnotowano 29,3% osób bezrobotnych w wieku 25-34 lata, 18,8% w wieku 35-44 lata, 19,4% w wieku 45-54 lata, 9,1% w wieku 55-59 lat oraz 2,3% w wieku 60 lat i więcej[30]. Osoby wyróżnione w pierwszej grupie wiekowej stanowiły zatem drugą pod względem wielkości grupę osób bezrobotnych.

**Wykres 3. Bezrobotni w 2011 r. wg grup wiekowych**

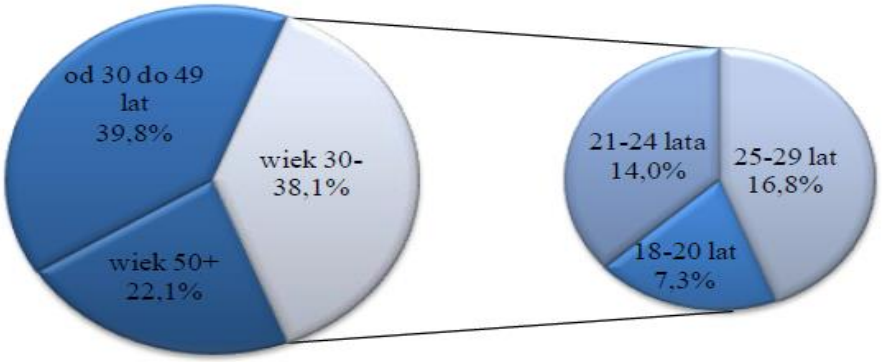



Źródło: *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, s. 3.

Na grupę osób bezrobotnych do 30 roku życia składało się 140,2 tys. osób w wieku 18 - 20 lat, 268,1 tys. osób w wieku 21 - 24 lata i 322,3 tys. w wieku 25 - 29 lat[31]. Mimo iż wg przytoczonych danych, najstarsza grupa wśród młodych bezrobotnych była najliczniejsza i stanowiła 16,8%, to jednak po zsumowaniu dwu pierwszych grup (które są przedmiotem zainteresowania w diagnozie) widać, że wśród osób bezrobotnych do 30 roku życia 408,3 tys. stanowią grupę wiekową do 25 lat.

[29] *Bezrobocie rejestrowane w Polsce. Raport miesięczny – listopad 2012 r.* Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, s. 1- 4.
[30] *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, s. 3.
[31] *Młodzi w liczbach*, Załącznik nr I do Programu „Młodzi na rynku pracy", MPiPS, s. 3.

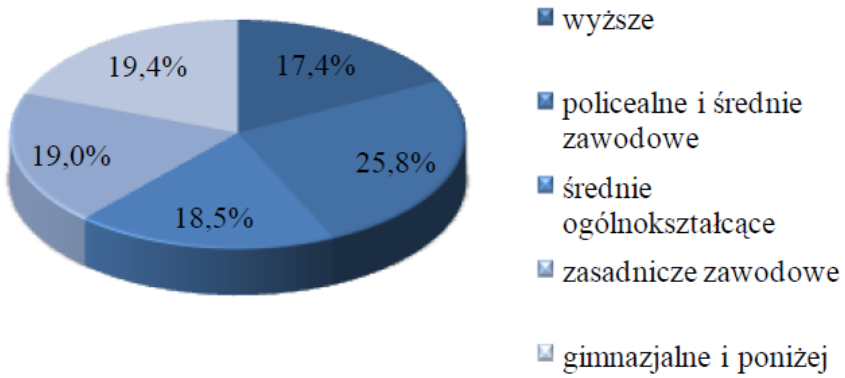
**Wykres 4. Struktura bezrobotnych wg grup wiekowych (stan na 30 listopada 2011 r.)**




Źródło: *Młodzi w liczbach*, Załącznik nr I do Programu „Młodzi na rynku pracy", MPiPS, s. 2.

Poziom wykształcenia jest ważnym czynnikiem wpływającym na sytuację osób bezrobotnych. Pod koniec 2011 r. jedyną bardziej wyróżniającą się grupą były osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym i poniżej – 41,8% (173,7 tys.). Niemal połowa młodych bezrobotnych miała wykształcenie policealne i średnie zawodowe oraz średnie ogólnokształcące (26,1% i 23,3%). Reszta młodych bezrobotnych – 8,8% – stanowiła grupę z wykształceniem wyższym[32]. Nadmienić warto, że w grupie do 30 roku życia te wskaźniki kształtowały się nieco inaczej (19,4% młodych bezrobotnych posiadało wykształcenie gimnazjalne i poniżej, a kolejne 18,5% średnie ogólnokształcące, 19% - średnie zawodowe, 25,8% - policealne i średnie zawodowe, 17,4% - wyższe). Zauważyć należy fakt istnienia bardzo licznej grupy młodych bezrobotnych nie posiadających kwalifikacji zawodowych (osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej oraz średnim ogólnokształcącym) [33].

**Wykres 5. Struktura bezrobotnych do 30 roku życia wg poziomu wykształcenia (stan na 30 listopada 2011 r.)**



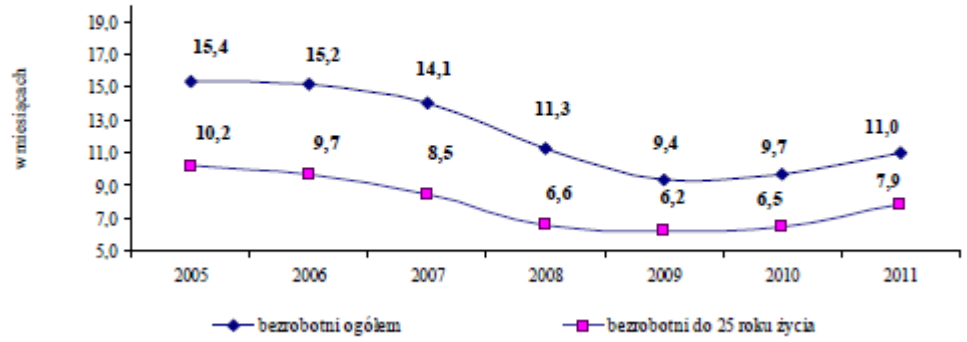

Źródło: *Młodzi w liczbach*, Załącznik nr I do Programu „Młodzi na rynku pracy", MPiPS, s. 5.

[32] *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 r…*, op. cit., s. 3.
[33] *Młodzi w liczbach*…, op. cit.,, s. 5.

Przy analizie poziomu wykształcenia bezrobotnych, szczególnie podkreślany jest fakt wysokiej liczby młodych bezrobotnych z wykształceniem wyższym. W tym kontekście zwrócić należy uwagę na dużą liczbę osób, które rokrocznie uzyskują status absolwenta uczelni wyższych, kończąc często studia na bardzo popularnych kierunkach, które jednak nie przekładają się na perspektywy na znalezienie zatrudnienia[34].

Kolejnym istotnym faktorem jest czas pozostawania bez pracy. Średni czas pozostawania bez pracy w końcu 2011 r. dla bezrobotnych ogółem wyniósł 11 miesięcy.

**Wykres 6. Średni czas pozostawania bez pracy w miesiącach (górna granica – 36 miesięcy)**




Źródło: *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, s. 3.

W porównaniu do wszystkich bezrobotnych, młodzi Polacy pozostawali bez pracy znacznie krócej – średnio 7,9 miesiąca. Wśród osób do 25 roku życia 25,3% (większość) stanowili ci, którzy poszukiwali pracy od 1 do 3 miesięcy (105, 4 tys.). Drugą pod względem wielkości grupą byli bezrobotni szukający pracy od 3 do 6 miesięcy – 23,8% (99,2 tys.). Około 5,8% (24 tys.) młodych bezrobotnych szukało pracy dłużej niż 2 lata[35].

Długotrwałe trudności w znalezieniu pracy przekładać się mogą w znacznej mierze na brak wiary w ostateczne znalezienie zatrudnienia, demotywację do jego szukania, a w konsekwencji na wiele więcej problemów o głębszym charakterze – jak marginalizacja społeczna, czy wykluczenie społeczne. Pamiętać bowiem należy, że osoby dotknięte długotrwałym bezrobociem stanowią jedną z grup najbardziej narażonych na to negatywne zjawisko społeczne.

Warto jeszcze zwrócić uwagę na czynnik związany z długością stażu pracy. Pod koniec 2011 r. wśród zarejestrowanych bezrobotnych poniżej 35 roku życia aż 43,4% (222,2

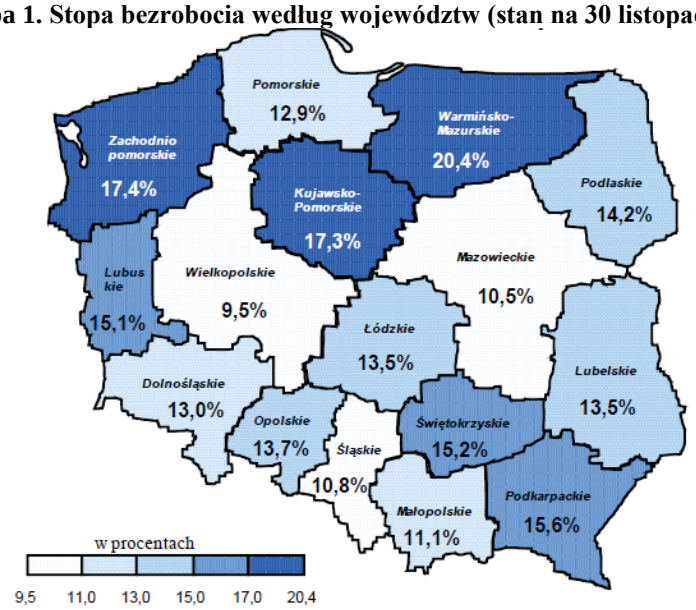
[34] Ibidem, s. 5.
[35] *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, s. 3.

tys.) stanowiły osoby bez stażu pracy. Drugą i trzecią pod względem wielkości grupę stanowiły osoby z stażem pracy od 1 do 5 lat i do roku – odpowiednio: 23% (95,7 tys. osób) i 22,8% (95,1 tys. osób).

## Woj. lubuskie

Od lat stopień terytorialnego zróżnicowania bezrobocia w Polsce pozostaje wysoki. Jest to wynikiem zarówno nierównomiernego rozwoju społeczno – gospodarczego regionów, jak i ich położenia geograficznego[36].

**Mapa 1. Stopa bezrobocia według województw (stan na 30 listopada 2012 r.)**




Źródło: *Bezrobocie rejestrowane w Polsce. Raport miesięczny – listopad 2012 r*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, s. 2.

Na tle pozostałych regionów w Polsce województwo lubuskie jawi się jako jedno z tych, które najbardziej dotknięte zostały problemem bezrobocia – region plasuje się na 6-tym miejscu pod względem wskaźnika osób bezrobotnych. Taki stan rzeczy jest zapewne wynikiem peryferyjnego usytuowania województwa na mapie Polski, a także strukturą tego regionu: brakiem rozwiniętego przemysłu, brakiem jednego głównego ośrodka miejskiego (stolicy regionu), bliskością granicy z Niemcami (co skutkuje m.in. podejmowaniem pracy w tzw. szarej strefie np. w Niemczech) itd.

Zła sytuacja na lubuskim runku pracy przekłada się również na pogorszenie sytuacji wśród najmłodszych grup osób bezrobotnych. Warto jednak pamiętać, iż „pod względem

[36] *Bezrobocie rejestrowane w Polsce. Raport miesięczny – listopad 2012 r*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, s. 2..

liczby i odsetka młodych w ogólnej liczbie zarejestrowanych sytuacja w poszczególnych województwach i powiatach w kraju pozostaje wysoce zróżnicowana. W końcu listopada 2011 r. najwięcej młodych bezrobotnych zarejestrowanych było w województwach: mazowieckim, śląskim, małopolskim i podkarpackim, zaś najmniej w opolskim, lubuskim i podlaskim, co w pewnej mierze związane jest z liczbą ludności oraz ogólną liczbą bezrobotnych w tych województwach"[37].

W województwie lubuskim w powiatowych urzędach pracy pod koniec grudnia 2011 r. zarejestrowanych było 11 tys. 597 bezrobotnych do 25 roku życia (19,6% ogółu). W porównaniu do poprzedniego roku miał miejsce spadek o 308 osób. Wśród omawianej kategorii dominowały kobiety – 58,5% wszystkich młodych bezrobotnych (6 tys. 780 osób)[38].

Na koniec 2011 r. w województwie lubuskim najwięcej bezrobotnych do 25 roku życia odnotowano w powiatach: słubickim – 29,1%, świebodzińskim – 25,1%, sulęcińskim – 23,5%.

**Tabela 3. Liczba bezrobotnych według powiatów w latach: 2010-2011**

| Lata | 2010 | | | 2011 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Powiaty | bezrobotni | | | bezrobotni | | |
| | Ogółem | bezrobotni do 25 roku życia | udział [%] bezrobotnych do 25 roku życia do ogółu | Ogółem | bezrobotni do 25 roku życia | udział [%] bezrobotnych do 25 roku życia do ogółu |
| Gorzów Wlkp. grodzki | 4 546 | 728 | 16,0% | 5 332 | 941 | 17,6% |
| Gorzów Wlkp. ziemski | 2 792 | 537 | 19,2% | 3 111 | 637 | 20,5% |
| Krosno Odrz. | 4 580 | 949 | 20,7% | 4 363 | 840 | 19,3% |
| Międzyrzecz | 4 713 | 1 067 | 22,6% | 4 587 | 900 | 19,6% |
| Nowa Sól | 7 497 | 1 430 | 19,1% | 6 958 | 1 183 | 17,0% |
| Słubice | 3 242 | 670 | 20,7% | 2 356 | 685 | 29,1% |
| Strzelce Krajeńskie | 4 355 | 909 | 20,9% | 4 637 | 974 | 21,0% |
| Sulęcin | 1 751 | 453 | 25,9% | 1 735 | 407 | 23,5% |
| Świebodzin | 2 100 | 500 | 23,8% | 2 359 | 592 | 25,1% |
| Wschowa | 2 246 | 554 | 24,7% | 2 252 | 521 | 23,1% |
| Zielona Góra grodzki | 4 529 | 649 | 14,3% | 4 879 | 602 | 12,3% |
| Zielona Góra ziemski | 4 213 | 886 | 21,0% | 4 583 | 958 | 20,9% |
| Żagań | 6 686 | 1 368 | 20,5% | 6 023 | 1 217 | 20,2% |
| Żary | 5 975 | 1 205 | 20,2% | 5 959 | 1 140 | 19,1% |
| **Razem** | **59 225** | **11 905** | **20,1%** | **59 134** | **11 597** | **19,6%** |

Źródło: *Sytuacja młodzieży na rynku pracy województwa lubuskiego w 2011 roku*, Wojewódzki Urząd Pracy, Zielona Góra, lipiec 2012, s. 8.

[37] *Młodzi w liczbach…*, op. cit., s. 2.
[38] *Sytuacja młodzieży na rynku pracy województwa lubuskiego w 2011 roku*, Wojewódzki Urząd Pracy, Zielona Góra, lipiec 2012, s. 4.

Z kolei najmniej bezrobotnych pod względem procentowym odnotowano w powiatach: zielonogórskim (grodzkim) – 12,3, nowosolskim – 17,0%, gorzowskim (grodzkim) – 17,6%.

## Struktura osób bezrobotnych do 25 roku życia

### Wykształcenie

Wykształcenie należy do jednej z najważniejszych kategorii struktury bezrobotnych. Im wyższe wykształcenie, tym większa szansa na szybsze znalezienie zatrudnienia.

**Tabela 4. Zestawienie udziału bezrobotnych do 25 roku życia wg wykształcenia w latach: 2010-2011**

| Wykształcenie | bezrobotni do 25 roku życia | |
|---|---|---|
| | 2010 | 2011 |
| Wyższe | 7,2% | 8,4% |
| Policealne i średnie zawodowe | 23,8% | 23,6% |
| Średnie ogólnokształcące | 21,7% | 19,9% |
| Zasadnicze zawodowe | 19,4% | 20,0% |
| Gimnazjalne i poniżej | 27,9% | 28,1% |
| Ogółem | 100,0% | 100,0% |

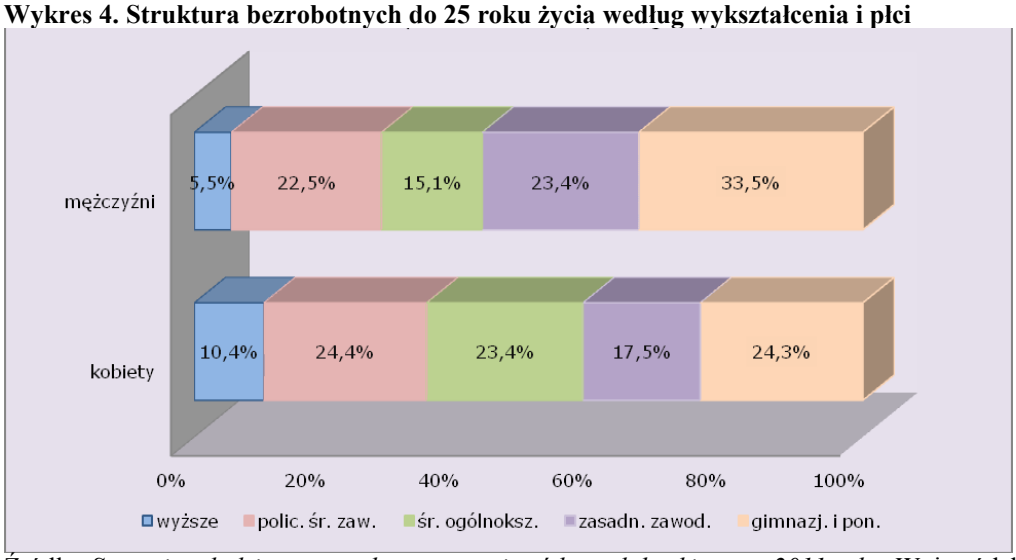
Źródło: *Sytuacja młodzieży na rynku pracy województwa lubuskiego w 2011 roku*, Wojewódzki Urząd Pracy, Zielona Góra, lipiec 2012, s. 9.

Dane statystyczne za 2011 r. wskazują na znaczne różnice w odniesieniu do poziomu wykształcenia między młodymi kobietami a mężczyznami.

W 2011 r. wśród kobiet dominowały osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 24,4%, gimnazjalnym i poniżej – 24,3%. Znaczny odsetek bezrobotnych do 25 roku życia wśród kobiet odnotowano w grupie z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – 23,4%.

Wśród mężczyzn do 25 roku życia dominowały osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej – 33,5% i zasadniczym zawodowym – 23,4. Dwukrotnie więcej kobiet w odniesieniu do mężczyzn legitymowało się wykształceniem wyższym. Największe różnice występowały w grupach osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (23,4% udziału wśród kobiet, 15,1% wśród mężczyzn).

**Wykres 4. Struktura bezrobotnych do 25 roku życia według wykształcenia i płci**




Źródło: *Sytuacja młodzieży na rynku pracy województwa lubuskiego w 2011 roku*, Wojewódzki Urząd Pracy, Zielona Góra, lipiec 2012, s. 9.

Najwięcej bezrobotnych do 25 roku życia posiadało wykształcenie gimnazjalne i poniżej – 28,1%, oraz policealne i średnie zawodowe – 23,6%. W porównaniu do roku 2010 odnotowano wzrost bezrobocia wśród młodzieży z wykształceniem wyższym (wzrost o 1,2 punkty procentowe), zasadniczym zawodowym (wzrost o 0,6 punktu procentowego), oraz spadek odsetka młodych bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (spadek o 1,8 punktu procentowego)[39].

## Staż pracy

Staż pracy ma ogromne znaczenie w ubieganiu się o posadę. Najtrudniej jest odnaleźć się na rynku pracy osobom nieposiadającym doświadczenia zawodowego.

**Tabela 5. Udział bezrobotnych do 25 roku życia wg stażu pracy w 2011 r.**

| Staż pracy | bezrobotni do 25 roku życia |
|---|---|
| **do 1 roku** | 21,3% |
| **1-5 lat** | 25,3% |
| **5-10 lat** | 0,6% |
| **bez stażu** | 52,8% |
| **ogółem** | 100,0% |

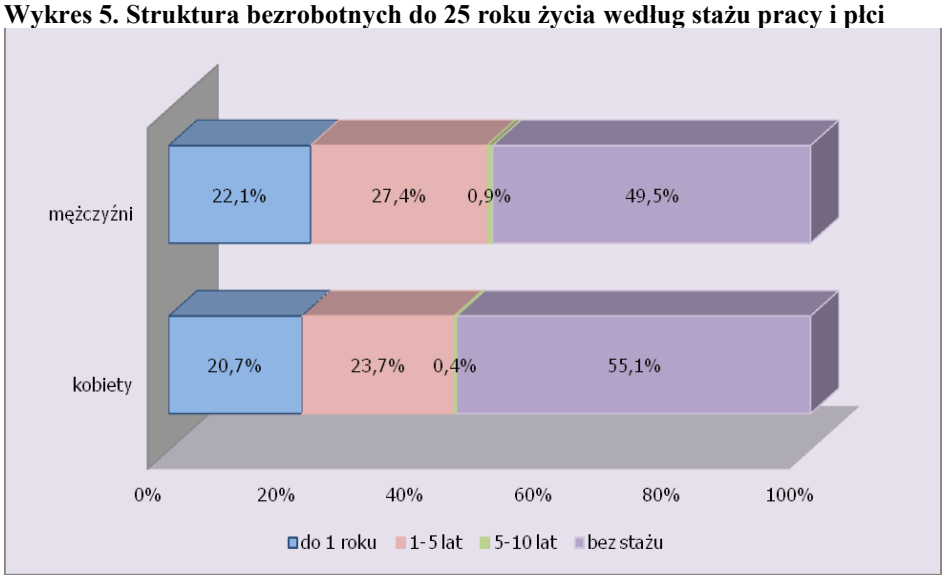
Źródło: *Sytuacja młodzieży na rynku pracy województwa lubuskiego w 2011 roku*, Wojewódzki Urząd Pracy, Zielona Góra, lipiec 2012, s. 10.

[39] Ibidem, s. 8-9.

W 2011 r. większość bezrobotnych do 25 roku życia nie posiadało żadnego stażu pracy. Stanowili oni 52,8% ogółu bezrobotnej młodzieży (spadek o 1,5 punku procentowego w porównaniu do poprzedniego roku).

W analizowanym 2011 r. większość kobiet do 25 roku życia nie posiadało żadnego doświadczenia zawodowego stanowiąc 55,1% ogółu (spadek o 2,8 punkty procentowe w porównaniu do poprzedniego roku). Wśród mężczyzn odsetek bezrobotnych bez stażu pracy był na poziomie 49,5% (odnotowano taki sam udział procentowy jak w 2010 roku). W dalszej kolejności wśród bezrobotnej młodzieży wysoki odsetek mężczyzn odnotowano w grupie 1-5 lat pracy – 27,4% (wzrost odpowiednio o 1,4 punkty procentowe).

**Wykres 5. Struktura bezrobotnych do 25 roku życia według stażu pracy i płci**




Źródło: *Sytuacja młodzieży na rynku pracy województwa lubuskiego w 2011 roku*, Wojewódzki Urząd Pracy, Zielona Góra, lipiec 2012, s. 10.

## Czas pozostawania bez pracy

Czas pozostawania bez pracy jest jednym z najważniejszych czynników mających wpływ na skuteczne znalezienie zatrudnienia. Najmniejsze szanse na rynku pracy mają osoby długotrwale bezrobotne pozostające bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy. Takie osoby trudniej aktywizują się. Im dłuższy okres pozostawania bez pracy tym trudniej odnieść sukces w pozyskaniu nowego miejsca pracy. W 2011 r. najliczniejszą grupę wśród bezrobotnej młodzieży stanowiły osoby pozostające bez pracy do 3 miesięcy – 43,9% (znaczny spadek o 6,8 punktów procentowych w porównaniu do poprzedniego roku). Najmniej w rejestrach urzędów pracy było osób pozostających bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy – 16,5% (wzrost odpowiednio o 3,5 punkty procentowe).

**Tabela 6. Udział bezrobotnych do 25 roku życia wg czasu pozostawania bez pracy w 2011 r.**

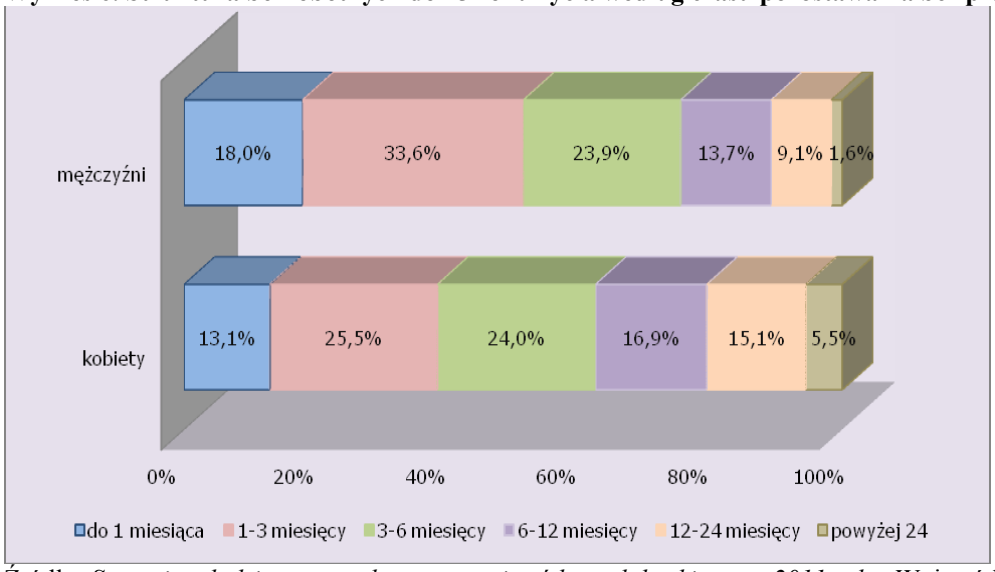
| Czas pozostawania bez pracy | bezrobotni do 25 roku życia |
|---|---|
| **do 1 miesiąca** | 15,1% |
| **1-3 miesięcy** | 28,8% |
| **3-6 miesięcy** | 24,0% |
| **6-12 miesięcy** | 15,6% |
| **12-24 miesięcy** | 12,6% |
| **powyżej 24** | 3,9% |
| **Ogółem** | 100,0% |

Źródło: *Sytuacja młodzieży na rynku pracy województwa lubuskiego w 2011 roku*, Wojewódzki Urząd Pracy, Zielona Góra, lipiec 2012, s. 11.

W 2011 r. odnotowano większy udział mężczyzn niż kobiet wśród osób pozostających bez pracy do 3 miesięcy – 51,6% (spadek o 6,5 punktu procentowego w porównaniu do poprzedniego roku). Odsetek kobiet pozostających bez zatrudnienia w omawianej kategorii wyniósł 38,6% (spadek odpowiednio o 6,4 punktu procentowego).

Odwrotną tendencję możemy zaobserwować w kategorii bezrobotnych pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy. Wśród kobiet przedstawiciele tej grupy stanowią 20,6% (wzrost o 4,2 punkty procentowe w porównaniu do poprzedniego roku). Wśród mężczyzn odsetek bezrobotnych przebywających bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy był na poziomie 10,7% (spadek odpowiednio o 2,1 punkty procentowe).

**Wykres 6. Struktura bezrobotnych do 25 roku życia według czasu pozostawania bez pracy i płci**




Źródło: *Sytuacja młodzieży na rynku pracy województwa lubuskiego w 2011 roku*, Wojewódzki Urząd Pracy, Zielona Góra, lipiec 2012, s. 12.

**Skutki bezrobocia**

Bezrobocie wśród młodych ludzi (szczególnie bezrobocie o długotrwałym charakterze) jest przyczyną wielu negatywnych zjawisk społecznych: powoduje spowolniony proces aktywizacji zawodowej, ograniczoną samodzielność finansową, negatywne zakłócenia w sferze psychospołecznej, obniżenie aspiracji oraz motywacji do poszukiwania zatrudnienia, zdewaluowanie nabytych umiejętności w procesie edukacyjnym. Takie osoby są później częściej bezrobotne, rzadziej awansują i gorzej zarabiają.

Bezrobocie – szczególnie to o długotrwałym charakterze – może przyczyniać się do powstania zjawiska izolacji społecznej i do narastania konfliktów w najbliższym otoczeniu, przede wszystkim w rodzinie. Oprócz tego, może powodować u ludzi trwale bezrobotnych pojawienie się poczucia frustracji, co z kolei może skutkować stanami depresyjnymi. Osoby długotrwale pozostające bez pracy wykazują bowiem większy pesymizm wobec własnych szans na zatrudnienie, co z kolei skutkuje brakiem motywacji do poszukiwania pracy. Długi okres bezrobocia sprawia, iż osoby bezrobotne nie biorą czynnego udziału w poszukiwaniu pracy; zwykle biernie czekają na to, co „przyniesie los". Taki stan rzeczy oceniać można jako groźne zjawisko, gdyż w danej sytuacji bezrobotni (szczególnie ci młodzi, którzy dopiero weszli na rynek pracy) zaczynają mieć wątpliwości wobec własnej wiedzy i umiejętności. Znaczna część z nich może więc nigdy nie podjąć legalnej pracy.

**WNIOSKI**

We współczesnej Polsce walka z bezrobociem jest podstawowym wyzwaniem dla polityki gospodarczej i społecznej. Skuteczne przezwyciężanie bezrobocia jest możliwe tylko poprzez kompleksowe działania w sferze ekonomicznej, mające na celu wzrost gospodarczy i tworzenie nowych trwałych miejsc pracy. Działania te uzupełniane są aktywnością państwa i innych podmiotów w sferze przeciwdziałania bezrobociu, zmierzającej do ograniczenia rozmiarów i skutków tego zjawiska. Doświadczenia ostatnich lat pokazują, że zadania polityki społecznej są w Polsce realizowane niewystarczająco na wszystkich płaszczyznach.

Poprawie tego stanu rzeczy powinno służyć zweryfikowane poradnictwo zawodowe, dzięki któremu młodzi ludzie mogliby świadomie podejmować decyzje o kierunku swojej edukacji, wiedząc które zawody cieszą się największą popularnością na rynku pracy.[40]

[40] Z. Pisz, *Wybrane problemy polityki społecznej*, Wrocław 1999, s. 75.

W interesie całego społeczeństwa jest, by młodzi ludzie znajdowali zatrudnienie, dzięki temu osiągali dochody, przyczyniali się do wzrostu konsumpcji, generowali wzrost PKB oraz zakładali i powiększali rodziny.

Aby walczyć z problemami, jakie na rynku pracy dotykają osób młodych, konieczne jest szersze wykorzystane instrumentów przewidzianych ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.), jak również szukanie nowych rozwiązań, które wpłyną na poprawę sytuacji młodzieży.[41]

[41] Młodzi w liczbach… s. 7

## 2.2. Rynek pracy. Pracodawcy

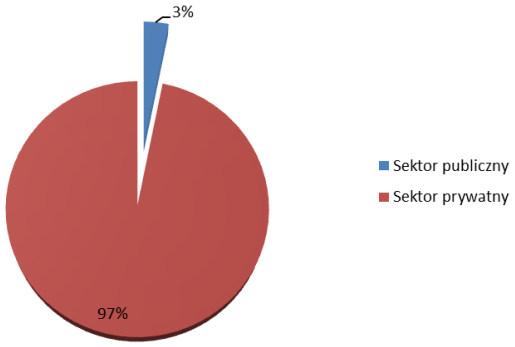
Z danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej [42] wynika, iż spowolnienie gospodarcze w Polsce było najbardziej odczuwalne pod koniec 2009 r. Odnotowano wówczas spadek popytu na pracę oraz redukcję zatrudnienia. Druga połowa 2010 r. i początek roku 2011 przyniosły zahamowanie zwolnień i stopniowe zwiększanie się popytu na pracę, a co za tym idzie – wzrost liczby ofert pracy. W 2011 r. pomimo spowolnienia gospodarczego wzrósł wskaźnik zatrudnienia (0,3% w skali roku, po spadku o 0,5% w roku poprzednim) przy jednoczesnym wzroście stopy bezrobocia. Jednakże pomimo wzrostu poziomu zatrudnienia w 2011 r. (określającego udział ludności pracującej w wieku 20-64 w ogólnej liczbie ludności tej grupy wiekowej) w porównaniu z rokiem poprzednim wskaźnik ten w Polsce jest jednym z niższych w Unii Europejskiej.

W 2011 r. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw wzrosło o 3,2% w stosunku do roku 2010 i wyniosło 5.544 tys. osób[43].

### Podmioty gospodarcze

Z danych Urzędu Statystycznego wynika iż, w Polsce w 2011 r. zarejestrowanych było 3.869.897 podmiotów gospodarczych. 97% wszystkich podmiotów stanowi sektor prywatny a 3 % sektor publiczny[44]. W stosunku do roku poprzedniego liczba podmiotów gospodarczych spadła.

**Wykres 1. Podmioty gospodarki narodowej w Polsce zarejestrowane w REGON w 2011 r.**

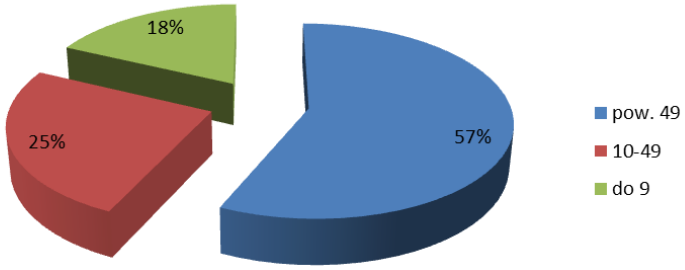



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON*, TABL. 1, GUS, Warszawa, luty 2012.

[42] *Polska 2012 Raport o stanie gospodarki*, Ministerstwo Gospodarki, Departament Strategii i Analiz, Warszawa 2012.
[43] *Rynek pracy w Polsce*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 26.03.2012 r., s.1
[44] *Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON*, Główny Urząd Statystyczny" TABL. 1, Warszawa, luty 2012.

Jeśli chodzi o strukturę poszczególnych podmiotów gospodarczych, odnotować należy, że zdecydowaną większość stanowią podmioty gospodarcze zatrudniające od jednego do dziewięciu pracowników. Pod względem liczby zatrudnionych pracowników podmioty, mieszczące się w przedziale 9 – 49, stanowią 24% rynku. Najmniejszy odsetek stanowią podmioty z przedziału powyżej 49 zatrudnionych (9%)[45].

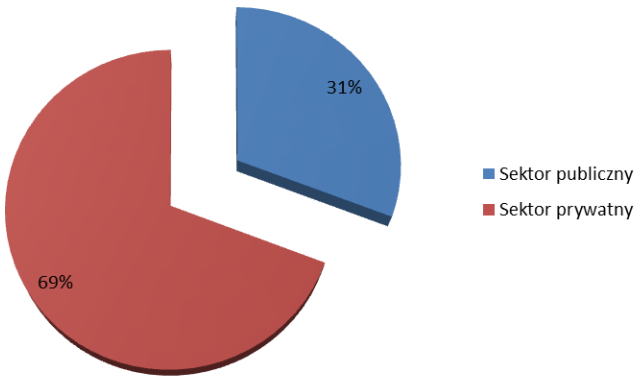
**Wykres 2. Podmioty gospodarcze pod względem liczby zatrudnionych pracowników**




Źródło: opracowanie własne na podstawie danych: *Popyt na pracę*, Tab. 1, GUS, Warszawa, czerwiec 2012.

W 2011 r. odnotowano wzrost liczby osób pracujących w gospodarce narodowej, która na koniec 2011 r. osiągnęła poziom 14.145,0 tys. osób, co oznacza wzrost w stosunku do roku poprzedniego[46]. Liczba osób pracujących w sektorze prywatnym wzrosła w stosunku do roku 2010, natomiast w sektorze publicznym nastąpił spadek. W obu sektorach wzrósł współczynnik zwolnień.

**Wykres 3. Struktura pracujących według sektorów własności (stan na 30.11.2011)**




Źródło: opracowanie własne na podstawie danych: *Popyt na pracę*, Tab. 7, GUS, Warszawa, czerwiec 2012.

[45] *Popyt na pracę*, Tabl. 1, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, czerwiec 2012.
[46] *Mały Rocznik Statystyczny*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, czerwiec 2012, s.144.

W 2011 r. w Polsce zostało utworzonych 580 tys. nowych miejsc pracy - w tym 90% w sektorze prywatnym. Zlikwidowano jednocześnie 429,3 tys. miejsc pracy: w sektorze prywatnym 382 tys. a w sektorze publicznym 47,3 tys. Warto również wspomnieć o dynamice związanej z liczbą miejsc pracy. Najwięcej nowoutworzonych, jak również zlikwidowanych miejsc pracy, odnotowano w handlu, naprawie pojazdów samochodowych i przemyśle, a także w budownictwie[47].

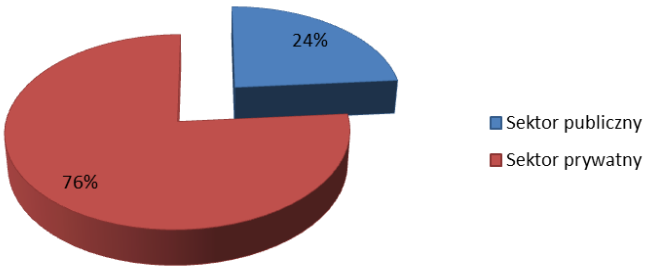
**Wykres 4. Nowo utworzone i zlikwidowane miejsca pracy według sekcji w 2011 r.**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych: *Popyt na pracę*, Tabl. 23, GUS, Warszawa, czerwiec 2012.

## Sytuacja na rynku pracy w woj. lubuskim

W województwie lubuskim w 2011 r. zarejestrowanych było 104.430 podmiotów gospodarczych. Stanowiły one 2,7% wszystkich podmiotów zarejestrowanych w kraju. W stosunku do roku poprzedniego liczba podmiotów gospodarczych spadła[48].

**Wykres 6. Podmioty gospodarki narodowej w woj. lubuskim zarejestrowane w REGON w 2011 r.**




Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Rocznik statystyczny woj. lubuskiego*, GUS, Grudzień 2012, s. 375.

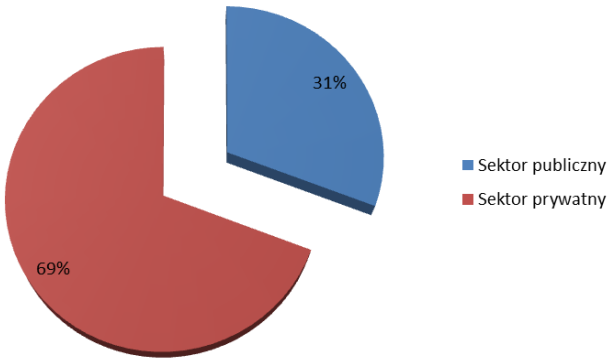
Zdecydowaną większość stanowią podmioty gospodarcze zatrudniające od jednego do dziewięciu pracowników. Podmioty większe pod względem liczby zatrudnianych

[47] *Popyt na pracę*, Tabl. 22, 23, 28, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, czerwiec 2012.
[48] *Rocznik statystyczny woj. lubuskiego*, Główny Urząd Statystyczny w Zielonej Górze, Grudzień 2012 s. 375.

pracowników mieszczące się w przedziale 10 – 49 stanowią 4% rynku. Najmniejszy odsetek stanowią podmioty z przedziałów 50 – 249 i więcej zatrudnionych (1%)[49].

W 2011 r. w województwie lubuskim było 324 tys. osób zatrudnionych, w tym 152,2 tys. kobiet. Oznacza to, iż w stosunku do roku 2010 liczba zatrudnionych nieznacznie wzrosła[50].

**Wykres 7. Struktura pracujących według sektorów własności na dzień 31.12.2011**




Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Rocznik statystyczny woj. lubuskiego*, GUS, Grudzień 2012, s. 138.

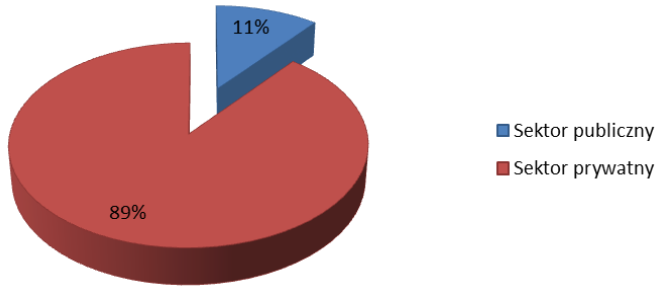
W 2011 r. w województwie lubuskim przeciętne wynagrodzenie brutto kształtowało się na poziomie 2.903,70 zł (w Polsce 3.403,51 zł) tj. o 5,4 % wyższym niż w roku poprzednim. Przeciętne wynagrodzenie w województwie lubuskim stanowiło 85,3% średniego wynagrodzenia w kraju (wobec 85,5% w 2010 r. i 85,1% w 2009 r.).

W 2011 r. w województwie lubuskim zostało utworzonych 14.263 miejsc pracy w tym 88% w sektorze prywatnym. Najwięcej wolnych miejsc pracy zadeklarowały przedsiębiorstwa przemysłowe. Tę samą tendencję można było zaobserwować w przypadku likwidacji miejsc pracy. Odnotowano łącznie 11.477 zlikwidowanych miejsc pracy, w tym w sektorze publicznym 1.251, a w sektorze prywatnym 10.226. Co ciekawe, w sektorze prywatnym najwięcej miejsc pracy zlikwidowano w podmiotach zatrudniających poniżej 9 pracowników.

W 2011 r. w stosunku do roku poprzedniego wzrósł o 2,1 % współczynnik zwolnień. Jest on również wyższy od ogólnopolskiego współczynnika zwolnień o 4,38%[51].

[49] *Rocznik statystyczny woj. lubuskiego*, GUS, Zielona Góra, Grudzień 2012, s. 375.
[50] *Rynek pracy w województwie lubuskim 2011*, GUS, Zielona Góra 2012, s.47.
[51] Rocznik statystyczny woj. lubuskiego, Główny Urząd Statystyczny w Zielonej Górze, Grudzień 2012 s. 148

**Wykres 8. Nowoutworzone miejsca pracy w 2011 r.**




Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Rocznik statystyczny woj. lubuskiego*, Zielona Góra, Grudzień 2012, s. 152.

Najwięcej nowoutworzonych, jak również zlikwidowanych miejsc pracy odnotowano w przemyśle oraz w handlu (przede wszystkim w branży naprawy pojazdów samochodowych). Najwięcej wolnych miejsc pracy zadeklarowały przedsiębiorstwa przemysłowe[52]. W 2011 r. w podmiotach gospodarczych, w których liczba pracujących przekraczała 9 osób oraz jednostkach sfery budżetowej niezależnie od liczby pracujących, zatrudniono 46,5 tys. osób, co stanowiło liczbę o 4,4 tys. większą niż w 2010 r. oraz o 7,1 tys. większą niż w 2009 r.

[52] Rocznik statystyczny woj. lubuskiego, Główny Urząd Statystyczny w Zielonej Górze, Grudzień 2012 s. 152

**Sytuacja na rynku pracy w 2011 r. – nastroje pracodawców**

Istotnym problemem występującym zarówno w Polsce jak i na świecie jest poziom zatrudnienia wśród osób młodych. Wraz z pogorszeniem sytuacji gospodarczej w następstwie światowego kryzysu finansowego w roku 2009 nastąpiło odwrócenie trendu poprawy wskaźników zatrudnienia najmłodszej grupy pracowników. W 2010 i 2011 roku zatrudnienie w grupie wiekowej 15-24 i 30-34 lata uległo dalszemu ograniczeniu. Wskaźnik zatrudnienia dla tych grup osiągnął w 2011 r. odpowiednio poziom 24,9% (o 1,4% mniej niż przed rokiem) i 79,3% (o 0,5% mniej niż w roku 2011). Dla grupy wiekowej 25-29 lata wskaźnik był zbliżony do roku poprzedniego (73,8%)[53].

Wyniki sondażu badającego nastroje przedsiębiorców z Business Centre Club, bezpośrednio odczuwających konsekwencje sytuacji gospodarczej w kraju i na świecie, oraz wyniki badania dynamiki zatrudnienia Antal Global Snopshot wskazują na poprawiającą się dynamikę rynku pracy. W badaniu przeprowadzonym przez BCC ponad 42% przedsiębiorców w 2011 r. planowało wzrost liczby pracowników natomiast redukcje zapowiadało 22,7 % badanych[54]. Według wyników cyklicznego badania Antal Global Snapshot prawie połowa respondentów planowała w ciągu najbliższych miesięcy procesy rekrutacji na stanowiska specjalistyczne i menadżerskie, a ponad połowa była w trakcie procesu rekrutacji. W stosunku do lat ubiegłych zmniejszyła się również liczba pracodawców planujących i zwalniających pracowników na stanowiskach specjalistycznych i menadżerskich[55].

