



# **„OSOBY MŁODE W TRUDNEJ SYTUACJI NA POMORSKIM RYNKU PRACY – POTRZEBY, MOŻLIWOŚCI I INSTYTUCJE WSPARCIA”**

Opracowanie: dr Agnieszka Skowrońska

Zespół badawczy:

Alicja Zajączkowska

Magdalena Urbańska



## Spis treści

1. Wstęp – cele i metody analizy .....	3
1.1. Cele analizy .....	3
1.2. Metody badawcze .....	4
2. Skala zjawiska bezrobocia młodzieży na podstawie danych statystycznych.....	7
2.1. Różnice definicyjne w statystykach publicznych .....	7
2.2. Ogólna charakterystyka populacji na podstawie dostępnych danych statystycznych.....	9
2.3. Trudności osób młodych na pomorskim rynku pracy na podstawie dostępnych danych statystycznych .....	12
3. Charakterystyka młodych z trudnościami na rynku pracy na podstawie dostępnych wyników badań ilościowych i jakościowych .....	21
3.1. Jaka jest dzisiejsza młodzież – podstawowe wartości, podejście do pracy oraz kanały komunikacji .....	21
3.2. Charakterystyka grupy NEET na podstawie badań zastanych oraz badań własnych .....	27
3.3. Problemy osób młodych bezrobotnych, w tym NEET, w opiniach przedstawicieli instytucji rynku pracy i pomocy społecznej. ....	34
3.4. Podział młodych bezrobotnych na podgrupy .....	40
3.5. Skutki bezrobocia młodych – podsumowanie.....	59
4. Potencjał i bariery lokalnych rynków pracy w województwie pomorskim .....	60
4.1. Ogólna charakterystyka rynku pracy w województwie pomorskim .....	60
4.2. Zróżnicowanie lokalnych rynków pracy .....	60
4.3. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie pomorskim .....	63
5. Ocena instrumentów wsparcia kierowanych do młodych w trudnej sytuacji na rynku pracy (w tym NEET) .....	69
5.1. Ocena instrumentów wsparcia otrzymanego z powiatowych urzędów pracy .....	71
5.2. Ocena instrumentów wsparcia – wyniki badań własnych.....	73
5.3. Ocena otrzymanego wsparcia w ramach projektów dofinansowanych ze środków UE na podstawie „Badania efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach POWER” .....	80
6. Wnioski i pytania do dyskusji .....	93

## **1. Wstęp – cele i metody analizy**

Wysoki współczynnik bezrobocia w Unii Europejskiej wśród osób do 25. roku życia sprawił, że problem zatrudnienia osób młodych stał się jednym z priorytetów prac Komisji Europejskiej. W grudniu 2012 r. na szczeblu UE został opracowany *Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży (Youth Employment Package)*, którego częścią jest projekt *Gwarancji dla młodzieży (Youth Guarantee)*, czyli skierowany do państw członkowskich UE postulat zapewnienia młodym ludziom w wieku do 25 lat – szczególnie tym, którzy nie mają zatrudnienia, ani nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu (NEET, *Not in Education, Employment or Training*) – dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy. Komisja Europejska w swoich dokumentach i analizach uznała, że ograniczenie problemu osób niepracujących i nieuczących się jest jednym z najważniejszych wyzwań, przed którym stają kraje wspólnoty.

Zarówno rząd Polski, jak i instytucje rynku pracy, na mocy traktatów i rozporządzeń, podjęły się implementacji działań na rzecz włączania osób z grupy NEET w aktywność zawodową. Realizacja tych działań na regionalnym rynku pracy nie jest jednak możliwa bez odpowiedniej diagnozy nie tylko głównych czynników ryzyka (determinant ulokowania w grupie NEET), ale także regionalnych i lokalnych uwarunkowań.

Niniejsza analiza jest wykonana w ramach projektu „Pomorskie rekomendacje dotyczące zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy”, który otrzymał dofinansowanie w konkursie nr POWR.02.04.00-IP.03-00-001/15. Celem projektu jest wypracowanie rekomendacji skierowanych do instytucji rynku pracy dotyczących nowych możliwości rekrutacji i sposobu dotarcia do jak najszerzej liczby osób młodych z grupy docelowej Osi I POWER, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w szczególności tych, którzy nie pracują, nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu oraz niezarejestrowanych w urzędach pracy i wspierania ich poprzez najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego. Rekomendacje te mają być oparte na pogłębionej analizie sytuacji osób młodych z województwa pomorskiego oraz na analizie potencjału lokalnych rynków pracy i pracodawców, co wyznacza obszary analizy.

### **1.1. Cele analizy**

Celem badania jest diagnoza potrzeb i potencjałów młodzieży w trudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET w woj. pomorskim, z uwzględnieniem powiatów oraz analiza potencjału lokalnych rynków i pracodawców. Cele szczegółowe to:

- Określenie skali zjawiska na podstawie dostępnych danych statystycznych;
- Charakterystyka młodych osób bezrobotnych, w tym ich postaw wobec pracy;
- Diagnoza dotychczasowych i identyfikacja nowych sposobów dotarcia do osób młodych w wieku 15-29;
- Wyróżnienie przyczyn trudności osób młodych na rynku pracy;
- Wyróżnienie czynników sprzyjających wejścia do grupy NEET;
- Wyróżnienie podgrup osób młodych z trudnościami na rynku pracy;

- Ocena instrumentów wsparcia dla osób młodych znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET;
- Określenie potencjałów lokalnych rynków pracy (w podziale na powiaty).

Ze względu na ograniczoną liczbę analiz empirycznych dotyczących osób z grupy NEET na terenie Polski i brak możliwości komparatywnego odniesienia się do dostępnych danych i rozstrzygnięć w tym obszarze, przyjęto eksploracyjny charakter badań. W toku postępowania badawczego analizom poddano zatem nie tylko charakterystykę społecznoekonomiczną tej grupy, ale również postawy należących do niej osób wobec pracy i kariery zawodowej, ich potrzeby czy styl życia.

## 1.2. Metody badawcze

Badania prowadzono trzema odrębnymi metodami, tj. z wykorzystaniem:

- 1) analizy danych zastanych (*Desk Research*);
- 2) papierowych wywiadów kwestionariuszowych;
- 3) grupowych wywiadów pogłębionych – FGI (*Focus Group Interview*).

### 1.1.1. Analiza danych zastanych

Materiały do analizy danych wtórnych pochodziły z dostępnych członkom zespołu merytorycznego książek, baz danych, publikacji naukowych dotyczących polskiego rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem osób młodych, istniejących raportów badawczych odnoszących się do osób młodych na rynku pracy (w tym raportów WUP w Gdańsku, MPiPS, IPiSS), raportów GUS i Eurostatu, rozporządzeń, ustaw i dyrektyw rządu polskiego i Unii Europejskiej, a także artykułów prasowych i opracowań eksperckich. Analiza *Desk Research* umożliwiła dogłębną identyfikację problematyki osób z grupy NEET, ich charakterystykę psychologiczną i społeczno-kulturową, analizę czynników ryzyka oraz określenie problemów i potencjałów na lokalnych rynkach pracy. W analizach uwzględniono dane oraz badania z lat 2013-2016, tak aby uwzględniać tylko najbardziej aktualne dane.

### 1.1.2. Wywiady kwestionariuszowe

Wywiady kwestionariuszowe zostały przeprowadzone wśród dwóch grup respondentów.

Pierwsza grupa to przedstawiciele instytucji rynku pracy i pomocy społecznych oraz innych organizacji i instytucji, które zajmują się osobami młodymi będącymi w trudnej sytuacji na rynku pracy. Wywiady zostały przeprowadzone podczas spotkań z przedstawicielami zorganizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku oraz Caritas Archidiecezji Gdańskiej i odbyły się w dniach 20-24 czerwca 2016 r. Spotkania te skupiały przedstawicieli instytucji zainteresowanych zawiązaniem partnerstwa na rzecz wypracowania rekomendacji, dlatego dobór do badania był dobozem celowym. Kwestionariusze ankiet były rozdawane i zbierane podczas tych spotkań. W ten sposób zostały zebrane 72 ankiety. W poniższej tabeli przedstawiony został rozkład instytucji reprezentowanych w badaniu ankietowym.

Tabela 1. Instytucje reprezentowane w badaniu ankietowym

Instytucja	Liczba wskazań
powiatowy urząd pracy (PUP)	21
ośrodek pomocy społecznej (OPS)	20
Inna	11

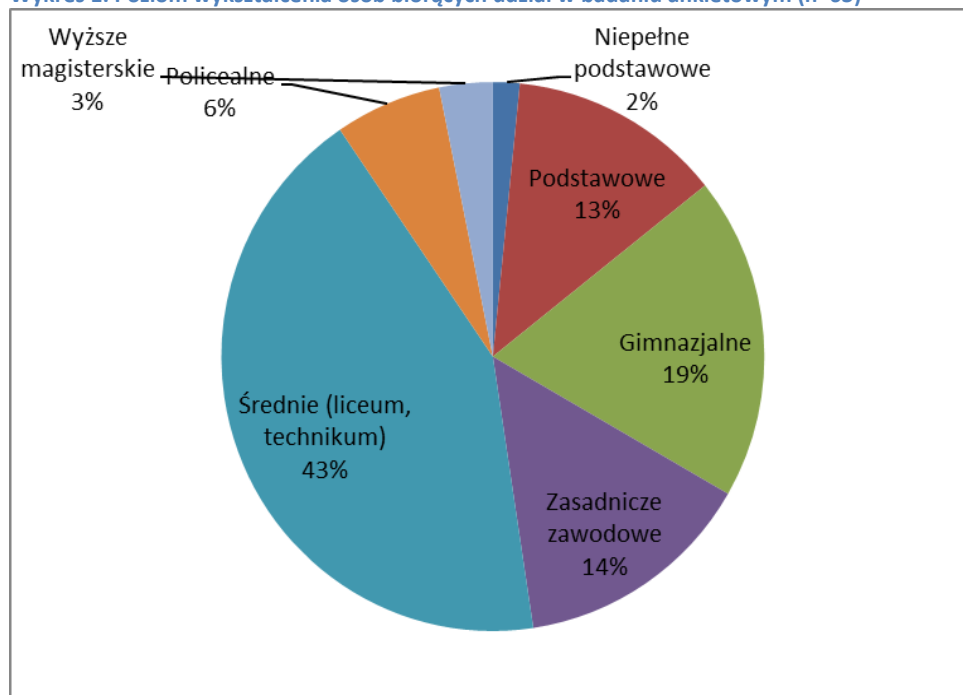
organizacja pozarządowa	10
brak danych	3
centrum integracji społecznej (CIS)	2
wojewódzki urząd pracy (WUP)	1
akademickie biuro karier (ABK)	1
ochotniczy hufiec pracy (OHP)	1
poradnia psychologiczno-pedagogiczna	1
organizacja pracodawców	1
ośrodek wychowawczy	1
ośrodek terapeutyczny	1
instytucja szkoleniowa	1

Opracowanie własne

Wśród instytucji, które oznaczyły się jako „inne” znalazły się: urząd miejski (3), świetlica socjoterapeutyczna, szkoła średnia, instytucje otoczenia biznesu, koordynator klastra edukacyjnego, szkoła, PCPR, Młodzieżowy Ośrodek Socjoterapii. Wywiady kwestionariuszowe pozwoliły uzyskać wiedzę dotyczącą opinii na temat przyczyn bierności osób młodych na rynku pracy i w obszarze edukacyjnym oraz o sposobach dotarcia do ludzi młodych, a także o najskuteczniejszych formach wsparcia skierowanych do osób młodych z trudnościami na rynku pracy.

Drugą grupą badanych były osoby młode niepracujące, nieuczące się i nieszkolące się. Badanie zostało przeprowadzone na grupie 63 osób i można je potraktować jako badanie pilotażowe i rozpoznawcze. Do respondentów docieraliśmy za pośrednictwem instytucji współpracujących w ramach partnerstwa wypracowującego rekomendacje. W ten sposób udało się dotrzeć do 39 kobiet i 22 mężczyzn (2 osoby nie udzieliły informacji o płci). Większość osób, która wzięła udział w badaniu jest w wieku 18-24 lata (45 osób), nie udało się dotrzeć do najmłodszej grupy, czyli osób w wieku 15-17 lat. Respondenci w większości mają niskie kwalifikacje o czym świadczy poziom wykształcenia. 43% ma wykształcenie średnie, ale aż 13% tylko podstawowe, a 19% - gimnazjalne. Na wykresie poniżej przedstawione są dokładne dane dotyczące poziomu wykształcenia respondentów.

Wykres 1. Poziom wykształcenia osób biorących udział w badaniu ankietowym (n=63)



Opracowanie własne

Większość badanych osób (48) jest stanu wolnego, tylko 14 osób deklaruje, że jest w związku małżeńskim lub partnerskim. Również większość (40) nie ma dzieci, 13 ma jedno dziecko, a 9 - od 2 do 4 dzieci. Większość z badanych mieszka z rodzicami (40 osób). Z ankietami udało się dotrzeć do mieszkańców wsi (35 osób) i małych miast do 50 tys. mieszkańców (23 osoby), tylko 5 respondentów mieszka w większych miastach.

Wyniki pozyskanych ankiet przybliżają punkt widzenia młodych osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, pokazuje ich motywację oraz opinie o działaniach instytucji wsparcia.

### 1.1.3. Wywiady grupowe

Wywiady grupowe zostały przeprowadzone z przedstawicielami instytucji rynku pracy i pomocy społecznych oraz innych organizacji i instytucji, które zajmują się osobami młodymi będącymi w trudnej sytuacji na rynku pracy. Przeprowadzono cztery wywiady podczas spotkań, o których wspomniano powyżej. Osoby uczestniczące w badaniu były dobierane celowo, w ten sposób, aby w jednej grupie znalazły się osoby z różnych instytucji. Podczas wywiadów były pogłębiane kwestie poruszane w ankietach.

Analiza została sporządzona w okresie czerwiec – lipiec 2016 roku i w tym okresie były też prowadzone wywiady kwestionariuszowe oraz wywiady grupowe. Zastosowane metody badawcze pozwoliły osiągnąć wyznaczone cele badawcze.

## 2. Skala zjawiska bezrobocia młodzieży na podstawie danych statystycznych

### 2.1. Różnice definicyjne w statystykach publicznych

W niniejszej analizie zajmujemy się dwoma grupami: młodzież w trudnej sytuacji na rynku pracy oraz (w tym) osoby zaliczane do grupy NEET. Granice wiekowe dla obu grup to 15-29 lat. W pierwszej grupie znajdują się osoby, które nie pracują i albo chcą pracować i nie mają możliwości, aby pracować (z różnych powodów), albo nie chcą pracować i nie szukają pracy. W tej grupie mogą być osoby, które się uczą lub szkolą. Zgodnie z definicją przyjętą w projekcie, osoby z kategorii NEET to osoby młode, które spełniają łącznie trzy warunki, czyli nie pracują (tj. są bezrobotne lub bierne zawodowo), nie kształcą się (tj. nie uczestniczą w kształceniu formalnym), ani nie szkolą.

Obie grupy są definiowane przez następujące kryteria:

- Wiek (od 15 lat do 29 lat)
- Status na rynku pracy (pracuje/nie pracuje)
- Status edukacyjny (uczy się/nie uczy się, szkoli się/nie szkoli się)
- Dodatkowym kryterium w naszych analizach jest poziom terytorialny zbieranych danych, czyli przynajmniej na poziomie województwa, a najlepiej byłoby, aby były one na poziomie powiatu.

Niestety nawet na poziomie Unii Europejskiej definicja NEET, szczególnie w zakresie przedziałów wiekowych, nie jest spójna. Przykładowo Komisja Europejska, w dokumentach programowych Europejskiego Funduszu Społecznego, wyróżnia grupę NEET jako osoby w przedziale wiekowym od 15 do 29 lat. Z kolei w niektórych krajach, w tym w Wielkiej Brytanii, w analizach dla grupy NEET przyjęto przedział wiekowy od 16 do 24 lat. Eurostat analizuje i publikuje dane statystyczne nt. zjawiska NEET, przyjmując różne przedziały wiekowe od 15 do 29 lat: niektóre dane są podawane dla grupy 15-24 lata, a inne dla grupy 20-34 lata. Dane są dostępne jedynie dla kraju i województw.

Również w Polsce w raportach o rynku pracy są zbierane różne dane. Dane o bezrobociu rejestrowanym są zbierane dla osób pełnoletnich, czyli od 18 roku życia (statystyki urzędów pracy). Dodatkowo granicę wiekową wyznaczają również aktualnie realizowane polityki rynku pracy. Dotychczas większość działań aktywizacyjnych była skierowana do osób poniżej 25. roku życia. Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje, że pomoc od 2014 roku jest adresowana do osób aż do 30. roku życia. Dane są dostępne na poziomie powiatów.

Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności<sup>1</sup> obejmują osoby od 15 roku życia, są prezentowane na poziomie kraju i województw. Dane są dostępne dla grupy 15-24 lata oraz 25-34 lata. Według tej metodologii bezrobotni to osoby, które spełniły jednocześnie trzy warunki:

---

<sup>1</sup> Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności prowadzone są także w innych państwach, w tym w całej UE pod nazwą Labour Force Survey (LFS), która jest stosowana również przez Eurostat. Wspólne metody badawcze, zalecane przez Międzynarodową Organizację Pracy, umożliwiają porównanie wyników i przedstawienie sytuacji na rynku pracy w Polsce na tle innych krajów.

- w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi,
- aktywnie poszukiwały pracy, tzn. podjęły konkretne działania w ciągu 4 tygodni (wliczając jako ostatni – tydzień badany), aby znaleźć pracę,
- były gotowe (zdolne) podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym.

Do bezrobotnych zostały zaliczone także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz były gotowe tę pracę podjąć.

Ludność bierna zawodowo, tzn. pozostająca poza siłą roboczą są to wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które nie zostały zaklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne tzn. osoby, które w badanym tygodniu:

- ✓ nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały,
- ✓ nie pracowały, poszukiwały pracy, ale nie były zdolne (gotowe) do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym,
- ✓ nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie:
  - do 3 miesięcy, ale nie były gotowe tej pracy podjąć (od 2004 r.).

W badaniach aktywności ekonomicznej ludności status edukacyjny nie jest kryterium brany pod uwagę. Jest jedynie jedną z dodatkowych zmiennych.

Trudności z pozyskaniem danych statystycznych dla grupy osób w wieku 15-29 lat, niepracujących i dodatkowo nieuczących się wynikają głównie z tego, że żadna instytucja nie zbiera danych dla grupy zdefiniowanej jako osoby młode z trudnościami na rynku pracy oraz tzw. młodzieży NEET. Poza tym brakuje danych w podziale na powiaty (dostępne tylko dane o bezrobociu rejestrowanym). Również różnice w definicji osoby bezrobotnej powodują znaczne różnice w odsetku osób młodych, które mają trudności na rynku pracy.

Jakkolwiek na podstawie danych z BAEL oraz danych o bezrobociu rejestrowanym, można oszacować liczbę osób młodych mających trudności na rynku pracy, to bardzo trudne jest podanie liczby osób zaliczanych do kategorii NEET. Jedyne dane na ten temat to podany przez Eurostat odsetek NEET dla grupy osób w wieku 15-24 lata.

Brak precyzyjnych informacji nt. liczebności badanej populacji osób przynależących do NEET uniemożliwia przeprowadzenie reprezentatywnego badania w tej grupie. Dodatkowo nie ma operatu losowania dla grupy NEET, tj. wykazu jednostek badanej zbiorowości statystycznej, z którego można przeprowadzić procedurę losowania. Takiego kryterium nie spełnia ani baza PESEL, ani wykaz osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy, ponieważ nie zawierają informacji o wszystkich potrzebnych kryteriach. Dla pogłębionego zbadania problemu osób młodych i ich umiejscowienia na rynku pracy właściwym rozwiązaniem byłoby przeprowadzenie reprezentatywnych badań w grupie osób w wieku 15-29 lat, które pozwoliłoby na zbadanie ile osób (jaki odsetek) ma trudności na rynku pracy oraz ile spełnia kryteria grupy niepracującej, nie uczącej się oraz nie szkolącej się. Takie badanie przekracza możliwości finansowe i organizacyjne wykonawcy.



## 2.2. Ogólna charakterystyka populacji na podstawie dostępnych danych statystycznych

W Polsce na dzień 31 grudnia 2015 r. było 7 221 462 osób w wieku 15-29 lat, w tym 1 977 716 osób w wieku 15-19 lat, 2 411 283 w wieku 20-24 lata, 2 832 463 w wieku 25-29 lat.<sup>2</sup>

W porównaniu do innych grup wiekowych młodzież w Polsce znajduje się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Młodzi charakteryzują się bardzo niską aktywnością zawodową i niskim wskaźnikiem zatrudnienia. Pracuje o nieco ponad co trzecia osoba w wieku 15-24 lata (34,7%), podczas gdy w grupie 25-34 lata pracuje już 85,3%, a w grupie 35-44 lata 87%<sup>3</sup>. Młodzi są grupą najbardziej narażoną na bezrobocie. Stopa bezrobocia wg BAEL w I kwartale 2016 w grupie 15-24 lata wyniosła 19,6% wobec 7,9% wśród osób w wieku 25-34 lata, 5,2% w grupie 35-44 lata i 4,9% w grupie 45 lat i więcej.<sup>4</sup> Należy jednak pamiętać, że stopa bezrobocia maleje, co również obejmuje grupę młodych ludzi.

Młodzież to grupa, którą najszybciej dotykają problemy na rynku pracy. W czasie kryzysu, w 2009 r. przy ogólnym wzroście bezrobocia o ponad 28% liczba młodych bezrobotnych zwiększyła się o blisko 40% i udział młodych w liczbie zarejestrowanych wzrósł do 22,5%.<sup>5</sup> Jednak w kolejnym roku gdy sytuacja zaczęła się stabilizować wzrost liczby młodych bezrobotnych był już zdecydowanie niższy niż ogółem, a w 2011 r. przy ogólnym wzroście bezrobocia o 1,4% liczba bezrobotnych do 25 r. ż. zmniejszyła się o 2,9%. Przekłada się to na stopniowy spadek odsetka młodych do 25 r. ż. wśród zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych.

Warto zauważyć, że osoby młode (od 15 do 24 roku życia) to w większości osoby bierne zawodowo (60,2% w ogólnej liczbie osób w wieku 15-24 lata), czyli osoby, które nie zostały zaklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne<sup>6</sup>.

Bierność zawodowa osób z grupy 15-24 lata jest spowodowana głównie nauką i/lub uzupełnianiem kwalifikacji – 54,8% osób w tym wieku nie poszukuje pracy z powodu nauki, uzupełniania kwalifikacji. Niestety z powodu braku wyszczególnienia grupy 25-29 lat w przedstawieniu wyników badań bierności zawodowej, nie można podać dokładnej liczby osób nieposzukujących pracy dla interesującej nas grupy w wieku 15-29 lat.

Natomiast warto zwrócić uwagę na poszczególne przyczyny nieposzukiwania pracy wyróżnione w poniższej tabeli, gdyż są to grupy wymagające specyficznego podejścia. Są to też grupy, które można zaliczyć do kategorii NEET.

---

<sup>2</sup> Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym. Stan w dniu 31 XII 2015 r. GUS, dostęp 25.08.2016.

<sup>3</sup> Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2016, GUS, sierpień 2016

<sup>4</sup> jw.

<sup>5</sup> Dane za Departamentem Rynku Pracy MRPiPS, aktualizacja na dzień: 19.01.2016

<sup>6</sup> Według definicji BAEL, por. str. 8.

Tabela 2. Młodzi bierni zawodowo według przyczyn bierności i wieku

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Osoby nieposzukujące pracy						Osoby poszukujące pracy, ale niegotowe do jej podjęcia	Pozostali bierni zawodowo
		razem	w tym według przyczyn nieposzukiwania pracy						
			zniechęcenie bezskutecznością poszukiwań pracy	nauka, uzupełnianie kwalifikacji	obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu	emerytura	choroba, niepełnosprawność		
w tysiącach									
15-24 lat	2642	2628	30	2405	138	-	46	8	7
25-34	806	776	66	73	471	-	151	18	12

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski III kwartał 2015 r., maj 2016

Według BAEL w I kwartale 2016 roku było ok. 486 tys. osób bezrobotnych w wieku 15-29 lat. Do bezrobotnych należą także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz były gotowe tę pracę podjąć. Grupa 486 tys. osób stanowi 6,7% w ogólnej liczbie osób w tym wieku.

Osoby młode bezrobotne najczęściej poszukują pracy przez krewnych i znajomych (344 tys. osób) oraz przez powiatowy urząd pracy (341 tys.).

Tabela 3. Młodzi bezrobotni według metod poszukiwania pracy i wieku na podstawie BAEL, I kwartał 2016

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2016 r., GUS, sierpień 2016

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Poszukujący pracy poprzez						
		powiatowy urząd pracy	prywatne biuro pośrednictwa pracy	zamieszczanie lub odpowiadanie na ogłoszenia	bezpośredni kontakt z zakładem pracy	krewnych i znajomych	podjęcie starań o zorganizowanie własnego miejsca pracy	uczestniczenie w testach, rozmowach kwalifikacyjnych
		w tysiącach						
15-19 lat	43	29	5	16	21	30	-	.
20-24	232	165	21	89	138	159	.	30
25-29	211	147	23	93	117	155	-	40
Suma	486	341	49	198	276	344	-	70

Na koniec 2015 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 459,2 tys. bezrobotnych<sup>7</sup> do 30 r.ż. i stanowili oni 29,4% ogółu bezrobotnych. Jest to liczba nieco mniejsza niż wynikająca z Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności. Wynika to z jednej strony z tego, że BAEL obejmuje osoby od 15 roku życia, a z drugiej strony nie wszystkie osoby poszukujące pracy rejestrują się w urzędzie pracy.

<sup>7</sup> Bezrobotni w statystykach Urzędów Pracy są definiowani według ustawy z dnia 20 IV 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy obowiązującej od 1. VI. 2004 r. (Dz. U. z 2016 r. poz. 645, z późniejszymi zmianami).

Od lat młodzi są dominującą grupą wśród aktywizowanych bezrobotnych. W latach 2005-2009 aktywizowano średnio rocznie ok. 265 tys. młodych. Najwyższą ich liczbę zaktzywizowano w 2010 r. – 294,6 tys. Ta grupa bezrobotnych niezmiennie od lat przeważa wśród bezrobotnych, którzy rozpoczynają staż pracy – ponad połowę uczestników staży nie ukończyła 25 r. ż.

W 2015 r. z aktywnych programów rynku pracy skorzystało 262,6 tys. osób do 30 r. ż., w tym z nowych form aktywizacji skorzystało 29,5 tys. osób (57,4% ogółu bezrobotnych, którzy skorzystali z nowych form).<sup>8</sup> W ciągu 2015 r. staż rozpoczęło 95,6 tys. młodych bezrobotnych do 25 roku życia, szkolenie – 17,9 tys., a prace subsydiowane 32,1 tys. (w tym dotację na podjęcie działalności otrzymało 6,6 tys. osób, a w ramach refundacji pracodawcy kosztów zatrudnienia bezrobotnego zatrudniono 8,4 tys. młodych ludzi).

W 2015 r. pracę podjęło 553,8 tys. osób z grupy do 30 lat, co stanowiło 43,1% ogółu podjęć pracy, co świadczy o bardzo dużym potencjale osób młodych bezrobotnych.

Według statystyk Eurostatu w Polsce w 2013 roku odsetek ludzi młodych niepracujących i nie uczestniczących w żadnej formie nauki wśród ogólnej liczby osób w wieku 15-29 lat wyniósł 16,2%. W 2013 roku udział osób z kategorii NEET gotowych podjąć pracę wyniósł w Polsce 12,2 %, (co stanowi ponad 75% ogółu osób stanowiących grupę NEET), natomiast niezainteresowanych zatrudnieniem było tylko 4%. Kolejne 4% to grupa osób zainteresowanych podjęciem pracy, ale nieposzukujących jej aktywnie. Ta grupa wymaga specjalnych instrumentów wsparcia.

Dostępne statystyki za rok 2015 obejmują tylko grupę w wieku 15-24 lata i odsetek ten w Polsce wyniósł 11%. To oznacza, że w Polsce jest co najmniej 492 323 osób zaliczanych do kategorii NEET.

Poniższa tabela pokazuje zmianę odsetka NEET w grupie wiekowej 15-24 lata w poszczególnych województwach w latach 2011-2015. Najwyższy odsetek ludzi młodych niepracujących i nie uczących się jest w województwach podkarpackim, zachodniopomorskim i warmińsko-mazurskim, a najniższy w podlaskim, śląskim oraz mazowieckim.

**Tabela 4. Odsetek NEET w wieku 15-24 w latach 2011-2015 w poszczególnych województwach w Polsce**

GEO/TIME	2011	2012	2013	2014	2015
Poland	11,5	11,8	12,2	12,0	11,0
Region Centralny	10,0	9,7	9,4	9,4	9,5
Łódzkie	10,9	12,3	10,4	10,5	9,8
Mazowieckie	9,5	8,3	8,8	8,9	9,3
Region Południowy	9,8	10,4	11,4	10,8	9,5
Małopolskie	9,6	11,1	12,1	11,2	10,3
Śląskie	10,1	9,8	10,9	10,5	8,9
Region Wschodni	12,7	12,4	13,4	13,8	12,5
Lubelskie	12,8	11,8	12,2	13,7	11,3
Podkarpackie	13,7	15,2	17,1	16,9	15,6
Świętokrzyskie	13,6	12,0	12,8	12,3	13,1
Podlaskie	9,5	9,1	9,7	10,0	8,4

<sup>8</sup> Sytuacja na rynku pracy osób młodych w roku 2015. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy Wydział Analiz i Statystyki. Dokument z dnia 11.03.2016, dostępny na stronie <http://psz.praca.gov.pl>

Region Północno-Zachodni	12,9	13,2	13,5	13,1	12,1
Wielkopolskie	11,8	12,0	11,9	11,7	11,1
Zachodniopomorskie	15,3	15,4	15,3	14,2	14,4
Lubuskie	13,2	14,9	16,7	16,0	12,1
Region Południowo-Zachodni	12,1	13,4	12,8	12,0	10,0
Dolnośląskie	12,1	13,5	13,0	11,8	9,8
Opolskie	12,1	12,8	12,2	12,3	10,4
Region Północny	12,6	13,6	14,2	13,9	12,6
Kujawsko-Pomorskie	11,7	12,4	14,2	14,7	12,6
Warmińsko-Mazurskie	14,7	16,6	16,1	15,3	14,5
Pomorskie	12,0	12,9	13,1	12,4	11,5

Źródło: zestawienie Young people neither in employment nor in education and training by sex and NUTS 2 regions (NEET rates) [edat\_lfse\_22] osoby w wieku 15-24 (Eurostat, 14.06.2016) strona: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>

Niestety dostępne dane nie pozwalają na dokładne przedstawienie liczby osób młodych mających trudności na rynku pracy, ani tym bardziej osób zaliczanych do kategorii NEET. Podsumowując dostępne statystyki można szacować, że w Polsce jest:

- 970 tys. osób w wieku 15-34 lata biernych zawodowo nieuczących się (w tym 237 tys. w wieku 15-24 lata)<sup>9</sup>;
- 486 tys. osób w wieku 15-29 lat niepracujących, ale poszukujących pracy i gotowych ją podjąć (w tym 275 tys. w wieku 15-24 lat)<sup>10</sup>;
- 459,2 tys. osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w wieku 18-30 lat<sup>11</sup>;
- Ok. 492 tys. osób zaliczonych do kategorii NEET w wieku 15-24 lata.

### 2.3. Trudności osób młodych na pomorskim rynku pracy na podstawie dostępnych danych statystycznych

W województwie pomorskim jest 122 370 osób w wieku 15-19, 145 097 w wieku 20-24 oraz 174 677 w wieku 25-29 lat, co daje łącznie liczbę 442 144 osób.<sup>12</sup> Z tego większość osób uczy się i/lub pracuje, co jest z jednej strony związane z obowiązkiem szkolnym, a z drugiej strony ze zwiększoną aktywnością zawodową osób, które ukończyły studia i podejmują pierwszą pracę.

Ogólna sytuacja na rynku pracy w województwie pomorskim należy do jednej z najlepszych w kraju, ponieważ niektóre parametry monitorujące rynek pracy są korzystniejsze niż w innych województwach np. stopa bezrobocia mierzona w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności. w I

<sup>9</sup> Dane na I kwartał 2016, por. tabela nr 2.

<sup>10</sup> Dane na I kwartał 2016, por. tabela nr 3.

<sup>11</sup> Dane na koniec 2015 r.

<sup>12</sup> Ludność w 2015 roku na podstawie danych na dzień 31.12; na podstawie Banku Danych Lokalnych: <http://demografia.stat.gov.pl/bazademografia/CustomSelectData.aspx?s=lud&y=2015&t=00/22>; dostęp: 16.06.2016

kwartale 2016 r. wyniosła 6,4% przy średniej dla Polski 7,0%.<sup>13</sup> Natomiast wskaźnik zatrudnienia wyniósł 54,2%, co jest wskaźnikiem wyższym niż średnia dla Polski wynosząca 52,1%.

Według statystyk EUROSTAT odsetek osób zaliczanych do NEET w 2015 r. w województwie pomorskim wyniósł 11,5% w grupie wiekowej 15-24 lat. Na podstawie liczby ludności w tym wieku można obliczyć, że w województwie pomorskim jest ok. 29 421 osób zaliczanych do grupy NEET w wieku 15-24 lata.

Stopa bezrobocia<sup>14</sup> w grupie osób młodych w wieku 15-24 lata w województwie pomorskim (na tle innych województw) jest przedstawiona w tabeli poniżej. Jak widać jest ona dużo wyższa niż stopa bezrobocia dla wszystkich osób niepracujących, ale poszukujących pracy w województwie.

**Tabela 5. Bezrobocie wśród młodzieży w wieku 15-24 (%)**

GEO/TIME	2011	2012	2013	2014	2015
Poland	25,8	26,5	27,3	23,9	20,8
Region Centralny	23,0	22,3	21,0	18,5	19,2
Łódzkie	23,6	28,3	23,8	20,1	20,6
Mazowieckie	22,6	19,4	19,3	17,7	18,5
Region Południowy	23,6	24,7	27,9	23,4	19,6
Małopolskie	22,9	27,7	30,9	24,8	20,9
Śląskie	24,2	22,3	25,6	22,2	18,5
Region Wschodni	32,7	32,9	34,3	33,2	29,2
Lubelskie	31,9	30,9	31,0	33,2	29,0
Podkarpackie	36,6	40,8	43,5	41,1	38,4
Świętokrzyskie	34,4	31,2	32,2	26,8	25,8
Podlaskie	25,0	24,3	25,8	27,0	18,5
Region Północno-Zachodni	25,6	25,2	25,0	22,5	17,8
Wielkopolskie	23,3	22,9	21,9	20,7	16,1
Zachodniopomorskie	32,9	31,6	32,2	25,1	23,3
Lubuskie	25,7	26,4	27,8	27,2	:
Region Południowo-Zachodni	23,7	28,0	27,9	22,5	17,0
Dolnośląskie	24,5	29,8	30,1	23,5	17,2
Opolskie	21,3	22,7	21,8	19,9	16,6
Region Północny	25,6	27,7	29,2	24,2	19,7
Kujawsko-Pomorskie	28,3	30,5	32,3	26,6	18,6
Warmińsko-Mazurskie	27,6	29,3	28,8	25,4	24,1
Pomorskie	<b>22,0</b>	<b>24,1</b>	<b>26,5</b>	<b>21,6</b>	<b>18,6</b>

Źródło: Eurostat, dane z 01.06.2016

Najpełniejsze dane o osobach młodych mających trudności na rynku pracy znajdują się w statystykach urzędów pracy, z tym, że dotyczą one jedynie osób zarejestrowanych w urzędach pracy.

