



CZYNNIKI AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB MŁODYCH

Raport z badań ilościowych



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Wydział Badań i Analiz

Czynniki aktywności zawodowej osób młodych

Raport z badań ilościowych



Lublin, 2016 r.

Opracowanie i realizacja badań ilościowych:

**Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy
Wydział Badań i Analiz**

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
sekretariat: tel. 81 463 53 00, fax 81 463 53 05
e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl
wuplublin.praca.gov.pl

Zespół autorski:

Grzegorz Gach
Piotr Krzesiński

Publikacja jest dostępna bezpłatnie.

Nakład 1500 egzemplarzy

ISBN: 978-83-63826-34-5

Wprowadzenie	4
ROZDZIAŁ 1.	
Analiza wyników badania wśród osób pracujących	9
1.1 Status respondentów	9
1.2 Najważniejsze aspekty pracy dla młodych pracujących	11
1.3 Dotychczasowe formy zdobywania doświadczenia zawodowego	13
1.4 Aktualnie wykonywana praca	14
1.5 Przyczyny podejmowania pracy bez umowy	19
1.6 Poszukiwanie pracy i posiadane atuty w kontekście aktywności zawodowej	21
ROZDZIAŁ 2.	
Analiza wyników badania wśród osób niepracujących	28
2.1 Status respondentów	28
2.2 Najważniejsze aspekty pracy dla młodych niepracujących i nieuczących się	31
2.3 Dotychczasowe formy zdobywania doświadczenia zawodowego	32
2.4 Poszukiwanie pracy i posiadane atuty w kontekście aktywności zawodowej	34
2.5 Oczekiwania odnośnie wsparcia instytucjonalnego	40
Podsumowanie	42

WPROWADZENIE

Problematyka aktywności zawodowej osób młodych stała się po roku 2014 tematem obecnym w codziennej debacie publicznej w krajach europejskich, w tym w Polsce. To właśnie w tym czasie działania publicznych służb zatrudnienia w zakresie aktywizacji osób młodych zostały wzmocnione przez program wsparcia młodych na rynku pracy o nazwie *Gwarancje dla młodzieży*. Został on wypracowany przez Komisję Europejską jako część *Pakietu na rzecz zatrudnienia młodzieży*.



Każdy kraj Unii Europejskiej wdraża krajowy plan realizacji *Gwarancji dla młodzieży*. Główna zasada tych programów pomocy osobom młodym do 25. roku życia (kryterium wieku zostało w Polsce podwyższone do 30. roku życia, aby wesprzeć również absolwentów szkół wyższych) gwarantuje każdej zainteresowanej osobie bez zatrudnienia uzyskanie w ciągu czterech miesięcy skutecznej oferty pomocy.

Podjęcie przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie realizacji badania wśród osób młodych z regionu lubelskiego było motywowane zapotrzebowaniem na dane o czynnikach aktywności zawodowej osób młodych na lokalnym rynku pracy, pozwalające każdej instytucji rynku pracy z regionu zaplanować bardziej skuteczne działania profilaktyczne lub interwencyjne. Doświadczenia urzędu w bezpośredniej pomocy osobom młodym (np. koordynacja partnerstwa na rzecz doradztwa zawodowego w gimnazjach, warsztaty wiedzy o rynku pracy dla młodzieży) pozwalają również na założenie, że wyniki badania posłużą indywidualnie animatorom pracującym z młodzieżą oraz samym osobom młodym.

Szczególnym uzasadnieniem podjęcia badania osób młodych był fakt, iż to **województwo lubelskie utrzymywało pierwsze miejsce w kraju pod względem udziału osób do 30. roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych**. Dokładnie tę sytuację przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Bezrobotni do 30. roku życia według województw

L.p.	województwo	liczba bezrobotnych ogółem	w tym do 30. roku życia	odsetek
1	lubelskie	95 799	31 026	32,4%
2	świętokrzyskie	59 573	18 255	30,6%
3	podkarpackie	107 982	33 079	30,6%
4	małopolskie	103 435	31 370	30,3%

5	podlaskie	50 271	15 235	30,3%
6	wielkopolskie	81 912	23 457	28,6%
7	kujawsko-pomorskie	98 898	28 030	28,3%
8	warmińsko-mazurskie	72 347	20 208	27,9%
9	pomorskie	66 896	18 638	27,9%
10	opolskie	32 812	8 630	26,3%
11	mazowieckie	202 025	52 173	25,8%
12	lubuskie	33 449	8 495	25,4%
13	zachodniopomorskie	66 683	16 411	24,6%
14	śląskie	130 693	31 364	24,0%
15	łódzkie	98 979	22 608	22,8%
16	dolnośląskie	90 706	20 624	22,7%
	POLSKA	1 392 460	379 603	27,3%

źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRPIPS dostępnych pod adresem <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analazy/bezrobocie-rejestrowane> (statystyki strukturalne - czerwiec 2016, informacja sygnałna 06.2016)

Jednocześnie w województwie lubelskim mamy do czynienia z dużym przestrzennym różnicowaniem bezrobocia młodych (do 30. roku życia) w stosunku do wszystkich bezrobotnych. Miasta na prawach powiatu (Lublin, Zamość, Chełm, Biała Podlaska) odnotowują odsetki najniższe. Jednakże aż w dwudziestu powiatach odsetki są wyższe niż wyżej wykazany dla całego kraju. Ilustracją zagadnienia jest tabela 2.

Tabela 2. Bezrobotni do 30. roku życia według powiatów województwa lubelskiego

L.p.	powiat	liczba bezrobotnych ogółem	w tym do 30. roku życia	odsetek
1	łęczyński	1 778	725	40,8%
2	janowski	2 547	1027	40,3%
3	biłgorajski	2 957	1175	39,7%
4	radzyński	2 982	1 164	39,0%
5	kraśnicki	5 260	2 039	38,8%
6	lubelski ziemski	5 124	1 973	38,5%
7	łukowski	3 210	1234	38,4%
8	zamojski ziemski	5 066	1 897	37,4%
9	rycki	2 586	919	35,5%

10	krasnostawski	3 965	1 397	35,2%
11	białski ziemski	5 475	1 924	35,1%
12	hrubieszowski	4 378	1 511	34,5%
13	opolski	3 085	1 056	34,2%
14	chełmski ziemski	4 653	1516	32,6%
15	tomaszowski	3 430	1113	32,4%
16	puławski	3 730	1167	31,3%
17	włodawski	2 691	840	31,2%
18	lubartowski	4 764	1 483	31,1%
19	parczewski	1 481	425	28,7%
20	świdnicki	3 429	949	27,7%
21	białski grodzki	3 194	837	26,2%
22	chełmski grodzki	3 174	827	26,1%
23	zamojski grodzki	3 581	862	24,1%
24	lubelski grodzki	13 259	2 966	22,4%
	WOJ. LUBELSKIE	95 799	31 026	32,4%

źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie (stan na koniec czerwca 2016 r.) dostępnych pod adresem <http://wuplublin.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analazy/informacja-miesieczna>

W pracach nad koncepcją badania przyjęto, że analiza sytuacji na rynku pracy dowolnej kategorii osób to diagnoza nie tylko położenia osób bez zatrudnienia, ale także pracujących (w tym prowadzących własną działalność gospodarczą). Stąd założono udział w przedsięwzięciu badawczym tych dwóch grup osób młodych. **Głównym celem badania ilościowego była eksploracja czynników osłabiających i wzmacniających aktywność zawodową młodych osób, w zakresie uwarunkowań wewnętrznych (osobistych) i zewnętrznych.**

Badanie ilościowe adresowane było do osób, które spełniały co najmniej jeden z warunków: mieszkały w województwie lubelskim, ukończyły szkołę na jego terenie. Kwalifikowali się absolwenci szkół podstawowych, gimnazjów i ponadgimnazjalnych, którzy nie ukończyli 26 lat oraz absolwenci szkół wyższych, którzy nie ukończyli 30. roku życia. W ten sposób próba niepracujących respondentów składała się w dużej mierze z osób potencjalnie uprawnionych do skorzystania z instrumentów wsparcia w ramach *Gwarancji dla młodzieży* w Polsce, jak i pomocy w ramach lokalnych projektów osi I *Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój* pod nazwą *Osoby młode na rynku pracy*. Ponieważ pomoc ta w szczególności kierowana jest do młodzieży nie podejmującej nauki, również do badania kwalifikowane były

(do grupy osób bez pracy) tylko osoby, które nie podejmowały w dniu wypełniania ankiety, ani cztery tygodnie wstecz, kształcenia i szkolenia.

Badanie prowadzono od 18 maja do 14 lipca 2016 r., poprzedzając je pilotażem testującym narzędzie badawcze i układ pytań. Wprowadzono minimalną liczbę ankiet do zrealizowania dla próby osób pracujących i niepracujących. Było to po 200 respondentów dla każdej z obu kategorii. Założenie to osiągnięto. W momencie zamknięcia okresu realizacji badania internetowego w bazie znalazły się **odpowiedzi 409 osób pracujących oraz 201 niepracujących**, co dało łączną liczbę 610 wypełnień. Wykorzystano technikę wspomaganego komputerowo wywiadu przy pomocy strony www (CAWI). Ankieta została zamieszczona na jednym z portali internetowych oferujących prowadzenie online badań społecznych. Wybrano technikę CAWI jako najbardziej skuteczną w przypadku osób młodych¹.

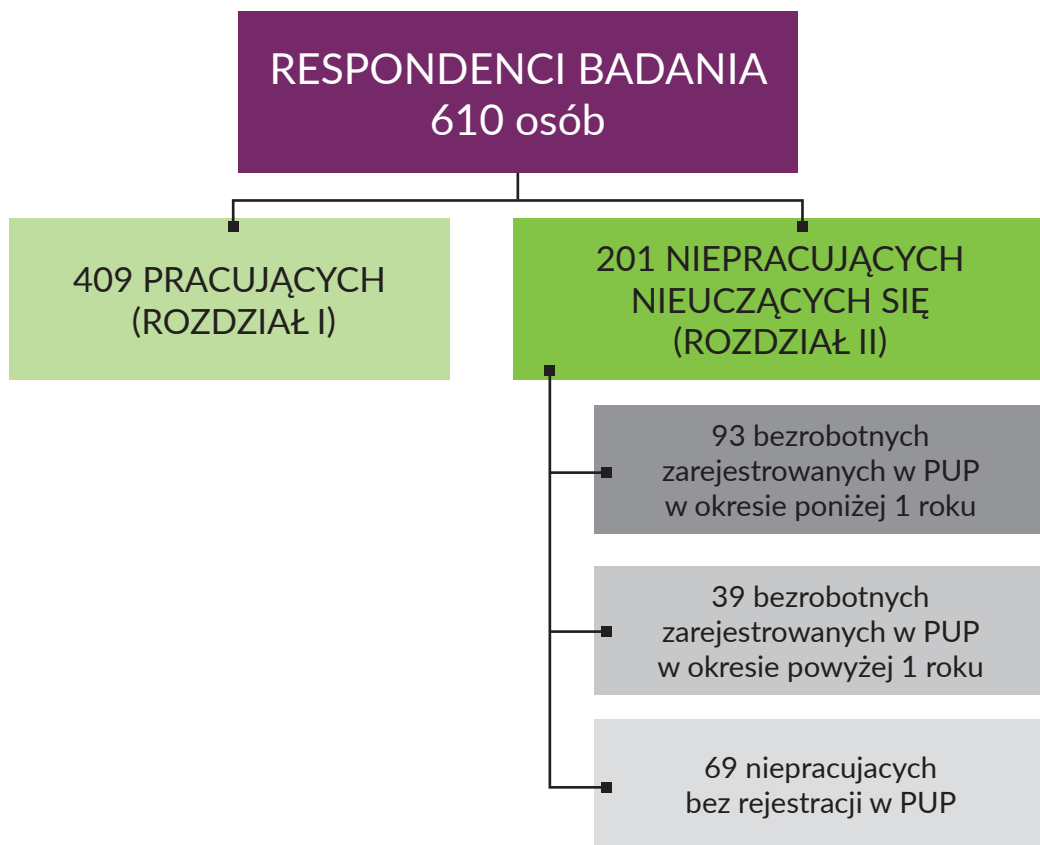
Link do ankiety został udostępniony na wielu stronach internetowych: Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, w tym power.wup.lublin.pl, powiatowych urzędów pracy w województwie lubelskim, regionalnej stronie *Gwarancji dla Młodzieży* (gdm.wup.lublin.pl), powiatowych portalach informacyjnych, portalach internetowych biur karier uczelni wyższych w województwie lubelskim. Hipertącze do badania dystrybuowane było także za pomocą portali społecznościowych (m.in. poprzez oficjalne konto Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy na facebook'u). Informacji na jego temat udzielano lokalnym mediom. Zaproszenie do osób pracujących kierowano przez wysyłkę maili do firm z siedzibą w województwie lubelskim. Wysłano zaproszenia do badania do użytkowników strony wirtualnydoradca.wup.lublin.pl. O przedsięwzięciu informowano klientów Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, partnerów w działaniach na rynku pracy, w tym realizatorów projektów rekrutujących osoby młode oraz sygnatariuszy *Partnerstwa na rzecz realizacji zadania Lubelskie Gwarancje dla Młodzieży*. Ponadto, każdego z respondentów, który wziął udział w badaniu, proszono o udostępnianie linka do ankiety znajomym rówieśnikom.

W efekcie rozróżnień w doborze próby (zatrudnienie/brak zatrudnienia, określony wiek) przygotowano kwestionariusz składający się z kilku modułów. Respondent, w zależności od posiadanego statusu na rynku pracy miał do dyspozycji pytania zawarte w modułach dopasowanych do jego indywidualnej sytuacji.

W Rozdziale 1 opracowania zaprezentowano wyniki badania wśród osób pracujących. Analiza rozpoczyna się od charakterystyki respondentów, przedstawienia ich opinii na temat istotnych aspektów pracy oraz zakresu dotychczasowych form zdobywania doświadczenia zawodowego. Kolejne zagadnienia dotyczą aktualnie wykonywanej pracy oraz własnych atutów na rynku pracy. **Rozdział 2, poświęcony osobom niepracującym i nieuczącym się,** także dotyczy statusu i przeszłości zawodowej badanych, czynników potencjalnie ich

¹ Technika ta zapewnia łatwiejszy sposób dystrybucji ankiety oraz jest mniej uciążliwa dla respondentów. Jej atutem jest także możliwość przerywania wypełniania ankiety i dokończenia w późniejszym czasie.

aktywizujących, mocnych stron jakie u siebie definiują. Na koniec rozdziału przedstawiono analizę oczekiwań wobec instytucji rynku pracy. Układ publikacji w powiązaniu z liczebnościami uczestników badania przedstawia rysunek 1.