Według badania przeprowadzonego przez Instytut Badawczy Randstad w okresie 13 – 26 maja 2011 r., wzrost gospodarczy przewidywał niemal co trzeci przedstawiciel badanych firm (31%). Najwięcej badanych przewidywało, że w najbliższych sześciu miesiącach nie należy spodziewać się zmian (49%). Zdecydowanie spadł odsetek pracodawców obawiających się recesji (11%)[56].

---

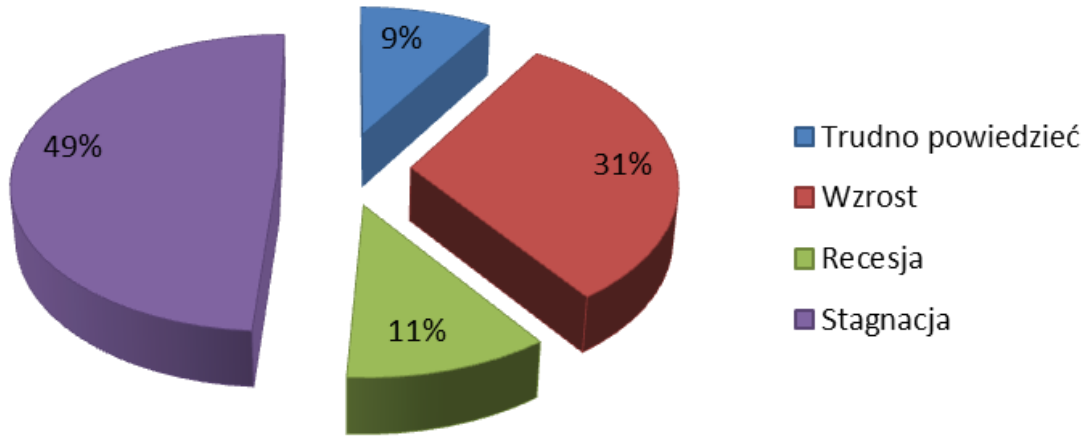
[53] *Polska 2012. Raport o stanie gospodarki*, Departament Strategii i Analiz, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2012, s. 100

[54] *Rok 2011 w opinii przedsiębiorców - wyniki sondażu z cyklu „Zdaniem BCC…”*, Business Centre Club, Warszawa, 23 lutego 2011, http://www.bcc.org.pl/uploads/media/2011-02-23_-_Sondaz_BCC_-_Rok_2011_w_opinii_przedsiebiorcow.pdf, 20.03.2013.

[55] *Dynamika zatrudnienia pod koniec I i na początku II kwartału 2011 r.*, Antal Global Snapshot, Antal International, http://www.saz.org.pl/a,1028,Antal_Global_Snapshot__Dynamika_zatrudnienia_pod_koniec_I_i_na_poczatku_II_kwartalu_br.html, 20.03.2012.

[56] *Prezentacja wyników badań Instytutu Badawczego Randstad i TNS OBOP*, 13.06.2011, http://www.hrnews.pl/reports/Plany_Pracodawc%C3%B3w_11%20fala_13.06.2011.pdf, 20.03.2012.

**Wykres 9. Ocena perspektyw wzrostu gospodarczego**




Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Instytutu Badawczy Randstad i TNS OBOP, 13.06.2011, http://www.hrnews.pl/reports/Plany_Pracodawc%C3%B3w_11%20fala_13.06.2011.pdf, 20.03.2012.

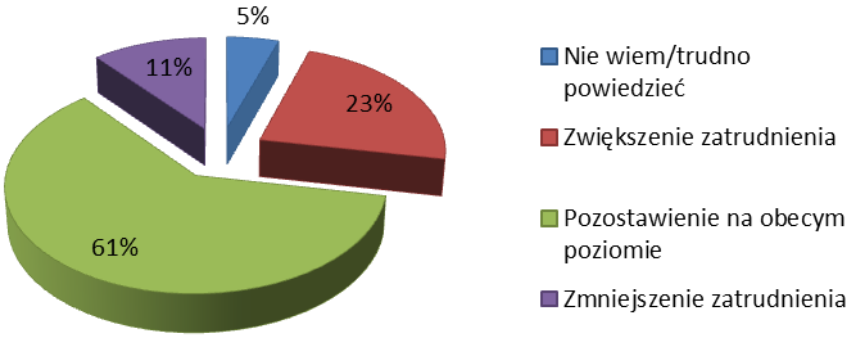
Zgodnie z wynikami badań *Instytutu Badawczego Randstad i TNS OBOP* z dnia 5 grudnia 2011 r. ponad połowa przedstawicieli analizowanych firm spodziewało się stagnacji, nastąpił również wzrost liczby obawiających się recesji (28%) i zdecydowanie zmniejszyła się liczba respondentów przewidujących wzrost gospodarczy (11%)[57].

Niewątpliwie, sytuacja gospodarcza w istotny sposób przekłada się sytuację na rynku pracy. Od czasu załamania koniunktury gospodarczej w 2009 r. przedsiębiorcy nadal wydają się często realizować strategie oszczędnościowe i nie zwiększać zatrudnienia. W 2011 r. wskaźnik zatrudnienia, określający udział ludności pracującej w wieku 20-64 lata w ogólnej liczbie ludności tej grupy wiekowej, wyniósł 64,8% i wzrósł w porównaniu z rokiem poprzednim o 0,2% (w UE-27 wskaźnik ten wyniósł 68,6%). Poziom zatrudnienia w Polsce jest jednym z niższych w Unii Europejskiej[58].

Mimo przewidywanego wzrostu gospodarczego w pierwszej połowie roku 2011 r. plany pracodawców na drugą połowę roku w zakresie wynagrodzeń i zatrudnienia pracowników nie podlegały radykalnym zmianom. Pracodawcy w największym stopniu zainteresowani byli zatrudnieniem pracowników produkcyjnych (26%) i pracowników działu sprzedaży 16% [59].

[57] *Prezentacja wyników badań Instytutu Badawczego Randstad i TNS OBOP*, 5.12.2011, http://www.paiz.gov.pl/files/?id_plik=16939, 20.03.2013.
[58] *Polska 2012. Raport o stanie gospodarki*, Departament Strategii i Analiz, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2012, s. 100.
[59] *Prezentacja wyników badań Instytutu Badawczego Randstad i TNS OBOP*, 13.06.2011, http://www.hrnews.pl/reports/Plany_Pracodawc%C3%B3w_11%20fala_13.06.2011.pdf, 20.03.2012.

**Wykres 10. Zmiany w zakresie zatrudnienia w firmach w perspektywie nadchodzących 6 miesięcy**




Źródło: opracowanie własne na podstawie *Prezentacja wyników badań Instytutu Badawczego Randstad i TNS OBOP*, 13.06.2011, http://www.hrnews.pl/reports/Plany_Pracodawc%C3%B3w_11%20fala_13.06.2011.pdf, 20.03.2012.

Badania Instytutu Badawczego Randstad i TNS OBOP z grudnia 2011 r. potwierdziły realizację planów pracodawców w obszarze zatrudnienia pracowników. W drugiej połowie roku 29% firm zwiększyło zatrudnienie. Zwiększył się rzeczywisty procent redukcji liczby etatów w stosunku do planowych (11% v 24%)[60].

**Potrzeby i oczekiwania pracodawców**

Coraz bardziej odczuwalny w Polsce kryzys gospodarczy wymusza na przedsiębiorstwach działania, mające na celu ograniczenie wydatków. Firmy bardzo ostrożnie podejmują decyzje o zatrudnieniu nowych pracowników.

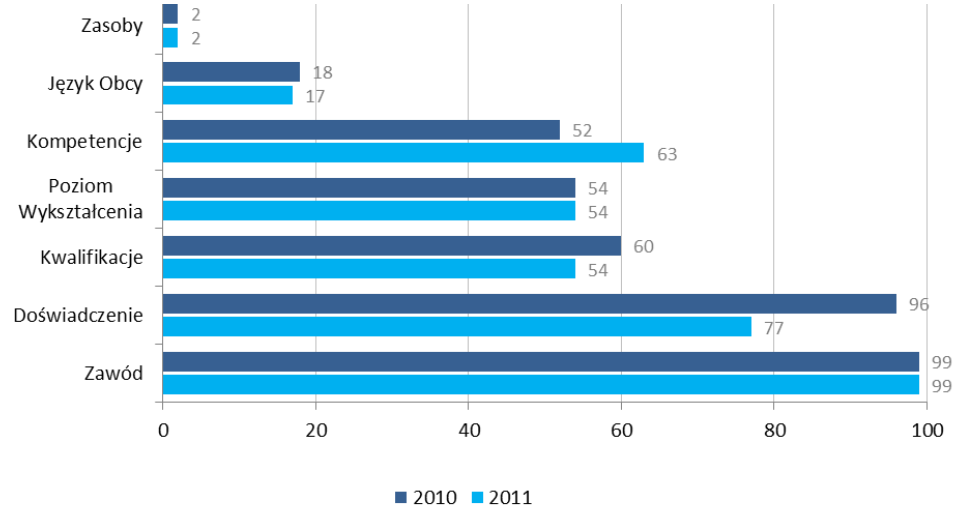
W roku 2011 stosunkowo niewielu pracodawców szukało osób do pracy. Najczęściej pracowników szukali pracodawcy z większych przedsiębiorstw, będących na etapie rozwoju oraz pracodawcy niezadowoleni z kompetencji zatrudnionej kadry. 75% pracodawców poszukujących pracowników zwracało uwagę na trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy. Główną przyczyną tych problemów był fakt, że kandydaci nie spełniali stawianych im wymagań – przede wszystkim w zakresie posiadanych kompetencji oraz braku odpowiedniego doświadczenia zawodowego[61]. Taka sytuacja stawia w szczególnie trudnej sytuacji ludzi młodych, dopiero wkraczających na rynek pracy. Około 50% pracodawców, którzy doświadczali trudności w czasie rekrutacji pracowników, jako powód wskazywała właśnie brak kompetencji zawodowych. Inne, często wymieniane przez pracodawców brakujące kompetencje, wymieniane były te związane z przedsiębiorczością, samodzielnością

[60] *Prezentacja wyników badań Instytutu Badawczego Randstad i TNS OBOP*, 5.12.2011, http://www.paiz.gov.pl/files/?id_plik=16939, 20.03.2013.
[61] *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski w roku 2011. Bilans Kapitału Ludzkiego*, red J. Górniak, PARP-UJ, Warszawa 2012, http://bkl.parp.gov.pl/raporty-ii-edycja-badan, s.154, s.13

i motywacją do pracy (samoorganizacyjne) oraz wymagające kontaktów z ludźmi i współpracy w grupie (interpersonalne)[1].

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że jednocześnie tylko około 8% wszystkich stanowisk oferowanych przez pracodawców jest adresowanych konkretnie do osób młodych, w wieku do 30 roku życia. Szanse na znalezienie zatrudnienia przez młode osoby mogą być ograniczane przez inne czynniki, związane jedynie w sposób pośredni z wiekiem – wymienić tu należy m.in. wymóg posiadania określonego doświadczenia czy certyfikatów (w zasadzie nieosiągalne bez wcześniejszej praktyki zawodowej)[62].

**Wykres 11. Ogólne wymagania wobec poszukiwanych pracowników formułowane w ofertach pracy przez pracodawców**




Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Badania Kapitału Ludzkiego – Badanie ofert pracy 2010, 2011*, http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20120425224717/Kogo_chc_zatrudnia_pracodawcy.pdf?1335387138, s. 42

Największe znaczenie w procesie rekrutacji ma doświadczenie zawodowe oraz konkretny zawód. Preferowany jest pracownik mogący od momentu zatrudnienia generować realne korzyści dla pracodawcy. Na rynku pracy najbardziej liczą się doświadczenie i umiejętności zawodowe niż formalne wykształcenie. Od kandydatów pracodawcy oczekują zwykle przynajmniej roku doświadczenia zawodowego. Im bardziej wymagający zawód, tym dłuższy staż pracy wymagany jest przez pracodawców[63]. Tak określone oczekiwania są jedną

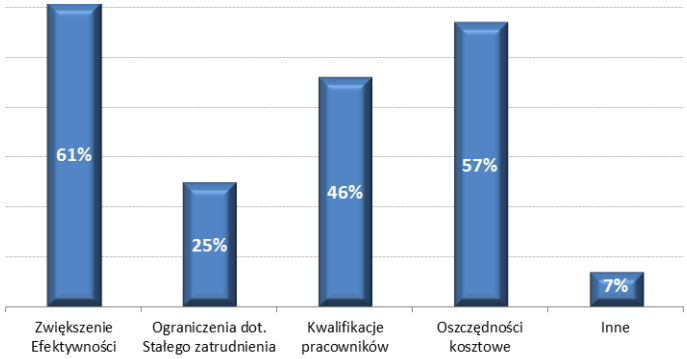
[62] M. Jelonek, D. Szklarczyk, A. Balcerzak–Raczyńska, *Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra. Na podstawie badań zrealizowanych w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Warszawa 2012, s.11, http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20121128143313/RAPORT4_1_.pdf?1354122895, 12.02.2013.

[63] *Kogo chcą zatrudniać pracodawcy? Potrzeby zatrudnieniowe pracodawców i wymagania kompetencyjne wobec poszukiwanych pracowników, Bilans Kapitału Ludzkiego,* PARP-UJ, Warszawa 2012, s. 42, http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20120425224717/Kogo_chc_zatrudnia_pracodawcy.pdf?1335387138, 12.02.2013.

z przyczyn trudności w procesach rekrutacji, a dla ludzi młodych są jednym z najistotniniejszych powodów problemów ze znalezieniem pracy. Potwierdzają to wyniki badania zatytułowanego „Niedobór talentów", które pokazują, że czterech na dziesięciu pracodawców w Polsce w 2011 r. nie mogło znaleźć pracowników posiadających kompetencje niezbędne na danym stanowisku**.** Jako przyczynę trudności w obsadzaniu stanowisk 73% pracodawców podało brak doświadczenia, umiejętności lub wiedzy u kandydatów [64]. Z kolei raport ManpowerGroup [65] potwierdza problemy pracodawców z rekrutacją pracowników. Według raportu 75% badanych ma problemy z pozyskaniem kandydatów na istotne dla działalności firmy stanowiska. W raporcie pojawiły się m.in. informacje mówiące o wysokich wymaganiach finansowych aplikujących kandydatów, a także o braku znajomości języków obcych[66].

Wyzwania stojące przed firmami w znaczący sposób mogą obniżać szanse na znalezienie pracy przez osoby bez doświadczenia, nie tylko jako wynik ograniczania zatrudnienia przez firmy, ale również na skutek wprowadzania oszczędności kosztowych w ramach środków przeznaczonych na rozwój zatrudnionych pracowników[67].

**Wykres 12. Wyzwania wewnętrzne stojące przed firmami**




Źródło: *Trendy HR w sektorze BPO/SSC*, Raport ManpowerGroup, s. 6 http://www.hrnews.pl/reports/RAPORT_Trendy_HR_w_sektorze_BPO-SSC_29.08.2012.pdf , 3.03.2013.

Oszczędności kosztowe nie sprzyjają tym bardziej inwestowaniu w rozwój nowozatrudnionych pracowników. Taka sytuacja utrudnia absolwentom wejście na rynek pracy.

[64] *Mary Lorenz – CareerBuilder LLC, CIPD, ManpowerGroup* W 2011 roku w badaniu ManpowerGroup odpowiedzi udzieliło prawie 40 tysięcy pracodawców w 39 krajach. W Polsce badanie zostało przeprowadzone po raz czwarty, wzięło w nim udział 750 firm.
[65] *Trendy HR w sektorze BPO/SSC*, Raport ManpowerGroup, s. 6, http://www.hrnews.pl/reports/RAPORT_Trendy_HR_w_sektorze_BPO-SSC_29.08.2012.pdf , 3.03.2013.
[66] Ibidem.
[67] Ibidem.

Choć w większości pracodawcy preferują kandydatów z odpowiednio wysokim poziomem przygotowania do pracy, to można zauważyć, że firmy rozwijające się stosują nieco inną politykę personalną niż firmy stagnacyjne czy słabo rozwijające się. Firmy rozwijające się generalnie mają większą skłonność do zatrudniania pracowników wymagających dużego lub nawet pełnego przeszkolenia, czyli prowadzenia polityki rozwoju kapitału ludzkiego – częściej stosują strategię aktywną, zakładając odpowiednie „ukształtowanie" pozyskanego pracownika. Tymczasem firmy stagnacyjne są częściej nastawione na pozyskanie najlepszego kandydata z rynku pracy, wyposażonego w wymagane kompetencje[68]. Taka strategia bywa nazywana „strategią sita". Korzyści wynikające ze stosowania takiego podejścia to: możliwość "wyselekcjonowania" najbardziej efektywnych pracowników oraz stosunkowo niewielkie koszty, jakie firma musi ponieść dla rozwijanie umiejętności pracowników.

Analiza danych zastanych wskazuje, że pracodawcy, generalnie, chcą zatrudniać pracowników dobrze przygotowanych kompetencyjnie do określonego stanowiska pracy (71%). Co trzeci pracodawca oczekuje, że w procesie rekrutacji pozyska pracownika w pełni przygotowanego do wykonywania określonych obowiązków, a w przypadku 37% dopuszcza konieczność niewielkiego przeszkolenia pracownika. Tylko 28% pracodawców jest gotowych zatrudnić pracownika, który przejdzie większe lub pełne szkolenie przed podjęciem pracy. Strategie rekrutacji pracowników wymagających szkolenia najczęściej skłonne są podejmować najmniejsze podmioty (30%), a najrzadziej decydują się na nią firmy średnie (18%). Ośmiu na dziesięciu przedstawicieli tych podmiotów poszukuje do pracy pracowników już wyposażonych w odpowiednie kwalifikacje i kompetencje[69]. Oczekiwania pod względem kompetencji i kwalifikacji, wymaganych od potencjalnych pracowników, wynikają przede wszystkim ze specyfiki poszczególnych branż, wielkości i rodzaju firmy.

W przypadku małych przedsiębiorstw, poszukiwani są pracownicy wszechstronni, a to wiąże się z doświadczeniem. Im większa firma, tym silniejsza jest w niej specjalizacja i tym bardziej rośnie znaczenie umiejętności pracy w zespole (współpracy, terminowości, komunikacji, odpowiedzialności za powierzony odcinek pracy)[70].

---

[68] *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski w roku 2011. Bilans Kapitału Ludzkiego*, red J. Górniak, PARP-UJ, Warszawa 2012, s.154, http://bkl.parp.gov.pl/raporty-ii-edycja-badan, 12.02.2013.

[69] Ibidem, s. 26.

[70] Raport *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców, PKPP Lewiatan w ramach POKL współfinansowanego ze środków EFS,* Warszawa, czerwiec 2010, s. 25-28 http://pkpplewiatan.pl/wydawnictwa/_files/publikacje/Kwalifikacje_dla_potrzeb_pracodawc_w_web.pdf, 12.

**Niedopasowanie**

Bilans rynku pracy pozwala na wskazanie tego, czy potrzeby pracodawców dotyczące zatrudnienia określonych osób mogą być zaspokojone dostępnością na rynku odpowiednich pracowników. Pracownikami mogą być zarówno osoby aktywne na rynku pracy (już pracujące), jak i potencjalni uczestnicy tego rynku: absolwenci szkół różnego poziomu, bezrobotni czy nieaktywni zawodowo[71].

Sytuacja istniejąca na rynku pracy w 2011 r. pokazała, iż 75% pracodawców poszukujących osób do pracy doświadczyło problemów ze znalezieniem odpowiednich kandydatów. Dokładnie taki sam odsetek pracodawców deklarował podobne utrudnienia jesienią 2010 r., co może świadczyć o systematycznym niedopasowaniu na rynku pracy. Niedopasowanie w zakresie oczekiwań pracodawców wobec kandydatów zgłaszających się do pracy dotyczyło najczęściej braku wymaganych kompetencji (utrudniało to rekrutację w przypadku 1/3 pracodawców poszukujących osób do pracy i doświadczających problemów w jej trakcie)[72]. Wyniki badań sytuacji na rynku pracy w województwie lubuskim pokazały, iż mamy do czynienia z luką między kwalifikacjami mieszkańców a potrzebami kadrowymi firm. W sytuacji dość wysokiego bezrobocia, firmy sygnalizowały niepowodzenia w poszukiwaniu pracowników, deklarowały wolne miejsca pracy a zdecydowana większość zwolnień miała miejsce z powodów związanych samymi pracownikami, a nie strategicznymi decyzjami pracodawców[73].

Dane szczegółowe o liczbie absolwentów określonych zawodów i kierunków w badaniu „Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców" pokazało, że pokrycie zapotrzebowania rynku na pracowników z badanych branż jest nierównomierne. Są rynki – „białe plamy", jeśli chodzi absolwentów określonych kierunków zawodowych, których uczelnie tam zlokalizowane (a także szkoły) nie mają. Być może brakuje im odpowiedniej bazy, aby uruchomić takie kształcenie, ale może być i tak, że lokalny rynek nie zgłasza zapotrzebowania na okręślonych specjalistów, stąd też nie ma kandydatów na te kierunki studiów. Możliwe również, że szwankuje wiedza o potrzebach kwalifikacyjnych, ponieważ nie działa żaden

[71] *Kogo chcą zatrudniać pracodawcy? Potrzeby zatrudnieniowe pracodawców i wymagania kompetencyjne wobec poszukiwanych pracowników*, *Bilans Kapitału Ludzkiego,* PARP-UJ, Warszawa 2012, s. 8, http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20120425224717/Kogo_chc_zatrudnia_pracodawcy.pdf?1335387138, 12.02.2013.

[72] Ibidem, s. 8.

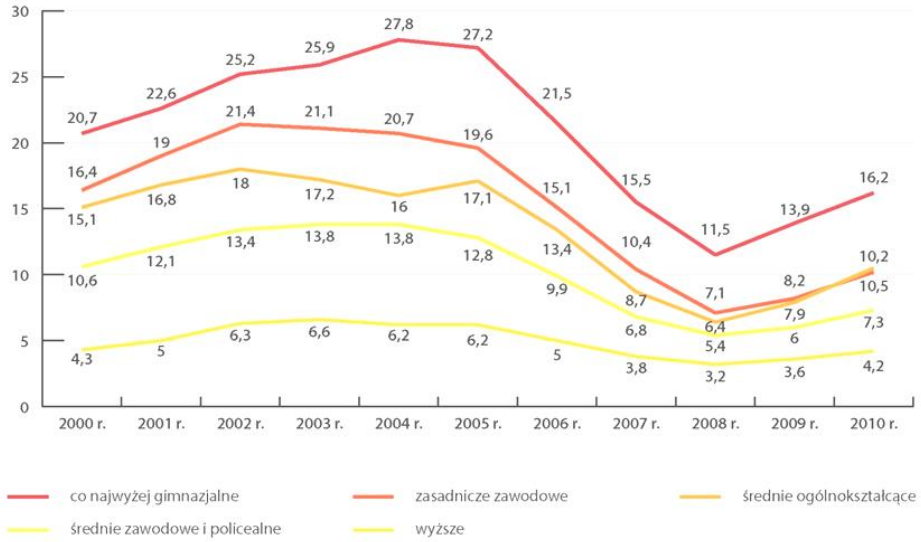
[73] *Niedopasowanie Kwalifikacje a rynek pracy w Lubuskim Trójmieście*, red. M. Kwiatkowski, 2008, s. 217, http://www.lt.opzl.pl/index.php?nav=1&l1=1&l2=53, 12.02.2013.

mechanizm przekazywania informacji o lokalnym popycie na pracę do placówek edukacyjnych[74].

Wdrożenie Polskich Ram Kwalifikacji ma między innymi wpłynąć na zmniejszenie poziomu trwałego bezrobocia poprzez lepsze dostosowanie kwalifikacji do potrzeb ryku pracy i możliwości uzyskiwania kwalifikacji cząstkowych[75].

Niestety, nie ma jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, czy zróżnicowana sytuacja na rynku pracy osób o różnym wykształceniu jest wynikiem takich zmian struktury gospodarczej, które nakręcają popyt na wysokie kwalifikacje, czy też wynika z bardziej szczegółowych niedopasowań zawinionych przez system kształcenia. Za niezbyt dobre położenie na rynku pracy osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym może odpowiadać nie brak popytu na wykwalifikowanych robotników (bo taki popyt w licznych badaniach zgłaszają pracodawcy), a brak właściwych kompetencji, a więc zarówno dopasowania w ujęciu zawodowym, jak i szczegółowych umiejętności potrzebnych w ramach danego zawodu[76].

**Wykres 13. Stopa bezrobocia w populacji 25–64 lata w zależności od wykształcenia w 2010 r. (w %).**




Źródło: *Kontynuacja przemian, Raport o stanie edukacji 2011*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2012, s. 60, http://eduentuzjasci.pl/images/stories/badania/rose2011/RoSE2011-raport-w2.pdf, 13.02.2013.

[74] *Raport Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców, PKPP Lewiatan w ramach POKL współfinansowanego ze środków EFS,* Warszawa, czerwiec 2010, s. 70, http://pkpplewiatan.pl/wydawnictwa/_files/publikacje/Kwalifikacje_dla_potrzeb_pracodawc_w_web.pdf, 12.02.2013.

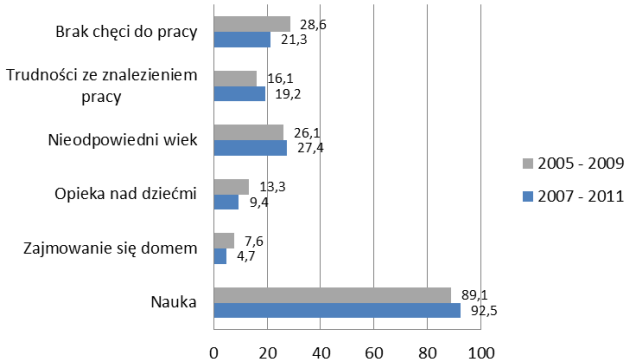
[75] *Od europejskich do polskich ram kwalifikacji, Priorytet III PO KL, działanie 3.4., poddziałanie 3.4.1*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa, styczeń 2010, s. 33, http://www.kwalifikacje.edu.pl/download/dokumenty/Model_Polskich_Ram_Kwalifikacji_raport_ekspertow.pdf , 12.02.2013.

[76] *Kontynuacja przemian, Raport o stanie edukacji 2011,* Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2012, s.60 http://eduentuzjasci.pl/images/stories/badania/rose2011/RoSE2011-raport-w2.pdf, 12.02.2013.

W publikacji „Niedopasowanie – kwalifikacje a rynek pracy" przeprowadzone zostały badania i diagnoza sytuacji na rynku pracy w województwie lubuskim (Zielona Góra, Sulechów, Nowa Sól), które pokazały istniejący problem niedopasowania pomiędzy kwalifikacjami a rynkiem pracy. Zgromadzone dane wykazały słabe powiązanie rynku pracy z rynkiem edukacyjnym co wpływa na słabe powiązanie kwalifikacji mieszkańców z bieżącymi i przyszłymi potrzebami gospodarki[77]. W wielu krajach system kształcenia jest powiązany z potrzebami przedsiębiorców. Jest ustawicznie dopasowywany i modyfikowany. W Niemczech, Austrii i Szwajcarii przedsiębiorstwa pokrywają znaczną część kosztów kształcenia zawodowego[78]. Według M. Kabaja, gdyby zastosowano w Polsce istniejący w tych krajach system kształcenia, stopa bezrobocia zmniejszyłaby się o prawdopodobnie o połowę. W Polsce podnoszenie kwalifikacji zawodowych czy innych umiejętności przez osoby w wieku 25 lat i więcej przyjmuje najczęściej formę kursów finansowanych przez pracodawcę (około 41%)[79].

Wskazuje to na to, iż kwalifikacje podnoszą głównie osoby pracujące. Uczestnictwo w podnoszeniu kwalifikacji zwiększało także szanse na podjęcie pracy przez osoby bierne zawodowo i bezrobotne. Niedostosowanie kwalifikacji do wymagań pracodawcy ma, w ocenie respondentów Diagnozy Społecznej 2011, niewielkie znaczenie jako przyczyna pozostawania bez pracy.

**Wykres 14. Wybrane przyczyny pozostawania bez pracy w grupie wiekowej 15-24 w latach 2005 – 2011.**




Źródło: *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza Społeczna 2011*, red. I.E. Kotowska, Warszawa 2012, s. 50.

[77] *Niedopasowanie Kwalifikacje a rynek pracy w Lubuskim Trójmieście*, red. M. Kwiatkowski, 2008, s. 217, http://www.lt.opzl.pl/index.php?nav=1&l1=1&l2=53, 12.02.2013
[78] M. Kabaj, *Efektywność kształcenia zawodowego w wybranych krajach. Przewaga systemu dualnego,* [w:] *Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pacy*, red. U. Jeruszka, Warszawa 2000.
[79] *Diagnoza społeczna 2011, Raport*, red. J. Czapiński, P. Panek, Warszawa 2012, s. 151.

Przyczyny pozostawania bez pracy osób niepracujących w wieku 15 – 24 lat w okresie 2007-2011 w ocenie respondentów związane są z nauką, nieodpowiednim wiekiem, trudnościami ze znalezieniem pracy oraz brakiem chęci do pracy [80].

Analizując dane na przestrzeni lat, możemy zauważyć zmniejszenie odsetka respondentów, którzy jako przyczynę pozostawania bez pracy w grupie 15-24 podają brak chęci do pracy, jednocześnie możemy zaobserwować wzrost trudności ze znalezieniem pracy.

Aktywność edukacyjna osób 20-24 lata ulega stopniowemu wyhamowaniu – odsetek uczących się w trybie szkolnym i pozaszkolnym nieznacznie zmalał do prawie 59% [81]. Odsetek osób niepracujących do 24 roku życia z powodu braku kwalifikacji odpowiadających pracodawcom w latach 2007 – 2011 wzrósł o 11,9 % w stosunku do okresu 2005 – 2009[82]. Dyplom magistra stracił na znaczeniu. Rynek pracy nie jest w stanie już wchłonąć rzeszy absolwentów studiów magisterskich zgodnie z ich kompetencjami. Część z nich musi podejmować prostsze prace, gorzej opłacane. Nie wszystkie kierunki studiów dają taką samą stopę zwrotu. W minionych latach zaszły istotne zmiany w stopie zwrotu z inwestowania w studia na różnych kierunkach. Obecnie najbardziej opłacalne jest studiowanie prawa a najmniej nauk rolniczych[83]. Potwierdzają to dane z województwa lubuskiego wskazujące wzrost w grupie zarejestrowanych bezrobotnych osób z wyższym wykształceniem co jednocześnie może wskazywać na niedostosowanie profilu kształcenia szkół wyższych do potrzeb rynku pracy, a także wzrost zapotrzebowania na osoby posiadające wykształcenie zawodowe[84].

Osób, które nie kształcą się i zarazem nie pracują, jest w populacji w wieku 15–24 lat 13,4%, z tym, że ten odsetek jest zdecydowanie nierówno rozłożony – odnosi się głównie do osób, które ukończyły szkoły zawodowe – zasadnicze i średnie (wraz z policealnymi), co może wskazywać, że wejście na rynek pracy tych właśnie osób zaraz po ukończeniu nauki jest obecnie stosunkowo najtrudniejsze[85].

[80] *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – Diagnoza Społeczna 2011*, red. I.E. Kotowska, Warszawa 2012, s. 49 -50.
[81] Ibidem, s.38 i 54.
[82] Ibidem, s. 47.
[83] *Diagnoza społeczna 2011, Raport*, red. J. Czapiński, P. Panek, Warszawa 2012, s. 11-12.
[84] *Strategia Rozwoju Województwa Lubuskiego 2020*, Zielona Góra, styczeń 2012, s. 37.
[85] *Kontynuacja przemian, Raport o stanie edukacji 2011,* Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2012, s.63, http://eduentuzjasci.pl/images/stories/badania/rose2011/RoSE2011-raport-w2.pdf, 12.02.2013.

**Wykres 15. Wykonywanie pracy i kształcenie się w populacji 15–24 lata według poziomu uzyskanego wykształcenia (w %)**

| Poziom wykształcenia | niekształcący się | kształcący się | niekształcący się | kształcący się | Razem |
|---|---|---|---|---|---|
| | pracujący | | niepracujący | | |
| wyższe magisterskie lub stopień | 33,3 | 0,0 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| inżynierskie lub licencjackie | 20,0 | 20,0 | 0,0 | 60,0 | 100,0 |
| średnie zawodowe i policealne | 20,0 | 10,0 | 40,0 | 30,0 | 100,0 |
| średnie ogólnokształcące | 8,0 | 16,0 | 8,0 | 68,0 | 100,0 |
| zasadnicze zawodowe | 50,0 | 0,0 | 50,0 | 0,0 | 100,0 |
| co najwyżej gimnazjalne | 2,0 | 0,0 | 8,0 | 90,0 | 100,0 |
| Razem | 9,3 | 6,2 | 13,4 | 71,1 | 100,0 |

Źródło: *Kontynuacja przemian, Raport o stanie edukacji 2011*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2012, s. 63, http://eduentuzjasci.pl/images/stories/badania/rose2011/RoSE2011-raport-w2.pdf, 12.02.2013.

Publikacja „Niedopasowanie – kwalifikacje a rynek pracy" pokazała, iż szkoły, uwzględniając zapotrzebowanie rynku pracy oferują naukę na kierunkach atrakcyjnych z rynkowego punktu widzenia, ale niektóre z nich okazują się mało interesujące dla młodzieży. Ta obserwacja uświadamia wagę i potrzebę zajęć dotyczących wyboru zawodu prowadzonych już na etapie gimnazjum. Dane przedstawiają niejednoznaczny obraz szkoły jako instytucji sprzyjającej dopasowaniu kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Z jednej strony podejmowane są zdecydowane działania na rzecz modyfikacji i dostosowania oferty do wymogów rynkowych, ale z drugiej strony, nie w pełni wykorzystywane są pozalekcyjne formy kształcenia – takie, które dają szansę edukacji przez działanie[86].

Na konieczność dopasowania oferty edukacyjnej szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy wskazuje „Raport o stanie edukacji". Istotne jest, aby szkoły uczyły zawodów, na które jest zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy oraz nie kształciły zbyt wielu uczniów w zawodach, na które popyt będzie w przyszłości znikomy. Z drugiej strony szkoły powinny dobrze przygotowywać absolwentów do uczenia się przez całe życie i zdobywania w przyszłości nowych kwalifikacji, tak, aby potrafili odnaleźć się na zmieniającym się rynku pracy także pięć, dziesięć czy trzydzieści lat po ukończeniu szkoły. Ten drugi wymiar – mający oczywiście ogromne znaczenie dla wszystkich rodzajów szkół – wydaje się szczególnie istotny dla szkół zawodowych, gdzie zasadniczym komponentem kształcenia jest przygotowanie do pracy w konkretnym zawodzie, który może nawet przestać istnieć w trakcie kariery zawodowej absolwentów. W związku z tym ważne jest wyposażenie uczniów szkół

[86] *Niedopasowanie Kwalifikacje a rynek pracy w Lubuskim Trójmieście*, red. M. Kwiatkowski, 2008 s. 225, http://www.lt.opzl.pl/index.php?nav=1&l1=1&l2=53, 12.02.2013.

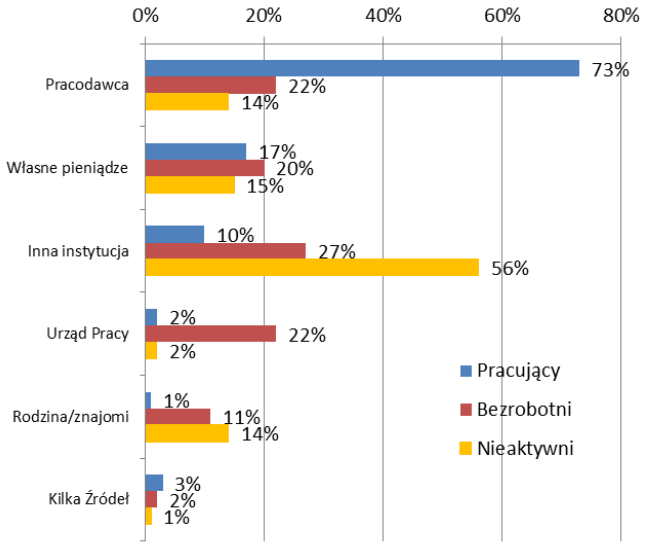
zawodowych m.in. w umiejętność myślenia matematycznego i ogólne umiejętności posługiwania się językiem[87].

**Polityka personalna a zatrudnianie ludzi młodych**

Wiele inicjatyw z obszaru wspierania pracowników w zarządzaniu karierą zostało przełożonych na późniejszy okres. Jedną z zaniedbanych inicjatyw jest system rotacji na stanowiskach czyli organizacja pracy dająca pracownikom możliwość poznania różnych ról w organizacji i procesów w niej obecnych. Zwłaszcza dla osób wchodzących na rynek pracy jest to cenne doświadczenie pozwalające na efektywniejsze wprowadzenie młodego pracownika[88].

Analizując koszty kursów i szkoleń, w których ostatnio brali udział respondenci badania „Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski w roku 2011" , możemy stwierdzić, że w zdecydowanej większości były one finansowane ze środków zewnętrznych: przez pracodawców, urząd pracy lub inne instytucje[89]. Wskazuje to na dość niskie zaangażowanie środków własnych w rozwijanie kompetencji. Oczekiwania pracodawców stawiane kandydatom wymagają dobrego przygotowania do określonego stanowiska pracy, a to wymaga rozwoju kwalifikacji.

**Wykres 16. Źródło finansowania ostatniego kursu, szkolenia czy innej formy dokształcania, w jakiej brał udział respondent (w %)**




Źródło: A. Szczucka, K. Turek, B. Worek, *Kształcenie przez całe życie, Na podstawie badań w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Warszawa 2012, s. 44.

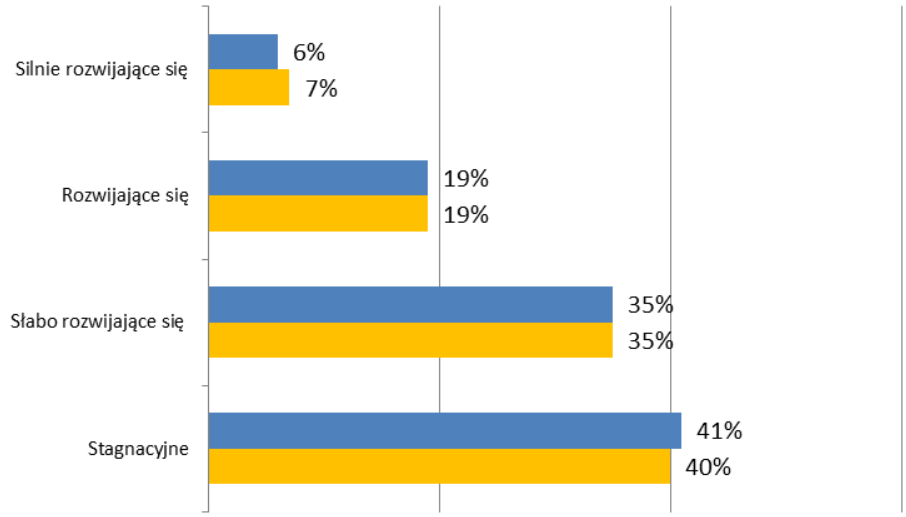
[87] *Kontynuacja przemian, Raport o stanie edukacji 2011*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2012, s.232, http://eduentuzjasci.pl/images/stories/badania/rose2011/RoSE2011-raport-w2.pdf, 12.02.2013.
[88] Raport firmy Deloitte „Czy polscy pracodawcy sprostają nowym wyzwaniom? Trendy HRM w Polsce?", Wrzesień 2011, s. 24
[89] A. Szczucka, K. Turek, B. Worek, *Kształcenie przez całe życie, Na podstawie badań w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Warszawa 2012, s. 44.

W grupie 18 – 24-latków około 30% respondentów podnosiło swoje kompetencje w roku 2011 (w formie kursów i szkoleń) a około 10 % planuje taką aktywność[90].

Firmy rozwijające się mające większą skłonność do zatrudniania pracowników wymagających dużego lub nawet pełnego przeszkolenia, są dla osób bez doświadczenia potencjalnymi pracodawcami.

Istniejąca zależność między rozwojem firmy (wzrostem zysku, wzrostem zatrudnienia i wprowadzaniem innowacyjnych produktów, usług lub sposobów produkcji) a rozwojem kompetencyjnym kadry pozwala na większe możliwości rozwojowe pracownikom zatrudnionym w firmach o wysokim stopniu rozwoju[91].

**Wykres 16. Odsetek firm o różnym stopniu rozwoju w 2011 i 2012 r.**

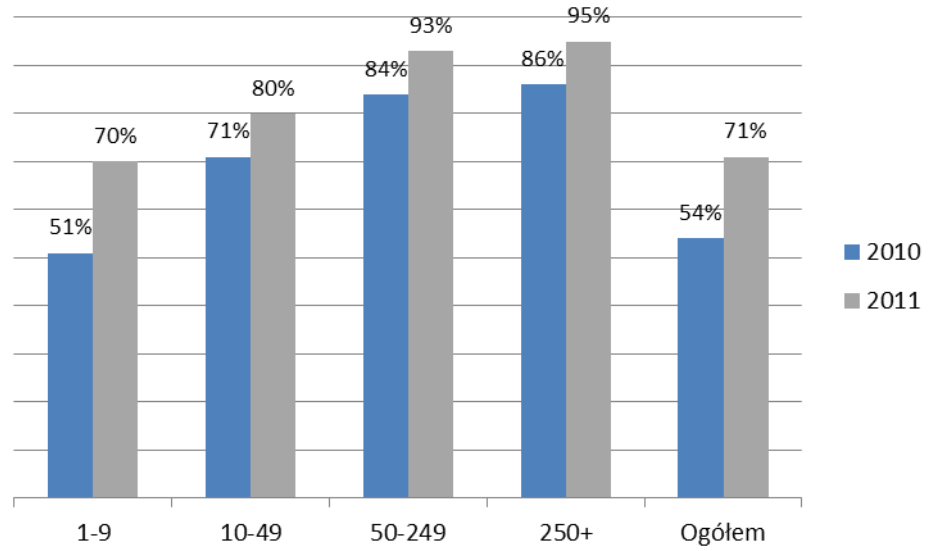



Źródło: A. Szczucka, K. Turek, B. Worek, *Kształcenie przez całe życie, Na podstawie badań w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Warszawa 2012, s. 59.

Wyniki badania pracodawców wskazują, że w 2011 r. ponad 70% z nich finansowało bądź współfinansowało jakieś działania zmierzające do rozwoju kompetencji i/lub kwalifikacji swoich pracowników. Porównując ten wynik z wartością wskaźnika z ubiegłego roku, można zaobserwować niemal spektakularny wzrost odsetka zaangażowanych w takie działania pracodawców – o 17 punktów procentowych[92].

[90] A. Szczucka, K. Turek, B. Worek, *Kształcenie przez całe życie, Na podstawie badań w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Warszawa 2012, s. 50.
[91] Ibidem, s.12.
[92] Ibidem, s. 54

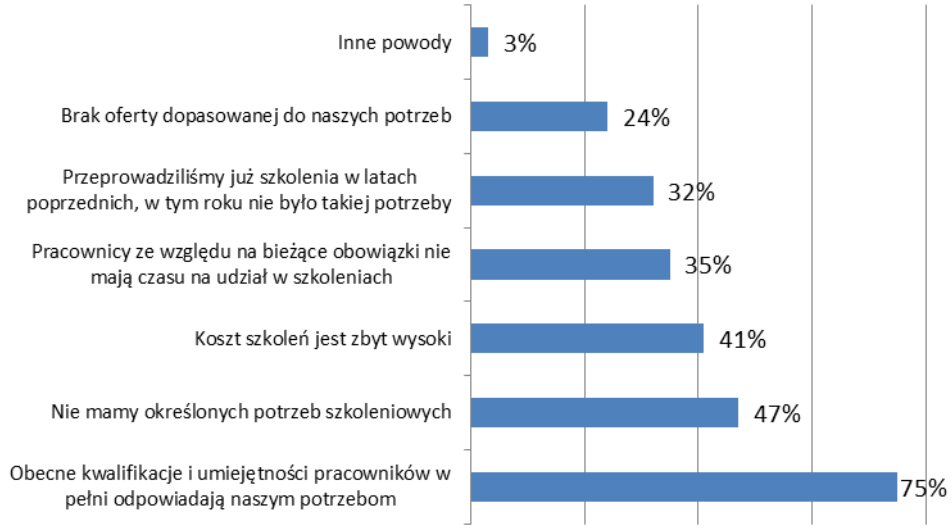
**Wykres 17. Odsetek przedsiębiorstw inwestujących w rozwój kadr w 2010 i 2011 r. w jakiejkolwiek formie, ze względu na wielkość zatrudnienia.**




Źródło: A. Szczucka, K. Turek, B. Worek, *Kształcenie przez całe życie, Na podstawie badań w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Warszawa 2012, s. 54.

Perspektywa, jaką na kolejny rok zarysowali badani pracodawcy w obszarze podnoszenia kompetencji i kwalifikacji zasobów ludzkich nie jest obiecująca. Wyniki wskazują bowiem, że jakiekolwiek działania w tym obszarze planuje jedynie połowa pracodawców (51%), czyli znacznie mniej niż w analizowanym 2011 r. (71%)[93].