Według stanu na dzień 31 grudnia 2015 r. w województwie pomorskim odnotowano wśród zarejestrowanych w PUP osób bezrobotnych 23 200 osób w wieku do 30 r.ż., w tym 7 135 osób było

<sup>13</sup> Kwartalna informacja o rynku pracy, I kwartał 2016, GUS, Warszawa, data publikacji 25.05.2016.

<sup>14</sup> Liczona wg metodologii przyjętej w BAEL.

zarejestrowanych po raz pierwszy.<sup>15</sup> Osoby młode stanowiły na koniec 2015 r. 29,9% wszystkich osób odnotowanych w ewidencji osób bezrobotnych województwa pomorskiego. W grupie osób do 25 r. ż. na koniec 2015 r. odnotowano 12 109 osób, które stanowiły 15,6% ogółu bezrobotnych, w tym znalazło się 5 075 osób, które były zarejestrowane po raz pierwszy. W grupie bezrobotnych do 25 r. ż. odnotowano 7 366 kobiet (60,8%), 2 483 osoby (20,5%) pozostawały bez pracy przez okres dłuższy niż 12 miesięcy, a 2 823 osoby były bezrobotne w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki.

Porównując to do stanu na koniec grudnia 2014 r. liczba osób bezrobotnych do 30 roku życia zmniejszyła się o 23,2% (6 998 osób). Z kolei w grupie osób bezrobotnych do 25 r.ż. liczba ta zmniejszyła się o 25,7% (4 189 osób), co jest bardzo pozytywnym trendem.

W okresie 12 miesięcy 2015 r. zarejestrowano w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego 59 558 osób do 30 r.ż. i 35 558 osób do 25 r.ż., w tym odpowiednio po raz pierwszy zarejestrowano 17 660 osób i 13 238 osób, a po raz kolejny zarejestrowano odpowiednio 41 898 osób i 22 320 osób.

Większość ludzi młodych (do 30 roku życia) jest zarejestrowanych w urzędzie pracy poniżej 12 miesięcy (75%), nieco ponad 3 tys. są zarejestrowani od 12 do 24 miesięcy, z czego połowa to osoby w wieku od 25 do 30 lat. Powyżej 24 miesięcy było zarejestrowanych 2 696 osób do 30 roku życia.<sup>16</sup>

Najwięcej osób młodych zarejestrowanych w urzędach pracy to osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (5,7 tys.), kolejna grupa to osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (nieco ponad 5 tys. osób), po ok. 4,5 tys. to grupy z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i zasadniczym zawodowym. Natomiast 3,3 tys. osób to osoby z wykształceniem wyższym, co pokazuje, że w przypadku osób młodych posiadania wyższego wykształcenia w niezbyt dużym stopniu ogranicza ryzyko bezrobocia.

Z racji wieku większość młodych bezrobotnych posiada małe lub nie posiada doświadczenia zawodowego. 6,7 tys. osób do 30 roku życia nie posiada doświadczenia w pracy, niemal taka sama grupa posiada mniej niż 1 rok stażu pracy, a 8,2 tys. osób posiada od 1 roku do 5 lat stażu pracy.

Wśród młodych bezrobotnych na koniec 2015 roku było 106 osób korzystających z pomocy społecznej, 6712 osób posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia oraz 723 osoby niepełnosprawne.

W okresie 12 miesięcy 2015 r. z ewidencji osób bezrobotnych prowadzonej przez powiatowe urzędy pracy z województwa pomorskiego wyłączono ogółem 64 142 osoby bezrobotne do 30 r.ż., w tym 37 242 osoby bezrobotne w wieku do 25 r.ż. Większa liczba osób wyrejestrowanych z urzędów pracy niż zarejestrowanych w tym okresie oznacza, że osoby młode rejestrują się w urzędach pracy głównie w celu znalezienia pracy lub skorzystania z różnych form doszkolenia lub zdobycia doświadczenia zawodowego.

---

<sup>15</sup> Osoby bezrobotne do 30 roku życia - statystyki rynku pracy województwa pomorskiego, informacja z dn. 1 kwietnia 2016 r. dostępna na stronie [http://www.wup.gdansk.pl/rynek\\_pracy/artykuly/osoby-bezrobotne-do-30-roku-zycia-statystyki-ryнку-pracy-województwa-pomorskiego.html](http://www.wup.gdansk.pl/rynek_pracy/artykuly/osoby-bezrobotne-do-30-roku-zycia-statystyki-ryнку-pracy-województwa-pomorskiego.html) (dostęp: 17.06.2016).

<sup>16</sup> Dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy na dzień 31 grudnia 2015.

Najczęstszym powodem wyłączenia osób młodych z ewidencji osób bezrobotnych było podjęcie zatrudnienia. W okresie 12 miesięcy 2015 r. wyłączono w wyniku podjęcia pracy z ewidencji bezrobotnych 31 633 osoby w wieku do 30 r.ż., w tym 17 296 osób w wieku do 25 r.ż., co stanowiło odpowiednio 49,3% ogółu wyłączeń z ewidencji bezrobotnych osób do 30 r.ż. oraz 46,4% ogółu wyłączeń osób do 25 r.ż. W grupie osób do 30 r.ż. odnotowano 826 przypadki podjęcia działalności gospodarczej (3% wyłączeń z tytułu pracy niesubsydiowanej) oraz 3 374 przypadki pracy sezonowej (12,3% wyłączeń z tytułu pracy niesubsydiowanej). Wśród osób do 25 r.ż. odnotowano 361 przypadków wyłączenia z tytułu podjęcia działalności gospodarczej (2,4% wyłączeń z tytułu pracy niesubsydiowanej) oraz 2 080 przypadków podjęcia pracy sezonowej (13,7% wyłączeń z tytułu pracy niesubsydiowanej).

Pozytywne jest to, że zdecydowanie dominują wyłączenia w oparciu o podjęcie pracy niesubsydiowanej w relacji do pracy subsydiowanej: w kategorii osób do 30 r.ż. stanowiły 86,5% (27 366) wyłączeń z tytułu podjęcia zatrudnienia, a w kategorii osób do 25 r.ż. stanowiły 87,6% (15 152) takich wyłączeń.

Jeśli chodzi o wyłączenia osób do 30 r.ż. z tytułu podjęcia pracy subsydiowanej (ogółem 4 267), to najczęściej był to udział w pracach interwencyjnych (1 318), podjęcie działalności gospodarczej (1 167, w tym 4 w ramach bonu na zasiedlenie) oraz podjęcie pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego (1 111). W pozostałych formach pracy subsydiowanej odnotowano wyłączenia z tytułu: robót publicznych – 257; podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie – 190; podjęcie pracy w ramach bonu zatrudnieniowego – 174; podjęcie pracy w ramach refundacji składek na ubezpieczenia społeczne – 7; podjęcie pracy w ramach grantu na telepracę – 1; inne – 42. Nie odnotowano żadnego przypadku wyłączenia z tytułu pracy w ramach świadczenia aktywizacyjnego.

Jeśli chodzi o wyłączenia osób do 25 r.ż. z tytułu podjęcia pracy subsydiowanej (ogółem 2 144), to najczęściej był to udział w pracach interwencyjnych (797), podjęcie pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego (647); podjęcie działalności gospodarczej (394, w tym 2 w ramach bonu na zasiedlenie). W pozostałych formach pracy subsydiowanej odnotowano wyłączenia z tytułu: robót publicznych – 123; podjęcie pracy w ramach bonu zatrudnieniowego – 90; podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie – 62; podjęcie pracy w ramach refundacji składek na ubezpieczenia społeczne – 7; inne – 24. Nie odnotowano żadnego przypadku wyłączenia z tytułu pracy w ramach świadczenia aktywizacyjnego oraz podjęcia pracy w ramach grantu na telepracę.

Poza podjęciem zatrudniania w okresie 12 miesięcy 2015 r. w grupie osób do 30 r.ż. odnotowano w zakresie wyłączeń z ewidencji osób bezrobotnych najwięcej przypadków z tytułu:

- rozpoczęcia stażu – 6 099 (9,5% ogółu wyłączeń), w tym w ramach bonu stażowego – 220;
- rozpoczęcia szkolenia – 2 542 (4%), w tym w ramach bonu szkoleniowego – 279;
- rozpoczęcia pracy społecznie użytecznej – 319 (0,5%), w tym w ramach PAI - 27;
- skierowania do agencji zatrudnienia w ramach zlecenia działań aktywizacyjnych – 185 (0,3%);

Poza tym w okresie 12 miesięcy 2015 r. w grupie osób do 30 r.ż. odnotowano w zakresie wyłączeń z ewidencji osób bezrobotnych najwięcej przypadków z tytułu:

- niepotwierdzenia gotowości do pracy – 16 786 (26,2% ogółu wyłączeń);
- dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego - 3 373 (5,3%);
- odmowy bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy, w tym w ramach PAI – 1 771 (2,8%);
- podjęcia nauki – 286 (0,4%);
- nabycia praw emerytalnych lub rentowych – 168 (0,3%);
- inne powody – 1 020 (1,6%).

Na podstawie powyższych statystyk można powiedzieć, że znaczna część młodzieży do 30 r. ż. rejestrująca się w urzędach pracy jest chętna i gotowa do podjęcia zatrudniania. Najtrudniej jest zaktywizować osoby, które utraciły status osoby bezrobotnej z powodu niepotwierdzenia gotowości do pracy lub które odmówiły bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy, w tym w ramach PAI. Niektóre z tych osób w rzeczywistości podejmują pracę, ale nie podają tej informacji do urzędu. Trzeba również uważnie przyjrzeć się osobom, które dobrowolnie rezygnują ze statusu bezrobotnego oraz, które tracą ten status z innych powodów. Przy czym należy pamiętać, że część z osób, które tracą status osoby bezrobotnej podejmują pracę, zwykle „na czarno” lub wyjeżdżają do pracy za granicę.

Bezrobocie młodzieży jest zróżnicowane w poszczególnych powiatach województwa pomorskiego. Podstawowe dane na ten temat są zebrane w tabeli poniżej.

Tabela 6. Bezrobotni do 30 roku życia i do 25 roku życia w powiatach województwa pomorskiego, stan na 31.03.2016

	Liczba bezrobotnych do 30 r. ż.	Udział bezrobotnych do 30 r. ż. w liczbie osób bezrobotnych (%)	Liczba bezrobotnych do 25 r. ż.	Udział bezrobotnych do 25 r. ż. w liczbie osób bezrobotnych (%)	Stopa bezrobocia w powiecie (%)
<b>województwo</b>	23655	29,8	11981	15,1	9,1
<b>bytowski</b>	1823	34,8	998	19,1	17,6
<b>chojnicki</b>	2044	36,4	1164	20,8	14,9
<b>człuchowski</b>	1159	30,8	654	17,4	19
<b>gdański</b>	703	28,9	353	14,5	6,5
<b>kartuski</b>	1021	40,2	567	22,3	5,5
<b>kościerski</b>	958	37,4	534	20,9	9,9
<b>kwidzyński</b>	756	25,7	376	12,8	9,6
<b>łęborski</b>	1051	32,6	530	17	14,7
<b>malborski</b>	1026	27,4	549	14,7	20,1
<b>nowodworski</b>	738	27,4	361	13,4	23,5
<b>pucki</b>	901	30	495	16,5	12,2
<b>słupski</b>	1516	28,6	739	13,9	16,2
<b>starogardzki</b>	1723	35,1	904	18,4	11,6
<b>sztumski</b>	654	30,6	360	16,9	18,6
<b>tczewski</b>	1249	31,8	629	16	9,7
<b>wejherowski</b>	2485	34,3	1291	17,8	12,3
<b>Gdańsk</b>	1897	20,7	702	7,6	4,2

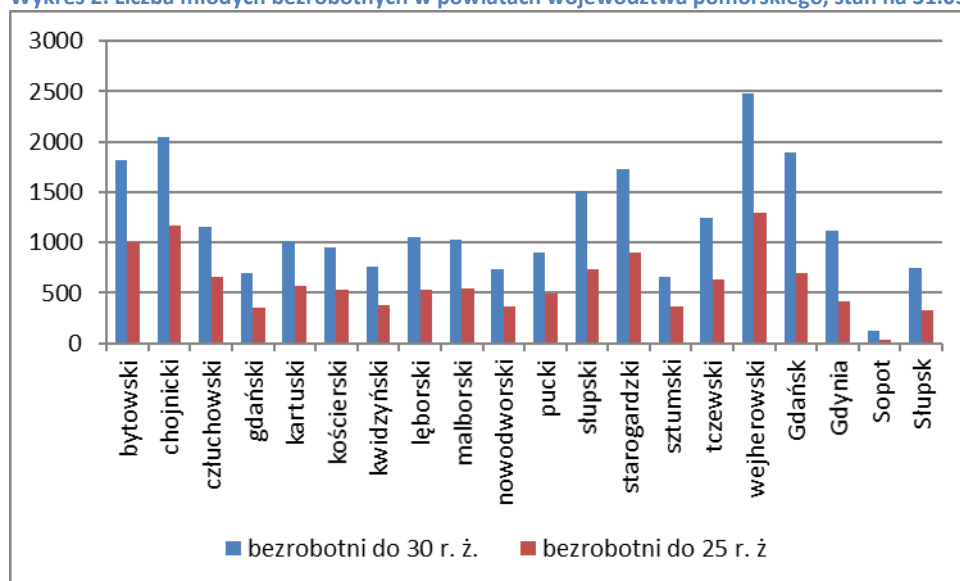


<b>Gdynia</b>	1117	21	412	7,7	5,1
<b>Sopot</b>	121	18,7	41	6,3	3,4
<b>Słupsk</b>	749	24,8	322	10,6	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z tabel: „Wybrane kategorie bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego” dostarczone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Największa liczba osób do 30 roku życia zarejestrowanych jako bezrobotne w urzędzie pracy jest w powiecie wejherowskim, gdyż sięga blisko 2,5 tys. osób. Równie wysoka jest liczba młodych bezrobotnych w powiatach chojnickim, bytowskim oraz w Gdańsku. Natomiast najniższa liczba młodych bezrobotnych jest w Sopocie, gdzie wynosi tylko 121 osób do 30 roku życia i 41 do 25 roku życia.

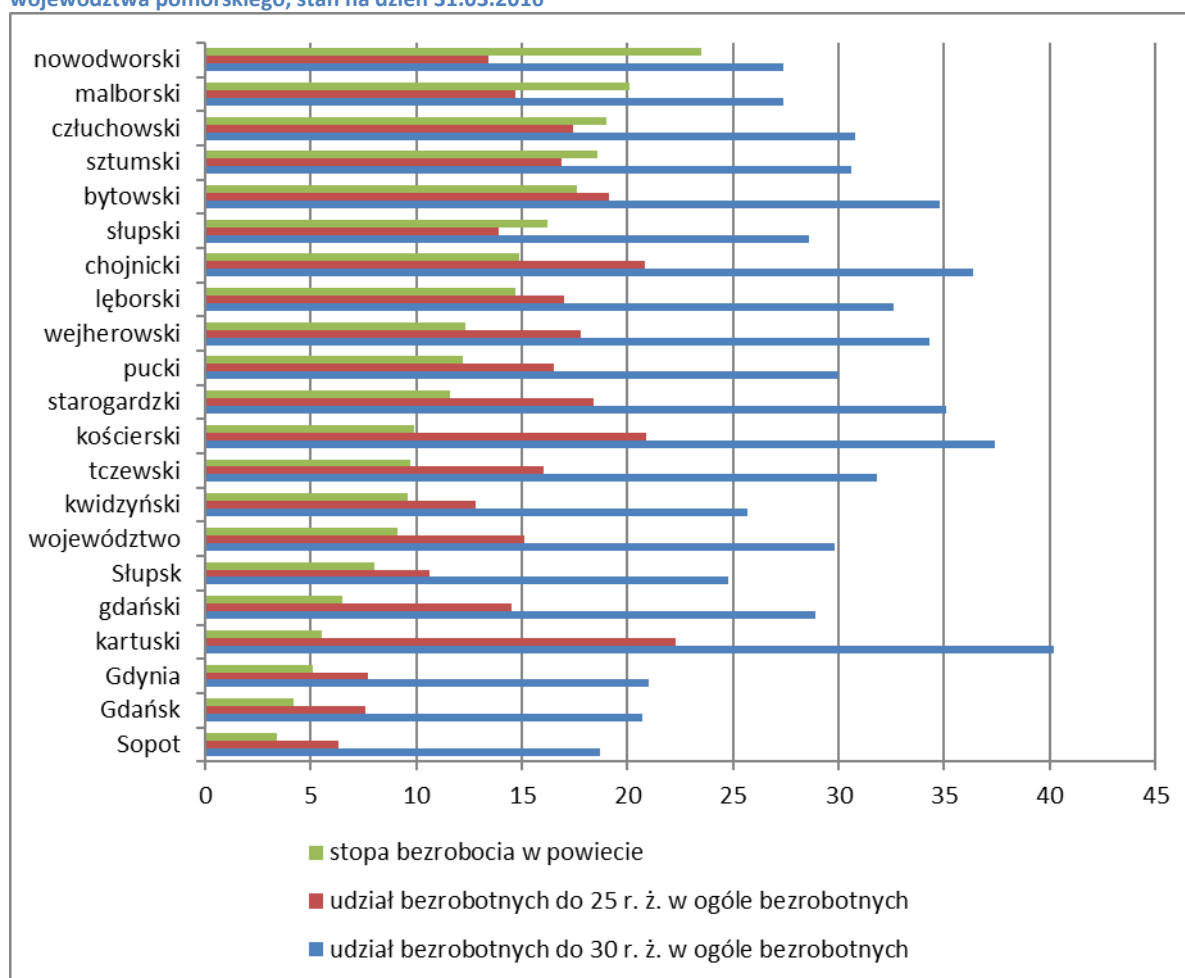
Wykres 2. Liczba młodych bezrobotnych w powiatach województwa pomorskiego, stan na 31.03.2016



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z tabel: „Wybrane kategorie bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego” dostarczone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Poniższy wykres pokazuje relację stopy bezrobocia w danym powiecie oraz udział młodych osób w ogólnej liczbie bezrobotnych. Szczególna sytuacja występuje w powiecie kartuskim, gdzie przy stosunkowo niskiej stopie bezrobocia (5,5%) występuje bardzo wysoki udział osób do 30 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych, co oznacza, że w tym powiecie jest bardzo duży problem z osobami młodymi, które nie mogą znaleźć zatrudnienia. Dotyczy to również osób do 25 roku życia.

**Wykres 3. Stopa bezrobocia oraz udział młodych bezrobotnych w liczbie bezrobotnych w poszczególnych powiatach województwa pomorskiego, stan na dzień 31.03.2016**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z tabelic: „Wybrane kategorie bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego” dostarczone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Powiaty można podzielić na cztery grupy pod względem liczby młodych bezrobotnych oraz ich udziału w ogólnej liczbie osób bezrobotnych w danym powiecie. Jako wskaźnik podziału przyjęto średnią wojewódzką dla udziału młodych bezrobotnych (do 30 roku życia) w ogólnej liczbie osób bezrobotnych wynoszącą 29,8% oraz 1250 osób zarejestrowanych jako bezrobotne, co stanowi połowę najwyższej liczby młodych bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie o najwyższej liczbie osób bezrobotnych do 30 roku życia. Wyniki podziału przedstawiono w tabeli poniżej.

**Tabela 7. Podział powiatów na cztery grupy w zależności od skali nasilenia problemu osób młodych bezrobotnych.**

	Powiaty o udziale młodych bezrobotnych wyższym niż 29,8% w ogóle bezrobotnych	Powiaty o udziale młodych bezrobotnych niższym niż 29,8% w ogóle bezrobotnych
Powiaty o liczbie młodych bezrobotnych od 1250 do 2500	starogardzki, bytowski, chojnicki, wejherowski	Gdańsk, słupski
Powiaty o liczbie młodych bezrobotnych do 1249	tczewski, człuchowski, kartuski, łęborski, kościerski, pucki, sztumski	kwidzyński, Gdynia, Sopot, Słupsk, gdański, malborski, nowodworski,

Opracowanie własne

Na podstawie powyższej tabeli można wyróżnić powiaty, w których problem „młodego” bezrobocia jest najsilniejszy (ćwiartka zaznaczona na czerwono), gdyż przy wyższym niż średnia dla województwa

udziału liczby młodych bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych dodatkowo w tych powiatach jest duża liczba młodych bezrobotnych. Natomiast w powiatach w „zielonej ćwiartce” problem ten jest najmniej nasilony.

W kolejnej tabeli jest pokazane zróżnicowanie potencjału młodych osób bezrobotnych w poszczególnych powiatach województwa pomorskiego. Niektóre powiaty wyróżniają się najniższymi lub najwyższymi statystykami w poszczególnych charakterystykach. I tak np. w powiecie kwidzyńskim występuje najwyższy udział osób bezrobotnych do 30 roku życia, które są bez pracy więcej niż 24 miesiące i wynosi on 17%. Odsetek osób młodych długotrwale bezrobotnych jest też wysoki (ponad 15%) w powiatach bytowskim, chojnickim, gdańskim, malborskim, nowodworskim, co oznacza, że w tych powiatach bezrobocie młodych osób nie jest problemem przejściowym. Najniższe odsetki (poniżej 7%) są w powiatach puckim, sztumskim, w Gdyni i Słupsku.

Powiaty, w których jest więcej młodszych bezrobotnych, czyli w wieku 18-24 lata (w stosunku do osób w wieku 25-34 lata) to: bytowski, chojnicki, człuchowski, kartuski, kościerski, lęborski, malborski, nowodworski, pucki, starogardzki, sztumski, wejherowski.

Na potencjał zatrudnienia lub podwyższania kwalifikacji duży wpływ ma wykształcenie osób bezrobotnych. Powiaty, które odznaczają się wysokim (powyżej 30%) odsetkiem młodych bezrobotnych o wykształceniu gimnazjalnym i niższym to: człuchowski, kwidzyński, słupski, tczewski. Natomiast powiaty, gdzie dużą grupę bezrobotnych osób do 30 roku życia stanowią osoby z wyższym wykształceniem to największe miasta, czyli: Gdańsk (35%), Gdynia (33%), Sopot (44%), Słupsk (22%).

Tabela 8. Zarejestrowani bezrobotni do 30 roku życia według czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia, stażu pracy w powiatach województwa pomorskiego; stan na 31 grudnia 2015 r.

																		miasta na prawach powiatu				
Wyszczególnienie		Województwo	bytowski	chojnicki	człuchowski	gdański	kartuski	kościerski	kwidziński	łębski	malborski	nowodworski	pucki	sląpski	starogardzki	sztumski	tczewski	wejherowski	Gdańsk	Gdynia	Ślępsk	Sopot
Czas pozostawania bez pracy w miesiącach	do 1	3369	253	199	137	106	169	123	103	141	137	104	128	184	279	91	124	329	365	211	160	26
	1 - 3	6255	423	445	283	163	289	267	167	334	229	216	334	396	426	147	295	694	534	335	248	30
	3 - 6	4472	358	354	233	85	281	218	131	183	175	139	244	287	267	121	250	571	246	187	118	24
	6 - 12	3343	289	326	190	106	128	125	104	131	165	122	110	248	188	110	175	329	258	142	83	14
	12 - 24	3065	287	323	179	80	119	154	101	144	136	106	101	200	192	89	148	315	192	124	67	8
	powyżej 24	2696	302	300	136	104	80	118	126	72	156	128	64	135	220	33	158	283	166	65	41	9
Ogółem		23200	1912	1947	1158	644	1066	1005	732	1005	998	815	981	1450	1572	591	1150	2521	1761	1064	717	111
Wiek	18 - 24	12109	1115	1144	670	299	635	594	364	561	549	431	536	707	837	342	561	1382	630	417	302	33
	25 - 34	11091	797	803	488	345	431	411	368	444	449	384	445	743	735	249	589	1139	1131	647	415	78
Ogółem		23200	1912	1947	1158	644	1066	1005	732	1005	998	815	981	1450	1572	591	1150	2521	1761	1064	717	111
Wykształcenie	wyższe	3267	190	172	83	123	117	97	55	117	103	84	122	158	156	44	122	329	628	356	162	49
	Policealne i średnie zaw.	5029	444	433	283	143	202	274	129	245	205	190	281	327	379	147	146	550	292	204	140	15
	średnie ogólnokształcące	4533	342	421	203	109	258	184	148	188	202	145	169	242	351	95	272	498	331	211	140	24
	Zasad. Zaw.	4645	486	577	208	114	303	250	151	207	209	188	209	282	310	149	213	476	139	82	87	5
	gimnazjalne i poniżej	5726	450	344	381	155	186	200	249	248	279	208	200	441	376	156	397	668	371	211	188	18
Ogółem		23200	1912	1947	1158	644	1066	1005	732	1005	998	815	981	1450	1572	591	1150	2521	1761	1064	717	111
Staż pracy ogółem	do 1 roku	6820	453	451	264	224	206	306	232	304	295	262	274	449	398	134	363	655	735	471	296	48
	1 - 5	8175	815	837	391	186	420	399	262	401	319	288	293	547	584	225	408	848	452	272	203	25
	5 - 10	1423	139	129	50	38	86	63	48	68	38	28	69	99	95	28	80	188	78	58	34	7
	10 - 20	56	2	3	3	0	7	1	0	2	2	0	4	5	1	1	2	18	0	1	4	0
	bez stażu	6726	503	527	450	196	347	236	190	230	344	237	341	350	494	203	297	812	496	262	180	31
Ogółem		23200	1912	1947	1158	644	1066	1005	732	1005	998	815	981	1450	1572	591	1150	2521	1761	1064	717	111

Źródło: Wydział Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy - Zespół Badań i Analiz, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

### 3. Charakterystyka młodych z trudnościami na rynku pracy na podstawie dostępnych wyników badań ilościowych i jakościowych

#### 3.1. Jaka jest dzisiejsza młodzież – podstawowe wartości, podejście do pracy oraz kanały komunikacji

Dzisiejsza młodzież to osoby urodzone w latach 1987-2000 i jest to pokolenie nazywane „millenialsami” lub pokoleniem Y. Charakteryzując ogólnie to pokolenie można powiedzieć, że nie są tak bardzo nastawieni na „robienie kariery” i zarabianie pieniędzy jak ich starsi koledzy, czy ich rodzice. To, co ich różni to nastawienie do pracy oraz stosunek do otoczenia instytucjonalnego.

Przeciętny młody człowiek ma bardzo duże wsparcie w swoich rodzicach, którzy często utrzymują go i nie „wypychają” do pracy gdziekolwiek za niską pensję. Dotyczy to szczególnie osób z wyższym wykształceniem. Są to ludzie, którzy od małego byli chwaleni za wykonanie podstawowych czynności, przekonywani o własnej wyjątkowości i czasami trudno im przeżyć zderzenie z rzeczywistością, czyli z tym, że wszyscy wokół nich też chcą być postrzegani jako wyjątkowi, a starsze pokolenia tego nie dostrzegają.

##### 3.1.1. Nastawienie do prac młodych ludzi

Oczekiwania i potrzeby dzisiejszych 20- i 30-latków wiążą się nie tylko z dość wysokimi wymaganiami finansowymi, ale także z potrzebą godzenia życia zawodowego z prywatnym. Mogą mieć także dość swobodny stosunek do miejsca pracy, nie wiążą się raczej z pracodawcą na dłużej niż 3 lata, co po części wynika z często obserwowanego gwarantowanego „schronienia” w domu rodzinnym i stałego wspierania przez rodziców.

W poniższej tabeli scharakteryzowane zostały wyróżnione w badaniu studentów i absolwentów główne postawy wobec pracy.

Tabela 9. Postawy wobec pracy studentów i absolwentów

<b>29%</b> <b>Nastawieni na pracę</b>	Mocno ukierunkowani na rozwijanie swojej kariery zawodowej, wysoko cenią rozwój, dlatego aktywnie korzystają z wszelkiego rodzaju szkoleń. Czas wolny i zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym jest na drugim planie.
<b>20%</b> <b>Poszukujący znaczenia</b>	Praca jest bardzo ważna, ale nie ważniejsza niż rozwój osobisty czy rodzina i znajomi. W ich mniemaniu praca powinna dawać satysfakcję, a nie tylko pieniądze.
<b>16%</b> <b>Beztroscy</b>	Najbardziej cenią sobie czas spędzony z przyjaciółmi i znajomymi, dlatego w pracy nie angażują się w wykonywanie zadań na 100%.
<b>14%</b> <b>Wymagający</b>	Wysoko cenią pracę i rozwój kariery zawodowej przy jednoczesnym szacunku do swojego czasu wolnego i zachowania work-life balance. Są pewni siebie i wysoko oceniają swoją wartość rynkową.
<b>11%</b>	Ponad pracę przedkładają spokojne, możliwie bezstresowe życie oraz czas

<b>Unikający</b>	dla siebie. Raczej się nie doszkalają, nie odbywają staży, nie poszukują aktywnie lepszej pracy, bo tę, którą mają, traktują jako sposób na zarabianie pieniędzy.
<b>11% Zdystansowani</b>	Priorytetem są zdrowie i rodzina, o które bardzo dbają. W pracy cenią sobie możliwość pogodzenia życia zawodowego z prywatnym i kontakt z życzliwymi ludźmi.

Źródło: Raport pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów, Deloitte, kwiecień 2013.

Jak wynika z przedstawionych wyników badania dla większości młodych osób wchodzących na rynek pracy, sama praca nie jest najważniejsza, ważniejszy jest czas na własny rozwój, rodzinę i przyjemności.

### 3.1.2. Styl życia młodych ludzi

Ostatnie badanie „Świat Młodych”<sup>17</sup> przeprowadzone w grupie 16-29 latków pozwala na wyłonienie kilku stylów życia w tej grupie wiekowej, co zostało przedstawione w zestawieniu poniżej.

Ziomki (ok. 30% badanych z nadreprezentacją osób w wieku 16-19 lat)

To osoby, dla których bardzo ważne jest, by wyglądać modnie. Wolny czas spędzają w galeriach handlowych i na Instagramie, by wiedzieć w co warto się przebrać. Kochają kupować. Mówią: „mamy prawo do przyjemności i fajnego życia”. Jednocześnie częściej niż inni obawiają się, że sobie nie poradzą w życiu i bardzo boją się przyszłości. Dla tej grupy bardzo ważna jest też muzyka. Z uwagi na to, że często są jedynakami, to nie mają konkurentów do uwagi rodziców, ale i tak poszukują jakiś wspólnot, stada, które przybiera formę quazi-rodziny.

Domisie (23%)

To tradycjonałści i konserwatyści. Szukają ładu i stabilności. Dla nich bardzo ważne są miłość, związek, rodzina i przyjaciele. Najważniejsze jest też bycie ważnym dla innych. Chcą zostać w swoim rodzinnym mieście i tu założyć rodzinę. Niechętnie wyprowadzają się z domu rodzinnego.

Regreci (16%)

Są to najczęściej pracujący biedni. Ich hasłem jest „Polska w ruinie” mówią antysystemowo i antykorporacyjnie. To jest grupa „wkurzonych”, która uważa, że trzeba zbudować Polskę od nowa. Połowa z nich myśli, że będzie im się żyło gorzej niż ich rodzicom. Niemal 70% martwi się, co będzie jutro, a 60% mówi, że nie stać ich na podstawowe rzeczy.

Lajfhakerzy (19%)

To grupa „młodych wilczków” o bardzo wysokim poczuciu własnej wartości. To najczęściej single. Są optymistycznie nastawieni i wierzą, że zrobią karierę. Pieniądze wydają głównie na siebie, traktując

---

<sup>17</sup> Cykliczne badania prowadzonych od 12 lat przez IQS metodą reprezentatywnych badań ilościowych oraz badań jakościowych. Wyniki ostatniego badania zostały opisane w artykule pt. „Nasi młodzi”, Wojciech Tymiński rozmawiał z Anną Marią Szutowicz (autorką badań), Gazeta Wyborcza, Duży Format z dn. 25.05.2016 nr 21/1184.

siebie jako markę, którą trzeba promować. Robią to na Facebooku i Instagramie. Często ten wykreowany wizerunek ma niewiele wspólnego z rzeczywistością.

#### Hipsterzy (12%)

To tzw. „warszawka” – dzieci z bogatych domów. Dostają od rodziców dwa razy więcej pieniędzy niż reszta młodych, dlatego łatwo im mówić, że pieniądze się nie liczą, ważna jest kreatywność i talent. Są obywatelami świata, chcą eksplorować i odkrywać; lubią bawić się ciałem i stylem. Są najbardziej tolerancyjni, nie mają nacjonalistycznych przekonań. Gardzą „markami”, a ważniejsze jest dla nich to, aby mieć rzeczy oryginalne, ręcznie stworzone.

Wyżej przedstawione wyniki pokazują, że świat młodych jest bardzo różny od świata osób ze starszych pokoleń, przywiązanych do pracy i traktujących ją jako podstawę życia. Wyniki te pokazują również, że młodzi ludzie nie są grupą jednorodną, co należy wziąć pod uwagę projektując rozwiązania przybliżające ich do rynku pracy.

### 3.1.3. Poglądy i wartości

To, co łączy młodych ludzi, to przekonanie, że świat jest niesprawiedliwy (uważa tak 87% badanych)<sup>18</sup>. Większość młodych uważa, że podział dóbr jest nierówny, a świat jest źle poukładany. Poza tym mają poczucie, że żyją w czasach „wielkiej ściemy”. „Ściemniają” politycy, instytucje, przedsiębiorstwa i media. Wynika to ze zderzenia ich oczekiwań i tego, co im mówiono, z tym w czym rzeczywistość uczestniczą. „Mieli skończyć studia, nauczyć się języków, pracować w Londynie, jeździć na imprezy do Berlina. W tej narracji byli zanurzeni wszyscy. A okazało się, że studia są słabe, mało rozwijające, a już na pewno nie gwarantują zatrudnienia – nawet na śmieciówkach. Fajnie byłoby zdobyć doświadczenie, ale trzeba iść na staż – bezpłatny, a nie każdego stać, żeby pracować za darmo.”<sup>19</sup>

Poza tym młodzi ludzie nie marzą o tym, by stać się bogatymi krezusami, ale bogactwo to dla nich życie np. w Szwecji, która jest dla nich rajem, państwem dobrobytu, krajem bezpiecznym, sprawiedliwym społeczeństwem, gdzie każdy ma pracę, godną płacę, mieszkanie i samochód. Są to marzenia o klasie średniej.