Rysunek 1. Schemat publikacji *Czynniki aktywności zawodowej osób młodych*

Realizacja i opracowanie badania w całości leżało po stronie zespołu badawczego Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy, jednostki organizacyjnej Wydziału Badań i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

Analiza wyników badania wśród osób pracujących



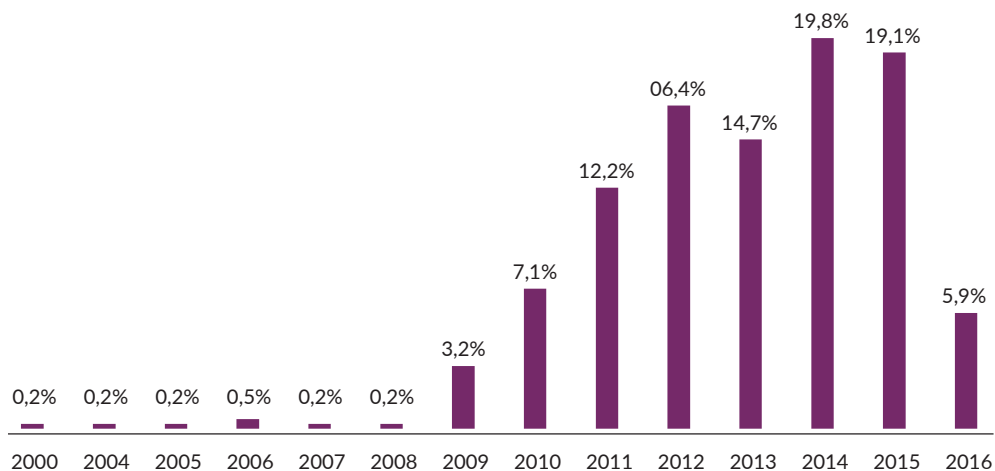
1.1. Status respondentów

W ramach badania do grupy pracujących zakwalifikowane zostały wszystkie osoby, które w trakcie jego trwania posiadały jakąkolwiek aktywność zawodową. W rezultacie znalazły się wśród nich zarówno osoby pracujące zarobkowo (zatrudnione w oparciu o umowę cywilnoprawną lub o pracę, prowadzące własną działalność gospodarczą, deklarujące pracę w szarej strefie, odbywające staż) oraz podejmujące aktywności, które nie muszą być związane uzyskiwaniem dochodu (odbywanie praktyk, wolontariat, pomoc w rodzinnej firmie).

Zgodnie z założeniem minimalna liczba respondentów w tej grupie miała wynosić 200 osób, lecz w okresie realizacji badania uzyskano odpowiedzi od 409 pracujących. Prawie wszyscy (97,6%) byli mieszkańcami województwa lubelskiego, a 87% ukończyło szkołę na terenie województwa lubelskiego.

Największą część pracujących uczestników badania stanowili absolwenci studiów wyższych – 82,9%. Byli oni jednak grupą znacznie zróżnicowaną wewnątrz, gdyż reprezentowali różne kierunki studiów - łącznie 59 różnych kierunków. Najwięcej było absolwentów: administracji (12,9%), ekonomii (9%), pedagogiki (8,4%), zarządzania (6,8%) oraz socjologii (6,2%). Wśród pracujących respondentów zbliżone odsetki reprezentowali absolwenci liceum (7,8%, 16 różnych profili – dominował profil ogólnokształcący) oraz absolwenci technikum (7,1%, 17 różnych profili – każdy reprezentowany przez 1-3 respondentów – po trzech absolwentów profilu technik informatyk i technik żywienia i usług gastronomicznych). Najmniej w tej grupie znalazło się osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (1,5% – 4 różne profile) oraz gimnazjalnym lub podstawowym (0,7%).

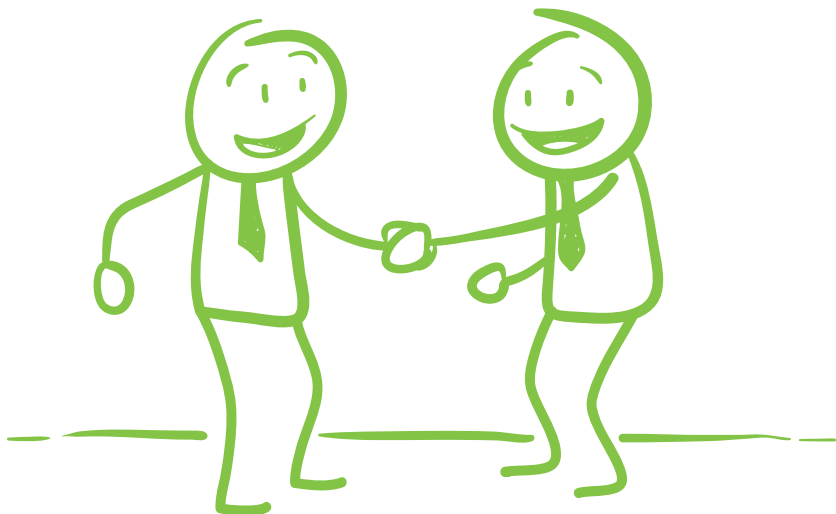
Grupa pracujących była także zróżnicowana pod względem roku ukończenia nauki przez respondentów. Zbliżone odsetki badanych jako rok ukończenia ostatniego etapu kształcenia wskazały 2014 r. (19,8%) oraz 2015 r. (19,1%). Szczegółowo rozkład odpowiedzi na to pytanie prezentuje wykres 1.



Wykres 1. Rok ukończenia szkoły przez pracujących respondentów

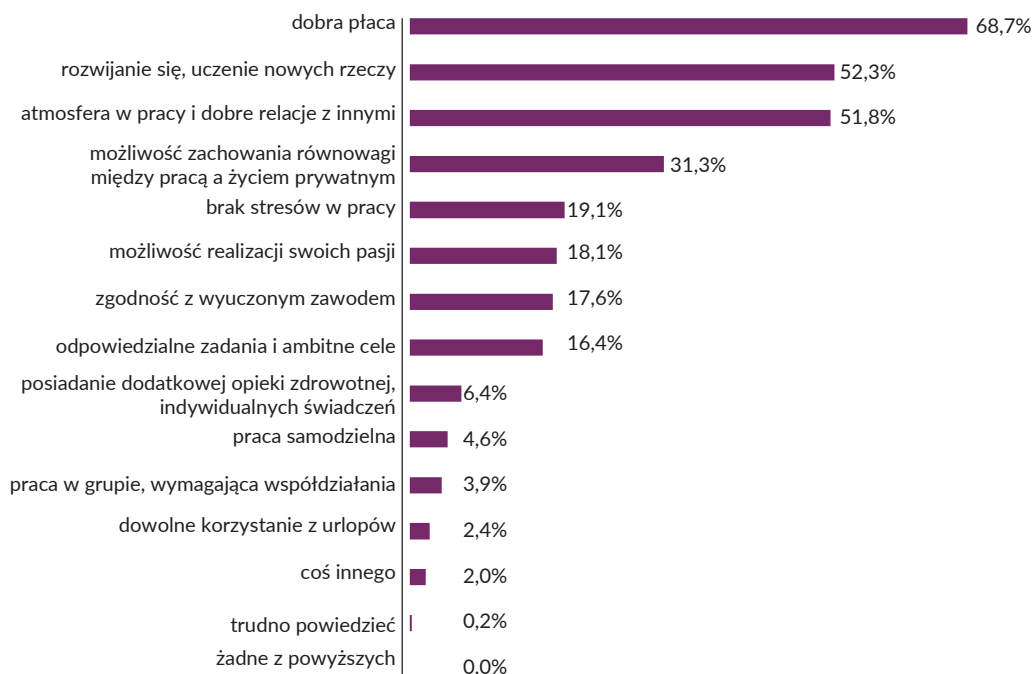
1.2. Najważniejsze aspekty pracy dla młodych pracujących

Praca posiada różne znaczenie dla ludzi oraz różne czynniki potrafią motywować do podejmowania i utrzymywania określonej aktywności zawodowej. W trakcie badania jego uczestnicy wskazali aspekty, które dla nich są najistotniejsze. **Przeszło 2/3 pracujących respondentów zadeklarowało, że wśród najważniejszych wymiarów związanych z pracą jest ten finansowy.** Bardzo podobne były wyniki badań absolwentów prowadzonych przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, w których badani także na pierwszym miejscu w hierarchii aspektów zatrudnieniowych sytuowali dobrą płacę². Kolejne dwie kategorie uzyskały zbliżony odsetek wskazań - wybrane przez przeszło połowę respondentów - były to „rozwijanie się, uczenie nowych rzeczy” oraz „atmosfera w pracy i dobre relacje z innymi”. **Zwrócić należy uwagę na motywację respondentów do samorozwoju, gdyż wysoki odsetek odpowiedzi pokazuje, że młode osoby pracujące mają świadomość, że znajdują się dopiero na początkowym etapie swojej kariery zawodowej i posiadają jeszcze wiele deficytów, jeżeli chodzi o wiedzę i umiejętności.** Mogą je właśnie uzupełniać dzięki doświadczeniu zdobywanemu w miejscu pracy - np. poprzez naukę od bardziej doświadczonych współpracowników. Prawie co trzeci respondent deklarował, że bardzo istotna jest możliwość zachowania równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym. Analizując odpowiedzi na to pytanie zwrócić należy także uwagę, że tylko prawie co szósty badany wśród trzech najważniejszych aspektów związanych z pracą wskazuje na chęć posiadania pracy zgodnej z posiadanym wykształceniem. Oznacza to, że w przebadanej grupie zdecydowana większość to osoby dość elastyczne, które gotowe są podjąć się pracy w różnych zawodach i w ten



² Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych. Raport końcowy 2013, Lublin 2013*, s. 64.

sposób zdobywać doświadczenie zawodowe. Jest to strategia radzenia sobie z wymaganiami rynku pracy, na którym wiele zawodów charakteryzuje się niewielkim zapotrzebowaniem na pracowników. W związku z tym możliwość podjęcia pracy związana jest z potrzebą dostosowania się do sytuacji rynkowej np. poprzez przekwalifikowania – w tym kontekście wykazana elastyczność osób poszukujących pracy jest kluczowa. Wszystkie odpowiedzi respondentów na pytanie o najważniejsze aspekty pracy (istniała możliwość wskazania maksymalnie trzech kategorii) ilustruje wykres 2.



Wykres 2. Najważniejsze aspekty pracy w opinii pracujących respondentów

* pytanie posiadało charakter wielokrotnego wyboru, dlatego odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

1.3. Dotychczasowe formy zdobywania doświadczenia zawodowego

Badania Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy wskazują na istotną rolę posiadania doświadczenia zawodowego w kontekście szans na znalezienie zatrudnienia. Należy je uznać za jeden z istotniejszych czynników aktywności zawodowej. Świadczą o tym zarówno badania ofert pracy³ i pracodawców⁴, gdzie wymóg posiadania doświadczenia zawodowego (często dłuższego) wskazywany jest w większości procesów rekrutacyjnych, jak i te prowadzone wśród absolwentów⁵, kiedy to respondenci przyznawali, że główną barierą wejścia na rynek pracy jest brak lub posiadanie niewielkiego doświadczenia zawodowego. **W związku z tym niezwykle istotne jest zdobywanie go jeszcze na etapie edukacji. W grupie pracujących respondentów prawie 2/3 podjęło taki krok jeszcze w trakcie nauki (64,1%).**

W prawie połowie przypadków miało ono charakter obowiązkowych praktyk zawodowych wynikających z programu nauczania na danym profilu/kierunku (48,7%). Pozostałe formy zdobywania doświadczenia zawodowego miały charakter dobrowolny. Wśród nich najbardziej popularna była praca w oparciu o umowę cywilnoprawną – na taki rodzaj aktywności zawodowej zdecydował się przeszło co czwarty uczestnik badania (27,6%). Nieco mniej respondentów, bo co piąty, jeszcze w trakcie nauki odbył staż (20,5%). **Warto zwrócić uwagę, że prawie co trzeci badany zdecydował się na formy zdobywania doświadczenia, które nie wiążą się z zarobkiem – wolontariat (16,4%) i dodatkowe nieobowiązkowe praktyki (13,9%). Taki krok można uznać za strategię inwestowania w swoje doświadczenie zawodowe, mające zapewnić większe szanse na znalezienie pracy już po ukończeniu nauki.** Pracy nierejestrowanej, bez umowy w trakcie nauki doświadczyło 15,6% respondentów. Pracę w firmie/gospodarstwie należącym do rodziny respondentów zadeklarowało 5,4% respondentów. Umowę o pracę w trakcie edukacji posiadał co siódmy uczestnik badania (14,2%), a własną działalność prowadził co dwudziesty (2,4%).

Ponieważ respondenci byli grupą zróżnicowaną pod względem roku zakończenia ostatniego poziomu edukacji, zostali zapytani także o wszystkie pozostałe formy zdobywania doświadczenia zawodowego, które podjęli od momentu ukończenia ostatniego etapu edukacji do chwili uzyskania obecnej pracy. Także w tym przypadku dominowała odpowiedź

3 Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim (listopad 2013 - kwiecień 2015)*, Lublin 2015, s. 54.

4 Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Potrzeby i oczekiwania pracodawców. Raport z badań ilościowych wśród pracodawców województwa lubelskiego zatrudniających co najmniej 10 pracowników (II fala badania - IX/X 2014)*, Lublin 2015, s. 24.

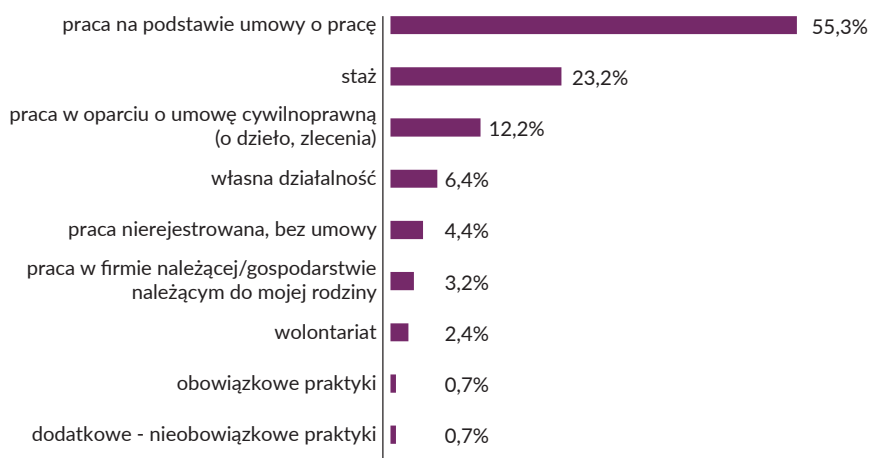
5 Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Losy absolwentów szkół województwa lubelskiego. Raport z badań ilościowych wśród absolwentów szkół wyższych i jakościowych wśród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych*, Lublin 2014, s. 56, 59, 76.

Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Losy absolwentów szkół województwa lubelskiego. Raport z badań ilościowych wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników*, Lublin 2015, s. 42, 45, 56, 58.