**Wykres 18. Powody nieinwestowania pracodawców w rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników**



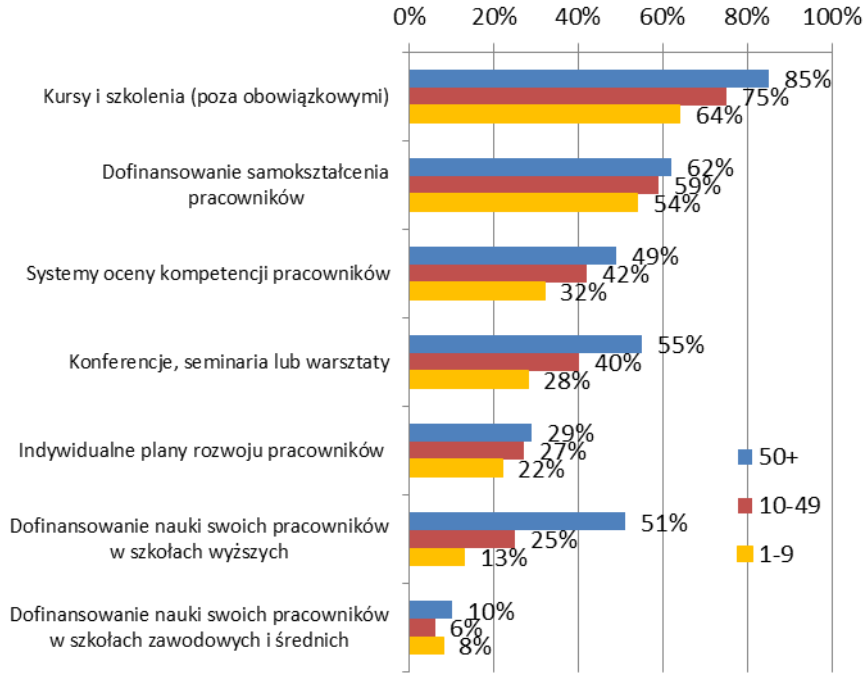

Źródło: *Kontynuacja przemian, Raport o stanie edukacji 2011*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2012, s.188, http://eduentuzjasci.pl/images/stories/badania/rose2011/RoSE2011-raport-w2.pdf, 12.02.2013.

[93] Ibidem, s. 77l

W 2010 r. mniej więcej połowa badanych pracodawców nie podjęła żadnych działań na rzecz doskonalenia zawodowego swoich pracowników. Najistotniejszym czynnikiem powodującym brak zaangażowania jest wysoka ocena kwalifikacji i umiejętności pracowników oraz brak określonych potrzeb szkoleniowych czyli brak polityki rozwojowej.

W 2011 r. najpopularniejszą formą podnoszenia umiejętności pracowników były kursy i szkolenia, niezależnie od wielkości podmiotu. W przypadku najmniejszych firm korzystało z nich 64% podmiotów, w średnich 75% a w dużych 85%. Najmniej popularnymi formami inwestycji w pracowników było dofinansowywanie nauki w różnych typach szkół. Wymaga to długofalowych i dużych nakładów, a także pociąga za sobą konieczność długotrwałego związania się z pracownikiem. Formy strategicznego podejścia do rozwoju kadry w firmie/instytucji, które wymagają długofalowego i systematycznego zaangażowania pracodawców jak: system oceny kompetencji czy indywidualne plany rozwoju zdecydowanie częściej stosowały podmioty większe – odpowiednio 49% i 29% w stosunku do 32% i 22% wśród podmiotów mikro[94].

**Wykres 19. Formy inwestowania w rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników według wielkości podmiotu (% odpowiedzi)**




Źródło: A. Szczucka, K. Turek, B. Worek, *Kształcenie przez całe życie, Na podstawie badań w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Warszawa 2012, s. 54.

[94] A. Szczucka, K. Turek, B. Worek, *Kształcenie przez całe życie, Na podstawie badań w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Warszawa 2012, s. 12-13.

Perspektywa na rok 2012 w obszarze inwestowania obszarze podnoszenia kompetencji i kwalifikacji zasobów ludzkich w miejscu pracy wskazuje na trudniejsze wejście absolwentów na rynek pracy niż w roku 2011. Młodych ludzi wchodzących na rynek pracy charakteryzuje najwyższy poziom kapitału ludzkiego, który jest podtrzymywany poprzez aktywność zawodową.

Kapitał ludzki to zasób wiedzy, umiejętności i kwalifikacji poszczególnych osób, grup osób i całego społeczeństwa, określający ich zdolności do pracy, przystosowania do zachodzących zmian i kreatywność. W „Diagnozie Społecznej 2011" zaobserwowano zróżnicowanie kapitału ludzkiego według grup społeczno-ekonomicznych. Przeprowadzona analiza kapitału ludzkiego ze względu na status na rynku pracy, pokazuje jak istotną rolę w jego kształtowaniu odgrywa fakt uczestnictwa w rynku pracy. Osoby aktywne zawodowo są lepiej wyposażone w kapitał ludzki niż osoby bierne zawodowo. Aktywność zawodowa sprzyja podtrzymywaniu poziomu kapitału ludzkiego, a także zdobywaniu nowych umiejętności. Pozostawanie poza rynkiem pracy prowadzi na ogół do stopniowej deprecjacji posiadanych kwalifikacji i umiejętności i przyczynia się do obniżenia kapitału co może być przeszkodą w wyjściu z bierności zawodowej. Kapitał ludzki maleje wraz z wiekiem. Najwyższy poziom charakteryzuje osoby w wieku 15-34 lat. Jest to związane z technologiami, które są wykorzystywane i uznawane za skuteczne, a mają bardzo krótką historię. W przeszłości człowiek miał więcej czasu na opanowanie umiejętności, które pozostawały w użyciu przez znaczną część jego życia. Zdolność do przyswajania nowoczesnych technologii, w tym informacji i ich umiejętnego używania charakteryzuje ludzi młodych[95]. Diagnoza społeczna pokazuje, iż na przestrzeni lat można zaobserwować wzrost kapitału ludzkiego zarówno wśród osób pracujących jak i wśród osób bezrobotnych. Programy rozwoju zasobów ludzkich mogły wpłynąć na tę zmianę. Jednocześnie innym czynnikiem może być rosnące zagrożenie bezrobociem osób z wykształceniem wyższym, zwłaszcza ludzi młodych wkraczających na rynek pracy. Wyniki analiz pokazały również, że największym zasobem kapitału ludzkiego charakteryzują się studenci. W trakcie studiów zdobywają wiedzę i umiejętności. Przed nimi wyzwanie związane z wykorzystaniem zdobytych umiejętności i wiedzy w pracy. Znaczące poprawa kapitału ludzkiego w ostatnich latach może wynikać z większego ryzyka bezrobocia wśród osób o stosunkowo wysokim poziomie wykształcenia. Co potwierdzałoby, iż uczelnie nie przygotowują właściwie do wykorzystywania zasobów w praktyce oraz istnieje niedopasowanie struktury kształcenia

[95] *Diagnoza społeczna 2011, Raport,* red. J. Czapiński, P. Panek, Warszawa 2012, s. 151.

według kierunków, do potrzeb gospodarki (nadmiar absolwentów) kierunków społecznych i humanistycznych oraz niedobór absolwentów kierunków ścisłych i technicznych).

Głębokie zmiany poziomu wykształcenia ludności w wieku produkcyjnym są efektem wchodzenia w dorosłe życie kolejnych roczników coraz lepiej wykształconej młodzieży. Podobnie jak w wielu krajach, pierwsze zetknięcie z rynkiem pracy często skutkuje przynajmniej przejściowym bezrobociem, co wiąże się z procesem poszukiwania pierwszej pracy i z brakiem doświadczenia zawodowego, czynnikami niezależnymi od poziomu uzyskanego wykształcenia. Porównanie sytuacji młodych osób na rynku pracy z sytuacją osób starszych może uwidocznić, czy te przeszkody są długotrwałe i czy opuszczenie szkoły lub uczelni w nieodległym czasie jest atutem, czy cechą dyskryminującą na rynku pracy. Pośrednio świadczy też o przystosowaniu absolwentów do rynku pracy wyniesionym z systemu edukacji[96].

[96] *Kontynuacja przemian, Raport o stanie edukacji 2011*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2012, s.60, http://eduentuzjasci.pl/images/stories/badania/rose2011/RoSE2011-raport-w2.pdf, 12.02.2013.

## 2.3. Instytucje Rynku Pracy

Zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej są realizowane przez instytucje rynku pracy. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy[97] określa zarówno instytucje rynku pracy jak i podstawowe usługi rynku pracy. Pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, organizację szkoleń, usługi EURES są wspierane przez instrumenty rynku pracy. Standardy usług rynku pracy zostały szczegółowo określone w odpowiednich rozporządzeniach: Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie standardów usług rynku pracy oraz Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy[98].

Instytucje Rynku Pracy to publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego.

Aktualnie kwestie związane z łagodzeniem skutków bezrobocia w Polsce regulowane są w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.), która obowiązuje od 1 czerwca 2004 r. System organów zatrudnienia ma charakter rządowo-samorządowy, a jego istotną cechą jest niezależność każdej jednostki organizacyjnej.

Publiczne służby zatrudnienia tworzą organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą. Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze jest jednym z 16 wojewódzkich urzędów pracy w całej Polsce. Na terenie województwa lubuskiego istnieje 12 powiatowych urzędów pracy.

Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa są świadczone przez doradców zawodowych zarówno w powiatowych urzędach pracy, jak też i w centrach informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy. W województwie lubuskim CIiPKZ znajdują się w Gorzowie Wlkp. i w Zielonej Górze. Usługa ta polega na pomocy osobie bezrobotnej lub poszukującej pracy przy wyborze lub zmianie zawodu, kierunku

[97] Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r., o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2008 r., nr 69, poz. 415, z późn. zm.).

[98] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy (Dz.U.2007 r., nr 47, poz. 315). Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r., w sprawie standardów usług rynku pracy (Dz. U. 207 r., nr 47, poz. 314).

szkolenia i kształcenia zawodowego z jednoczesnym uwzględnieniem możliwości psychofizycznych, sytuacji życiowej poszukującego pracy, a także potrzeb rynku pracy.

**Ochotnicze Hufce Pracy** są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25 roku życia. W ramach Lubuskiej Wojewódzkiej Komendy OHP na terenie województwa lubuskiego funkcjonują:
*Hufce Pracy* (bez zakwaterowania) - w Gorzowie Wielkopolskim, Świebodzinie, Żarach, Lubsku, Wschowie, Słubicach.
*Środowiskowe Hufce Pracy* - z internatem w Zielonej Górze i Nowej Soli, a w Krośnie Odrzańskim w organizacji.
*Ośrodki Szkolenia i Wychowania* - w Międzyrzeczu i w Strzelcach Krajeńskich.
*Rejonowy Ośrodek Szkolenia Młodzieży* w Zielonej Górze.
*Centra Edukacji i Pracy Młodzieży* - w Zielonej Górze i Gorzowie Wielkopolskim, w tym:

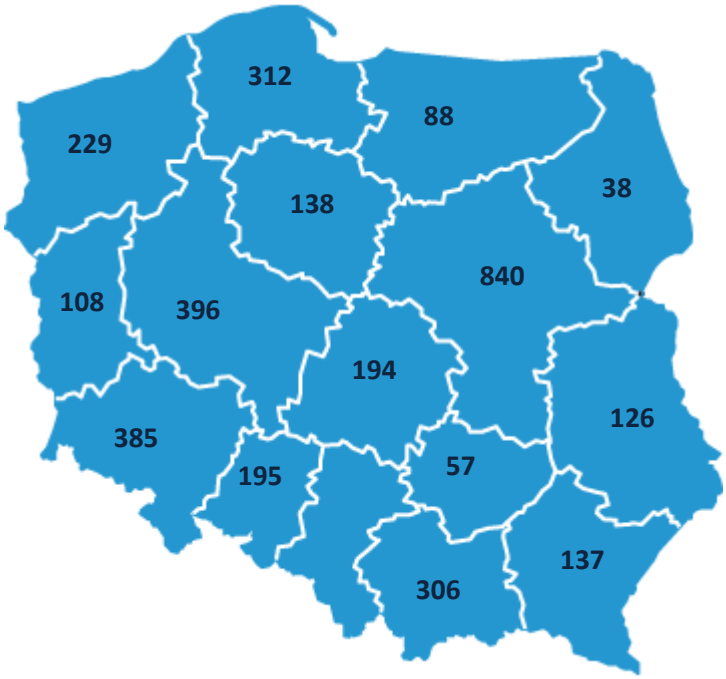
- Młodzieżowe Biura Pracy - w Zielonej Górze i w Gorzowie Wielkopolskim.
- Kluby Pracy - w Zielonej Górze, Gorzowie Wielkopolskim, Sulęcinie, Świebodzinie i Nowej Soli.
- Mobilne Centra Informacji Zawodowej - w Zielonej Górze i w Gorzowie Wielkopolskim.
- Młodzieżowe Centra Kariery w Międzyrzeczu, Kostrzynie nad Odrą [EFS], Słubicach [EFS], Żarach [EFS], Gubinie [EFS] , Żaganiu [EFS] i w Skwierzynie [EFS]
- Punkty Pośrednictwa Pracy w Słubicach [EFS] i Żarach [EFS]
- Ośrodek Szkolenia Zawodowego - w Kostrzynie nad Odrą [EFS] i Żaganiu [EFS 99].

**Agencje zatrudnienia** są niepublicznymi jednostkami organizacyjnymi świadczącymi usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej.
Agencje zatrudnienia wpływają na rynek pracy. Pozwalają dużo łatwiej i szybciej dostosować się do wszelkich wahań koniunktury, zapewniają lepsze funkcjonowanie rynku pracy. Mają ogromny wkład w powstawanie nowych miejsc pracy oraz zwiększanie poziomu zatrudnienia. Pomagają w znalezieniu zatrudnienia. Przyczyniają się do lepszego dopasowania kwalifikacji

[99] Źródło: http://www.lubuska.ohp.pl/strona.php/30_jednostki_organizacyjne.html

to potrzeb rynku pracy. Dobrze funkcjonujący rynek agencji zatrudnienia zwiększa efektywność rynku pracy, a co za tym idzie również konkurencyjność gospodarki[100].

**Mapa 9. Liczba działających agencji zatrudnienia w Polsce z podziałem na województwa.**




Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych, http://www.kraz.praca.gov.pl, 12.03.2013.

Rynek agencji zatrudnienia jest bardzo skoncentrowany - 60% wartości rynku pracy tymczasowej jest reprezentowane przez agencje zrzeszone w Polskim Forum HR [101]. Największy udział należy do agencji Randstad - 27,30%, następne w kolejności są agencje ManpowerGroup - 17,06% i Adecco - 15,95%. W grupie poniżej 10% udziału znajdują się: Trenkwalder 9,66%, Start People 7,82% i Work Express 6,65%. W grupie poniżej 5% znajdują się: OTTO 3,46%, Akcja Job 3,32%, Gi Group 3,12%, Grupa Job 2,75%, Grafton 1,35% i People 1,15%. Poniżej jednego procenta udziału: Kelly Services 0,20%, Reed 0,10%, IDES 0,05% i Work Force 0,05% [102]. Inaczej wygląda sytuacja na rynku agencji rekrutacyjnych który jest w Polsce bardzo rozdrobniony. W 2010 roku 1 417 podmiotów deklarowało, iż prowadzi działalność w zakresie pośrednictwa pracy. Większość z nich to osoby fizyczne. Opierając się na danych podmiotów zrzeszonych w Polskim Forum HR

[100] *Rynek Agencji Zatrudnienia w 2011 roku. Analiza danych, trendów prognozy i dobre praktyki agencji Polskiego Forum HR*, PKPP Lewiatan, s. 11, http://pkpplewiatan.pl/dla_mediow/informacje_prasowe/1/_files/2012_03/Raport_RYNEK_AGENCJI_ZATRUNDNIENIA_W_2011_ROKU.pdf, 12.03.2013.
[101] Ibidem, s. 7.
[102] Ibidem, s. 8.

możemy stwierdzić, iż największy udział w obrotach z zakresu rekrutacji i selekcji w 2011 roku odnotowała firma Grafton - blisko 30 %. Na kolejnym miejscu z udziałem powyżej 10% uplasowały się firmy: ManpowerGroup, Randstad i People, z udziałem między 10% a 5% Adecco, Start People oraz Reed, poniżej 5% Kelly Services oraz Gi Group[103].

**Mapa 2. Rekrutacje z podziałem na województwa.**

Źródło:http://pkpplewiatan.pl/dla_mediow/informacje_prasowe/1/_files/2012_03/Raport_RYNEK_AGENCJI_ZATRUNDNIENIA_W_2011_ROKU.pdf, s. 34

W 2011 roku najwięcej, bo aż 58% wszystkich projektów dotyczyło rekrutacji na stanowiska specjalistyczne, 26% rekrutacji na stanowiska szeregowe, 13% na stanowiska menedżerskie i 3% na stanowiska dyrektorskie. Analizując zamknięte projekty rekrutacyjne z punktu widzenia sektorów, najwięcej bo aż 17,74 % z nich dotyczyło stanowisk w zakresie księgowości, podatków i audytów. W tej grupie szczególnym powodzeniem cieszyli się kontrolerzy finansowi oraz audytorzy. Informatyka, administracja i oprogramowanie oraz

[103] Ibidem, s. 33.

sprzedaż to sektory, których udział w ogólnej liczbie przeprowadzonych rekrutacji wyniósł około 10%[104].

**Instytucjami szkoleniowymi** są publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną. Rejestr instytucji szkoleniowych znajduje się na stronie internetowej: www.ris.praca.gov.pl.

**Instytucjami dialogu społecznego** na rynku pracy są organizacje i instytucje zajmujące się problematyką rynku pracy: organizacje związków zawodowych, pracodawców i bezrobotnych oraz organizacje pozarządowe (stowarzyszenia i fundacje) współpracujące z publicznymi służbami zatrudnienia i ochotniczymi hufcami pracy w zakresie realizacji zadań określonych ustawą.

**Instytucje partnerstwa lokalnego** są instytucjami realizującymi inicjatywy partnerów rynku pracy, tworzonymi na rzecz realizacji zadań określonych ustawą i wspieranymi przez organy samorządu terytorialnego.

Dialog społeczny jest jedną z konstytucyjnych zasad ustroju społeczno – gospodarczego Polski. Dialog ten prowadzony jest poprzez instytucje dialogu społecznego, przez które rozumie się zróżnicowane pod względem prawnym lub organizacyjnym fora do utrzymywania relacji pomiędzy stroną rządową a pozostałymi uczestnikami dialogu.

Mianem dialogu społecznego określa się relacje między partnerami społecznymi, a więc przede wszystkim pomiędzy związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców oraz ich stosunki z organami państwowymi, jak rząd i jego agendy, a także władzami komunalnymi, samorządem lokalnym etc. Przedmiotem tak pojętego dialogu społecznego jest wspólne kształtowanie stosunków zawodowych, warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych, a także niektórych innych zagadnień polityki gospodarczej i społecznej, będących przedmiotem zainteresowania wszystkich stron[105].

[104] Ibidem, s. 34.
[105] *Instytucje dialogu społecznego przy urzędach administracji rządowej*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego, Warszawa 2012, s.12

Problematyką rynku pracy zajmują się również **organizacje pozarządowe**. W kategorii organizacji działających na rzecz osób bezrobotnych i rynku pracy w całej Polsce jest ich 10371 natomiast w województwie lubuskim 278[106].

## Efektywność[107] wybranych form aktywizacji bezrobotnych

Jak zapisano w *Informacji o aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu i wykorzystaniu środków finansowych* „publiczne służby zatrudnienia odgrywają ważną rolę w zwiększaniu szans na zatrudnienie osób bezrobotnych i poszukujących pracy"[108].

Biorąc zatem pod uwagę bardzo trudną sytuację na rynku pracy osób poniżej 25 roku życia, warto skoncentrować się na efektywności poszczególnych form aktywizacji bezrobotnych oferowanych przez urzędy pracy.

Od lat w rejestrach powiatowych urzędów pracy młodzi poniżej 25 roku życia stanowią jedną z największych grup bezrobotnych. Taki stan rzeczy przyczynił się do tego, że osoby bezrobotne do 25 roku życia mają status osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Kierowane są do nich liczne programy aktywizacyjne oferujące pomoc w aktywnym poszukiwaniu zatrudnienia poprzez udział min. w stażach, szkoleniach, poradnictwie zawodowym. Niniejsza część stanowi analizę danych dotyczących wskaźników efektywności różnych form aktywizacji młodych bezrobotnych w roku 2011 w województwie lubuskim. Na potrzeby tej części wykorzystano dane z dokumentu pt. *Sytuacja młodzieży na rynku pracy województwa lubuskiego w 2011 roku*[109] opracowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze. Wspomniany dokument z kolei opiera się na danych statystycznych gromadzonych przez powiatowe urzędy pracy województwa lubuskiego[110].

---

[106] http://www.bazy.ngo.pl/, 12.03.2013.

[107] Efektywność zatrudnieniowa (tj. wskaźnik ponownego zatrudnienia) ustalona (obliczona) została jako stosunek liczby osób, które po zakończeniu udziału w określonej formie aktywizacji uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie tj. wyrejestrowały się z powiatowego urzędu pracy lub jeżeli w okresie do 3 miesięcy od zakończenia udziału w programach nie zarejestrowały się w powiatowym urzędzie pracy, do liczby osób które zakończyły w danym roku udział w danej formie aktywizacji; *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2011 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Funduszy, Warszawa maj 2012, s. 5.

[108] *Informacji o aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu i wykorzystaniu środków finansowych*, MPiPS, Warszawa 2006, s. 1.

[109] *Sytuacja młodzieży na rynku pracy województwa lubuskiego w 2011 roku*, WUP w Zielonej Górze, Zielona Góra, lipiec 2012.

[110] Ibidem, s. 3.

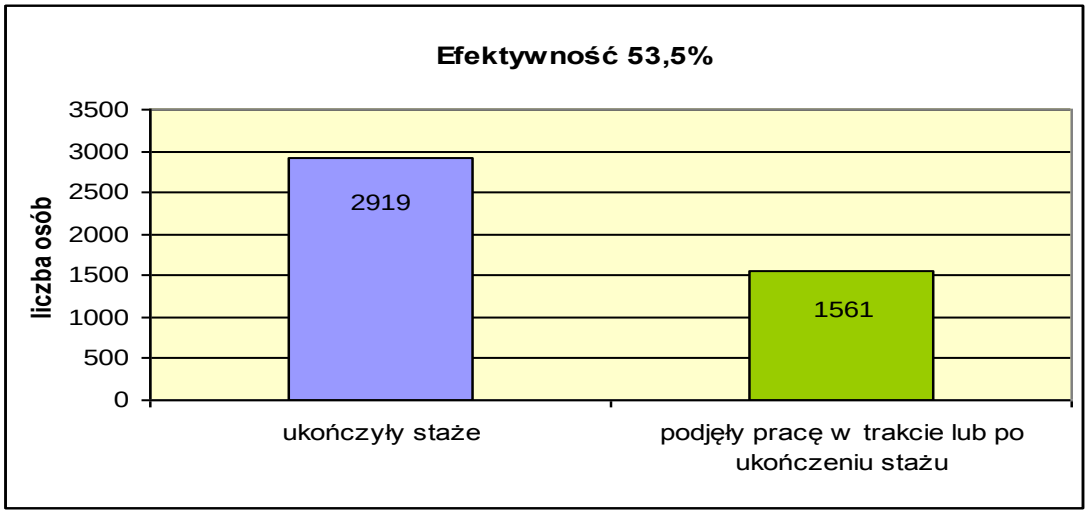
**Staże**

Staż przeznaczony jest dla młodych bezrobotnych do 25 roku życia oraz bezrobotnych absolwentów szkół wyższych, którzy nie ukończyli 27 roku życia. Przygotowanie zawodowe natomiast przeznaczone jest dla osób bezrobotnych długotrwale, bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, bezrobotnych powyżej 50 roku życia, bezrobotnych wychowujących samotnie co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia oraz bezrobotnych będących osobami niepełnosprawnymi.

W 2011 r. w celu nabycia praktycznych umiejętności do wykonywania pracy staż ukończyło 2919 bezrobotnych do 25 roku życia (o 2856 osób mniej niż w 2010 roku). 1561 z nich w trakcie bądź po ukończeniu staży podjęła pracę (brak danych nt. czasu „utrzymania pracy").

Efektywność, czyli udział bezrobotnych do 25 roku życia kończących staż do osób, które podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu stażu wyniósł w 2011 r. 53,5%. Wskaźnik ten należy ocenić relatywnie wysoko. Brakuje jednak w tym zakresie danych dotyczących czasu, na jaki ww. grupa osób została zatrudniona. Czynnik czasu bowiem odgrywa w kontekscie działań niwelujących bezrobocie bardzo dużą rolę. Im dłużej trwajace zatrudnienie (perspektywa długoterminowa), tym bardziej wskazywać można na rzeczywistą efektywność konkretnych narzędzi.

**Wykres 7. Uczestnictwo bezrobotnych do 25 roku życia w stażach**




Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Sytuacja młodzieży na rynku pracy województwa lubuskiego w 2011 roku*, WUP w Zielonej Górze, Zielona Góra, lipiec 2012, s. 12-13.

Warto w tym miejscu powołać się na bardzo interesujący dokument Najwyższej Izby Kontroli, pt: *Realizacja programu aktywizacji zawodowej do 30 roku życia w województwie lubuskim.*

*Informacja o wynikach kontroli*, w którym NIK kontrolując realizację programu aktywizacji zawodowej osób do 30 roku życia w województwie lubuskim, wyraził swoją opinię na temat stażu jako mało efektywnego instrumentu aktywizacji młodych bezrobotnych [111] . „Stwierdzono jednak niską efektywność staży, szczególnie gdy organizatorem staży były instytucje publiczne. W ocenie Najwyższej Izby Kontroli ten instrument aktywizacji osób bezrobotnych wykorzystywany jest przez niektórych pracodawców do pozyskania darmowej siły roboczej, opłacanej ze środków Funduszu Pracy, bez konieczności zatrudnienia jakiejkolwiek osoby (w sporadycznych przypadkach zatrudniano osoby po odbytym stażu, przeważnie na krótkotrwałe okresy). Zdaniem NIK, staże nie mają stanowić instrumentu niwelującego braki kadrowe pracodawców, tylko winny służyć aktywizacji bezrobotnych i zwiększać prawdopodobieństwo znalezienia przez nich trwałego zatrudnienia. W związku z tym, powiatowe urzędy pracy podejmując decyzję, do których podmiotów należy kierować stażystów, powinny brać pod uwagę możliwość zatrudnienia bezrobotnych po okresie stażu”[112].

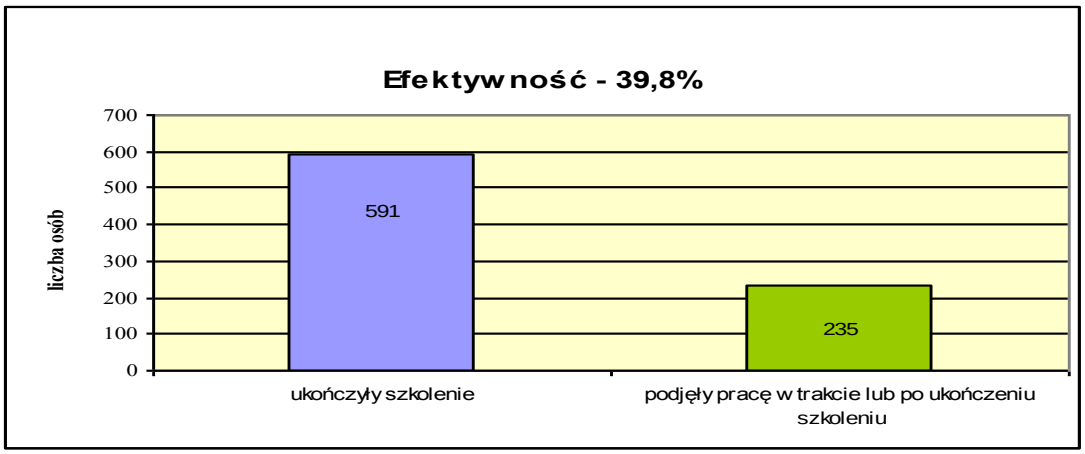
**Szkolenia**

Szkolenia organizowane przez powiatowe urzędy pracy mogą trwać do 6 miesięcy (w przypadkach uzasadnionych programem szkolenia – do 12 miesięcy). Wyjątek stanowią szkolenia dla osób nie posiadających żadnych kwalifikacji zawodowych, które mogą trwać do 24 miesięcy.

W 2011 r. szkolenia mające na celu podniesienie kwalifikacji, zwiększających szansę na zatrudnienie ukończyło 591 bezrobotnych do 25 roku życia (o 884 mniej niż w 2010 roku). W przypadku tego narzędzia efektywność w 2011 r. wyniosła niecałe 40%.

**Wykres 8. Uczestnictwo bezrobotnych do 25 roku życia w szkoleniach**

[111] *Realizacja programu aktywizacji zawodowej do 30 roku życia w województwie lubuskim. Informacja o wynikach kontroli*, Nr ewid. 157/2011/P/11/180/LZG, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa 2011.
[112] Ibidem, s. 9-10.




Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Sytuacja młodzieży na rynku pracy województwa lubuskiego w 2011 roku*, WUP w Zielonej Górze, Zielona Góra, lipiec 2012, s. 12-13.

W tym miejscu ponownie można powołać się na opinię NIK, wyrażoną w przywołanym wcześniej dokumencie. Jeśli chodzi o szkolenia, „urzędy przyjmowały za efektywny każdy przypadek podjęcia zatrudnienia po odbytym szkoleniu, natomiast w ocenie NIK, dla prawidłowego określenia ich skuteczności istotne jest uwzględnienie faktu czy zatrudnienie miało związek z tematyką odbytego szkolenia”[113].

**Prace interwencyjne**

Powiatowe urzędy pracy w razie braku propozycji odpowiedniego zatrudnienia mogą inicjować oraz finansować prace interwencyjne, polegające na zatrudnieniu przez pracodawcę bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w zamian za uzyskiwaną z urzędu pracy refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenia oraz składki na ubezpieczenia społeczne.

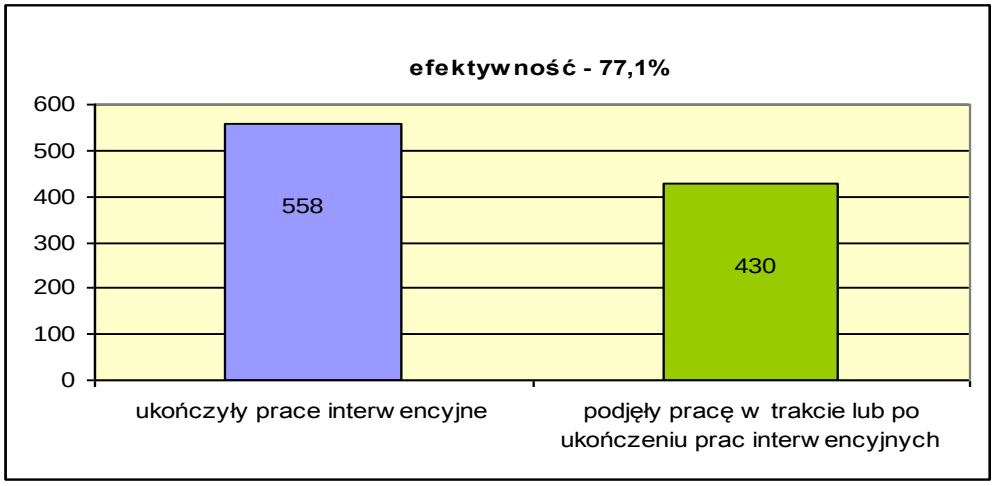
W województwie lubuskim najwyższa efektywność wykazywana jest właśnie w przypadku prac interwencyjnych. W 2011 r. prace interwencyjne ukończyło 558 bezrobotnych do 25 roku życia, natomiast 430 podjęło pracę w ich trakcie bądź po ukończeniu.

W opinii NIK czas trwania prac interwencyjnych oraz zadania realizowane przez osoby skierowane do tej formy aktywizacji zawodowej wpływały na zwiększenie umiejętności i przygotowania zawodowego osób bezrobotnych. To z kolei mogło przełożyć się na zwiększenie prawdopodobieństwa uzyskania przez nich zatrudnienia w przyszłości. Mimo tej pozytywnej uwagi, organ kontrolny zaznaczył swoją krytyczną opinię na temat

[113] *Realizacja programu aktywizacji zawodowej*…, op. cit., s. 9.

ponownego kierowania tych samych osób na prace interwencyjne organizowane przez tego samego pracodawcę[114].

**Wykres 9. Uczestnictwo bezrobotnych do 25 roku życia w pracach interwencyjnych**




Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Sytuacja młodzieży na rynku pracy województwa lubuskiego w 2011 roku*, WUP w Zielonej Górze, Zielona Góra, lipiec 2012, s. 14.

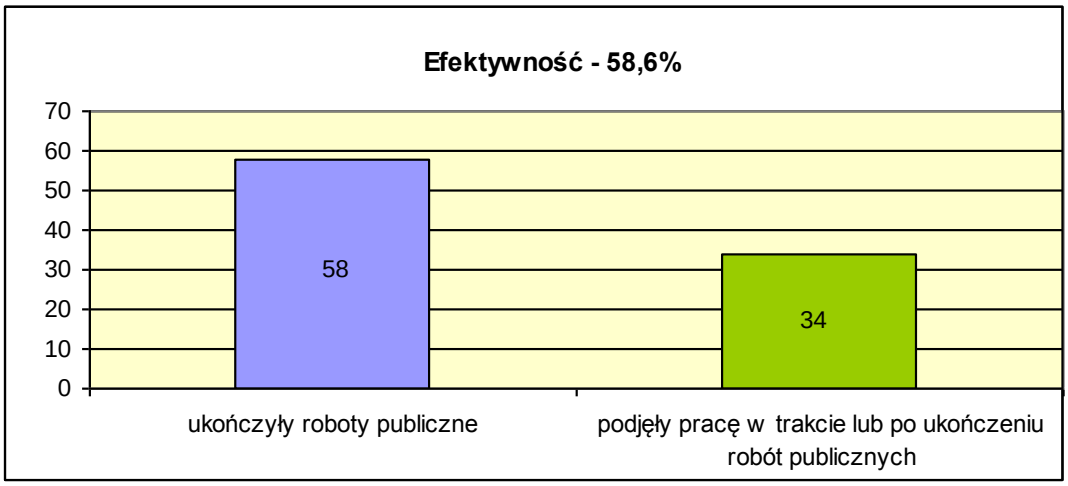
„Działania takie co prawda nie stanowiły naruszenia prawa, jednak należy pamiętać, że głównym celem prac interwencyjnych nie jest minimalizacja kosztów zatrudnienia ponoszonych przez pracodawców, tylko udzielenie wsparcia osobom będącym w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym poprzez ich zawodową aktywizację”[115].

## Roboty publiczne

Roboty publiczne mogą być organizowane przez gminy, organizacje pozarządowe oraz organizacje statutowo zajmujące się problematyką ochrony środowiska, kultury i oświaty. sportu i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki.

[114] Ibidem, s. 9.
[115] Ibidem, s. 16.

**Wykres 10. Uczestnictwo bezrobotnych do 25 roku życia w robotach publicznych**



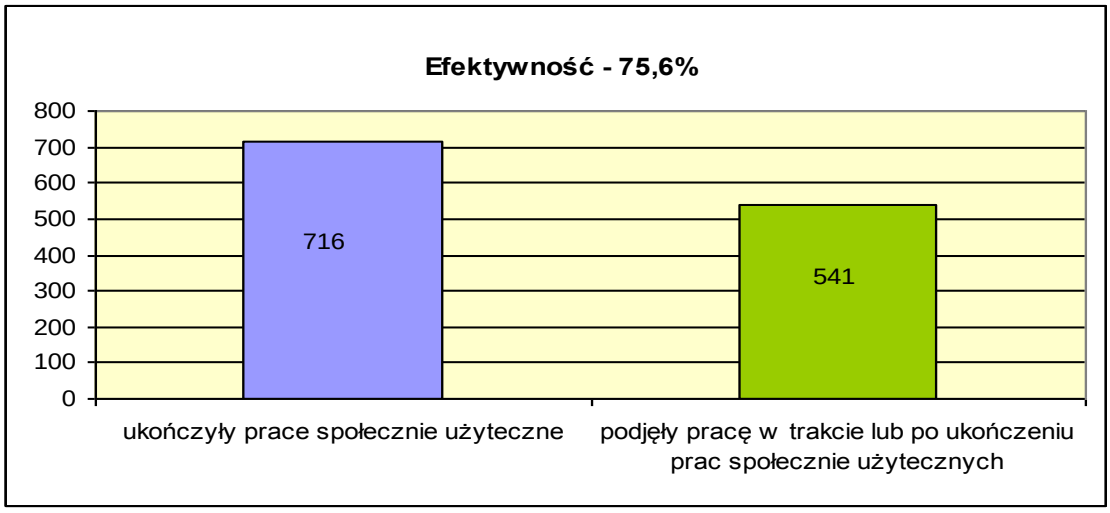

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Sytuacja młodzieży na rynku pracy województwa lubuskiego w 2011 roku*, WUP w Zielonej Górze, Zielona Góra, lipiec 2012, s. 14.

W województwie lubuskim w 2011 r. roboty publiczne ukończyło 58 bezrobotnych do 25 roku życia (o 154 uczestników mniej niż w 2010 roku). Ponad połowa osób została w ich trakcie lub po zakończeniu zatrudniona.

**Prace społecznie użyteczne**

Prace społecznie użyteczne są nową formą aktywizacji bezrobotnych wprowadzoną nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (weszła w życie 1 listopada 2005 r.). Zgodnie z definicją ustawową prace społecznie użyteczne oznaczają prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnej.

**Wykres 11. Uczestnictwo bezrobotnych do 25 roku życia w pracach społecznie użytecznych**



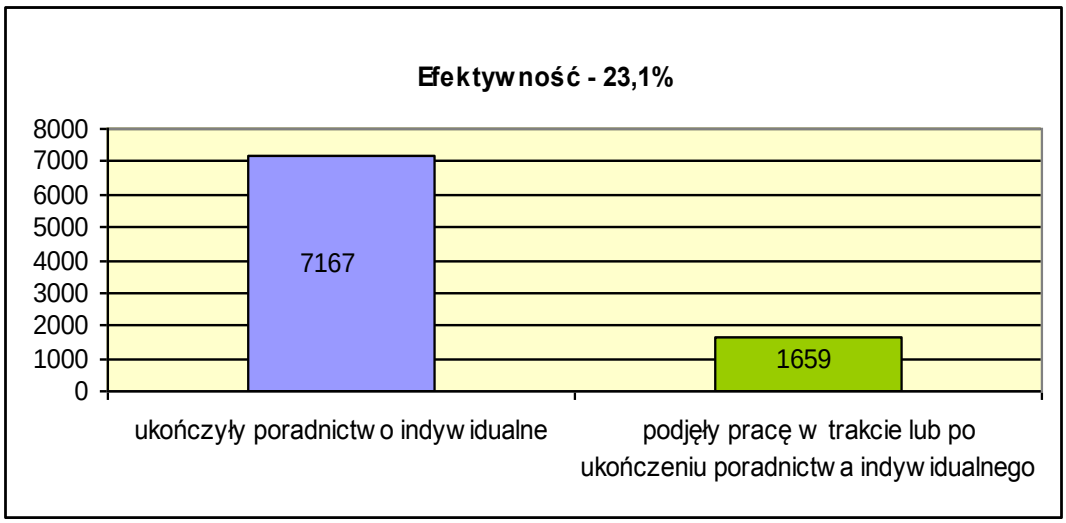

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Sytuacja młodzieży na rynku pracy województwa lubuskiego w 2011 roku*, WUP w Zielonej Górze, Zielona Góra, lipiec 2012, s. 15.

W 2011 r. prace społecznie użyteczne ukończyło 716 młodych bezrobotnych. W trakcie lub po zakończeniu prac społecznie użytecznych uzyskało zatrudnienie 75,6% bezrobotnych do 25 roku życia.

## Poradnictwo indywidualne

W 2011 r. z usług poradnictwa indywidualnego skorzystało 7167 bezrobotnych do 25 roku życia (wzrost o 3719 osób w porównaniu do roku 2010!). Po skorzystaniu z tej formy aktywizacji zatrudnienie uzyskało 23,1% bezrobotnych do 25 roku życia (nastąpił spadek o 21% punktów procentowych w porównaniu do 2010 roku!).

**Wykres 12. Uczestnictwo bezrobotnych do 25 roku życia w poradnictwie indywidualnym**

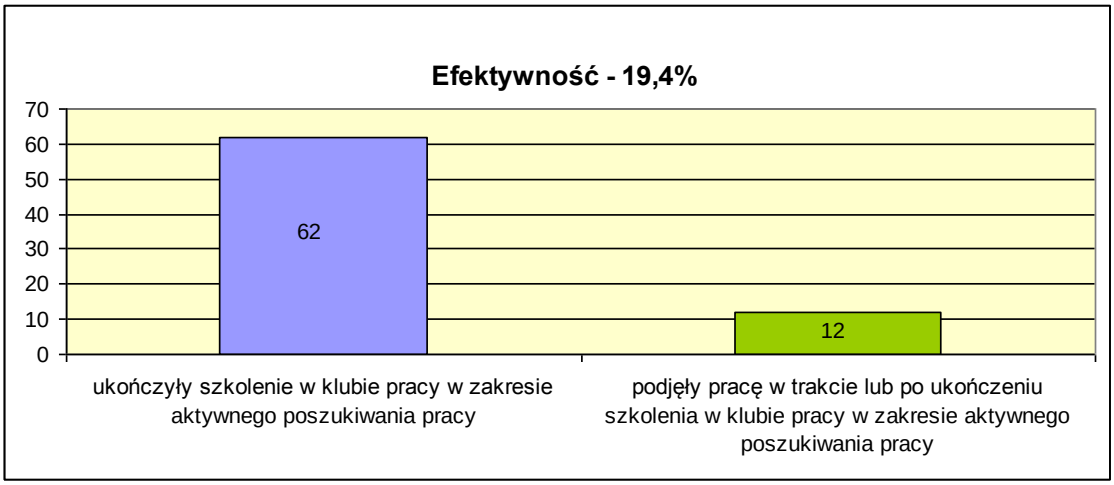



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Sytuacja młodzieży na rynku pracy województwa lubuskiego w 2011 roku*, WUP w Zielonej Górze, Zielona Góra, lipiec 2012, s. 15.

### Szkolenie w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy

W 2011 r. szkolenie w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania zatrudnienia ukończyło 62 bezrobotnych do 25 roku życia. Po skorzystaniu z tej formy aktywizacji podjęło pracę 19,4% osób bezrobotnych do 25 roku życia.

**Wykres 13. Uczestnictwo bezrobotnych do 25 roku życia w szkoleniach w klubie pracy**

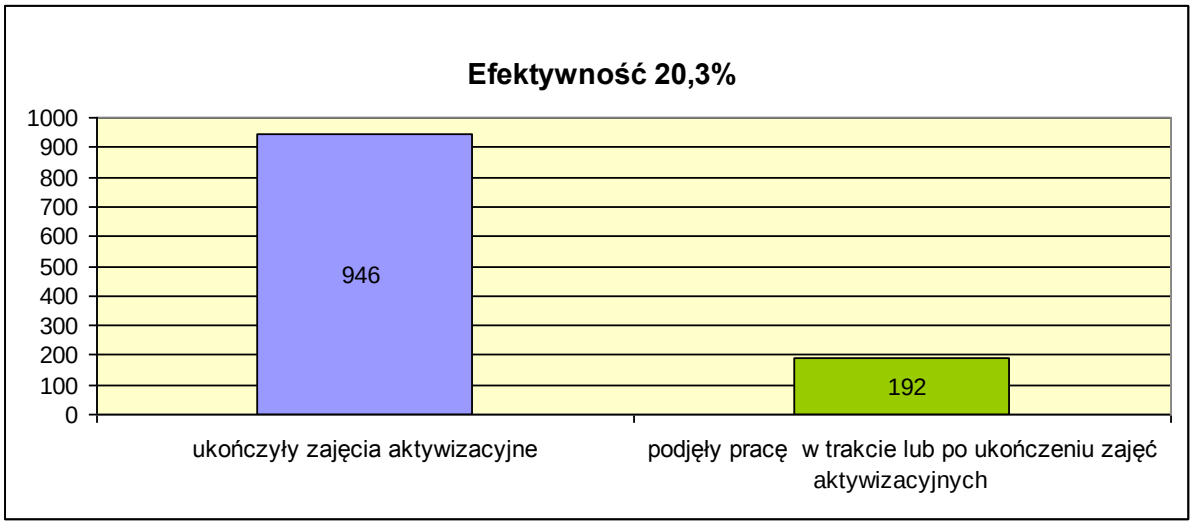



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Sytuacja młodzieży na rynku pracy województwa lubuskiego w 2011 roku*, WUP w Zielonej Górze, Zielona Góra, lipiec 2012, s. 16.