Przyszłość dla młodych ludzi wiąże się w wieloma niewiadomymi. Dlatego chcą żyć tu i teraz, bez odraczania czegokolwiek na później. Dlatego często powtarzanym przez nich hasłem jest YOLO „You only live once” – żyje się tylko raz i chcą to życie „wykorzystać”. Ważne są dla nich podróże, a także ich pasje, które chcieliby przerobić na swój biznes, coś z czego mogliby żyć.

Poza hedonistycznym podejściem do życia, które jest naturalne dla młodych ludzi, poszukują oni świata wartości i jakiejś wspólnoty. Chcą też być ważni dla innych. 70 % młodych ludzi denerwuje to, że inni gapia się w telefony, zamiast na nich patrzeć i ich słuchać.<sup>20</sup> Chcą, aby ktoś nimi się zainteresował. Poszukują też sensu życia, ponieważ generalnie się nudzą i odczuwają pustkę.

---

<sup>18</sup> „Nasi młodzi”, Wojciech Tymiński rozmawiał z Anną Marią Szutowicz (autorką badań), Gazeta Wyborcza, Duży Format z dn. 25.05.2016 nr 21/1184.

<sup>19</sup> Jw.

<sup>20</sup> Jw.

### 3.1.4. Młodzi a technologie informacyjno-komunikacyjne

Osoby młode są zdecydowanie najaktywniejszymi użytkownikami nowych technologii. 97,2% osób w wieku 16-24 lata posiada komputer, 97,5% ma internet, 99,1 – komórkę, a 79,4% - smartfon.<sup>21</sup> Tylko nieco niższe wskaźniki są notowane w grupie osób w wieku 25-34 lat. Również w tych grupach najwięcej jest użytkowników internetu mobilnego – korzysta z niego 36 proc. uczniów i studentów oraz innych osób mających do 24 lat. Z drugiej strony młodzi najrzadziej czytają prasę w wersji papierowej, najmniej jest także wśród nich osób, które oglądają telewizję przez ponad 2 godziny dziennie.

Młodzi ludzie nie są już tylko on-line, ale in-line, co oznacza, że praktycznie ich życie toczy się w sieci. To czego nie ma w internecie dla nich nie istnieje. Jak wynika z badań „Świat młodych” młodzi ludzie obawiają się, że coś ich ominie. Ten syndrom nazywa się FOMO – feeling of missing out. „Młodzi są cały czas w sieci, bo potrzebują być w kontakcie z bliskimi przez 24 godziny na dobę. Boją się, że wypadną z obiegu, nie ogarną któregoś mema, nie przeczytają którejś historii, a wszyscy wokół będą o tym mówić. Obserwują, że inni deklarują uczestnictwo w setkach wydarzeń na Fejsie i mają poczucie straty, że omija ich jakaś atrakcja.”<sup>22</sup>

Na portalach społecznościowych zarejestrowanych jest 92% osób w wieku 18-24 lata i 83% osób w wieku 25-34 lata.<sup>23</sup> Popularne wśród nich portale to Facebook, Instagram, Snapchat oraz aplikacja dostępna tylko na telefonach, czyli Tinder (narzędzie do randkowania). Ważnym kanałem komunikacji jest ciągle Youtube, na którym młodzi ludzie oglądają filmiki oraz sami je tam umieszczają.

Bardzo popularne wśród młodych ludzi jest oglądanie kanałów prowadzonych przez innych młodych zwanach youtuberami. Nagrywane i odtwarzane przez nich filmiki są oglądane miliony razy, a ich kanały subskrybuje nawet do 4 mln użytkowników, wśród których przeważają młodzi ludzie. Poniżej znajduje się ranking polskich youtuberów z maja 2016 r. przygotowanego przez firmę Muse.

---

<sup>21</sup> Diagnoza społeczna 2015, red. Janusz Czapiński, Tomasz Panek, Rada monitoringu Społecznego, Warszawa, 2015

<sup>22</sup> „Nasi młodzi”, Wojciech Tyimiński rozmawiał z Anną Marią Szutowicz (autorką badań), Gazeta Wyborcza, Duży Format z dn. 25.05.2016 nr 21/1184.

<sup>23</sup> Michał Feliksiak, „Internauci 2015”, Komunikat z badań CBOS Nr 90/2015, Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa, 2015



Tabela 10. Ranking polskich Youtuberów

Maj 2016		TOP 10 twórców na YouTube		
Views Total				
	Nr	Channel	Views Total	Change
-	1.	SA Wardega	601 946 305	(+6 370 745)
-	2.	reZigiusz	433 246 954	(+15 611 498)
-	3.	AbstrachujeTV	431 846 148	(+19 236 926)
-	4.	Stuu Games	380 325 300	(+7 614 618)
-	5.	IsAmUxPompa	352 924 396	(+13 530 231)
-	6.	Błówek	342 718 686	(+14 290 366)
(+3)	7.	SPinkafilmstudio	305 406 786	(+17 077 840)
(-1)	8.	Remigiusz Maciaszek	304 136 004	(+9 740 513)
(-1)	9.	Gimper	303 224 563	(+10 635 648)
(-1)	10.	Mandzio	297 133 338	(+8 039 350)

N - Nowość w TOP 10    P - Powrót do TOP 10

Źródło: [http://www.wirtualnemedi.pl/arttykul/youtube-w-maju-wardega-nadal-na-czele-duzy-awans-spinkafilmstudio#dostep 22.06.2016](http://www.wirtualnemedi.pl/arttykul/youtube-w-maju-wardega-nadal-na-czele-duzy-awans-spinkafilmstudio#dostep%2022.06.2016)

Filmy umieszczane na kanałach najpopularniejszych youtuberów to najczęściej śmieszne filmiki komentujące rzeczywistość (AbstrachujeTV), nagrania z grania w gry on-line z zabawnymi komentarzami (np. reZigiusz) lub konfrontowanie reklam z rzeczywistością (np. AdBuster). Dla youtuberów prowadzenie takich kanałów jest nie tylko sposobem na zaistnienie w internecie, ale też sposobem na zarabianie pieniędzy, gdyż otrzymują wynagrodzenie od reklamodawców za każde kliknięcie w ich filmik.

Inne aktywności młodych ludzi w internecie to przede wszystkim komunikowanie się ze znajomymi przez komunikatory, aktywność na forach oraz granie w gry on-line, co wykazuje 37% osób w wieku 18-24 lata i 18% osób w wieku 25-34 lata.

Tabela 11. Aktywności młodych ludzi w internecie

Wiek	Internauci, którzy w ciągu ostatniego miesiąca (w procentach):			
	rozmawiali ze znajomymi przez komunikatory (Gadu-Gadu, Tlen)	prowadzili rozmowy telefoniczne (Skype, Tlenofon)	dokonywali wpisów na forach	grali w sieci
18-24 lata	79	38	57	37
25-34 lata	67	42	45	18
35-44 lata	47	32	25	11
45-54 lata	32	25	14	10
55-64 lata	32	37	22	3
65 lat i więcej	21	35	7	3

Źródło: Michał Feliksiak, „Internauci 2015”, Komunikat z badań CBOS Nr 90/2015, Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa, 2015, [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2015/K\\_090\\_15.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2015/K_090_15.PDF)

Na podstawie przytoczonych wyników badań można uznać, że jedynym efektywnym sposobem dotarcia do osób młodych jest internet, który jest ich głównym źródłem informacji i komunikowania się z innymi.

### 3.1.5. Przyczyny trudności osób młodych na rynku pracy

Na sytuację młodych osób na rynku pracy wpływa kilka czynników. W literaturze wymieniane są:

- **Długotrwałe bezrobocie w regionie** – ryzyko zwiększa zamieszkiwanie terenów dotkniętych bezrobociem, położonych w oddaleniu od głównych szlaków komunikacyjnych, z utrudnionym dostępem do usług publicznych etc.<sup>24</sup>.
- **Segmentacja rynku pracy** podzielonego na stabilny rynek etatowych pracowników i rynek pracowników tymczasowych, zatrudnionych na podstawie umów charakteryzujących się niepewnością, zagrożonych bezrobociem. Taka segmentacja zwiększa ryzyko niepewnego startu w dorosłe życie<sup>25</sup>. Szacuje się, że 53,5% zatrudnionych osób w wieku 15-29 lat jest zatrudnionych na podstawie umów terminowych i cywilnoprawnych<sup>26</sup>
- **Nieelastyczność rynku pracy**. Pracodawcy nie chcą dofinansowywać inicjacji zawodowej osób młodych. Nie widzą korzyści w zatrudnianiu osób dopiero wkraczających na rynek pracy. Poszukują ludzi z doświadczeniem, którego młodzież nie ma. Jednocześnie preferują zatrudnianie studentów w niepełnym wymiarze czasu pracy niż osób w wieku 16-18, które porzuciły naukę<sup>27</sup>. Poza tym trzy najczęściej wymieniane powody niezatrudniania przez przedsiębiorców młodych pracowników to: wysoka składka ubezpieczenia społecznego, wysokie obciążenia podatkowe i wysoki koszt bieżącej działalności operacyjnej<sup>28</sup>.
- **Słaba (niedostosowana do potrzeb) jakość instytucji edukacyjnych i problem niedopasowania kompetencyjnego młodych do oczekiwań pracodawców**. Młodzież pozbawiona jest praktycznych umiejętności, wymaganych przez pracodawców na rynku pracy. Polscy uczniowie mają problemy z zadaniami, w których trzeba się wykazać samodzielnością myślenia, formułowaniem własnych wniosków i szukaniem nowych rozwiązań. Na podstawie wyników badań prowadzonych w ramach „Bilansu Kapitału Ludzkiego”<sup>29</sup> można stwierdzić, że pracodawcy wymagają od kandydatów konkretnych kompetencji, ale aż 62% z nich twierdzi, że pracownik musi mieć rozwinięte także umiejętności miękkie, czyli np. zdolność do samoorganizacji, umiejętności interpersonalne, komunikacyjne. Luka między najbardziej oczekiwanymi a posiadanymi kompetencjami jest w większości przypadków bardzo znacząca i niekorzystna dla absolwentów. Największe rozbieżności dotyczą: umiejętności określania i uzasadniania priorytetów, umiejętności organizacji pracy i zarządzania czasem oraz efektywnej komunikacji. Dlatego też, poza

---

<sup>24</sup> Kotowska I.E. (red.) Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków, op. cit.

<sup>25</sup> Szafraniec K. (2011). *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.

<sup>26</sup> Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach POWER, Raport przygotowany przez konsorcjum IBS, IMAPP, IQS dla Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa 2015, str. 16.

<sup>27</sup> Russell L., Thompson R., Simmons R., *Helping unemployed young people to find private sector work*, (2014), Joseph Rowntree Foundation, p. 14

<sup>28</sup> *Badanie ankietowe rynku pracy*, Raport 2014. (2014). NBP, Instytut Ekonomiczny, s. 12

<sup>29</sup> Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce, op. cit.

przekazywaniem doświadczenia i konkretnych umiejętności, konieczne jest kształtowanie wśród osób młodych tzw. kompetencji miękkich<sup>30</sup>.

- **Międzypokoleniowe różnice w podejściu do pracy.** Ludzie urodzeni w latach 80. i 90. z trudnością tolerują autorytatywny styl zarządzania, a preferują otwartość i chętnie angażują się w partycypowanie w planowaniu i dyskusjach służących podejmowaniu decyzji o kierunkach działań firmy. Natomiast starsze pokolenie, które zatrudnia młodych ludzi wymaga bezwzględного podporządkowania do panujących reguł i zasad. „Dla młodych pracowników niezwykle istotną częścią wykonywanej pracy jest uzyskiwanie konstruktywnego feedbacku od przełożonego, co z jednej strony może wynikać z procesów wychowawczych i zwyczajów „życia” w sieci (gdzie każdy jest oceniany), a z drugiej ocena pozwala oszacować progres w rozwoju osobistym, który dla Y-greków jest także bardzo istotny. Pokolenie żyjące w szumie informacyjnym, stale bodźcowane nowymi wrażeniami, może mieć kłopot z monotonią w pracy, warto więc stworzyć takie środowisko pracy, w którym Y-greki będą miały poczucie, że stawiają czoło wyzwaniom, realizują jasno definiowane cele i osiągają oczekiwane rezultaty. Znana i obserwowana przez lata rywalizacja i „wyścig szczurów” są powoli wypierane przez skłonność do współpracy. Młodzi ludzie bardzo szybko organizują się w rozmaite społeczności, chętnie dzielą się wiedzą, doświadczeniami i pomysłami, co znowu w pełni odpowiada ich potrzebie pracy w pozytywnej atmosferze oraz zachowania pewnej spójności w życiu zawodowym i prywatnym, którą można określić zdaniem „pracuj tak, jak żyjesz”<sup>31</sup>.

Większość wymienionych czynników to czynniki zewnętrzne, niezależne od młodych ludzi. Również sami młodzi bezrobotni pytani o utrudnienia w podjęciu pracy najczęściej wskazują na brak ofert pracy w okolicy (78%) oraz brak kontaktów i znajomości (63%).<sup>32</sup> Na niedostateczne doświadczenie wskazuje około połowa badanych, a 36% na brak certyfikatów i uprawnień. 20% kobiet wskazało na konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem.

### **3.2. Charakterystyka grupy NEET na podstawie badań zastanych oraz badań własnych**

#### **3.2.1. Czynniki ryzyka trafienia do grupy NEET**

Ze względu na złożoność uwarunkowań aktywności zawodowej i edukacyjnej osób młodych nie jest możliwe podanie jednoznacznych determinantów pozostawania jednostek w grupie NEET. W literaturze przedmiotu wskazuje się co najwyżej na tzw. „czynniki ryzyka”, czyli sytuacje, które mogą (z pewnym prawdopodobieństwem) wyzwać bierność edukacyjną i zawodową.

Szcześniak i Rondón, powołując się na liczne badania, proponują aby przyczyny i motywy pozostawania w grupie NEET rozdzielić na poziom mikro (skupiający się głównie na czynnikach

---

<sup>30</sup> Wersja Programu operacyjnego „Wiedza, edukacja, rozwój” 2014-2020 z dnia 8.01.2014 r.

<sup>31</sup> „Młodzi na rynku pracy”, red. Marta Karwacka, Analizy tematyczne nr 1/2015, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa, 2015.

<sup>32</sup> Magdalena Jelonek, Krzysztof Kasperek, Mateusz Magierowski „Młodzi na rynku pracy - pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni” Na podstawie analizy kierunków kształcenia zrealizowanej w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015.

psychologicznych), meso (obejmujący lokalne uwarunkowania środowiskowe, np. instytucjonalne) i makro (dotyczący „globalnych” uwarunkowań gospodarczych)<sup>33</sup>.

Do determinant indywidualnych i społecznych NEET zalicza się<sup>34</sup>:

- problemy zdrowotne, w tym różnego rodzaju niepełnosprawność (fizyczną lub psychiczną) – zwiększają ryzyko bycia w grupie NEET w stosunku do osób, które takich problemów nie mają o 40%;
- płeć – w Polsce w grupie NEET przeważają kobiety w stosunku do mężczyzn – odpowiednio 31,7 i 17% całej populacji osób w wieku od 25 do 29 lat, co może być związane z wycofywaniem się kobiet z aktywności edukacyjnej i zawodowej na skutek podejmowania obowiązków rodzicielskich<sup>35</sup> (część kobiet rezygnuje z powrotu do pracy na rzecz wychowywania dzieci); ponadto pracodawcy traktują przywileje socjalne kobiet jako jedną z przesłanek selekcji kandydatów do pracy, preferując zatrudnienie bardziej dyspozycyjnych mężczyzn, nawet o niższych kwalifikacjach; wskaźnik „bierności ogólnej” kobiet w wieku od 15 do 24 lat jest na ogół niższy niż mężczyzn – mniejsza aktywność zawodowa kobiet w tej grupie wiekowej jest rekompensowana ich większą aktywnością edukacyjną w porównaniu z mężczyznami<sup>36</sup>;
- przynależność do imigrantów – zwiększa prawdopodobieństwo zakwalifikowania do NEET o 70%;
- posiadanie rodziców, którzy doświadczyli bezrobocia – zwiększa prawdopodobieństwo przynależności do grupy NEET o 17%;
- rozwód rodziców – zwiększa prawdopodobieństwo przynależności do grupy NEET ich dzieci o 30%<sup>37</sup>;
- niski poziom wykształcenia – zwiększa prawdopodobieństwo bycia w NEET trzykrotnie;
- problemy z uzależnieniem (alkohol i narkotyki);
- niski poziom kompetencji społecznych, negatywne postawy wobec pracy, brak gotowości do przemieszczania się i niska motywacja;
- zachowania agresywne i/lub incydenty łamania prawa, wcześniejsza karalność, pobyt w zakładzie poprawczym lub więzieniu;
- zła sytuacja rodzinna (np. rodzic samotnie wychowujący dziecko, rodzina z problemami alkoholowymi, bezdomność), dorastanie w trudnych, a niekiedy wręcz patologicznych warunkach;
- niskie wykształcenie rodziców – zwiększa prawdopodobieństwo przynależności do grupy NEET dwukrotnie;
- gospodarstwa domowe o niskim dochodzie;
- wczesne rodzicielstwo;
- niska frekwencja w szkole, niewielkie zaangażowanie w proces nauczania.

---

<sup>33</sup> Szcześniak M., Rondón G., *Pokolenie „ani-ani”...*, op. cit.

<sup>34</sup> *NEETs Young people not in employment ...*, op. cit., s. 54–56; Ch. Arnold, T. Baker, *Transitions from school to work ...*, op. cit.

<sup>35</sup> Wersja Programu operacyjnego „Wiedza, edukacja, rozwój” 2014-2020 z dnia 8.01.2014 r.

<sup>36</sup> Kotowska I.E. (red.) *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2013*, Warszawa 2014 r;

<sup>37</sup> Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy: *Młodzi ludzie i młodzież bierna społecznie (tzw. Grupa NEET) w Europie: podstawowe ustalenia*.

Powyższe czynniki muszą zawsze występować w grupach, a nie pojedynczo, aby można było mówić o ryzyku powstania bierności zawodowej i edukacyjnej młodej osoby. Warto też podkreślić, że dopiero ich długoletnie występowanie zwiększa prawdopodobieństwo wejścia do grupy NEET.

### 3.2.2. Cechy osób z grupy NEET

Grupa osób NEET nie jest grupą jednorodną, ale bardzo heterogeniczną. Do grupy NEET zaliczane są osoby z różnym wykształceniem i doświadczeniem zawodowym, w zróżnicowanym wieku oraz z odmiennymi problemami natury osobistej (np. posiadanie dziecka, niepełnosprawność, trudna sytuacja rodzinna). Należy to wziąć pod uwagę podczas identyfikowania tych osób i projektowania działań aktywizujących je do dalszego kształcenia, podejmowania pracy zawodowej czy włączania społecznego.

Niemniej dotychczasowe badania pokazują, że pomimo dużych różnic wewnątrzgrupowych występują pewne ogólne tendencje<sup>38</sup>:

- jedna na pięć osób z grupy NEET nie ma kwalifikacji;
- prawdopodobieństwo, że osoby z tej grupy staną się rodzicami przed ukończeniem 18. roku życia jest 22 razy większe niż w przypadku osób spoza niej;
- narkotyki zażywa 60% więcej osób z grupy NEET niż z grupy z analogicznego przedziału wiekowego spoza niej;
- osoby NEET 20 razy częściej popełniają przestępstwa;
- 50% więcej osób z tej grupy ma problemy zdrowotne.

Jak widać osoby z grupy NEET oprócz braku pracy mogą mieć szereg innych problemów, które wpływają na ich sytuację zawodowo-edukacyjną.

Według badań przeprowadzonych na 1700 osób należących do grupy NEET w województwie mazowieckim<sup>39</sup> obraz osoby z grupy NEET jest w zasadzie odzwierciedleniem statystycznego Polaka w wieku od 18 do 29 lat. Również styl życia tych osób nie wyróżnia ich spośród populacji młodzieży, gdyż: przebywają oni często w domu, oglądając telewizję lub grając na komputerze; uczęszczają na spotkania z rówieśnikami; są aktywni na portalach społecznościowych; wykazują aktywność sportową; opiekują się rodziną; relatywnie często biorą udział w wydarzeniach kulturalnych; cenią wartości społeczne i moralne<sup>40</sup>.

W badaniu młodzieży z grupy NEET dopiero pogłębione analizy statystyczne i wywiady indywidualne pozwoliły odkryć głębsze przyczyny przynależności do grupy NEET. „W pierwszej kolejności okazało się, że bierność zawodowa jest pochodną interakcji czynników osobistych, społecznych, instytucjonalnych i gospodarczych, w tym przede wszystkim:

- słabej motywacji osób młodych do poszukiwania i podejmowania pracy;

---

<sup>38</sup> NEETs Young people not in employment, education or training: ..., op. cit.

<sup>39</sup> Na podstawie badań w województwie mazowieckim, co można uznać za przybliżony obraz statystycznej osoby NEET z województwa pomorskiego ze względu na podobne wskaźniki poziomu bezrobocia oraz duże zróżnicowanie wewnątrz województwa. Badanie „Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy – raport końcowy z badania”, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Warszawa, 2015.

<sup>40</sup> Jw.

- niskiej intencji założenia własnej działalności gospodarczej;
- niedostatecznych kompetencji i kwalifikacji;
- za wysokich oczekiwań finansowych;
- konieczności opieki nad dzieckiem/dziećmi lub innymi członkami rodziny;
- problemów i trudności natury rodzinnej, np. niskiego statusu ekonomicznego rodziny, niskiego poziomu wykształcenia rodziców, bezrobocia rodziców, braku wsparcia w procesie rozwoju i edukacji;
- wpływu środowiska rówieśniczego;
- braku infrastruktury społecznej (np. żłobków i przedszkoli dla dzieci), która umożliwiłaby młodym osobom powrót na rynek pracy;
- braku odpowiedniej współpracy na linii osoby młode – instytucje rynku pracy;
- małej dostępności doradztwa zawodowego i ograniczonego korzystania z niego przez osoby młode;
- wysokiego bezrobocia w regionie.”<sup>41</sup>

Natomiast Wojewódzki Urząd Pracy podczas przygotowywania założeń do pierwszych konkursów z POWER skierowanych do młodzieży na seminariach z instytucjami i organizacjami zajmującymi się wsparciem dla młodzieży zidentyfikował następujące problemy których doświadcza młodzież z grupy NEET<sup>42</sup>:

- słabo rozwinięta świadomość własnego potencjału, brak umiejętności dostrzegania swoich mocnych stron,
- niski poziom motywacji do zmian,
- niedostateczne umiejętności wchodzenia w pozytywne relacje z innymi,
- negatywne doświadczenia w procesie edukacji, często spowodowane dysfunkcjami psychospołecznymi,
- brak przygotowania zawodowego,
- niewielkie lub brak doświadczenia na rynku pracy,
- silne wzorce pokoleniowe utrwalające postawy nieakceptowane społecznie,
- negatywny wpływ środowiska lokalnego utrudniający dokonanie konstruktywnych zmian,
- skłonność do podejmowania zachowań ryzykownych (alkohol i inne substancje psychoaktywne, konflikty z prawem),
- różnego rodzaju dysfunkcje psychiczne i fizyczne (np. specjalne potrzeby edukacyjne, niesprawności fizyczne).

Przedstawione powyżej cechy potwierdzają wieloaspektowość problemów niskiej aktywności młodych osób bezrobotnych.

### **3.2.3. Problemy osób młodych bezrobotnych w opiniach osób z grupy NEET**

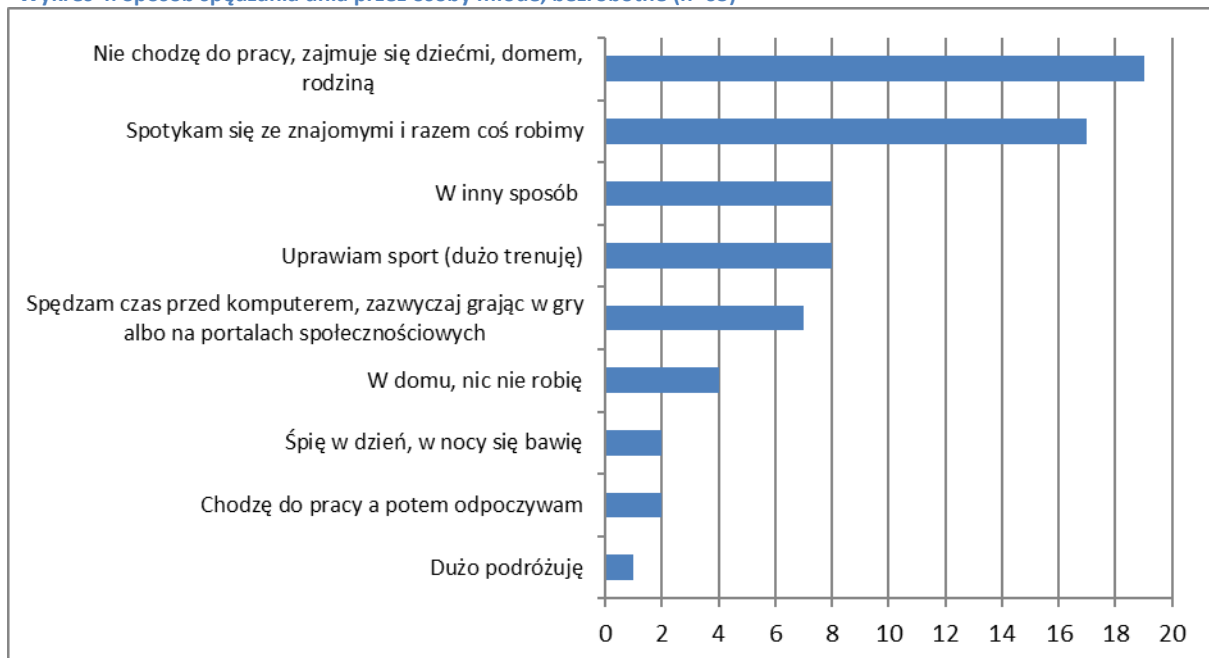
Badanie pilotażowe przeprowadzone wśród osób w wieku 18-29 lat z trudnościami na rynku pracy pozwalają zobaczyć punkt widzenia osób, do których kierowane jest wsparcie.

<sup>41</sup> Jw.

<sup>42</sup> RAPORT Z WYKONANIA ZADAŃ Objętych umową nr DRP-VI/GdM/36/SK/2014 z dnia 10.10.2014 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

Młodzi niepracujący ludzie, którzy wzięli udział w naszym badaniu zwykle spędzają czas w domu zajmując się dziećmi, domem lub rodziną, niektórzy nic nie robią albo spędzają czas przed komputerem (por. wykres poniżej). Spora część spotyka się ze znajomymi i z nimi spędza czas. Osoby, które zaznaczyły odpowiedź „w inny sposób” napisały, że zajmują się pracami domowymi, prowadzeniem gospodarstwa lub hobby.

Wykres 4. Sposób spędzania dnia przez osoby młode, bezrobotne (n=63)



Opracowanie własne

Badane przez nas osoby to osoby niepracujące, ale połowa z nich posiada doświadczenie zawodowe. Poniżej 6 miesięcy pracowało 10 osób, od 6 do 12 miesięcy 12 osób i powyżej roku również 12 osób. 29 badanych osób nie ma żadnego doświadczenia zawodowego. Respondenci pytani o powody niepodejmowania pracy najczęściej wskazują, że nie ma dla nich odpowiedniej pracy w ich okolicy oraz, że nie mają wystarczającego wykształcenia i kwalifikacji do pracy. Wskazywane odpowiedzi pokazują, że niepodejmowanie pracy wynika raczej z czynników zewnętrznych niż braku motywacji czy chęci do pracy (por. tabela nr 12). Potwierdza to odpowiedź na pytanie czy osoby badane zamierzają podjąć pracę lub naukę, gdzie 45 osób odpowiada, że zamierzają, w tym 7 osób wskazuje, że chce kontynuować naukę, a 38 chce podjąć pracę. Pracy ani nauki nie zamierza podejmować 18 badanych osób, z których większość wskazuje konieczność opieki nad dzieckiem lub brak czasu.

**Tabela 12. Powody niepodjęcia pracy wskazywane przez osoby młode bezrobotne.**

Powody	Liczba wskazań
Nie ma dla mnie odpowiedniej pracy w mojej okolicy	22
Nie mam wystarczającego wykształcenia i kwalifikacji do pracy	19
Nie mam możliwości dojazdu do pracy w innym miejscu niż mieszkam	15
Muszę opiekować się innymi (np. swoimi dziećmi, rodzicami)	15
Z powodu stanu zdrowia lub niepełnosprawności	15
W regionie nie ma pracy, jest duże bezrobocie	9
Nie odpowiada im oferowane wynagrodzenie	8
Nie mam motywacji do pracy	4
Nie interesuje mnie praca na etacie, wolę mieć własną firmę	4
Inne powody	4
Póki jestem młody/a wolę się bawić a nie pracować	3
Dużo podróżuję i nie mam czasu na stałą pracę	2
Wystarczy mi utrzymanie rodziców, nie muszę pracować	1
Mam wystarczająco dużo pieniędzy, aby nie pracować	1
Mam kłopoty z nałogami	1

Opracowanie własne

Na pytanie „Czego Pan/Pani potrzebuje, aby podjąć pracę lub dalszą edukację?” większość osób odpowiadała w kontekście pracy, że ma ona być ciekawa i satysfakcjonująca finansowo lub też, że oferta ma być dopasowana do potrzeb respondententa. Świadczy to o dość wysokich wymaganiach osób, których nie mają pracy. Kilka osób wskazało na konkretne formy wsparcia w postaci szkoleń i kursów lub praktyk i staży. Szczegółowa lista wskazań znajduje się poniżej na wykresie na 5.

**Wykres 5. Potrzeby respondentów**

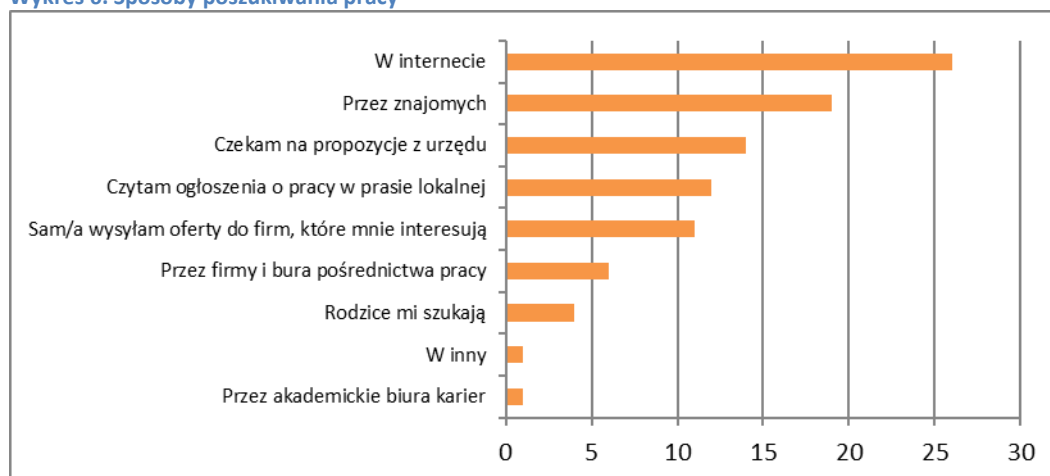


Opracowanie własne



Respondenci, którzy poszukują pracy robią to najczęściej przez internet oraz przez znajomych. Część czeka na oferty z urzędu pracy oraz czyta ogłoszenia w pracy lokalnej. Respondenci najczęściej wykorzystują kilka możliwości szukania pracy.

**Wykres 6. Sposoby poszukiwania pracy**



#### Opracowanie własne

Jedna trzecia badanych osób nie chce kontynuować nauki, gdyż uważa, że ukończyła edukację na wystarczającym poziomie i nie musi się uczyć. Jest to dość zaskakujące biorąc pod uwagę, że tylko 2 badane osoby mają wykształcenie wyższe. Jako przyczyny niekontynuowania nauki wymieniane jest również brak środków finansowych. 16 osób nie kontynuuje nauki, gdyż musi opiekować się dziećmi lub rodzicami albo zostało wcześniej rodzicami. Można powiedzieć, że stosunkowo niewiele osób nie kontynuuje nauki, gdyż nie lubi się uczyć (9), czy też nie ma motywacji do nauki (6). W tabeli poniżej przedstawione zostały wszystkie odpowiedzi dotyczące powodów niekontynuowania nauki (respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź).

**Tabela 13. Powody niekontynuowania nauki**

Powody	Liczba wskazań
Ukończyłem/am edukację na wystarczającym poziomie i nie muszę się dalej uczyć	20
Nie mam odpowiednich środków finansowych	14
Muszę opiekować się innymi (np. swoimi dziećmi, rodzicami)	11
Nie lubię się uczyć	9
Nie widzę potrzeby dalszej edukacji, szkolenia	8
Z powodu stanu zdrowia lub niepełnosprawności	7
Nie mam motywacji do nauki	6
Z powodu wczesnego macierzyństwa/ojcostwa	5
Inne powody	5
Brakuje mi ambicji	3
Nie mam odpowiednich warunków do nauki	3
Szkoła nie zachęca do nauki	2
Wolę się bawić niż uczyć	1
Moi znajomi też się nie uczą	1
Do niczego szkoła mi się nie przyda, strata czasu	1
Z powodu bezdomności	1
Mam kłopoty z nałogami	1

#### Opracowanie własne

Na koniec pytaliśmy również młodych ludzi w jaki sposób najłatwiej się z nimi skontaktować. Większość z nich odpowiedziała, że najlepszym sposobem jest zadzwonienie na telefon komórkowy, co wynika z tego, że jest to narzędzie, które osoby młode mają stale przy sobie. Pozostałe wskazania zostały przedstawione w tabeli poniżej.

**Tabela 14. Sposoby komunikacji z młodymi osobami**

Sposoby komunikacji	Liczba wskazań
Zadzwonić do mnie na komórkę	52
Przysłać list pocztą	17
Napisać maila	13
Zostawić informację w domu	8
Przez portal społecznościowy	3
Przez rodziców	3
inny	2
Przez kuratora	1

Opracowanie własne

Podsumowując wyniki ankiety przeprowadzonej z osobami młodymi, które nie pracują i nie uczą się można powiedzieć, że większość z nich wyraża wolę zmiany swojej obecnej sytuacji tj. chce pracować lub kontynuować naukę. Ograniczenia raczej widzą w otoczeniu, a nie w sobie, a dodatkowo mają dość wysokie oczekiwania wobec pracy. Warto zwrócić uwagę, że dość znaczna grupa osób badanych (około 15 osób) nie podejmuje pracy z powodu opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny i potrzebuje wsparcia w opiece nad dzieckiem na czas pobytu w pracy lub w szkole.