„obowiązkowe praktyki” (37,9%). W przypadku osób pracujących nie istniało ograniczenie, że muszą to być osoby nieuczące się i nieszkolące, dlatego można domyślać się, że część z nich obecnie kontynuuje naukę. Co trzeci respondent po zakończeniu nauki odbywał staż (32,3%). Pracę w oparciu o umowę cywilnoprawną odbyło 28,1% badanych. Wzrósł także odsetek osób, które w swojej historii zawodowej mają epizod związany z pracą nierejestrowaną – 27,1%. W wolontariacie udzielało się 16,9% badanych. Pracę w firmie/gospodarstwie rodzinnym zadeklarowało 14,2% respondentów, a posiadanie umowy o pracę 12,2%. Najrzadziej wskazywano na dodatkowe, nieobowiązkowe praktyki (7,3%) oraz prowadzenie własnej działalności gospodarczej (2,7%). Żadnej aktywności zawodowej, poza tą z okresu nauki, nie podjął prawie co dwudziesty uczestnik badania (19,3%).

1.4. Aktualnie wykonywana praca

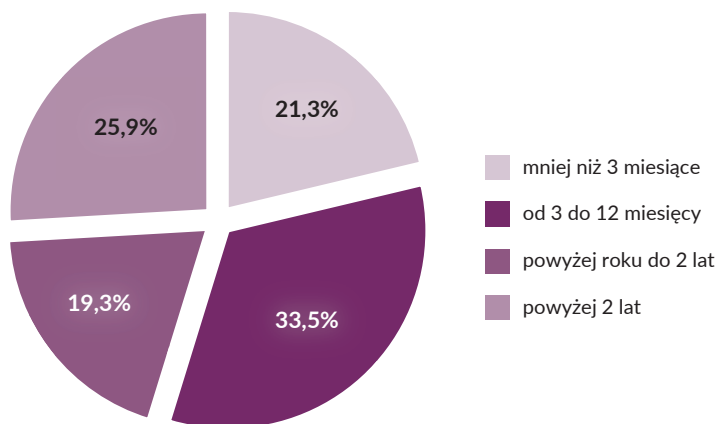
W chwili prowadzenia badania przeszło połowa respondentów pracowała na podstawie umowy o pracę. Warto dodać, iż forma ta jest, zgodnie z wcześniejszymi badaniami prowadzonymi przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, najbardziej preferowanym przez pracowników/osoby poszukujące pracy sposobem zatrudnienia⁶. Prawie co czwarty odbywał staż, a co ósmy posiadał zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej. Własna działalność prowadzona była przez prawie co siedemnastego badanego. Do pracy nierejestrowanej, bez umowy przyznało się natomiast 4,4% uczestników badania. Wszystkie formy aktualnej aktywności zawodowej respondentów prezentuje wykres 3.



Wykres 3. Aktualne formy aktywności zawodowej pracujących respondentów

⁶ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych. Raport końcowy 2013*, Lublin 2013, s. 68.

Pracujący respondenci byli grupą znacznie zróżnicowaną pod względem czasu jaki minął od podjęcia przez nich aktualnej aktywności zawodowej. Najwięcej, bo co trzeci badany, pracował w obecnym miejscu od 3 do 12 miesięcy. Co czwarty swoją obecną aktywność zawodową podjął powyżej 2 lat temu. Trzecią grupę pod względem wysokości odsetka wskazań stanowiły osoby, które w aktualnym miejscu pracy znajdują się mniej niż 3 miesiące. Wśród przebadanych osób pracujących najmniej charakteryzowało się okresem od roku do 2 lat w ramach aktualnej aktywności zawodowej. Szczegółowy rozkład odpowiedzi odnośnie czasu, jaki minął od podjęcia obecnej aktywności zawodowej prezentuje wykres 4.



Wykres 4. Czas jaki minął od podjęcia aktualnej aktywności zawodowej pracujących respondentów

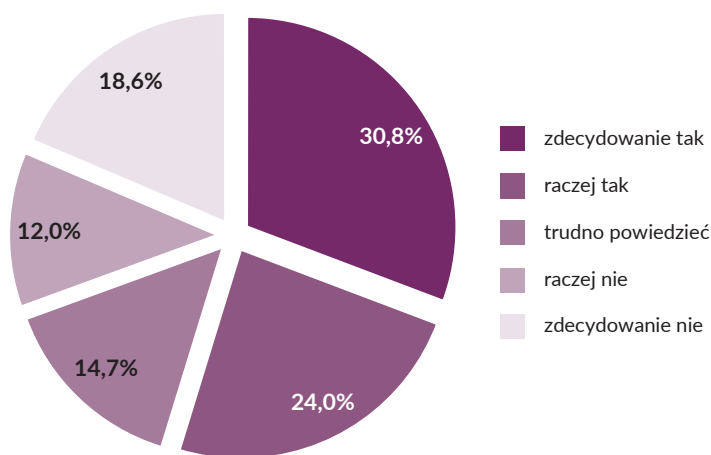
Czas od podjęcia aktywności zawodowej był zróżnicowany w zależności od rodzaju tej aktywności. Najkrótszy okres (mniej niż 3 miesiące) dominował w przypadku praktyk (zarówno obowiązkowych, jak i nieobowiązkowych) oraz pracy w firmie/gospodarstwie należącym do rodziny respondenta. Taki rozkład odpowiedzi w przypadku praktyk może być związany z faktem, że badanie trwało w okresie poprzedzającym okres wakacji oraz już w trakcie jego trwania, a osoby uczące się właśnie czas wolny od nauki poświęcają najczęściej na odbycie praktyk (obowiązkowe praktyki mają także w programie ograniczoną liczbę godzin). Aktualna praca w firmie/gospodarstwie rodzinnym także może być związana po pierwsze z sezonowością pracy we wskazanym okresie oraz w przypadku części respondentów czasem wakacyjnej przerwy. Okres od 3 do 12 miesięcy dominował w przypadku wolontariatu, pracy w oparciu o umowę cywilnoprawną, stażu oraz pracy nierejestrowanej. Najdłuższy ze wskazanych przedziałów (powyżej 2 lat) był najczęściej wskazywany w grupach osób pracujących na podstawie umowy o pracę oraz prowadzących własną działalność gospodarczą. Pełne zestawienie okresu, jaki minął od podjęcia aktualnej aktywności zawodowej oraz jej rodzaju prezentuje tabela 3.

Tabela 3. Czas jaki minął od podjęcia aktualnej aktywności zawodowej przez pracujących respondentów a jej rodzaj

Rodzaj aktywności zawodowej respondentów	mniej niż 3 miesiące	od 3 do 12 miesięcy	powyżej roku do 2 lat	powyżej 2 lat
obowiązkowe praktyki	66,7%	33,3%	0 %	0%
dodatkowe - nieobowiązkowe praktyki	100%	0%	0%	0%
wolontariat	20%	50%	30%	0%
praca w oparciu o umowę cywilnoprawna (o dzieło, zlecenia)	16%	32%	30%	22%
praca na podstawie umowy o pracę	11,1%	28,3%	23,9%	36,7%
własna działalność	19,2%	11,5%	19,2%	50%
staż	44,2%	46,3%	6,3%	3,2%
praca nierejestrowana, bez umowy	38,9%	44,4%	11,1%	5,6%
praca w firmie należącej\gospodarstwie należącym do mojej rodziny	38,5%	23,1%	15,4%	23,1%

Kolorem zielonym zaznaczono najczęściej wskazywaną, dla każdego z rodzajów aktywności, kategorię dotyczącą przedziału czasu jaki minął od podjęcia aktywności zawodowej.

Aktualna aktywność zawodowa w przypadku większej części respondentów jest zgodna posiadanym przez nich wykształceniem – na taki fakt wskazała ponad połowa badanych. O braku zgodności mówiła natomiast prawie 1/3 uczestników badania. Określonego stanowiska nie potrafił wyrazić co siódmy badany. Odpowiedzi na pytanie: **Czy praca, którą wykonujesz jest zgodna z Twoim wykształceniem?** prezentuje wykres 5.



Wykres 5. Zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem przez pracujących respondentów

W trakcie badania respondenci zostali zapytani jaki dochód netto („na rękę”) uzyskują dzięki swojej pracy. **Wśród osób pracujących 283 uzyskiwały jakikolwiek dochód ze swojej aktywności. Dla wszystkich tych osób średnio wyniósł on 1 542 zł**, natomiast wartość środkowa (mediana, od której dokładnie połowa obserwacji jest większa) 1 400 zł. Najczęściej wskazywaną wartością uzyskiwanego dochodu była natomiast kwota 850 zł. Z uwagi na fakt zróżnicowania dochodów w zależności od rodzaju posiadanej aktywności zawodowej istotne jest, aby przedstawić statystyki dotyczące dochodu w podziale na formy aktywności. Przyglądając się wynikom zamieszczonym w tabeli 4 można zauważyć, że najniższe dochody związane są z odbywaniem stażu zawodowego – to właśnie odpowiedzi dotyczące tego rodzaju aktywności wpłynęły na wartość dominanta w całej grupie. Najwyższe dochody uzyskują osoby prowadzące własną działalność gospodarczą – średni 2 840 zł. Na drugim miejscu znalazły się osoby, które pracują na podstawie umowy o pracę – średnio 1 762 zł. Nieco mniejszy dochód przynosi praca w oparciu o umowę cywilnoprawną (o dzieło, zlecenia) – średnio 1 689 zł. Osoby świadczące pracę najemną bez formalnej umowy zarabiają średnio 1 562 zł, a respondenci pracujący w firmie/gospodarstwie rodzinnym średnio 1 375 zł.

Tabela 4. Statystyki dotyczące uzyskiwanych dochodów w ramach poszczególnych rodzajów aktywności zawodowej pracujących respondentów

Rodzaj aktywności	Osiągany dochód		
	Średnia	Mediana	Dominanta
praca w oparciu o umowę cywilnoprawną (o dzieło, zlecenia)	1689 zł	1500 zł	1500 zł
praca na podstawie umowy o pracę	1762 zł	1600 zł	1500 zł
własna działalność	2840 zł	2000 zł	2000 zł
staż	898 zł	851 zł	850 zł
praca nierejestrowana, bez umowy	1562 zł	1500 zł	2000 zł
praca w firmie należącej gospodarstwie należącym do mojej rodziny	1375 zł	1600 zł	300 zł

Mediana to wartość środkowa, powyżej i poniżej której znajduje się jednakowa liczba obserwacji.

Dominanta to wartość, która została wskazana najwięcej razy.

Tabela nie obejmuje osób odbywających praktyki (obowiązkowe i nieobowiązkowe) oraz wolontariat, ponieważ nie są to formy aktywności związane z uzyskiwaniem dochodu.

Jak już wcześniej wspomniano aspekt finansowy, zgodnie z wynikami różnych badań, jest zazwyczaj oceniany jako najistotniejszy w kontekście pracy zawodowej. Z tego powodu w trakcie badania respondenci zostali poproszeni o ocenienie posiadanej przez siebie aktywności zawodowej pod kątem dwóch aspektów: finansowego i pozafinansowego. O tym jak istotną wagę respondenci przywiązują do wysokości swojego wynagrodzenia oraz stopnia

satysfakcji świadczy niski wynik oceny zadowolenia z posiadanych zarobków. **Na skali od 1 do 5 zadowolenie z uzyskiwanych dochodów (1 - całkowity brak zadowolenia, 5 - pełne zadowolenie) oceniono średnio na 2,6.** Warto także zaznaczyć, że najczęściej wskazywaną wartością było 2. **Znacznie lepiej oceniono satysfakcję z pozostałych aspektów pracy zbiorczo** (respondenci mieli je zdefiniowane na początku ankiety, por. wykres 2) – **w tym przypadku wartość średniej, przy takiej samej skali, wynosiła 3,7, a oceną dominującą wśród odpowiedzi uczestników badania było 4.**

Rodzaj aktywności zawodowej różnicował stopień zadowolenia respondentów ze wskazanych aspektów pracy. **Respondentami, którzy byli najbardziej usatysfakcjonowani ze swojej pracy, zarówno pod względem finansowym, jak i poza finansowym, były osoby prowadzące własną działalność gospodarczą – średnie wynosiły odpowiednio 3,6 i 4,1.** Jak widać w tabeli 5., w przypadku wszystkich uczestników badania ocena zadowolenia z osiągniętych zarobków jest niższa niż ocena pozostałych aspektów pracy. Najgorzej swój dochód oceniały osoby, które w trakcie badania odbywały staż – jak wcześniej wskazano byli to faktycznie pracownicy uzyskujący najniższe wynagrodzenie spośród wszystkich uczestników badania. Należy także zwrócić uwagę, że drugi wynik pod względem stopnia zadowolenia z zarobków należy do osób pracujących „na czarno” oraz pomagających w firmach/gospodarstwach rodzinnych. Przewyższają one satysfakcję z zarobków osób posiadających zatrudnienie na podstawie najbardziej pożądanej formy⁷, jaką jest umowa o pracę.

Pod względem satysfakcji z pozafinansowych aspektów pracy drugie miejsce zajęli badani pracujący w firmie/gospodarstwie należącym do swojej rodziny oraz pracujący w oparciu o umowę cywilnoprawną. Osobami najmniej zadowolonymi są natomiast respondenci odbywający praktyki obowiązkowe oraz pracujący najemnie bez formalnej umowy. Zwrócić należy także uwagę, że osoby podejmujące dobrowolne i niewiążące się z zarobkiem formy zdobywania doświadczenia zawodowego (dodatkowe, nieobowiązkowe praktyki) dość dobrze oceniają swoje zadowolenie z pracy, co może sugerować że dostrzegają inne korzyści płynące z podjętej aktywności zawodowej. Dobrze pod względem pozafinansowym swoją pracę oceniają także stażyści, którzy stanowili grupę najbardziej nieusatysfakcjonowaną ze swoich zarobków. Zestawienie średnich ocen obu aspektów pracy w podziale na poszczególne formy aktywności zawodowej prezentuje tabela 5.

⁷ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych. Raport końcowy 2013*, Lublin 2013, s. 68.

Tabela 5. Średnia ocena stopnia zadowolenia pracujących respondentów z finansowych i pozafinansowych aspektów posiadanej aktywności zawodowej w podziale na jej rodzaj

Rodzaj aktywności	Średnia ocena zadowolenia z zarobków	Średnia ocena zadowolenia z pozostałych aspektów pracy
obowiązkowe praktyki	-	3.3
dodatkowe - nieobowiązkowe praktyki	-	3.7
wolontariat	-	3.5
praca w oparciu o umowę cywilnoprawną (o dzieło, zlecenia)	2.8	3.8
praca na podstawie umowy o pracę	2.8	3.7
własna działalność	3.6	4.1
staż	1.8	3.7
praca nierejestrowana, bez umowy	3.2	3.4
praca w firmie należącej/gospodarstwie należącym do mojej rodziny	3.2	3.8

W przypadku osób odbywających praktyki (obowiązkowe i nieobowiązkowe) oraz wolontariat ocena dotyczy tylko kwestii pozafinansowych, ponieważ nie są to formy aktywności związane z uzyskiwaniem dochodu.