### Zajęcia aktywizacyjne

W 2011 r. ukończyło zajęcia aktywizacyjne 946 bezrobotnych do 25 roku życia (o 145 osób mniej niż w poprzednim roku). Po skorzystaniu z tej formy aktywizacji pracę znalazło 20,3% osób.

**Wykres 14. Uczestnictwo bezrobotnych do 25 roku życia w zajęciach aktywizacyjnych**




Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Sytuacja młodzieży na rynku pracy województwa lubuskiego w 2011 roku*, WUP w Zielonej Górze, Zielona Góra, lipiec 2012, s. 16.

Analiza danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze pozwala zauważyć, iż najbardziej efektywnymi formami aktywizacji młodych bezrobotnych są prace interwencyjne oraz prace społecznie użyteczne – w obu przypadkach efektywność wyniosła ponad 75%. Wydaje się jednak, że zauważalnym brakiem danych udostępnianych przez WUP jest brak ujęcia ww. wyników w perspektywie długoterminowej. Dane np. odzwierciedlające liczbę osób zatrudnionych na okres co najmniej jednego roku, pozwoliłoby ocenić te formy aktywizacji bezrobotnych bardziej rzetelnie, a wyniki badań miałyby o wiele większą wartość analityczną.

Najmniej efektywnymi formami aktywizacji bezrobotnych są szkolenia w klubach pracy, zajęcia aktywizacyjne oraz poradnictwo indywidualne. Warto zwrócić uwagę, że w kontekście prowadzonych obecnie dyskusji na temat potrzeb bardziej indywidualnego podejścia do osób bezrobotnych w urzędach pracy, bardzo słaby wynik efektywności tego ostatniego narzędzia zdaje się być oznaką budzącą wiele obaw.

**Współpraca międzysektorowa**

**Sektor edukacji – instytucje rynku pracy - pracodawcy**

Cele pracodawców i studentów są zbieżne – pracodawcy poszukują wysoko wykształconych pracowników, natomiast celem studentów jest uzyskanie wykształcenia i umiejętności gwarantujących szybkie znalezienie satysfakcjonującej ich pracy. Weryfikacja następuje na rynku pracy. To z rynku pracy płyną kluczowe informacje na temat zapotrzebowania na kompetencje zasobów pracy, które dostarcza, czy też powinna dostarczać uczelnia. Uczelnie gromadzą informacje o sytuacji na rynku pracy. W wielu przypadkach działania te realizują Akademickie Biura Karier. Informacje na temat rynku pracy pochodzą w znacznej mierze z opracowań publikowanych przez Główny Urząd Statystyczny, czy urzędy pracy (wojewódzkie jak i powiatowe – w tym raporty z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych), jak i z czasopism branżowych. Poza urzędami pracy uczelnie nawiązują również współpracę z innymi instytucjami rynku pracy – Ochotniczymi Hufcami Pracy, czy agencjami zatrudnienia. Uczelnie korzystają również z wiedzy pracodawców, którzy zasiadają w Radach Patronackich czy Radach Biznesu działających przy uczelniach[116].

Pracodawcy na skali 1 – 10 ocenili współpracę z Akademickimi Biurami Karier. Ocena jest dość zróżnicowana.

[116] *Raport z badań w II edycji projektu Uczelnia Przyjazna Pracodawcom Instytut Pracy i Spraw Socjalnych*, Warszawa 2012 s. 13

**Tabela 1. Ocena współpracy pracodawców z Akademickimi Biurami Karier**

| Zakres współpracy | Ocena |
|---|---|
| Informowanie o wolnych miejscach pracy | 7,10 |
| Organizowanie staży i praktyk dla studentów, absolwentów | 7,30 |
| Organizowanie targów pracy | 7,80 |
| Wymiana informacji na temat zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności | 6,10 |
| Organizowanie szkoleń dla studentów, absolwentów | 6,90 |
| Organizowanie seminariów | 6,40 |
| Nabór i selekcja pracowników | 5,40 |

Źródło: http://www.uczelniaprzyjaznapracodawcom.pl/wp-content/uploads/2012/02/Raport_UPP_2011.pdf s. 15

Zdaniem pracodawców obszarami, które wymagają intensyfikacji jest obszar związany z udostępnianiem informacji na temat zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na rynku pracy oraz nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z pracodawcami[117].

41% badanych pracodawców współpracuje ze szkołami wyższymi poza Akademickimi Biurami Karier. Decyzja o nawiązaniu współpracy z uczelnią najczęściej wynika z tego, że dana uczelnia kształci studentów na kierunkach i w specjalnościach, które są poszukiwane w zakładzie pracy (79% wskazań)[118].

**Tabela 2. Formy współpracy pomiędzy pracodawcami z Uczelniami Wyższymi poza ABK**

| Zakres współpracy | Ocena |
|---|---|
| Rekrutacja studentów na praktyki i staże | 68 |
| Udział w konferencjach i seminariach naukowych organizowanych przez Uczelnie | 49 |
| Współpraca z pracownikami Uczelni w zakresie tworzenia nowych rozwiązań biznesowych (produkty, usługi, metody zarządzania, itp.) | 27 |
| Organizowanie targów pracy, prezentacji firm na uczelniach | 43 |
| Pracownicy firmy prowadzą zajęcia na Uczelni | 33 |
| Przeprowadzenie naboru i preselekcji studentów i absolwentów na zlecenie pracodawców | 14 |
| Współpraca w zakresie wdrożeń | 15 |
| Współpraca z akademickimi inkubatorami przedsiębiorczości | 15 |
| Członkostwo organu doradczego działającego przy Uczelni/Wydziale (np. Rada Pracodawców, Rada Biznesu) | 8 |

Źródło: http://www.uczelniaprzyjaznapracodawcom.pl/wp-content/uploads/2012/02/Raport_UPP_2011.pdf, strona 18.

[117] Ibidem, s. 15.
[118] Ibidem, s. 17.

Raport z przeprowadzonych badań pokazuje, iż studenci rzadko korzystają z usług świadczonych przez Akademickie Biura Karier (34% badanej populacji studentów zadeklarowało, że korzystało z usług ABK), mimo iż aż 84% respondentów stwierdziło, że na ich uczelni działało/działa ABK, a tylko 14% nie dysponowało wiedzą w tym zakresie[119].

Przykładem współpracy pomiędzy sektorem edukacji a rynkiem pracy są strategie rekrutacyjne w firmie Unilever. Obok tradycyjnych metod podejmowane są działania skierowane do studentów opierające się na współpracy z uczelniami, organizacjami studenckimi, organizowaniu targów pracy, promowaniu firmy jako pracodawcy poprzez np. akcje dni otwartych w biurze firmy. Podczas dni otwartych studenci mają możliwość poznania pracowników oraz mają okazję dowiedzieć się czym zajmują się osoby w różnych działach. Oprócz tego mają rozwiązywać case'y biznesowe, uczestniczyć w prezentacjach działów i rozmowach z menedżerami. Firma Unilever wprowadziła również grę biznesową skierowaną do studentów. Pozyskani nowi pracownicy mają możliwość udziału w programie menedżerskim podczas którego mogą realizować projekt strategiczny dla firmy [120]. Poszukiwanie rozwiązań w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi dla wielu pracodawców jest konieczne. Jednym z rozwiązań może być wdrożenie programów rozwojowych, wprowadzenie programu mentoringu wewnątrz organizacji**,** wsparcie merytoryczne studentów – współpraca z uczelniami może odbywać się w formule szkoleń (np. Danone, KPMG), patronatów nad przedmiotami biznesowymi (np. AMG.net na Politechnice Łódzkiej), dedykowanych przedmiotów (np. zajęcia dotyczące marketingu i sprzedaży prowadzone przez firmę L'Oreal w Szkole Głównej Handlowej), czy też całych programów kształcenia (np. program *Finanse i Zarządzanie w Biznesie* realizowany przez Ernst&Young na SGH)[121].

Badanie możliwości udziału pracodawców w procesie kształcenia młodzieży wykazały, że największą popularnością wśród przedsiębiorców cieszy się przyjmowanie uczniów na praktyki (82,0%), następnie dzielenie się ze szkołami informacjami na temat zapotrzebowania na pracowników (74,0%), prowadzenie warsztatów (66,3%), prowadzenie kursów (57,7%). Najmniejsze zainteresowanie wzbudziło obejmowanie klas patronatem (32%)[122].

---

[119] Ibidem, s. 16.
[120] *Rekrutacja 2012, Narzędzia i trendy*, HRstandard, Grudzień 2011, s. 29.
[121] *5 sposobów na posiadanie wykwalifikowanej kadry, HRstandard,* Mary Lorenz – CareerBuilder LLC, CIPD, ManpowerGroup, *2011 r.*, http://hrstandard.pl/2012/02/01/5-sposobow-na-posiadanie-wykwalifikowanej-kadry/, 12.03.2013.
[122] *Diagnoza potrzeb edukacji zawodowej w północnej części wij. Lubuskiego*, K. Cheba A. Terpiłowska-Dworczak, Gorzów Wlkp. 2012, s.108.

Potwierdzają to badania przeprowadzone na terenie Lubuskiego Trójmiasta. Najczęstszą formą współpracy przedstawicieli placówek edukacyjnych z pracodawcami jest kierowanie uczniów na praktyki, dzięki którym mogą zdobywać doświadczenie zawodowe oraz organizowanie targów pracy. Przedstawiciele szkół deklarowali, iż konsultują uruchamianie nowych specjalności z pracodawcami (40%). Oferta edukacyjna szkół jest dynamiczna: jedne kierunki są wygaszane, inne uruchamiane, a jeszcze inne przygotowywane do uruchomienia. Główne powody rozszerzania oferty edukacyjnej związane są z zapotrzebowaniem na absolwentów płynącym z rynku pracy, oczekiwaniami władz lokalnych, rozszerzeniem możliwości absolwentów na rynku pracy, zainteresowaniem płynącym z rynku pracy, zainteresowaniem młodzieży[123].

W oparciu o wnioski zawarte w raporcie „Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców" można stwierdzić, że istnieje luka między wymaganiami stawianymi kandydatom a przygotowaniem absolwentów. Płaszczyzną współpracy pomiędzy edukacją a rynkiem pracy są praktyki zawodowe. W założeniu praktyki mają wyposażać absolwentów w umiejętności, których nie dostarcza im tradycyjny system edukacyjny (umiejętność odnalezienia się w organizacji, zapoznanie się z realiami pracy oraz konkretnymi czynnościami zawodowymi). Jedną z wypracowanych rekomendacji jest znalezienie opiekuna, który naprawdę koordynuje to, co dzieje się na praktykach. Elementem koniecznym miałoby być dofinansowanie praktyk - fundusze dla pracowników, którzy opiekują się praktykantami, dzielą się wiedzą[124]. Na barierę utrudniającą współpracę szkoły z pracodawcami, związaną z brakiem wykwalifikowanych opiekunów zwrócili również uwagę przedstawiciele lubuskich szkół. Inaczej wygląda ocena praktyk dokonana przez z opiekunów praktyk ze strony uczelni wyższych Lubuskiego Trójmiasta. Najwyżej ocenione zostały kwalifikacje pedagogiczne opiekunów praktyk – chęć pomocy, doświadczenie zawodowe, dyspozycyjność, dzielenie się doświadczeniem, otwartość, rzetelność, przychylność, serdeczność i kompetencje. Kompetencje jakie nabywają studenci to między innymi: doświadczenie praktyczne, poszerzenie wiedzy teoretycznej, poznanie placówki, praktyczna wiedza na temat firm i ich funkcjonowania, kształtowanie umiejętności zawodowych, nabywanie obowiązkowości, nauka dyscypliny, poznanie realiów pracy, umożliwienie studentom kontaktów z klientem,

[123] *Niedopasowanie Kwalifikacje a rynek pracy w Lubuskim Trójmieście*, red. M. Kwiatkowski, 2008, s.176 http://www.lt.opzl.pl/index.php?nav=1&l1=1&l2=53, 12.03.2013.
[124] *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców, PKPP Lewiatan, Projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej*, Warszawa 2010, s.51.

zapoznanie się z dokumentacją firmy. Praktyki pozwalają również pracodawcom na zatrudnienie sprawdzonego pracownika[125].

W badaniach w II edycji projektu Uczelnia Przyjazna Pracodawcom - pracodawcy ocenili przygotowanie teoretyczne studentów na 7,15 (w roku 2010 na 7,4), a praktyczne na 5,53 (w ubiegłym roku na 5,76). Wyniki te są niepokojące, gdyż przy utrzymującym się większym deficycie umiejętności praktycznych w stosunku do wiedzy teoretycznej, doszło do pogorszenia oceny przygotowania absolwentów w obu obszarach – to wskazywałoby na rosnącą skalę niedopasowania kwalifikacyjno-zawodowego w grupie osób kończących studia wyższe. Nadal pracodawcy wskazują na problem z wykorzystaniem przez absolwentów posiadanej wiedzy teoretycznej w praktyce - najczęściej wskazywaną przez pracodawców umiejętnością deficytową była umiejętność łączenia teorii z praktyką[126].

**Instytucje rynku pracy a współpraca międzysektorowa**

Partnerstwo jest dynamiczną relacją pomiędzy różnymi podmiotami, opartą na wzajemnie uzgodnionych celach, realizowanych dzięki podzielanemu rozumieniu najbardziej racjonalnego podziału pracy z uwzględnieniem przewagi komparatywnej każdego partnera. Partnerstwo obejmuje wzajemne oddziaływanie, przy starannym zachowaniu równowagi pomiędzy zbliżeniem a autonomią, na którą składa się wzajemny szacunek, równy udział w procesie decyzyjnym, wzajemna odpowiedzialność i przejrzystość. Wszystkie strony partnerstwa powinny zachować jednocześnie własną tożsamość oraz zachowane muszą być zasady wzajemności[127].

Przykładem współpracy międzysektorowej jest działalność rad zatrudnienia, na szczeblu centralnym (Naczelna Rada Zatrudnienia), województwa (wojewódzkie rady zatrudnienia) i powiatu (powiatowe rady zatrudnienia). Funkcjonowanie rad zatrudnienia reguluje ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U.2004 r. Nr 99, poz. 1001, ze zm.) oraz Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 6 października 2004 r. w sprawie rad zatrudnienia (Dz. U. 2004 r. Nr 224, poz. 2281). Polityka rynku pracy realizowana przez władze publiczne oparta jest na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi.

[125] *Niedopasowanie. Kwalifikacje a rynek* …, op. cit..
[126] *Raport z badań w II edycji projektu Uczelnia Przyjazna Pracodawcom Instytut Pracy i Spraw Socjalnych* Warszawa 2012, s. 11.
[127] *Partnerstwo – współpraca międzysektorowa w realizacji celów społecznych*, red. A. Handzlik, J. Głowacki, Kraków 2012.

W województwie lubuskim w 2008 roku został podpisany Lubuski Pakt Zatrudnienia będący deklaracją woli współpracy szerokiego grona podmiotów z województwa lubuskiego na rzecz rozwoju rynku pracy. Jego uczestnikami są: samorządy, organizacje pozarządowe, społeczne, przedsiębiorców, służby zatrudnienia, organizacje wsparcia dla przedsiębiorców, związki zawodowe, instytucje edukacyjne i szkoleniowe, jednostki wojskowe i więzienne, regionalne media. Pakt jest realizowany w oparciu o cztery branżowe partnerstwa lokalne:

Partnerstwo lokalne na rzecz badań rynku pracy

Partnerstwo lokalne – forum poradnictwa zawodowego

Partnerstwo lokalne na rzecz kształcenia

Partnerstwo lokalne – forum ekonomii społecznej

Projekty systemowe dają możliwość realizowania ich w partnerstwie[128].

Raport końcowy z badania „Analiza aktualnej struktury instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej w kontekście zakresu ich wzajemnej współpracy, a także głównych obszarów styku", przeprowadzonego w miesiącach kwiecień-czerwiec 2009 roku zrealizowanego przez konsorcjum IBC Group Central Europe Holding S.A. oraz SMG/KRC Poland Media S.A. na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej skupiał się na diagnozie i ocenie płaszczyzn oraz form współpracy między instytucjami rynku pracy, a instytucjami pomocy i integracji społecznej. Istniejące obecnie rozwiązania instytucjonalne, w szczególności ustawa o promocji zatrudnienia oraz Program Operacyjny Kapitał Ludzki, dostarczają bodźców do współdziałania, a oferowane w ramach PO KL instrumenty mogą w znaczący sposób przyczynić się do wzrostu liczby wspólnie podejmowanych inicjatyw. Wcześniejsze, pozytywne doświadczenia z realizacji projektów w partnerstwie lub kooperacji, są czynnikiem zdecydowanie zachęcającym do kontynuowania współpracy z dotychczasowymi partnerami oraz rozszerzania kręgu instytucji, które zaprasza się do współpracy. Warto jednak zaznaczyć, że współpraca pomiędzy instytucjami rynku pracy a instytucjami pomocy i integracji społecznej, jak pokazały badania, w zasadzie zaczyna się i kończy na poziomie lokalnym, czyli gminnych ośrodków pomocy społecznej i powiatowych centrów pomocy rodzinie oraz powiatowych urzędów pracy. Brak jest uregulowań nakazujących współpracę instytucji rynku pracy i instytucji integracji i pomocy społecznej na szczeblu regionalnym i centralnym, stąd zapewne niewiele aktywności realizowanych jest w obszarze regionalnym, chociaż pojawiają się przykłady współpracy pomiędzy WUP a ROPS

[128]Wojewódzki Urząd Pracy, http://www.wup.zgora.pl/, 12.03.2013.

np. w obszarze prowadzenia wspólnych analiz i diagnoz lokalnego rynku pracy i problemów społecznych, natomiast współpraca na szczeblu centralnym sprowadza się jedynie do sporządzania wspólnych analiz w ramach jednego resortu (pracy i polityki społecznej). Publiczne służby zatrudnienia i instytucje pomocy i integracji społecznej, w świetle istniejących uregulowań prawnych, napotykają na liczne problemy podczas prób zinstytucjonalizowania współpracy, brak jest bowiem obowiązku stworzenia systemowych ram współpracy na szczeblu regionalnym. Wskazać również należy brak wystarczającej współpracy z agencjami zatrudnienia. Kwestią, która została zaznaczona w wynikach nadań jest niedoceniana rola pomocnicza organizacji pozarządowych[129].

Projekty systemowe dają możliwość realizowania ich w partnerstwie. Współpraca OPS z PUP pozwala na zwiększenie efektywności podejmowanych działań. Przykładem może być projekt systemowy „Zacznij od nowa" w którym we współpracy z PUP przeprowadzono diagnozę lokalnego rynku pracy, aby szkolenia były w zawodach dających szanse na zatrudnienie. Przykładem współpracy jednostek publicznych i niepublicznych jest projekt systemowy „Uwierz w siebie". Zrealizowany przez Klub Pracy na Żoliborzu Program Pomocy Osobom Bezrobotnym i ich Rodzinom zakłada współpracę z pracodawcami, organizacjami i agencjami pośrednictwa pracy[130]. W pracę na rzecz bezrobotnych włączają się organizacje pozarządowe. Przykładem kolejnym jest projekt Caritasu, który w ramach aktywizacji personalnej, zawodowej i społecznej uruchomił rolę akompaniatora, który towarzyszył osobie poszukującej pracy, wzmacniał jej działania i pomagał w odbudowywaniu wiary w siebie[131].

[129] *Analiza aktualnej struktury instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej w kontekście zakresu ich wzajemnej współpracy, a także głównych obszarów styku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Konsorcjum IBC GROUP Central Europe Holding S.A. & SMG/KRC POLAND MEDIA S.A. Warszawa 2009, s. 6 -7.
[130] *Krajowy Raport Badawczy*, red. R. Szarfenberg, Wspólnota Robocza Związków Organizacji Socjalnych WRZOS, Warszawa 2011.
[131] Ibidem.

## 3. Analiza własna na podstawie badań empirycznych

Pierwsza część pytań postawionych zarówno osobom uczącym się, jak i bezrobotnym, dotyczy ich opinii na temat sytuacji osób poniżej 25 roku życia na rynku pracy oraz opinii na temat oferowanych przez urzędy pracy form aktywizacji osób bezrobotnych kierowanych m.in. do młodych osób bezrobotnych. Odpowiedzi na te pytania są o tyle ważne, że pokazują nastawienie młodych Polaków do swojej przyszłości zawodowej. Sytuacja, w której znajdują się młodzi, determinuje bowiem ich dalsze działania.

W wybranych pytaniach odpowiedzi postanowiono analizować z uwzględnieniem podziału na dwie główne grupy respondentów: tych którzy się jeszcze kształcą i niebawem wejdą na rynek pracy (nie mają zatem doświadczeń związanych z rynkiem pracy), a także tych, którzy pierwsze doświadczenia na rynku pracy mają już za sobą i są obecnie bezrobotne. Taki tok ekspalanacyjny został podyktowany tym, że opinie tych, którzy są już na rynku pracy i tych, którzy na rynek pracy mają niebawem wejść mogą się w niektórych kwestiach istotnie różnić. Wydaje się, że to zróżnicowanie może być najbardziej widoczne w ocenie sytuacji młodych bezrobotnych na rynku pracy, przyczyn trudnej sytuacji młodych (zarówno tych płynących ze strony samych bezrobotnych – np. brak doświadczenia, jak i tych będących niejako po stronie pracodawców – np. niechęć do zatrudniania osób młodych).

Struktura analizy odpowiedzi wyglądać zatem będzie w następujący sposób: w pytaniach, gdzie zestawiane są odpowiedzi obu grup respondentów (uczących się oraz bezrobotnych poniżej 25 roku życia) najpierw przedstawiony będzie wykres z odpowiedziami osób uczących się w szkołach ponadgimnazjalnych i wyższych, a następnie – wykres z odpowiedziami osób bezrobotnych. Takie zestawienie pozwoli porównać wyniki badań dwu wymienionych grup. W pytaniach, w których porównanie danych dotyczących obu grup nie wydaje się konieczne, postanowiono przedstawić wyłącznie uśrednione dane dotyczące odpowiedzi na konkretne pytanie.

Druga część pytań stanowią te poświęcone opinii osób bezrobotnych na temat ich doświadczeń związanych z korzystaniem z oferowanych przez PUP-u form aktywizacji osób bezrobotnych. W tym przypadku przedstawiono wyłącznie wykresy prezentujące odpowiedzi udzielane przez osoby bezrobotne.

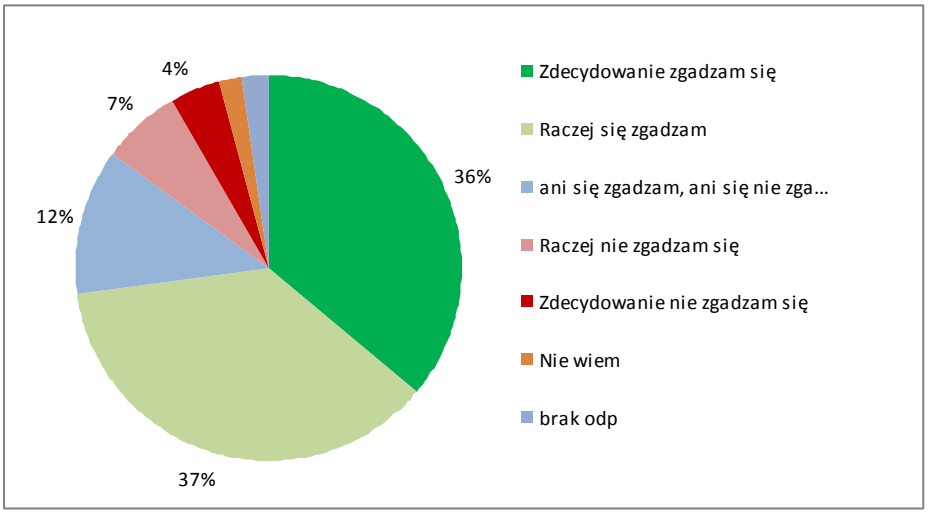
Trzecią grupę stanowią odpowiedzi na pytania związane z mentoringiem. Osoby badane pytane były o opinie na temat tej metody w kontekście uzupełnienia nią istniejących już form aktywizacji osób bezrobotnych. W tej części przedstawiane są wykresy prezentujące „uśrednione" wartości odpowiedzi na pytania udzielane przez osoby kształcące się oraz bezrobotne.

## 3.1. Młodzi o rynku pracy i o swojej sytuacji na rynku pracy

### Doświadczenie zawodowe a bezrobocie

Jednym z pierwszych pytań stawianym respondentom było to o ich opinie na temat wpływu braku doświadczenia zawodowego na zatrudnienie młodych ludzi. Obie badane grupy: zarówno uczniowie oraz studenci, jak i osoby bezrobotne, były zgodne co do tego, że brak doświadczenia zawodowego stanowi główny faktor decydujący o bezrobociu młodych Polaków.

**Wykres 15. Brak doświadczenia zawodowego jest głównym czynnikiem bezrobocia wśród ludzi młodych - opinie osób uczących się**



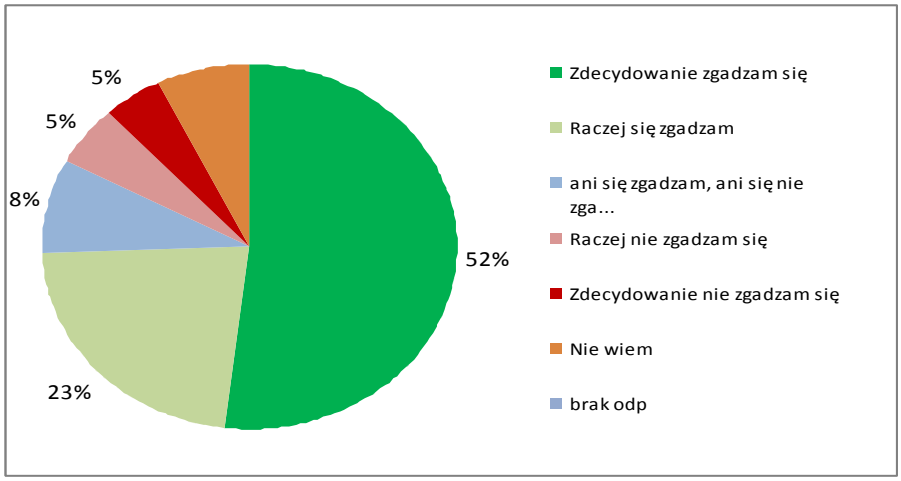

Źródło: opracowanie własne.

Jak widać na wykresie, tylko 11% z badanych uczniów i studentów nie zgadzała się z postawioną tezą, podczas gdy 73% uznała to stwierdzenie za słuszne. Zestawiając te dane z faktem, iż 28% badanych nie posiadało żadnego stażu pracy, a 38% miało staż pracy do 1 roku, można by sformułować tezę, iż w tych okolicznościach praktyki zawodowe odbywane w technikach, szkołach zawodowych, policealnych, czy w czasie studiów, powinny być traktowane jako „rozwiązanie" tej niekorzystnej dla uczniów czy studentów sytuacji. Niestety – jak pokazuje doświadczenie, praktyki w Polsce często postrzegane są jako „zło konieczne" i bardzo często uczniowie oraz studenci podejmują decyzję o odbyciu praktyk zawodowych, które będą względnie łatwe i niewymagające. Oczywiście problem w tym zakresie jest złożony: za tę sytuację odpowiedzialni są również pracodawcy (oraz opiekunowie praktykantów), którzy zdając sobie sprawę z braku umiejętności praktycznych swoich podopiecznych, delegują na nich zajęcia bardzo łatwe, rutynowe, niewymagające zaangażowania. Po takiej praktyce uczeń czy student nie ma poczucia, że czegoś się nauczył.

Taki stan rzeczy wpływa również na fakt, iż odbyte praktyki nie są ważnym czynnikiem przemawiającym na rzecz zatrudnienia młodej osoby.

Porównując wyniki odpowiedzi udzielonych na to samo pytanie przez osoby bezrobotne, od razu widać, że zastana rzeczywistość mocno weryfikuje opinie młodych Polaków. Osoby bezrobotne o wiele częściej niż osoby uczące się zdecydowanie zgadzały się ze stwierdzeniem, że brak doświadczenie odgrywa kluczową rolę w kontekście zatrudnienia.

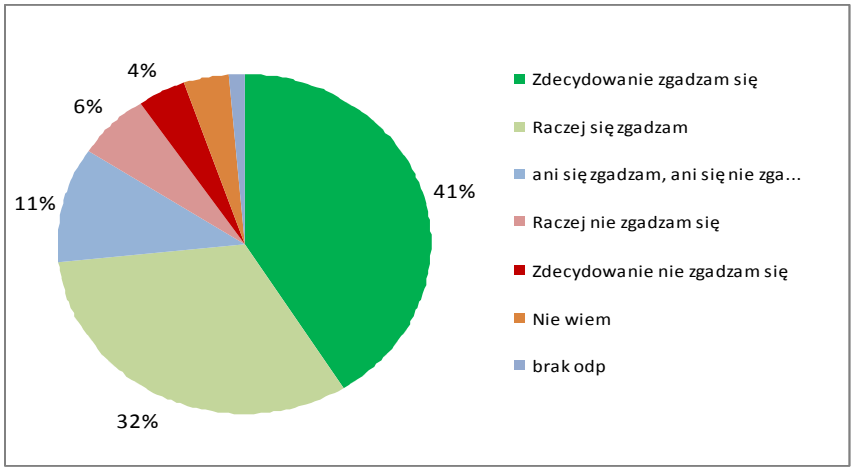
**Wykres 16. Brak doświadczenia zawodowego jest głównym czynnikiem bezrobocia wśród ludzi młodych – opinie osób bezrobotnych**




Źródło: opracowanie własne.

Cechą wspólną odpowiedzi udzielanych przez obie grupy jest to, że w obu przypadkach ponad 70% respondentów (osoby kształcące się - 73%, bezrobotni – 75%) zdaje sobie sprawę, że doświadczanie zawodowe ogromnie zwiększa na zdobycie pracy.

**Wykres 17. Brak doświadczenia zawodowego jest głównym czynnikiem bezrobocia wśród ludzi młodych**

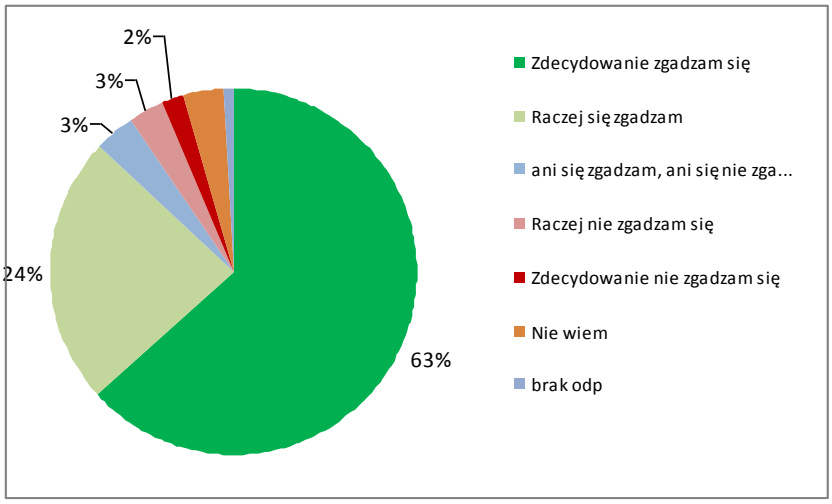



Źródło: opracowanie własne.

W opinii młodych Polaków – tych którzy mają już pierwsze doświadczenia na rynku pracy oraz tych, którzy niebawem na ten rynek mogą wejść - brak doświadczenia zawodowego jest elementem dyskwalifikującym ich, jeśli chodzi o zdobycie pracy.

Analiza odpowiedzi na powyższe pytanie pokrywa się niejako z odpowiedziami dotyczącymi zatrudniania przez pracodawców osób młodych. Niemal 90% wszystkich respondentów było zdania, że pracodawcy nastawieni są głownie na zatrudnianie osób z doświadczeniem zawodowym.

**Wykres 18. Pracodawcy chcą przede wszystkim zatrudniać osoby z doświadczeniem zawodowym**




Źródło: opracowanie własne.

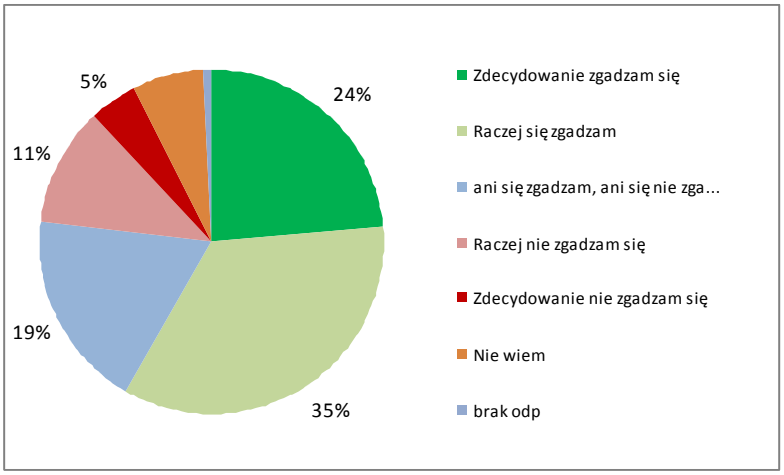
Wyniki badania mogą świadczyć o dużej świadomości młodych ludzi co do ich sytuacji i perspektyw zawodowych na runku pracy. Należy jednocześnie mieć na względzie, że taka opinia młodych Polaków winna w dużej mierze terminować ich działania w kontekście dostosowywania swoich kwalifikacji i umiejętności do rynku pracy, powinna niejako wymuszać na nich szukanie sposobności do zdobycia doświadczenia zawodowego jeszcze w czasie trwania nauki.

**Pracodawcy a zatrudnianie osób młodych**

Bardzo podobna sytuacja – jeśli chodzi o opinie obu badanych grup – występuje przy odpowiedziach na pytania związane z chęcią zatrudniania osób młodych przez pracodawców.

Widać niewielką różnicę: 23% spośród osób uczących się zdecydowanie zgadza się z tym stanowiskiem, a 36% raczej się zgadza; natomiast w przypadku osób bezrobotnych 2% więcej zdecydowanie popiera to stwierdzenie. Biorąc pod uwagę obie badane grupy – jak zaznaczono na wykresie – 59 % wszystkich ankietowanych zdecydowanie zgadza się z tym, że pracodawcy są niechętni by zatrudniać młode osoby.

**Wykres 19. Pracodawcy nie chcą zatrudniać osób młodych**

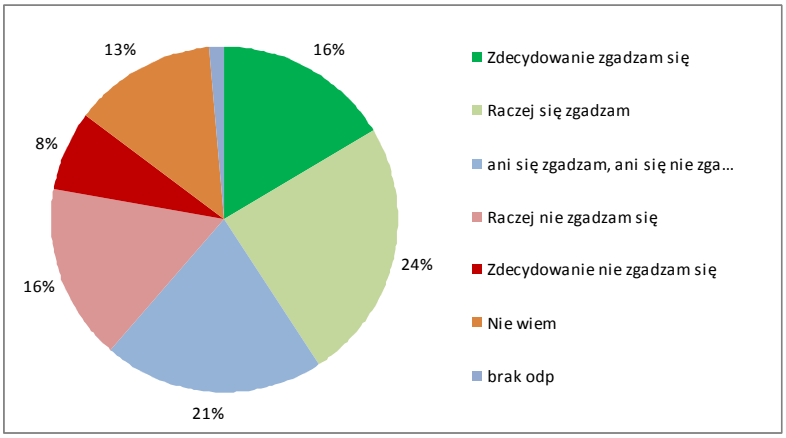



Źródło: opracowanie własne.

Wydaje się również, że młodzi są świadomi tego, że na ten stan rzeczy wpływać może szereg różnych czynników i obaw pracodawców: oprócz wspomnianych deficytów w doświadczeniu, np. nielojalność osób młodych względem pracodawców (teoria pokolenia Y), w przypadku kobiet – powiększenia rodziny (to z kolei wiąże się z przeszkalaniem nowych pracowników, a po powrocie kobiet z urlopu macierzyńskiego z częstszymi niż wcześniej nieobecnościami w pracy).

Godnymi uwagi są odpowiedzi na pytania o to, czy badane osoby będąc pracodawcami zatrudniłyby osoby młode. W odpowiedziach na te pytania również rysują się widoczne różnice, na podstawie których widać, że opinie respondentów weryfikowane są przez rzeczywistość zastaną na rynku pracy.

**Wykres 20. Gdybym był pracodawcą, to zatrudniłbym osobę młodą bez doświadczenia zawodowego – opinie uczących się**

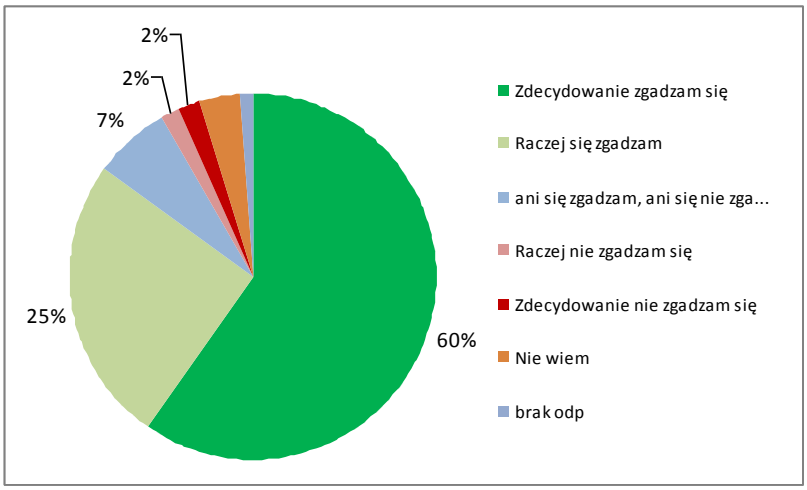



Źródło: opracowanie własne.

Podczas gdy 16% uczących się zdecydowanie stwierdziło, że zatrudniłoby osoby młode bez doświadczenia zawodowego (24% raczej zatrudniłoby), to już w grupie osób bezrobotnych tych zdecydowanych na zatrudnienie osoby młodej było dwukrotnie więcej – 33% (20% deklarowało, że raczej zatrudniłoby osoby młode bez doświadczenia.

W kontekście motywacji (a raczej jak widać na podstawie w opinii badanych - ich braku) co do zatrudniania osób młodych, bardzo interesująco wygląda opinia młodych Lubuszan na temat zatrudniania osób „po znajomości". 85% wszystkich ankietowanych jest zdania, że obecnie wielu pracodawców zatrudnia do pracy na bazie znajomości. Wydaje się, że takie poglądu mogą w dużej mierze rzutować na nastawienie potencjalnych pracowników do wiary w swoje siły i szanse na rynku pracy oraz na ich motywację do poszukiwania zatrudniania.

**Wykres 21. Na rynku pracy nadal wielu pracodawców zatrudnia osoby „po znajomości"**




Źródło: opracowanie własne.

W tym miejscu należy powołać się na raport opracowany przez Centrum Badań Opinii Społecznej pt. *Polacy o nepotyzmie w życiu publicznym*[132]. Jak zaznaczają autorzy raportu, stosunek badanych do tej kwestii nie pozostaje bez związku z ich sytuacją zawodową i charakterem pracy. Zalety pracy z członkami rodziny relatywnie najczęściej wskazują pracujący na własny rachunek oraz rolnicy, a więc osoby, które często zatrudniają bliskich we własnej firmie lub gospodarstwie rolnym (odpowiednio: 42% i 40%). W grupie pracowników najemnych odsetek takich wskazań jest znacznie niższy, a przekonanie o potrzebie

[132] *Polacy o nepotyzmie w życiu publicznym*, Raport z badań nr BS/124/2012, CBOS, Warszawa wrzesień 2012; Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia" (267) przeprowadzono w dniach 14 – 22 sierpnia 2012 roku na liczącej 1011 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski.

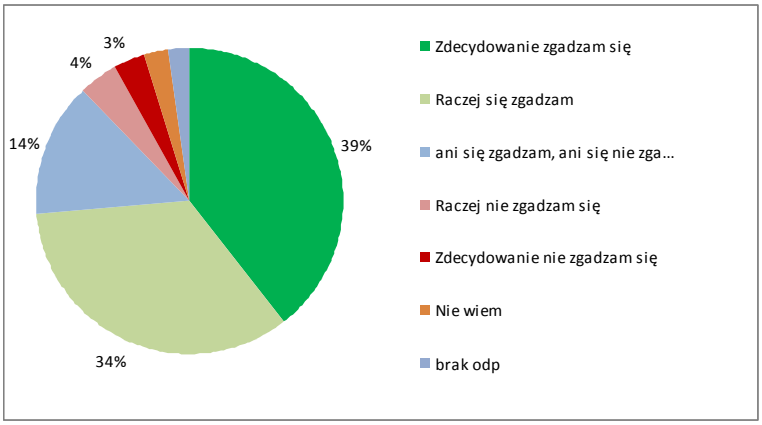
rozgraniczania sfery zawodowej i życia rodzinnego bardziej powszechne. Większość ankietowanych (61%) uważa, że nie powinno się zatrudniać krewnych, ponieważ w przypadku takich osób niemożliwa jest obiektywna ocena ich kompetencji i pracy.

Sporo zwolenników (30%) ma jednak pogląd, że krewnym można dać pracę, gdyż rodzina często najwięcej wie o ich przygotowaniu i kompetencjach. Tym, co wydaje się najbardziej znaczące w kontekście niniejszej diagnozy, jest fakt, że pogląd o zasadności zatrudniania krewnych (ze względu na pełniejszą wiedzę o ich kompetencjach i przygotowaniu) zdecydowanie najczęściej podzielają najmłodsi badani (od 18 do 24 roku życia – 43%), w tym zwłaszcza uczniowie i studenci (48%), którzy jako jedyni częściej reprezentują ten pogląd, niż akceptują przeciwny. Największe poparcie dla zatrudniania krewnych wyraża zatem ta grupa, dla której wejście na rynek pracy stanowi obecnie największy problem (dlatego tez jest traktowana na rynku pracy w sposób szczególny), a sama praca może być dobrem reglamentowanym i szczególnie cennym. Jednocześnie, jak wiadomo z innych badań, najpewniejszym sposobem zdobycia pracy są – zdaniem Polaków – posiadane znajomości i koneksje[133].

## Umiejętności praktyczne a proces kształcenia

Jeśli chodzi o szukanie przyczyn braku umiejętności praktycznych wymaganych przez pracodawców, widać jednoznacznie różnicę między opiniami tych, którzy jeszcze się kształcą i nie są jeszcze na rynku pracy i opiniami bezrobotnych, którzy pierwsze doświadczenia na rynku pracy mają już za sobą.

**Wykres 22. Po szkole nie można znaleźć pracy, bo nie ma się dostatecznych umiejętności praktycznych – opinie osób uczących się**

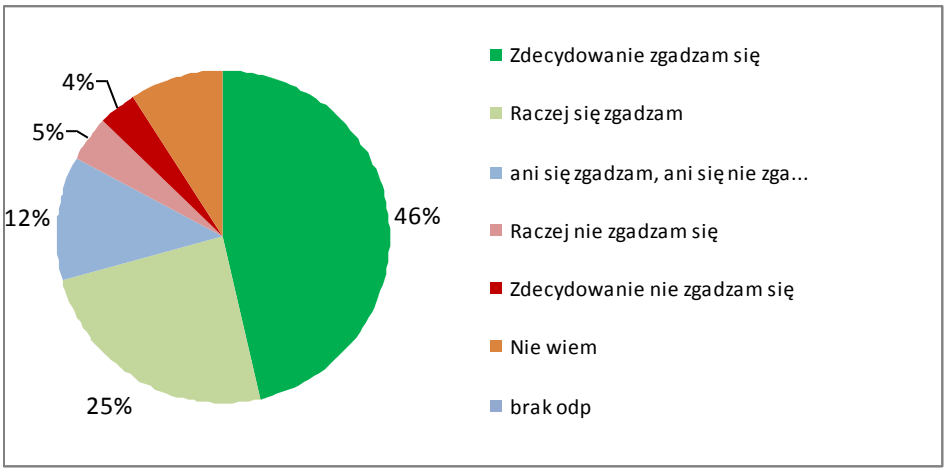



Źródło: opracowanie własne.

[133] *Polacy o nepotyzmie w życiu publicznym*, Raport z badań nr BS/124/2012, CBOS, Warszawa wrzesień 2012, s. 4.

Ci pierwsi – wydaje się – wykazują nieco więcej optymizmu: 39% zdecydowanie zgadza się z tym, że młodym absolwentom brakuje umiejętności praktycznych.
Jeśli chodzi o opinie bezrobotnych na ten temat, tu widać znacznie większe zdecydowanie: zdaniem 46% (o 7% więcej niż pierwszej grupie) szkoły i uczelnie nie wyposażają swoich uczniów i studentów w umiejętności praktyczne do pracy w zawodzie.