Wyniki przedstawionych badań pilotażowych, choć są niereprezentatywne w dużej części pokrywają się z innymi wynikami badań prowadzonymi w grupie osób młodych nieuczących się i nie pracujących. To świadczy o tym, że ta grupa ma wiele cech powtarzalnych, niezależnych od sposobu doboru badanej grupy.

### **3.3. Problemy osób młodych bezrobotnych, w tym NEET, w opiniach przedstawicieli instytucji rynku pracy i pomocy społecznej.**

Przedstawiciele instytucji, które mają kontakt z osobami młodymi bezrobotnymi, w tym osobami nieuczącymi się i nie szkolącymi się, podczas spotkania inicjującego partnerstwo zostali poproszeni o wypełnienie ankiety oraz udział w wywiadach grupowych, w których wyrazili swoje opinie i podzieli się doświadczeniem w pracy z tymi osobami. Ich wypowiedzi dotyczyły trudności w określeniu skali zjawiska, problemów jakie mają osoby młode bezrobotne oraz relacji pracodawców z młodymi bezrobotnymi.

Przedstawiciele badanych instytucji w większości zajmują się osobami młodymi niepracującymi oraz osobami z niskimi kwalifikacjami. Te dwie grupy młodych wskazały odpowiednio 53 i 45 osoby (na 72 osoby, które wypełniły ankietę), ale należy zwrócić uwagę, że badani mieli możliwość zaznaczenia dowolnej liczby odpowiedzi, więc można powiedzieć, że w większości przypadków wspierają osoby, które charakteryzują się tymi dwoma cechami. Dużo mniejsza liczba wskazań pojawiła się przy

osobach nieuczestniczących w żadnej edukacji (17 wskazań) oraz absolwentach studiów (16 wskazań). Po mniej niż 10 wskazań otrzymały następujące grupy: osoby młode nieletnie matki, rodzice (9), osoby młode przebywające lub opuszczające placówki opiekuńczo-wychowawcze (9), osoby młode uzależnione (alkohol, narkotyki lub/i inne używki) (6), osoby młode z zaburzeniami psychicznymi (6), osoby młode ofiary przemocy domowej (4), osoby młode osadzone lub opuszczające zakłady karne (3), osoby młode bezdomne (2). Pierwsze cztery rodzaje wskazań są to cechy ogólne osób młodych, natomiast pozostałe to cechy specyficzne młodych bezrobotnych, co widać po analizie zaznaczanych grup cech przez respondentów.

Osoby biorące udział w badaniu reprezentują przede wszystkim instytucje zajmujące się osobami pełnoletnimi, tj. w wieku powyżej 18 lat. Tylko 14 osób zajmowało się w swojej pracy młodzieżą w wieku 15-17 lat.

### **3.3.1. Skala zjawiska**

Rozmówcy na wywiadach grupowych zwracali uwagę, że osoby spełniające kryteria NEET są bardzo trudną do zweryfikowania grupą oraz że trudno oszacować, ile faktycznie jest osób NEET. Jeden z respondentów stwierdził, że *„jest problem, który jest widoczny, jest taka grupa, natomiast jak duża skala tego jest czy to są dziesiątki, czy setki takich osób nie wiadomo”*.

Z jednej strony wynika to z tego, że brakuje narzędzi do weryfikacji, kto faktycznie nie pracuje, nie uczy się i nie szkoli, gdyż w dużej liczbie przypadków osoby rejestrujące się urzędach pracy jako bezrobotne robią to tylko po to, aby mieć ubezpieczenie zdrowotne, a faktycznie pracują lub nie są zainteresowani podjęciem pracy. Z drugiej strony instytucje z reguły nie docierają do najbardziej wykluczonych, gdyż oni sami nie przychodzą ani do urzędu pracy, ani do OHP czy organizacji pozarządowych. Większość instytucji biorących udział w badaniu ma kontakt jedynie z osobami, które same się do nich zgłosiły lub zostały skierowane. *„Naprawdę nieszczęśliwi nie zgłaszają się do nikogo, nie chcą pomocy, twierdzą, że sobie poradzą.”* Instytucje zwykle docierają do osób w lepszej sytuacji, bardziej aktywnych, np. zarejestrowanych w UP lub wyrejestrowujących się na chwilę.

Próbując ocenić skalę zjawiska występowania osób bezrobotnych i nie uczących się, przedstawiciele instytucji pomocowych zwracają uwagę na różnicowanie terytorialne. Rozmówcy uważają, że większy problem jest w małych miejscowościach i wsiach, gdzie nie ma miejsc pracy i są problemy z dojazdem do większych miejscowości. Zwracają też uwagę na specyfikę terenów popegeerowskich. Jak powiedział jeden z rozmówców: *„Skali nie znam, ale na pewno większy problem jest na tych wszystkich wsiach popegeerowskich, gdzie nie istnieje coś takiego jak etos pracy, są prace sezonowe, leśne, wyrobić drewno, byleby było, byle do piątku, byleby starczyło na piwo i to są takie środowiska, są takie miejscowości, gdzie więcej jest niepracujących niż pracujących. Od kiedy zamknięto PGR, to nie ma pracy, bo jedyne źródło utrzymania upadło”*. W takich środowiskach młodzi ludzie powtarzają wzorce swoich rodziców. Z takich miejsc uciekają najbardziej aktywni – jadą za granicę lub do większych miast, co pogłębia biedę, bo zostają osoby o niskich kompetencjach, dla których czasami problemem jest nawet umiejętności pisanie.

### **3.3.2. Problemy osób należących do kategorii NEET**

Przedstawiciele instytucji w ankietach stwierdzili, że najczęstszą przyczyną bierności osób młodych jest brak motywacji, brak potrzeby pracy lub kontynuowania nauki, brak ambicji oraz brak odpowiednich bodźców.

Tabela 15. Odpowiedzi na pytanie „Dlaczego Pana/Pani zdaniem osoby młode nie podejmują pracy/nie kontynuują nauki?”

Przyczyny	Liczba wskazań
Brak motywacji	47
Nie czują takiej potrzeby	38
Brak ambicji	25
Nie mają odpowiednich wzorców (bodźców)	25
Nie mają wystarczających kompetencji i kwalifikacji do pracy	16
Wystarczy im utrzymanie rodziców	15
Nie odpowiada im oferowane wynagrodzenie	15
Są zadowoleni z obecnego życia	11
Nie wierzą w siebie	8
Nie mają odpowiednich środków finansowych	7
Kłopoty z uzależnieniami	5
Nie widzą dla siebie perspektyw w miejscu zamieszkania	5
Szkoły nie zachęcają do nauki	5
Wolą zabawę (rozrywkę)	4
Muszą opiekować się innymi (np. swoimi dziećmi, rodzicami)	3
Nie mają odpowiednich warunków do nauki	2
Z powodu stanu zdrowia lub niepełnosprawności	2
Nie ma dla nich miejsc pracy	2
Z powodu bezdomności	0

Opracowanie własne

W każdej z czterech grup focusowych powtarzały się trzy grupy problemów powodujących niechęć młodych osób do podejmowania pracy lub rozwijania i uzupełniania swoich kwalifikacji. Większość tych problemów wynika według respondentów ze zgody i przyzwolenia/akceptacji społecznej ich środowisk i całego społeczeństwa.

Pierwsza grupa przyczyn problemów z niepodjęciem pracy przez młodych jest ich rodzina i **negatywne wzorce przekazywane przez rodziców**. Młodym ludziom wychowującym się w domach, gdzie przynajmniej jedno z rodziców nie pracuje, brakuje etosu pracy, a wykształcone mają postawy roszczeniowe. Młodym ciężko się wyrwać z trudnej sytuacji, żyć inaczej niż rodzice. Poza tym praca przestaje być wartością, a stają się nią pieniądze. Taki system wartości przekazywany jest następnym pokoleniom zwłaszcza jeśli się jest wyzyskiwanym w pracy. Jak zauważa jeden z rozmówców: „*To pokolenie, które zostało wyzyskane przez kapitalizm wychowało młodzież, które uważa, że pracodawca jest „be”. Pracodawca na mnie zarabia.*” Niektórzy członkowie najbliższego otoczenia młodej osoby zniechęcają do pracy, szczególnie w prywatnych firmach: „*no co ty, to jest oszust, wykorzysta cię, po co będziesz wstawał, prywatniar, na emeryturę i tak nie zarobisz*”. Stąd biorą się poglądy młodych ludzi, że nie warto pracować za niskie wynagrodzenie.

Trochę inny problem, ale nadal związany z wynoszeniem wzorców z domu, wynika z nadopiekuńczości rodziców. Niektórzy rozmówcy zauważali, że młodzi ludzie są niezaradni, gdyż za dzieci dużo obowiązków wykonują rodzice. W ten sposób rodzice uczą dzieci tylko brania. „*Z pokolenia na pokolenia są uczeni nie robienia nic, trzeba pokazać, że coś warto zrobić, praca jest motywatorem do wszystkiego*”.

Rozmówcy podkreślali również, że w naszym społeczeństwie istnieje przyzwolenie społeczne na negatywne zachowania takie jak nie podejmowanie pracy przez osoby, które są do niej zdolne i przyzwolenie na życie z zasiłków. Dotyczy to też niektórych pracodawców, co zauważa jeden z rozmówców: *„Czasami nawet sami pracodawcy przytykają oko np. na to, że ktoś jest pijany, albo jadą po taką osobę, żeby dowieźć ją do pracy. W czasie sezonu mistrzostw w piłkę nożną wiadomo, że będzie mniej pracowników, bo im się nie chce wtedy pracować itp.”*

Konsekwencją negatywnych wzorców i postaw wynoszonych z domu lub najbliższego środowiska są postawy roszczeniowe młodych ludzi i generalnie negatywne nastawienie do pracy. Młodzi ludzie chcieliby mieć możliwość zrezygnowania z pracy z dnia na dzień, jak im się nie spodoba. Młodzi bezrobotni wykazują brak samodzielności i radzenia sobie z codziennymi sytuacjami: *„nie ma samodzielności i chęci w rozwiązywaniu problemów, jest roszczeniowość”*. Objawia się to również brakiem mobilności, dużo młodych osób jest przywiązanych do swego miejsca zamieszkania i nie rozważa możliwości przeprowadzenia się lub dojeżdżania do innego miasta, gdzie jest praca. Jeden z respondentów wskazał również, że młodzi ludzie nie chcą ponosić odpowiedzialności za swoje błędy, co jest specyfiką narodową. Uważa, że lubimy zrzucać winę na kogoś: *„to jest zawsze czyjaś wina, że mnie wyrzucili z pracy, bo mnie złapał jak piłem, albo jak spałam i to on jest zły, bo mnie złapał”*.

Kolejną grupą przyczyn niepodejmowania pracy ani nauki jest **brak motywacji**. Ten problem jest związany z dziedziczeniem biedy, niepewnością, ograniczonymi horyzontami, brakiem aspiracji i świadomości, że można żyć inaczej. Wśród naszych respondentów panuje silne przekonanie, że grupie osób nie pracujących i nie uczących się „nic nie chce się ze sobą zrobić”. Młodzi ludzie patrzą na swoje otoczenie np. na znajomych, którzy się uczyli i nie mają pracy, więc nie widzą sensu w dalszej nauce. Nie mają też chęci rozwoju, odbywania dodatkowych praktyk, staży. Według rozmówców na motywację wpływają emocje, a młodzi ludzie mają deficyty emocjonalne, dlatego trudno dotrzeć do tego czego, potrzebują, co ich motywuje. *„Jeżeli ktoś nie ma dostępu do swoich emocji, bo nie pracował nad tym, jest niezadbany pod tym względem, to ciężko jest takiej osobie dostrzec takie potrzeby”*.

Wszyscy rozmówcy podkreślali negatywny wpływ systemu świadczeń socjalnych, a w szczególności nowego programu „500+” na motywację do podjęcia pracy. Uważają, że wszelkiego rodzaju zasiłki, pomoc pieniężna rozleniwia ludzi, pogłębia brak motywacji i roszczeniowość. Znają również takie przypadki, że ludzie rzucają pracę z powodu otrzymania zapomogi. Wszelkiego rodzaju zasiłki, w tym z programu 500+, są bardziej pewnym źródłem dochodu niż dochody z pracy, gdyż można ją stracić. Praca przestaje być konkurencyjna w stosunku do świadczeń zwłaszcza na wsi oraz w przypadku kobiet, które mają dwoje lub więcej dzieci, które mówią, że nie opłaca się im iść do pracy. Z drugiej strony jeden z respondentów zaproponował, że młodzież można podzielić na dwie grupy: pierwsza, to ci, którzy założyli rodzinę, a druga to ci, którzy jej jeszcze nie założyli. Według niego pierwsza grupa myśli inaczej, ma obowiązki związane z wychowaniem dzieci, są bardziej zmotywowani, ambitni, mają wyższe wymagania.

Następna grupa problemów wiąże się z **niskim kapitałem społecznym** młodych bezrobotnych. Niski kapitał społeczny przejawia się m.in.:

- brakiem umiejętności pracy, zwłaszcza pracy zespołowej oraz rozwiązywania konfliktów; nie chcą rozwiązywać problemów, wolą zrezygnować z pracy lub stażu, nie rozmawiają, nie wyjaśniają sytuacji.

- brak przedsiębiorczości i kreatywności;
- słabo rozwinięte umiejętności komunikacyjne;
- brak (niska) samoświadomość o sobie, swoim potencjale, możliwościach, co wiąże się z niezidentyfikowanymi uzdolnieniami na poziomie szkoły, brakiem ukierunkowania, brakiem wsparcia w rozwoju tych uzdolnień; konsekwencją tego jest często błędny wybór ścieżki edukacyjnej;
- brak przygotowania do zarządzania ścieżką kariery, co objawia się niewiedzą nt. możliwości rozwoju, wyboru ścieżki, kariery, ale też nieznaną lokalnego rynku pracy (branż, zawodów) oraz nieznaną kluczowych kompetencji; nie potrafią szukać pracy.
- brak myślenia perspektywicznego, świadomości, że pracując na swoją przyszłość, żyją tylko tym co, dzisiaj, nie myślą o chorobach, o ZUS-ie itp.

Respondenci zwrócili również uwagę na problem uzależnień, który utrudnia, a częściej uniemożliwia podjęcie pracy. Duża grupa młodych niepracujących ludzi jest uzależniona od alkoholu i innych używek. Respondenci wspominają również o dopalaczach oraz o hazardzie, co staje się dużym problemem ze względu na dużą dostępność do miejsc, gdzie można uprawiać hazard.

Przedstawiciele instytucji rynku pracy i pomocy społecznej zwrócili uwagę, że występuje znaczny problem z osobami z zaburzeniami psychicznymi lub zaburzeniami osobowości. W swojej pracy spotykają się z coraz większą liczbą przypadków osób z osobowością asocjalną, osobami psychotycznymi czy paranoicznymi. Inne problemy natury psychicznej, nie zawsze potwierdzone to depresje, fobie. Uważają, że takie osoby faktycznie wymagają wsparcia.

Rozmówcy na wywiadach grupowych przyczyny bezrobocia młodych ludzi upatrują również w instytucjach, które powinny przygotowywać lub wspomagać młodych ludzi. Należą do nich szkoły, w których brakuje uczenia pracy własnej, a w szkołach zawodowych praktyki i staże są źle przeprowadzone, gdyż nie uczą faktycznego zawodu. W szkolnictwie brakuje zajęć z praktykami, a także nie uczy się gospodarowania pieniędzmi, a także obowiązkowości. Inne instytucje to przedszkola i problem dostępu opieki nad małymi dziećmi. Miejsc w przedszkolach i żłobkach jest ciągle za mało, są drogie, a niektóre przedszkola działają za krótko – do 14.00.

Pewnym problemem jest również praca w szarej strefie. Jest grupa osób, która pracuje bez umów lub tylko sezonowo i jest przyzwyczajona do takiej formy pracy. Problem szarej strefy, czy też bezrobocia ukrytego jest na terenie wiejskim i wiąże się z ubezpieczeniem rolniczym. Część osób młodych, które się nie usamodzielnili, korzystają z ubezpieczenia z KRUS jako domownicy, wtedy nie potrzebują rejestrować się w urzędzie pracy, ale faktycznie tej pracy nie mają.

### **3.3.3. Perspektywa pracodawców**

Część osób biorących udział w wywiadach grupowych przedstawiła perspektywę pracodawców, z którymi mają kontakt w codziennej pracy. Według nich pracodawcy mają negatywną opinię o grupie osób spełniających kryteria NEET i unikają zatrudniania takiej grupy. Uważają, że osobom tym brakuje motywacji i poczucia odpowiedzialności. Jak zauważył jeden z rozmówców: *„Pracodawcy generalnie nie chcą takiej grupy i im się nie dziwię, bo pracodawca chce młodego człowieka, chętnie go zatrudni, ma ofertę pracy. Ale pracodawcy są gotowi zapłacić więcej za osobę, która będzie umiała trzymać miotłę i zostanie, przyjdzie do pracy trzeźwa, nie będzie trzeba jej pilnować, zachęcać do pracy, tłumaczyć, że powinien przyjść, a nie zwolnienie od mamy itd.”*

Wśród pracodawców coraz częściej można zauważyć rozgoryczenie, mówią, że nie mają z kim pracować, chcą „porządnych osób do pracy, dają porządne stawki, a porządnych pracowników i tak brakuje”. Szukają pewnych siebie, dobrze pracujących osób, mniejsze znaczenie ma dla nich wykształcenie. Jeden z pracowników urzędu pracy powiedział: *„Jak mam do czynienia z prezesami, dyrektorami i na szkoleniach, to przede wszystkim mówią o braku wykwalifikowanych i odpowiednio przygotowanych psychicznie uczniów. Mówią nawet, że po studiach, ma wyróżnienia, ma piątki, nagrody ministra, a ręce mu się trzęsą jak galareta i on takich uczniów nie przyjmuje. On mówi, że bierze pewnego siebie i to wszystko załatwia.”* Liczy się też dla nich chęć do pracy.

Pracodawcy nie są zainteresowani problemami pracowników, zwracają uwagę jedynie na kompetencje. Nie mają interesu w tym, aby wspierać osoby wykluczone. *„Pracodawców nie interesuje nic, ma być dobry i niedrogi. (...) Młody, czy mniej młody, z jakiego środowiska, z jakiej rodziny, nie wchodzi w szczegóły, jak nie ma problemów... Jak robi swoje, to jest dobrze.”* Pracodawcy zatrudniają młode osoby nie mają z tego wymiernych korzyści, np. w postaci ulg podatkowych. Niektórzy respondenci zwracają uwagę, że pracodawcy generalnie nie chcą zatrudniać młodych osób bez doświadczenia, bez specjalizacji, z małymi dziećmi.

### **3.3.4. Sposoby komunikacji**

Podczas spotkań z przedstawicielami instytucji rynku pracy i pomocy społecznej (w ankietach i wywiadach grupowych) pytaliśmy o sposoby docierania do młodych osób bezrobotnych.

Najwięcej, bo 37 respondentów wskazało, że dociera do osób młodych bezrobotnych poprzez pracowników socjalnych, co z pewnością wynika z dużej reprezentacji ośrodków pomocy społecznej wśród badanych instytucji, aczkolwiek liczba ta jest większa niż liczba osób reprezentująca te instytucje (20). Dużo organizacji trafia do osób młodych poprzez inne organizacje i instytucje (22 odpowiedzi), jednak wśród nich najczęściej są wskazane ośrodki pomocy społecznej, w nieco mniejszym stopniu urzędy pracy, powiatowe centra pomocy rodzinie, szkoły, sądy, OHP, organizacje pozarządowe czy poradnie psychologiczno-pedagogiczne. Przez kuratorów sądowych do młodych bezrobotnych trafia tylko 11 badanych podmiotów, tyle samo wskazało inne sposoby, wśród nich: docieranie poprzez strony internetowe, media, biuro karier lub zgłaszanie się osób młodych bez rekrutacji. Nie wiele bo tylko 8 osób wskazało, że dociera do osób młodych za pomocą mediów społecznościowych, co biorąc pod uwagę stałą obecność osób młodych w internecie jest wynikiem bardzo niskim.

Na pytanie czy mają państwo problemy z dotarciem do osób młodych, znaczna większość respondentów odpowiedziała, że nie ma takich problemów (49 na 72 odpowiedzi). Natomiast 17 osób przyznało, że ma takie problemy. Jako przyczynę problemów najczęściej wskazywano bierność i brak motywacji osób młodych, a w mniejszym stopniu problemy wewnątrz instytucji (np. rotacja pracowników) czy brak narzędzi do rekrutacji młodych.

Z wypowiedzi podczas prowadzonych wywiadów grupowych wynika, że instytucje nie prowadzą specjalnych akcji dotarcia do osób najbardziej wykluczonych, a ofertę pomocy kierują do osób, które mają w swoich bazach lub które przychodzą same do instytucji lub organizacji. Poza tym uczestnicy wywiadów zauważają, że instytucje nie mają interesu w docieraniu do osób z grup najtrudniejszych, najbardziej wykluczonych, gdyż nie podwyższa to wskaźników realizacji projektów. Dlatego w większości beneficjenci różnych programów to osoby, które same się zgłaszają lub są kierowane przez inne instytucje np. przez OPS-y. Jedynie osoba z ośrodka terapeutycznego powiedziała, że wyszli ze

swoją ofertą terapii do szkół średnich. I jak ocenia bezpośrednie spotkania z młodzieżą w szkołach miał dobre efekty.

Jako najbardziej skuteczną metodę docierania do młodych ludzi zagrożonych wykluczeniem większość respondentów wskazuje bezpośredni kontakt nawiązywany przez pracowników socjalnych oraz asystentów rodziny, streetworkerów, animatorów. Takie osoby mogą zachęcić, wytłumaczyć niejasności, gdyż nie zawsze osoby, które czytają jakieś ogłoszenia, wiedzą, że jest to oferta dla nich. Najlepsze rozeznanie w środowiskach, gdzie mieszkają i przebywają młode osoby mają pracownicy ośrodków pomocy społecznej.

Równie skuteczne jest docieranie przez internet, do którego młodzi ludzie mają nieograniczony dostęp, a w tym serwis „Pracuj.pl”, portale społecznościowe (a w szczególności Facebook), filmiki w internecie na kanale Youtube, oraz Youtuberzy i blogerzy, którzy zostali wskazani jako kanał dotarcia do młodzieży (zwłaszcza gimnazjalnej). Jako najmniej skuteczne i nie działające wskazano plakaty i ulotki.

Inne wskazywane możliwe lub stosowane sposoby dotarcia do młodych ludzi to:

- Informacje z ambony w kościele,
- Szkoły,
- Świetlice wiejskie,
- Lokalne sklepiki „Żabka”, „Biedronka”,
- Sołtysi,
- imprezy wiejskie, festyny,
- Kluby sportowe,
- Streetworkerzy lub partyworkerzy,
- koncerty, imprezy, atrakcyjne wydarzenia wysoko ocenione przez młodych,
- przedstawiciele muzyki alternatywnej.

Grupy, do których najtrudniej dotrzeć z ofertą uznano osoby z zaburzeniami oraz osoby ze środowisk wiejskich. Jak zauważają rozmówcy te osoby nie są świadome, że są defaworyzowane i potrzebują pomocy. Jako jedną z metod dotarcia do tych najtrudniejszych grup podano “lokowanie produktu” w serialu, kampania w trakcie serialu, gdyż są to osoby, które dużo oglądają telewizji.

#### **3.4. Podział młodych bezrobotnych na podgrupy**

Jak wynika z przedstawionych już wyników badań grupa młodych bezrobotnych, w tym NEET jest bardzo zróżnicowana. Podstawowym podziałem grupy NEET według ekspertów OECD jest podział na dwie podgrupy<sup>43</sup>:

- młodzież opuszczoną (*ang. youth left behind*);
- źle zintegrowanych nowicjuszy na rynku pracy (*ang. poorly integrated new entrants*).

Pierwszą z nich stanowią osoby o mniejszej zdolności do zdobywania wiedzy, obciążone dodatkowo pewną niesprzyjającą cechą. Ta grupa osób posiada zazwyczaj niskie lub bardzo niskie kwalifikacje. Druga kategoria NEET obejmuje natomiast młodzież, która ukończyła przynajmniej szkołę średnią. Jej

---

<sup>43</sup> [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/documents/empl/dv/empl\\_jobs\\_for\\_youth\\_oecd\\_jmartin/\\_empl\\_jobs\\_for\\_youth\\_oecd\\_jmartin\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/dv/empl_jobs_for_youth_oecd_jmartin/_empl_jobs_for_youth_oecd_jmartin_en.pdf) [dostęp: 06.11.2014].



podstawowym problemem nie jest bierność społeczna, lecz problemy z ciągłością w aktywności zawodowej, nawet w okresach silnego wzrostu gospodarczego. Okresy zatrudnienia, zazwyczaj na tzw. umowach śmieciowych, przeplatają się z bezrobociem. Każda z tych grup wymaga innego wsparcia.

Jak zauważają autorzy raportu *NEETs Young people ...*<sup>44</sup>, grupa NEET jest tworzona przez podgrupy, wśród których są osoby, które:

- są stale lub czasowo bezrobotne;
- opiekują się swoją rodziną lub są niepełnosprawne;
- w ogóle nie szukają pracy i nie szkolą się, a także te które przejawiają zachowania ryzykowne (np. agresja, uzależnienia);
- szukają pracy i chcą się szkolić, ale nie mogą znaleźć dla siebie odpowiedniej oferty;
- podróżują lub przejawiają inne formy aktywności, polegające na ekspresji swoich zainteresowań, np. sztuką, muzyką, religią itp.

W naszym podejściu na młodych bezrobotnych staramy się spojrzeć jeszcze bardziej wielowymiarowo, co staraliśmy się przedstawić w poniższej tabeli. Czynniki podziału, które uwzględniliśmy to:

- Wiek;
- Miejsce zamieszkania (subregiony oraz kategoria miejscowości);
- Posiadane wykształcenie;
- Aktywności na rynku pracy;
- Cechy specyficzne.

Do tego podziału można dodać jeszcze fakt korzystania ze wsparcia instytucji (UP, OPS, OHP) lub organizacji pozarządowej oraz aktywność edukacyjną (uczący się lub szkolący się; nie uczący się ani nie szkolący się i niechętni do aktywności edukacyjnej; nie uczący się ani nie szkolący się, ale chętni do aktywności edukacyjnej).

---

<sup>44</sup> NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe (NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe (2012). Luxembourg, Publications Office of the European Union.)

Tabela 16. Profile grupy docelowej rekomendacji - osoby młode w wieku 15-29 lat, znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji życiowej i zawodowej, w tym NEET

		Wiek 15-18 lat (osoby młode niepełnoletnie)	Wiek 18-24 lata (osoby młode dorosłe)	Wiek 25-29 lat Osoby dorosłe
Subregion metropolitalny	Miasto na prawach powiatu (4)	Osoby długotrwale bezrobotne		Osoby poszukujące pracy
		Osoby niepełnosprawne Osoby opiekujące się dziećmi/osobami zależnymi, samotne matki		Osoby nie poszukujące pracy
		Osoby bezdomne, osoby zamieszkujące w placówkach dla bezdomnych		Osoby bez motywacji do dalszej edukacji
		Młodzież z pieczy zastępczej, w tym osoby usamodzielniające się		Osoby z motywacją do kształcenia się
Subregion nadwiślański	Gmina miejska (25)	Osoby doświadczające/ zagrożone zaburzeniami zdrowia psychicznego,		Osoby będące w rejestrach instytucji publicznych /niepublicznych
Subregion słupski	Gmina miejsko- wiejska (17)	Osoby z problemami uzależnień		Osoby nie będące w rejestrach instytucji publicznych /niepublicznych
Subregion południowy	Gmina wiejska (81)	Osoby opuszczające zakłady poprawcze/karne		
		Osoby z wykształceniem podstawowym lub niepełnym gimnazjalnym		
		Osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niepełnym ponadgimnazjalnym		
		Osoby z wykształceniem średnim i/lub pomaturalnym		
		Osoby z licencjatem, magisterium (inżynier)		

Opracowanie własne

Na podstawie wymienionych wymiarów można opisać poszczególne grupy młodych osób bezrobotnych, które się nie uczą ani nie szkolą. Poniżej opisane jest 8 grup według cech specyficznych, które mają duży wpływ na sposób dotarcia oraz formy wsparcia przeznaczone dla osób należących do tych grup. W opisie uwzględnione zostały główne przyczyny pozostawania bez pracy, charakterystyka psycho-społeczna oraz cele pracy z przedstawicielem tej grupy. Dla każdej grupy zostały stworzone opisy person – przykładowych osób wraz z ich specyficzną sytuacją, tak aby przybliżyć sytuację młodych osób, które nie mają pracy i na tej podstawie stworzyć lepsze rozwiązania odpowiadające na ich potrzeby.

### 3.4.1. Osoby długotrwale bezrobotne

Wśród osób bezrobotnych do 30 roku życia zarejestrowanych w urzędach pracy w województwie pomorskim jest 5 761 osób, które pozostają bez pracy ponad 12 miesięcy<sup>45</sup>. Długotrwale bezrobotny oznacza bezrobotnego pozostającego w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres

<sup>45</sup> Stan na dzień 31 grudnia 2015 rok, na podstawie tablic Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, por. tabela nr 8

ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych<sup>46</sup>.

Główne przyczyny pozostawania bez pracy:

- Brak ofert pracy w miejscu zamieszkania (w szczególności w małych miastach i wsiach);
- Brak możliwości dojazdu do pracy w większych ośrodkach;
- Niskie kwalifikacje lub ich brak;
- Brak doświadczenia zawodowego lub brak dokumentów poświadczających doświadczenie.

Charakterystyczne dla osób należących do tej grupy jest:

- Zniechęcenie do poszukiwania pracy;
- Skłonność do wyjazdów za granicę oraz podejmowanie pracy na czarno;
- Obniżony poziom motywacji;

Sylwetka 1:

Dziewczyna mająca 20 lat, mieszkająca na wsi w okolicy Człuchowa, nie ukończyła szkoły zawodowej, nie lubi się uczyć, chciałaby pracować w sklepie, najlepiej w dużym mieście. Nie ma samochodu, a tym samym możliwości dojazdu do większego miasta. Nigdy nie pracowała nawet dorywczo. Jest na utrzymaniu matki, która sama utrzymuje się z zasiłków, ale ta nie chce i nie ma wystarczających środków, aby dalej ją utrzymywać. Zarejestrowana w urzędzie pracy od kiedy skończyła 18 lat.

Sylwetka 2:

Chłopak 24 lata, mieszkający w średniej wielkości mieście w regionie śląskim, pracujący od czasu do czasu „na czarno”. Po ukończeniu zawodówki poszedł do technikum, ale go nie ukończył, bo często opuszczał lekcje. Nie ma ochoty na żadne kursy i szkolenia. Najbardziej lubi spotykać się z kolegami i dziewczyną, chodzić do baru. Często eksperymentuje z narkotykami. Zarejestrował się w urzędzie pracy za namową rodziców kiedy miał 19 lat, ale kilka razy był wyrejestrowywany, bo nie stawał się na wyznaczone terminy. Utrzymują go rodzice, nie szuka pracy.

Potrzeby osób bezrobotnych:

- Uzupełnianie kwalifikacji zawodowych dostosowanych do potrzeb rynku pracy, tj. ukończenie szkoły przynajmniej zawodowej;
- Możliwość odbycia praktyk zawodowych;
- Wykształcenie postawy obowiązkowości, przewycięzania trudności, z jakimi można spotkać się w pracy, tak aby nie porzucać pracy przy pierwszym niepowodzeniu (np. gdy jakiś klient nakrzyczy na młodego pracownika);
- Zdobycie podstawowej wiedzy o prawach pracownika, tak aby nie być wykorzystywanym przez pracodawcę;

---

<sup>46</sup> Wg ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. . 2004 Nr 99 poz. 1001, z późn. zmianami.

Cele pracy z osobami bezrobotnymi:

- Wykształcenie umiejętności społecznych umożliwiających utrzymanie pracy, tj. punktualność, obowiązkowość, wykonywanie poleceń przełożonych;
- Nabycie umiejętności podejmowania decyzji;
- Wsparcie w trudnych sytuacjach związanych z pracą lub sytuacją rodzinną;
- Poprawa kontaktów z pozostałymi członkami rodziny tak, aby nie utrudniali podejmowania aktywności prowadzącej do zdobycia zatrudnienia;
- Wsparcie w budowaniu sieci kontaktów w społeczności lokalnej, które umożliwiłyby dostęp do informacji o różnych formach aktywności zawodowej poczynając od wolontariatu, nabywaniu dodatkowych umiejętności zawodowych, po informacje o wolnych miejscach pracy;
- Wzmacnianie motywacji do uzupełnienia wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, podejmowania różnorodnych aktywności, poszukiwania pracy, podjęcia terapii (uzależnień lub np. dotyczącej wykorzystywania seksualnego).

### **3.4.2. Osoby niepełnosprawne**

W drugim półroczu 2015 roku w urzędach pracy w województwie pomorskim zarejestrowało się 975 osób do 30 roku życia z orzeczonym stopniem niepełnosprawności<sup>47</sup> jako osoby bezrobotne. Niemniej jednak większość osób niepełnosprawnych posiadających uprawnienia do renty nie rejestruje się w urzędach pracy, a czasami pracuje dorywczo lub poszukuje pracy.

Główne przyczyny pozostawania bez pracy:

- Niskie kwalifikacje;
- Brak doświadczenia zawodowego;
- Ograniczenie sprawności i/lub ograniczenia intelektualne utrudniające wykonywanie pracy;
- Bariery architektoniczne i niedostosowane miejsca pracy;
- Niska samoakceptacja;
- Mała motywacja do podjęcia pracy;
- Stereotypowe postrzeganie osób niepełnosprawnych jako osób całkowicie niezdolnych i nieprzydatnych w pracy.

Charakterystyka psycho-społeczna z uwzględnieniem konsekwencji pozostawania przez długi czas bez pracy:

- Ze względu na swoją niepełnosprawności (szczególnie jeśli jest ona widoczna) są to osoby żyjące w izolacji społecznej, mają trudności w nawiązywaniu kontaktów społecznych, czasami nieakceptujące swojej niepełnosprawności;

---

<sup>47</sup> Tablica: „Włączenia do ewidencji osób niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy w II półroczu 2015, województwo pomorskie, opracowanie: Wydział Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy – Zespół Badań i Analiz, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

- Osoby, które podejmą pracę mogą na początku być bardzo zestresowane nową rolą, łatwo poddawać się, niecierpliwic, gdy coś nie wychodzi; po pokonaniu trudności zwykle są bardzo sumiennymi pracownikami;
- Brak pracy powoduje nasilenie się dolegliwości związanych z główną przyczyną dysfunkcji, co jest skutkiem braku motywacji do zwiększania sprawności zarówno fizycznej jak i intelektualnej;
- Osoby, które są niepełnosprawne od urodzenia często znajdują się w otoczeniu, które wyręcza je w wielu czynnościach, które są w stanie same wykonać, co powoduje niechęć do podejmowania kolejnych prób usamodzielnienia, łatwe zniechęcanie się przy występujących problemach.