1.5. Przyczyny podejmowania pracy bez umowy

Istnienie szarej strefy uznawane jest za jedno z negatywnych zjawisk związanych z rynkiem pracy. Jej istnieniu towarzyszą niekorzystne skutki – zarówno gospodarcze, jak i społeczne. Praca nierejestrowana⁸ jest stosowana przez pracodawców w celu zmniejszenia kosztów zatrudnienia pracowników (nie odprowadzany jest wtedy podatek oraz składki na ubezpieczenia), co prowadzi do zmniejszenia wpływów do budżetu państwa. Dla pracownika podjęcie takiej formy wiąże się z szeregiem niedogodności: brak bezpośredniej ochrony przez prawo pracy, brak wypracowywania systemowego zabezpieczenia finansowego na przyszłość, brak poczucia pewności utrzymania zatrudnienia oraz występowanie ewentualnego stresu o stan zdrowia, brak odpłatnych urlopów, istnienie ryzyka bycia oszukany przez pracodawcę, gdyż nie posiadając formalnej umowy ograniczona jest możliwość dochodzenia własnych roszczeń. Dodatkowo osoba pracująca bez formalnej umowy, która nie wyrejestruje się

⁸ Pracę nierejestrowaną definiuje się jako „pracę najemną wykonywaną bez nawiązania stosunku pracy czyli bez umowy o pracę, bez umowy zlecenia, umowy o dzieło lub jakiegokolwiek innej pisemnej umowy pomiędzy pracodawcą i pracownikiem bez względu na sektor własności (również u osób fizycznych i w indywidualnych gospodarstwach rolnych); praca nie może być również wykonywana na podstawie powołania, mianowania lub wyboru; praca na rachunek własny, jeśli z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej nie są realizowane obowiązki finansowe wobec państwa (np. podatki)”.

źródło: Główny Urząd Statystyczny, *Praca nierejestrowana w Polsce w 2014 r.*, Warszawa 2015, s. 8.

z urzędu pracy, może z tego tytułu być pociągnięta do odpowiedzialności finansowej (nie mniejszej niż 500 zł). Jako korzyść dla pracownika wskazuje się na możliwość osiągnięcia wyższego wynagrodzenia.

Jak pokazują badania prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny praca nierejestrowana dotyczy ludzi w każdym wieku i jest powodowana przede wszystkim przez brak możliwości znalezienia oficjalnej pracy oraz uzyskiwanie niewystarczających dochodów. Nie zawsze jest to jedyny rodzaj zajęcia zarobkowego – czasami jest to praca główna lub dodatkowa. Często jest to także forma wynagradzania, gdzie część wynagrodzenia wypłacana jest na podstawie formalnej umowy, a część pracownik otrzymuje już w sposób nieoficjalny. Na podstawie badania GUS oszacował, że skala zjawiska pracy nierejestrowanej od stycznia do września 2014 r. wynosiła 4,5% ogólnej liczby pracujących⁹.

Wśród pracujących uczestników badania znalazło się tylko 18 osób (4,4%), które przyznały, że w chwili wypełniania ankiety komputerowej posiadały „pracę na czarno”. Należy jednak zaznaczyć, że dla części respondentów nie była to jedyna aktywność zawodowa – przeszło co czwarty respondent, którego praca ma charakter nierejestrowany (27,8%) posiada także inny rodzaj pracy. Podobnie jak w przypadku badań ogólnopolskich, najczęściej wskazywano, że „praca na czarno” jest podejmowana gdyż jest to jedyna możliwość uzyskania jakiegokolwiek pracy. **Główne powody takiego stanu rzeczy to:**

- a) pracodawcy nie chcą zawierać umów,**
- b) zarobki z oficjalnej pracy są zbyt niskie.**

Oba te czynniki wskazała połowa badanych posiadających w chwili badania pracę nierejestrowaną. Nieco rzadziej respondenci przyznawali, że pracę tę traktują jako dorywczą i nie chcą utracić na ten czas ubezpieczenia zdrowotnego¹⁰. Wszystkie przyczyny podejmowania pracy nierejestrowanej zostały przedstawione w tabeli 6. Osoby te zostały dodatkowo zapytane czy taki charakter zarobkowania im odpowiada – tylko 25% chciałoby utrzymać obecny stan rzeczy, natomiast pozostali gdyby tylko mogli chcieliby zmienić swoją sytuację zatrudnieniową.

⁹ Główny Urząd Statystyczny, *Praca nierejestrowana w Polsce w 2014 r.*, Warszawa 2015, s. 11-19.

¹⁰ Zgodnie z wynikami badania GUS *Praca nierejestrowana w Polsce w 2014 r.* praca nierejestrowana ma najczęściej charakter krótkotrwały – średnio 35,8 dnia.

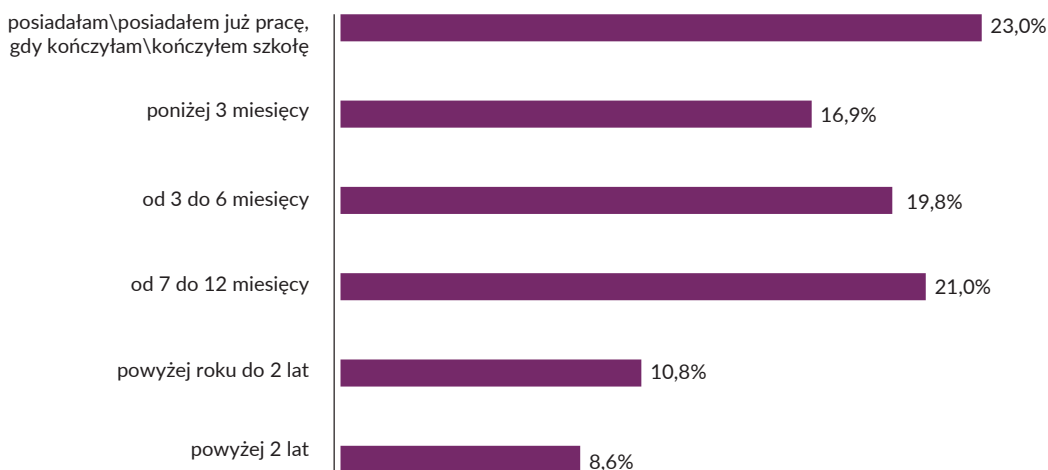
Tabela 6. Przyczyny podejmowania pracy nie rejestrowanej przez pracujących respondentów

przyczyna	odsetek wskazań
to jedyna możliwość jakiegokolwiek pracy, pracodawcy nie chcą zawierać umów	50%
zarobki z oficjalnej pracy są zbyt niskie	50%
traktują to jako pracę dorywczą i nie chcą tracić ubezpieczenia zdrowotnego	41,7%
inne okoliczności	25%
to przysługa koleżeńska, sąsiedzka, w rodzinie	16,7%
otrzymuję zasiłek\świadczenie i chcę żeby nadal mi przysługiwał	8,3%



1.6. Poszukiwanie pracy i posiadane atuty w kontekście aktywności zawodowej

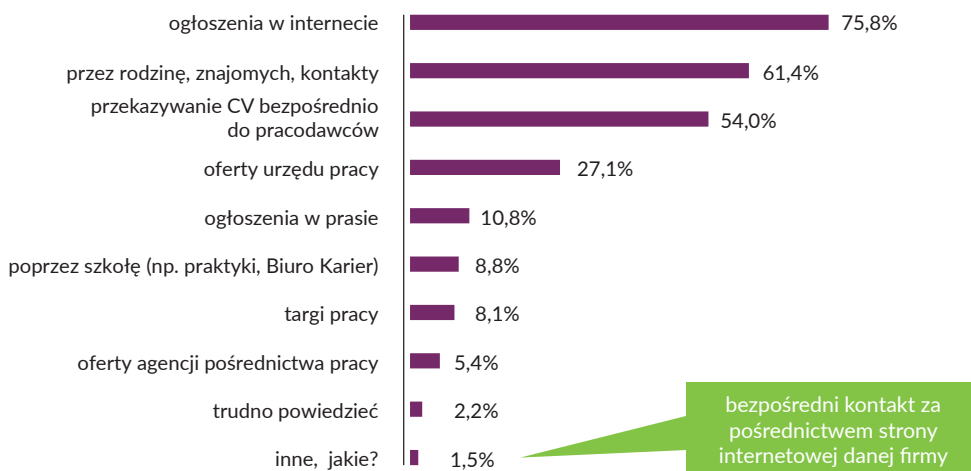
Młodzi ludzie, którzy kończą edukację często chcieliby jak najszybciej podjąć zatrudnienie. Bardzo często jest jednak to trudne i może trwać dłuższy okres. W przypadku naszych respondentów prawie co czwarty posiadał już pracę, gdy kończył szkołę i jest to najpopularniejsza kategoria odpowiedzi. Można więc zaryzykować stwierdzenie, że dobrą strategią jest poszukiwanie pracy jeszcze w trakcie edukacji z zamiarem pozostania w niej na dłużej. W przypadku osób, które zatrudnienie znalazły już po ukończeniu nauki, najczęściej czas poszukiwania pracy to 7-12 miesięcy. Nieznacznie niższy odsetek badanych poszukiwał pracy od 3 do 6 miesięcy. Co szósty pracujący respondent znalazł swoje zatrudnienie w czasie krótszym niż 3 miesiące. W próbie badawczej najmniej było osób, których czas poszukiwania pracy zawierał się w przedziałach powyżej roku do 2 lat oraz powyżej 2 lat. Rozkład odpowiedzi na pytanie o czas poszukiwaniu pracy po zakończeniu szkoły prezentuje wykres 6.



Wykres 6. Czas poszukiwaniu pracy po zakończeniu szkoły przez pracujących respondentów

Zbadano także aktywność respondentów pod względem czasu, jaki poświęcali średnio w trakcie jednego tygodnia, na poszukiwanie pracy. **Prawie połowa badanych zadeklarowała, że czynności te zajmowały od godziny do 4 godzin w trakcie tygodnia (47,4%)**. Od 5 do 8 godzin przeznaczało na poszukiwanie pracy 17,4% respondentów. Niewiele mniejszy odsetek osób (16,6%) przeznaczało na znalezienie zatrudnienia mniej niż jedną godzinę. Dwie kategorie odpowiedzi tj. „9-16 godzin” oraz „wcale nie poświęcałam\poświęcałem czasu na poszukiwanie pracy” uzyskały po 7,8% wskazań. Najmniejsza część pracujących respondentów (2,9%) przeznaczała na poszukiwanie pracy powyżej 16 godzin tygodniowo.

Respondenci podzielili się także opinią na temat najlepszych sposobów poszukiwania pracy (spośród zaproponowanej listy każdy mógł wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi). **Zdecydowanie największym powodzeniem cieszyło się poszukiwanie pracy poprzez przeglądanie ogłoszeń zamieszczonych w internecie**. Zostało ono wskazane przez 3/4 respondentów. Prawie 2/3 badanych przyznało także, że dobrą strategią poszukiwania pracy jest zwrócenie się o pomoc do osób bliskich – rodziny, znajomych i wykorzystanie posiadanych kontaktów. Można w ten sposób zdobyć informację na temat prowadzonych rekrutacji albo wręcz uzyskać bezpośrednią rekomendację. Na przekazywanie CV bezpośrednio do pracodawców wskazało przeszło co drugi uczestnik badania. Korzystanie z pośrednictwa pracy świadczonego przez powiatowe urzędy pracy to dobry sposób poszukiwania pracy zdaniem przeszło co czwartego respondenta. Możliwość znalezienia pracy poprzez ogłoszenia zamieszczone w prasie dostrzega co dziesiąty badany. Pozostałe sposoby poszukiwania pracy uzyskały odsetki wskazań poniżej 10%: poprzez szkołę (np. praktyki, Biuro Karier) – 8,8%, targi pracy - 8,1%, oferty zatrudnienia 5,4%. 1,5% respondentów, wybierając kategorię inne, wskazywało na podejmowanie bezpośredniego kontaktu z firmą za pośrednictwem jej strony internetowej.

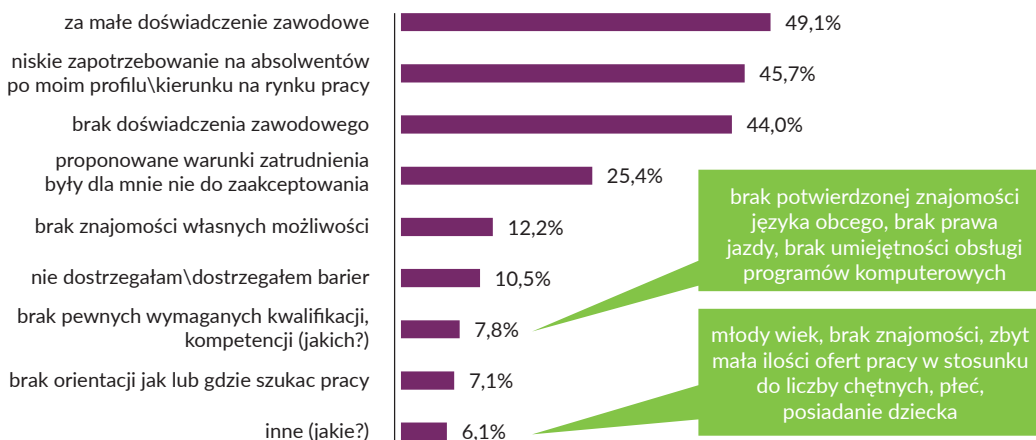


bezpośredni kontakt za pośrednictwem strony internetowej danej firmy

Wykres 7. Najlepsze sposoby poszukiwania pracy w opinii pracujących respondentów
 * pytanie posiadało charakter wielokrotnego wyboru, dlatego odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

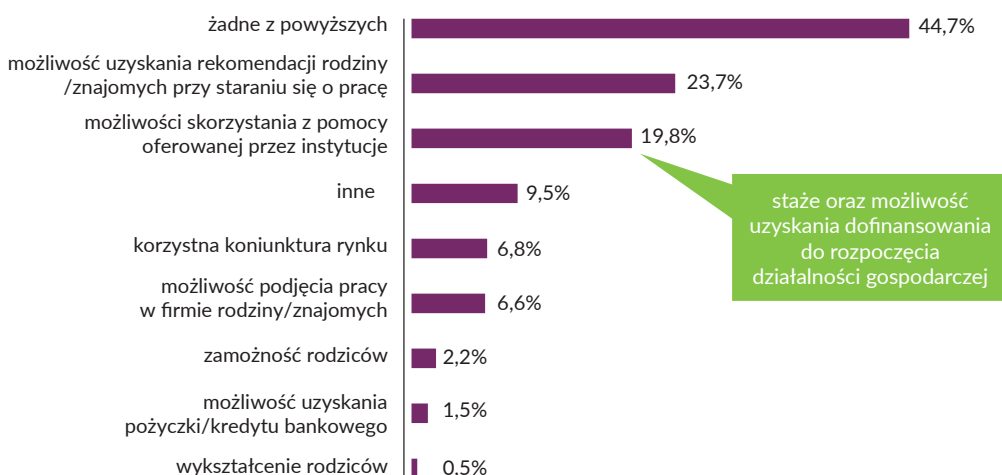
Jak już wcześniej wspomniano doświadczenie zawodowe jest bardzo istotne dla pracodawców prowadzących procesy rekrutacyjne. Fakt ten potwierdzają także uzyskane wyniki badania osób młodych – **problem związany ze zbyt małym doświadczeniem zawodowym (49,1%) lub jego całkowitym brakiem (44%) stanowi główną barierę wejścia na rynek pracy.** Pokazuje to więc jak istotne staje się zdobywaniem doświadczenia zawodowego jeszcze w trakcie trwania edukacji. Krok taki może w znacznym stopniu wpłynąć na szanse zatrudnienia. Duża część respondentów, prawie co drugi, wskazała także, że na rynku pracy istnieje niskie zapotrzebowanie na absolwentów po ukończonym przez badanych kierunku studiów. Informacja ta pokazuje, że bardzo istotne z punktu widzenia szans zatrudnieniowych, jest posiadanie, w momencie planowania swojej kariery lub przekwalifikowywania, wiedzy na temat zapotrzebowania pracodawców na określone zawody, kwalifikacje czy kompetencje¹¹. Może ona pomóc dostosowywać się do wymagań rynku pracy, a co za tym idzie zwiększyć szanse na znalezienie pracy. Co czwarty pracujący respondent deklarował, że barierę w znalezieniu zatrudnienia stanowiły proponowane przez pracodawców warunki zatrudnienia, które z różnych przyczyn były nie do zaakceptowania. Respondenci wskazywali także swoje inne deficyty niż te dotyczące posiadanego doświadczenia: brak pewnych wymaganych kwalifikacji, kompetencji (7,8%) oraz brak orientacji jak i gdzie szukać pracy (7,1%). Na inne czynniki wskazało 6,1% badanych, a żadnych barier nie dostrzegł co dziesiąty pracujący uczestnik badania.