**Wykres 23. Po szkole nie można znaleźć pracy, bo nie ma się dostatecznych umiejętności praktycznych - opinie osób bezrobotnych**




Źródło: opracowanie własne.

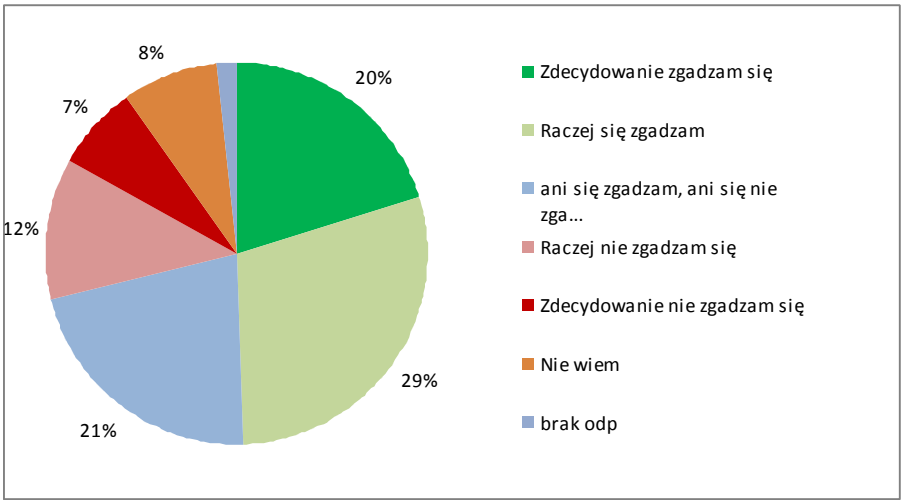
Wnioski płynące z analizy odpowiedzi na powyższe pytanie są jednoznaczne: ponad 70% wszystkich osób badanych zdecydowanie lub raczej zgadza się co do tego, że proces kształcenia w niedostatecznym wymiarze uwzględnią potrzebę wyposażania absolwentów w umiejętności praktyczne i że szkoły koncentrują się przede wszystkim na nauczaniu teoretycznym. Średnio co siódmy badany był przeciwnego zdania. Takie odpowiedzi na pytanie sugerować mogą m.in., że oferta szkół ponadgminazjalnych oraz uczelni wyższych w opiniach młodych Lubuszan nie jest dostosowana do popytu odnotowywanego na rynku pracy. To z kolei pociągać może za sobą coraz to większe rozwarstwienie między umiejętnościami wyniesionymi ze szkół a tym czego oczekują pracodawcy. Taki stan rzeczy może dowodzić braku systemowych rozwiązań w znajdowaniu równowagi między popytem a podażą na rynku pracy.

### Przygotowanie do pracy

Bardzo ciekawie rysuje się porównanie wyników odpowiedzi na pytanie dotyczące przygotowania do pełnienie roli pracownika. W tym przypadku dysproporcje między osobami kształcącymi się a bezrobotnymi są ewidentne.

Wśród pierwszej badanej grupy niemal połowa uważa, że jest przygotowana na tego, by być pracownikiem. Co drugi badany zdecydowanie popiera to stwierdzenie, co trzeci natomiast uważa, że raczej jest przygotowany do pracy. Takie podejście świadczy o względnej ostrożności w opiniach o sobie na ten temat.

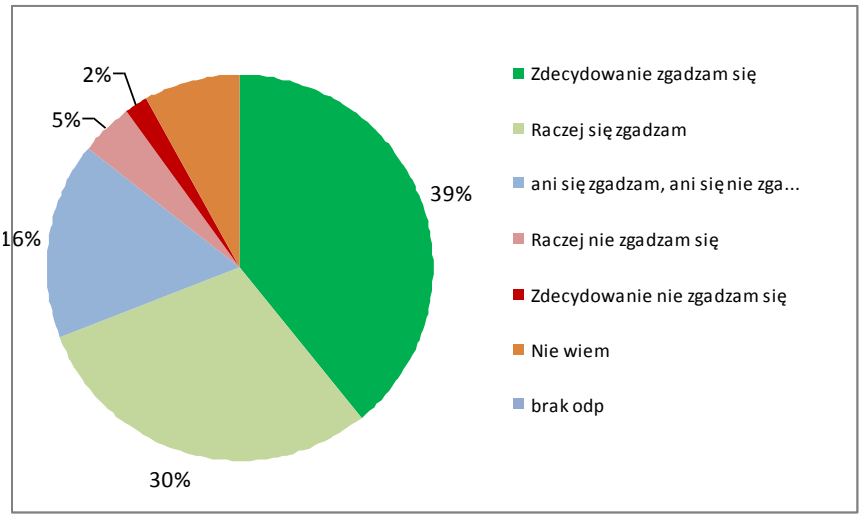
**Wykres 24. Jestem wystarczająco przygotowany/a do tego, by być pracownikiem – opinie uczących się**




Źródło: opracowanie własne.

Zupełnie inaczej kształtują się opinie osób bezrobotnych na temat swojego przygotowania do roli pracownika. W tej grupie niemal 70% badanych (20% więcej niż w grupie osób uczących się) uznało siebie za przygotowanych bądź raczej przygotowanych do podjęcia pracy.

**Wykres 25. Jestem wystarczająco przygotowany/a do tego, by być pracownikiem- opinie osób bezrobotnych**



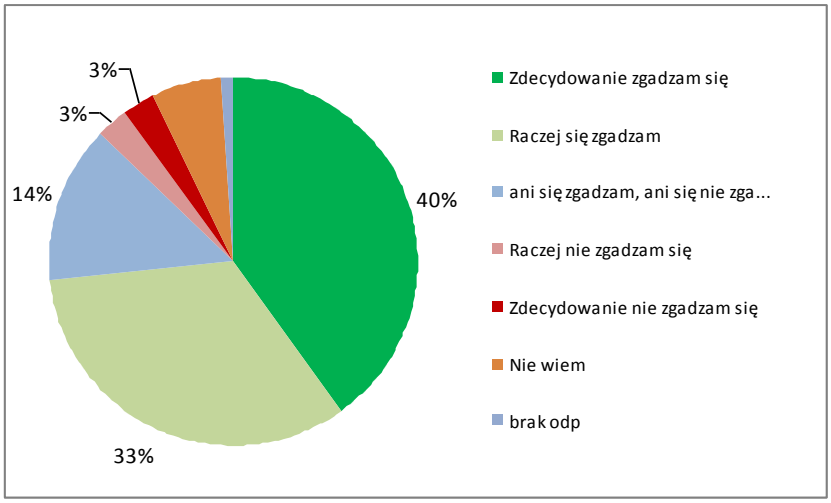

Źródło: opracowanie własne.

Wskazanie takich odpowiedzi wynika zapewne z faktu, iż badane osoby bezrobotne posiadają dłuższe niż osoby uczące się doświadczenie zawodowe: odpowiednio 37% i 35% bezrobotnych respondentów twierdziło, że ma doświadczenie zawodowe do 1 roku i od 1 do 5 lat. Dodatkowo pamiętać należy, iż wiele z pytanych osób miała już doświadczenie korzystania z niektórych form aktywizacji bezrobotnych oferowanych przez urzędy pracy. Biorąc zatem te wskaźniki pod uwagę, deklaracje o przygotowaniu do bycia pracownikiem są bardziej uzasadnione.

Godnymi uwagi wydają się jeszcze odpowiedzi na dwa pytania związane z tzw. inwestowaniem w siebie i swoje umiejętności, które mogłyby być przydatne na rynku pracy i zwiększać szanse znalezienia pracy.

Ponad 70% respondentów deklaruje, że stale pracuje nad swoim rozwojem, poszerzając umiejętności i pogłębiając wiedzę. Tylko niewielka grupa pytanych (co szósty) twierdziło, że nic nie robi w tym względzie.

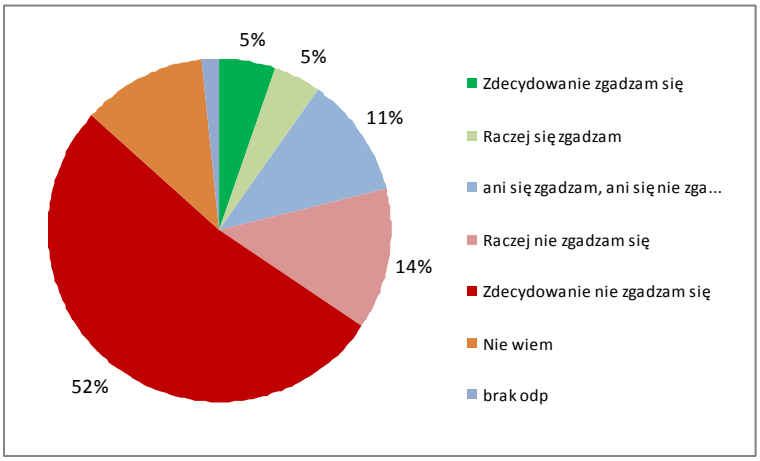
**Wykres 26. Stale pracuję nad rozwijaniem swoich umiejętności i przyswajaniem nowych informacji**




Źródło: opracowanie własne.

Co dziesiąty badany nie wierzy w możliwość znalezienia pracy i dlatego nie robi nic w kierunku pogłębiania swojej wiedzy i umiejętności. Zdecydowana większość badanych – 66% - deklarowała postawy zupełnie przeciwne (52% zdecydowanie nie zgadzało się, a 14% raczej się zgadzało).

**Wykres 27. Nie chce mi się pogłębiać swojej wiedzy i umiejętności. To i tak nic nie pomoże w znalezieniu pracy**



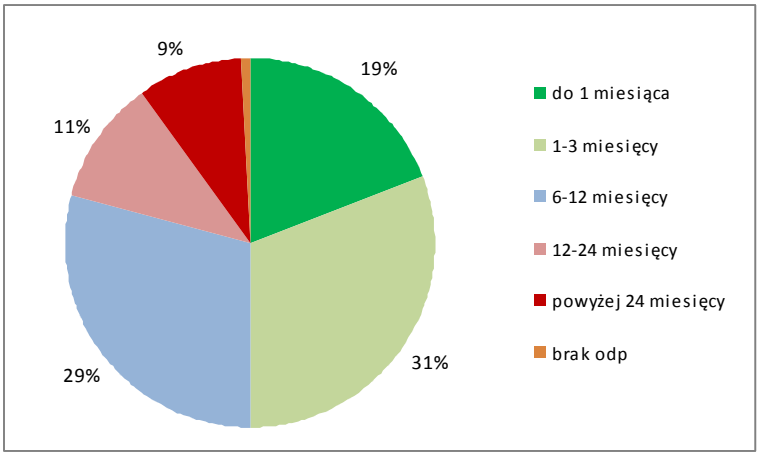

Źródło: opracowanie własne.

Oba powyższe wykresy dowodzą tego, że młodzi Polacy wydają się być świadomi potrzeby ustawicznego kształcenia i poszerzania swoich kompetencji. Respondenci wybierając wskazane odpowiedzi deklarują chęć do podejmowania wyzwań związanych z dążeniem do zwiększania swoich szans na rynku pracy.

## Osoby bezrobotne o swojej sytuacji i doświadczeniach na rynku pracy

Ważną grupę badawczą w niniejszej diagnozie stanowią osoby bezrobotne. Połowa z nich to osoby będące bez pracy w okresie od jednego miesiąca do pół roku, 40% stanowią osoby bezrobotne w dłuższym okresie czasu od pół roku do dwóch lat. Co dziewiąty pytany pozostawał bez pracy dłużej niż dwa lata.

**Wykres 28. Czas pozostawania bez pracy**




Źródło: opracowanie własne.

Spośród wszystkich badanych bezrobotnych 60% jest zarejestrowanych w którymś z lubuskich powiatowych urzędów pracy.

Jeśli chodzi o przyczyny dla których co szósty z bezrobotnych dokonał rejestracji, zwrócić należy uwagę na pytania „rankingowe" umieszczone w formularzu ankiety[134]. Badani poproszeni zostali o wskazanie trzech najważniejszych przyczyn, dla których są zarejestrowani jako osoby bezrobotne w urzędzie pracy (poproszone zostały o zaznaczenie trzech odpowiedzi i ponumerować ich liczbami od 1 (jako najważniejsze) do 3 (jako najmniej ważne). Na to pytanie odpowiadało łącznie 66 osób, spośród których:

- 32 wskazały odpowiedź „żeby mieć zagwarantowane ubezpieczenie, ale i tak pracuję „na czarno", która to odpowiedź w ujęciu średnim została uznana jako najważniejsza (średnia wartość wskazań – 1,91);

- 11 osób wskazało odpowiedź: „żeby mieć zagwarantowane ubezpieczenie, ale i tak nadal szukam pracy na własną rękę, bo nie wierzę, że urząd pracy mi pomoże znaleźć pracę". W przypadku tej odpowiedzi średnia wartość wskazań wyniosła również – 1,91;

- 43 wskazały odpowiedź: „szukałem/am pracy na własną rękę, ale bezskutecznie i mam nadzieję, że urząd pracy mi pomoże". Średnia wartość ze wszystkich wskazań wyniosła 2,7, co sugeruje też osoby pytane w rankingu oceniały tę odpowiedź jako najmniej prawdziwą.

Analiza wyników odpowiedzi na to pytanie pozwala sformułować wniosek, iż duża część młodych bezrobotnych z województwa lubuskiego nie wierzy, by urząd pracy pomógł im w znalezieniu pracy. Dwie pierwsze odpowiedzi, sugerujące że bezrobotni rejestrują się w PUP-ach dla ubezpieczenia społecznego, jasno wskazują na ten stan rzeczy. Podobny obraz rysuje się zresztą w wyniku analizy powodów, dla których 35% badanych bezrobotnych nie zarejestrowało się w urzędach pracy. Odnotować warto, że zdecydowana większość respondentów wskazała odpowiedź: „szukam pracy na własną rękę, urząd pracy mi nie pomoże" (odpowiedź ta zyskała średnią wartość wskazań na poziomie 2,61).

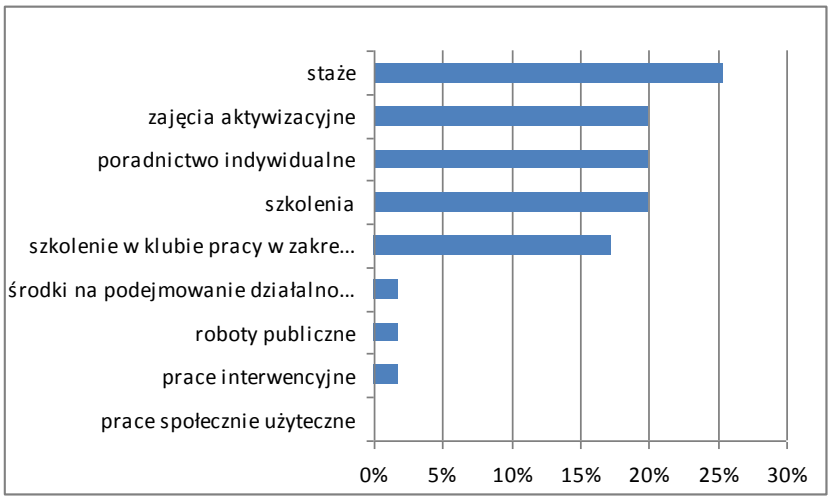
Warto w tym miejscu odnieść się do stanowiska wiceministra pracy i polityki społecznej Jacka Męciny, który zapowiadał istotne zmiany w funkcjonowaniu urzędów pracy. Wiceminister wskazując na potrzebę podniesienia skuteczność działań urzędów pracy nawiązywał do tego, ze chciałby odjąć im część zadań, związanych z administrowaniem

[134] Odpowiedzi na pytania rankingowe zostały przedstawione graficznie. Wykres obrazuje trzy wielkości, którymi opisano odpowiedzi z rankingu. Pierwsza wielkość - ilość odpowiedzi wskazuje przez ilu respondentów dana odpowiedź została wybrana do rankingu. Wskazanie danej odpowiedzi na pierwszym miejscu w rankingu skutkowało przyznaniu jej max ilości punktów (8 lub 5, w zależności od pytania). Suma punktów oznacza więc sumę wszystkich przyznanych punktów zliczonych na podstawie udzielonych odpowiedzi. Ostatnia wielkość - średnia, jest wynikiem podzielenia sumy punktów przez ilość odpowiedzi. Wyniki posegregowane zostały wg sumy Punktów, jako najlepiej oddającej siłę odpowiedzi w rankingu.

osobami, które posiadają status bezrobotnego, a z różnych przyczyn de facto pracy nie szukają. Są to przede wszystkim osoby, które rejestrują się, jako bezrobotni jedynie po to, aby uzyskać tytuł do otrzymywania ubezpieczenia zdrowotnego. Oczywistym jest fakt, że koszty obsługi tych osób, są na tyle wysokie, że trzeba szukać rozwiązania tej trudnej sytuacji, tak aby nie obciążać budżetu zbędnymi wydatkami oraz by zmienić nastawienie tej grupy osób bezrobotnych do swojej sytuacji na rynku pracy (np. motywować je do przekwalifikowania się)[135].

Analizując sytuację osób bezrobotnych w województwie lubuskim nie sposób pominąć ich doświadczeń związanych z oferowanymi przez urzędy pracy formami aktywizacji bezrobotnych. Jak widać na załączonym wykresie, respondenci naszego badania mieli możliwość korzystania z większości narzędzi dostępnych w PUP-ach.

**Wykres 29. Jako bezrobotny/a korzystałem z:**



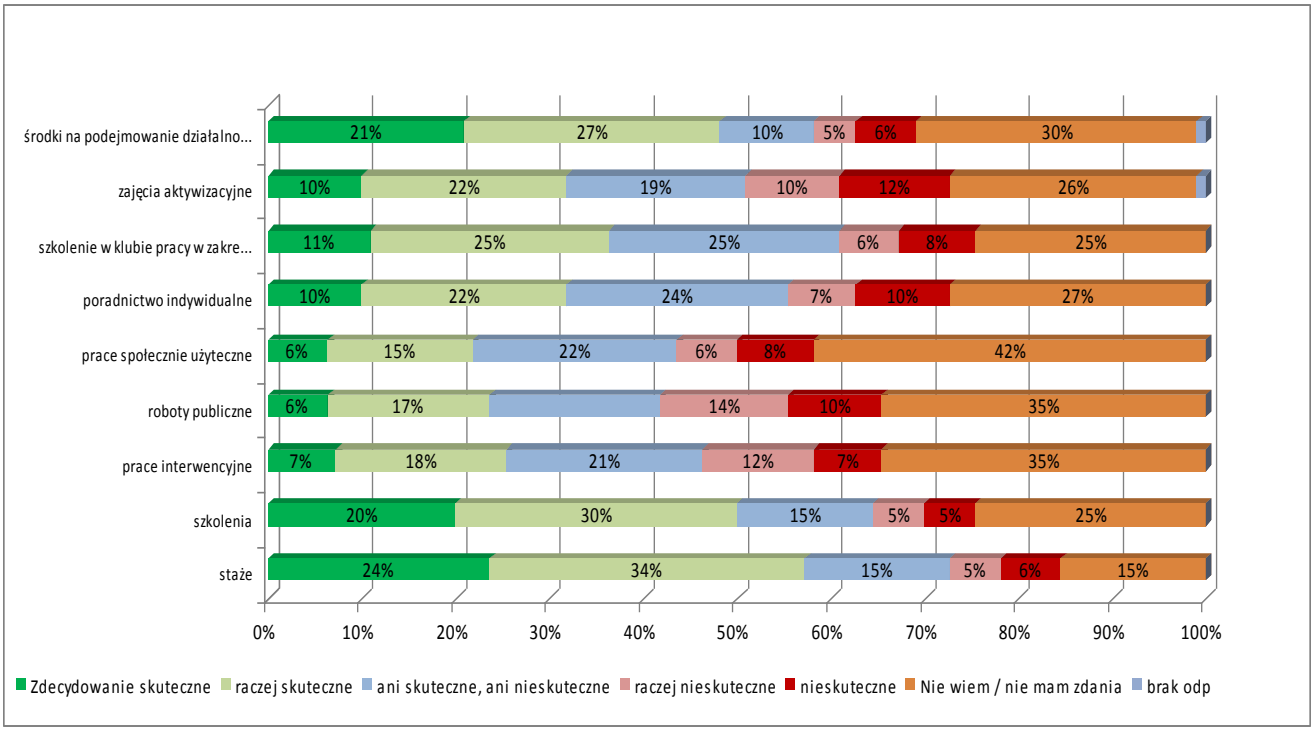

Źródło: opracowanie własne.

Na 111 badanych osób zdecydowana większość brała udział w – jak to określono na potrzeby niniejszej diagnozy –w „miękkich" formach aktywizacji bezrobotnych – tzn. takich formach, które miały na celu przede wszystkim poszerzenie kompetencji i umiejętności osoby bezrobotnej, a niekoniecznie zakończyć się mogły (poza stażami) zatrudnieniem.

Zestawiając dane dotyczące poziomu korzystania przez bezrobotnych z form aktywizacji z opiniami na temat skuteczności poszczególnych form, widać, że wiele z nich zostało ocenionych bardzo pozytywnie.

[135] B. Lenkowski, *Urzędy pracy: reforma czy rewolucja?*, 23. 08.2012, http://lenkowski.na.liberte.pl/urzedy-pracy-reforma-czy-rewolucja/, 13.02.2013.

**Wykres 30. Ocena skuteczności form aktywizacji**




Źródło: opracowanie własne.

Nie bez znaczenia jest fakt, że badane osoby – jak widać na powyższym wykresie – nie mają jasno sprecyzowanych opinii na temat form aktywizacji bezrobotnych. Wielu respondentów deklarowało, że nie ma zdania (lub wiedzy) co do efektywności poszczególnych narzędzi lub też zaznaczała odpowiedź, że wymienione sposoby aktywizacji nie są ani skuteczne ani nieskuteczne. W porównaniu z innymi formami aktywizacji bezrobotnych najlepiej został oceniony staż, co może być wynikiem opinii, że często (choć nie zawsze) może stać się on niejako „furtką do zatrudnienia" w konkretnej firmie (szczególnie w różnego rodzaju urzędach publicznych). Dobrze ocenione zostały również szkolenia oraz środki przyznawane na działalność gospodarczą.

Mimo jednak relatywnie dobrych ocen form aktywizacyjnych oferowanych przez PUPy, należy mieć na względzie, iż generalnie efektywność poszczególnych form aktywizacji osób bezrobotnych, a także sposób i jakość usług świadczonych przez powiatowe urzędy pracy, często są przedmiotem krytyki – głownie ze strony „usługobiorców" czyli najczęściej bezrobotnych. Oskarżenia, jakie padają najczęściej dotyczą:

- braku wiedzy i doświadczenia w zakresie aktywizacji społecznej i zawodowej osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy;
- wykorzystywania mało skutecznych metod i narzędzi aktywizacji zawodowej;
- braku empatii w podejściu do klientów/klientek urzędu;

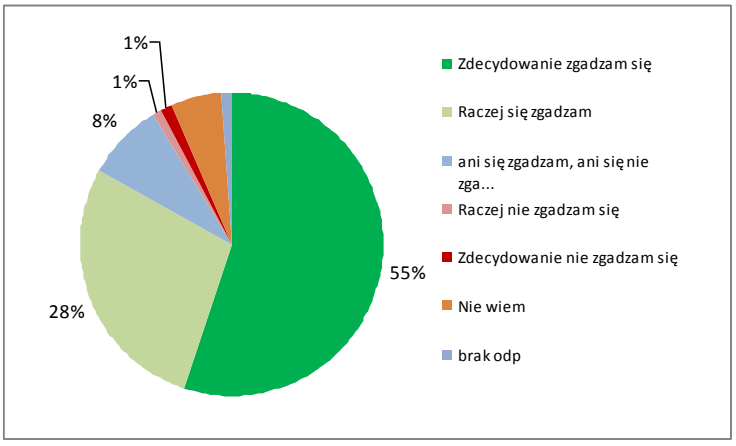
- zbiurokratyzowanej i sztywnej struktury organizacyjnej;
- ukierunkowania na rezultaty ilościowe a nie jakość świadczonych usług;
- braku wysoko wykwalifikowanej kadry, przygotowanej do profesjonalnego świadczenia usług zatrudnieniowych[136].

Należy zauważyć, iż zarzuty te w dużym stopniu odzwierciedlają realne problemy powiatowych urzędów pracy. Wiele z pojawiających się tam trudności wynika jednak w znacznej mierze z uwarunkowań systemowych. Poznanie zatem tych uwarunkowań może okazać się priorytetowe dla wprowadzania zmian podnoszących standard usług rynku pracy świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia.

### Pytania dotyczące mentoringu

Podczas niniejszego badania postanowiono również zadać respondentom pytania dotyczące mentoringu. W ich treści co prawda, nie pojawiają się słowa: mentoring, mentorzy osoba mentorowana, ale każde z pytań dotyczy jednego z ważnych elementów tego narzędzia. Warto zatem przypomnieć, iż mentoring jest taka metodą, która ma na celu m.in. stymulowanie uczestników do świadomego i wzajemnego uczenia się od siebie oraz pobudzania własnego potencjału w obszarze rozwoju osobistego i zawodowego. Mentoring pozwala osobom zaangażowanym (głównie osobie mentorowanej, ale także mentorowi) na przyjęcie innej perspektywy. Mentorowani mają możliwość spojrzenia na swoje cele zawodowe z punktu widzenia osoby bardziej doświadczonej, z większym dorobkiem zawodowym.

**Wykres 31. Gdybym był pracodawcą, to chętnie zatrudnił(a)bym osobę, która zdobywała wiedzę i praktykę u osoby z dużym doświadczeniem zawodowym**




Źródło: opracowanie własne.

[136] *Problemy związane z wdrażaniem zmian systemowych na poziomie powiatowych urzędów pracy*, http://www.rowniwpracy.gov.pl/aktywne-na-rynku-pracy/instytucje-rynku-pracy/problemy-zwiazane-z-wdrazaniem-zmian-systemowych-na-poziomie-powiatowych-urzedow-pracy.html, 12.03.2013.

Zaznaczone odpowiedzi na pytanie „Gdybym był pracodawcą, to chętnie zatrudnił(a) bym osobę, która zdobywała wiedzę i praktykę u osoby z dużym doświadczeniem zawodowym" w większości przypadków potwierdzają, że czerpanie wiedzy i uczenie się od osób bardziej doświadczonych jest cechą bardzo docenianą przez osoby młode. Co bardzo ciekawe, wiąże się z przekonaniem respondentów, że posiadanie mentora może przełożyć się na przyszłe zatrudnienie. Ankietowani deklarowali, że gdyby byli pracodawcami, zatrudniliby osoby, które uczyły się od osób z dużym doświadczeniem zawodowym. Mimo iż jest to jedynie opinia młodych Polaków, należy mieć na względzie, iż istnieje duże prawdopodobieństwo, że część pracodawców również byłaby gotowa poprzeć zdanie respondentów.

Przekonanie wyrażane przez młodych Polaków (dot. zatrudniania osób mających mentora) znajduje odzwierciedlenie na dzisiejszym rynku pracy. Przykładem tego są zapewne programy mentoringowe kierowane różnych grup społecznych. O ile trudno jest wskazać realną efektywność różnego rodzaju programów mentoringowych (różnią się bowiem one grupami docelowymi, miejscem czy czasem realizacji), to przyznać należy, iż ta forma rozwoju jest w ostatnich latach coraz częściej wybierana.

Jednym z przykładów jest program mentoringowy kierowany do studentów, którzy niebawem mają wejść na rynek pracy. Na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu powstała Studencka Akademia Mentoringu, której misją jest stymulowanie uczestników do świadomego i wzajemnego uczenia się od siebie oraz pobudzania własnego potencjału w obszarze rozwoju osobistego, zawodowego i akademickiego [137]. Innym przykładem jest projekt „MENTORING 50+: innowacyjne wykorzystanie potencjału zawodowego dojrzałych pracowników dla rozwoju zasobów ludzkich", realizowany przez Fundację Gospodarczą Pro Europa z Torunia w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Jego celem było przygotowanie grupy osób zatrudnionych w wieku 50+ z obszaru województwa kujawsko-pomorskiego do pełnienia roli mentorów – specjalistów łączących funkcję praktycznego trenera zawodu oraz doradcy-coacha. Uzasadnieniem do takiego podejścia był fakt, iż programy mentoringowe, w których dojrzały pracownik służy swoją wiedzą i wieloletnim doświadczeniem jako nauczyciel i doradca, są bardzo często wykorzystywane w przedsiębiorstwach na zachodzie Europy czy USA. Dla pracownika w wieku 50+ mogą więc

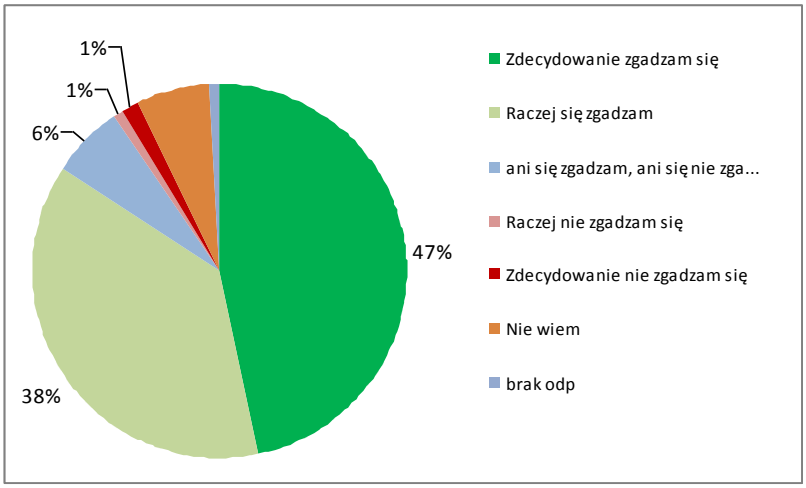
[137] Studencka Akadamia Mentoringu, UAM, http://www.mentoring.amu.edu.pl/readarticle.php?article_id=5, 12.03.2013.

być wręcz naturalnym etapem kariery zawodowej, a dla jego pracodawcy – cennym wsparciem w doskonaleniu kwalifikacji pozostałych pracowników.

Innym przykład projektu mentoringowego stanowić może realizowany od marca 2005 r. w kraju związkowym Brandenburgia (Niemcy) program „Mentoring dla kobiet – wspólnie kształtujemy przyszłość" (oryg. „*Mentoring für Frauen – gemeinsam Zukunft gestalten*"). W to duże przedsięwzięcie zaangażowane są wszystkie uczelnie wyższe z regionu: Uniwersytet Europejski Viadrina we Frankfurcie nad Odrą, Uniwersytet Poczdamski, Brandenburski Uniwersytet Techniczny w Cottbus oraz Wyższa Szkoła Łużycka w Cottbus. Ponadto program jest wspierany ideowo i finansowo przez Ministerstwo Pracy, Spraw Społecznych, Zdrowia i Rodziny landu Brandenburgii. Program mentoringu jest skierowany do studentek oraz doktorantek, które pragną aktywnie kształtować swój start w życie zawodowe po zakończeniu studiów. Udział w nim umożliwia młodym kobietom z uczelni brandenburskich aktywne planowanie przyszłości zawodowej, zapoznanie się z regionalnym rynkiem pracy, nawiązanie kontaktów z potencjalnymi pracodawcami oraz rozwój kompetencji społecznych i komunikacyjnych[138].

Na przykładzie trzech przykładów widać, że mentoring traktowany jest jako sposób reagowania na społeczne problemy różnych grup społecznych, a także różnych regionów.
W jednym z pytań osoby ankietowane miały wyrazić swoją opinię co do potrzeby posiadania kontaktu z osobą, która pozwoliłaby im dostrzec nowe możliwości i rozwiązania. Pytanie było jednym z tych pytań, które odnosiły się do trudnej sytuacji młodych na rynku pracy.

**Wykres 32. Dobrze byłoby mieć osobę, która pomoże mi dostrzec nowe możliwości, nowe pomysły i rozwiązania**

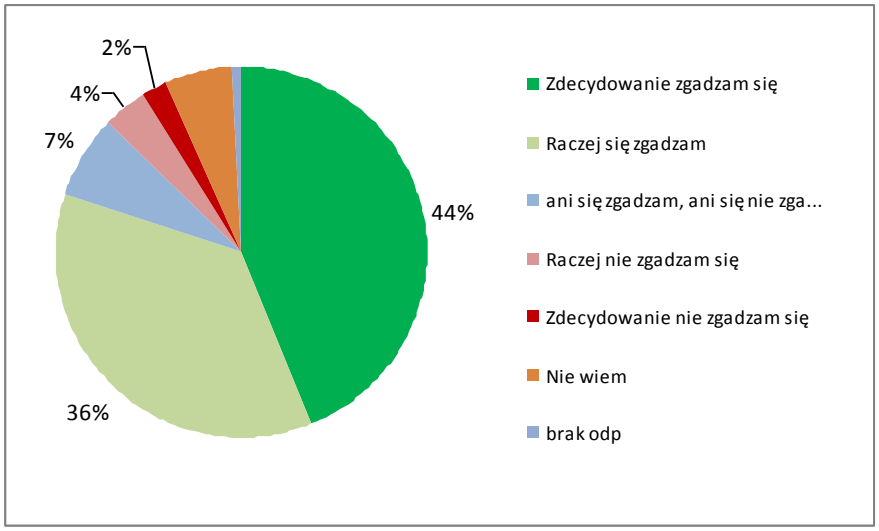



Źródło: opracowanie własne.

[138] K. Gierko, *Mentoring dla kobiet w Brandenburgii*, [w:] *Mentoring dla kobiet. Szeroka droga do kariery*, Słubice, s. 19-26.

Jak pokazano na wykresie, 85% respondentów odczuwa potrzebę dostępu do osób będących w stanie ukierunkować ich w kontekście rozwoju osobistego i zawodowego, która pomoże dostrzec nowe rozwiązania, naświetli możliwe scenariusze, związane z nimi wymagania i korzyści. Zauważyć ponadto należy, iż zaledwie 2% procent ankietowanych uznało siebie za osoby na tyle pewne siebie i kreatywne, że nie potrzebują mentora.

**Wykres 33. Myślę, że gdybym mógł(a) mieć takiego „zawodowego" przewodnika, to łatwiej byłoby mi się rozwijać i znaleźć pracę**



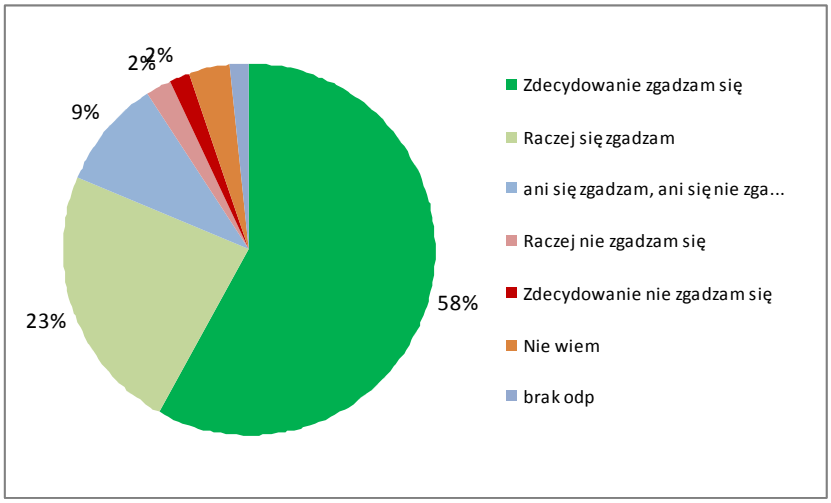

Źródło: opracowanie własne.

Z odpowiedzi na pytanie o chęć posiadania swojego „zawodowego przewodnika" wynika, że zdecydowana większość badanych młodych Lubuszan chciałaby mieć swego rodzaju „mentora'' – człowieka, który byłby w stanie wskazać konkretne rozwiązania i drogi rozwoju, aby łatwiej móc się odnaleźć na rynku pracy. Na kanwie tych odpowiedzi rysuje się jedna z ważnych ról, jaka jest przypisywana mentorom – bycie przewodnikem dla osób mentorowanych. Ta funkcja wymaga wielu umiejętności, m.in. zapewnienia pomocy podopiecznemu, udzielania mu rad, dawania wskazówek, zachęcania do doprowadzania przedsięwzięć do końca, do uwolnienia potencjału osoby mentorowanej. Jak założono w realizowanym w Estonii programie mentoringowym dla młodzieży „efektywny przewodnik zawsze będzie czujny na sytuacje, które będą potencjalnie mogły wydobyć z podopiecznego, to co najlepsze"[139]. Ponadto utrzymuje się, że w kontekście mentoringu wdrażanego jako istotne narzędzie na rynku pracy, mentor staje się również swoistym doradcą zawodowym. Doradztwo zawodowe stanowić może zatem istotny element wśród narzędzi mentora.

[139] *Mentoring dla młodzieży. Przegląd praktyk i metodologii mentoringu*, Fundacja DS. Zapobiegania Przestępczości, s. 3.

W zakresie realizacji tej roli od mentora oczekuje się, że: będzie pomagać swojemu podopiecznemu rozwijać pewność siebie i wzmacniać motywację do aktywnego poszukiwania pracy, do kształcenia się itd., będzie pomagał osobie mentorowanej rozpoznać i zaakceptować potrzebę poprawy lub zmian, będzie wspierał podopiecznego w rozwijaniu strategii radzenia sobie z wielorakimi trudnościami i będzie dostępny dla osoby mentorowanej.

**Wykres 34. Chciał(a)bym być „wprowadzany(a)" do zawodu przez osobę doświadczoną, z długim stażem pracy**

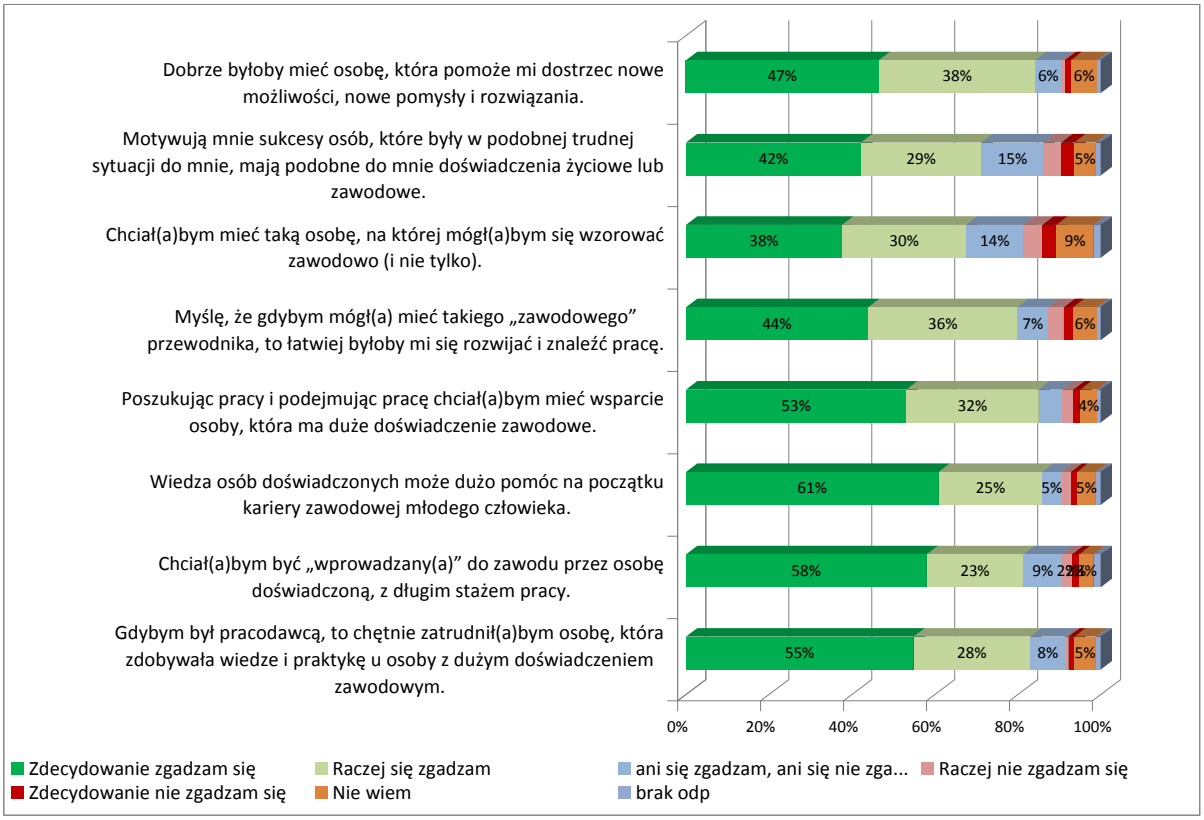



Źródło: opracowanie własne.

Odpowiedzi na kolejne pytanie świadczą o docenianiu osób z dużym doświadczeniem zawodowym i świadomości, że od takiej osoby można się wiele nauczyć. Nauka od specjalisty, od fachowca procentować zapewne będzie po pierwsze, szerszymi umiejętnościami praktycznymi, a po drugie większymi szansami na zatrudnienie. Co wydaje się bardzo interesujące, gdyby w różnych gałęziach gospodarki było wielu mentorów, którzy mogliby stanowić pomoc na początki ścieżki zawodowej młodego człowieka, mogłoby to minimalizować koszt przystosowania, przyuczania młodych nowych pracowników do pracy w przedsiębiorstwach.

Zauważyć należy, iż w przypadku pytań o mentoring, stanowisko młodych Lubuszan jest jednoznaczne i nie ma wątpliwości przy jego interpretacji.

**Wykres 35. Pytania o mentoring**




Źródło: opracowanie własne.

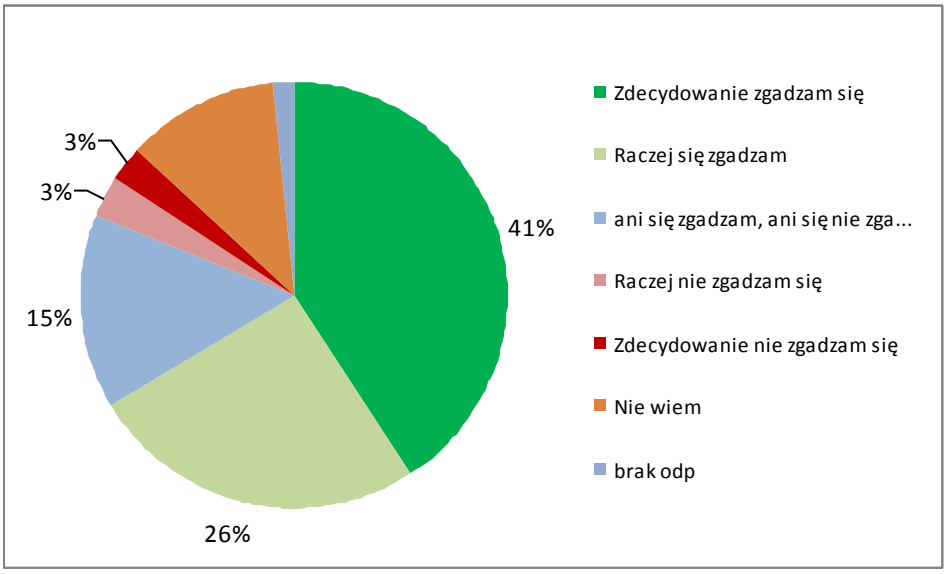
Odpowiadając na pytania o potrzebę i korzyści płynące z posiadania mentora, czerpania od niego wiedzy i praktyki, niemal w każdym przypadku około 80% ankietowanych potwierdzała wartość mentoringu. Tylko w dwóch pytaniach ten udział procentowy był o około 10% mniejszy. Uznać zatem można, iż wyniki odpowiedzi na uwzględnione na wykresie pytania, potwierdzają dostrzeganie przez młodych ich szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, przy jednoczesnej świadomości, że umiejętności praktyczne oraz dążenie do rozwoju, poszerzania swoich kompetencji są warunkami *sine qua non* zwiększania szans na znalezienie pracy. Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż mentor jest osobą, która ma towarzyszyć osobie bezrobotnej lub tej, która jest na samym początku swojej kariery zawodowej. Mentoring jest bowiem skutecznym narzędziem wspierającym rozwój zawodowy szczególnie w początkowej fazie budowania kariery, kiedy osoba wchodząca na rynek pracy czy nawet młody stażem przedsiębiorca potrzebuje nie tylko profesjonalnej wiedzy i umiejętności, ale także dużej odwagi i wiary, że jego plany, pomysły są realne i możliwe do osiągnięcia. Do ważnych cech mentora należą zatem autorytet, uważne słuchanie, stawianie mądrych i nierzadko trudnych pytań, chęć dzielenia się własną wiedzą i doświadczeniem,

wiara i optymizm[140]. Analizując dane dotyczące pytań o mentoring, zwrócić można jeszcze uwagę na fakt, iż 68% badanych deklarowało, że chciałoby mieć osobę, która byłaby dla nich autorytetem zawodowym. Jest to potwierdzenie powszechnie obowiązującej opinii, że współczesna młodzież potrzebuje i poszukuje autorytetów. Coraz bowiem trudniej jest znaleźć osobę, która służyłaby młodym dobrym słowem, radą, zainteresowała by się ich problemami. Mentor dla młodych ludzi jest przede wszystkim człowiekiem, który będzie pomagał im przejść trudną ścieżkę samodoskonalenia, który będzie wspierać ich w poszukiwaniu nowych umiejętności, służyć przykładem i będzie motywował do działania. Potwierdzeniem tego stanowiska są deklaracje respondentów, wskazujące, iż 70% badanych czuje się zmotywowana do działania osiągnięciami osób przez nich cenionych i szanowanych. 71% młodych Lubuszan stwierdziło również, iż motywująco na nich wpływają sukcesy osób, które w przeszłości były w podobnej trudnej sytuacji, mają podobne doświadczenia życiowe lub zawodowe. Godzi się w tym miejscu zauważyć, iż mentorami mogą być osoby, które w przeszłości były bezrobotne, jednak ich determinacja, wytrwałość i konsekwentne działania przyniosły im sukces w postaci zatrudnienia. Takie wspólne doświadczenia mentora i osoby mentorowanej niosą za sobą ogromny potencjał, który wpływać może jak motywator przede wszystkim na osobę wchodzącą na rynek pracy. Wspólne doświadczenia stanowić również mogą niezwykle istotną płaszczyznę porozumienia w relacji mentor-osoba mentorowana. Wynika to przede głównie z faktu, iż mentor, dzieląc się ze swoim podopiecznym różnymi spostrzeżeniami i opiniami na temat pokonania różnych trudności (barier w zatrudnieniu), będzie wpływał na postawę osoby mentorowanej, zachęcając ją do działania, zmiany optyki, a następnie do konsekwentnego podejmowania konkretnych działań. Taka sytuacja mogłaby zakończyć się nawet przekwalifikowaniem osoby bezrobotnej, zmianą kierunku aspiracji zawodowych czy choćby wyspecjalizowaniem się w jakiejś dziedzinie. W konsekwencji osoba mentorowana dokładnie wiedziałaby, czego oczekuje od siebie na rynku pracy, gdzie widzi siebie za kilka lat, i potrafiłaby odpowiedzieć sobie na pytanie, o podejmowane działania, mające na celu zwiększenie efektywności w poszukiwaniu pracy.