### Sylwetka 3.

Mężczyzna w wieku 25 lat, od 5 lat poruszający się na wózku inwalidzkim, ponieważ jako młody chłopak skoczył do wody „na główkę”, ma ukończoną szkołę średnią, interesuje i zna się na tworzeniu programów komputerowych. Mieszka z rodzicami, którzy go utrzymują, ale chciałby się usamodzielnic. Chętnie skorzystałby z szkoleń, kursów, które umożliwią mu pracę jako tester oprogramowania lub programista. Rodzice uważają, że nie powinien podejmować pracy. Mieszka w małym mieście w regionie nadwiślańskim.

### Sylwetka 4.

Kobieta w wieku 28 lat, ma niedowład jednej ręki i z tego powodu orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności, kiedyś otrzymywała rentę socjalną, ale miała ją tylko czasowo, od roku jej nie otrzymuje. Jest zarejestrowana w urzędzie pracy, nigdy nie pracowała, ma ukończoną szkołę zawodową. Uważa, że nie nadaje się do pracy, co głównie wynika z obawy, że sobie nie poradzi w żadnej pracy. Nie szuka pracy ani możliwości podwyższania kwalifikacji. Utrzymuje się z zasiłków pomocy społecznej. Mieszka na wsi w subregionie południowym.

#### Potrzeby osób bezrobotnych:

- Potrzeba pracy nie tylko jako źródła osiągnięcia dochodów, ale jako źródło kontaktów społecznych, poczucia przydatności w społeczeństwie;
- Praca dostosowana do możliwości i ograniczeń;
- Potrzeba rehabilitacji leczniczej, opieki lekarskiej szczególnie w zakresie zdrowia fizycznego;
- Wydłużony okres „próbny”, polegający na wejściu w nowe środowisko, uczenie się wykonywania czynności potrzebnych do świadczenia pracy.

#### Potrzeby członków ich rodziny:

- Z jednej strony potrzeba, aby osoba niepełnosprawna się usamodzielniała (szczególnie dotyczy to niepełnosprawnych dzieci), a z drugiej strony obawy przed tym, czy dana osoba da sobie radę bez pomocy członka rodziny.

#### Cele pracy z osobami bezrobotnymi:

- Kształtowanie nowej osobowości pracowniczej, postaw potrzebnych do wykonywania pracy;
- Akceptacja swoich ograniczeń;

- Walka z lękami przed nowymi zadaniami;
- Praca nad poczuciem własnej wartości, samooceną;
- Towarzyszenie osoby, która mogłaby ułatwić wejście w nową rolę, pokonywać trudności, „kontrolować” wykonywane czynności.

Dodatkowe uwagi:

- Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych opiera się na kilku ważnych przesłankach<sup>48</sup>:
- Każda osoba niepełnosprawna pomimo utraty pełnej sprawności zachowuje określone umiejętności i dyspozycje, które po ich zidentyfikowaniu, ukierunkowaniu i usprawnieniu stają się podstawą umożliwiającą podjęcie szkolenia zawodowego, a następnie pracy zawodowej.
- Żadna praca nie wymaga od osoby, która ją wykonuje zaangażowania wszystkich jej sprawności fizycznych, psychicznych, społecznych. Istnieją prace o różnej skali wymagań. Jedne wymagają wysokiej sprawności fizycznej lub manualnej, inne zaś wysokiej sprawności intelektualnej, a jeszcze inne specjalnych zdolności i umiejętności czy określonych cech osobowości.
- Wykonywanie pracy zawodowej przez daną osobę niepełnosprawną uwarunkowane jest takimi względami, jak: możliwość wykonywania różnych czynności, stopień indywidualnej sprawności, specjalne zdolności i umiejętności, cechy osobowości.
- Osoby niepełnosprawne mają możliwość uruchomienia pewnych mechanizmów kompensacyjnych<sup>49</sup>. U podstaw kompensacji leży fakt, że organizm ludzki charakteryzuje się pewną dynamiką i zdolnością adaptacji do zaistniałej sytuacji. Osoby niepełnosprawne mogą, więc nauczyć się celowego i efektywnego wykonywania różnych czynności i zadań przy zastosowaniu trochę innej techniki, niż osoby pełnosprawne.
- Istnieją możliwości adaptacji stanowiska i miejsca pracy stosownie do potrzeb pracownika niepełnosprawnego. Można je tak zorganizować i wyposażyć, że będą kompensowane pewne braki i ograniczenia funkcjonalne pracownika i będzie on mógł wykonywać zadania zawodowe na wymaganym poziomie.

### **3.4.3. Osoby opiekujące się dziećmi/osobami zależnymi, samotne matki**

Dużą grupę młodych bezrobotnych stanowią młode kobiety opiekujące się dziećmi. Na koniec 2015 roku w poszczególnych powiatach województwa pomorskiego było zarejestrowanych 6099 kobiet do 30 roku życia, które posiadają co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia<sup>50</sup>. Wśród tych kobiet 29 ma dziecko z orzeczonym stopniem niepełnosprawności.

Główne przyczyny pozostawania bez pracy:

---

<sup>48</sup> T. Majewski, B. Szczepankowska, *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych* [w:] A. Ostrowska, B. Szczepankowska (red.), *Problem niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1998.

<sup>49</sup> Kompensacja polega na zastąpieniu uszkodzonych lub zaburzonych czynności organizmu przez inne czynności.

<sup>50</sup> Tablica: „Zarejestrowane bezrobotne kobiety będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy w województwie pomorskim według kategorii, stan na dzień 31 grudnia 2015”; opracowanie: Wydział Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy – Zespół Badań i Analiz, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

- Brak doświadczenia zawodowego;
- „Nieopłacalność” podejmowania zatrudnienia za niskie wynagrodzenie, które w dużej mierze zostanie wydane na opłaty na żłobek lub przedszkole;
- Brak możliwości zapewnienia opieki nad dzieckiem (np. brak przedszkola, żłobka szczególnie na wsi; brak wsparcia od rodziny, ojca dziecka szczególnie w przypadku kobiet mieszkających tylko z dziećmi);
- Dość wysokie wymagania odnośnie pracy tj. praca w sektorze publicznym, w stałych godzinach, bez wyjazdów służbowych, bez dyspozycyjności 24 godziny na dobę;
- Brak pracy w miejscu zamieszkania i najbliższej okolicy.

Charakterystyka psycho-społeczna z uwzględnieniem konsekwencji pozostawiania przez długi czas bez pracy:

- Niska aktywność w poszukiwaniu pracy;
- Ocenianie swoich szans na znalezienie pracy jako niskie;
- Im wyższe osiągnięte dochody (alimenty, świadczenia socjalne) tym mniejsza motywacja do poszukiwania i podjęcia pracy;
- Koncentracja na dziecku, ale również wyczerpanie związane z odpowiedzialnością za dziecko, co może prowadzić do depresji, sięgania po alkohol;
- Obawa przed powierzeniem opieki nad dzieckiem innym osobom, szczególnie obcym;
- Brak myślenia perspektywicznego skutkujące odkładaniem decyzji o szukaniu pracy lub powrotu do pracy, co powoduje większą przerwę w aktywności zawodowej i zwiększa szansę na pozostawanie dalej osobą bezrobotną;
- Mała mobilność związana z tym, że aby podjąć pracę w większym mieście trzeba wynająć tam mieszkanie, znaleźć żłobek lub przedszkole dla dziecka, co generuje często koszty większe niż możliwa do osiągnięcia płaca;
- Konflikty pomiędzy matką sprawującą opiekę nad dzieckiem a ojcem dziecka lub wzajemne żale i pretensje, co ma negatywny wpływ na dziecko, jego relacje z ojcem;
- Konflikty z rodzicami samotnej matki dotyczące różnych metod sprawowania opieki nad dzieckiem, konieczności podporządkowania się samotnej matki woli rodziców, od których otrzymuje wsparcie dotyczące m.in. tego, że uważają, że ona powinna się zajmować dzieckiem (a nie pracować), a ojciec dziecka powinien zapewniać jej i dziecku utrzymanie;
- Kobiety znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji materialnej i rodzinnej mogą zaniedbywać dziecko, pozostawiać bez opieki lub pod opieką osób nieodpowiedzialnych, co grozi pozbawieniem praw rodzicielskich i umieszczeniem dziecka w rodzinie zastępczej lub placówce opiekuńczo-wychowawczej.

Sylwetka 5.

Kobieta (27 lat) ma dwoje dzieci w wieku 3 i 5 lat, jest rozwiedziona, ponieważ jej mąż założył drugą rodzinę, czasami odwiedza dzieci, ale są to kontakty sporadyczne. Mieszka w niewielkim miasteczku w subregionie południowym, jej rodzice mieszkają kilkadziesiąt kilometrów dalej, nie mają możliwości wspierania jej finansowo, jej matka czasami przyjeżdża, aby pomóc w opiece nad dzieckiem, jej ojciec obwinia ją za to, że jej mąż od niej odszedł. Nie otrzymuje alimentów od byłego męża, utrzymuje się ze świadczeń rodzinnych i zasiłków z pomocy społecznej. Ma ukończone technikum gastronomiczne i roczne doświadczenie w pracy w małej gastronomii, ale nie może podjąć

pracy, bo jeśli pojawiają się jakieś oferty to wymagają pracy w godzinach popołudniowych (bary, kawiarnie), a wtedy nie miałyby z kim zostawić dzieci.

#### Sylwetka 6.

Kobieta (17 lat) z dzieckiem, które ma 1 rok. Wskazany ojciec dziecka nie uznał go. Dziewczyna postrzega dziecko jako obciążenie, często „podrzuca” je do siostry lub matki, a sama z koleżankami i kolegami idzie na piwo i dyskotekę. Utrzymuje się dzięki wsparciu rodziców i ze świadczeń na dziecko. Nie ukończyła szkoły zawodowej, nigdy nie pracowała i nie myśli o tym, żeby iść do pracy lub dalej się uczyć, choć matka ją do tego namawia i oferuje opiekę nad dzieckiem. Mieszka w Trójmieście.

#### Sylwetka 7.

Kobieta (29 lat), ma troje dzieci w wieku 2, 4 i 9 lat, jest od roku wdową (mąż zginął w wypadku), mieszka z teściami, z którymi często się kłóci głównie o to, że chciałaby iść do pracy, ale oni uważają, że powinna zajmować się dziećmi, czasami dochodzi do przemocy psychicznej. Dzieci nie otrzymują renty po ojcu, gdyż pracował on nielegalnie; rodzina jest wspierana finansowo przez teściów, ale uzależniają oni tą pomoc od podporządkowania się ich woli, również w zakresie stosowania metod wychowawczych. Nie może liczyć na wsparcie od swoich rodziców, np. nie może się do nich wyprowadzić, gdyż sami są w trudnej sytuacji materialnej, mieszkają na wsi, gdzie dzieci miałby utrudniony dostęp do szkoły, a ona do pracy. Sama nigdy nie pracowała, ma ukończone technikum ekonomiczne. Chciałaby ukończyć kurs księgowej, aby móc podjąć choć dorywcze prace w tym zakresie. Mieszka w Słupsku.

#### Potrzeby osób bezrobotnych:

- Stały dochód potrzebny na utrzymanie dziecka, opłaty;
- Wsparcie w opiece nad dzieckiem zarówno w trakcie wykonywania pracy, ale również w fazie uzupełniania wykształcenia, podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz poszukiwania pracy;
- Znalezienie legalnej pracy w godzinach, kiedy dziecko może przebywać w żłobku lub przedszkolu;
- Wsparcie w rozwiązywaniu konfliktu z ojcem dziecka lub jego rodziną (np. dziadkami dziecka, szczególnie jeśli bezrobotna matka mieszka w domu byłych teściów lub blisko nich);
- Zdobycie wiedzy i umiejętności dotyczących wychowywania dziecka w sytuacji samodzielnego sprawowania opieki nad dzieckiem;
- Poradnictwo w zakresie sytuacji prawnej samotnej matki, np. w zakresie otrzymania alimentów od ojca dziecka lub jego rodziców, uzyskania mieszkania socjalnego itp.;
- Deklaracja możliwości wykonywania pracy w domu;
- Potrzeba wolnego czasu od opieki nad dzieckiem, skoncentrowania na własnych potrzebach, pasjach, utrzymywaniu kontaktów towarzyskich.

#### Potrzeby członków ich rodziny:

- Dzieci potrzebują kontaktu z ojcem, prawdziwych informacji na temat tego, dlaczego rodzice nie są razem;
- Dzieci potrzebują odpowiednich warunków do prawidłowego rozwoju psycho-fizycznego;



- Rodzice samotnej matki nie chcą nadmiernego obciążenia wynikającego z konieczności pomocy córce w opiece nad dzieckiem, zarówno we wspieraniu jej i dziecka finansowo, jak i sprawując opiekę nad wnuczką.

Cele pracy z osobami bezrobotnymi:

- Podnoszenie samooceny samotnej matki;
- Wsparcie w trudnych sytuacjach związanych z opieką i wychowywaniem dziecka oraz w kontaktach z ojcem dziecka oraz jego rodziną;
- Poprawa relacji z ojcem dziecka tak, aby wspierał matkę w opiece nad dzieckiem i jego utrzymaniu, aby nawiązywał prawidłowe relacje z dzieckiem;
- Poprawa kontaktów z rodzicami, aby nie utrudniali podejmowania aktywności prowadzącej do zdobycia zatrudnienia;
- Wzmacnianie motywacji do uzupełnienia wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, podejmowania różnorodnych aktywności, poszukiwania pracy, podjęcia leczenia (np. depresji);
- Wsparcie w budowaniu sieci kontaktów w społeczności lokalnej, które umożliwiłyby wsparcie w opiece nad dzieckiem, umożliwienie zawieranie nowych znajomości.

#### **3.4.4. Osoby bezdomne, osoby zamieszkujące w placówkach dla bezdomnych**

Dokładna liczba osób bezdomnych jest trudna do oszacowania. Ostatnie opublikowane wyniki badań osób bezdomnych przeprowadzone w województwie pomorskim za 2011 rok mówią o około 195 osób bezdomnych do 30 roku życia<sup>51</sup>. Nie jest to wielka skala problemu, ale sam problem jest wielowymiarowy.

Główne przyczyny pozostawania bez pracy:

- Brak gotowości do szukania, podjęcia i utrzymania pracy spowodowana np. brakiem stałego miejsca zamieszkania, stanem zdrowia, uzależnieniami;
- Przekonanie, że będąc osobą bezdomną nie można podjąć pracy;
- Niska aktywność w poszukiwaniu pracy;
- Brak motywacji do szukania pracy.

Charakterystyka psycho-społeczna z uwzględnieniem konsekwencji pozostawiania przez długi czas bez pracy:

- Nie wiedzą co chcieliby robić w życiu oraz jaką pracę chcieliby podjąć; brak określonych celów życiowych;
- Wysoki poziom bierności i wyizolowania społecznego;
- Niskie życiowe aspiracje, powodujące ubóstwo materialne i mentalne;
- Praca nie jest postrzegana jako wartość sama w sobie;

---

<sup>51</sup> Badanie socjodemograficzne 2011, Pomorskie Forum na Rzecz Wychodzenia z Bezdomności; <http://www.pfwb.org.pl/wp-content/uploads/2011/06/socjodemograficzne-2011.pdf>

- Większą aktywność zawodową i społeczną wykazują osoby mieszkające poza placówkami, ponieważ same muszą zadbać o podstawowe potrzeby tj. jak zdobycie jedzenia, umycie się itp.;
- W większości osoby chętne do podwyższania swoich kwalifikacji, chęć jest tym wyższa im krócej są bezdomnymi i im są młodszy;
- Bardzo zróżnicowane doświadczenia życiowe;
- Najczęściej odpowiedzialność za bezdomność osoby bezdomne widzą w samych sobie, albo w swojej rodzinie (np. wymeldowanie i/lub wypędzenie z domu, eksmisja); bardzo często przyczyną bezdomności jest alkoholizm, rozpad związku lub własny życiowy wybór;
- Większość osób jest uzależniona od alkoholu, ale nie przyznaje się do tego.

#### Sylwetka 8.

Mężczyzna (28 lat), 10 lat temu wyprowadził się z domu rodzinnego, gdyż nie miał dobrego kontaktu z matką, która nadużywała alkoholu i chciała kontrolować jego życie. Mieszkał w różnych miejscach, u kolegi, w altankach na działkach, w prowizorycznych schronieniach, obecnie nocuje w noclegowni w Gdańsku. Pracuje dorywczo, nie jest zarejestrowany w urzędzie pracy. Ma ukończoną zawodówkę (mechanik samochodowy). Przyznaje, że ma problemy z alkoholem. Chciałby założyć normalną rodzinę, mieć „swój kąt”.

#### Sylwetka 9.

Kobieta (25 lat), wychowywała się w domu dziecka, ponieważ rodzice utracili prawa rodzicielskie z powodu zaniedbywania jej i jej siostr. Z domu dziecka ma dobre wspomnienia. Ukończyła technikum hotelarskie, wyszła za mąż, ale mąż zmarł rok temu. Załamała się i po roku straciła pracę, nie miała z czego utrzymać mieszkania. Została eksmitowana. Od tego czasu przebywa w schronisku dla kobiet w dużym mieście. Ma znajomych, ale wstydzi się przyznać, że nie ma gdzie mieszkać, że jest bezdomna. Uważa, że gdyby tylko znalazła pracę, wynajmie pokój i będzie dalej normalnie żyć. Jest zarejestrowana w urzędzie pracy. Nie ma kontaktu z siostrami ani z rodzicami.

#### Sylwetka 10.

Mężczyzna w wieku 22 lata, jest bezdomny od pół roku. Przyjechał do dużego miasta z małego miasteczka, bo myślał, że tu szybko znajdzie lepszą pracę. Poprzednią pracę porzucił, bo mu się nie podobała i uważał, że za mało zarabia (był zaopatrzeniowcem). Ma ukończoną szkołę średnią. Chciałby podjąć studia informatyczne i pracować jako grafik komputerowy, chce mieć twórczą i ciekawą pracę. Ma stały kontakt z rodzicami i rodzeństwem, którzy ciągle namawiają go, aby wrócił do domu. Obecnie nocuje w noclegowni, a w dzień przebywa w miejscach publicznych, mówi, że szuka pracy.

#### Potrzeby osób bezrobotnych:

- Uzyskanie stałego miejsca zamieszkania;
- Pomoc w szukaniu, znalezieniu pracy zapewniającej stały dochód (nawet niewielki);
- Pomoc w uzyskaniu zameldowania;
- Kształtowanie umiejętności społecznych, postaw potrzebnych do wykonywania pracy;
- Potrzeba zachowania indywidualności;

- Wzmocnienie poczucia sensu życia;
- Pomoc w rozwiązaniu różnych spraw prawnych związanych z sytuacją rodzinną, mieszkaniową, sprawami karnymi.

Potrzeby członków ich rodziny:

- Nawiązanie lub poprawa kontaktów z bezdomnym członkiem rodziny czasami tylko w celu uzyskania pomocy finansowej np. alimentów od bezdomnego ojca dziecka lub w celu odnowienia kontaktów, udzielenia wsparcia (np. dzieci wobec bezdomnego rodzica).

Cele pracy z osobami bezrobotnymi:

- Wzrost motywacji do podejmowania jakiegokolwiek aktywności;
- Wyznaczenie celów życiowych;
- Nawiązanie/polepszenie kontaktów rodzinnych;
- Zwiększenie poziomu integracji i identyfikacji ze społeczeństwem i zerwanie lub ograniczenie kontaktów ze środowiskiem osób bezdomnych;
- Wykształcenie umiejętności w sferze zawodowo-społecznej: nawyku pracy, obowiązkowości, regularności, dbania o swój stan zdrowia i wyglądu, racjonalnego gospodarowania środkami finansowymi; funkcjonowania w grupie, aktywnego sposobu spędzania wolnego czasu; radzenia sobie z problemami natury psychologicznej (np. doświadczanie przemocy, współzależnienia lub uzależnienia);
- Motywowanie do podjęcia terapii uzależnień.

Cele pracy z członkami rodziny osoby bezrobotnej:

- Nawiązywanie lub odnowienie i polepszenie relacji z bezdomnym członkiem rodziny;
- Motywowanie do udzielenia wsparcia osobie bezdomnej.

#### **3.4.5. Młodzież z pieczy zastępczej, w tym osoby usamodzielniające się**

Ostatnie dostępne dane o liczbie wychowanków instytucjonalnej i rodzinnej pieczy zastępczej w województwie pomorskim są dostępne na dzień 31 grudnia 2014 roku. Według danych GUS w 2014 roku instytucjonalną pieczę, zastępczą opuściło 207 wychowanków powyżej 18 roku życia (z tego 95 powróciło do rodziny naturalnej, a 88 założyło własne gospodarstwo domowe). Natomiast rodzinną pieczę zastępczą opuściło 133 dzieci, z tego założyło własne gospodarstwa 109 osób, a 13 powróciło do rodzin naturalnych<sup>52</sup>.

Główne przyczyny pozostawania bez pracy:

- Brak kontaktów, sieci znajomych, którzy umożliwiliby znalezienie pracy;
- Brak wiary we własne umiejętności, możliwości;
- Niskie kwalifikacje;

---

<sup>52</sup> „Pomoc społeczna i opieka nad dzieckiem i rodziną w 2014 roku”, GUS, Warszawa 2015.

- Brak doświadczenia zawodowego;
- Brak finansów na doszkalanie w tematyce, która interesuje wychowanków.

Charakterystyka psycho-społeczna z uwzględnieniem konsekwencji pozostawania przez długi czas bez pracy:

- borykają się z wieloma problemami o podłożu emocjonalnym, np. nerwice, depresje, lęki;
- są bardziej podatni na wystąpienie kryzysu emocjonalnego w sytuacji pojawienia się negatywnych zdarzeń w ich życiu;
- przejawianie skłonności do nadużywania zwłaszcza alkoholu, co w wielu przypadkach uzasadnione jest negatywnymi wzorcami wyniesionymi z domu rodzinnego;
- środowisko, z którego pochodzą wychowankowie, wywiera na nich niekorzystny, destruktywny wpływ;
- boją się zobowiązań, zwłaszcza finansowych;
- utrzymują relacje z rodzicami zastępczymi w dorosłym życiu – w wielu przypadkach rodzice zastępczy służą pomocom usamodzielnianym wychowankom, głównie w postaci wsparcia duchowego, emocjonalnego wsparcia i życiowych porad, ale wielokrotnie zdarzają się sytuacje, w których rodzice zastępczy pomagają usamodzielnionym już wychowankom rzeczowo i finansowo. Natomiast bardzo wielu wychowanków nie może liczyć na pomoc i wsparcie rodziców biologicznych;
- podchodzą do nauki raczej niechętnie i nie widzą celu dalszego kształcenia; postrzegają dorosłość jako możliwość podjęcia decyzji o zakończeniu edukacji;
- Mają trudności w znalezieniu miejsca mieszkania;
- niesamodzielnność i niezaradność, a także niedojrzałość wychowanka (tzw. „zachłyśnięcie się dorosłością”);
- zagrożeni powielaniem negatywnych wzorców wyniesionych z domu rodzinnego (tj. wielodzietność bez możliwości zapewnienia rodzinie godnych warunków życia, alkoholizm, częste zmiany partnerów życiowych, wyuczona bezradność, bezrobocie).

Sylwetka 11.

Młody chłopak (26 lat) mieszka z babcią, która go wychowywała jako rodzina zastępcza, bo rodzicom odebrano prawa rodzicielskie; po gimnazjum nie poszedł dalej się uczyć, bo chciał pomagać babci w pracy w niewielkim gospodarstwie rolnym. Dostaje od niej czasami kieszonkowe, za które kupuje najczęściej alkohol, ale to mu nie wystarcza. Chce za swoją pracę dostawać regularne wynagrodzenie. Nie jest zarejestrowany w urzędzie pracy i nie chce się uczyć.

Sylwetka 12.

Dziewczyna 23 lata, przez 15 lat była w domu dziecka, a przez rok była w ośrodku młodzieżowo-wychowawczym, gdyż często wagarowała i wszczyniała bójkę z innymi dziewczynami. Edukację zakończyła na poziomie gimnazjum. Nigdy nie pracowała. W dzieciństwie była molestowana przez ojca. Chciałaby wyjechać za granicę, ale nie ma do kogo. Zarejestrowana w urzędzie pracy od roku. Obecnie mieszka u swojej biologicznej matki w małej miejscowości w regionie słupskim.

Potrzeby osób bezrobotnych:

- pomoc w znalezieniu zatrudnienia lub nawiązaniu kontaktów;
- możliwość znalezienia i utrzymania niewielkiego mieszkania/pokoju;
- wsparcie psychologiczne w pokonywaniu pierwszych trudności samodzielnego życia;
- kontrola racjonalności wydatkowania uzyskanych środków pieniężnych na początku procesu usamodzielnienia;
- możliwość uzupełniania wykształcenia i kwalifikacji zawodowych.

Cele pracy z osobą bezrobotną:

- Wyznaczenie celów życiowych;
- Ustalenie ścieżki kształcenia i ścieżki nabywania doświadczenia zawodowego;
- Wspieranie w racjonalnym rozporządzaniu dochodami;
- Wsparcie w budowaniu sieci kontaktów w społeczności lokalnej.

#### **3.4.6. Osoby z problemami uzależnień**

Główne przyczyny pozostawania bez pracy:

- Niewykorzystanie wszystkich możliwości w poszukiwaniu pracy;
- Problem z utrzymaniem pracy spowodowany nadużywaniem alkoholu lub innych substancji psychoaktywnych;
- Wpisane w dokumentach (świadczenia pracy) zwolnienia dyscyplinarne;
- Wygląd zdradzający, że dana osoba jest uzależniona od narkotyków.

Charakterystyka psycho-społeczna:

- Zaprzeczanie problemowi uzależnienia;
- Wykonywanie pracy tylko do czasu otrzymania wynagrodzenia, po czym następuje kilkudniowy ciąg alkoholowy/narkotykowy;
- Chcą pracować, ale przyczyny bezrobocia widzą tylko w warunkach zewnętrznych np. brak ofert pracy;
- Często współwystępują zaburzenia osobowości oraz zaburzenia psychiczne;
- Długotrwałe nadużywanie alkoholu/narkotyków/dopalaczy powoduje pogorszenie stanu zdrowia, który nieleczony prowadzi do poważnych chorób i niepełnosprawności (np. konieczność amputacji nóg);
- Nieumiejętność rozwiązywania problemów, ucieczka przed problemami;
- Często są to osoby zadłużone zarówno w instytucjach bankowych, parabankowych, ale też u znajomych, rodziny, niespłacone zobowiązania np. alimentacyjne, czynszowe itp.;
- Często osoby wychowane przez rodziców lub jednego rodzica/opiekuna alkoholika;
- Stosowanie różnych form przemocy wobec innych członków rodziny (np. rodziców, partnera, dzieci);
- Często osoby skonfliktowane z osobami najbliższymi, ale z grupą „przyjaciół” wśród osób pijących.

### Sylwetka 13.

Mężczyzna w wieku 26 lat, po ukończeniu studiów na poziomie licencjatu, pracował jako handlowiec, ale gdy stracił prawo jazdy za jazdę pod wpływem alkoholu, stracił również pracę. Nie pracuje od dwóch lat, jest zarejestrowany w urzędzie pracy. Mieszka z rodzicami, którzy go utrzymują, dają również pieniądze na alkohol i dopalacze, a jednocześnie stale się z nim kłócą, nie chcą go dalej utrzymywać. Całymi dniami siedzi przy komputerze i gra w gry. Ostatnio zaczął również obstawiać zakłady bukmacherskie wierząc, że uda mu się wygrać większą sumę pieniędzy i wtedy założy swoją firmę, dlatego nie szuka pracy. Zaprzecza, że ma jakiegokolwiek problemy.

### Sylwetka 14.

Chłopak 23 lata, uzależniony od heroiny, świadczy usługi seksualne głównie dla starszych mężczyzn po to, aby mieć pieniądze na narkotyki i alkohol. Gdy przerwał naukę w technikum, rodzice wyrzucili go z domu. Teraz mieszka na squacie w dużym mieście. Niezarejestrowany w urzędzie pracy.

### Sylwetka 15.

Kobieta w wieku 24 lat, ma dwoje dzieci, męża alkoholika. Sama pije od kilku lat, najpierw zaczęła się od picia okazjonalnego, potem miała tzw. ciągi alkoholowe trwające po kilka dni. Gdy nie pije podejmuje się każdej pracy. Ma wykształcenie zawodowe, dwuletni staż pracy. Oboje z mężem mają ograniczone prawa rodzicielskie, nadzór kuratora. Utrzymują się z dochodów z nielegalnej pracy męża oraz zasiłków z pomocy społecznej. Ma świadomość problemu alkoholowego, stara się z nim walczyć, ale często przerywa terapię. Jediną motywacją do podjęcia leczenia są dla niej dzieci. Mieszka na wsi w okolicach Bytowa.

#### Potrzeby osób bezrobotnych:

- Znalezienie pracy pozwalającej zaspokoić własne potrzeby (również wydatki na używki);
- Niepodejrzewanie przez innych o to, że nadużywa alkoholu lub innych substancji psychoaktywnych;
- Uregulowanie zadłużeń (np. alimenty, opłaty za mieszkanie, niespłacone pożyczki).

#### Potrzeby członków ich rodziny:

- Doprowadzenie do stanu, kiedy osoba uzależniona ogranicza lub nie używa substancji psychoaktywnych, ogranicza lub nie wykonuje czynności uzależniających (np. hazard, zakupoholizm);
- Odizolowanie osoby uzależnionej, szczególnie gdy stosuje przemoc wobec dzieci;
- Zapewnienie spokojnych warunków życia (niesprowadzanie innych osób pijących do domu, brak wymuszania pieniędzy na alkohol).

#### Cele pracy z osobami bezrobotnymi:

- Podjęcie terapii uzależnień;
- Nauka radzenia sobie z problemami codziennymi;
- Nauka wyrażania swoich emocji, mówienia o swoich problemach;

- Doprowadzenie do uregulowania nierozwiązanych sytuacji prawnych, majątkowych, zawodowych;
- Doprowadzenie do polepszenia stanu zdrowia (np. zdiagnozowania chorób psychicznych lub innych chorób, podjęcie leczenia) oraz poprawy wyglądu zewnętrznego.

Cele pracy z członkami rodziny osoby bezrobotnej:

- Podjęcie terapii dla osób współzależnionych oraz dla dzieci alkoholików;
- Informowanie o przypadkach stosowania przemocy przez osobę uzależnioną;
- Doprowadzenie do odizolowania się od osoby uzależnionej – spowodowanie, żeby wyprowadziła się ona z domu lub wyprowadzenie się innych członków rodziny;
- Nabycie umiejętności wspierania osoby uzależnionej, gdy podejmie ona terapię.

### **3.4.7. Osoby z zaburzeniami psychicznymi**

Główne przyczyny pozostawania bez pracy:

- niski poziom wykształcenia i brak doświadczenia w przypadku osób, które chorują od wczesnych lat młodości;
- niedostateczna ilość miejsc pracy zdolnych do zapewnienia zatrudnienia dostosowanego do indywidualnych potrzeb osób chorujących psychicznie;
- stereotypowe postrzeganie osób chorych psychicznie jako pracowników nieproduktywnych i niewiarygodnych, wymagających specjalnej kontroli oraz nadzoru oraz jako osób nieprzewidywalnych, niebezpiecznych, agresywnych.

Charakterystyka psycho-społeczna:

- Osoby chorujące najczęściej na schizofrenię, depresję, nerwice lub wykazujące zaburzenia psychiczne (np. zaburzenia osobowości, zespół Aspergera);
- W zależności od rodzaju i specyfiki choroby psychicznej osoby bezrobotne mogą mieć okresy pogorszenia stanu zdrowia oraz okresy dobrego funkcjonowania;
- Zmienność nastrojów i nadwrażliwość szczególnie w sytuacjach problemowych;
- W fazie pogorszenia stanu zdrowia występują trudności w komunikacji, samodzielności, umiejętnościach dnia codziennego;
- Ograniczenia spowodowane przez medyczną terapię psychiatryczną, która w pewnym stopniu ogranicza kompetencje potrzebne do zatrudnienia, przede wszystkim ze względu na skutki uboczne leków oraz trwałe związanie pacjenta z instytucjami leczniczymi i opiekuńczymi;
- Mogą wystąpić deficyty w tych umiejętnościach psychospołecznych, które mają wpływ na podjęcie pracy zawodowej m.in.: deficyty pamięci, koncentracji uwagi, zaburzenia myślenia, tendencja do izolowania się;
- Lęk przed nawiązywaniem kontaktów społecznych;
- Niskie poczucie własnej wartości;
- Zależność od opiekunów (np. rodziców);
- Niepowodzenia w poszukiwaniu pracy powodują często pogarszanie stanu zdrowia, utratę nadziei, apatię.

#### Sylwetka 16.

Kobieta w wieku 19, od 2 lat ma stany depresyjne, które pojawiły się po nagłej śmierci ojca. Nie zdała matury, ale chciałaby ją zdać i kontynuować naukę. Ma okresy dobrego samopoczucia i wtedy planuje swoją przyszłość, szuka pracy dorywczej. Ma wsparcie w rodzeństwie i matce. Mieszka w małej miejscowości, ale chciałaby wyjechać do większego miasta.

#### Sylwetka 17.

Mężczyzna w wieku 26 lat. Ma wykształcenie średnie, nieukończone studia. Kiedy miał 20 lat miał pierwsze objawy schizofrenii. Po pierwszej hospitalizacji rozpoczął leczenie farmakologiczne, próbował szukać pracy, ale po pół roku zrezygnował. Nasiliły się lęki towarzyszące chorobie, przerwał leczenie. Przez 9 miesięcy leżał w swoim pokoju, nie wstawał z łóżka. Po długotrwałej psychoterapii jest gotowy do powrotu do samodzielności, chce znaleźć pracę. Gdy na rozmowie ktoś pyta go o to, co robił przez ostatnie 6 lat, nie wie co odpowiedzieć, bo gdy mówi o tym, że jest chory, to rozmowa się kończy. Po każdej takiej rozmowie jest coraz bardziej przygnębiony. Rodzice, u których mieszka obawiają się, że poszukiwanie pracy znów zakończy się nawrotem choroby.

#### Potrzeby osób bezrobotnych:

- Praca niestresująca, w przyjaznym środowisku, dostosowana do możliwości i ograniczeń;
- Stworzenie lub odbudowanie i utrzymanie zdolności świadczenia pracy na rynku pracy;
- Potrzeba rehabilitacji leczniczej, opieki lekarskiej szczególnie w zakresie zdrowia psychicznego;
- Nauka mówienia o swojej chorobie, ograniczeniach z nią związanych;
- Wydłużony okres „próbny”, polegający na wejściu w nowe środowisko;
- Wsparcie psychologiczne w trudnych sytuacjach związanych z pracą, kontaktami z pracodawcą, współpracownikami;
- Pośrednictwo pracy polegające na przygotowaniu pracodawców na rozmowę z osobą chorą psychicznie, głównie w celu odrzucenia stereotypów i zmiany postawy w stosunku do osób chorujących psychicznie.