11 Pomocnym narzędziem w zdobywaniu tych informacji może być portal barometrzwodow.pl.



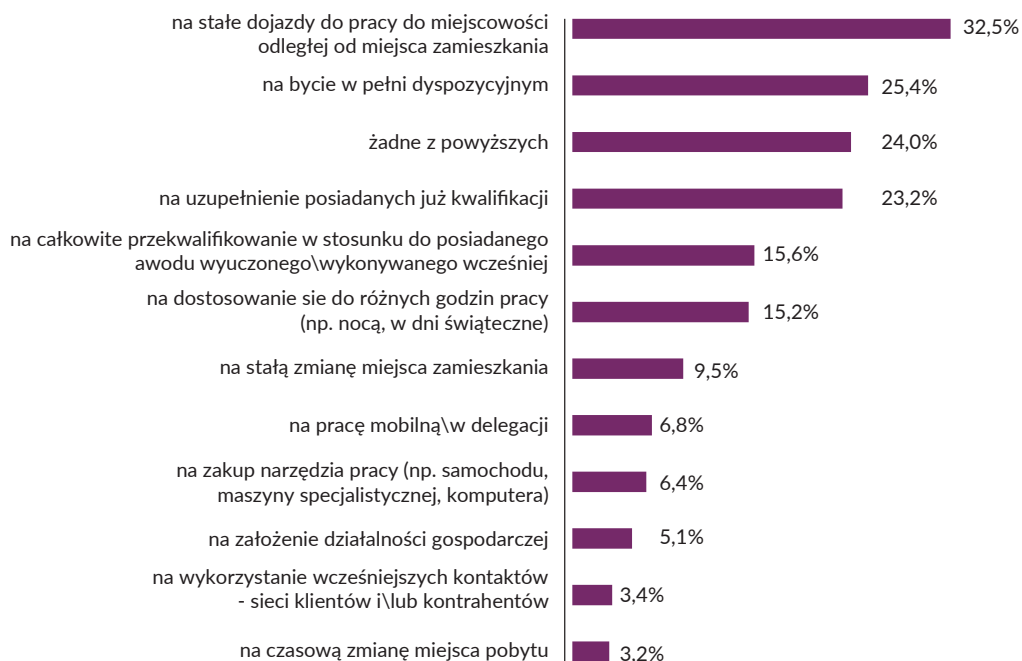
Wykres 8. Największe bariery napotkane w trakcie poszukiwania pracy w opinii pracujących respondentów
* pytanie posiadało charakter wielokrotnego wyboru, dlatego odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

W trakcie badania przedstawiono respondentom listę czynników zewnętrznych, które mogą wpłynąć pozytywnie na szanse zatrudnieniowe i możliwość podjęcia aktywności zawodowej. Poproszono ich, aby wskazali te, które w ich przypadku okazały się kluczowe dla znalezienia pracy. Prawie połowa badanych była zdania, że żaden ze wskazanych czynników nie zdecydował o uzyskaniu przez nich zatrudnienia. **Możliwość uzyskania rekomendacji rodziny/znajomych przy staraniu się o pracę pomogła w znalezieniu pracy w przypadku prawie co czwartego pracującego respondenta.** Co piąty natomiast skorzystał z pomocy oferowanej przez instytucje – najczęściej w postaci stażu lub dofinansowania do rozpoczęcia działalności gospodarczej. Pełne zestawienie czynników kluczowych dla znalezienia aktualnej pracy respondentów prezentuje wykres 9.



Wykres 9. Czynniki zewnętrzne kluczowe dla znalezienia aktualnej pracy w opinii pracujących respondentów
* pytanie posiadało charakter wielokrotnego wyboru, dlatego odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Każda praca posiada swoją specyfikę oraz związana jest z wykonywaniem określonych obowiązków. Trudności w znalezieniu zatrudnienia bardzo często wymagają od kandydatów do pracy spełnienia pewnych warunków koniecznych czy wręcz podjęcia pewnej strategii działań niezbędnych do otrzymania zatrudnienia. Respondenci podzielili się swoimi doświadczeniami w tej kwestii odpowiadając na pytanie: Na co musiałeś/musieliście być gotowa/gotowy, aby uzyskać aktualne zatrudnienie? Prawie co czwarty respondent z grupy pracujących przyznał, że nie musiał spełnić żadnego z warunków wskazanych przez nas w ramach zamkniętej listy, która została umieszczona na wykresie 10.



Wykres 10. Warunki, na których spełnienie respondenci musieli być gotowi, aby uzyskać aktualne zatrudnienie
* pytanie posiadało charakter wielokrotnego wyboru, dlatego odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Pozostali badani, aby uzyskać zatrudnienie podjęli co najmniej jedno z działań (respondent miał możliwość wskazania dowolnej liczby odpowiedzi). **Największy odsetek respondentów (32,5%) w związku z podjęciem pracy musiał zdecydować się na stałe dojazdy do pracy, która znajdowała się w miejscowości odległej od miejsca zamieszkania.** Nie wiązało się to jednak z potrzebą zmiany miejsca zamieszkania. Na taki krok musiało zdecydować się 12,7% pracujących respondentów, przy czym części z nich (3,2% całej grupy) dotyczyła tylko czasowa zmiana miejsca pobytu. Oznacza to, że skuteczne poszukiwanie pracy w znacznej części przypadków musi obejmować większy obszar niż tylko miejsce zamieszkania.

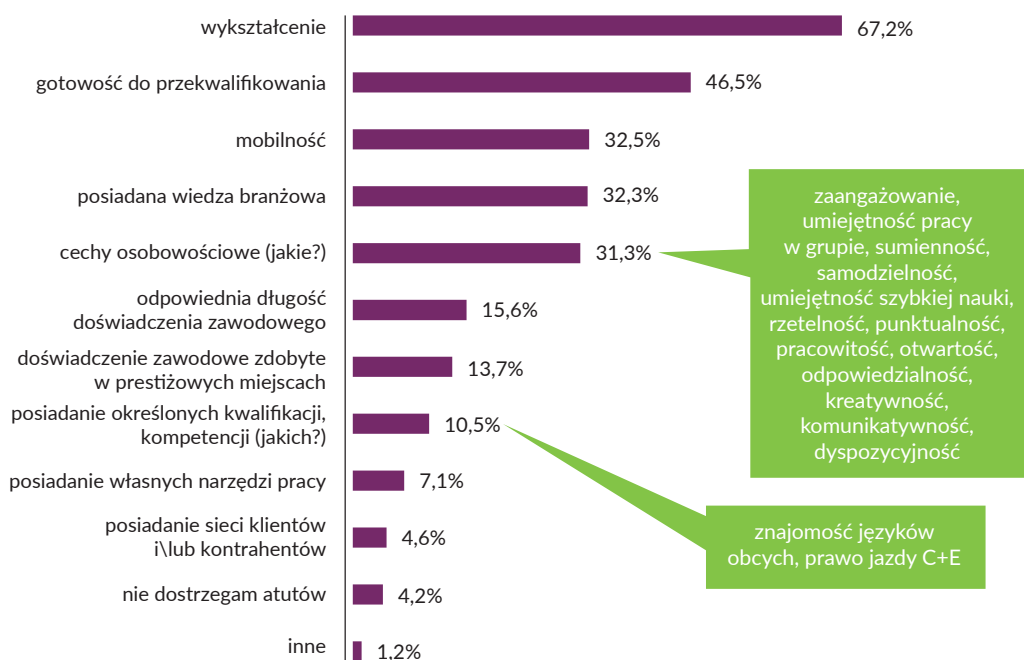
Relatywnie często podjęcie pracy wiązało się ze zdobywaniem nowych kwalifikacji, przy czym prawie co czwarty badany (23,2%) musiał tylko uzupełnić posiadane już kwalifikacje, a przeszło co szósty zmierzył się z wyzwaniem całkowitego przekwalifikowania w stosunku do posiadanego zawodu wyuczonego lub wykonywanego wcześniej (15,6%).

Kolejne czynniki można zaliczyć do grupy związanych z dostosowaniem się do charakteru pracy. Deklaracja pełnej dyspozycyjności była wymagana w przypadku co czwartego uczestnika badania (25,4%). Prawie co siódmy zmuszony był do dostosowania się do różnych godzin pracy (np. nocą, w dni świąteczne). Gotowość do pracy mobilnej/w delegacji musiało posiadać 6,8% badanych.

Warunki konieczne w przypadku najmniejszych odsetków respondentów to: zakup narzędzia pracy (np. samochodu, maszyny specjalistycznej, komputera) – 6,4% , założenie własnej działalności gospodarczej – 5,1%, wykorzystanie wcześniejszych kontaktów - sieci klientów i\lub kontrahentów (3,4%).

W trakcie procesów rekrutacyjnych przed kandydatami stawiane są często bardzo liczne wymagania. Aby mieć szansę na otrzymanie zatrudnienia, należy je nie tylko spełniać, ale także wyróżniać się na tle innych kandydatów stanowiących bezpośrednią konkurencję do uzyskania pracy. Pracujący respondenci w trakcie internetowego badania zostali poproszeni o wskazanie własnych atutów w kontekście aktywności zawodowej zwiększających ich szansę zatrudnieniowe (istniała możliwość wskazania dowolnej liczby odpowiedzi). W odniesieniu do tej kwestii żadnej swojej silnej strony nie potrafił wskazać tylko co dwudziesty czwarty respondent.

Najczęściej uczestnicy badania deklarowali, że posiadane przez nich wykształcenie stanowi walor pozwalający im na bycie konkurencyjnym na rynku pracy – uczyniło tak dwóch na trzech badanych. Kolejne pod względem odsetka wskazań kategorie odpowiedzi świadczą o tym, że w grupie pracujących respondentów znajduje się znaczna liczbą osób otwartych, gotowych podejmować działania mające na celu zwiększenie szans zatrudnieniowych – o gotowości do przekwalifikowania mówił prawie co drugi, a na posiadaną mobilność wskazywał co trzeci. Niewiele rzadziej wskazywano na posiadaną wiedzę branżową (32,3%) oraz posiadane cechy osobowościowe (31,3%). Tylko co szósty pracujący respondent uznał, że długość posiadanego doświadczenia może stanowić atut w kontekście aktywności zawodowej. Szczegółowy rozkład odpowiedzi dotyczące największych atutów w samoocenie pracujących uczestników badania prezentuje wykres 11.



Wykres 11. Największe atuty w samoocenie pracujących respondentów

* pytanie posiadało charakter wielokrotnego wyboru, dlatego odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%



ROZDZIAŁ 2.

Analiza wyników badania wśród osób niepracujących

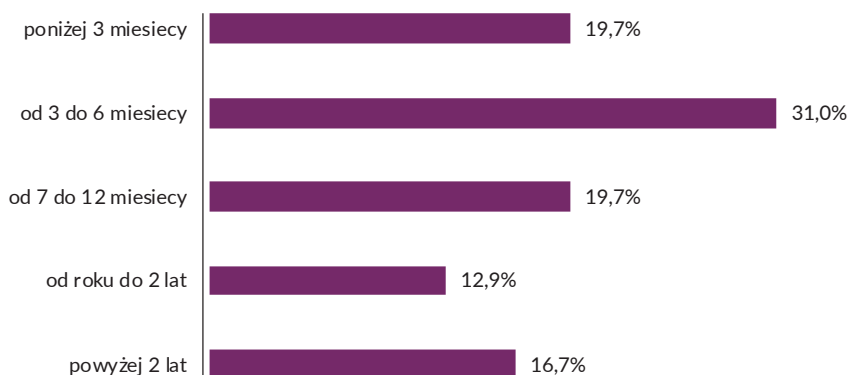


1.1. Status respondentów

Drugą grupę uczestników badania stanowiły osoby niepracujące i nieuczące się. Warunkiem kwalifikowalności była deklaracja, iż w chwili badania respondent nie pracuje w oparciu o umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną, nie prowadzi własnej działalności gospodarczej, nie korzysta ze stażu lub praktyk, nie jest wolontariuszem ani nie świadczy pracy w firmie rodzinnej, nie podejmuje nawet pracy nierejestrowanej (np. sezonowej). Respondenci nie mogli uczestniczyć w żadnym kształceniu lub szkoleniu – ani w dniu badania ani w ciągu czterech tygodni przed nim. Kryterium to zostało wprowadzone w tym celu, by możliwa była analiza sytuacji i potencjałów osób zaliczanych do tzw. młodzieży NEET, do której

kierowane jest szerokie wsparcie finansowane ze środków europejskich w perspektywie finansowej UE 2014-2020¹².

Założono realizację badania w tej grupie na poziomie co najmniej 200 wypełnień. Użytkoano kwestionariusze ankiety CAWI od 201 osób spełniających kryteria udziału w badaniu. Prawie dwie trzecie z nich (65,7%) było w chwili uczestnictwa w badaniu zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jako osoby bezrobotne. Okres rejestracji w sposób nieprzerwany powyżej 12 miesięcy miało za sobą 29,6% bezrobotnych. Cała grupa pod tym kątem została zaprezentowana na wykresie 12.