Istotną informację w tym kontekście dostarczają odpowiedzi respondentów dotyczące ofert pracy płynących z urzędu pracy.

[140] *Mentoring – co to jest?,* Gdańska Fundacja Przedsiębiorczości, http://www.gfp.com.pl/mentoring_1.html, 12.03.2012.

**Wykres 36. Osoba zarejestrowana w urzędzie pracy jako bezrobotna często jest „przymuszana" do przyjęcia jakiejś pracy zamiast być odpowiednio motywowaną**




Źródło: opracowanie własne.

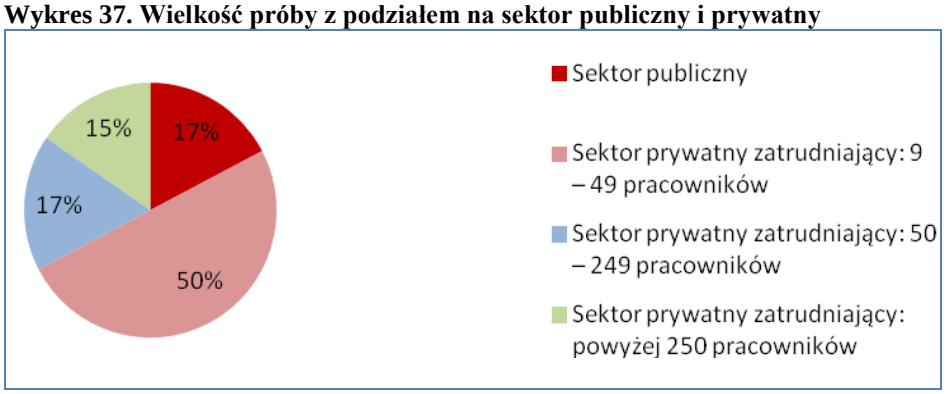
Nie bez znaczenia jest informacja mówiąca, iż w opinii naszych badanych „osoba zarejestrowana w urzędzie pracy jako bezrobotna często jest „przymuszana" do przyjęcia jakiejś pracy zamiast być odpowiednio motywowaną". 76% młodych Lubuszan zdecydowanie lub raczej zgadza się z tą opinią. Bez wątpienia odpowiedzi te świadczą o deficytach w podejściu urzędów pracy do osób bezrobotnych. Szczególnie młode osoby o wiele bardziej doceniłyby traktowanie ich w sposób bardziej zindywidualizowany, z uwzględnieniem ich potrzeb, planów czy ambicji. Warto zatem zwrócić większą uwagę na motywowanie bezrobotnych do pracy. Wówczas będą się oni wykazywać większą gotowością do jej podjęcia. W innym przypadku istnieje duże ryzyko, że osoby podejmujące pracę za pośrednictwem PUPu, nie będą do końca usatysfakcjonowane ze swojej nowej pracy, przez co po kilku miesiącach mogą znowu trafić do grupy osób bezrobotnych. W konsekwencji pojawić się może inne zjawisko – a mianowicie część spośród tych ludzi zniechęcona „pomocą" urzędową, podejmie pracę nielegalnie, powiększając w ten sposób „szarą strefę".

## 3.2. Pracodawcy

W badaniu ankietowym uzyskano 52 wypełnione kwestionariusze ankiety (na 200 wysłanych zaproszeń do badania) co oznacza, że w badaniu uczestniczyło tylko 26% zaproszonych.

Na podstawie wyników badań możemy stwierdzić, że w grupie respondentów zaznacza się przewaga liczebna sektora prywatnego zatrudniającego od 9 do 49 pracowników. Najmniej liczną grupę stanowili pracodawcy z sektora prywatnego zatrudniający powyżej 250 pracowników.

**Wykres 37. Wielkość próby z podziałem na sektor publiczny i prywatny**




Źródło: opracowanie własne.

### Współpraca pomiędzy przedsiębiorcami a instytucjami rynku pracy

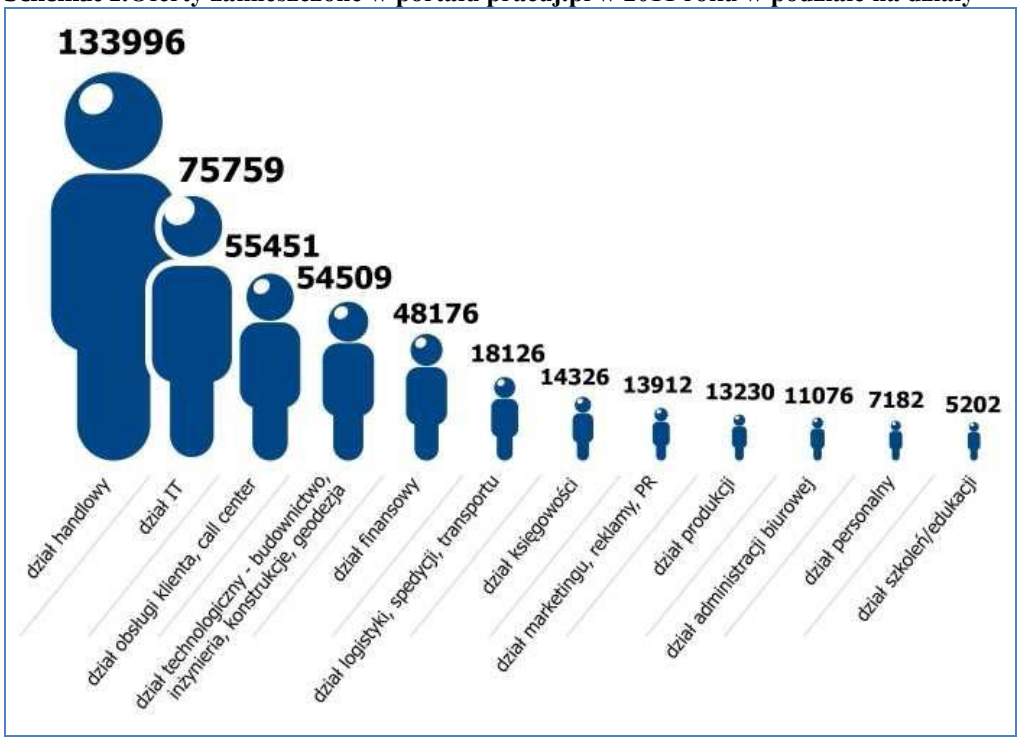
Celem analizy w tym podrozdziale jest określenie stosunku przedsiębiorców do współpracy z instytucjami rynku pracy w szczególności powiatowych urzędów pracy, agencji doradztwa personalnego i biur karier w obszarze realizacji procesu rekrutacji.

Z danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wynika, iż w 2011 roku do powiatowych urzędów pracy zostało przekazanych 733 425 ofert pracy w tym 724 554 dla osób posiadających zawód[141]. W województwie lubuskim w powiatowym urzędzie pracy zostało zamieszczonych 35 294 ofert pracy w tym 18 721 ofert pracy subsydiowanej, co stanowi 53% wszystkich ofert pracy. 14 522 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej pochodziło z sektora publicznego a 20 772 propozycji zatrudnienia lub aktywizacji pochodziło z sektora prywatnego. 3 614 ofert dotyczyło pracy sezonowej. 167 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej przeznaczonych było dla bezrobotnych będących w okresie do 12 m-cy od dnia ukończenia nauki. Oferty pracy wpływające do

[141] Tablica http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/zawody-deficytowe-i-nadwyzkowe/rok-2011/

urzędów pracy przede wszystkim przeznaczone były dla: robotników gospodarczych, sprzedawców, techników prac biurowych, kierowców samochodów ciężarowych, robotników budowlanych, sprzątaczek biurowych, szwaczek, pozostałych pracowników obsługi biurowej [142]. W portalu Pracuj.pl w 2011 roku zostało zamieszczonych 325 000 ofert. Najwięcej ofert dotyczyło działów handlowych, IT i obsługi klienta.

**Schemat 1.Oferty zamieszczone w portalu pracuj.pl w 2011 roku w podziale na działy**

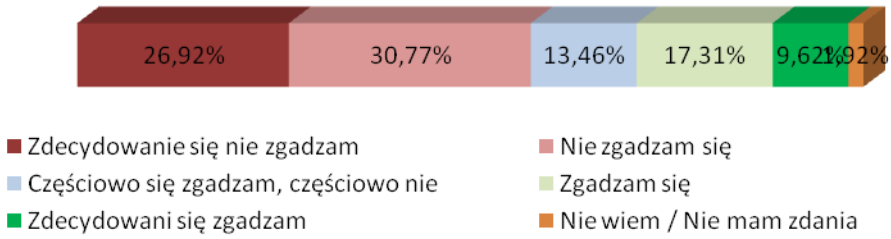



Źródło: *Rynek Pracy Specjalistów w 2011 roku. Raport*, Pracuj.pl, s. 2, http://www.hrnews.pl/reports/2012-01-11_Pracuj.pl_Rynek-Pracy-Specjalistow-w-2011.pdf, 3.02.2013.

Portal Pracuj.pl jest jednym z wielu portali na których pracodawcy zamieszczają ogłoszenia rekrutacyjne. Analiza ilościowa i jakościowa zamieszczanych ogłoszeń zarówno w powiatowych urzędach pracy jak i portali internetowych pokazuje nie tylko jaka część pracodawców współpracuje z PUP, ale również jakich obszarów zawodowych dotyczy ta współpraca. Na podstawie wyników badań możemy stwierdzić, iż tylko 27% ankietowanych przedsiębiorców korzysta ze wsparcia powiatowych urzędów pracy w procesie rekrutacji. Wyniki badań w tym zakresie przedstawia poniższy wykres.

[142] *Rynek pracy województwa lubuskiego w 2011* r., Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze, Obserwatorium Rynku Pracy, kwiecień 2012, s. 103.

**Wykres 38. Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy w procesie rekrutacji pracowników. Opracowanie własne na podstawie analizy badań ankietowych**




Źródło: opracowanie własne.

Na korzystanie ze wsparcia w procesie rekrutacji agencji doradztwa personalnego wskazało 10% badanych. Jeszcze mniej wskazań dotyczyło korzystania ze wsparcia ochotniczych hufców pracy, tylko 2% badanych.

Pracodawcy poszukują pracowników w inny sposób. Na podstawie wyników badań możemy stwierdzić, że pracodawcy korzystają z portali internetowych, zamieszczają ogłoszenia zarówno w prasie jak i Internecie, firmy również samodzielnie rekrutują pracowników korzystając z polecenia, rekomendacji i powiązań pracowników.

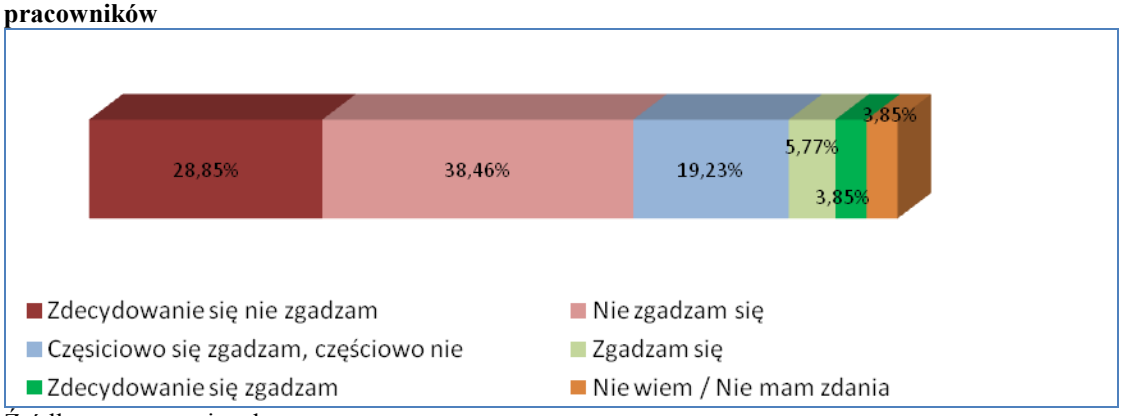
Zjawisko niezamieszczania ofert pracy w powiatowych urzędach pracy, niekorzystania ze wsparcia w procesach rekrutacji pracowników może wpływać na wiarygodność statystyk związanych z analizą zawodów deficytowych i nadwyżkowych prowadzonych przez PUP-y. Mogą one nie odpowiadać rzeczywistej sytuacji. Diagnoza zapotrzebowania na zawody i specjalności na lokalnym rynku pracy opracowywana głównie na podstawie informacji o ofertach pracy przekazanych przez pracodawców publicznym instytucjom zatrudnienia jest niestety mało miarodajnym źródłem informacji[143]. Udane wejście na rynek pracy osób do 25 roku życia w dużym stopniu uzależnione jest od posiadanych kwalifikacji, które powinny być ściśle dopasowane do potrzeb rynku pracy, a przede wszystkim do oczekiwań pracodawców.

Analiza danych zastanych pokazała efektywną współpracę pomiędzy uczelniami a instytucjami rynku pracy i pracodawcami. Najwięcej wskazań pracodawców co do formy współpracy dotyczyło procesów rekrutacji studentów na praktyki i staże [144]. Z przeprowadzonych badań wynika, iż tylko 6% badanych pracodawców korzysta w procesach

[143] *Diagnozowanie zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności na lokalnych i regionalnych rynkach pracy. Przegląd rozwiązań w wybranych krajach UE i w Polsce i krajach UE i w Polsce*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej,
Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009, s..40.
[144] *Raport z badań w II edycji projektu Uczelnia Przyjazna Pracodawcom Instytut Pracy i Spraw Socjalnych*, Warszawa 2012 s. 13.

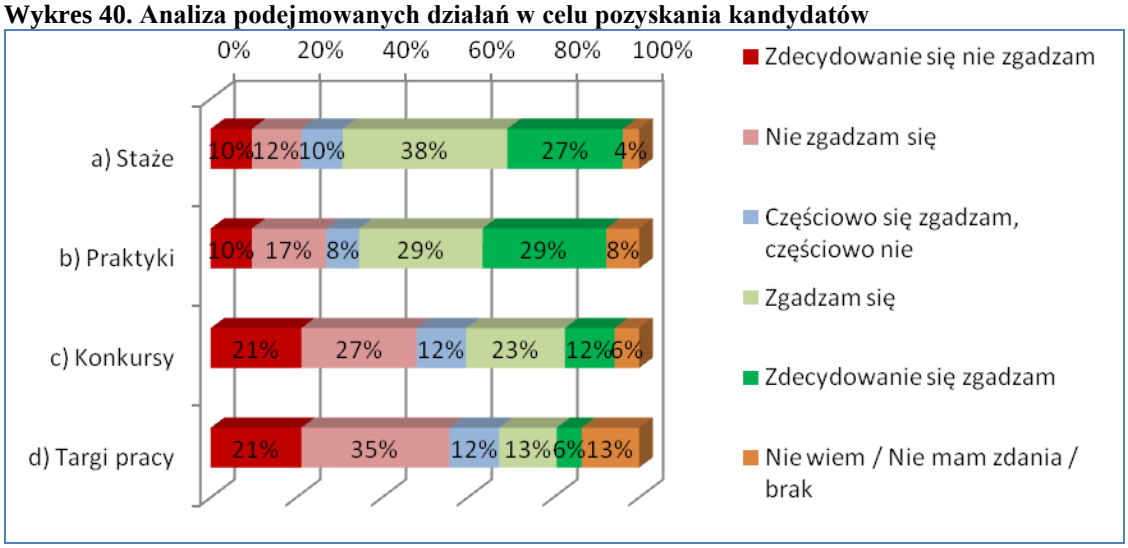
rekrutacji ze wsparcia biura karier. Jednocześnie aż 65% badanych pracodawców organizuje staże i 58% organizuje praktyki w celu pozyskania kandydatów do pracy.

**Wykres 39. Współpraca z Biurami Karier w procesie rekrutacji pracowników**




Źródło: opracowanie własne.

**Wykres 40. Analiza podejmowanych działań w celu pozyskania kandydatów**

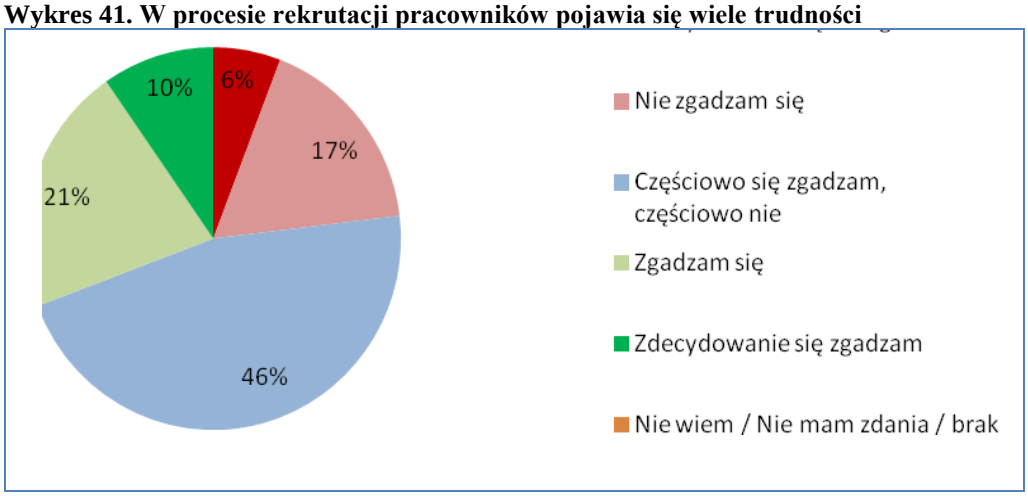



Źródło: opracowanie własne.

Pokazana na wykresie wysoka liczba odpowiedzi w obszarze organizowania praktyk i staży w porównaniu z niską w obszarze korzystania ze wsparcia biura karier w procesie rekrutacji może wskazywać na korzystanie z innych metod dotarcia do kandydatów lub wysoką aktywność samych kandydatów bezpośrednio docierających do potencjalnych pracodawców.

Analiza danych zastanych pokazała trudności w obszarze rekrutacji pracowników, jakie napotykają pracodawcy. Potwierdzają to przeprowadzone badania ankietowe.

**Wykres 41. W procesie rekrutacji pracowników pojawia się wiele trudności**




Źródło: opracowanie własne.

Analizując powyższy wykres wyraźnie widać, że pracodawcy doświadczają trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów. Tylko 31% badanych jest zdania, iż jego firma nie ma trudności ze znalezieniem dobrych pracowników. Potwierdza to dane zastane wskazujące na istniejące niedopasowanie na rynku pracy. Jednocześnie niepokojący jest niski poziom współpracy z instytucjami rynku pracy w sytuacji doświadczania trudności w obszarze rekrutacji.

Analiza odpowiedzi badanych w obszarze planów zatrudnieniowych na najbliższy rok wykazuje na dość duży optymizm, aż 37% ankietowanych w ciągu najbliższego roku planuje zwiększyć zatrudnienie. Działania takie dotyczyć będą w większości firm mniejszych zatrudniających od 9 do 49 pracowników. Tylko 8% ankietowanych planuje zmniejszenie poziomu zatrudnienia. Wyniki są dość zaskakujące w porównaniu do badań ogólnopolskich pokazujących planowane redukcje zatrudnienia głównie w firmach mniejszych (22%) oraz zwiększenie zatrudnienia w ciągu najbliższego półrocza w 19% badanych firm[145].

**Ocena kandydatów do 25 roku życia**

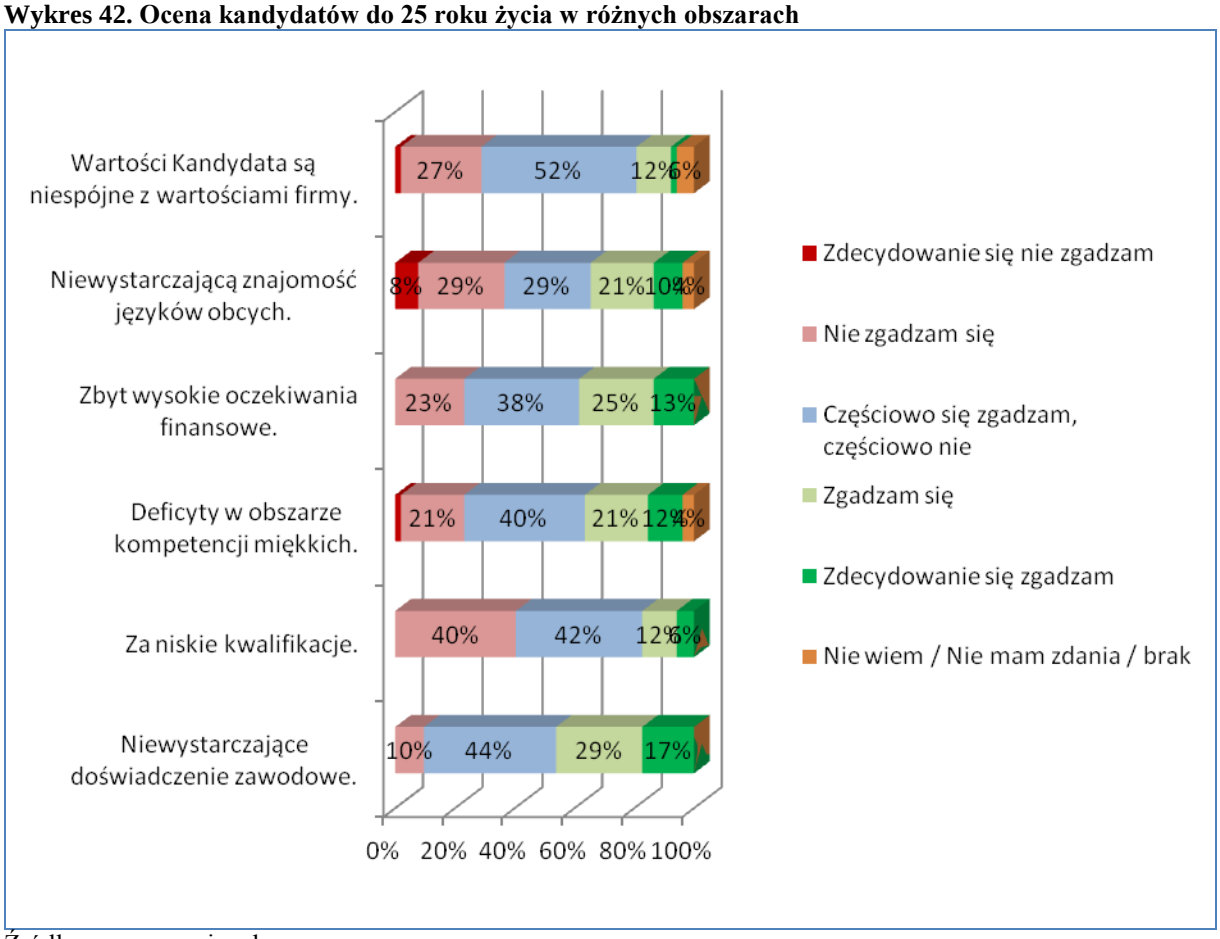
Celem analizy w tym podrozdziale jest poznanie oczekiwań pracodawców w zakresie kwalifikacji i umiejętności osób do 25 roku życia oraz poznanie ich opinii na temat pracowników do 25 roku życia.

Poniższy wykres obrazuje ocenę kandydatów na pracowników. 46% badanych pracodawców uważa, iż kandydaci do 25 roku życia mają niewystarczające doświadczenie zawodowe, 38%

[145] *Sondaż Plany Pracodawców Instytutu Badawczego Randstad i TNS Polska*, marzec 2013 r., s. 1 http://www.paiz.gov.pl/files/?id_plik=19741, 1.04.2013.

wskazuje na zbyt wysokie oczekiwania finansowe a 33% badanych na deficyty w kompetencjach miękkich.

**Wykres 42. Ocena kandydatów do 25 roku życia w różnych obszarach**




Źródło: opracowanie własne.

Rynek pracy z perspektywy ludzi w wieku 16-24 lat to supermarket, gdzie lepiej płatna nie wymagająca dużego wysiłku oferta zawsze wyprze inną, nawet perspektywiczną i długofalową, ale niezbyt interesującą tu i teraz propozycję[146]. Może być to jedną z przyczyn trudności jakie napotykają pracodawcy w procesach rekrutacji pracowników do 25 roku życia. Ankietowani pracodawcy zwracają również uwagę na problem niedopasowania pomiędzy wykształceniem a potrzebami rynku pracy, na dużą rozbieżność pomiędzy tym czego kandydaci na pracowników uczą się w szkołach a wymaganiami na stanowisku pracy oraz na niewystarczające przyuczenie do wykonywania zawodu. Istotną z punktu widzenia procesu rekrutacji cechą kandydatów do 25 roku życia jest brak chęci do pracy. Przyczyną może być syndrom tzw. gniazdownictwa czyli przedłużenie młodości poprzez pozostawanie w domu u rodziców po osiągnięciu formalnej i społecznej dojrzałości. Gniazdownik, ze względu na to,

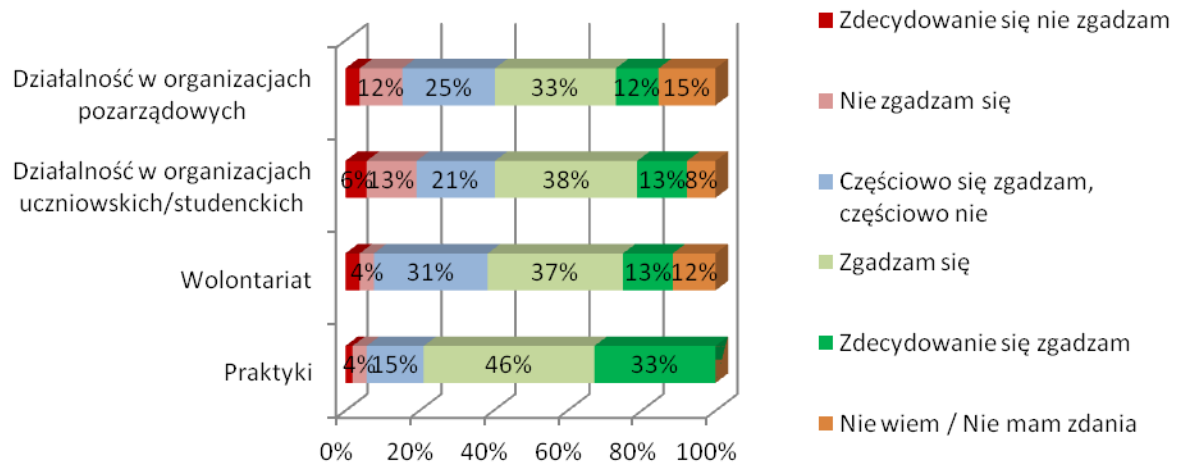
[146] *Młodzi w krzywym zwierciadle*, R. Zydel Harvard Business Review Polska, Październik 2010, s. 65.

że nie podejmuje własnej odpowiedzialności, ma o wiele mniejsze aspiracje zawodowe, pracuje dorywczo, w pracach niższej jakości, mniej mu zależy na posiadaniu pracy, która gwarantowałaby mu niezależność finansowa[147]. Z badań przeprowadzonych na zlecenie Zespołu Doradców Strategicznych Prezesa Rady Ministrów wynika, ze w grupie wiekowej 20 – 24 lata z rodzicami mieszka 83% młodych ludzi[148].

Według ankietowanych pracodawców, kandydatów do 25 roku życia charakteryzuje brak zrozumienia etapów rozwoju w miejscu pracy („brak zrozumienia, że aby zajść dalej w karierze trzeba czasu i pracy i nie zostaje się kierownikiem po 6 miesiącach pracy na stażu"). Wskazują na typowe cechy przedstawicieli pokolenia Y, które ma nie tylko poczucie wyjątkowości ale również przekonanie że nie musi się już uczyć, zadawać pytań i uzupełniać kwalifikacji – może się włączyć w każdej chwili do gry, która nazywa się praca. Nie podporządkowuje się standardom. Nie uznaje hierarchii służbowej. Brakuje mu cierpliwości, i uważa, że świat wokół „porusza się zbyt wolno"[149].

Pracodawcy cenią doświadczenia kandydatów do 25 roku życia zdobyte w różnych obszarach. Wyniki badania w tym zakresie wskazuje poniższy wykres.

**Wykres 43. Ocena doświadczeń kandydatów do 25 roku życia w różnych obszarach**




Źródło: opracowanie własne.

Analizując powyższy wykres wyraźnie widać, że pracodawcy cenią aktywność kandydatów w każdym z przedstawionych obszarów. Aż 79% badanych ceni doświadczenie zawodowe zdobyte na praktykach. Tym istotniejszy wydaje się być nadzór nad poziomem

[147] Seminarium pt. „Outplacement w dobie kryzysu", Minister Michał Boni, 25 marzec 2010 r. http://www.irp-fundacja.pl/praca/157.php.
[148] Młodzi w krzywym zwierciadle, R. Zydel Harvard Business Review Polska, Październik 2010, s. 58.
[149] Marta Pawłowska, :Nadchodzi generacja Y – młodzi, zdolni i nielojalni. Pracodawcy w strachu, bo nie są gotowi na ich przyjęcie" , 22.03.2012 http://natemat.pl/6547.

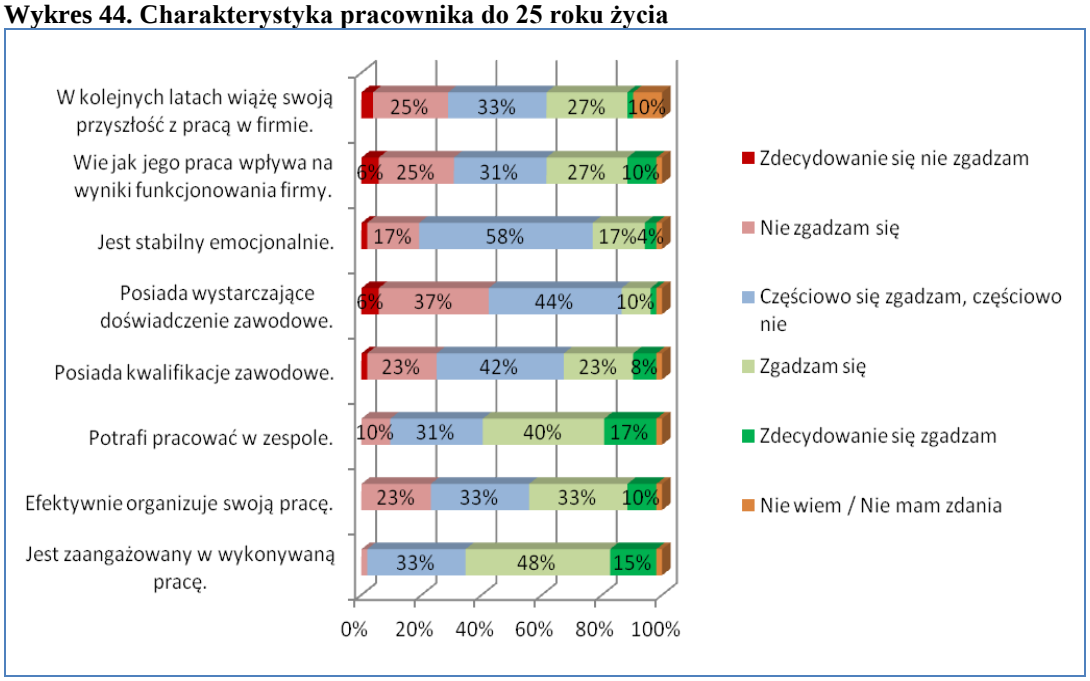
merytorycznym realizowanych praktyk czy wybór opiekuna praktyk sprawującego kontrolę nad całością procesu. Ankietowani cenią każdą aktywność ludzi młodych, pozwalającą na rozwój umiejętności zawodowych i interpersonalnych. Z drugiej strony, młodzi ludzie w wieku 16 – 24 lat są zaangażowani w rozwijanie siebie. To pragmatycy postrzegający wszystkie swoje działania przez pryzmat przyszłych korzyści. W ten sposób patrzą na wszelkie rodzaje aktywności społecznej. Rozumieją, iż zaangażowanie w prace w fundacji czy stowarzyszenia może być wyróżnikiem pozwalającym na zdobycie pracy[150].

**Ocena pracowników do 25 roku życia**

Pracodawcy szukają kandydatów zaangażowanych, aktywnych, posiadających doświadczenia zawodowe (również w pracy sezonowej, wakacyjnej). Atrakcyjni kandydaci działają w różnych organizacjach i przedsięwzięciach, co wpływa na rozwój ich kompetencji zarówno „twardych, jak i „miękkich". Kandydat z takim potencjałem jest w stanie sprostać wymaganiom pracodawcy i przejść proces rekrutacji.

Pracownik do 25 roku życia w ocenie ankietowanych został przedstawiony na poniższym wykresie.

**Wykres 44. Charakterystyka pracownika do 25 roku życia**

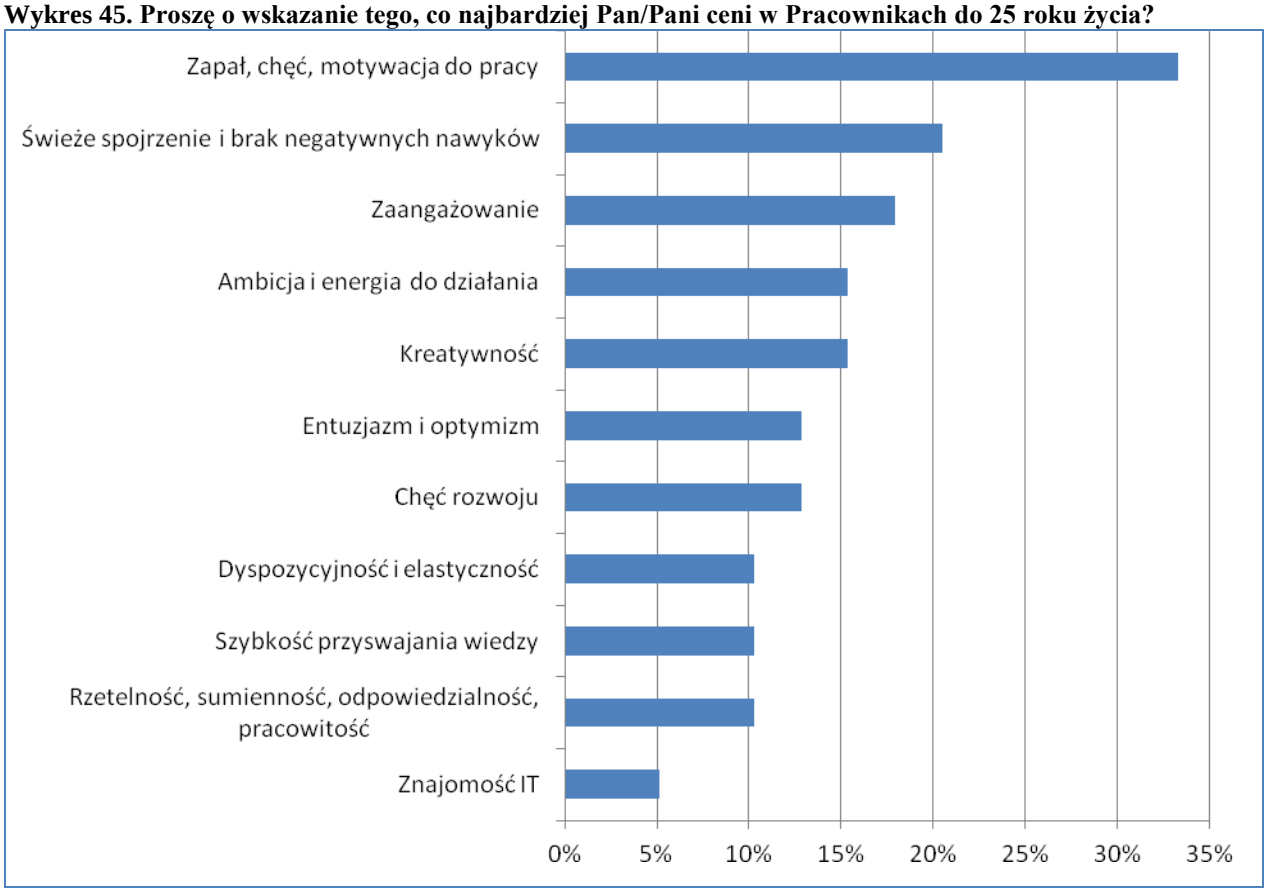



Źródło: opracowanie własne.

[150] R. Zydel *Młodzi w krzywym zwierciadle*, „Harvard Business Review Polska", Październik 2010, s. 60.

Pracownik do 25 roku życia jest zaangażowany, potrafi pracować w zespole, efektywnie organizuje swoją pracę, wiąże swoją przyszłość z pracą w firmie, wie jak jego praca wpływa na wyniki funkcjonowania firmy. Pracodawcy cenią w młodych pracownikach przede wszystkim zapał, wysoką motywację do pracy, zaangażowanie, kreatywność i wysoką energię do działania. Graficznie odpowiedzi na pytanie o obszary najbardziej cenione przez Pracodawców zostały zebrane w formie poniższego wykresu.

**Wykres 45. Proszę o wskazanie tego, co najbardziej Pan/Pani ceni w Pracownikach do 25 roku życia?**




Źródło: opracowanie własne.

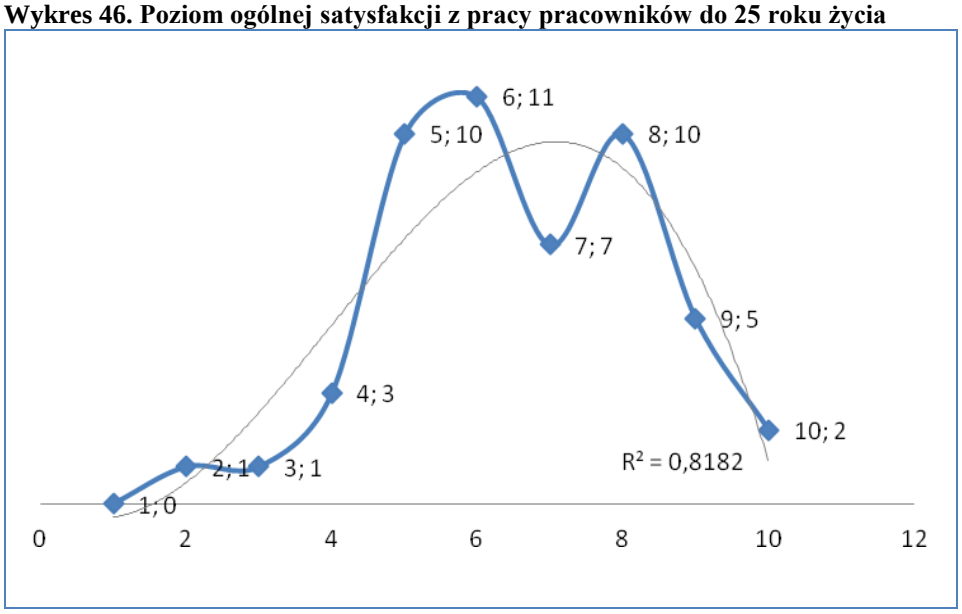
Interesujące jest to, iż większość z cenionych przez pracodawców obszarów związana jest z cechami osobowości, postawami, motywami i potrzebami pracowników.

### Zadowolenie z pracy pracowników do 25 roku życia

Poziom ogólnej satysfakcji z pracy pracowników poniżej 25 roku życia kształtuje się na bardzo wysokim poziomie 6.54. Możemy zaobserwować różnicę w ocenie satysfakcji po ocenie poszczególnych obszarów oceny pracowników poniżej 25 roku życia wpływających na ogólny poziom satysfakcji, które oceniane są niżej niż satysfakcja ogólna. Satysfakcja oceniania jest lepiej przy spontanicznej reakcji, niż przy reakcji poprzedzonej opisem

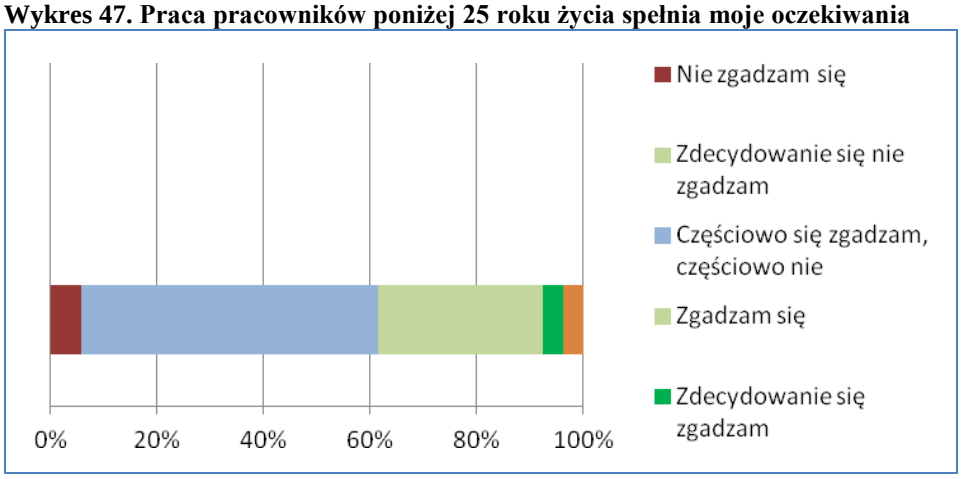
pracowników poniżej 25 roku życia. Analizując poniższe wykresy, wyraźnie widać, różnicę w poziomie satysfakcji.

**Wykres 46. Poziom ogólnej satysfakcji z pracy pracowników do 25 roku życia**




Źródło: opracowanie własne.

**Wykres 47. Praca pracowników poniżej 25 roku życia spełnia moje oczekiwania**




Źródło: opracowanie własne.