#### Potrzeby członków ich rodziny:

- Potrzeba uniezależnienia finansowego osoby chorej;
- Często potrzeba kontroli nad życiem i postępowaniem chorego członka rodziny (np. w przypadku, gdy podejmował próby samobójcze).

#### Cele pracy z osobami bezrobotnymi:

- Kształtowanie umiejętności społecznych, postaw potrzebnych do wykonywania pracy (np. asertywność);
- Akceptacja swoich ograniczeń;
- Walka z lękami przed nowymi zadaniami;
- Podniesienie własnej wartości, samooceny;
- Towarzyszenie osoby, która mogłaby ułatwić wejście w nową rolę, pokonywać trudności, „kontrolować” wykonywane czynności.



Cele pracy z członkami rodziny osoby bezrobotnej:

- Praca nad postawami członków rodziny, którzy ograniczają samodzielność osoby chorej, nadmiernie ją od siebie uzależniają;
- Praca nad relacjami osoby chorej z pozostałymi członkami rodziny (np. z dziećmi, partnerem, rodzicami).

#### **3.4.8. Osoby opuszczające zakłady poprawcze/zakłady karne**

Główne przyczyny pozostawania bez pracy:

- Negatywny stosunek pracodawców do osób karanych, postrzeganie tych osób jako „niegodnych zaufania”, „niebezpiecznych”, „podejrzanych”;
- W wielu ofertach pracy wpisany jest warunek niekaralności (szczególnie dotyczy to urzędów administracji publicznej);
- Niskie lub nieaktualne kwalifikacje.

Charakterystyka psycho-społeczna z uwzględnieniem konsekwencji pozostawania przez długi czas bez pracy:

- Bierne postawy wobec przyszłości i pokładanie nadziei raczej w okolicznościach zewnętrznych niż własnej zaradności;
- Osoby łatwo poddające się przy napotkaniu pierwszych trudności;
- Brak umiejętności radzenia sobie z negatywnymi emocjami, brak asertywności, wybuchowość, często powoduje, że jeśli znajdą pracę to krótko się w niej utrzymują;
- Brak umiejętności społecznych, tj.: zdolność racjonalnego gospodarowania czasem, autoprezentacja, sztuka rozmowy i spokojnego argumentowania;
- Często osoby posiadające zadłużenie zarówno w instytucjach bankowych, parabankowych, ale też u znajomych, rodziny, niespłacone zobowiązania np. alimentacyjne, czynszowe itp. i z tego względu chcą „ukrywać” swoje dochody, dlatego też są bardziej zainteresowani są pracą „na czarno”;
- W przypadku osób odbywających długie kary (powyżej 5 lat) nie umieją poruszać się ani po rynku pracy, ani we współczesnym życiu;
- Długie przebywanie w jednostce zamkniętej pozbawia umiejętności rozwiązywania własnych problemów i podejmowania jakichkolwiek decyzji – od tych poważnych, dotyczących wyboru zawodu czy znalezienia miejsca do zamieszkania, po najbardziej błahę, jak godzina zjedzenia śniadania;
- Osoby nie wykazujące inicjatywy, pomysłowości, zdolności kierowania własnym życiem i brania za nie odpowiedzialności; w pracy będą wykonywać tylko i wyłącznie to, co zostało im polecane;
- Często osoby uzależnione od alkoholu;
- Często w rodzinie osoby skazanej występuje problem uzależnienia od alkoholu, przemoc lub bezrobocie.

#### Sylwetka 18.

Mężczyzna w wieku 29 lat, po 10 latach wyszedł na wolność po odbyciu kary za kradzież i rozboje. Jest zarejestrowany w urzędzie pracy. Mieszka u matki w Gdyni. Przez kilka lat pracował w zakładzie karnym w kuchni, również przed pobytem w zakładzie karnym pracował w gastronomii, ma ukończoną szkołę zawodową w tym kierunku. Nie może znaleźć pracy, choć wysyła CV, ale ma tam wpisany pobyt w zakładzie karnym.

#### Sylwetka 19.

Mężczyzna 23 lata, kilkakrotnie przebywał w zakładzie poprawczym głównie z powodu kradzieży, sprzedaż dopalaczy. Obecnie jest na wolności od roku i przez ten czas jest zarejestrowany jako osoba bezrobotna, ale wykazuje małą aktywność w poszukiwaniu legalnej pracy. Chciałby szybko zarobić dużo pieniędzy, więc czasami podejmuje się pracy dorywczych np. przewozi samochody z zagranicy. Mieszka u swojej dziewczyny, która go utrzymuje (pracuje i korzysta ze świadczeń z pomocy społecznej i świadczeń rodzinnych), ale często z tego powodu dochodzi do kłótni. Często też pije alkohol, co też jest powodem do kłótni. Mają dwoje małych dzieci. Mieszka w Nowym Dworze.

#### Potrzeby osób bezrobotnych:

- Chęć uzyskania stabilizacji życiowej (założenie rodziny, znalezienie zajęcia przynoszącego dochody, posiadanie własnego mieszkania);
- Pośrednictwo w uzyskaniu zatrudnienia, poręczenie jakiejś osoby bez przeszłości karnej, że osoba bezrobotna, która przebywała w zakładzie karnym, jest godna zaufania;
- Uzyskanie wsparcia finansowego w okresie poszukiwania pracy lub uzupełniania kwalifikacji zawodowych;
- Odnowienie kontaktów z członkami rodziny, np. dziećmi, rodzicami.

#### Potrzeby członków ich rodziny:

- Uregulowanie różnych spraw rodzinnych, majątkowych, meldunkowych, których nie można było załatwić podczas pobytu danej osoby w zakładzie karnym;
- Odnowienie kontaktu dzieci z ojcem, który wyszedł z zakładu karnego;
- Niechęć do kontaktów z osobą karaną szczególnie za przestępstwa związane ze stosowaniem przemocy wobec członków rodziny.

#### Cele pracy z osobami bezrobotnymi:

- Zapobieżenie powrotowi osoby karanej do wykonywania czynów zabronionych, szczególnie jeśli jest ona na zwolnieniu warunkowym;
- Nabycie umiejętności społecznych umożliwiających powrót do normalnego życia w społeczeństwie, rodzinie, grupie;
- Nabycie umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach;
- Uregulowanie spraw rodzinnych, majątkowych, meldunkowych;
- Podjęcie terapii uzależnień.

### 3.5. Skutki bezrobocia młodych – podsumowanie

Bezrobocie wśród młodzieży powoduje liczne konsekwencje społeczne. Negatywne następstwa bierności i nieaktywności zawodowej dotyczą społeczeństwa jako całości, jak i jednostki oraz jej rodziny. W literaturze przedmiotu do ujemnych konsekwencji społecznych związanych z tym zjawiskiem zalicza się<sup>53</sup>:

- ryzyko jednostkowego wykluczenia społecznego;
- stres i utratę pewności siebie;
- zahamowanie rozwoju kluczowych cech zwiększających szanse na zatrudnienie, tj. tzw. umiejętności „miękkich”, w tym motywacji, zarządzania czasem i umiejętności komunikacyjnych;
- utratę zdolności socjalnej do adaptacji pracowniczej;
- mniejsze szanse na pracę i odpowiednie zarobki na dalszych etapach życia (tzw. *scarring effect*);
- zwiększone ryzyko bezrobocia na dalszych etapach życia;
- nasilenie przestępczości;
- zwiększone prawdopodobieństwo angażowania się w aspołeczne zachowania;
- zwiększone ryzyko uzależnień (alkoholizmu, narkomanii, niktynizmu i zażywania leków uspokajających);
- problemy zdrowotne, zarówno psychiczne, jak i fizyczne;
- wczesne ciążę i wczesne rodzicielstwo;
- zagrożenie bezdomnością;
- wzrost liczby samobójstw;
- narastanie napięć i konfliktów z najbliższym otoczeniem;
- pogorszenie perspektyw demograficznych (opóźnianie decyzji o zakładaniu rodziny i odwlekanie momentu posiadania dzieci);
- wzrost emigracji;
- rezygnację z udziału w społeczeństwie obywatelskim, w tym niższy poziom zaangażowania politycznego;
- wcześniejszą umieralność.

W dłuższej perspektywie wczesne wykluczenie z rynku pracy może rozpocząć proces głębokiej destrukcji oraz nasilenia zachowań społecznie niepożądanych o charakterze kryminogennym. Przymusowa bezczynność i nieuregulowany tryb życia sprzyjają takim zaburzeniom jak apatia, załamania nerwowe, depresja, bezsenność, alkoholizm, skłonności samobójcze. Trudności w znalezieniu pracy i postępujące wyczerpywanie się zasobów finansowych prowadzą do poczucia nieprzydatności dla społeczeństwa.

---

<sup>53</sup> Arulampalam W. (2001). Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on Wages. *The Economic Journal*, Vol. 111(475), pp. 585–606; Dokument roboczy Służb Komisji towarzyszący dokumentowi *Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży* (COM(2012) 729 final) Tłumaczenie oficjalnego dokumentu SWD(2012)409; Mascherini M, Salvatore L., Melerkord A., Jungblut J. (2013). *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Publications Office of the European Union, Eurofund, Luxembourg; Coles B., Godfrey C., Keung A., Parrot S., Bradshaw J. (2010). *Estimating the life-time cost of NEET: 16-18 year olds not in Education, Employment or Training*, research conducted for the Audit Commission by University of York, York.

#### **4. Potencjał i bariery lokalnych rynków pracy w województwie pomorskim**

Jak wynika z powyższych analiz na bezrobocie osób młodych w dużym stopniu wpływa stan gospodarki i związana z tym liczba miejsc pracy, w tym liczba miejsc pracy dla osób z niskimi kwalifikacjami i/lub bez lub małym doświadczeniem zawodowym. Nie bez znaczenia są kwalifikacje i wykształcenie kierunkowe osób poszukujących zatrudnienia.

##### **4.1. Ogólna charakterystyka rynku pracy w województwie pomorskim**

W końcu 2014 r. liczba podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w rejestrze REGON wyniosła 276 tys., tj. była o 1,5 % wyższa niż przed rokiem. Podmiotów w sektorze publicznym było 7,9 tys., a w sektorze prywatnym 268,1 tys. - w porównaniu z grudniem 2013 r. w sektorze publicznym odnotowano brak zmian (w porównaniu do roku poprzedniego), a w sektorze prywatnym wzrost o 4,2 tys. (o 1,6 %). W sektorze przedsiębiorstw przeciętne zatrudnienie w 2014 r. ukształtowało się na poziomie 282,7 tys. osób (tj. o 4,9 tys. osób więcej niż w analogicznym okresie roku 2013 r.) przy średnim miesięcznym wynagrodzeniu brutto 3970 zł. W 2014 r. pracodawcy zgłosili 68,2 tys. wolnych miejsc pracy, tj. o 14,3 tys. (o 26,5%) więcej niż w roku 2013.

Największą grupę zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw stanowili zatrudnieni w przetwórstwie przemysłowym – 119,4 tys. osób, tj. 42,2 % ogółu, natomiast najmniejsze w zakwaterowaniu i gastronomii – 6,2 tys. osób (odpowiednio 2,2%). Większe niż w 2013 r. przeciętne zatrudnienie zanotowano m.in. w: administrowaniu i działalności wspierającej (o 16,3%), przetwórstwie przemysłowym (o 4,2%) oraz informacji i komunikacji (o 3,4%). Spadek przeciętnego zatrudnienia odnotowano w budownictwie (o 8,8%), w handlu; naprawie pojazdów samochodowych (o 2%) oraz w obsłudze rynku nieruchomości (o 1%).

Najwyższy stopień koncentracji działalności gospodarczej występuje w obrębie Metropolii Trójmiejskiej (Gdańsk, Gdynia, Sopot wraz z ościennymi powiatami). Oprócz Metropolii w regionie znajduje się wiele atrakcyjnych inwestycyjnie gmin i miast. Przykładem są Słupsk, Tczew, Kwidzyn czy Łębork. Ulokowały się tam m.in. takie firmy, jak: Scania, E.ON Sverige, Gino Rossi, Curver, Flextronics International, Eaton Trucks, Gemalto, Molex, Tapflo, Alteams oraz International Paper Kwidzyn. Potencjał ekonomiczny regionu bazuje z jednej strony na tradycyjnych gałęziach przemysłu, takich jak: morski, rafineryjny, spożywczy, maszynowy, meblowy oraz turystyczny. Z drugiej strony następuje rozwój branż takich, jak: logistyka, BPO/SSC (Business Process Offshoring / Shared Service Centre), ICT (Information and Communication Technologies), energetyka, chemia lekka oraz motoryzacja.

##### **4.2. Zróżnicowanie lokalnych rynków pracy**

Pomorski rynek pracy jest zróżnicowany pod względem dostępnych miejsc pracy oraz dostępności specjalistów. Zróżnicowanie potencjału lokalnego rynku pracy można przedstawić dzięki następującym dostępnym wskaźnikom:

- Liczba podmiotów gospodarczych
- Liczba ofert pracy oraz liczba ofert pracy przypadających na jednego bezrobotnego;
- Saldo migracji;

- zawody deficytowe i nadwyżkowe.

W poniższej tabeli zostały zestawione trzy pierwsze wskaźniki oraz został dodany udział bezrobotnych do 30 roku życia w ogólnej liczbie bezrobotnych. Kolorem czerwonym zostały oznaczone najmniej korzystne wartości wskaźników, a kolorem niebieskim – najkorzystniejsze.

Tabela 17. Wskaźniki obrazujące zróżnicowanie lokalne pomorskiego rynku pracy.

	liczba podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON	liczba ofert pracy i aktywizacji zawodowej stan na kwiecień 2016	liczba bezrobotnych przypadająca na jedno wolne miejsce pracy i aktywizacji zawodowej	saldo migracji	udział bezrobotnych do 30 r. ż. w ogóle bezrobotnych
województwo	275990	10023	12	1972	29,8
chojnicki	8507	414	18	-165	36,4
człuchowski	5103	371	18	-255	30,8
kościerski	5821	360	11	-157	37,4
gdański	12949	225	11	1641	28,9
kartuski	12513	370	10	999	40,2
nowodworski	3919	246	8	-136	27,4
pucki	11633	334	6	423	30
wejherowski	21839	1150	12	702	34,3
bytowski	6405	224	45	-285	34,8
łęborski	8273	446	8	-163	32,6
słupski	9061	572	10	-24	28,6
Słupsk	13146	616	6	-317	24,8
kwidzyński	7873	190	24	-252	25,7
malborski	6484	185	32	-84	27,4
starogardzki	11318	669	10	-147	35,1
sztumski	3278	119	27	-231	30,6
tczewski	10290	874	5	-221	31,8
Gdańsk	71093	1978	7	861	20,7
Gdynia	37804	869	10	-52	21
Sopot	8681	62	9	-165	18,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Województwo Pomorskie 2015 – Podregiony, Powiaty i Gminy, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Gdańsk 2015; Rynek pracy województwa pomorskiego w 2016 r., stan w kwietniu 2016; tablice dostępne na: [http://wup.gdansk.pl/g2/2016\\_06/f43abf0aced9ba478ae6023fa7e77f91.pdf](http://wup.gdansk.pl/g2/2016_06/f43abf0aced9ba478ae6023fa7e77f91.pdf) (dostęp 30 czerwca 2016); Ludność, ruch naturalny i migracje w województwie pomorskim w 2014 r., Urząd Statystyczny w Gdańsku, data publikacji 30.09.2015

Na podstawie powyższej tabeli można wyróżnić grupy powiatów, gdzie sytuacja na rynku pracy jest stosunkowo dobra oraz powiaty, gdzie ta sytuacja jest niekorzystna. Najlepsza sytuacja jest oczywiście w aglomeracji trójmiejskiej, gdzie występuje największa koncentracja podmiotów, w których można znaleźć zatrudnienie, a także występuje największa liczba ofert pracy. Najbardziej chłonnym rynkiem pracy jest Gdańsk oraz Gdynia, nieco mniejszym jest Sopot ze względu na niewielki obszar jaki zajmuje (w tym mieście zanotowano najniższą liczbę ofert pracy). Dużym potencjałem odznaczają się również powiaty położone blisko Trójmiasta, czyli powiat gdański,

wejherowski, pucki oraz tczewski. Wśród tych powiatów tylko w powiecie wejherowskim występuje duży udział młodych osób bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych, co wynika z bardzo dużej liczby młodych osób bezrobotnych w tym powiecie (por. tabela nr 6). Do powiatów z dużym potencjałem można zaliczyć również Słupsk, który jako byłe miasto wojewódzkie skupia dość dużo podmiotów gospodarczych i ma jedną z niższych liczbę osób bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy.

Powiaty w najtrudniejszej sytuacji to bytowski, sztumski, malborski, kwidziński oraz człuchowski, które odznaczają się niską liczbą podmiotów gospodarczych, małą liczbą ofert pracy, a dodatkowo zła sytuacja jest potwierdzana przez ujemne saldo migracji. Są to powiaty znacznie oddalone od Trójmiasta oraz od linii brzegowej. To, co jest dla nich charakterystyczne to również tereny po PGR-ach, które choć zostały zlikwidowane ponad 20 lat temu ciągle stanowią problem, głównie ze względu na słabe skomunikowanie z większymi miastami oraz problem dziedziczenia biedy na osiedlach pozostałych po PGR-ach. Są to tereny, z których młodzi najbardziej wykształceni oraz przedsiębiorczy najczęściej uciekają, a zostają ci z niskimi aspiracjami, ale nierzadko dość dużymi oczekiwaniami co do pracy i płacy.

Powiaty chojnicki, kościerski, kartuski, nowodworski, lęborski, słupski, starogardzki można zaliczyć do powiatów o umiarkowanym potencjale. W tych powiatach jest dość znaczna liczba podmiotów gospodarczych, średnia liczba ofert pracy, stosunkowo niewielka liczba osób bezrobotnych przypadająca na jedną ofertę pracy. Powiaty te są zlokalizowane dość blisko Trójmiasta lub Słupska oraz co warto zauważyć mają duże walory krajobrazowo-turystyczne.

Zróźnicowanie wewnątrzregionalne jest też podkreślane przez uczestników wywiadów grupowych z przedstawicielami instytucji zajmujących się m.in. młodymi osobami bezrobotnymi<sup>54</sup>. Respondenci zwrócili uwagę m.in. na tereny wiejskie, do których jest słaby dojazd lub nie ma go w ogóle. Młodzież z takich miejscowości ma najmniejsze szanse na znalezienie pracy, ponieważ w ich miejscowości nie ma ofert pracy, a nie są w stanie dojechać do większych miast. Jediną możliwością jest wyjazd do większego miasta lub posiadanie samochodu i prawa jazdy.

Sytuacja na lokalnym rynku pracy wpływa na możliwości zatrudnienia młodych ludzi, co jest m.in. widoczne w ofertach pracy skierowanych do osób młodych bez większego doświadczenia. Analiza ofert pracy zamieszczonych na portalu pracuj.pl<sup>55</sup> pokazuje, że takich ofert jest stosunkowo niewiele w całym województwie pomorskim, a niemal połowa z nich dotyczy Gdańska.

---

<sup>54</sup> Wywiady przeprowadzone w dniach 20-25 czerwca 2016 r.

<sup>55</sup> Serwis pracuj.pl to najczęściej wykorzystywany portal internetowy do szukania pracy. Średnia miesięczna liczba odsłon wynosi 50 060 805, średnia miesięczna liczba osób szukających pracy przez portal pracuj.pl to 1 766 235; za: *Megapanel – ranking serwisów w kategorii Praca, styczeń – grudzień 2015 r.*

Tabela 18. Liczba ofert pracy z portalu pracuj.pl

miejsce	Liczba ofert w kategoriach: pracownik fizyczny, praktykant/stażysta, asystent	Liczba ofert pracy we wszystkich kategoriach
pomorskie	423	2688
Gdańsk	200	1336
Gdynia	80	615
Tczew	35	145
Starogard Gdański	20	98
Słupsk	13	142
Kwidzyn	15	104
Pruszcz Gdański	18	79
Rumia	11	78
Sopot	13	217
Malbork	9	70
Wejherowo	7	71
Chojnice	6	70
Puck	4	33
Człuchów	3	37
Lębork	3	57
Władysławowo	4	30

Opracowanie własne na podstawie portalu pracuj.pl z dn. 6 lipca 2016.

Porównując liczbę ofert pracy na niższe stanowiska z liczbą ofert pracy ogółem na portalu internetowym, czyli medium, z którego często korzystają młodzi ludzie, widać, że nie mają oni dużego wyboru, a pracodawcy poszukują głównie specjalistów, czyli ludzi z pewnym wykształceniem i/lub doświadczeniem zawodowym. Należy zwrócić uwagę, że na tego typu portalach nie ma ofert pracy z małych miejscowości i wsi.

#### 4.3. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie pomorskim

Badanie „Pomorski barometr zawodów” prowadzone w latach 2011-2014 pokazuje, jacy pracownicy byli najbardziej poszukiwani i w jakich branżach były największe trudności z rekrutacją pracowników. Podsumowanie tych badań w kolejnych latach pokazuje, że zawody, w których wystąpiły trudności w rekrutacji oraz na które występuje najwyższe zapotrzebowanie w kolejnych latach, to:

- *Spawacze i pokrewni,*
- *Programiści aplikacji,*
- *Przedstawiciele handlowi,*
- *Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe oraz*
- *Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych).<sup>56</sup>*

Natomiast w prognozie zawodów deficytowych i nadwyżkowych na 2016 rok<sup>57</sup> wskazano zawody, w przypadku których przewidywane są największe trudności w znalezieniu odpowiedniego pracownika. Należą do nich m.in.:

<sup>56</sup> Gabriela Grotkowska, Tomasz Gajderowicz, „Pomorski barometr zawodowy”, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, Gdańsk, 2014; na podstawie przeprowadzonego badania CATI pracodawców, badania CATI agencji zatrudnienia, sprawozdań agencji zatrudnienia, monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych PSZ oraz monitoringu ofert internetowych WUP

- z branży IT: administratorzy systemów komputerowych, analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych, programiści i administratorzy stron internetowych, projektanci i administratorzy baz danych, specjaliści ds. zastosowań informatyki, a także graficy komputerowi,
- z branży logistyczno-transportowej: kierowcy ciągnika siodłowego (prawo jazdy kategorii C+E), kierowcy samochodów ciężarowych (prawo jazdy kategorii C) oraz kierowcy autobusów, a także magazynierzy i spedytorzy,
- z branży budowlanej: inżynierzy budownictwa i kierownicy budowy, betoniarze i zbrojarze, dekarze i blacharze budowlani, monterzy instalacji budowlanych, monterzy okien i szklarze, murarze, posadzkarze, robotnicy budowlani, technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie, hydraulicy,
- z branży morskiej: przetwórcy ryb, monterzy konstrukcji metalowych (w tym również monterzy kadłubów okrętowych), spawacze.

Wyniki powyższego badania wskazują, że najbardziej poszukiwane na pomorskim rynku pracy są specyficzne kompetencje i umiejętność wykonywania konkretnych zadań. Większość tych zawodów wymaga określonej wiedzy, a także doświadczenia, czym nie mogą się wykazać młodzi ludzie (szczególnie bez wykształcenia lub z wykształceniem średnim).

Badania zapotrzebowania na pracowników wskazują również, że trudności w rekrutacji mogą wynikać zarówno z nieodpowiednich kwalifikacji zawodowych, kompetencji czy też cech osobowych kandydatów do pracy, jak i ze zbyt niskiego poziomu wynagrodzeń, który powoduje, iż osoby poszukujące pracy nie chcą podejmować jej po rynkowych stawkach.

Na liście zawodów deficytowych (prognoza na 2016 rok) znalazł się szereg zawodów, w których przyczyną obserwowanej nierównowagi jest niewystarczająca liczba absolwentów szkół zawodowych (zasadniczych bądź techników). W wielu powiatach odczuwany będzie deficyt piekarzy i cukierników, co wiąże się z koniecznością zastąpienia starszej, przechodzącej na emeryturę kadry. Zbyt mała do potrzeb rynku liczba absolwentów wynika między innymi z braku zainteresowania młodych osób podejmowaniem kształcenia w tym kierunku. Praca piekarza jest pracą wymagającą, także fizycznie, i wiąże się między innymi z pracą w niestandardowych godzinach.

W niektórych zawodach problemem są niewystarczające kompetencje osób kończących kształcenie zawodowe. „Brak wystarczającej praktyki i faktycznej znajomości wykonywanych w codziennej pracy zadań może być przyczyną deficytu w przypadku zawodów związanych z naprawą samochodów, takich jak blacharze samochodowi, lakiernicy samochodowi oraz mechanicy pojazdów samochodowych (doświadczeni, wykwalifikowani pracownicy często zamiast pracy najemnej wybierają prowadzenie własnych działalności gospodarczych). Podobna sytuacja wystąpić może w zawodach z branży gastronomicznej, tj. w przypadku kucharzy i szefów kuchni (umiejętności absolwentów szkół zawodowych w zawodzie kucharz często pozwalają im jedynie na podjęcie pracy jako pomoc kuchenna), a także w przypadku fryzjerów (mimo że grupa osób poszukujących pracy

---

<sup>57</sup> „Barometr zawodów 2016. Raport podsumowujący badanie w województwie pomorskim”, opracowany w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku w ramach ogólnopolskiego badania „Barometr zawodów” realizowanego na zlecenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Kraków 2015.



w tym zawodzie stale się zwiększa, to pracodawcy mają problemy ze znalezieniem samodzielnych, doświadczonych pracowników, którym mogliby powierzyć obsługę klientów).<sup>58</sup>

Analiza ogłoszeń o pracę umieszczonych na portalu pracuj.pl pokazuje, że w kategoriach najbardziej pasujących dla osób bez doświadczenia zawodowego, lecz z różnym poziomem wykształcenia, czyli w kategoriach: pracownik fizyczny, praktykant/stażysta, asystent, najwięcej ogłoszeń jest dla pracowników fizycznych oraz sprzedawców (por. tabela nr 15). Stosunkowo dużo ogłoszeń jest również w pracy związanej z pracami biurowymi, ale też w logistyce i produkcji.

**Tabela 19. Liczba ofert pracy w poszczególnych branżach dla kategorii: pracownik fizyczny, praktykant/stażysta, asystent**

<b>Liczba ofert pracy ze wskazaniami powyżej 30</b>	<b>Liczba ofert pracy ze wskazaniami poniżej 30</b>
Praca fizyczna (146)	Finanse / Ekonomia (19)
Sprzedaż (103)	Budownictwo (11)
Obsługa klienta (78)	Hotelarstwo / Gastronomia / Turystyka (10)
Administracja biurowa (57)	Marketing (9)
Łącuch dostaw (50)	Bankowość (9)
Inżynieria (46)	Call Center (7)
Produkcja (32)	Human Resources / Zasoby ludzkie (6)
Transport / Spedycja (32)	Kontrola jakości (6)
	Nieruchomości (6)
	IT - Administracja (5)
	IT - Rozwój oprogramowania (4)
	Doradztwo / Konsulting (4)
	Zdrowie / Uroda / Rekreacja (4)
	Internet / e-Commerce / Nowe media (3)
	Zakupy (3)
	Prawo (2)
	Ubezpieczenia (2)

Opracowanie własne na podstawie portalu pracuj.pl z dn. 6 lipca 2016.

Powyżej wskazane zostały branże i zawody, w których byli i są poszukiwani pracownicy, w tym pracownicy bez większego doświadczenia zawodowego,.

<sup>58</sup> Jw.

W badaniu Barometr zawodów (prognoza na 2016 rok) określone zostały również zawody nadwyżkowe, do których należą:

- zawody humanistyczne: politolodzy, historycy i filozofowie oraz socjologowie i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych,
- ekonomiści,
- technicy informatycy,
- zawody nauczycielskie,
- pedagodzy.

Nadwyżki w tych grupach zawodowych wynikają przede wszystkim z dużej liczby absolwentów w danych dziedzinach oraz niewielkiego zapotrzebowania ze strony pracodawców. Pracodawcy poszukują w tych grupach osób o szczególnych specjalnościach, a nie ogólnych kwalifikacjach. I tak wśród ekonomistów poszukiwani są księgowi, w tym osoby ze znajomością języków obcych (do pracy w centrach usług księgowych), a wśród pedagogów – osoby, które mają przygotowanie do pracy z osobami niepełnosprawnymi (ze specjalnością oligofrenopedagogika).

Również analiza zawodów posiadanych przez osoby bezrobotne pokazuje, jakie zawody są nadwyżkowe. Jak wynika z tabeli poniżej najwięcej osób bezrobotnych do 30 roku życia nie ma zawodu, co oznacza brak kwalifikacji do wykonywania pracy wymagającej pewnych umiejętności. Kolejna duża grupa młodych bezrobotnych to pracownicy usług i sprzedawcy (wśród nich ponad połowa to sprzedawcy sklepowi). Wśród robotników przemysłowych i rzemieślników największą grupą młodych bezrobotnych są mechanicy pojazdów samochodowych, którzy stanowią jedną piątą tej grupy zawodowej. Wśród techników i innego średniego personelu wyróżnia się grupa pracowników średniego personelu ds. statystyki i dziedzin pokrewnych. Natomiast wśród specjalistów największe grupy to specjaliści ds. zarządzania i organizacji oraz specjaliści ds. administracji i rozwoju.

**Tabela 20. Liczba bezrobotnych oraz ofert pracy wg grup zawodowych w województwie pomorskim (stan na dzień 31.12.2015)**

Grupy zawodowe	zarejestrowani bezrobotni ogółem	zarejestrowani bezrobotni do 30 roku życia	wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1274	108	29
specjaliści	8834	2287	180
technicy i inny średni personel	8636	2410	182
pracownicy biurowi	3772	1042	747
pracownicy usług i sprzedawcy	17487	6260	659
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy	1639	112	25
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	17339	2804	1161
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3998	586	602
pracownicy wykonujący prace proste	6615	1006	458
bez zawodu	10041	6577	0

Analizując liczbę ofert pracy na koniec 2015 roku, widać, że największe zapotrzebowanie było na robotników przemysłowych i rzemieślników, w tym najwięcej ofert pracy było dla masarzy, robotników w przetwórstwie ryb. Natomiast wśród ofert pracy dla pracowników biurowych najwięcej ofert było dla magazynierów (ok. 90% ogłoszeń w tej kategorii).

W każdym powiecie powtarzają się niektóre zawody deficytowe oraz nadwyżkowe, co było opisane powyżej, natomiast są zawody, które występują jako nadwyżkowe tylko w niektórych powiatach, a w innych te same zawody występują jako deficytowe (np. floryści, instruktorzy nauki jazdy). Poniżej znajduje się lista powiatów z wybranymi zawodami nadwyżkowymi i deficytowymi.

### Specyfikacja rynku:

- powiat bytowski – zawody deficytowe: m.in. monterzy okien i szklarze, operatorzy obrabiarek skrawających, pielęgniarki, położne, pracownicy poczty, listonosze; nadwyżka: floryści, kosmetyczki, cukiernicy, piekarze.
- powiat chojnicki – zawody deficytowe: m.in. piekarze, cukiernicy, monterzy okien i szklarze, pielęgniarki; nadwyżka: fizjoterapeuci i masażyści, krawcy i pracownicy produkcji odzieży.
- powiat człuchowski – zawody deficytowe: m.in. górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych, lekarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, spedytorzy i logistycy; nadwyżka: brukarze, pracownicy biur podróży i organizatorzy turystyki.
- miasto Gdańsk: zawody deficytowe: m.in. listonosze i kurierzy, marynarze, pracownicy obsługi statków i portów, pracownicy produkcji łodzi; nadwyżka: animatorzy kultury, farmaceuci, floryści, kosmetyczki, przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek, robotnicy poligraficzni, sekretarki.
- powiat gdański – zawody deficytowe: agenci ubezpieczeniowi, brukarze, cukiernicy, pracownicy służb mundurowych i ochrony, listonosze i kurierzy; nadwyżka: floryści, instruktorzy nauki jazdy, kosmetyczki, sekretarki.
- miasto Gdynia – zawody deficytowe: floryści, geodeci i kartografowie, krawcy i pracownicy produkcji odzieży, pracownicy obsługi ruchu szynowego, sprzątaczk i pokojowe, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, pielęgniarki i położne, robotnicy poligraficzni; nadwyżki: filolodzy i tłumacze, fizjoterapeuci i masażyści, sekretarki, psychologowie i psychoterapeuci.
- powiat kartuski – zawody deficytowe: brukarze, floryści, doradcy finansowi i inwestycyjni, instruktorzy nauki jazdy, kosmetyczki, nauczyciele, pielęgniarki, położne, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej; nadwyżki: gospodarze obiektów, portierzy, woźni, dozorczy, sekretarki, prawnicy, sprzątaczk i pokojowe.
- powiat kościerski – zawody deficytowe: architekci, urbaniści, brukarze, kosmetyczki, recepcjoniści i rejestratorzy, lekarze, nadwyżki: filolodzy i tłumacze, fakturzyści, kelnerzy i barmani, piekarze, położne, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, położne, masarze i przetwórcy ryb.
- powiat kwidziński – zawody deficytowe: brukarze, farmaceuci, fizjoterapeuci i masażyści, kelnerzy i barmani, lekarze, psychologowie i psychoterapeuci, lakiernicy wyrobów drewnianych i

metalowych, pracownicy produkcyjni; nadwyżki: fotografowie, ratownicy medyczni, cukiernicy.