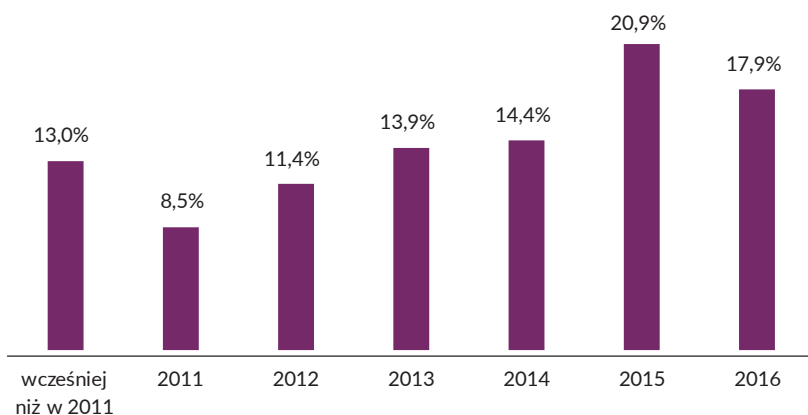
Wykres 12. Długość nieprzerwanej rejestracji w urzędzie pracy badanych bezrobotnych (n=132)

Duży udział w badaniu pozostałych respondentów, tj. niepracujących spoza rejestrów urzędów pracy, pozwolił uwzględnić w badaniu opinie tych, którzy z różnych powodów nie widzą potrzeby korzystania z publicznego pośrednictwa pracy.

12 Cel szczegółowy jednej z osi priorytetowych oraz jednego z działań Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój został sformułowany jako *zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych do 29 roku życia bez pracy, w tym w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET)*. zgodnie z definicją osoby z kategorii NEET przyjętą w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Za osobę z kategorii NEET uznaje się osobę młodą w wieku 15-29 lat, która spełnia łącznie trzy warunki, czyli nie pracuje (tj. jest bezrobotna lub bierna zawodowo), nie kształci się (tj. nie uczestniczy w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym) ani nie szkoli (tj. nie uczestniczy w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy; w procesie oceny czy dana osoba się nie szkoli, a co za tym idzie kwalifikuje się do kategorii NEET, należy zweryfikować czy brała ona udział w tego typu formie aktywizacji, finansowanej ze środków publicznych, w okresie ostatnich 4 tygodni). Kształcenie formalne w trybie stacjonarnym rozumiane jest jako kształcenie w systemie szkolnym na poziomie szkoły podstawowej, gimnazjum, szkół ponadgimnazjalnych, jak również kształcenie na poziomie wyższym w formie studiów wyższych lub doktoranckich realizowanych w trybie dziennym.

Kilku respondentów zamieszkiwało poza województwem lubelskim, stanowili oni 3% całej grupy niepracujących. Co dziesiąty badany (9%) ukończył szkołę poza województwem lubelskim. Dla większości uczestników badania (58,7%) ostatnio ukończoną szkołą była szkoła wyższa. Byli to absolwenci łącznie 48 kierunków, najczęściej pedagogicznych (13% respondentów z wykształceniem wyższym), administracji (9%), turystyki (5%), zarządzania (5%), politologii (4%) i ekonomii (4%). Technikum kończyło ostatnio 17,4% niepracujących (z 14 różnych profili najliczniej reprezentowane były żywieniowe i gastronomiczne – 25% absolwentów techników ukończyło takie klasy, nieco mniej było absolwentów klas informatycznych). Co ósmy respondent (12,9%) był w dniu badania absolwentem liceum (wśród 15 profili dominowały humanistyczny, matematyczno-informatyczny oraz ogólny). Najmniej liczni w próbie osób niepracujących i nie podejmujących dalszej nauki byli absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (6%) oraz gimnazjów i szkół podstawowych (5%).

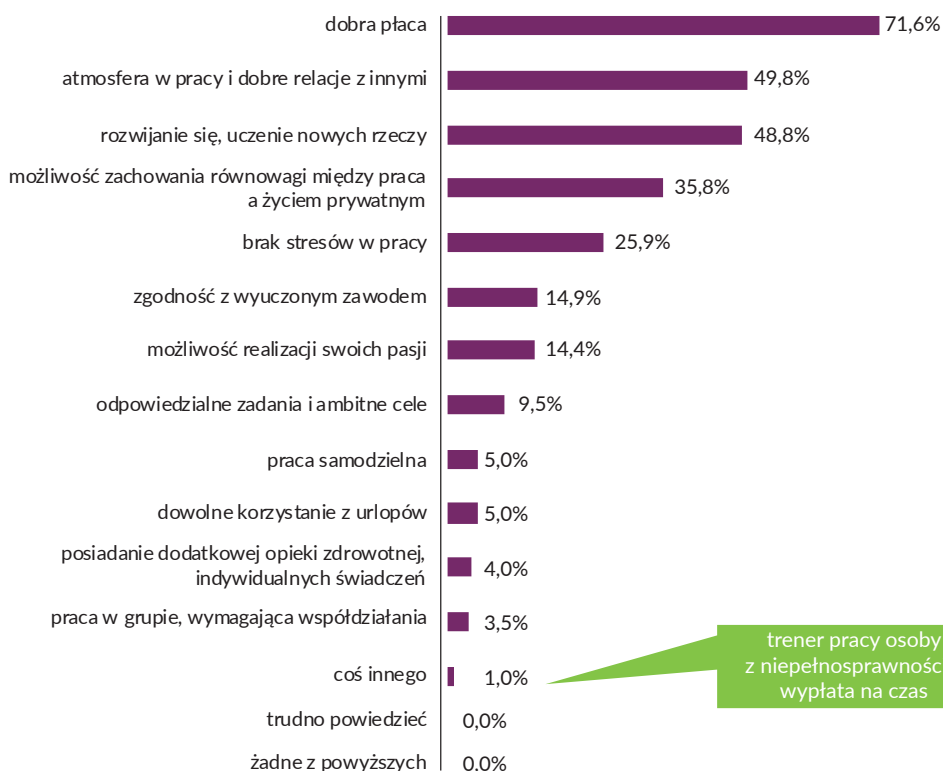
Uczestnicy badania różnili się pod względem okresu jaki upłynął od zakończenia ostatniego etapu edukacji. Analiza pod tym względem całej próby osób niepracujących, bez podziału na typ ukończonej szkoły, ukazuje, że zdecydowaną mniejszość stanowiły osoby, które ukończyły edukację wcześniej niż w roku 2011. Było ich 13%. Dla większości (53,2%) było to w dwóch latach poprzedzających badanie (2014-15) lub w roku samego badania (2016). Rozkład tej zmiennej obrazuje wykres 13.



Wykres 13. Rok ukończenia szkoły przez niepracujących respondentów

2.2. Najważniejsze aspekty pracy dla młodych niepracujących i nieuczących się

Dążenie do posiadania zatrudnienia lub unikanie podjęcia konkretnego rodzaju pracy wiąże się z wieloma aspektami pracy jako takiej. Aspekty te dla każdej osoby są w różnym stopniu ważne. To co jest istotne staje się pozytywnym czynnikiem aktywności zawodowej. Dlatego diagnoza istotności wymiarów pracy ma znaczenie zarówno dla poszukującego pracy (ma świadomość co będzie go motywować do pracy) jak i przy współpracy z innymi osobami (np. doradcą zawodowym) czy instytucjami (np. agencją zatrudnienia) w procesie przechodzenia lub powracania na rynek pracy. Jedna osoba bez pracy może zwracać uwagę tylko na czynnik finansowy, druga przede wszystkim na jej zgodność z wykształceniem, a dla kolejnej oba aspekty mogą mieć znaczenie w równym stopniu. Z pytaniem o istotność wszystkich elementów musiał zmierzyć się każdy uczestnik badania, przy czym dopuszczalny był wybór maksymalnie trzech odpowiedzi. Wykres 14 ilustruje w pełni odpowiedzi na pytanie *Które aspekty pracy są dla Ciebie najważniejsze?*



Wykres 14. Najważniejsze aspekty pracy w opinii niepracujących respondentów

* pytanie posiadało charakter wielokrotnego wyboru, dlatego odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Z danych jednoznacznie wynika, że to **przede wszystkim (dla 71,6%) odpowiedni poziom wynagrodzenia za pracę miał największe znaczenie dla młodych osób bez zatrudnienia**. Nie odnotowano istotnych różnic w tym zakresie między zarejestrowanymi w urzędach pracy a osobami bez zatrudnienia spoza rejestrów. Ten wynik należy brać pod uwagę analizując nastawienie młodych ludzi do podejmowania proponowanych im form aktywności bez wynagrodzenia, w postaci praktyk czy wolontariatu albo staży, które z kolei zwykle wynagradzane są stosunkowo nisko. Z dużym prawdopodobieństwem można stwierdzić również, że ustawowe przepisy dotyczące systematycznego wzrostu płacy minimalnej, które nie satysfakcjonują części pracodawców, znajdują orędowników wśród osób młodych bez pracy.

Przez połowę uczestników badania wskazywana była kwestia atmosfery w pracy i dobrych relacji z innymi w środowisku pracy (49,8%) oraz możliwość rozwoju, uczenia się (48,8%). Dość często, bo dla więcej niż co trzeciego badanego, ważna była równowaga między pracą a życiem prywatnym. Istotność tego aspektu to potwierdzenie wcześniejszego spostrzeżenia z jakościowych badań losów absolwentów różnych typów szkół z województwa lubelskiego, prowadzonych przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy¹³. Wyraźnie podkreślany był jeszcze brak stresów w pracy (co czwarty respondent zaznaczył tę odpowiedź). Z kolei już tylko co siódmy badany (14,9%) byłby słabo zmotywowany do podjęcia działań przekwalifikowujących w celu podjęcia pracy, gdyż dla tylu osób ważna jest zgodność pracy z wyuczonym zawodem.

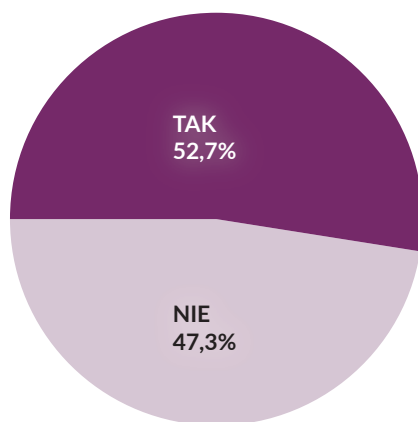
2.3. Dotychczasowe formy zdobywania doświadczenia zawodowego

Sytuacja osób bez zatrudnienia może być lepiej wyjaśniana dzięki pytaniom o ich przeszłość na rynku pracy. Dzięki temu uzyskujemy wiedzę o istotnym ewentualnym potencjale tych osób, który nazwany (np. w procesie doradztwa zawodowego) i zaprezentowany (np. podczas udziału w rekrutacjach) będzie w ten sposób czynnikiem ich przyszłej aktywności zawodowej. Warto nadmienić, że doświadczenie zawodowe zdefiniowano w badaniu sze-roko. Bynajmniej nie oznaczało ono tylko doświadczeń zawodowych liczonych do stażu pracy¹⁴.

Jedno z pierwszych pytań ankiety internetowej, zobrazowane na wykresie 15, dotyczyło faktu zdobywania doświadczenia zawodowego jeszcze w trakcie nauki.

13 Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych. Raport końcowy 2013*, Lublin 2013, s. 157.

14 Około 50% młodych do 30. roku życia, rejestrujących się w urzędach pracy województwa lubelskiego nie posiada żadnego stażu pracy. Kolejnych 30% ma za sobą nie więcej niż rok stażu pracy.



Wykres 15. Zdobywanie doświadczenia w trakcie nauki przez aktualnie pracujących

Ponad połowa (52,7%) absolwentów różnych typów szkół zadeklarowała, że ma doświadczenie pracy łączonej z nauką w szkole. Kolejne pytanie uszczegóławiało jakie były to formy aktywności zawodowych. Wypełniający kwestionariusz mogli wskazywać wszystkie, które były ich udziałem, spośród dziewięciu umieszczonych na liście odpowiedzi. Na 106 osób z doświadczeniem aż 94 (czyli 90,6%) wykazało, że korzystało w trakcie nauki z obowiązkowych praktyk, a w oparciu o umowę cywilnoprawną pracowało 30,2%. To zdecydowanie najczęstsze formy aktywności zawodowej, prawdopodobnie najlepsze do pogodzenia z zaangażowaniem w naukę. Kolejne rodzaje aktywności były udziałem już mniej niż co piątego uczestnika badania z tej grupy. To w kolejności: praca nierejestrowana – 19,8%, staż – 16%, wolontariat – 11,3%, dodatkowe nieobowiązkowe praktyki – 10,4%, praca na etat lub jego część – 9,4%, praca jako pomoc w firmie/gospodarstwie rodzinnym – 8,5% oraz firma własna – 2,8%. Można stwierdzić, że wychodząc z systemu edukacji znaczna część badanych miała już konkretne doświadczenie pracy, czasem bez wynagrodzenia, a czasami bez formalnej umowy.

Od momentu ukończenia ostatniej szkoły 62,2% obecnie niepracujących i nieuczących się podejmowało jakąś aktywność zawodową. Biorąc pod uwagę iż rok zakończenia ostatniego poziomu edukacji różnicował uczestników badania (opis w podrozdziale 2.1), a 38,8% ukończyło szkołę nie wcześniej niż w 2015 roku, można wnioskować, że badane osoby niepracujące dysponowały sporym potencjałem zawodowym. Mający za sobą aktywność zawodową już po ukończeniu szkoły ujawnili wszystkie rodzaje tej aktywności. Dla 11,2% były to te same formy co podczas nauki. Na 125 osób z doświadczeniem, zdobywanym po edukacji, 42 przyznało, że miało to miejsce podczas stażu. To 33,6% badanych w tej grupie. Staż był więc dwa razy częstszą formą aktywności badanej grupy po ukończeniu szkoły niż jeszcze w czasie edukacji. Obowiązkowe praktyki jak i praca nierejestrowana uzyskały taki

sam odsetek – 30,4%. Częstość tej drugiej formy aktywności jest zastanawiająca – podejmowanie pracy „na czarno” występowało intensywniej po zakończeniu edukacji. Jednakowoż wzrósł także odsetek pracujących na podstawie umowy o pracę – wyniósł 24%. Udział osób z doświadczeniem pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej utrzymał się na podobnym poziomie, było to etap w życiu dla 28,8% z epizodem aktywności po szkole. Najniższe wyniki dotyczyły wolontariatu i pracy w firmie/gospodarstwie rodzinnym (po 6,4%), nieobowiązkowych praktyk (4,8%) oraz prowadzenia własnej działalności gospodarczej (3,2%).