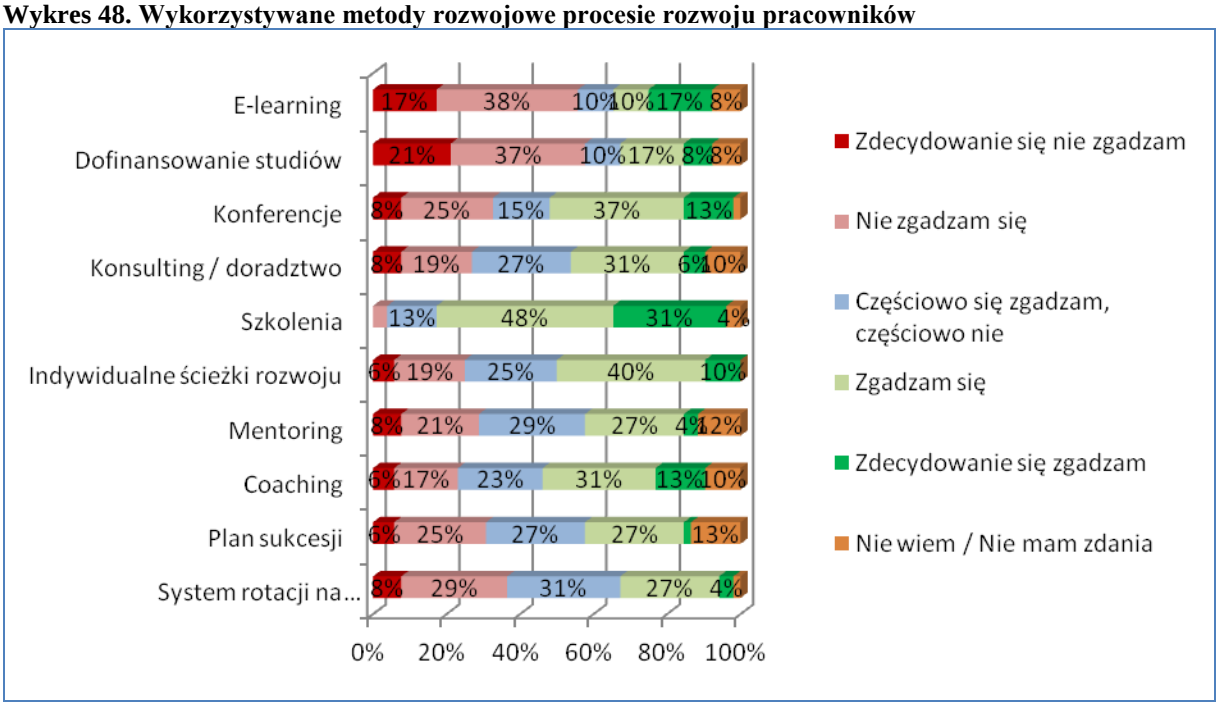
## Podejmowane działania rozwojowe przez ankietowanych pracodawców

Organizacje, które kładą silny nacisk na rozwój i wykorzystanie kompetencji swoich pracowników (część kapitału intelektualnego firmy), potrafią lepiej budować swoją przewagę konkurencyjną (ang. *performance*) i uznawane są za bardziej innowacyjne i wizjonerskie[151].

[151] C. Colins, I. Porras *Building your company's vision*, "Harvard Business Review", 1996, nr 5, s. 65–75.

Badania potwierdzają wysokie zainteresowanie badanych pracodawców rozwijaniem kompetencji swoich pracowników. Wynik ten wskazuje, iż pracodawcy są świadomi korzyści związanych z podnoszeniem kwalifikacji i dokształcaniem pracowników.

**Wykres 48. Wykorzystywane metody rozwojowe procesie rozwoju pracowników**




Źródło: opracowanie własne.

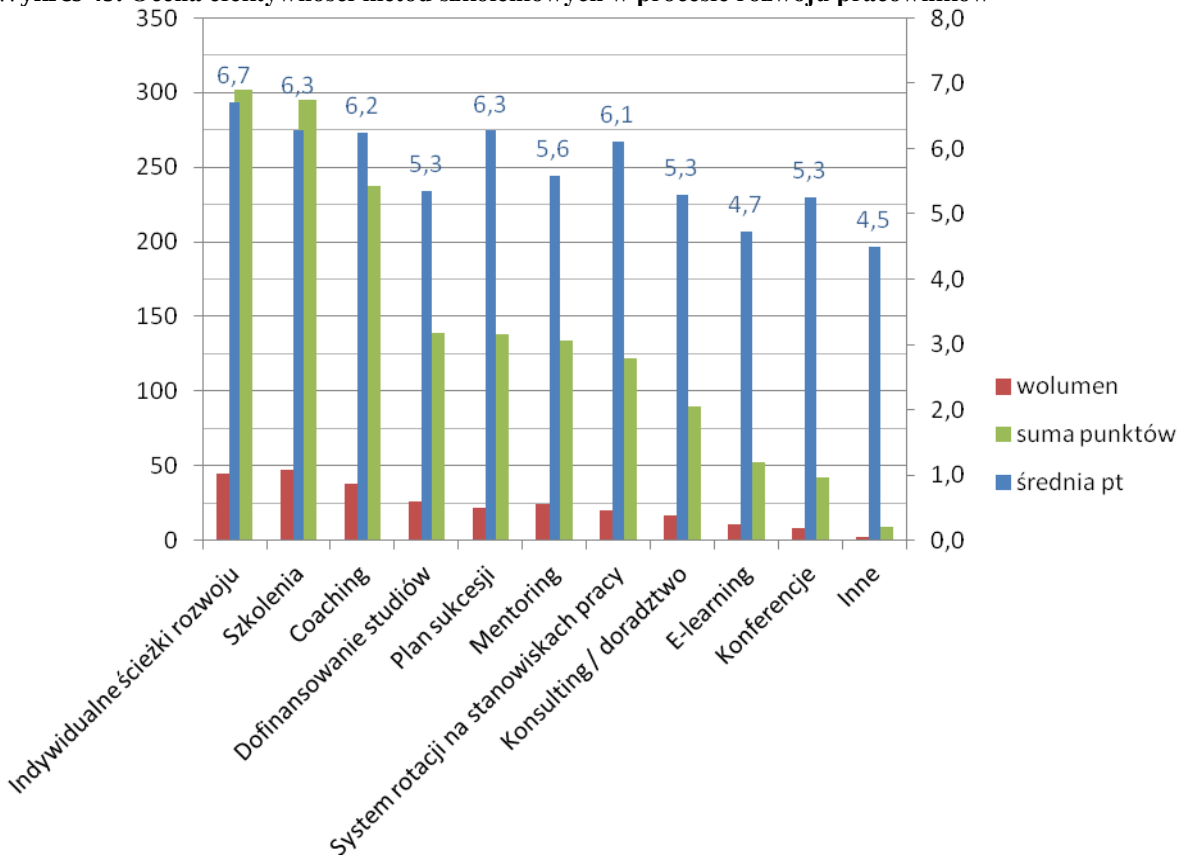
Szkolenia to najczęściej wskazywana forma rozwoju pracowników. 79% badanych pracodawców wysyła swoich pracowników na szkolenia a 50% bierze udział w konferencjach.

Z danych zastanych wynika, iż dysproporcja pomiędzy pracownikami, którzy opłacają szkolenia, kursy czy studia z własnych środków (8,1%), a tymi, których rozwój finansuje firma (33,1%), jest dość duża. W porównaniu do pozostałych krajów europejskich poziom inwestowania przedsiębiorców w rozwój pracowników plasuje nas na środkowym miejscu. Największą aktywność pod względem stymulowania rozwoju kadr wykazują przedsiębiorcy z Finlandii, Holandii i Szwecji. W rozwój pracowników inwestują przede wszystkim średnie i duże przedsiębiorstwa. W grupie, która przeznaczyła najwięcej środków na szkolenia dla pracowników w 2010 roku, znalazła się niemal połowa (49%) firm średnich, 41% dużych zatrudniających do 999 osób oraz 42% podmiotów powyżej 1000 osób. Małe firmy finansowały kształcenie pracowników w nieco mniejszym zakresie 37%[152].

[152] *EFS – End of Financial Support. Przyszłość rynku szkoleń w Polsce*., HRP Group Sp. z o.o., 2011, s. 20, http://www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/Documents/Raport%20EFS_End%20of%20Financial%20Support.pdf, 13.03.2013.

Przeprowadzone badania pokazują iż działania rozwojowe w badanych firmach skupiają się na wdrażaniu metod dostosowanych do indywidualnych potrzeb pracowników. W około 30% ankietowanych firm istnieje coaching, mentoring, system rotacji na stanowiskach pracy, a w połowie ankietowanych firm istnieją indywidualne ścieżki rozwoju. Firmy korzystają również z działań doradczych i konsultingowych.

**Wykres 49. Ocena efektywności metod szkoleniowych w procesie rozwoju pracowników**




Źródło: opracowanie własne.

Analizując wyniki badań możemy jednoznacznie stwierdzić, że większość ankietowanych wysoko ocenia efektywność działań rozwojowych skupiających się na wdrażaniu metod dostosowanych do indywidualnych potrzeb pracowników. Najwyżej oceniono efektywność indywidualnych ścieżek karier, plany sukcesji, udział w szkoleniach, coaching i mentoring. Zarówno budowanie indywidualnych ścieżek karier oraz plany sukcesji mogą wykorzystywać różnorodne działania rozwojowe. Tworzenie ścieżek karier jest związane z rozpoznaniem potencjału i możliwości pracowników. Pozwala na powiązanie indywidualnych potrzeb i aspiracji pracowników z wartościami i celami firmy. W sukcesji istotne jest przygotowanie następcy do pełnienia roli kierowniczej. W obu metodach rozwojowych ważne jest zaplanowanie działań mających na celu uzupełnienie kompetencji.

Najczęściej dla sukcesorów przygotowywane są programy szkoleniowe połączone z działaniami mentoringowymi, kierownicy stopniowo przekazują swoją wiedzę i doświadczenie. Coaching i mentoring wzmacniają i uzupełniają kompetencje sukcesorów. Sukcesja podobnie jak mentoring jest działaniem długofalowym.

Mentoring jest skuteczną metodą rozwojową dla młodych pracowników ponieważ wpisuje się w ich mobilny, nastawiony na współpracę styl życia i chęć osiągania natychmiastowych wyników lub gratyfikacji. Na przygotowanie pokolenia Y do osiągnięć pozwalają trzy rodzaje mentoringu: mentoring odwrócony, mentoring grupowy i mentoring anonimowy [153] . Mentoring najszybciej rozpowszechnił się w dużych organizacjach komercyjnych – obecnie 71% największych firm z listy Fortune 500, w szczególności tych, które należą do przemysłu wiedzy, wykorzystuje strategię mentoringu[154]. W organizacjach tych wykorzystywany jest przede wszystkim, jako metoda kształtowania liderów i talentów oraz narzędzie dynamizujące rozwój osobisty i zawodowy pracownika. Programy mentoringu często stanowią kartę przetargową dla firm w czasie rekrutacji – najlepsi potencjalni kandydaci takie programy bardzo cenią[155].

Podsumowując, warto jeszcze raz zwrócić uwagę na kilka elementów charakteryzujących ludzi młodych. Osoby w wieku 16 – 24 lat są zaangażowane w rozwój osobisty. Młodzi ludzie to pragmatycy postrzegający wszystkie swoje działania przez pryzmat przyszłych korzyści. W ten sposób patrzą na wszelkie rodzaje aktywności społecznej. Rozumieją, iż zaangażowanie w prace w fundacji czy stowarzyszenia może być wyróżnikiem pozwalającym na zdobycie pracy[156]. Lubią wyzwania, indywidualne podejście do ich rozwoju. Oczekują iż organizacja zapewni im dostęp do coachów i mentorów, opiekujących się ich ścieżką kariery[157].

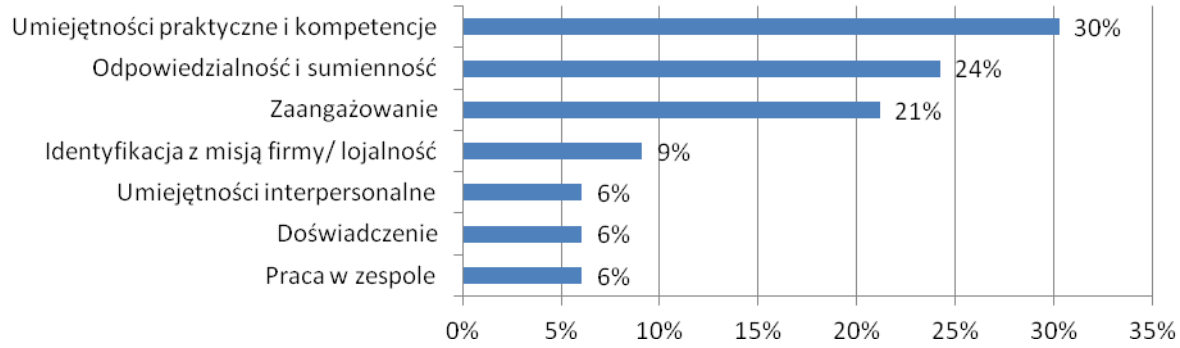
Jasno wynika więc z tej części badań, że ponad połowa badanych pozytywnie ocenia efektywność programów rozwojowych. Porównanie wykresów 13 i 14 pokazuje, iż pomimo wysokiej oceny efektywności mentoringu tylko około 30 % wdrożyło go w firmie.

Ankietowani zdefiniowali również obszary, które są ważne w odniesieniu do rozwoju młodych pracowników.

---

[153] J. C. Meister, K. Willyerd, *Jak być mentorem dla pokolenia Milenium*, „Harvard Business Review Polska", Październik 2010, s. 71.
[154] B. Carvin, *The Great Mentor Match*, w: "*T+D" 2009*, tom 63, nr 1, s. 46–50, por. S. Karwala, *Mentoring jako strategia wspierająca wszechstronny rozwój osobisty*, s. 132.
[155] Mentoring jako strategia…, op. cit., s. 132.
[156] R. Rydel, *Młodzi w krzywym…*, op. cit., s. 60.
[157] M. Pawłowska, *Nadchodzi generacja Y – młodzi, zdolni i nielojalni. Pracodawcy w strachu, bo nie są gotowi na ich przyjęcie*, 22.03.2012, http://natemat.pl/6547, 15.03.2013.

**Wykres 50. Obszary rozwojowe pracowników do 25 roku życia**




Źródło: opracowanie własne.

Obszary związane z umiejętnościami praktycznymi pojawiły się na pierwszym miejscu, co jest związane z odczuwanym brakiem kompetencji i umiejętności osób młodych. 24% ankietowanych zwraca uwagę na konieczność rozwoju odpowiedzialność i sumienności pracowników. Pracodawcy wymieniają również zaangażowanie, identyfikację z misją firmy, lojalność i umiejętności interpersonalne.

Jeżeli wymienione obszary mogą być powodem nie zatrudniania ludzi młodych, lub nie przedłużania umów o pracę jest to sytuacja wymagająca przeanalizowania nie tylko istniejącego systemu edukacji ale również działań aktywizujących ludzi młodych oferowanych przez instytucje rynku pracy, biura karier czy szkolne ośrodki kariery. Analizując efektywność działań oferowanych przez instytucje rynku pracy w stosunku do ciągle odczuwanych przez pracodawców deficytów ludzi młodych w obszarze nie tylko kompetencji twardych, ale również kompetencji miękkich, można zauważyć, iż stosowane metody są niewystarczające. Pojawia się pytanie na ile szkoły przygotowują uczniów do podjęcia pracy po ukończeniu szkoły.

### 3.3. Powiatowe urzędy pracy w województwie lubuskim. Analiza jakościowa

Realizacja badania miała miejsce w okresie od 15 stycznia do 31 marca 2013 r. Badaniem objęto próbę badawczą liczącą 12 dyrektorów powiatowych urzędów pracy województwa lubuskiego. Badanie miało charakter badania jakościowego, realizowanego poprzez technikę indywidualnych wywiadów pogłębionych. Metoda ta polega na szczegółowej, wnikliwej rozmowie z respondentem, w tym przypadku w oparciu o przygotowany kwestionariusz. Celem badania było poszerzenie wiedzy związanej z problemem bezrobocia wśród ludzi młodych, efektywności stosowanych przez PUP metod skierowanych do tej grupy wiekowej oraz poznanie opinii na temat mentoringu oraz określenie gotowości PUP do wdrażania tej metody. Wywiady były zapisywane i trwały około 60 minut.

Analiza danych została podzielona w odniesieniu do kluczowych części scenariusza wywiadu. Przed rozpoczęciem tzw. „zasadniczej części badania“ została przedstawiona metoda mentoringu pozwalająca wprowadzić respondenta w poruszany temat badawczy.

**Ocena efektywności metod aktywizujących skierowanych do osób do 25 roku życia**

Z opracowań danych statystycznych wynika, iż najczęściej wykorzystywane metody aktywizacji osób bezrobotnych w Powiatowych Urzędach Pracy skierowane do osób poniżej 25 roku życia to: staże, szkolenia, prace interwencyjne, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne, poradnictwo indywidualne, szkolenia w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy, zajęcia aktywizacyjne oraz środki na podejmowanie własnej działalności.

Respondentów zapytano o to "Czy w Pana/i ocenie powyższe metody w sposób wyczerpujący odpowiadają na potrzeby młodych bezrobotnych w kontekście znalezienia zatrudnienia?”.

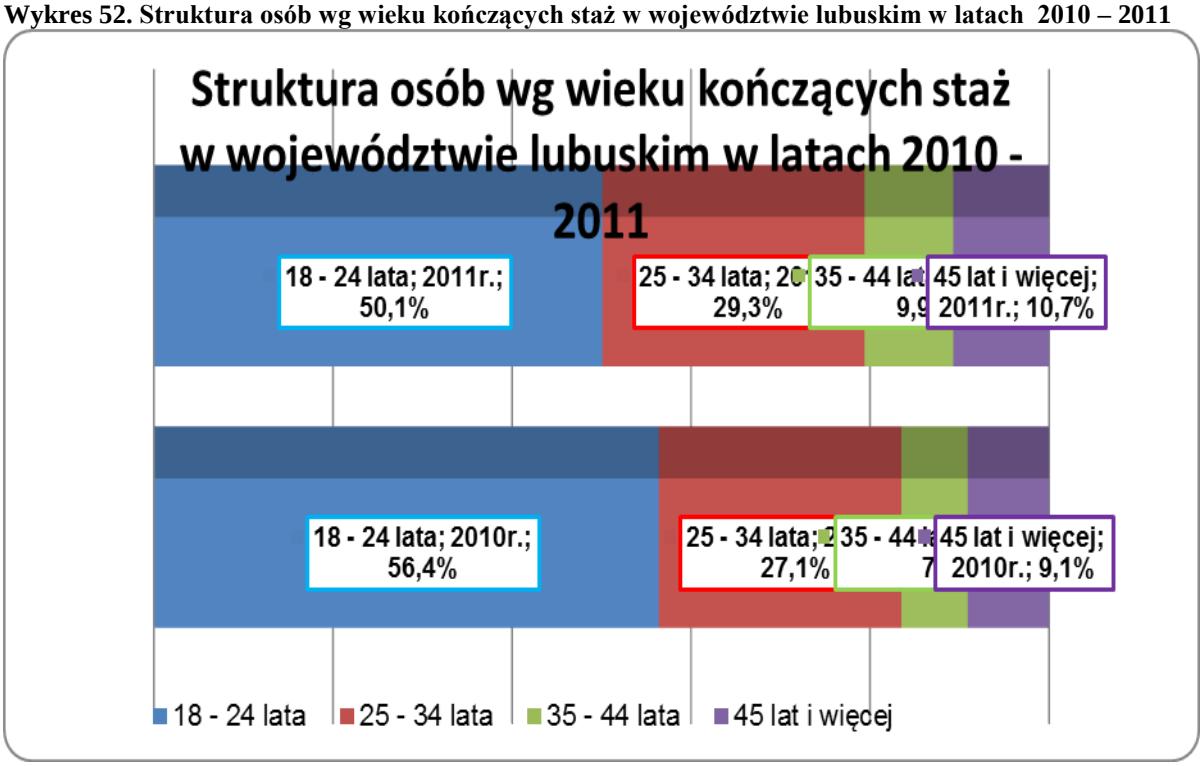
W ocenie wykorzystywanych metod w aktywizacji osób bezrobotnych do 25 roku życia przez PUP respondenci są zgodni co do tego, iż wykorzystywane metody wyczerpująco odpowiadają na potrzeby młodych bezrobotnych (92%). Rozkład odpowiedzi przedstawia poniższy wykres 51.

Najwyżej oceniana jest efektywność staży, która jest mierzona w momencie rozpoczęcia i ukończenia stażu. Z analiz statystycznych wynika, iż największą grupą podejmującą staż są osoby młode do 25 roku życia.

**Wykres 51. Czy w Pana/i ocenie powyższe metody w sposób wyczerpujący odpowiadają na potrzeby młodych bezrobotnych w kontekście znalezienia zatrudnienia**

Źródło: opracowanie własne.

**Wykres 52. Struktura osób wg wieku kończących staż w województwie lubuskim w latach 2010 – 2011**




Źródło: opracowanie własne.

W wypowiedziach respondentów zasygnalizowany został problem efektywności po ukończeniu stażu. Z danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze wynika, iż na 9720 osób, które ukończyły w 2010 roku staż , pracę podjęło 4321. W 2011 r. na 5142 osób,

które ukończyły staż pracę podjęły 2868 osoby.[158] Wskaźnik zatrudnienia wydaje się być wysoki. „Jeżeli przychodzi do nas ktoś po studiach, to z „automatu" trafia na staż. Młodzi, kończący staż, chcą dalej być aktywni zawodowo". W ocenie respondentów „po stażu obecnie brak jest perspektyw dalszego zatrudnienia". Pojawiły się również propozycje rozwiązań w tym obszarze polegające na wprowadzeniu „ustawowego obowiązku zatrudniania np. na min. 6 miesięcy po odbytym stażu". „Zmieniłby to dopiero ustawowy obowiązek zatrudniania np. na min. 6 miesięcy. Stosuje się praktykę, że przedsiębiorca, który bierze stażystę musi zadeklarować jego zatrudnienie. Jest to jedynie deklaracja, która nie ma jednak przełożenia i możliwości egzekwowania przepisami prawa".

Odpowiedzi na kolejne pytanie (pogłębiające pytanie w stosunku do poprzedniego) "Bazując na Pana/i doświadczeniu chcielibyśmy dowiedzieć się, czy i jeśli tak to które z wymienionych metod wymagają uzupełnienia, zmodyfikowania w celu zwiększenia ich efektywności? O co należałoby uzupełnić te metody, aby skuteczniej odpowiadały na problemy tej grupy" dostarczyły nam informacji na temat możliwych optymalizacji stosowanych metod. Respondenci zwracają uwagę na brak zindywidualizowanego podejścia, na istotność doboru narzędzi do konkretnych ludzi, na brak kompleksowości wynikającej z braku jednej osoby odpowiadającej za aktywizację bezrobotnego. „Nikt jednak za osobą bezrobotną nie podąża, nie pomaga (jest ona zostawiona sama sobie)". Dalej zwracają uwagę na „brak odpowiedniej ilości czasu poświęconego bezrobotnemu tak, aby udzielane wsparcie przez doradców zawodowych i pośredników mogło być bardziej kompleksowym wsparciem".

W odpowiedziach pojawiła się również otwartość do stosowania nowych narzędzi. Stosowane metody „dają szanse młodym osobą na zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego, czy też uzupełnienie posiadanych kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach". Przedłużenie prawnie okresu prowadzenia działalności gospodarczej po otrzymaniu dotacji z 1 roku na 2 lata maksymalnie 4 lata. Propozycja wprowadzenia możliwości tworzenia spółek, co pozwolić ma na dysponowanie większymi środkami na starcie funkcjonowania takiego przedsiębiorstwa. „Ogólnie można by położyć inny nacisk na poszczególne formy wsparcia i je bardziej dofinansować".

Wyodrębniono najbardziej skuteczne metody aktywizacji oferowane osobom poniżej 25 roku życia. Są to staże, szkolenia, zajęcia w klubie pracy czy aktywizujące, szkolenia indywidualne, dotacje na założenie działalności gospodarczej, prace interwencyjne ( „pracodawcy muszą zatrudniać 2 lata"). Doradztwo zawodowe jest uzupełnieniem. Najmniej

[158] *Poradnictwo zawodowe i formy szkoleniowe w województwie lubuskim w 2011 roku*, Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze, s. 24.

efektywne są w opinii respondentów szkolenia grupowe. Niektóre z pojawiających się metod nie wytrzymują próby czasu.

Najwyżej oceniana jest efektywność staży, która jest mierzona w momencie rozpoczęcia i ukończenia stażu. Z analiz statystycznych wynika, iż największą grupą podejmującą staż są osoby młode do 25 roku życia.

"Jakie wg Pana/i są główne przyczyny bezrobocia wśród osób do 25 r.ż.? Proszę podać 3 najważniejsze i uzasadnić."

**Tabela 3. Przyczyny bezrobocia wśród osób młodych w opinii przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy**

| PRZYCZYNY | LICZBA WSKAZAŃ |
|---|---|
| Niedostosowanie kwalifikacji do rynku pracy | 9 |
| Brak doświadczenia | 6 |
| Brak praktyki | 3 |
| Brak kwalifikacji | 2 |
| Wygórowane oczekiwania finansowe | 2 |
| Brak wykształcenia | 2 |
| Brak motywacji | 2 |
| Praca na czarno | 2 |
| Mała liczba ofert pracy | 1 |
| Brak znajomości nowych rozwiązań, technologii, trendów w danej branży | 1 |
| Brak umiejętności zastosowania posiadanej wiedzy | 1 |
| Niezatrudnianie po stażach | 1 |

Liczba wskazań nie pokrywa się z liczbą przeprowadzonych wywiadów,
gdyż respondenci omawiając dane zagadnienie często poruszali kilka wątków jednocześnie.
Źródło: opracowanie własne.

Odpowiedzi respondentów potwierdzają istniejące niedopasowanie kwalifikacji i kompetencji potencjalnych pracowników do potrzeb pracodawców. Młodzi ludzie po ukończeniu edukacji rejestrują się w powiatowym urzędzie pracy, gdyż mają trudności w odnalezieniu swojego miejsca na rynku pracy. Korzystają z pomocy oferowanej przez PUP i zostają skierowani na szkolenia przekwalifikujące. Wybór kierunku kształcenia nadal pozostaje w oderwaniu od rynku pracy. Analiza odpowiedzi respondentów wskazuje również

na brak doświadczenia wśród ludzi młodych jako przyczynę pozostawania bez pracy, nawet posiadane kwalifikacje nie są w stanie zwiększyć skuteczności ludzi młodych w poszukiwaniu pracy zwłaszcza, jeśli na rynku pracy konkurują z osobami posiadającymi doświadczenie zawodowe przy nadal utrzymującym się niskim wzroście gospodarczym. Zwrócenie uwagi na brak praktyki jako przyczyny bezrobocia wśród ludzi młodych, wskazuje na niedopasowanie kompetencyjne w zakresie wiedzy praktycznej uzyskiwanej w procesie edukacji.

Przeprowadzone w ostatnich latach badania *Diagnozy Społecznej* pokazują, iż na przestrzeni lat, praca znajduje wysoką pozycję w hierarchii wartości Polaków. W 2011 roku jest na 4. miejscu, znajdując się obok zdrowia, udanego małżeństwa i dzieci[159]. Oznacza to, że praca dla większość badanych jest ważną wartością w życiu. Tym bardziej znaczący jest problem bezrobocia wśród ludzi młodych. Wynika on z wielu czynników strukturalnych (niedopasowanie kwalifikacji do rynku pracy), z czynników demograficznych i ekonomicznych. Przy niewielkim wzroście gospodarczym, nie tworzy się wielu miejsc pracy zwłaszcza dla ludzi młodych z niskim wykształceniem.

W opinii respondentów przyczyną bezrobocia wśród ludzi młodych jest również „brak motywacji do pracy – osoby młode wolą zostać w domu z rodzicami niż iść do pracy za 1300 zł" oraz zbyt wygórowane oczekiwania płacowe „pierwsza praca opłacana jest na poziomie najniższej krajowej, natomiast oczekiwania osób do 25 r. ż. są zdecydowanie wyższe".

Jakie działania należy podjąć, aby zwiększyć możliwość zatrudniania młodych ludzi? Analizując przeciętny czas poszukiwania pracy możemy zaobserwować, iż wykształcenie nie ma znaczącego wpływu na skrócenie lub wydłużenie tego okresu. W I kwartale 2012 roku statystyczny bezrobotny poszukiwał pracy przez 10,9 miesiąca. Najkrócej zatrudnienia szukały osoby legitymujące się wykształceniem wyższym. W ich przypadku średni czas rozglądania się za nowym pracodawcą to niemal 10 miesięcy. W najgorszej sytuacji znajdowali się bezrobotni z wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Ci poszukiwali zatrudnienia przez rok[160].

Jakie działania należy podjąć, aby zwiększyć możliwość zatrudniania młodych ludzi w opinii respondentów.

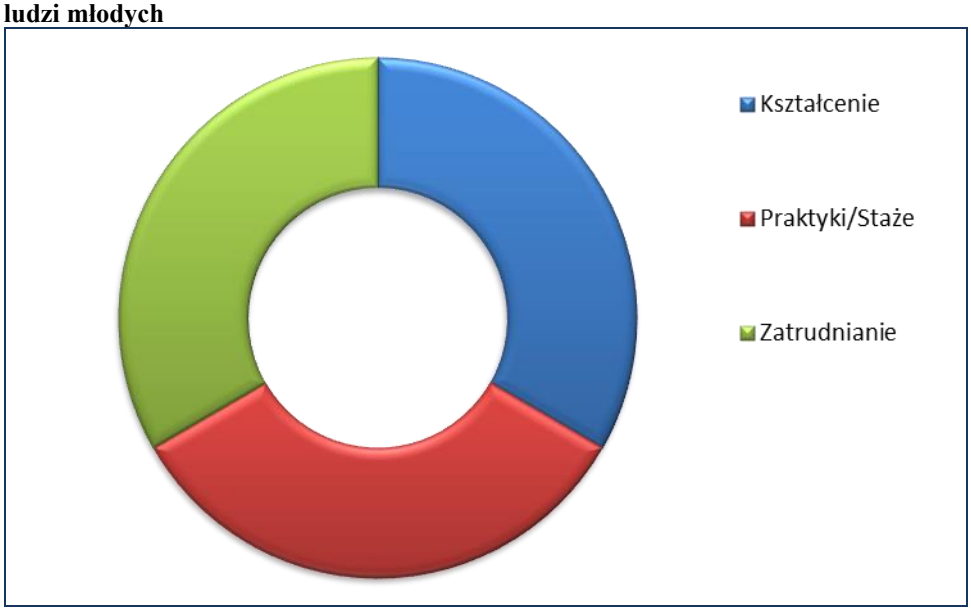
- Zmiana szkolnictwa – więcej praktyki
- Obniżenie kosztów pracy

[159] *Diagnoza społeczna 2011*, red. J.Czapiński, T. Panek. Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, s. 232.
[160] Monitor Rynku pracy, http://www.rynekpracy.pl/monitor_rynku_pracy_1.php/wpis.201, 14.04.2013.

- Kształcenie w odpowiedzi na potrzeby rynku pracy
- Więcej środków na aktywne metody aktywizacyjne
- Należy ukierunkowywać młode osoby już w szkole podstawowej np. za pośrednictwem doradcy zawodowego, aby jak najwcześniej dokonywać odpowiednich wyborów zawodowych
- Więcej praktyki w szkołach
- Zwiększyć rolę doradców zawodowych w szkołach szczególnie gimnazjalnych, gdzie doradca powinien pracować indywidualnie z uczniem w celu określania prawidłowej ścieżki dalszego kształcenia dla danej osoby.
- Organizować więcej szkoleń zawodowych dla młodych ludzi , którzy ze względu na swój wiek nie mogą pochwalić się jeszcze dużą ilością zdobytych dodatkowych kwalifikacji.

"Czy pracodawcy powinni bardziej się włączać w aktywizację osób młodych? Jeśli tak, to w jaki sposób?" Z odpowiedzi respondentów możemy wyodrębnić 3 obszary w których w ocenie respondentów powinni włączać się pracodawców w aktywizację ludzi młodych.

**Wykres 53. Obszary, w jakich pracodawcy w opinii respondentów powinni włączać się w aktywizację ludzi młodych**




Źródło: opracowanie własne.

Pracodawcy powinni w „obszarze kształcenia bardziej włączać się w aktywizację osób do 25 r.ż. na poziomie szkoły - np. w kształtowanie programów praktyk czy programów

kształcenia. Mogą również opowiadać o realiach pracy i o swojej firmie na prezentacjach czy targach pracy. Powinni inwestować w szkolenia pracowników młodych - starsi pracownicy mogliby młodym przekazywać swoją wiedzę".

W obszarze zatrudnienia pracodawcy powinni „zatrudniać bezrobotnych po odbyciu stażu, powinni patrzeć na młodych jak na potencjalnych dobrych pracowników, którzy dzięki zdobytemu doświadczeniu w firmie mogliby się przyczynić do ich sukcesu, a nie jak na niedoświadczoną „tanią siłę roboczą", która za chwile ucieknie za granicę. „Pracodawcy powinni przyjmować jak najwięcej młodych na staże, a po ich ukończeniu zatrudniać w swojej firmie. Dzięki temu młode osoby zdobędą zarówno swoje pierwsze doświadczenia jak i pierwszą pracę, co z pewnością ułatwi im start w życiu zawodowym". Mogą również w szerszym zakresie współpracować z powiatowymi urzędami pracy. W tym obszarze również zostało ocenione zaangażowanie pracodawców. Według respondentów pracodawcy włączają się w aktywizację osób młodych poprzez organizowanie praktyk i staży.

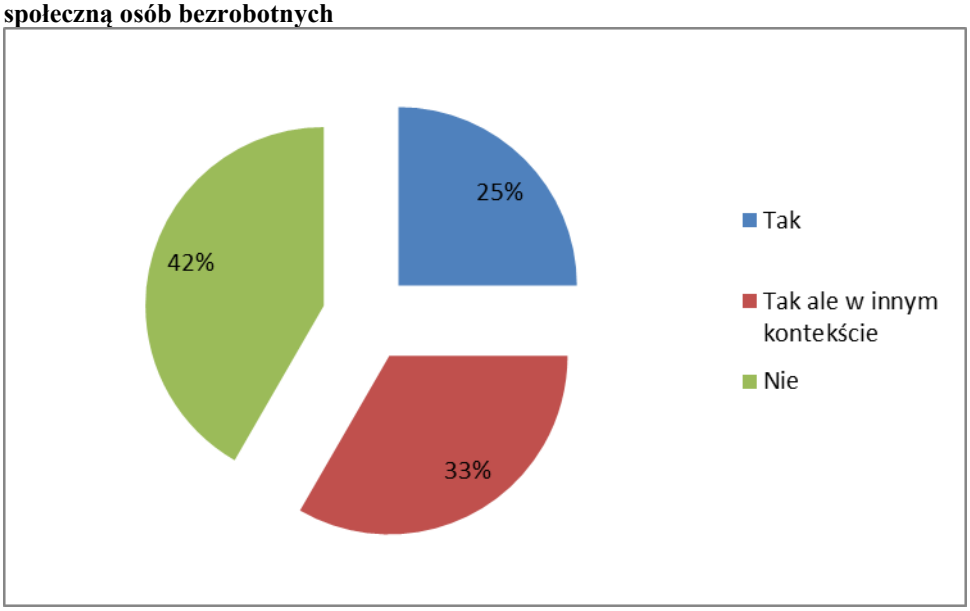
W odpowiedziach na pytanie dotyczące włączania się pracodawców w aktywizację ludzi młodych pojawił się problem wizerunku powiatowych urzędów pracy w opinii pracodawców. Respondenci uważają iż powodem nie zatrudniania osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jest kojarzenie osób bezrobotnych z osobami nie nadającymi się do pracy, uzależnionymi, niezaangażowanymi. Może to być wynikiem tego na co wskazują dane zastane, że ciągle powszechne jest kojarzenie PUP z systemem działań, w których bezrobotny musiał przyjmować oferty pracy aby nie być skreślonym z listy. Pracodawcy widzieli w klientach PUP osoby, które oczekują ubezpieczenia i aby je utrzymać muszą zgłosić się do pracy mimo, że nie są nią zainteresowani. Ważny jest więc aktywny kontakt z pracodawcami i zmiana wizerunku PUP. Rola PUP może być dużo szersza, jedną z ważnych funkcji jest wyrównywanie braków kwalifikacyjnych na rynku pracy, dostarczanie brakujących na rynku kadr [161] . W wypowiedziach respondentów pojawia się również kwestia szerszej współpracy pomiędzy pracodawcami a PUP-ami jako działania włączającego pracodawców w aktywizację ludzi młodych.

W wypowiedziach respondentów pojawiła się możliwość współpracy pomiędzy Powiatowym Urzędem Pracy a pracodawcami w obszarze mentoringu. Podejmowane

[161] *Trendy gospodarcze a zmienność mazowieckiego rynku pracy. Raport Końcowy*. Wyższa Szkoła Zarządzania Personelem w *Model współpracy IRP i IPS narzędziem efektywnej aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych"* Warszawa, Analiza potrzeb osób bezrobotnych do 25 roku życia, red. M. Kowalewski, s. 18, http://modelwspolpracy.pl/wp-content/uploads/2011/11/Zalacznik-nr-6-Raport-wyjscia-pt-Analiza-potrzeb-osob-bezrobotnych-do-25-roku-zycia.pdf, 13. 04.2013.

działania pozwoliłyby na włączenie pracodawców w aktywizację osób młodych. Rolę mentorów pełniliby opiekunowie staży. Pojawił się również pomysł aby mentorem był właściciel, pracodawca. Jednakże do realizacji tych produktów niezbędna byłaby zmiana zapisów prawnych.

**Wykres 54. Znajomość metody mentoringu jako narzędzia wspomagającego aktywizację zawodową i społeczną osób bezrobotnych**




Źródło: opracowanie własne.

55% z respondentów zna metodę mentoringu w tym 25% zna metodę mentoringu jako narzędzie wspomagające aktywizację zawodową i społeczną osób bezrobotnych a 33% respondentów zna mentoring jako metodę biznesową, w tym część potrafi dokładnie ją opisać.

Analiza wywiadów wskazuje, że 50 % respondentów nie widzi możliwości wykorzystania mentoringu jako metody stosowanej przez PUP. Przeważają odpowiedzi, iż mentoring jako forma aktywizacji mógłby się sprawdzić jednocześnie raczej nie w PUP. Pojawiają się w wypowiedziach inne instytucje rynku pracy „mogłoby się sprawdzić, jednakże PUP-y nie mają możliwości. Mogłyby to być np. agencje zatrudnienia albo może sprawdziłoby się w OHP". W odpowiedziach pojawiają się również wojewódzkie urzędy pracy, jako te, które „mogłyby zlecać ze środków własnych, najpierw w ramach pilotażu obsługę mentorów (mentorzy byliby szkoleni) , PUP zgłaszałby firmy ze stażu, a później robiłaby to jakaś instytucja". Mentoring jako forma aktywizacji osób do 25 roku życia może funkcjonować przez „programy specjalne składane na początku roku. Ogólnie PUP-y realizują programy (składa się je na początku roku), różna jest grupa odbiorców, ale osoby do

25 r.ż. są na liście priorytetowej. Ogólnie są to formy standardowe wspierane dodatkowymi formami".

„Myślę, że ta forma aktywizacji może sprawdzić się w Polsce, nie jestem do końca pewna czy akurat w urzędach pracy ze względu na ściśle określone przepisy prawne". Mentoring został skojarzony z nową ustawą. W założeniach do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy pojawia się doradca klienta indywidualnego, który stosownie do potrzeb danej osoby, będzie udzielał jej wsparcia lub pomagał uzyskać pomoc od tych pracowników urzędu, którzy są przygotowani do świadczenia specjalistycznej pomocy (poradnictwo grupowe, działania związane z zawieraniem umów i monitoringiem szkoleń, organizacja staży, prace interwencyjne, dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, etc.)[162]. W wypowiedziach respondentów pojawia się miejsce na mentoring właśnie w obszarze działań doradcy klienta. Ta osoba, ma „łączyć w sobie różną pomoc, aby jak najlepiej dotrzeć do bezrobotnego. Osoby bezrobotne lepiej reagują, jak się kontaktują z jedną osobą, a nie z kilkoma. Obecnie w urzędzie metody podobne do mentoringu stosuje doradca zawodowy. Mentoring mógłby funkcjonować jako kolejny krok, po IPD, przygotowywanym przez doradcę".

W odpowiedzi na to pytanie pojawiła się również charakterystyka mentora: „osoba z dużym i różnym doświadczeniem zawodowym, posiadająca pewne cechy charakteru: empatię, umiejętność słuchania, wyrozumiałość, konsekwencję, umiejętność stawiania wyzwań, umiejętność rozliczania z efektów. Powinna to być osoba czynna zawodowo, żeby nie była oderwana od realiów rynku pracy. Może to być osoba z biznesu, ale również z PUP-u czy innej instytucji rynku pracy. Trochę taką funkcję pełnią doradcy zawodowi, ale jest to wsparcie bardziej sformalizowane". Pojawiły się też odmienne opinie pokazujące iż mentorem nie może być pracownik PUP.

Pojawiły się również wątpliwości co do odbiorców narzędzia mentoringu: „ skierowane zostanie do osób, które i tak sobie poradzą na rynku". Efektywniejsze byłoby stworzenie narzędzia, które można by zastosować do „grup najtrudniejszych, bez wykształcenia, żyjących tylko ze środków opieki społecznej, z wyuczoną bezradnością". „Mało zaangażowania ze strony osób - one chcą iść do pracy, a nie angażować się w taki proces. Brakuje również osób, które chciałyby działać na rzecz osób młodych - pracodawcy nie będą chcieli się wolontarystycznie angażować w taki proces", „problematyczne jest również pozyskanie za darmo mentorów".

[162] Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, www.mpips.gov.pl, 12.04.2013.

60% respondentów odpowiedziało, iż byłoby skłonnych do wykorzystania metody mentoringu w pracy z osobami bezrobotnymi szczególnie poniżej 25 roku życia. Widzą nawet możliwość wykorzystania tej metody w pracy z innymi grupami np. matkami wracającymi po urlopach wychowawczych na rynek pracy, z osobami niezdecydowanymi co do wyboru drogi zawodowej.

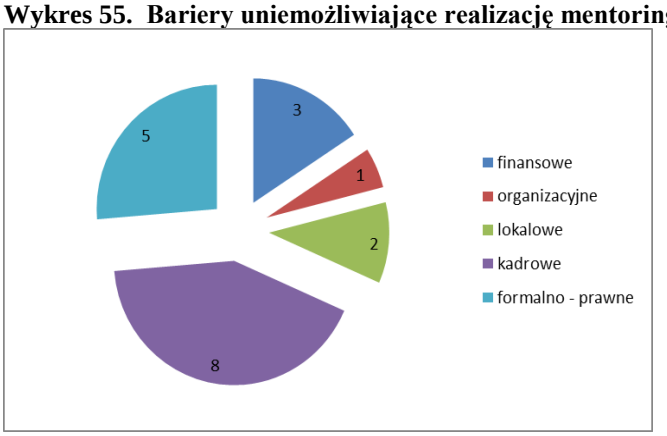
Respondenci potwierdzają, iż wybrana grupa odbiorców mentoringu jest zdecydowanie najlepsza, „bo są to osoby jeszcze funkcjonujące w systemie szkolnym i dla nich nauczyciel jest naturalną kontynuacją tego procesu". Mentorzy „jako opiekunowie stażów, bo to mogłoby przynieść najlepsze efekty".

Wyodrębnione w wypowiedziach zostały grupy dla których najefektywniejszy będzie mentoring - „ dla osób świadomych, że chcą znaleźć pracę - osoby zmotywowane, dla takich osób średniootwartych, ale nie zupełnie zamkniętych. Dla takich co się nie odnajdują i PUP w ograniczonym zakresie może im pomóc ( są zagubione), bez względu na wiek, wykształcenie i płeć. Mogą to być osoby z wykształceniem, ale nie wiedzące, co mają ze sobą zrobić. Mogą mieć za sobą staż w PUP, ale nadal nie znajdują pracy z przyczyn wewnętrznych (niby ma zasoby, ale nie ma pracy). Na pewno to nie jest dla osób zupełnie bez wykształcenia, bo taka grupa może nie wiedzieć, po co jest mentoring".

Respondenci chcieliby wykorzystać metodę mentoringu, ale przy wykorzystaniu własnej kadry, która ma wysokie kwalifikacje, ma lepsze rozeznanie wśród osób bezrobotnych, znają „tło" takiego człowieka, jego uwarunkowania życiowe".

Respondenci uważają, iż obecnie nie ma możliwości wdrożenia mentoringu w PUP-ach.

**Wykres 55. Bariery uniemożliwiające realizację mentoringu w Powiatowych Urzędach Pracy**




Liczba wskazań nie pokrywa się z liczbą przeprowadzonych wywiadów, gdyż respondenci omawiając dane zagadnienie często wskazywali kilka barier jednocześnie
Źródło: opracowanie własne.

Z odpowiedzi respondentów można wyodrębnić następujące bariery, które uniemożliwiają realizację mentoringu w powiatowych urzędach pracy: finansowe, organizacyjna, lokalowe, kadrowe i formalno – prawne.

Poza obciążeniem polegającym na tym, iż implementacja mentoringu wymagałaby od urzędników dodatkowego czasu pracy, respondenci poproszeni o wymienienie barier wskazywali również, iż mentoring jako nowa metoda byłaby obciążeniem finansowym.

Mimo widocznych barier respondenci sami szukali rozwiązań wprowadzenia metody w PUP. Pojawiły się pomysły wykorzystania programów specjalnych. Wdrożenie mentoringu jest możliwe „jedynie za pośrednictwem programu specjalnego, ponieważ można w nim wykorzystać elementy wsparcia, których nie przewiduje ustawa o promocji zatrudnienia". Nowa ustawa i związane z nią zmiany pozwolą w opinii respondentów na wdrożenie mentoringu – mentor jako doradca klienta.