- powiat łębarski – zawody deficytowe: asystenci i technicy dentystyczni, farmaceuci, fakturzyści, koordynatorzy projektów unijnych, sekretarki, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, położne, pielęgniarki, projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży; nadwyżki: filolodzy i tłumacze, pracownicy myjni, plastycy i dekoratorzy wnętrz.
- powiat malborski – zawody deficytowe: brukarze, kelnerzy i barmani, kosmetyczki, operatorzy maszyn do wyrobów chemicznych, kucharze, robotnicy obróbki drewna i stolarze, nadwyżki: opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, robotnicy poligraficzni, pracownicy fizyczni.
- powiat nowodworski – zawody deficytowe: brukarze, floryści, fizjoterapeuci i masażyści, instruktorzy rekreacji i sportu, krawcy i producenci odzieży, obuwnicy, recepcjoniści i rejestratorzy, terapeuci zajęciowi; nadwyżki: kelnerzy i barmani, magazynierzy, pracownicy fizyczni, spawacze ręczni gazowi, sprzętaczk i pokojowe.
- powiat pucki – zawody deficytowe: animatorzy kultury, brukarze, cieśle i stolarze budowlani, fizjoterapeuci i masażyści, górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych, lekarze, pielęgniarki, pracownicy obsługi ruchu szynowego, przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek; nadwyżki: malarze budowlani, pracownicy służb mundurowych i ochrony, spedytorzy i logistycy.
- miasto Słupsk – zawody deficytowe: asystenci i technicy dentystyczni, instruktorzy nauki jazdy, kelnerzy i barmani, lekarze, listonosze i kurierzy, pielęgniarki, pracownicy produkcyjni, spedytorzy i logistycy; nadwyżki: geologowie, geografowie i geofizycy, gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy, pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej.
- powiat słupski – zawody deficytowe: fizjoterapeuci i masażyści, nauczyciele przedszkoli, pielęgniarki, pracownicy służb mundurowych i ochroniarze, spedytorzy i logistycy; nadwyżki: marynarze, pracownicy obsługi statków i portów, palacze kotłów CO, pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej, robotnicy obróbki drewna i stolarze.
- miasto Sopot – zawody deficytowe: brukarze, cukiernicy, geodeci i kartografowie, gospodarze obiektów, portierzy, woźni, dozorczy, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, pielęgniarki, pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych, sprzętaczk i pokojowe; nadwyżki: architekci i urbaniści, fotografowie, pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej, przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek.
- powiat starogardzki – zawody deficytowe: cieśle i stolarze budowlani, koordynatorzy projektów unijnych, krawcy i pracownicy produkcji odzieży, nauczyciele szkół specjalnych, pracownicy przetwórstwa spożywczego; nadwyżki: ceramicy i rzemieślnicy obróbki szkła, instruktorzy nauki jazdy, magazynierzy, ogrodnicy, pracownicy służb mundurowych i ochrony, pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi.
- powiat sztumski – zawody deficytowe: doradcy finansowi i inwestycyjni, koordynatorzy projektów unijnych, lekarze, operatorzy obrabiarek skrawających, palacze kotłów CO, pracownicy przetwórstwa metali, pracownicy socjalni, recepcjoniści i rejestratorzy; nadwyżki: fizjoterapeuci i masażyści, fotografowie, gospodarze obiektów, operatorzy wózków jezdniowych, pracownicy ds. budownictwa drogowego, ratownicy medyczni, robotnicy obróbki skóry.
- powiat tczewski – zawody deficytowe: farmaceuci, floryści, kamieniarze, monterzy okien i szklarze, nauczyciele języków obcych, lekarze, pielęgniarki, położne, krawcy i pracownicy

produkcji odzieży, pracownicy obsługi ruchu szynowego; nadwyżki: geologowie, geografowie i geofizycy, rolnicy i hodowcy, specjaliści ds. marketingu.

- powiat wejherowski – zawody deficytowe: fizjoterapeuci i masażyści, instruktorzy rytmiki i tańca, kosmetyczki, monterzy okien i szklarze, nauczyciele języków obcych, nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących, opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej, pracownicy produkcji łądzi, rolnicy i hodowcy, wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych; nadwyżki: asystenci i technicy dentyści, kelnerzy i barmani, pracownicy fizyczni, zaopatrzeniowcy i dostawcy.

## **5. Ocena instrumentów wsparcia kierowanych do młodych w trudnej sytuacji na rynku pracy (w tym NEET)**

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) jest jednym z sześciu krajowych programów operacyjnych przygotowanych w ramach perspektywy finansowej 2014-2020, a także bezpośrednim następcą Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki realizowanego w latach 2007-2013. Finansowany jest przede wszystkim ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS).

Wsparcie skierowane do osób młodych jest realizowane w ramach osi priorytetowej I - Osoby młode na rynku pracy. Jej celem jest zapewnienie spójnej jednorodnej oferty aktywizacji zawodowo-edukacyjnej dla osób młodych w całym kraju. Wsparcie przeznaczone jest dla osób w wieku 15-29 lat, w szczególności osób należących do tzw. kategorii NEET, czyli znajdujących się poza zatrudnieniem, edukacją czy szkoleniem. Realizowane w ramach osi I projekty uwzględniają europejską „Inicjatywę na rzecz osób młodych” oraz program „Gwarancji dla młodzieży”.<sup>59</sup>

Projekty PUP kierowane są wyłącznie do osób z kategorii NEET zarejestrowanych jako bezrobotne, mających skończone 18 lat, w tym zwłaszcza do bezrobotnych długoterminowo (którzy powinni stanowić co najmniej 38% osób objętych wsparciem). Pozostałe schematy wsparcia koncentrują się na osobach biernych zawodowo oraz bezrobotnych niezarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy. Projekty konkursowe wybierane przez MRPiPS mają ściśle zdefiniowaną grupę docelową (młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji) – młodzież z pieczy zastępczej opuszczająca pieczę, absolwentów młodzieżowych ośrodków wychowawczych i młodzieżowych ośrodków socjoterapii, absolwentów specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych i specjalnych ośrodków wychowawczych, matki przebywające w domach samotnej matki, osoby młode opuszczające zakłady karne lub areszty śledcze. Grupa ta jest jednocześnie wyłączona ze wsparcia w ramach konkursów regionalnych organizowanych przez WUP-y, co zostało ustalone w ramach demarkacji między projektowanymi schematami interwencji. Natomiast projekty OHP koncentrują się na osobach w wieku 15-24 lata, zagrożonych wykluczeniem społecznym, nieposiadających kwalifikacji zawodowych, posiadających niskie kwalifikacje lub kwalifikacje niedostosowane do potrzeb rynku pracy, w szczególności pochodzące z obszarów wiejskich oraz powiatów o wysokim udziale młodych bezrobotnych w bezrobotnych ogółem.

---

<sup>59</sup> Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, MliR, Warszawa 2014

W ramach wsparcia uczestnik projektu będzie mógł skorzystać z co najmniej 3 typów indywidualnej pomocy (2 z nich zostały wskazane jako obligatoryjne, trzeci i kolejne – fakultatywne – wybierane będą w zależności od potrzeb poszczególnych osób) spośród następujących:

- instrumenty i usługi rynku pracy służące indywidualizacji wsparcia oraz pomocy w określeniu ścieżki zawodowej:
  - identyfikacja indywidualnych potrzeb, profilowanie (w zależności od stopnia oddalenia od rynku pracy) (obligatoryjne);
  - doradztwo zawodowe (w tym planowanie rozwoju kariery oraz podnoszenia i uzupełnienia kwalifikacji zawodowych) lub pośrednictwo pracy (w tym wybór zawodu zgodnego z kwalifikacjami i kompetencjami) (obligatoryjne).
- instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób, które przedwcześnie opuszczają system edukacji lub osób, u których istnieje potrzeba uzupełnienia lub zdobycia nowych umiejętności i kompetencji:
  - kontynuacja nauki (dla osób, u których występuje potrzeba uzupełnienia edukacji formalnej lub potwierdzenia kwalifikacji przez odpowiednie egzaminy);
  - szkolenia lub inne formy nabycia, podwyższenia lub dostosowania kompetencji i kwalifikacji do wymagań pracodawców;
- instrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców:
  - staże i praktyki lub inne formy służące nabyciu lub uzupełnieniu doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w zakresie wykonywania danego zawodu;
  - subsydiowane zatrudnienie lub refundacja wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy w połączeniu z subsydiowanym zatrudnieniem;
- instrumenty i usługi rynku pracy służące zwiększeniu mobilności międzysektorowej i geograficznej:
  - ułatwienie zmiany branży lub sektora dzięki zmianie lub uzupełnieniu kompetencji lub kwalifikacji, m.in. poprzez praktyki, staże i szkolenia;
  - wsparcie mobilności geograficznej, m.in. poprzez pokrycie kosztów dojazdu do pracy, zapewnienie środków na zasiedlenie/wstępne zagospodarowanie w nowym miejscu zamieszkania;
- instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób niepełnosprawnych:
  - niwelowanie barier napotykanych przez niepełnosprawnych w zdobyciu i utrzymaniu zatrudnienia m.in. poprzez finansowanie pracy asystenta osoby niepełnosprawnej, doposażenie stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych;
- instrumenty i usługi rynku pracy służące rozwojowi przedsiębiorczości i samozatrudnienia:
  - dotacje na utworzenie przedsiębiorstwa oraz doradztwo i szkolenia w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej w celu ułatwienia młodym ludziom założenia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Możliwe instrumenty wsparcia pokrywają się z instrumentami, którymi dysponują urzędy pracy. Do podstawowych form wsparcia należą:

- Staże i bony stażowe;
- Szkolenia i bony szkoleniowe;
- Przygotowanie zawodowe dorosłych;
- Stypendium z tytułu podjęcia dalszej nauki;
- Dofinansowanie studiów podyplomowych;
- Pożyczka szkoleniowa;
- Prace interwencyjne;
- Roboty publiczne;
- Prace społecznie użyteczne;
- Zwrot kosztów przejazd i zakwaterowania;
- Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7 lub osobą zależną;
- Bon zatrudnieniowy;
- Bon na zasiedlenie;
- Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej;
- Pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej.

Na podstawie dostępnych statystyk oraz ewaluacji pierwszych projektów skierowanych do osób poniżej 30 roku życia finansowanych z Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój, można ocenić instrumenty wsparcia pod względem skuteczności przywracania osób młodych na rynek pracy.

### 5.1. Ocena instrumentów wsparcia otrzymanego z powiatowych urzędów pracy

W 2015 r. z aktywnych programów rynku pracy skorzystało 262,6 tys. osób do 30 r. ż., w tym z nowych form aktywizacji skorzystało 29,5 tys. osób (57,4% ogółu bezrobotnych, którzy skorzystali z nowych form). Dość dużym zainteresowaniem młodych cieszą się najnowsze formy wsparcia, czyli bony – w 2015 r. 9,0 tys. młodych do 30 r. ż. rozpoczęło staż w ramach bonu stażowego, 6,8 tys. podjęło pracę poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie, 5,9 tys. rozpoczęło szkolenie w ramach bonu szkoleniowego, 3,2 tys. osób podjęło pracę w ramach bonu zatrudnieniowego, a 121 młodych bezrobotnych podjęło działalność gospodarczą w ramach bonu na zasiedlenie. Dokładne dane na temat wsparcia dla osób o 30 roku życia przedstawia tabela poniżej.

**Tabela 21. Formy wsparcia udzielone osobom do 30 roku życia w 2015 r.**

Formy wsparcia	Bezrobotni ogółem	W tym bezrobotni do 30 r. ż.
<b>ukończyły szkolenie</b>	66 262	32 909
w tym ukończyły szkolenie w ramach bonu szkoleniowego	5 895	5 843
podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia	39 508	20 412
w tym podjęły pracę niesubsydiowaną w trakcie lub po ukończeniu szkolenia	29 770	16 116
podjęły pracę w trakcie lub po wykorzystaniu bonu szkoleniowego	4 226	4 191
w tym podjęły pracę niesubsydiowaną w trakcie lub po wykorzystaniu bonu szkoleniowego	4 036	4 005
<b>ukończyły staż</b>	187 420	135 709
w tym ukończyły staż w ramach bonu stażowego	13 501	13 449
podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu stażu	152 747	110 851
w tym podjęły pracę niesubsydiowaną w trakcie lub po ukończeniu stażu	147 014	107 882
podjęły pracę w trakcie lub po wykorzystaniu bonu stażowego	11 930	11 867

w tym podjęły pracę niesubsydiowaną w trakcie lub po wykorzystaniu bonu stażowego	11 471	11 448
<b>otrzymano bon na zasiedlenie</b>	4 590	4 567
podjęły pracę w wyniku skorzystania z bonu na zasiedlenie	3 934	3 906
w tym podjęły pracę niesubsydiowaną w wyniku skorzystania z bonu na zasiedlenie	3 930	3 903
<b>otrzymano bon zatrudnieniowy</b>	917	906
podjęły pracę w wyniku skorzystania z bonu zatrudnieniowego	395	378
w tym podjęły pracę niesubsydiowaną w wyniku skorzystania z bonu zatrudnieniowego	222	213
<b>ukończyły przygotowanie zawodowe dorosłych</b>	204	112
podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu przygotowania zawodowego dorosłych	157	89
w tym podjęły pracę niesubsydiowaną w trakcie lub po ukończeniu przygotowania zawodowego dorosłych	150	83
<b>ukończyły prace interwencyjne</b>	28 614	9 726
podjęły pracę w trakcie lub po pracach interwencyjnych	23 835	8 419
w tym podjęły pracę niesubsydiowaną w trakcie lub po pracach interwencyjnych	22 829	8 064
<b>ukończyły roboty publiczne</b>	36 257	7 132
podjęły pracę w trakcie lub po robotach publicznych	29 163	5 983
w tym podjęły pracę niesubsydiowaną w trakcie lub po robotach publicznych	26 808	5 406
<b>ukończyły prace społecznie użyteczne</b>	43 451	5 017
w tym ukończyły prace społecznie użyteczne w ramach PAI	5 389	521
podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu prac społecznie użytecznych	8 001	1 125
w tym podjęły pracę niesubsydiowaną w trakcie lub po ukończeniu prac społecznie użytecznych	6 252	971
podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu prac społecznie użytecznych w ramach PAI	585	62
w tym podjęły pracę niesubsydiowaną w trakcie lub po ukończeniu prac społecznie użytecznych w ramach PAI	436	51
<b>zakończyły zatrudnienie w ramach refundacji składek na ubezpieczenia społeczne</b>	39	31
podjęły pracę w trakcie lub po zakończeniu refundacji składek na ubezpieczenia społeczne	39	31
w tym podjęły pracę niesubsydiowaną w trakcie lub po zakończeniu refundacji składek na ubezpieczenia społeczne	39	31
<b>zakończyły zatrudnienie w ramach grantu na telepracę</b>	2	0
podjęły pracę po zakończeniu umowy w ramach grantu na telepracę	2	0
w tym podjęły pracę niesubsydiowaną po zakończeniu umowy w ramach grantu na telepracę	2	0
<b>zakończyły zatrudnienie w ramach świadczenia aktywizacyjnego</b>	3	1
podjęły pracę w trakcie lub po zakończeniu świadczenia aktywizacyjnego	3	1
w tym podjęły pracę niesubsydiowaną w trakcie lub po zakończeniu świadczenia aktywizacyjnego	3	1
<b>zakończyły określony w umowie okres prowadzenia działalności gospodarczej</b>	47 613	9 847
prowadziły działalność gospodarczą 3 miesiące po zakończeniu umowy	44 783	9 090
<b>zakończyły zatrudnienie w ramach refundacji pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy</b>	21 146	2 987
pracowały 3 miesiące po zakończeniu umowy	16 400	2 226
<b>skorzystały z porad indywidualnych</b>	261 204	117 956
podjęły pracę po skorzystaniu z porad indywidualnych	109 459	61 124
w tym podjęły pracę niesubsydiowaną po skorzystaniu z porad indywidualnych	76 995	45 620



<b>ukończyły szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy</b>	4 510	1 543
podjęły pracę w trakcie lub po zakończeniu szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy	1 132	479
w tym podjęły pracę niesubsydiowaną w trakcie lub po zakończeniu szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy	1 042	444

Źródło: „Bezrobocie w Polsce w 2015 roku – raport tabelaryczny”, tab. 120, 121; <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/bezrobocie-rejestrowane> (dostęp 28.06.2016).

Najwięcej osób młodych ukończyło staż i co ważniejsze podjęło pracę po jego ukończeniu, w znaczącej większości była to praca niesubsydiowana. Niestety uczestnicy stażu to też osoby, które często po jego zakończeniu wracają do urzędów pracy i ponownie się rejestrują jako osoby bezrobotne.

Wiele osób młodych bezrobotnych korzysta z porad indywidualnych, ale już tylko około połowa z nich podejmuje pracę, a 73% z tych, którzy podjęli pracę jest to praca niesubsydiowana.

Ponad 32 tys. młodych bezrobotnych ukończyło szkolenie w 2015 r. i 62% z nich podjęła pracę, w tym w większości była to praca niesubsydiowana.

Najmniej popularne formy wsparcia w 2015 roku to zatrudnienie w ramach świadczenia aktywizującego, zatrudnienie w ramach refundacji składek ubezpieczeniowych, przygotowanie zawodowe dorosłych oraz bon zatrudnieniowy.

## **5.2. Ocena instrumentów wsparcia – wyniki badań własnych**

### **5.2.1. Wsparcie instytucjonalne w opinii młodych bezrobotnych**

W ankiecie skierowanej do osób młodych bezrobotnych (badania własne) pytaliśmy ich czy kiedykolwiek korzystali ze wsparcia instytucji. Większość respondentów odpowiedziała, że nie korzystała z takiego wsparcia (45 osób). Natomiast na pytanie ze wsparcia jakiej instytucji korzystałeś już 36 osób odpowiada, że korzystały ze wsparcia powiatowego urzędu pracy, a 20 osób, że korzysta ze wsparcia ośrodka pomocy społecznej. Jak widać po zestawieniu tych dwóch pytań, w świadomości nie wszystkich osób badanych urząd pracy oraz ośrodek pomocy społecznej funkcjonują jako instytucje wsparcia.

Respondenci mieli również szansę wskazać przyczyny niekorzystania ze wsparcia instytucji. Najwięcej z nich (19) wskazuje, że nie potrzebowała pomocy, a 12 nie wiedziało o istnieniu takich instytucji. Kilka osób wskazuje, że nie wie o co może prosić oraz gdzie się zgłosić, kogo zapytać. Nieliczne wskazania dotyczyły braku ufności wobec urzędów oraz braku wiary, że instytucje mogą pomóc.

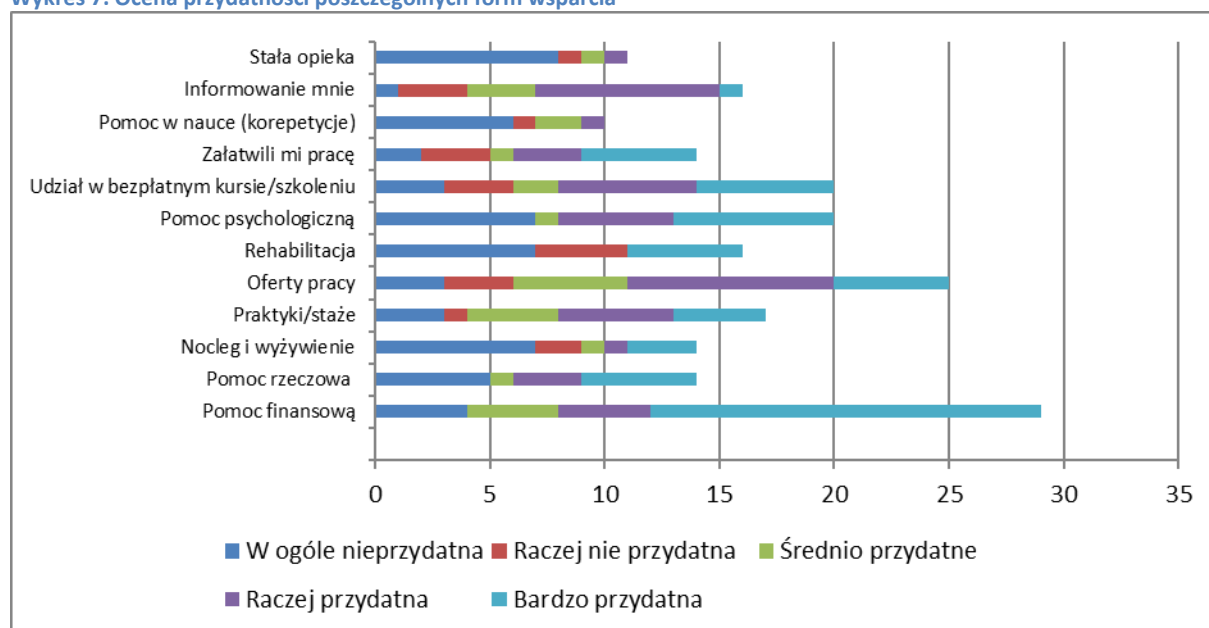
**Tabela 22. Powody niekorzystania ze wsparcia instytucji**

<b>Powody</b>	<b>Liczba wskazań</b>
Nie potrzebowałem/am pomocy	19
Nie wiedziałem/am o istnieniu takich instytucji/organizacji	12
Nie mają dla mnie atrakcyjnej propozycji	8
Nie wiem o co mogę prosić	7
Nie wiem gdzie się zgłosić, kogo zapytać	5
Nie wierzę, że mogą mi pomóc	3
Nie ufam urzędom	1
Wstydę się prosić o pomoc	1
Boję się prosić o pomoc	1

Opracowanie własne

Młode osoby badane oceniały również przydatność form wsparcia, z których korzystały. Najwięcej ocen dotyczyło pomocy finansowej, co oznacza, że to najczęstsza forma pomocy, z której skorzystali. W większości przypadków została ona oceniona jako „bardzo przydatna” i „raczej przydatna”. Dość wysoko przydatne okazuje się również wsparcie w formie ofert pracy, udział w bezpłatnym kursie/szkoleniu oraz pomoc psychologiczna. Natomiast jako najmniej przydatną można wskazać „rehabilitację”, która uzyskała najwięcej wskazań „w ogóle nie przydatna”, „raczej nie przydatna”.

Wykres 7. Ocena przydatności poszczególnych form wsparcia



Opracowanie własne

### 5.2.2. Formy wsparcia w opinii przedstawicieli instytucji

W ankiecie przeprowadzonej z przedstawicielami instytucji wspierających osoby młode z trudnościami zapytaliśmy o najskuteczniejsze formy wsparcia oferowane przez te instytucje. Najwięcej wskazań otrzymały staże, a następnie doradztwo zawodowe i szkolenia, które jak wynika z danych przedstawionych w rozdziale powyżej są najczęstszymi formami wsparcia. Szczegółowa liczba wskazań dla poszczególnych form wsparcia jest przedstawiona w tabeli poniżej. Respondenci mogli zaznaczyć maksymalnie 3 najskuteczniejsze formy wsparcia.

Tabela 23. Odpowiedzi na pytanie „Które Pani/Pana zadanie formy wsparcia osób młodych (w tym „NEET”) oferowane przez Pani/Pana instytucję są najskuteczniejsze?”

Formy wsparcia	Liczba wskazań
staże	34
doradztwo zawodowe	17
szkolenia	16
dofinansowanie utworzenia stanowiska pracy dla osoby młodej	13
dofinansowanie działalności gospodarczej	12
pomoc psychologiczna	12
pomoc w wyszukiwaniu ofert pracy i w nawiązaniu kontaktu z pracodawcą	12

treningi umiejętności społecznych	10
indywidualna opieka coacha/trenera/asystenta	10
przygotowanie zawodowe	8
finansowanie kosztów przejazdu, zakwaterowania	8
objęcie wsparciem rodziny	8
praktyki	7
trening technik poszukiwania pracy	7
konsultacje i/lub terapia uzależnień	4
animacja lokalna	4
streetworking	3
zapewnienie posiłków lub/i noclegów	3
kursy	2
treningi radzenia sobie z agresją	2
psychoterapia indywidualna i/lub grupowa	2
inne	2
zajęcia wyrównawcze/korepetycje z przedmiotów szkolnych	1
wsparcie lokalowe	1
rehabilitacja	1
pomoc w opiece nad dzieckiem	0

#### Opracowanie własne

Respondenci zostali również poproszeni o wskazanie czynników decydujących o skuteczności wsparcia. Jako najistotniejsze wskazali: szybkie reagowanie odpowiednich instytucji, wola ze strony osób młodych, odpowiednie kompetencje kadry pracującej z młodzieżą oraz otwartość i pozytywne nastawienie pracodawców. Pełna lista czynników znajduje się w tabeli poniżej. Jak z niej wynika większość wskazań dotyczy instytucji pomagających oraz pracodawców, a mniej samych osób młodych będących w trudnej sytuacji.

**Tabela 24. Odpowiedzi na pytanie „Jakie według Pani/Pana czynniki mają decydujący wpływ na powodzenie wsparcia udzielanego osobom młodym w trudnej sytuacji?”**

Czynniki	Liczba wskazań
Szybkie reagowanie odpowiednich instytucji na wczesnym etapie pojawiającego się problemu	30
Wola ze strony osób młodych	23
Odpowiednie kompetencje kadry instytucji pracującej z młodzieżą	20
Otwartość i pozytywne nastawienie pracodawców	20
Wsparcie rodziny	16
Zintegrowana współpraca różnych instytucji zajmujących się młodzieżą w trudnej sytuacji	14
Odpowiednie przygotowanie zawodowe i społeczne	14
Dostosowanie formy wsparcia do sytuacji i problemów osób młodych	10
Dostęp do środków finansowych na wsparcie osób młodych w trudnej sytuacji	10
Zaangażowanie mediów społecznościowych, z których korzysta młodzież	7
Rozwój lokalnej przedsiębiorczości	7
Zmiana warunków i otoczenia niekorzystnie wpływającego na funkcjonowanie osób młodych	6
Zaangażowanie znanej osoby, które może być autorytetem dla młodzieży	5
Poszukiwanie rozwiązań w innych krajach i czerpanie z dobrych praktyk pracy z młodzieżą	3

#### Opracowanie własne

Uczestnicy wywiadów grupowych stwierdzili, że podstawowym celem pracy z młodymi ludźmi bezrobotnymi jest wyciągnięcie z marazmu, uświadomienie, że można coś zmienić. Efektem działań powinien być wzrost motywacji do działań, do zmiany swojej sytuacji.

Jednym z najskuteczniejszych działań podejmowanych w pracy z młodymi osobami niepracującymi jest praca socjalna nazywana jako „wejście w sytuację jednostki”, „praca u podstaw”, „integracja”. Jest to punkt wyjścia do innych działań. Wiąże się z tym dobra diagnoza środowiska rodzinnego, potencjału, możliwości, co pozwala pokonać inne trudności. Jak zauważa jeden z rozmówców najpierw trzeba *„Zrobić badanie, postawić diagnozę, a potem dopiero leczyć, a nie wynając autobus i zawieść wszystkich na sale operacyjną, bo tak się dzisiaj działa.”*

Doradztwo zawodowe, poradnictwo zawodowe jest kolejną formą pracy z młodymi bezrobotnymi uznawaną przez respondentów jako najskuteczniejsze. Doradztwo zawodowe powinno zaczynać się jak najwcześniej. Celem doradztwa jest weryfikacja teorii z praktyką, gdyż *„Młodzież często się rozczarowuje kiedy teoria, której nauczyli się w szkole, jest niezgodna z tym, co jest w praktyce”*. Jako przykład roli doradztwa jeden z rozmówców podał sytuację chłopaka, który chciał być ogrodnikiem, a miał alergię. Podczas doradztwa uświadomiono mu, że to wyklucza go z pracy w upragnionym zawodzie. Poza tym podczas doradztwa zawodowego młodzież powinna mieć możliwość „spróbowania” pracy w różnych zawodach, a także bezpośredniego kontaktu z pracodawcami, pobycia w zakładach pracy, zobaczenie z czym wiąże się praca w danym zawodzie.

Dość podzielone są opinie na temat staży zawodowych. W niektórych grupach uznano, że są one najlepszymi instrumentami wsparcia młodych osób bezrobotnych, szczególnie tych, którzy nie mają doświadczenia zawodowego. Jednak w innych grupach respondentów pojawiły się opinie, że staże nie zawsze są skuteczne, głównie z tego powodu, że pracodawcy wykorzystują młodych ludzi jako tanią siłę roboczą i nie przedłużają im zatrudnienia po zakończeniu obowiązkowego okresu. Również młodzi ludzie nie są już tak chętni do odbycia stażu jak jeszcze kilka lat temu. Jak to wyraził jeden z rozmówców: *„Kilka lat temu staż wystarczał. Staż i wynagrodzenie w wysokości 1800 zł już nie wystarcza. Mamy z roku na rok coraz mniejszą rejestrację osób młodych zaraz po szkołach, oni nie docierają do urzędu, część wyjeżdża, część pracuje na czarno, reszta nie wiadomo co robi, podejmują pracę często z pominięciem urzędu, ponieważ omijają urząd w pozyskaniu pracy. Kiedyś wędrówka przez urząd była masowa a dziś jest inaczej. Pewnie mieli wcześniej kontakt z pracodawcą, więc od razu nawiązywali współpracę. Od dwóch lat jest problem.”* Problemem jest również możliwość godzenia pracy na stażu z kontynuowaniem nauki. To powoduje, że część osób rezygnuje ze stażu, gdyż *„nauka im się bardziej opłaca”*. Generalnie obecnie młodzi ludzie nawet jeśli już odbywają staż nie mają problemu z tym, aby go przerwać. *„Kiedyś jak ktoś dostał się na staż, to tak jakby chwycił Pana Boga za nogi. Dziś jak coś im nie pasuje, biorą nogi za pas, wyjadą za granicę a jak się coś nie powiedzie to wracają, ponownie się rejestrują”*.

Jako dość skuteczną metodę aktywizacji młodych ludzi przedstawiciele instytucji pomocowych uważają wolontariat. Uważają, że jest to forma wsparcia dość niepopularna, ale bardzo korzystna, gdyż młoda osoba może nabrać doświadczeń. Ważne jest, aby wolontariusze wykonywali pracę, która ich interesuje i jest dla nich nobilitująca, aby mogli się tym pochwalić.

Jako inne metody wsparcia stosowane z powodzeniem przez instytucje, których przedstawiciele uczestniczyli w wywiadach grupowych wymieniono:

- mentoring, coaching,
- warsztaty (szczególnie z kompetencji miękkich),
- spotkania integracyjne, np. kino, wyjście,
- integracja dzieci z różnych środowisk (zabawy, spotkania, np. podchody, rozmowy na różne tematy) buduje otwartość, rozszerza perspektywę, pozwala znaleźć inny punkt odniesienia niż w rodzinie, poprzez takie działania można nauczyć, że mają prawo chcieć coś więcej niż mają rodzice,
- możliwość usamodzielniania się młodzieży na własnym mieszkaniu,
- informacje dla młodzieży nt. prowadzonych zajęć, pokazanie im korzyści z inicjatyw dla młodzieży,
- pomoc psychologiczna,
- dni przedsiębiorczości m.in. dla dzieci, podczas których można pobudzić aktywność uczniów?

Przy wskazywaniu form wsparcia, które są wykorzystywane przez różne instytucje, pojawiły się wypowiedzi dotyczące problemów w udzielaniu tego wsparcia. Jednym z nich jest brak chętnych do korzystania ze staży, szkoleń itp. Innym jest brak możliwości realnych działań w środowiskach wykluczonych grup, co dotyczy w szczególności urzędów pracy, które w zasadzie nie prowadzą ani pracy socjalnej ani pracy środowiskowej. Wiąże się to również z ograniczeniami czasowymi, zakresem obowiązków. Jak opisuje to jeden z rozmówców: *„Między urzędem a trudnymi ludźmi jest przepaść. Urzędnik pracuje 8 godzin. Ja nie mogę kazać nikomu po godzinach zostać, bo muszę później mu dać wolne. To jest zadanie dla organizacji pozarządowych, które nie liczą czasu. To jest też praca z całą rodziną, to są rzeczy, których nam nie wolno”*. Problemem jest również brak dłuższej perspektywy działania oraz podejścia całościowego. Wsparcie jest doraźne i każda instytucja działa tylko w zakresie swoich działań.

Przedstawiciele instytucji pomocowych i rynku pracy zostali również poproszeni o przedstawienie pomysłów na to, jak powinno wyglądać wsparcie osób młodych w trudnej sytuacji w perspektywie kilkuletniej. Często pojawiającym się pomysłem była aktywizacja społeczności lokalnej, czyli oddziaływanie na całe środowisko młodej osoby. Problemy młodego człowieka powinny być ujmowane w kontekście środowiska, w którym żyje, a rozwiązania powinny być kompleksowe. Jeden z uczestników wywiadów zauważył, że powinno być więcej realizowanych procesów społecznej rewitalizacji na obszarach wiejskich i powinny one polegać na integracji „niewykluczonych z dobrym kapitałem społecznym” z wykluczonymi. Aby takie procesy mogły się zadziać potrzebny jest lider, który swoimi działaniami jest w stanie przekonywać do działania, przyczyniać się do zmiany postaw. Dlatego do pracy z młodymi osobami powinno się zatrudniać „wariatów”, czyli osoby, które mają pomysły i pasję. Powinno się również wspierać organizacje skupiające młode osoby wokół siebie, żeby mieli oni z kim rozmawiać.

Inny obszar dotyczy wspierania rodziców. Jak zauważają niektórzy rozmówcy rodzicom brakuje umiejętności wychowawczych, nie wiedzą jak przygotować młodego człowieka do życia w społeczeństwie jako pracownika. Mają „tendencję zagłaskania kotka – nic nie rób ja to zrobię”. Inny problem to sugerowanie dzieciom kierunków studiów, po których nie można znaleźć pracy. Jednym z pomysłów jest kampania społeczna dla rodziców, żeby nie wysyłali dzieci na „abstrakcyjne kierunki.”

Według rozmówców powinni oni raczej wywierać presję na dzieci, aby wybierały kierunki, które dają zawód potrzebny na rynku pracy. Jak powiedział jeden z respondentów: „*Potrzebujemy zawodowców a nie humanistów*”. Inny problem jest z rodzicami, którzy negatywnie oddziałują na dzieci. W takich przypadkach trzeba „wyciągać dzieci z trudnych środowisk” lub pracować z rodziną. Jednak jak zauważa jeden z rozmówców „*rodziców ciężko zmienić, dlatego trzeba kłaść nacisk na aktywizację młodych. Najpierw trzeba się wziąć za młodzież, która niedługo też się stanie rodzicami, a później ewentualnie za osoby starsze, żeby nie przeszkadzali młodzieży*”.

Jeśli chodzi o wsparcie dla młodzieży to pojawił się postulat wsparcia indywidualnego, gdyż „*wsparcie grupowe byłoby skuteczne gdyby młodzi wyrażali chęć*”. Jednym z pomysłów na wsparcie indywidualne jest zawarcie „kontraktu” z młodą osobą polegającego na tym, że „*jak ktoś będzie brał udział w wolontariacie i odpracuje kilka godzin społecznie, to dostaje wynagrodzenie, jest to pula środków na stypendium np. prawo jazdy, sprzęt do podjęcia pracy np. przyrządy dla fryzjera, komputer, szkolenie*.” Forma wsparcia ma być przydatna na rynku pracy danej osoby i ma być dobierana z psychologiem. Ma to niwelować bierność, motywować do dalszych działań, a nie kończyć się na jednej aktywności.

Respondenci podkreślali również rolę szkół w przygotowaniu młodych ludzi do podjęcia pracy. Po pierwsze uważają, że poradnictwo zawodowe powinno rozpocząć się już na poziomie gimnazjum i powinno ono polegać m.in. na badaniu predyspozycji zawodowych. Po drugie w szkołach powinno się położyć nacisk na praktyczne przygotowanie do życia w społeczeństwie, czyli pracy w grupach, pracy zespołowej. Aby było to możliwe powinno edukować się nauczycieli, tak aby potrafili komunikować się z młodym człowiekiem, a nie tylko przekazywać wiedzę.