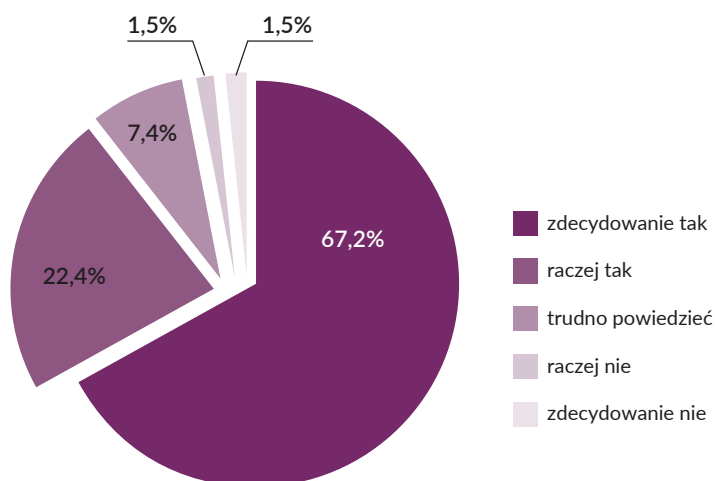
Aktywność 125 badanych osób, w postaci jakiejś formy pracy, została przerwana. Dlaczego? Odpowiedź na to pytanie najczęściej brzmiała: *skończyła się moja umowa/okres stażu* (40,8%). Niemal 16% uczestników badania podjęło decyzję o rezygnacji samodzielnie (połowa z nich względu na niskie zarobki lub stan zdrowia). 12% wskazało, że była to praca sezonowa, zaś blisko co piętnasty (6,4%) został zwolniony (w większości przypadków z powodu konfliktu ze współpracownikami albo w wyniku niespodziewanych działań pracodawcy). Sporadycznie miały miejsce sytuacje likwidacji stanowiska pracy (4%), zakładu pracy (2,4%) czy konieczności zamknięcia prowadzonego biznesu (1,6%). Inne okoliczności mające zasadniczy wpływ na przerwanie aktywności zawodowej zaszły dla co szóstej (16,8%) osoby udzielającej odpowiedzi. Ze względu na ograniczenia sytuacji wywiadu kwestionariuszowego on-line nie były one przedmiotem badania.

2.4. Poszukiwanie pracy i posiadane atuty w kontekście aktywności zawodowej

Poszukiwanie pracy jest procesem, w którym zatrudnienie może być zaoferowane przez pracodawcę, ale jego warunki nie są akceptowalne dla kandydata i świadomie wybiera on dalsze poszukiwania lub bierność. U 17,9% osób niepracujących zdarzyła się taka sytuacja. W czasie od ostatniej aktywności zawodowej (lub ukończenia szkoły w przypadku osób, które jeszcze nie pracowały) **otrzymali propozycję pracy, którą odrzucili. To niemalże co piąty uczestnik badania.** Każdy miał szansę ujawnić przyczynę bądź przyczyny tej odmowy. **Ponad połowa (52,8%) straciła zainteresowanie pracą ze względu na to, że nie odpowiadały im zaproponowane zarobki.** Więcej niż co czwartemu (27,8%) nie odpowiadał zakres obowiązków. To również jest sytuacja zrozumiała, gdyż kwestia ta często przedstawiana jest szczegółowo przez pracodawcę dopiero na ostatnim etapie rekrutacji. W równym stopniu (po 25% wskazań) przyczynami odmów były nieodpowiadające poszukującemu zatrudnienia godziny lub dni pracy oraz zbyt daleka odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania. Jeszcze stosunkowo liczna grupa respondentów, bo prawie co piąty (19,4%), ujawniła czynnik wewnętrzny: obawę, że nie podoła obowiązkom zdefiniowanym przez

pracodawcę. Pozostałe odpowiedzi w kolejności występowania to: *praca nie oferowała rozwoju zawodowego i osobistego i nie odpowiadał mi rodzaj umowy* (po 16,7%), *nie miałam/em zaufania do pracodawcy* (13,9%), *nie odpowiadał mi wymiar czasu pracy* (11,1%). Na jeszcze inne przyczyny niż te zaproponowane w kafeterii odpowiedzi wskazało 13,9% badanych, którzy odrzucali propozycję pracy.

Kluczową kwestią z punktu widzenia osobistego rozwoju kariery zawodowej, ale przecież także skuteczności wsparcia oferowanego przez działania instytucji rynku pracy, jest aktualna gotowość do podjęcia zatrudnienia, przy założeniu, że jego warunki będą satysfakcjonujące. Wykres 16 dowodzi, że gotowość została wśród grupy badanych potwierdzona bardzo wysokim poziomem. Niemal dziewięciu na dziesięciu uczestników badania (89,6%) złożyło taką deklarację, z czego znakomita większość w sposób zdecydowany.



Wykres 16. Gotowość do podjęcia zatrudnienia osób niepracujących

Te bardzo nieliczne pojedyncze odpowiedzi wskazujące na brak gotowości tłumaczone były koniecznością podjęcia dalszej nauki, stanem zdrowia, brakiem motywacji, obawami przed kontaktami z pracodawcami lub innymi zajęciami dającymi utrzymanie.

Powyższe dane uzasadniają konieczność indywidualizacji diagnozy przyczyn dezaktywacji zawodowej, jak i profilowania pomocy osobom bez zatrudnienia. Zawsze interesujących wniosków może dostarczyć pytanie o to, jak wiele osoba gotowa do podjęcia zatrudnienia może zainwestować czasu i środków (np. na dojazdy) i czy jest gotowa zmodyfikować swoją organizację dnia (np. w celu pracy w nietypowych godzinach). Autorzy badania przygotowali 11 hipotetycznych odpowiedzi na pytanie **Na co jesteś gotowa/y, aby uzyskać zatrudnienie?** Mogli wybierać je w dowolnej ilości uczestnicy badania, którzy byli gotowi na podjęcie pracy,

a także ci stosunkowo nieliczni, którzy zaznaczyli uprzednio odpowiedź *trudno powiedzieć*. Najczęściej, bo w przypadku aż 64,6% badanych, wybór dotyczył gotowości do uzupełnienia posiadanych już kwalifikacji. Ale już dużo mniej niepracujących (36,9%) byłoby gotowych na przekwalifikowanie całkowite, w odniesieniu do zawodu wyuczonego/wykonywanego wcześniej. Stałe dojazdy do odległej miejscowości oraz bycie w pełni dyspozycyjnym był w stanie zadeklarować zbliżony odsetek badanych (odpowiednio 31,3% i 30,3%). Można stwierdzić, że wśród badanych gotowych na podjęcie zatrudnienia jest duża grupa osób deklarujących elastyczność i mobilność. Wykres 17 przedstawia, że ponad 20% badanych może pracować w delegacji, czasowo lub na stałe zmieniać miejsce pobytu oraz dostosowywać się do różnych godzin pracy.

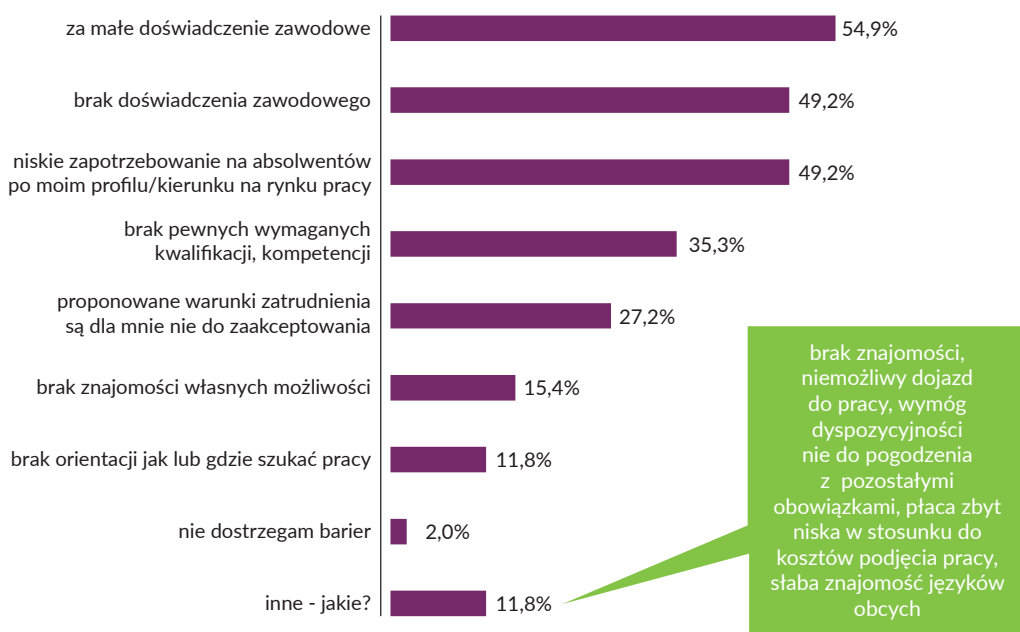


Wykres 17. Warunki, na których spełnienie respondenci byli gotowi, aby uzyskać zatrudnienie

* pytanie posiadało charakter wielokrotnego wyboru, dlatego odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Osoby niepracujące uczestniczące w przedsięwzięciu badawczym, które nie zaprzeczyły, że są gotowe podjąć zatrudnienie, w dalszej części kwestionariusza wypowiedziały się **ile czasu średnio w ciągu tygodnia poświęcają na poszukiwanie pracy. Najczęściej wskazywano, że jest to od 1 do 4 godzin (48,7% badanych)**. Powyżej 4 godzin tygodniowo pracy poszukiwał więcej niż co czwarty uczestnik badania (26,7%), a poniżej 1 godziny niemal co piąty (19%). Tymczasem 5,6% respondentów przyznało się, że w ogóle nie angażuje swojego czasu w poszukiwanie pracy. Być może nadzieję pokładają jedynie we wsparciu instytucji rynku pracy, które odwiedza. Wydaje się, że dla tych dwóch ostatnich grup osób uzyskanie pracy nie było w momencie badania bardzo ważnym życiowym priorytetem, choć nie deklarowały wcześniej przeszkód w jej podjęciu.

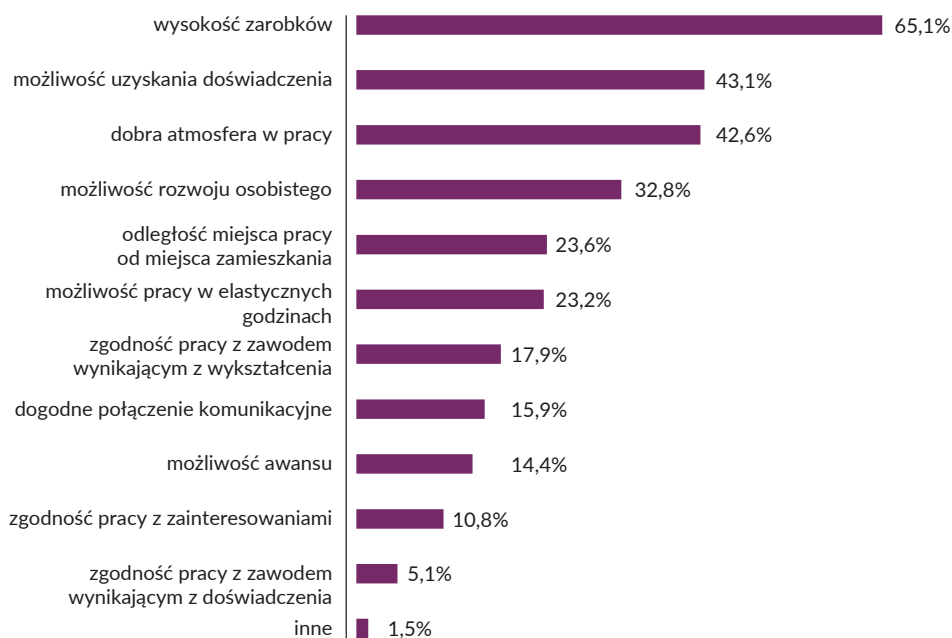
Poszukujący pracy wypowiedzieli się na temat własnych odczuć odnośnie barier, które ograniczają ich szanse na rynku pracy. Dopuszczono możliwość wybrania dowolnej ilości odpowiedzi. Najczęściej podnoszono problem małego doświadczenia zawodowego i całkowitego braku tego doświadczenia. Wykres 18 ukazuje, że było to odpowiednio 54,9% i 49,2% respondentów. Także niemal połowa badanych dostrzegła niskie zapotrzebowanie na absolwentów profilu/kierunku kształcenia, które ukończyła. Luki kwalifikacyjno-kompetencyjne były odczuwalne dla ponad 1/3 uczestników badania (35,3%). Stosunkowo dużo osób (ponad 1/4) spotykała sytuacja, że nie byli gotowi zaakceptować warunków zatrudnienia proponowanych przez pracodawcę (to zagadnienie było już przedmiotem wcześniejszej szczegółowej analizy). Na więcej niż 10% wypełniających ankietę miały wpływ czynniki wewnętrzne leżące u podstaw ich aktywności zawodowej tzn. brak znajomości własnych możliwości albo orientacji jak lub gdzie szukać pracy. Na uwagę zasługują również wskazania innych barier, wyszczególniono w polu na wykresie te, które dotyczyły co najmniej 2 respondentów.



Wykres 18. Bariery w poszukiwaniu pracy przez niezatrudnionych

Diagnozę czynników aktywności zawodowej młodych osób nie uczących się i nie pracujących wzbogaci niewątpliwie analiza odpowiedzi na pytanie Co w przyjęciu propozycji pracy byłoby dla Ciebie najważniejsze? W tym przypadku istniała możliwość zaznaczenia maksymalnie trzech odpowiedzi. Trzeba zaznaczyć, że pytanie skierowane było do tych,

którzy zadeklarowali gotowość do podjęcia pracy lub ewentualnie mieli trudność ze sprecyzowaniem tej dyspozycji. Wyniki przedstawiono na wykresie 19. Po raz kolejny potwierdzają one **najwyższą wagę (odsetek 65,1%) czynnika finansowego przy przyjmowaniu oferty pracy**. Co najmniej dla czterech z dziesięciu respondentów istotna byłaby możliwość uzyskania doświadczenia oraz dobra atmosfera w pracy. Rozwój osobisty brałby pod uwagę prawie co trzeci niepracujący (32,8%). Jak się okazało zgodność pracy z dotychczasowym doświadczeniem zawodowym nie jest specjalnie istotna (tylko dla co dwudziestego badanego), a jak wykazano w podrozdziale 1.3 ponad połowa wszystkich badanych takie doświadczenie posiadała.