92% respondentów jest zainteresowanych projektem i chce otrzymywać informacje jego temat. „Może to być ciekawa metoda aktywizacji", „interesujący projekt", „jestem ciekaw efektów" to niektóre z wypowiedzi respondentów. Pojawiły się również konkretne oczekiwania co do otrzymywanych informacji dotyczące „wskaźników, liczb, konkretnych wniosków, opisania efektywności, sposób pracy mentora, napotkanych przeszkód", „występujących problemów na poszczególnych etapach jego realizacji, czy osiągnie się zamierzony cel i jakim kosztem".

Z form przekazu informacji na temat projektu respondenci wybrali biuletyn projektowy – 11 wskazań i udział w konferencjach, seminariach i warsztatach - 9 wskazań. Tylko dla połowy respondentów interesujące byłoby opiniowanie produktów.

Metoda mentoringu zainteresowała respondentów - aż 75% jest zainteresowanych pogłębianiem wiedzy na jej temat na szkoleniach, seminariach, konferencjach. W większości wypowiedzi pojawia się jednak nawiązanie do projektu - chęć monitorowania efektów projektu „ jestem ciekawa tego narzędzia aktywizacji osób bezrobotnych" „ raczej w formie konferencji i przedstawienia efektywności programu". Respondenci mają potrzebę pogłębienia wiedzy „jest to nowa metoda i aby skutecznie i efektywnie ja wprowadzać w życie należny przeszkolić i pogłębić wiedzę". W odpowiedziach pojawił się również sceptycyzm co do wdrożenia tej metody jako metody aktywizującej osoby bezrobotne: „pomysł chyba jest nie do zrealizowania". Nadmienić warto, iż jeśli któraś z osób badanych

nie była zainteresowana mentoringiem, to wynikało to z braku czasu, a nie z powodu złej opinii na tematy samego narzędzia.

W opinii respondentów mentoring mógłby „sprawdzić się również dla osób, które rozpoczynają działalność gospodarczą w pierwszych 6 miesiącach, aby wesprzeć ten proces. Mentor nie ma być jednak protezą, tylko wspomagać dodatkowo".

Pojawiły się także wskazówki, do obszaru wiedzy posiadanej przez mentora. Istotne jest aby „mentor wiedział, jakie są instrumenty rynku pracy, czym zajmują się inni specjaliści (w PUP, OHP, WUP, psychiatra), żeby nie szkodzić. Dla bezrobotnych ważne są jeszcze wytyczne co można, a czego nie w mentoringu (np. aby bezrobotny nie myślał, że mentor mu załatwi pracę). Muszą być jasne komunikaty po co i dlaczego".

## 4. Wnioski i rekomendacje

Niniejszy raport zakładał dwa istotne z punktu widzenia realizowanego przedsięwzięcia cele:

- po pierwsze, zdiagnozowanie sytuacji w trzech obszarach rynku pracy województwa lubuskiego (bezrobotni poniżej 25 roku życia, pracodawcy, instytucje rynku pracy) oraz analizę ich stanowiska względem mentoringu jako narzędzia mającego potencjał aktywizowania osób bezrobotnych (a przez to zwiększania również finalnej efektywności funkcjonujących już instrumentów oferowanych przez urzędy pracy);
- po drugie, sformułowanie rekomendacji dotyczących kolejnych etapów realizacji projektu innowacyjnego „Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji".

Pogłębiona diagnoza stanu zastanego, istniejących problemów, nastawienia osób badanych do proponowanego w projekcie narzędzia mentoringu, opinii na temat możliwości i kształtu implementacji mentoringu stały się podstawą do pogłębionej, wieloaspektowej refleksji nad planowanymi działaniami projektowymi, co zaowocowało kilkunastoma rekomendacjami, udoskonalającymi produkt finalny – narzędzie, jakim jest MENTORING.

Ożywione dyskusje, wzajemna, otwarta wielowątkowa wymiana poglądów i opinii w gronie lidera i partnerów, specjalistów od rynku pracy, przedstawicieli instytucji rynku pracy, pozwoliły na głębsze i szczegółowe zrozumienie tematu, m.in. poprzez uświadomienie szans, ale i największych wyzwań związanych z poruszanym tematem. W kontekście prowadzonej diagnozy tak samo istotne jak rozpoznanie istniejącej sytuacji, okazało się uwzględnienie danych oraz wyników badań o charakterze ponadnarodowym czy ogólnopolskim, prowadzonych przez różnego rodzaju instytucje badawcze i organizacje w ramach wielorakich przedsięwzięć. Należy w tym miejscu zaznaczyć, iż badania dotyczące sytuacji w państwach europejskich czy tylko na płaszczyźnie Polski były niezwykle pomocne przy diagnozowaniu sytuacji bezrobotnych oraz w diagnozowaniu stanu rynku pracy oraz sytuacji pracodawców.

Jak się wydaje, informacjami o bardzo dużym znaczeniu w kontekście formułowania finalnych wniosków i rekomendacji były te zebrane na bazie doświadczeń związanych z wdrażaniem programów mentoringowych nie tylko w Polsce, ale także w Niemczech. Wymienić tu należy m.in. następujące projekty:

- „Mentoring dla kobiet - projekt dla województwa lubuskiego" (realizowany przez Fundację na rzecz Collegium Polonicum w Słubicach w partnerstwie z Uniwersytetem Europejskim Viadrina z Frankfurtu nad Odrą), którego było rozpowszechnienie mentoringu, jako formy

wspierania rozwoju kadr na rynku pracy za pomocą transferu wiedzy z Brandenburgii do województwa lubuskiego[163];

- „MENTORING 50+: innowacyjne wykorzystanie potencjału zawodowego dojrzałych pracowników dla rozwoju zasobów ludzkich" (realizowany przez Fundację Gospodarczą Pro Europa), którego celem było przygotowanie grupy osób zatrudnionych w wieku 50+ z obszaru województwa kujawsko-pomorskiego do pełnienia roli mentorów – specjalistów łączących funkcję praktycznego trenera zawodu oraz doradcy-coacha, a także wytworzenie innowacyjnego modelu wdrażania mentoringu w przedsiębiorstwach[164];

- „Mentoring kobiet w biznesie" (realizowany przez Gdańską Fundację Przedsiębiorczości), którego celem było przygotowanie kobiet do podjęcia własnej działalności gospodarczej oraz podniesienie kwalifikacji zawodowych kobiet, które prowadzą już własne firmy nie dłużej niż 3 lata oraz minimalizowanie ryzyka ich funkcjonowania[165];

- „Mentoring dla studentów" (realizowany przez Biura Karier zrzeszone w Dolnośląskiej Sieci Biur Karier), którego celem jest umożliwienie studentowi poznania specyfiki pracy w interesującej go branży, weryfikacji swoich predyspozycji w odniesieniu do wymagań rynku pracy, doprecyzowanie preferencji i oczekiwań w odniesieniu do przyszłej pracy. Indywidualny kontakt z mentorem ma również pozytywnie wpłynąć na osobowość studenta, zachęcić do dalszego rozwoju osobistego, ukazać czym jest dojrzałość zawodowa i jakie ma znaczenie w kreowaniu swojej ścieżki kariery[166];

- „Mentoring für Frauen – Gemeinsam Zukunft gestalten" – „Mentoring dla kobiet – wspólnie kształtujmy przyszłość" (realizowany w Brandenburgii przez trzy brandenburskie uniwersytety: w Cottbus, Frankfurcie nad Odrą oraz Poczdamie), którego celem było przeciwdziałanie emigracji uzdolnionych absolwentek oraz wzrost reprezentacyjności kobiet na wysokich stanowiskach. Fundamentalną cechą przedsięwzięcia była współpraca wszystkich uczelni wyższych, sektora prywatnego, państwowego oraz pozarządowego[167];

- „JOBLINGE", (projekt realizowany na terytorium Niemiec), którego celem jest niesienie pomocy bezrobotnej młodzieży w znalezieniu swojego miejsca w życiu (zawodowym). Koncepcja nastawiona jest na przedsiębiorczość i mobilizuje najważniejsze siły społeczne, by

---

[163] *Mentoring dla kobiet - projekt dla województwa lubuskiego*, Fundacja na rzecz Collegium Polonicum, http://www.fundacjacp.org/archiwum/index.php/animujemy/archiwum/mentoring-dla-kobiet, 12.03.2013.
[164] *MENTORING 50+: innowacyjne wykorzystanie potencjału zawodowego dojrzałych pracowników dla rozwoju zasobów ludzkich*, http://www.mentoring50plus.pl/, 12.03.2013.
[165] *Mentoring kobiet w biznesie*, Gdańska Fundacja Przedsiębiorczości, http://gfp.com.pl/_sub/mentoring_kobiet/news.php?t=2, 12.03.2013.
[166] *Projekt MENTORING DLA STUDENTÓW*, Biuro karier Politechniki Wrocławskiej, https://www.biurokarier.pwr.wroc.pl/index.php?p=209, 12.03.2013.
[167] *Mentoring für Frauen – Gemeinsam Zukunft gestalten*, http://www.mentoring-brandenburg.de/, 12.03.2013.

łącząc ich kompetencje, wspólnie stworzyć bezrobotnej młodzieży prawdziwe szanse na rozwój[168].

Projekty dotyczące wykorzystania mentoringu jako metody rozwojowej wykorzystywane są na świecie już od wielu lat. W Polsce mentoring zaczyna nieśmiało stawiać swoje pierwsze kroki, jednak nadal projektów o tej tematyce jest bardzo niewiele. Na gruncie dotychczasowych doświadczeń (co prawda o nieco innej szczegółowej tematyce niż we wdrażanym projekcie) można stwierdzić, iż potencjał mentoringu jako metody aktywizującej osoby bezrobotne jest duży. Należy jednak zdawać sobie sprawę z wielu trudności i wyzwań związanych z wdrożeniem narzędzia o takim charakterze. Uwagi i wnioski w tym zakresie zaprezentowane zostały w poniższej części raportu.

# WNIOSKI

**Wniosek 1.**
**Mimo wykazywanej relatywnie wysokiej efektywności form aktywizacji bezrobotnych, nadal grupa młodych poniżej 25 roku życia stanowi grupę objętą specjalnym wsparciem**

Jak wykazano w analizie danych zastanych (a także w analizie wyników badań empirycznych), poszczególne formy aktywizacji bezrobotnych charakteryzują się wykazywaną relatywnie wysoką efektywnością zatrudnieniową – sięgająca poziomu nawet ponad 53% (jak w przypadku staży) czy 70% (jak w przypadku np. prac interwencyjnych) efektywności.

Stosowne zatem wydaje się być zatem pytanie, o to, iż skoro – jak wykazano w analizie danych zastanych – oficjalne dokumenty potwierdzają ponad 50% efektywność narzędzi aktywizujących młodzież, to dlaczego młodzi Lubuszanie stanowią nadal jedną z najbardziej dotkniętych bezrobociem grup społecznych? W wyjaśnieniu tej kwestii przydatne są informacje dotyczące rzeczywistej efektywności – bardzo popularnych i efektywnych (jak podają PUP-y) staży.

Należy zauważyć, iż często organizowane przez urzędy pracy staże traktowane są jako „ostatnia deska ratunku" dla absolwentów szkół średnich czy studiów, którzy nie mogą znaleźć zatrudnienia. Staże budzą jednak coraz częściej wiele wątpliwości, spowodowanych rozbieżnymi opiniami zwolenników (utrzymujących, że dzięki tym stażom młode osoby

[168] *Joblinge*, http://www.joblinge.de/partner.html, 12.03.2013.

bezrobotne mogą zdobyć doświadczenie zawodowe) i przeciwników (mówiących o nieefektywności i dużym koszcie organizacji) tej formy aktywizowania bezrobotnych. Niewątpliwe oprócz korzyści płynących z tego narzędzia wspomnieć należy o wielu mankamentach tego instrumentu, polegających m.in. na tym, że wiele staży wykorzystywanych jest na prace, które nie dają większych szans na późniejsze zatrudnienie i zdobycie kwalifikacji pożądanych na rynku pracy. Potwierdzają to opinie pracowników PUPów, twierdzących, iż „preferowane są staże na stanowiskach biurowych i administracyjnych w instytucjach państwowych. Choć to akurat nie daje im gwarancji zatrudnienia na stałe, ponieważ samorządy borykają się z trudnościami finansowymi”[169]. W przypadku staży u przedsiębiorców sytuacja nie jest lepsza, ponieważ wielu z nich raczej niechętnie zatrudnia na dłużej, ponieważ koszt utrzymania pracownika jest zbyt wysoki. Chętniej decydują się na kolejnego stażystę[170]. Podobna sytuacja jak w przypadku stażu ma miejsce również przy innych formach aktywizacji.

Te mniej optymistyczne (i wydaje się bardziej realne) niż wyniki efektywności poszczególnych narzędzi potwierdza informacja pokontrolna Najwyższej Izby Kontroli[171], w której zasygnalizowano wiele nieprawidłowości, stwierdzając m.in. niską efektywność staży. „Zdaniem NIK, staże nie mają stanowić instrumentu niwelującego braki kadrowe pracodawców, tylko winny służyć aktywizacji bezrobotnych i zwiększać prawdopodobieństwo znalezienia przez nich trwałego zatrudnienia. W związku z tym, powiatowe urzędy pracy podejmując decyzję, do których podmiotów należy kierować stażystów, powinny brać pod uwagę możliwość zatrudnienia bezrobotnych po okresie stażu”[172].

Podobne uwagi sygnalizowane są w kontekście innych form aktywizacji bezrobotnych. Przyczyn rzeczywistej niższej niż oficjalnie podawana efektywności upatrywać należy we Wniosku 2.

Warto odnotować, iż w ostatnich latach, jak wynika z danych statystycznych, największe problemy ze znalezieniem pracy mają ludzie młodzi, którzy nie ukończyli jeszcze 25 roku życia, a także absolwenci szkół wyższych. Oznacza to, że duża część bezrobotnych w Polsce jest obecnie w wieku najwyższej aktywności zawodowej[173].

---

[169] Opinia Bogdana Mossakowskiego, zastępca dyrektora PUP w Pułtusku: P. Sałek, Gdzie na staż z urzędu pracy?, 9.02.2013, http://www.ekonomia24.pl/artykul/979311.html, 14.02.2013.
[170] Ibidem.
[171] *Realizacja programu aktywizacji zawodowej* …., op. cit.
[172] Ibidem, s. 9-10.
[173] *Wykształceni, młodzi, zdolni, bezrobotni*, 10.05.2010, http://las.polskieradio.pl/bezrobocie/artykul161375.html, 7.04.2013.

**Wniosek 2.**

**Niemiarodajny sposób obliczania efektywności programu aktywizacji zawodowej osób do 30 roku życia w lubuskim - Opieranie wiedzy na temat rynku pracy na analizie wskaźnikowej, bez uwzględnienia analizy jakościowej**

Jak wskazuje raport NIK [174] system oceny efektywności poszczególnych form aktywizacji zawodowej jest niemiarodajny, a wynikiem jego stosowania jest zbyt optymistyczne podejście urzędów pracy do tej oceny. Wynika to z założeń Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, którymi kierują się urzędy pracy.

Jak zauważa NIK, wskazany przez MPiPS sposób obliczania tej efektywności [175] zakłada, że przez zatrudnionego należało rozumieć każdą osobę, która w okresie do trzech miesięcy od zakończenia realizacji projektu uzyskała zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub podjęła działalność gospodarczą. Przyjęte kryteria badania efektywności programu powodowały, że za stan pożądany uważano zawarcie przez bezrobotnego z pracodawcą tzw. umowy śmieciowej (o dzieło lub zlecenia), często trwającej kilka tygodni a nawet krócej, która nie zapewniała pracownikowi żadnych uprawnień socjalnych, choćby w postaci urlopu zdrowotnego czy wypoczynkowego, a jednocześnie czyniła wysoce prawdopodobnym rychłe ponowne uzyskanie przez niego statusu osoby bezrobotnej.

Brak rzetelnej ewaluacji skuteczności programów aktywizacyjnych prowadzi do niedopasowania polityk urzędów do faktycznie istniejących potrzeb. Problemem jest kreowanie tych polityk na podstawie wątpliwej jakości danych. Oznacza to, że postrzeganie poszczególnych instrumentów aktywizacji zawodowej przez pryzmat ich skuteczności prowadzi do nadmiernego wykorzystywania jednych, a odrzucania drugich ze względu na wskaźniki, które można przy ich pomocy osiągnąć. Przez to nie oferowano bezrobotnym w badanej grupie form aktywizacji odpowiadających w sposób dopasowany na potrzeby konkretnych osób.

Sposób zbierania danych statystycznych o bezrobotnych nie pozwala również (lub nie są one prezentowane) zebrać danych dotyczących przepływu konkretnych osób bezrobotnych pomiędzy wszystkimi formami aktywizacji zawodowej i ocenę realnego wpływu każdej z

[174] *Realizacja programu aktywizacji zawodowej …*, op. cit.

[175] *Efektywność zatrudnieniowa* (tj. wskaźnik ponownego zatrudnienia) jest to stosunek liczby osób, które po zakończeniu udziału w określonej formie aktywizacji uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie tj. wyrejestrowały się z powiatowego urzędu pracy lub jeżeli w okresie do 3 miesięcy od zakończenia udziału w programach nie zarejestrowały się w powiatowym urzędzie pracy, do liczby osób które zakończyły w danym roku udział w danej formie aktywizacji.

nich na fakt podjęcia pracy. Skutkuje to zaburzeniem statystyk odnośnie skuteczności form aktywizacji. Przykładem niech będzie bezrobotny, który zostaje objęty stażem, szkoleniem, etc. po czym podejmuje własną działalność gospodarczą – w efekcie wpływa na pozytywną ocenę skuteczności każdej formy, w której wziął udział. Podczas gdy w ujęciu jakościowym takie przedstawienie skuteczności jest niezgodne ze stanem faktycznym. W ten sposób tworzone są rankingi form aktywizacji odznaczających się najwyższą skutecznością. Wpływają one na decyzje urzędników odnośnie ścieżki aktywizacji bezrobotnych, nie dając tym drugim szansy na otrzymanie zindywidualizowanego wsparcia, które diagnozowałoby przyczyny bezrobocia konkretnej osoby i analizowało dotychczas przebytą ścieżkę na rynku pracy.

Zauważa to NIK stwierdzając: „Program nie kreował również mechanizmów gwarantujących wybór najskuteczniejszych instrumentów aktywizacji bezrobotnych, czego wyrazem było m.in. kierowanie znacznej liczby beneficjentów programu na staże do pracodawców ze sfery publicznej, pomimo tego, że chęć pozyskania stażystów była podyktowana przede wszystkim koniecznością niwelowania braków kadrowych, bez możliwości zapewnienia trwałego zatrudnienia”[176].

Kolejnym przykładem przytoczonym przez NIK są szkolenia: urzędy przyjmowały za efektywny każdy przypadek podjęcia zatrudnienia po odbytym szkoleniu, natomiast w ocenie NIK, dla prawidłowego określenia ich skuteczności istotne jest uwzględnienie faktu czy zatrudnienie miało związek z tematyką odbytego szkolenia[177].

Nie różnicowano również zatrudnienia finansowanego przez pracodawcę lub podjęcia działalności gospodarczej na własny rachunek od zatrudnienia lub podjęcia działalności gospodarczej finansowanych środkami Funduszu Pracy, w efekcie czego powiatowe urzędy pracy mierząc efektywność swoich działań – w przypadku zatrudnienia beneficjentów po upływie trwania stażu w ramach prac interwencyjnych, które są finansowane ze środków Funduszu Pracy, lub udzielenia im środków na podjęcie działalności gospodarczej – uwzględniały te osoby jako zatrudnione w efekcie realizacji Programu, zawyżając w ten sposób uzyskaną efektywność projektu[178].

**Wniosek 3.**

[176] *Realizacja programu aktywizacji zawodowej …*, op. cit.
[177] Ibidem.
[178] Ibidem.

**Brak doświadczenia zawodowego głównym czynnikiem utrudniającym zatrudnienie osób młodych**

Jak wykazano w części badawczej niniejszego raportu, doświadczenie zawodowe jest jednym z najważniejszych elementów wpływających na zatrudnienie. Na potrzebę posiadania doświadczenia w ubieganiu się o jakieś stanowisko pracy zwracają uwagę pracodawcy (dla wielu z nich czynnik ten wpływa w największej mierze na zatrudnienie nowej osoby), ale także młodzi Polacy są świadomi tego, że brak lub posiadania doświadczenia jest tym, co determinuje ich zatrudnienie.

Szczególnie w przypadku zatrudniania na stanowiska specjalistyczne doświadczanie zawodowe odgrywa kluczową rolę. Potwierdzają to dane w raporcie *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*, w którym stwierdzono, że pracodawcy duże znaczenie przypisują zwykle trzem cechom: poziomowi wykształcenia, doświadczeniu oraz profilowi kompetencyjnemu kandydatów[179].

Oczywistym jest zatem stwierdzenie, że pracodawcy poszukują przede wszystkim ludzi z doświadczeniem, którego młodzi nie mają. Przyczyn tego stanu rzeczy należy upatrywać na kilku płaszczyznach:

- szkoła (czy to średnia czy wyższa, nie przekazuje odpowiedniego zasobu wiedzy praktycznej);

- system szkolnictwa nie odpowiada często na potrzeby rynku;

- praktyki realizowane w szkołach i na studiach traktowane są często jako „zło konieczne", dlatego też zarówno uczniowie czy studenci nie ponoszą wysiłku, by odbyć specjalistyczne praktyki, które zwiększą ich umiejętności praktyczne, ale także pracodawcy „wykorzystują" praktykantów do mało wymagających prac.

I tu tworzy się błędne koło, bo pozostający bez pracy młody człowiek żadnego doświadczenia nie zdobywa. To z kolei przekłada się na brak szans na zatrudnienie, co z kolei może skutkować długotrwałym bezrobociem.

**Wniosek 4. Osoby uczące się i studiujące krytycznie oceniają rolę uczelni w przygotowywaniu do pracy**

[179] *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*, red. J. Górniak, s. 73.

Stanowisko to potwierdzają zarówno opinie respondentów, jak i pracodawców. Warto w tym miejscu odnotować bardzo interesujące wyniki badań firmy Deloitte i Szkoły Głównej Handlowej pt. *Pierwsze kroki na rynku pracy Ogólnopolskie badanie studentów i absolwentów*. „Studenci uważają, że polskie uczelnie wyższe nie przygotowują dobrze do przyszłych obowiązków zawodowych. Po ukończeniu studiów brakuje im wiedzy i narzędzi przygotowujących do wykonywania pracy. Uczelnie powinny rozważyć dostosowywanie programów edukacyjnych do zmieniających się potrzeb rynku. Chodzi głównie o merytoryczne przygotowanie do przyszłych zadań zawodowych. Według ponad 70% badanych polskie uczelnie źle przygotowują do poszukiwania pracy”[180].

Podobną opinie – tyle że w przypadku szkolnictwa zawodowego - wyraża Najwyższa Izba Kontroli, stwierdzając, iż zawody, jakich uczą się słuchacze (często bezrobotni, poszukujący pracy) w szkołach dla dorosłych, nie odpowiadają zapotrzebowaniu rynkowemu. Po ukończeniu szkoły, nadal bardzo często bezrobotni muszą się przekwalifikowywać lub podejmować pracę w zawodzie innym niż wyuczony. Te rozbieżności wynikają z faktu, iż dyrektorzy szkół nie dysponują aktualnymi prognozami potrzeb na rynku pracy.

Dlatego NIK negatywnie ocenia powiązanie kształcenia zawodowego dorosłych w systemie oświaty publicznej z potrzebami rynku pracy. Organ kontrolny jest zdania, „że aby zharmonizować kształcenie zawodowe z potrzebami rynku, niezbędne jest między innymi stałe analizowanie rynku pracy i na tej podstawie określanie profilu szkoły oraz zatrudnianie odpowiednio przygotowanych wykładowców”[181].

**Wniosek 5.**

**Potrzeba aktywizowania osób młodych do aktywnego poszukiwania pracy**

Młodzi ludzie długo pozostający bez pracy nie dostrzegają konieczności aktywnego przystosowania się do warunków rynku pracy. Są pasywni i wymagający opieki, a nie aktywnie zabiegający o polepszanie swej sytuacji zawodowej. Młodzi bezrobotni najczęściej opierają się na pasywnych formach poszukiwania pracy: korzystają z pomocy znajomych, przeglądają ogłoszenia w gazetach i urzędach pracy. Częstym zjawiskiem jest to, że młodzi bezrobotni nie starają się docierać bezpośrednio do pracodawców, uważając, że ci zatrudniają

[180] *Pierwsze kroki na rynku pracy Ogólnopolskie badanie studentów i absolwentów*, Raport Deloitte i Katedry Rozwoju Kapitału Ludzkiego Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie Warszawa, maj 2010, s. 5.
[181] A. Mościcka, *NIK: kształcenie dorosłych niedostosowane do potrzeb rynku pracy*, 9.06.2009, http://www.kadry.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/nik-ksztalcenie-doroslych-niedostosowane-do-potrzeb-rynku-pracy, 3.01.20013.

tylko swoich znajomych. Bezrobotni ograniczają do minimum osobiste kontakty z pracodawcami prawdopodobnie z powodu lęku przed odmową. Jednym z głównych powodów tego stanu jest przekonanie młodych bezrobotnych, że brak znajomości jest uważany za główną barierę w znalezieniu zatrudnienia[182]. „Pasywność bezrobotnych w poszukiwaniu zatrudnienia wskazuje na ich bierność i brak pomysłu na znalezienie pracy. Może też być wynikiem ogólnej postawy zniechęcenia i braku wiary w zmianę swojej sytuacji zawodowej"[183].

**Wniosek 6.**
**Ludzie młodzi potrzebują autorytetów zawodowych (mentorów)**

Potwierdzenie tej tezy można znaleźć w analizie odpowiedzi na pytania stawiane w ankiecie dla bezrobotnych i uczących się. Jednoznaczne są deklaracje badanych, które można podsumować w trzech zdaniach:

1. Ludzie młodzi potrzebują autorytetów zawodowych (mentorów);
2. Ludzie młodzi chcą "czerpania" z doświadczeń zawodowych i mądrości innych – bardziej doświadczonych osób;
3. Ludzie młodzi doceniają wartość osób z doświadczeniem zawodowym.

W raporcie firmy Deloitte z kwietnia 2013 r. potwierdzono, że dla młodych ludzi możliwość rozwoju zawodowego i zdobycia nowych umiejętności jest kluczowym argumentem decydującym o wyborze pracy czy praktyk. Niezwykle pomocną osobą w tym względzie jest przełożony albo doświadczony pracownik, który sprawdza się w roli np. mentora. Co dziewiąty badany ceni to sobie wyżej niż np. pracę w międzynarodowym środowisku. Poza tym liczy się informacja zwrotna. „Pokolenie przyzwyczajone do stałej wymiany opinii w mediach społecznościowych oczekuje tego samego od pracodawców". Młodzi potrzebują też czuć się doceniani – brak takiego poczucia sprawia, że rezygnują z pracy[184]. Mentor i osoba mentorowana budują długoterminową relację, a mentor (czyli osoba o zdecydowanie większym bagażu doświadczeń i wiedzy, która wspiera w rozwoju osobę o mniejszym doświadczeniu bądź krótszym stażu pracy) jest dla podopiecznego wzorcem, autorytetem,

[182] M. Ataniel, B. Kędzia, A. Pakulska, A. Rorat, M. Śliwakowska, *Bariery wpływające na aktywne poszukiwanie pracy przez osoby długotrwale bezrobotne w wieku 18-34 lata*, PUP w Częstochowie, s. 5-6, 39.
[183] *Młodzi 2005*, raport AIG i Gazety Wyborczej.
[184] *Młodzi liczą na mentoringu*, „Rzeczpospolita" z 3.04.2013 r.

który udziela rad nie tylko w zakresie konkretnych zadań, ale również rozwoju osobistego oraz kształtowania ścieżki zawodowej[185].

**Wniosek 7.**

**Niejasne opinie na temat poradnictwa indywidualnego (51% nie ma konkretnej opinii, 17% ocenia jako nieskuteczne)**

Jednym z form poradnictwa zawodowego jest poradnictwo indywidualne – przez które należy rozumieć proces, podczas którego doradca zawodowy w sposób świadomy i celowy, wykorzystuje procedury i techniki rozmowy doradczej, motywuje klienta do swobodnego wypowiadania się oraz aktywnego współdziałania w rozwiązywaniu jego problemów. Analiza wyników badań pozwala zauważyć, ze istnieje bardzo duża osób, która nie potrafi ocenić efektywności tego narzędzia.

Wynikać to może m.in. z faktu, iż w większości powiatowych urzędów pracy istnieją deficyty kadrowe w porównaniu do liczby osób, które są obsługiwane przez doradców lub też pośredników pracy. Dziś w urzędach pracy jest niespełna 3,6 tys. pośredników i tylko 1,7 tys. doradców zawodowych. Jeden pośrednik przypada na 500 osób bez pracy, w przypadku doradców jeszcze więcej[186].

**Wniosek 8.**

**Wygórowane oczekiwania finansowe i deficyty w obszarze kompetencji miękkich młodych ludzi stanowią bariery w procesie poszukiwania pracy**

Młodzi ludzie mają wysokie oczekiwania finansowe często nieadekwatne do posiadanych kompetencji. Posiadają deficyty zarówno w obszarze kompetencji twardych jak i miękkich co utrudnia im skuteczne poszukiwanie pracy. Potrzebują działań rozwojowych pozwalających na wypełnienie luk kompetencyjnych. Kompetencji twardych nabywają w procesie edukacji – są to umiejętności i wiedza potrzebna do wykonywania pracy w danym

[185] A. Szelągowska, M. Makowska, *Nowe trendy w kształceniu liderów / Tutoring - w poszukiwaniu metody kształcenia liderów*, Polsko – Amerykańska Fundacja Wolności, Stowarzyszenie Szkoła Liderów, www.liderzy.pl, 2007.

[186] B. Senderowicz, *Zawody deregulowane: doradca będzie bez doświadczenia?*, 29.03.2012, http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90443,11441990,Zawody_deregulowane__doradca_bedzie_bez_doswiadczenia_.html, 12.01.2013.

zawodzie. W obszarze kompetencji miękkich najskuteczniejsze byłyby działania zindywidualizowane dopasowane do potrzeb konkretnych osób.

**Wniosek 9.**

**Pracodawcy mają problemy z rekrutacją - nie mogą znaleźć odpowiadających im pracowników. System kształcenia jest niedostatecznie dostosowany do potrzeb rynku pracy**

Ważnym problemem jest wzrastające bezrobocie wśród młodych ludzi. Wiele młodych osób po zakończeniu edukacji przez kilka lat pozostaje bez pracy, co skutkuje nie tylko utratą ludzkiego kapitału, ale także zwiększa ryzyko społecznej marginalizacji i ubóstwa. Jednym z czynników przyczyniających się do wysokiego poziomu bezrobocia wśród młodych ludzi jest niedostosowanie oferty systemu edukacyjnego do potrzeb współczesnej i stale zmieniającej się gospodarki [187] . Występuje niedopasowanie na linii kształcenie młodzieży a zapotrzebowanie na kompetencje pracowników. Pracodawcy wiedzą jakich pracowników i o jakich kompetencjach potrzebują w chwili obecnej lub przewidują, iż będą potrzebowali w przyszłości. Jednocześnie pomimo utrzymującej się wysokiej stopy bezrobocia i coraz większej liczbie ludzi młodych pozostających bez pracy, pracodawcy mają problemy z rekrutacją pracowników. Kandydatów jest wielu a pracodawcy mają trudności ze znalezieniem Kandydatów spełniających ich oczekiwania. Wynika to między innymi z niedopasowania podaży do popytu na rynku pracy i niedostosowania oferowanych w trakcie edukacji kierunków kształcenia do potrzeb pracodawców. Współpraca międzysektorowa jest konieczna aby podejmowane działania przez sektor edukacji były odpowiedzią na potrzeby pracodawców. Tylko taka współpraca jest w zapewnić udane wejście na rynek pracy osób młodych, pozwolić na to, aby posiadane kwalifikacje były ściśle dopasowane do potrzeb rynku pracy. Efektywna współpraca międzysektorowa pozwoli na zatrzymanie utraty kapitału ludzkiego.

[187] Podręcznik rozwoju strategii wzrostu zatrudnienia na szczeblu lokalnym w Polsce, ECOTEC Research & Consulting, 02.2009, s.8
**http://ecotec.com**

**Wniosek 10.**

**Pracodawcy wysoko oceniają efektywność zindywidualizowanych metod rozwojowych**

Zindywidualizowane metody rozwojowe pozwalają na przeprowadzenie badania potrzeb oraz określenie potencjału pracownika. Ocena kompetencji, mocnych stron oraz obszarów rozwojowych pozwala na dopasowanie działań umożliwiających realizację celów krótko i długoterminowych. Tak dopasowane działania pozwalają na utrzymanie wysokiego poziomu motywacji oraz na realizację celów firmy. Według House of Skills firmy szkoleniowej rośnie znaczenie programów dopasowanych specjalnie do potrzeb biznesowych i celów rozwojowych pracowników. W ramach indywidualnego podejścia do rozwoju pracowników wyraźnie zaznacza się tendencja do uważnego doboru szkoleń dedykowanych. Decyzje o planach rozwojowych będą podejmowane na podstawie analizy potrzeb pracownika, dzięki czemu ma szansę powstać propozycja działań spełniających oczekiwania zarówno pracownika, jak i organizacji. Podejmowane działania rozwojowe, w tym udział w konkretnych szkoleniach, będą elementem kontraktowanych z pracownikiem celów rozwojowych. Jednym z rozwiązań w ramach zindywidualizowanego podejścia do pracownika jest coaching. W Wielkiej Brytanii aż połowa badanych uznaje coaching za jedną z najbardziej efektywnych praktyk rozwojowych ostatnich lat, przewidując jednocześnie większą integrację coachingu z rozwojem organizacji i efektywnością w zarządzaniu zmianą organizacyjną. Polski rynek szkoleniowo-doradczy bardzo szybko zareagował na rodzącą się potrzebę - obecnie ponad 22% podmiotów szkoleniowych oferuje usługi coachingowe[188].

**Wniosek 11.**

**Dane dotyczące zawodów deficytowych tworzone są w oparciu o niepełne dane PUPów**

Sytuacja niezamieszczania ofert pracy w Powiatowych Urzędach Pracy, niekorzystania ze wsparcia PUP w procesach rekrutacji pracowników może wpływać na wiarygodność statystyk związanych z analizą zawodów deficytowych i nadwyżkowych prowadzonych przez PUP. Mogą one nie odpowiadać rzeczywistej sytuacji. Analizy zawodów deficytowych opracowywane są w oparciu o dane statystyczne przekazywane przez PUP dotyczące zamieszczonych ofert pracy. Do Powiatowych Urzędów trafia tylko część

188 „10 trendów w rozwoju pracowników w roku 2013 według House of Skills", *Joanna Domeradzka, Aleksander Drzewiecki, Marek Hyla, Anna Szymczak, Andrzej Twarowski, Michał Zaborek, s.3* http://blog.weknowhow.pl/wp-content/uploads/2013/02/10-trend%C3%B3w-w-rozwoju-pracownik%C3%B3w-na-rok-2013-wed%C5%82ug-House-of-Skills1.pdf

ofert pracy ponieważ tylko część pracodawców w obszarze procesu rekrutacji rekrutuje pracowników korzystając ze wsparcia PUP. Udane wejście na rynek pracy osób do 25 roku życia w dużym stopniu uzależnione jest od posiadanych kwalifikacji, które powinny być ściśle dopasowane do potrzeb rynku pracy, a przede wszystkim do oczekiwań pracodawców.

**Wniosek 12.**
**Mentoringu jako dodatkowa metoda aktywizacji bezrobotnych do 25 roku życia**

Mentoring w opiniach nie tylko bezrobotnych, ale także przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz pracodawców może stanowić efektywną metodę rozwoju aktywizacji bezrobotnych, kształcącą przyszłych pracowników. Z racji iż oferowane przez PUPy formy aktywizujące bezrobotnych nie są wystarczająco skuteczne, a liczba młodych bezrobotnych stale wzrasta, warto uzupełnić już funkcjonujące narzędzia dodatkowymi, które będą wpływały na polepszenie sytuacji młodych Polaków na runku pracy. O ile trudno dziś oszacować efektywność mentoringu jako formy aktywizującej bezrobotnych, to bazując na doświadczeniach wdrożonych projektów mentoringowuch, należy zakładać, iż ta forma wpłynie pozytywnie na sytuację nie tylko młodych Polaków szukających zatrudnienia, ale także pracodawców, którzy będą mogli rozważyć zatrudnienie osób, czerpiących wiedzę, umiejętności od osób z dużym doświadczeniem zawodowym,

Dowodem skuteczności narzędzia mentoringowego nie są wyłącznie doświadczenia płynące z wymienionych powyżej projektów mentoringowych, ale także fakt, ż po to narzędzie zaczyna sięgać coraz więcej branż, widząc w nim efektywny instrument rozwoju zawodowego swoich pracowników.

Mentoring może zatem „opłacać się" wszystkim zainteresowanym nim grupom: bezrobotnym, urzędom pracy, pracodawcom.

W kontekście realizowanego projektu, najwyżej należy ocenić jednak korzyści płynące z relacji mentor-osoba mentorowana dla bezrobotnych. Młode osoby dzięki kontaktom z mentorem, dostawać mogą bezpośredni dostęp do bezcennej, praktycznej wiedzy, doświadczenia, obycia w miejscu pracy. „Uzyskują konstruktywną i zaangażowaną informację zwrotną o własnej postawie, działaniach i ich rezultatach. Dzięki dostępowi do

sieci kontaktów mentora i zwiększonej widoczności wynikającej z udziału w programie otwierają się przed nimi bogatsze możliwości szybszej kariery" [189].

Oprócz korzyści dla bezrobotnych mentoringu ubogaca również mentorów, którzy nie tylko mogą dawać, ale i czerpać. Dzięki temu też mogą się samorealizować, poprzez uzyskiwaną satysfakcję, jaką daje współuczestniczenie w odkrywaniu nowych terytoriów przez swoich podopiecznych[190].

**Wniosek 13.**
**Brak możliwości prawnych do wdrożenia mentoringu**

Powiatowe Urzędy Pracy działają w oparciu o ustawę, która w obecnej formie nie umożliwia wdrożenia działań mentoringowych w strukturach Powiatowych Urzędów Pracy.
Podstawą do skutecznej implementacji metody mentoringu jest wewnętrzne zaangażowanie kadry zarządzającej odpowiedzialnej za wdrożenie. Z największą efektywnością wdrożenia mamy do czynienia w sytuacji, gdy osoby reprezentujące daną instytucję same szukają możliwości wprowadzenia metody do urzędu.

## REKOMENDACJE

**Rekomendacja 1.**
Rekomenduje się by konstruując narzędzie, zwrócono szczególną uwagę na proces rekrutacji mentorów. Należałoby wymagać od rekrutowanych osób, by wykazywały się po pierwsze doświadczeniem zawodowym, a także wiedzą i kompetencjami społecznymi wymaganymi tak bardzo w pracy w relacjach z drugim człowiekiem. Pamiętać należy, iż osoby, które będą korzystały z opieki mentora należą do bardzo specyficznej grupy osób bezrobotnych: są relatywnie młode – do 25 roku życia, mają znikome lub nie mają w ogóle doświadczenia zawodowego, a ponadto często wykazywać się mogą wykształceniem gimnazjalnym lub ponadgimnazjalnym. Wielu z nich – szczególnie na terenie powiatu krośnieńskiego – może pochodzić lub mieszkać mogą na terenach wiejskich. Zauważyć należy, iż część z nich może

[189] R. Kępa, *Mentoring. Cicha broń w Wojnie o talenty*, 12.07.2012, Portal Wiedzy dla Biznesu, nf.pl, http://kadry.nf.pl/Artykul/13324/Str_5/Mentoring-Cicha-bron-w-Wojnie-o-talenty/coaching-mentoring-rozwoj-osobisty-szkolenia/?doDruku=on, 14.04.2013.
[190] Ibidem.

być długotrwale bezrobotna. Część z nich może nie posiadać wiedzy na temat funkcjonowania urzędów pracy i oferowanych przez nich usług. Warto zatem, by potencjalni mentorzy dysponowali wiedzą w zakresie rynku pracy. Zadaniem mentora w tym projekcie może być również skierowanie osoby mentorowanej do urzędu pracy, by np. dowiedziała się o ofertach pracy, uzyskała wiedzę od doradcy zawodowego itd. Rolą mentora jest bowiem nie tylko dzielenie się z mentorowanym swoją wiedzą, doświadczeniem, itd., ale przede wszystkim zmotywowanie, zmobilizowanie osoby bezrobotnej do podjęcia działań (nawet małych kroków) mających na celu zmianę istniejącej trudnej sytuacji.

**Rekomendacja 2.**

W kontekście powyższych wniosków rekomenduje się, by jednym z mierników efektywności programu mentoringowego (oprócz samego zatrudnienia) był powrót do edukacji. Warto jednocześnie zauważyć, iż efektywność powinna być mierzona w taki sposób, by odzwierciedlać rzeczywiste wielkości w perspektywie długofalowej – tzn. dłuższej niż pół roku (?). O skuteczności programu mentoringowego decyduje bowiem także podjęcie konkretnych – widzialnych i systematycznych – działań mających na celu wyjście ze stanu bezrobocia. Do takich działań należy uznać m.in. podjęcie nauki – warto nadmienić, iż w ten sam sposób mierzona jest efektywność w programie mentoringowym JOBLINGE.

**Rekomendacja 3.**

Z racji iż na etapie testowania programu mentoringowego uczestniczyć mogą osoby spoza Krosna Odrzańskiego, rekomenduje się, by zwracać im koszty ponoszone na dojazd na spotkania mentoringowe. Koszty dojazdu mogą być dla osób bezrobotnych istotną barierą efektywnego uczestnictwa w programie.

**Rekomendacja 4.**

Jednym z kluczowych elementów programu mentoringowego powinno być podejmowanie działań i mierzenie efektów w perspektywie długofalowej. Podjęcie długotrwałych działań jest ważne ze względu na brak uwzględnienia tego elementu w oferowanych przez PUPy formach aktywizacji osób bezrobotnych. Jak zaznaczono wcześniej, większość z form aktywizacji nastawiona jest na efekty, które liczone są w krótkim okresie czasu. To jednak – jak dowiedziono – stanowi o słabości przeliczania efektywności form aktywizacji bezrobotnych. O skuteczności poszczególnych narzędzi decydować bowiem powinna długa perspektywa czasu – wówczas bowiem widać realne efekty realizowanego programu

(narzędzia).

**Rekomendacja 5.**

W przypadku realizowanego projektu zaznaczyć należy, iż mentoring nie powinien być traktowany jako narzędzie o charakterze biznesowym (tam bowiem mentor przyucza podopiecznego do zawodu, ucząc go m.in. umiejętności praktycznych potrzebnych w pracy na konkretnym stanowisku). Mentoring w projekcie jest działaniem mającym na celu dzielenie się mentora z mentorowanym wiedzą, a także praktyką m.in. w obszarze kompetencji „miękkich". Mentor pozwala podopiecznemu „obeznać się" z realiami pracy z drugim człowiekiem, z realiami rynku pracy. Jednym z elementów takiego narzędzia winno być doradztwo zawodowe o określonej – wysokiej jakości (poświęcenie osobie bezrobotnej czasu na dokładne poznanie jego ambicji, kompetencji, predyspozycji itd.).

**Rekomendacja 6.**

Rekomenduje się, by staże odbywane przez osoby bezrobotne miały wysoką jakość i by stażyści mogli rzeczywiście poszerzać tam swoją wiedzę i umiejętności praktyczne. Często bowiem stażyści realizują zadania niewymagające zaangażowania i wysiłku, nie ucząc się przy tym nowych rzeczy przydatnych w miejscu pracy. Rekomenduje się by organizatorzy stażu dołożyli wszelkich starań do tego, by poprzez te instrument osoby odbywające staż zakończyły go ubogacone o ważne i przydatne umiejętności. (w programie specjalnym należy uwzględnić staże zawodowe, o odpowiedniej jakości)

**Rekomendacja 7.**

Warto zwrócić uwagą na potrzebę zmiany postrzegania „miękkich" metod wsparcia jako kluczowego elementu aktywizacji osób bezrobotnych. W obliczu pojawiających się opinii na temat niewielkiej efektywności np. doradztwa zawodowego, warto poznać przyczyny takiego stanu rzeczy. Na podstawie wyników prowadzonych badań widać, że po pierwsze zbyt dużo osób bezrobotnych przypada na jednego doradcę zawodowego, który z kolei nie jest w stanie poświecić osobie bezrobotnej odpowiedniej ilości czasu. Ta forma z kolei należy do tych instrumentów, które aby mogły mieć odpowiednio wysoką jakość, wymagają niezwykle zindywidualizowanego podejścia do osoby bezrobotnej.

**Rekomendacja 8.**

Zmiana celu szczegółowego projektu zgodnie z propozycją – mentoringu jako metoda komplementarna względem istniejących już form aktywizacji bezrobotnych.

**ZAŁĄCZNIKI – narzędzia badawcze:**

1. Ankieta dla pracodawców;
2. Ankieta dla uczniów i studentów;
3. Ankieta dla bezrobotnych;
4. Kwestionariusz wywiadu z dyrektorem PUP.