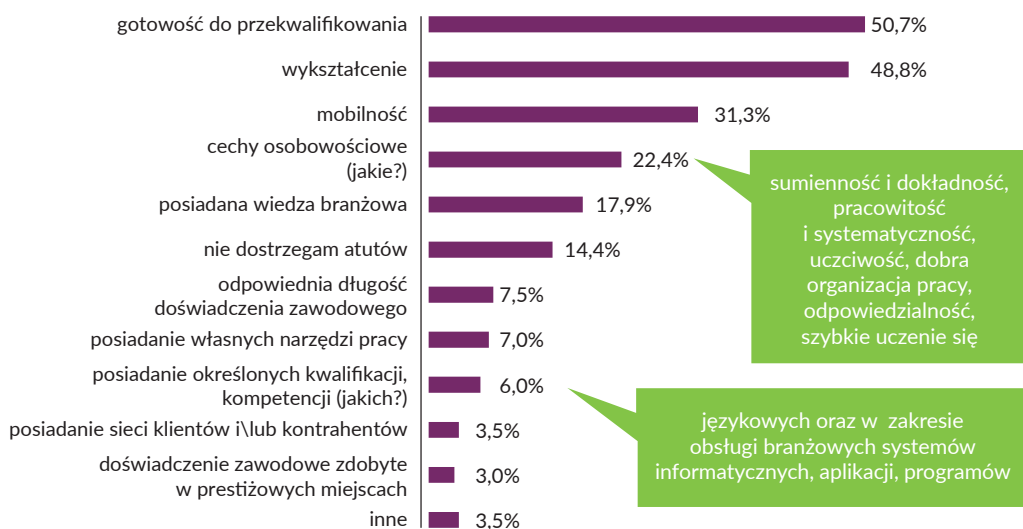
Wykres 19. Najważniejsze czynniki podjęcia pracy przez niezatrudnionych

* pytanie posiadało charakter wielokrotnego wyboru, dlatego odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

W kontekście tak dużej wagi przywiązywanej przez osoby młode do aspektu finansowego zatrudnienia, warto zwrócić uwagę na to za **jaką minimalną kwotę netto miesięcznie mogliby podjąć zatrudnienie gotowi na przyjęcie pracy**. Najczęściej wymienianą była kwota 1 500 zł. **Średnia plasowała się na poziomie 1 757,92 zł**, natomiast wartość środkowa (mediana) to 1 650 zł. Była wyższa niż kwota netto od pensji minimalnej w Polsce (obowiązującej w momencie badania) o około 300 zł i o około 600 zł od pensji minimalnej netto dla osób w okresie pierwszego roku pracy.

Własne mocne strony na rynku pracy respondenci wskazywali w dowolnej ilości spośród 10 propozycji i czynili to już wszyscy badani niepracujący i nieuczący się (tj. 201 osób).

Część odpowiedzi zakładała konieczność dopisania rozwinięcia, dookreślenia. Szczegółowych wyników dostarcza wykres 20. W pierwszej kolejności należy odnotować, że co siódmy badany (14,4%) nie dostrzegał u siebie żadnych atutów w kontekście aktywności zawodowej. Jest to o tyle ważne, że świadomość własnych mocnych stron i umiejętności ich opisu jest warunkiem koniecznym już nie tyle sprostania konkurencji na rynku pracy, co sformułowania głównych komunikatów do potencjalnego pracodawcy na swój temat. **Respondenci dostrzegający swoje mocne strony komunikowaliby przede wszystkim gotowość do przekwalifikowania oraz potencjał swojego wykształcenia.** W jednym i drugim wypadku jest to zdanie około połowy uczestników badania. Dość wysoko wśród wybieranych atutów znalazła się mobilność, z odsetkiem 31,3%. Kolejny atut, cechy osobowościowe, wybrało 22,4% badanych, a rozwinięcie tej opcji w postaci najczęściej ujawnianych cech (każda została wskazana przez co najmniej 6 osób), znajduje się na wykresie.



Wykres 20. Największe atuty w samoocenie niepracujących respondentów

* pytanie posiadało charakter wielokrotnego wyboru, dlatego odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Kolejne pytanie dotyczyło preferencji w zakresie sposobów poszukiwania pracy. Można było wybierać spośród 8 wariantów i/lub zaproponować własny. Dopuszczalne było podanie maksymalnie 3 odpowiedzi. **Jako najlepsze narzędzie poszukiwania zatrudnienia rekomendowane były przede wszystkim ogłoszenia w internecie (77,6%).** Skuteczność kontaktów przez rodzinę i znajomych polecało 59,7% uczestników badania. Prawie połowa z kolei (46,3%) uzasadniłaby konieczność przekazywania CV bezpośrednio do pracodawców. Więcej niż co trzeci (34,3%) polecał jeszcze oferty urzędu pracy. Zdecydowanie

mniej osób niepracujących, ale w dużej części pracy poszukujących, rekomendowałyby ogłoszenia w prasie (15,4%), oferty agencji pośrednictwa pracy (5,5%), pomoc szkoły (5%) czy targi pracy (4%). Te ostatnie, mimo dobrej promocji w ostatnich latach, nie znajdują jak się okazuje uznania osób niepracujących, jeśli chodzi o skuteczną pomoc w zatrudnieniu. Prawdopodobnie mają one dla młodych bez pracy charakter orientacyjny nt. rynku pracy (zdobywanie wiedzy, dostępu do informacji) a nie są realną szansą na początek rekrutacji. Nie miało zdania w sprawie sposobów poszukiwania pracy 4% badanych, a 1% wypełniających kwestionariusz wskazało inne źródła, które w rzeczywistości mieściły się już w tych określonych powyżej.

2.5. Oczekiwania odnośnie wsparcia instytucjonalnego

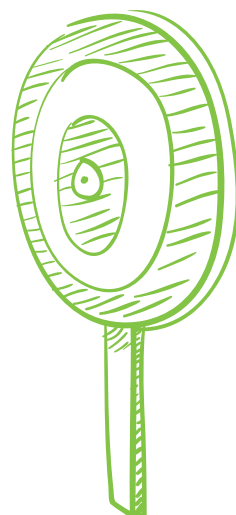
Koncepcja badawcza zakładała, iż część osób niepracujących może oczekiwać od niektórych instytucji szczególnego wsparcia w poszukiwaniu pracy. W procesie przywracania na rynek pracy osoby niepracującej może brać udział wiele podmiotów. Stąd ostatnie pytanie kwestionariusza ankiety umożliwiało wskazanie więcej niż jednej z zaproponowanych instytucji, a przy każdej z nich wpisanie konkretnych oczekiwań.

Znaczna grupa badanych, bo 38,8%, nie potrzebowała żadnego wsparcia instytucjonalnego od urzędów pracy, hufców pracy, agencji zatrudnienia ani instytucji szkoleniowych. Gdyby rozpatrywać ten odsetek w rozbiciu na niezarejestrowanych i zarejestrowanych w urzędzie pracy, to można wysnuć wniosek, że 50,7% osób niezarejestrowanych w urzędzie pracy nie oczekiwało pomocy instytucjonalnej, oraz 32% badanych osób z rejestracją także nie miało takich oczekiwań, co mimo niższego odsetka jest jednak wynikiem zaskakującym.

Tabela 7 wskazuje instytucje rynku pracy wraz z odsetkiem oczekujących (liczonym od od wszystkich badanych niepracujących i nieuczących się) od nich wsparcia oraz wyszczególnionymi konkretnymi formami tych oczekiwań. Jak łatwo zauważyć **największe nadzieje pokładane były w urzędach pracy (56,7%)**.

Tabela 7. Oczekiwania respondentów niepracujących wobec instytucji rynku pracy

instytucja	odsetek oczekujących wsparcia od instytucji	rodzaje oczekiwań
urząd pracy	56,7%	skierowanie na staż – 16 wskazań szkolenia i kursy – 16 informacje o ofertach pracy i rekrutacjach – 14 pomoc w znalezieniu pracy, najlepiej zgodnej z zawodem – 11 dofinansowanie założenia działalności gospodarczej – 4 łatwiejszy kontakt z urzędem – 2 dofinansowanie studiów podyplomowych – 1 kierowanie na rozmowy kwalifikacyjne – 1
instytucje szkoleniowe	14,9%	szkolenia i kursy (darmowe lub tanie, nie tylko w dużych miastach) – 7 wskazań informacje o szkoleniach przekazywanych w dogodny sposób (e-mail, telefon) – 3 przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji – 2
agencje zatrudnienia	9%	pomoc, pośrednictwo w znalezieniu pracy – 2 wskazania kontakt telefoniczny w sprawie ofert pracy – 1 szkolenia – 1
Ochotniczy Hufiec Pracy	3%	otrzymanie oferty pracy – 2 wskazania



PODSUMOWANIE

Aktywność zawodową, jej czynniki oraz potencjały osób młodych na rynku pracy poddano analizie w podziale na dwie grupy: pracujących (w tym niewielka grupa właścicieli firm) oraz niepracujących nieuczących się. Zabieg ten umożliwia w podsumowaniu porównanie tych prób pod kątem kilku interesujących zmiennych.

Pierwsza zmienna, której porównanie jest możliwe tj. najważniejsze aspekty pracy, nie wykazała znaczących różnic w zależności od grupy. Hierarchia ważności jest bardzo podobna. U obu grup na pierwszym miejscu znalazła się dobra płaca (z odsetkami ponad 68%). Odsetki wskazań na takie aspekty pracy jak rozwijanie się, uczenie nowych rzeczy oraz atmosfera w pracy i dobre relacje z innymi oscylowały u jednych jak i drugich wokół 50%. Z kolejnych elementów ponad pięcioprocentowa różnica międzygrupowa wystąpiła jedynie w przypadku aspektu odpowiedzialne zadania i ambitne cele: 16,4% dla pracujących oraz 9,5% dla niepracujących nieuczących się. Można wnioskować, że **praca wymagająca dużej odpowiedzialności nie byłaby tak bardzo atrakcyjna dla osób niezatrudnionych, jak byłyby jeszcze bardziej odpowiedzialne zadania w pracy wykonywanej przez pracujących.**

Ciekawych spostrzeżeń dostarcza analiza oczekiwań finansowych osób poszukujących pracy oraz płac w różnych branżach. W przeprowadzonym badaniu nie dokonywano eksploracji sektorów zatrudnienia pracujących, ale ich zarobków miesięcznych netto. Okazało się, że są one niższe niż oczekiwane przez badanych bez pracy. Oczekiwania te sytuują się na średnim poziomie 1 757,92 zł (w środku podawanych wartości jest kwota 1 650 zł), zaś realne zarobki pracujących biorących udział w badaniu to średnio 1 542 zł (w środku wartości kwota 1 400 zł). Trzeba przy tym zauważyć, że zatrudnieni w 45,2% pracowali w aktualnym miejscu pracy ponad rok, więc posiadają aktualną wiedzę i doświadczenie branżowe. Fakty te uprawniają do stwierdzenia, że **oczekiwania płacowe niepracujących są generalnie wyższe niż realnie występujące zarobki.** W kontekście tego, że dobra płaca jest najważniejszym aspektem zatrudnienia dla osób bez pracy można wnioskować, że wygórowane oczekiwania płacowe są poważnym czynnikiem dezaktywizacji zawodowej młodych.

Intensywność poszukiwania pracy przez osoby gotowe na podjęcie zatrudnienia nie różni się istotnie od tej, którą podejmowali niegdyś osoby zatrudnione. Najczęściej było to od 1 do 4 godzin tygodniowo, dotyczy to niemal co drugiej osoby z obu grup. Więcej niż 9 godzin na tydzień poświęcał na poszukiwanie pracy około co dziesiąty uczestnik, także z każdej z grup. Co do najlepszych działań zmierzających do uzyskania pracy uzyskano także bardzo dużą zgodność międzygrupową, w kolejności: odpowiadanie na ogłoszenia

w internecie, wykorzystanie własnych kontaktów, przekazywanie CV bezpośrednio do pracodawców. W kolejnym sposobie, pośrednictwie urzędu pracy, pokłada nadzieję stosunkowo częściej grupa niepracujących (odsetek wyższy o 7,2%). **Niezatrudnieni nieuczący się bardziej niż pracujący wyczekują na interwencję z zewnątrz w zakresie polepszenia swojej sytuacji zawodowej.**

Dwie najważniejsze bariery w poszukiwaniu zatrudnienia (w przeszłości – dla pracujących, obecnie dla niezatrudnionych) są wskazywane przez obie grupy w tej samej kolejności i na tym samym poziomie (tj. co najmniej u 44% badanych): **brak lub małe doświadczenie zawodowe oraz niskie zapotrzebowanie na absolwentów danego profilu/kierunku.** Jednak warto odnotować, że bardzo duża różnica wystąpiła przy przeszkodzie jaką jest brak pewnych wymaganych kwalifikacji i kompetencji. Sięgnęła ona aż 27,5% - osoby bez zatrudnienia definiowały swoją sytuację pod tym względem jako o wiele gorszą (35,3% widziało barierę) niż pracujące (7,8%) kiedy jeszcze poszukiwały pracy. Oznacza to, że **luki kwalifikacyjno-kompetencyjne działają na niekorzyść poszukujących pracy i poczucie tych braków jest wysokie.**

Najczęściej występującymi warunkami koniecznymi dla uzyskania aktualnego zatrudnienia przez pracujących była zgoda na stałe dojazdy do odległego miejsca pracy, dyspozycyjność oraz uzupełnienie posiadanych już kwalifikacji. Tym samym można je także włączyć do katalogu czynników zawodowej aktywności młodych. Otwartym pozostaje pytanie o to jakie są granice tolerancji w konkretnym przypadku kandydata do pracy: oddalenia miejsca pracy od miejsca zamieszkania, dyspozycyjności i przekwalifikowania. Swoją gotowość na spełnienie wyszczególnionych warunków (lista identyczna jak warunków koniecznych zatrudnienia pracujących) wyrażali niepracujący i nieuczący się. Godne większej uwagi byłyby takie warunki gdzie odsetek pracujących (zgadzających się niegdyś na dany warunek) byłby wyższy niż odsetek niezatrudnionych (deklarujących zgodę obecnie). Odnotować można tylko jeden taki warunek – stałe dojazdy do pracy w miejscowości odległej od miejsca zamieszkania. Różnica nie jest wysoka, ale 31,3% gotowych do podjęcia pracy na to by się zgodziło, wobec 32,5% pracujących, którzy musieli już w przeszłości tę okoliczność zaakceptować. Oznacza to, że **wariant zatrudnienia z dalekim dojazdem jest często realnie możliwą sytuacją na rynku pracy, ale nie zawsze znajduje tych, których to satysfakcjonuje.** Odsetki przy pozostałych warunkach, np. gotowości na częściowe lub całkowite przekwalifikowanie, dostosowaniu się do godzin pracy, zmianie miejsca pobytu, są wyższe u osób bez zatrudnienia niż u pracujących. W świetle tych wyników finansowanie przez instytucje rynku pracy kosztów pobytu aktywizowanej osoby w miejscowości, gdzie podjęła nową pracę, adekwatnie odpowiada na potrzeby poszukujących pracy.



Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy
Wydział Badań i Analiz

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
sekretariat: tel. 81 463 53 00, fax 81 463 53 05
e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl
wuplublin.praca.gov.pl