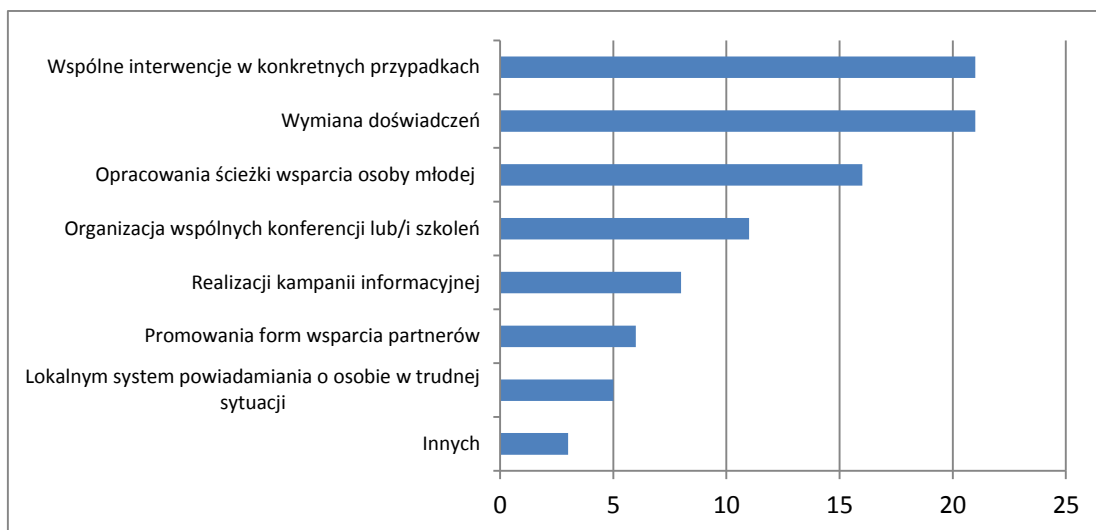
Jako postulaty zmian w najbliższej przyszłości pojawiły się również pomysły zmian systemowych takich jak: zlikwidowanie zasiłków lub uzależnienie ich od pracy; wyprowadzenie ubezpieczenia zdrowotnego z urzędów pracy; zlikwidowane ograniczeń legislacyjnych w zatrudnianiu osób nieletnich; zapewnienie środków na ciągłość działań dla organizacji pozarządowych i ograniczenie biurokracji w pozyskiwaniu środków przez organizację. Ma to doprowadzić do ograniczenia roszczeniowości i zwiększenia aktywności młodych ludzi.

### **5.2.3. Współpraca między instytucjami**

Większość przedstawicieli instytucji uczestniczących w badaniu ankietowym (43 osoby na 71 odpowiedzi) stwierdziło, że współpracuje z innymi instytucjami lub organizacjami w celu poprawy sytuacji i rozwiązywania problemów osób młodych, w tym z grupy NEET. 16 osób uczestniczących w badaniu stwierdziło, że nie podjęło takiej współpracy, a jako powody podano „brak czasu, nadmiar innych obowiązków, formalne i organizacyjne braki, brak wzorów współpracy między instytucjami”. 12 osób nie odpowiedziało na pytanie o podejmowanie współpracy. Większość osób, która współpracuje z innymi instytucjami oceniła, że ta współpraca była skuteczna w bardzo dużym i raczej dużym stopniu. Tylko 4 osoby stwierdziły, że była skuteczna w bardzo małym i raczej małym stopniu.

W badaniu ankietowym osoby, które przyznały, że współpracują z innymi instytucjami wypowiedziały się również jakie formy ma ta współpraca. Najwięcej wskazań dotyczyło podejmowania wspólnych interwencji w konkretnych przypadkach oraz wymiany doświadczeń. Najmniej wskazań otrzymał lokalny system powiadamiania o osobie w trudnej sytuacji. Szczegółowe wyniki zostały przedstawione na wykresie poniżej.

Wykres 8. Formy współpracy podejmowane przez instytucje na rzecz osób młodych będących w trudnej sytuacji



#### Opracowanie własne

Przedstawiciele instytucji zaproszonych na wywiady grupowe w większości stwierdzili, że współpracują z innymi instytucjami. Jak podkreślają jedni obecnie nie ma możliwości, żeby nie współpracować ze sobą, a inni, że „partnerstwa się dopiero uczą”.

Uczestnicy wywiadów nieco inaczej niż uczestnicy ankiet widzą formy współpracy. Współpraca ta koncentruje się w największym stopniu na realizacji projektów. Jako formy współpracy podają:

- partnerstwo projektowe,
- wymiana doświadczeń,
- wymiana zasobów,
- wymiana informacji,
- pomoc w doborze klientów do projektów,
- prezentowanie instytucji swoim podopiecznym,
- współpraca w ramach przygotowania do pracy (pokazanie jak dany zawód działa, jak pisać CV).

Najczęściej wymieniane korzyści to możliwość podejmowania działań kompleksowych, oddziaływanie wielotorowe, większa skuteczność działań, a także łatwiejszy dostęp do pozyskania środków z funduszy unijnych. Wśród innych wymienionych korzyści pojawiło się wzbogacanie własnej wiedzy, poznanie innej perspektywy – perspektywy innych instytucji. Ważny jest również dostęp do dokumentów, źródeł innych organizacji.

Rozmówcy mówili również o wadach współpracy i tym, co ją utrudnia. Jedną z najważniejszych przeszkód we współpracy są różnice formalne w funkcjonowaniu. Jeden z rozmówców opisał to na przykładzie uzyskiwania podpisów pod dokumentami: *“W NGO wystarczy, że się podjedzie do prezesa, on pieczętkę przybije i już jest załatwione, a w urzędzie musi być uchwała rady gminy, pisma, biurokracja”*. Inną kwestią jest konkurencja zwłaszcza w sytuacji starania się o środki finansowe. Przy

pozyskiwaniu środków z funduszy europejskich często występuje walka o prestiż, o tego samego partnera, która czasami przypomina układankę: *“My z wami napiszemy wniosek, ale wtedy nie możecie napisać z nimi... to jest ciągła układanka”*. Natomiast w przypadku realizacji różnych projektów skierowanych do tych samych grup zdarza się podbieranie sobie klientów.

Poza tym współpracę ograniczają przepisy prawne. Np. ustawa o ochronie danych osobowych ogranicza działanie poprzez to, że instytucje nie mogą udostępniać sobie danych klientów. Innym problemem jest niekompatybilność systemów informatycznych różnych instytucji i w przypadku gdy różne instytucje zajmują się tymi samymi osobami nie mają kompleksowej informacji o tych osobach. Dotyczy to w szczególności braku połączenia między programem Empatia (używanym w systemie pomocy społecznej) a Syriuszem (używanym w urzędach pracy).

### **5.3. Ocena otrzymanego wsparcia w ramach projektów dofinansowanych ze środków UE na podstawie „Badania efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach POWER”<sup>60</sup>**

Według stanu na 16.11.2015 r., zawartych zostało 345 umów o dofinansowanie na łączną kwotę ponad 1 mld zł, co stanowi 12,06% łącznej alokacji PO WER. Najbardziej zaawansowane są projekty pozakonkursowe, realizowane przez PUP-y oraz OHP, w ramach działań 1.1 (PUP) i 1.3 (OHP). Projekty konkursowe wybierane przez WUP-y oraz MRPiPS były na etapie oceny przyjętych wniosków. W projektach tych uczestniczyło 21 204 osób należących do kategorii NEET. Większość z nich (13 842) uczestniczyła w projektach PUP, a 7 362 w projektach prowadzonych przez OHP.

#### **5.3.1. Uczestnicy projektów finansowanych z POWER**

Wyniki ewaluacji pierwszych projektów skierowanych do osób w wieku 15-29 lat przeprowadzonych w ramach POWER pokazały, że uczestnicy projektów odpowiadają w przybliżeniu strukturze grup docelowych w poszczególnych województwach, czyli w projektach uczestniczą głównie mieszkańcy słabiej zurbanizowanych powiatów ziemskich. W województwie pomorskim stanowili oni w sierpniu 2015 roku aż 80% wszystkich uczestników. Na tej podstawie można powiedzieć, że wsparcie realizowane w ramach Osi Priorytetowej I jest trafnie adresowane.

Pomimo tego, że uczestnikami projektów są tylko bezrobotni lub bierni zawodowo, to ponad 2/3 uczestników projektów PUP pracowało w przeszłości, a w przypadku projektów OHP – ponad 1/3. Co więcej, z tych, którzy są uczestnikami projektów PUP, prawie połowa pracowała w więcej niż jednym miejscu. Oznacza to, że połowa uczestników tych projektów potrafiła sama lub z pomocą instytucji rynku pracy znaleźć zatrudnienie w przeszłości. W projektach OHP najczęściej uczestniczą osoby, dla których te projekty są pierwszym spotkaniem z rynkiem pracy.

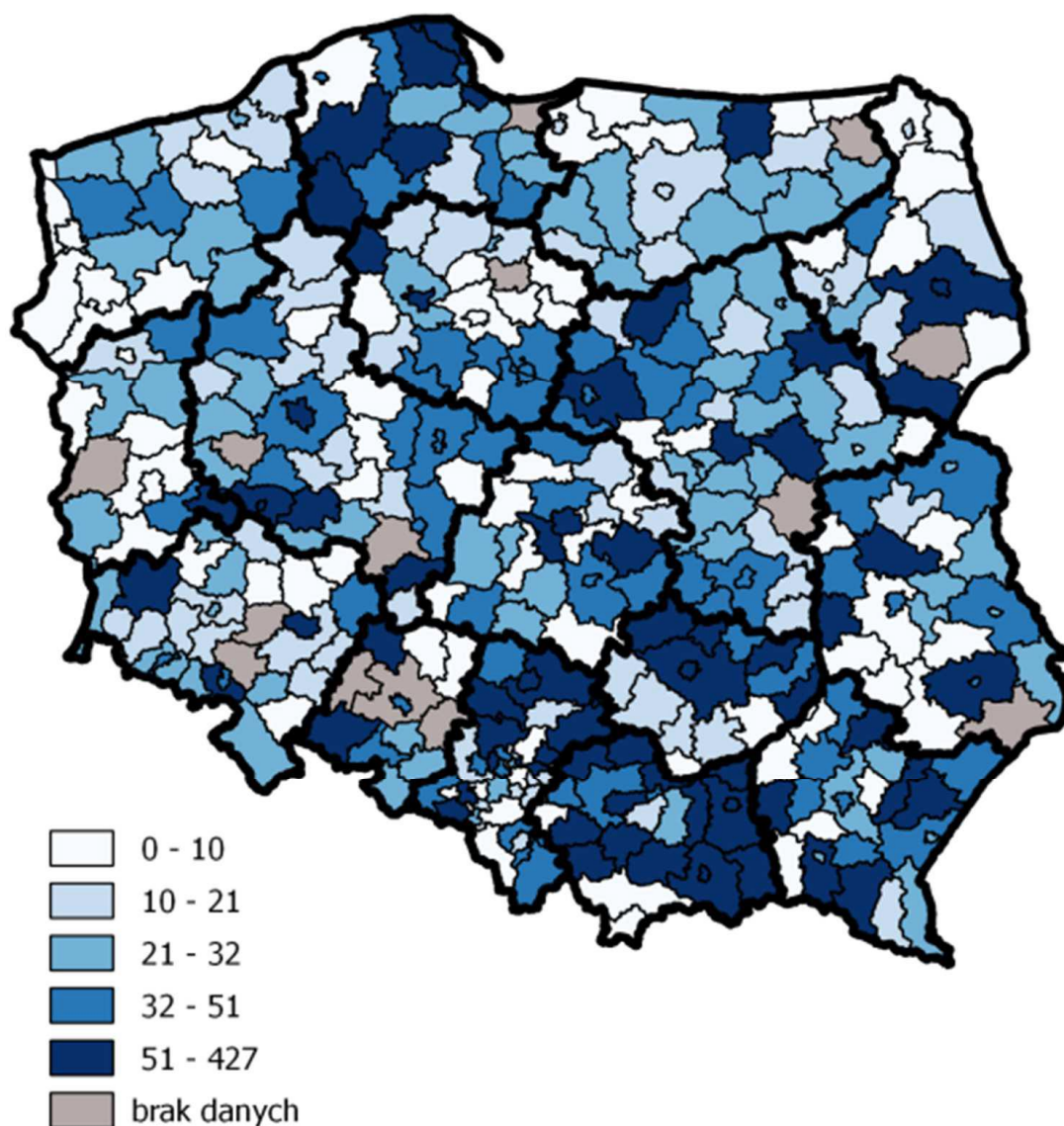
Choć w większości powiatów pierwsze projekty wspierające osoby młode na rynku pracy już się rozpoczęły, to w końcu 2015 r. widoczne było duże zróżnicowanie terytorialne w realizacji projektów, co jest pokazane na mapie poniżej.

---

<sup>60</sup> W niniejszym rozdziale przedstawiono skrót wyników ewaluacji pierwszych projektów finansowanych z POWER, pełny opis badań (metodologii i wyników) został przedstawiony w raporcie: „Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach POWER”, Raport przygotowany przez konsorcjum IBS, IMAPP, IQS dla Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa 2015.



Rysunek 1. Liczba uczestników projektów PUP według powiatów, stan na dzień 17.08.2015



Źródło: Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach POWER, Raport przygotowany przez konsorcjum IBS, IMAPP, IQS dla Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa 2015.

Z dotarciem do osób z gospodarstw domowych o szczególnie trudnej sytuacji (z co najwyżej jedną osobą pracującą, w tym takich, na których utrzymaniu pozostają również dzieci) lepiej radzą sobie ochotnicze hufce pracy niż urzędy pracy. Osoby z niepełnosprawnością lub pochodzące z mniejszości etnicznych bardzo rzadko są uczestnikami projektów. Stąd wydaje się, że dotarcie do tych grup wymaga bardziej ukierunkowanego wsparcia, niż to oferowane przez urzędy pracy oraz jednostki OHP.

**Tabela 25. Odsetek uczestników projektów szczególnie narażonych na wykluczenie z rynku pracy**

	PUP	OHP
Odsetek uczestników projektów mieszkających w gospodarstwach bez osób pracujących	10%	30%
Odsetek uczestników projektów mieszkających w gospodarstwach składających się z jednej osoby dorosłej i dzieci pozostających na utrzymaniu	6,9%	19,8%
Odsetek uczestników projektów zaliczających się do mniejszości etnicznych	0,2%	0,4%
Odsetek osób z orzeczoną niepełnosprawnością (łącznie/lekką/umiarkowaną)	2,4%/1,3%/1,1%	4,2%/1,1%/3,1%

Źródło: Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach POWER, Raport przygotowany przez konsorcjum IBS, IMAPP, IQS dla Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa 2015, str.38

Wśród ankietowanych uczestników, którzy w momencie przeprowadzania wywiadu poszukiwali pracy, najpopularniejszą metodą było szukanie ofert pracy w Internecie. Jedynie 5% ankietowanych stwierdziło, że nie korzysta z tej metody. Ważną metodą szukania zatrudnienia są sieci znajomych: 87% osób przyznało, że szuka pracy poprzez znajomych lub krewnych. Stosunkowo duży odsetek respondentów, 77%, przyznał, że pyta bezpośrednio u pracodawcy o możliwość zatrudnienia. Tylko nieco ponad połowa uczestników badania (51%) przyznała, że szukała pracy w gazetach. Dopiero na kolejnym miejscu znalazły się urzędy pracy. Aż 41% ankietowanych przyznało, że w ogóle nie korzysta z ofert pracy powiatowych urzędów pracy. Ponadto jedynie 26% osób intensywnie – co najmniej raz w tygodniu – sprawdza oferty pracy w urzędach pracy. Mała intensywność poszukiwań pracy w urzędach pracy przez osoby młode sugeruje, że oferta pośrednictwa pracy w urzędach nie jest dostosowana do oczekiwań osób młodych (dotyczy to w szczególności zasobu ofert pracy dla osób średnio- i wysoko- wykwalifikowanych). Znacznie gorzej od wszystkich wskazanych metod poszukiwania pracy wypadają prywatne agencje pośrednictwa pracy. Korzysta z nich jedynie co czwarty ankietowany.

### 5.3.2. Formy i intensywność wsparcia

Zgodnie z zapisami PO WER każda osoba uczestnicząca w projekcie powinna uczestniczyć w przynajmniej 3 formach wsparcia, w tym w dwóch obowiązkowych oraz jednej fakultatywnej. Mając na uwadze, że respondenci mogli nie być świadomi, iż prowadzono z nimi np. poradnictwo, ponieważ nie odbierali tego jako formy wsparcia, może dochodzić do sytuacji zaniżania liczby wsparć, w których uczestniczyli.

Według przeprowadzonych badań wsparcie PUP było stosunkowo mało kompleksowe i jedna osoba otrzymywała średnio 2 formy wsparcia. Działania OHP były bardziej kompleksowe i średnio uczestnik projektu był objęty prawie 9 formami wsparcia.

Z deklaracji uczestników wynika, że wśród PUP najczęściej oferowaną formą wsparcia były spotkania z doradcą zawodowym oraz dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej – otrzymało je powyżej 50% uczestników projektów. Spotkania z doradcą częściej oferowane były młodszemu uczestnikom, a dotacje na rozpoczęcie działalności osobom w wieku 25-29 lat<sup>61</sup> – w tej grupie aż 63% uczestników

<sup>61</sup> O czym może świadczyć zjawisko creamingu, związane z chęcią osiągnięcia jak najlepszej efektywności zatrudnieniowej przez selekcję osób mających największe szanse na rynku pracy niezależnie od uczestnictwa w projekcie.

skorzystało z dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Względnie często uczestnicy projektów PUP korzystali także z kursów i szkoleń (37% uczestników) oraz staży zawodowych (co piąty uczestnik). Nowe formy wsparcia w postaci bonu szkoleniowego i bonu stażowego, w których to bezrobotny sam decyduje gdzie je wykorzysta, w roku 2015 były znacznie mniej popularne niż ich tradycyjne odpowiedniki: szkolenia i kursy oraz staże zawodowe ze wskazania urzędu pracy. Wynika to głównie z tego, że zostały niedawno wprowadzone.

### **5.3.3. Skuteczność wsparcia**

Skuteczność wsparcia oferowanego w ramach projektów liczona jest odsetkiem uczestników, którzy opuścili kategorię NEET, tj. podjęli pracę lub rozpoczęli naukę. W momencie przeprowadzenia badania CATI w ramach ewaluacji 76% ankietowanych deklaroowało, że pracowało lub uczyło się. Odsetek ten był wyraźnie wyższy w przypadku osób otrzymujących wsparcie z Powiatowych Urzędów Pracy (90%) niż Ochotniczych Hufców Pracy (53%), co według autorów badania silnie wiąże się ze zróżnicowaną strukturą uczestników projektów PUP i OHP. Częściej podejmowały pracę lub kształciły się:

- osoby w wieku 25-29 lat (92%) niż osoby w wieku 18-24 (67%),
- mężczyźni (80%) niż kobiety (71%),
- uczestnicy zamieszkujący na obszarach miejskich,
- osoby o wyższym poziomie wykształcenia,
- osoby bez niepełnosprawności.

Jak wskazują autorzy raportu z ewaluacji, powyższe dane pokazują raczej efekt dobierania uczestników do poszczególnych form wsparcia, a nie samą skuteczność wsparcia.

### **5.3.4. Skuteczność zatrudnienia**

Spośród uczestników projektów, z którymi przeprowadzono wywiad, 67% pracowało w momencie realizacji badania. Wyniki różnią się znacząco pod względem podmiotu aktywizującego: 87% dla osób aktywizowanych przez PUP oraz 35% wśród uczestników wsparcia OHP. W związku z tym, że ponad połowa uczestników projektów PUP otrzymywała dotację na działalność gospodarczą, ta forma wsparcia zawyża odsetek pracujących, gdyż osoby te są zobligowane do prowadzenia działalności gospodarczej przez co najmniej rok czasu<sup>62</sup>. Wskaźnik zatrudnienia dla grupy osób, które nie korzystały z dotacji na rozpoczęcie działalności wynosi 49%.

Generalnie dla wszystkich form wsparcia oferowanych przez PUP osiągnięto wskaźnik zatrudnialności powyżej 67% (ten wskaźnik dotyczy praktyk zawodowych). Jednakże trudne jest do oszacowania która forma wsparcia jest najskuteczniejsza, ponieważ uczestnicy otrzymywali zwykle więcej niż jedną formę wsparcia. 100% zatrudnialność wykazują formy wsparcia, które są związane z obligatoryjnym utrzymaniem zatrudnienia lub prowadzeniem działalności gospodarczej. Niewypełnienie określonych warunków umowy przez osobę aktywizowaną skutkuje zwrotem otrzymanego dofinansowania. Dotyczy to takich form wsparcia jak:

- dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej – 100% pracujących osób,

---

<sup>62</sup> Badanie ewaluacyjne było prowadzone w trakcie realizacji projektów lub tuż po ich zakończeniu.

- środki na zasiedlenie w związku ze zmianą miejsca zamieszkania (bon na zasiedlenie) – 100% pracujących osób,
- bon stażowy (86% pracujących osób).

W przypadku projektów OHP różnice w odsetku pracujących dla większości form wsparcia są niewielkie – odsetek pracujących w momencie przeprowadzenia badania CATI wahał się na ogół między 42% a 37%. Ze względu na dużą liczbę działań przypadających na jednego uczestnika trudno jest zidentyfikować wpływ jednego rodzaju wsparcia. Nieco lepsze wyniki niż inne formy dawały kursy przedsiębiorczości (42%), staże zawodowe (42%), indywidualne wsparcie przez tutorów (41%). Natomiast wyraźnie niższy odsetek pracujących zidentyfikowano w przypadku osób, które korzystały z kursu komputerowego, co sugeruje, że posiadanie jedynie podstawowych umiejętności posługiwania się komputerem jest poważną przeszkodą w znalezieniu zatrudnienia.

Autorzy raportu ewaluacyjnego zwracają szczególną uwagę na formy wsparcia związane z dotacjami na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Na podstawie analiz odpowiedzi osób deklarujących prowadzenie działalności gospodarczej oraz jednocześnie odpowiadających „nie” na pytanie czy faktycznie pracowały w ciągu ostatniego tygodnia, szacują, że odsetek faktycznie prowadzących działalność gospodarczą spośród tych, którzy uzyskali dotację na jej rozpoczęcie, wynosi 71%. To może oznaczać bądź dużą liczbę chybionych projektów biznesowych rozpoczętych, lecz zarzuconych z różnych przyczyn, np. ze względu na zbyt silną konkurencję, bądź – co wydaje się być bardziej prawdopodobne – duży odsetek działalności gospodarczych, które zostały założone, aby uzyskać wsparcie finansowe, ale nigdy nie były prowadzone z myślą o faktycznym rozwoju działalności. Autorzy raportu stawiają tezę, iż przy wysokich kosztach dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej (maksymalnie sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia, czyli ok. 20 tys. zł) oraz powszechności tej formy wsparcia (55% uczestników projektów PUP) stanowi to poważny koszt finansowy. Rekomendują również lepsze adresowanie tego wsparcia.

W swojej ofercie OHP nie posiadają instrumentu oferującego wsparcie finansowe na założenie własnej działalności gospodarczej. Instrumentem kierowanym do uczestników projektów OHP są zaś zajęcia z przedsiębiorczości, których celem jest kształtowanie postaw przedsiębiorczych oraz zwiększenie wiedzy w tym zakresie. Zajęcia te nie przekładają się jednak bezpośrednio na sukces w postaci założenia własnej działalności gospodarczej: osoby aktywizowane przez OHP prawie w ogóle nie podejmowały działalności gospodarczej – w całej próbie badania CATI 93 osoby miały takie zajęcia, a tylko jedna osoba założyła działalność gospodarczą.

Jak zauważają autorzy raportu ogromna dysproporcja pod względem skłonności do prowadzenia działalności gospodarczej między uczestnikami projektów OHP a PUP – nawet w tej samej grupie wieku 18-24 lata (odpowiednio 0,3% i 29%) – świadczy o kluczowej roli instrumentu finansowego. Uczestnicy projektów OHP nie mają dostępu do dofinansowania rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej. A w przypadku PUP zachodzi sytuacja odwrotna: względnie wysokie kwoty dofinansowania powodują, że z instrumentu tego korzysta bardzo wiele osób, w tym również te, którym nie zależy na utrzymaniu firmy przez okres dłuższy niż rok bądź nie mają predyspozycji do prowadzenia własnej firmy. Jak wynika z badań ewaluacyjnych w przypadku PUP mamy do czynienia ze stratą generowaną przez osoby, które nie pracują mimo skorzystania z instrumentu, a w przypadku OHP z nieefektywnością wynikającą z różnego rodzaju ograniczeń, w tym ograniczeń finansowych uczestników projektów.

Instrumenty wsparcia były też oceniane przez koordynatorów projektów. Są oni zgodni (zarówno koordynatorzy z PUP i OHP), że staże są najskuteczniejszą formą wsparcia. W wywiadach jakościowych podkreślali, że dają one możliwość nabycia nowych umiejętności w środowisku pracy, a przede wszystkim socjalizują do pracy. Jest to szczególnie ważne – zgodnie z opiniami przedstawicieli OHP. Skuteczność tej formy wiąże się z faktem, że pracodawca przyjmując stażystę zobowiązuje się do jego późniejszego zatrudnienia na okres przynajmniej 3 miesięcy. Jednocześnie koordynatorzy przyznają, że staże nie zawsze spełniają się pod względem trwałego wyjścia z bezrobocia – bezrobotny co prawda utrzymuje zatrudnienie przez pewien okres, lecz wielu z nich wraca do rejestrów bezrobotnych, co potwierdzają statystyki urzędów pracy. Jako najmniej skuteczne formy wsparcia oferowane przez PUP oceniane były działania o charakterze ogólnym: doradztwo zawodowe, pośrednictwo zawodowe, szkolenia z poszukiwania pracy oraz pomoc psychologa. Te formy wsparcia nie przekładają się bezpośrednio na znalezienie pracy przez uczestników projektu.

Koordynatorzy projektów w OHP na drugim miejscu pod względem skuteczności – po stażach zawodowych – wskazują kursy zawodowe. Inaczej niż w przypadku PUP, jest to związane z grupą docelową, która jest objęta wsparciem w projektach OHP – czyli osobami, które w większości nie posiadają kwalifikacji, a projekt zapewnia im możliwość ich zdobycia. Dla tych osób kursy zawodowe stanowią pierwszy krok do wejścia na rynek pracy. Staż odbyty po kursach zawodowych daje jeszcze większe szanse na trwałe zatrudnienie. Koordynatorzy OHP wśród najmniej skutecznych form wymieniają przede wszystkim formy wsparcia „miękkiego” tj.:

- szkolenie i zajęcia z zakresu wychowania do życia w rodzinie,
- szkolenie z umiejętności społecznych,
- szkolenia z zapobiegania agresji i przemocy,
- pomoc psychologa,
- konsultacje ze specjalistą od uzależnień.

Z wypowiedzi koordynatorów wynika, że niska skuteczność tego typu wsparcia wynika z jego obligatoryjności, ponieważ nie każdy z uczestników ma potrzebę skorzystania z takiej pomocy. Z drugiej strony – jak wynika z wywiadów – część uczestników wymaga długotrwałego wsparcia pedagogicznego czy terapeutycznego.

W poniższych tabelach przedstawiono odsetki koordynatorów oceniających poszczególne formy wsparcia jako najskuteczniejsze lub najmniej skuteczne.

**Tabela 26. Najskuteczniejsze formy wsparcia pod względem zatrudnieniowym w opinii koordynatorów projektów Osi I POWER.**

OHP		PUP	
Staże	75%	Staże	90%
Kursy zawodowe	48%	Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	82%
Doradztwo zawodowe	42%	Szkolenia	56%
Kurs prawo jazdy kat. B	29%	Pośrednictwo zawodowe	37%
Szkolenia	28%	Bon na zasiedlenie	33%
Finansowanie kosztów przejazdu	18%	Poradnictwo zawodowe	28%
Pośrednictwo zawodowe	17%	Bon szkoleniowy	16%
Pomoc psychologa	16%	Bon zatrudnieniowy	13%
Zajęcia z aktywnego poszukiwania pracy	15%	Bon stażowy	10%
Kurs komputerowy	14%	Finansowanie kosztów dojazdu	9%
Kurs języka obcego	14%	Kursy przedsiębiorczości	5%
		Kursy zawodowe	4%

Źródło: Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach POWER, Raport przygotowany przez konsorcjum IBS, IMAPP, IQS dla Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa 2015, (wyniki na podstawie badania CAWI wśród koordynatorów projektów Osi I PO WER; n: 370).

Tabela 27. Najmniej skuteczne formy wsparcia pod względem zatrudnieniowym w opinii koordynatorów projektów Osi I POWER

OHP		PUP	
Szkolenie z wychowania do życia w rodzinie	37%	Doradztwo zawodowe	27%
Szkolenia umiejętności społecznych	31%	Szkolenia	21%
Szkolenie zapobiegania agresji i przemocy,	28%	Pośrednictwo zawodowe	20%
Pomoc psychologa	28%	Szkolenia z poszukiwania pracy	15%
Konsultacje ze specjalistą od uzależnień	27%	Pomoc psychologa	12%
Kursy przedsiębiorczości	24%	Finansowanie kosztów przejazdu	11%
Kurs komputerowy	23%	Kurs komputerowy	11%
Kurs języka obcego	21%	Przygotowanie zawodowe dorosłych	10%
Poradnictwo zawodowe	20%		
Zajęcia wyrównawcze z przedmiotów szkolnych	18%		
Pośrednictwo zawodowe	16%		
Zajęcia z aktywnego poszukiwania pracy	13%		

Źródło: Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach POWER, Raport przygotowany przez konsorcjum IBS, IMAPP, IQS dla Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa 2015, (wyniki na podstawie badania CAWI wśród koordynatorów projektów Osi I PO WER; n=370).

### 5.3.5. Skuteczność edukacyjna

Wyniki ewaluacji pokazują, że pierwsze projekty odznaczają się dość wysoką skutecznością edukacyjną. W momencie przeprowadzania badania uczyła się lub studiowała co piąta osoba, przy czym 11% uczestników projektów powróciło do nauki w systemie szkolnym, a 10% to osoby kształcące się na poziomie studiów wyższych. Do kształcenia powróciło 68% osób w wieku 15-17 lat aktywizowanych przez OHP, co można uznać za wysoki odsetek. Dużo mniejszy odsetek można zaobserwować w grupie wieku 18-24 lata, gdzie wynosił on przeciętnie 23%, lecz więcej w przypadku PUP (28% uczestników powróciło do kształcenia), a mniej w OHP (19% uczestników w wieku 18-24 lata, którzy powrócili do kształcenia). Jest to tłumaczone „trudniejszą” grupą docelową uczestników projektów OHP.

Osoby w wieku 18-24 lata aktywizowane przez OHP, które podjęły kształcenie, częściej niż nie uczące się deklarowały, że pracują: 47% pracujących spośród kształcących się wobec 36% pracujących spośród niekształcących się. Spośród wszystkich osób, które rozpoczęły naukę na studiach wyższych zdecydowanie dominowały osoby kształcące się w trybie zaocznym (86%). Jedynie 12% studentów kształciło się na studiach dziennych, a 2% na studiach wieczorowych. Zdecydowana przewaga studiów płatnych w badanej próbie – łącznie 88%, przy analogicznym odsetku dla wszystkich studentów w kraju wynoszącym 39% (BDL 2013), świadczy o utrudnionym dostępie uczestników projektów do bezpłatnej edukacji na poziomie wyższym, a pośrednio o gorszej jakości tych studiów. To może mieć w przyszłości negatywny wpływ na sytuację tych osób na rynku pracy.

### 5.3.6. Ocena jakości wsparcia

Uczestnicy projektów podczas ewaluacji wskazywali bardzo wysokie ogólne zadowolenie z udziału w działaniach aktywizujących. Prawie 65% respondentów przyznało im najwyższą ocenę (zdecydowanie

zadowolony), a kolejne 32% stwierdziło, że są *raczej zadowoleni* z udziału w projekcie. Odsetek negatywnych odpowiedzi wynosił jedynie 2%.

Trzy czwarte uczestników projektów stwierdziło, że przed rozpoczęciem udziału w projekcie wspólnie ustalono z nimi, jakiego rodzaju wsparcia potrzebują. Odsetek negatywnych odpowiedzi wyniósł w całej próbie 20%. Pozostałe osoby, 4% ankietowych, nie potrafiły sobie przypomnieć, czy takie ustalenia były poczynione przed rozpoczęciem udziału w aktywizacji.

Wśród najlepiej ocenianych działań w ramach OHP – odsetek ocen 4 lub 5 - znalazły się następujące działania:

- sprawowanie opieki z ramienia pracodawcy nad stażystą (96%),
- grupowe zajęcia z doradcą zawodowym (94%),
- kurs zawodowy (93%),
- zajęcia z zakresu zapobiegania agresji i przemocy (92%),
- indywidualne zajęcia z doradcą zawodowym (91%),
- indywidualne pośrednictwo w zakresie organizacji staży zawodowych (91%),
- grupowe treningi i warsztaty z psychologiem (90%).

Działania, które otrzymały najniższy odsetek ocen 4 lub 5 – obejmowały:

- grupowe zajęcia z prawnikiem (79%),
- kwalifikacyjne kursy zawodowe (77%),
- indywidualne zajęcia z prawnikiem (77%),
- warsztaty wyrównawcze z przedmiotów szkolnych (74%),
- zajęcia z zakresu wychowania do życia w rodzinie (71%),
- indywidualne konsultacje ze specjalistą ds. uzależnień (69%),
- kurs prawa jazdy kategorii B (65%),
- refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną (50%).

W przypadku PUP najwyżej ocenione zostały następujące działania:

- zapewnienie środków na zasiedlenie w związku ze zmianą miejsca zamieszkania (95% ocen na poziomie 4 lub 5),
- kursy lub szkolenia (93%),
- bon stażowy (92%),
- dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej (91%).

Najmniej pozytywnych ocen wśród uczestników projektów PUP zebrały następujące działania:

- finansowanie kosztów dojazdu do miejsca pracy (77%),
- finansowanie pracy asystenta osoby niepełnosprawnej\*<sup>63</sup> (75%),
- refundacja wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy (75%),
- doposażenie stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych\* (71%),

---

<sup>63</sup> Gwiazdką oznaczono działania w przypadku których liczba obserwacji w próbie była mniejsza niż 20.

- subsydiowanie kosztów zatrudnienia pracodawcy\* (65%).

Autorzy raportu, na podstawie porównania wyników oceny uczestników projektów oraz skuteczności pod względem zatrudnialności po otrzymaniu poszczególnych form wsparcia, stwierdzili, że subiektywna ocena uczestników projektów nie musi wskazywać na najbardziej efektywne formy aktywizacji.

Kolejną kwestią ocenianą przez uczestników projektów była adekwatność wsparcia: 84% respondentów stwierdziło, że wsparcie było *raczej zgodne* lub *w pełni zgodne* z ich doświadczeniem zawodowym i kwalifikacjami. Podobnie kształtowały się odpowiedzi o przydatność wsparcia pod kątem nabywania wiedzy i nowych umiejętności wiedzy. 83% respondentów stwierdziło, że działania pomogły im zdobyć nową wiedzę i nowe umiejętności.

Spośród działań oferowanych przez OHP najwyższy odsetek pozytywnych odpowiedzi zyskały następujące formy wsparcia: wsparcie mobilności przestrzennej (94%), kurs zawodowy (93%), wsparcie opiekuńczo-wychowawcze (91%), sprawowanie opieki z ramienia pracodawcy nad stażystą (90%), grupowe zajęcia z doradcą zawodowym (90%), indywidualne zajęcia z doradcą zawodowym (90%), indywidualne pośrednictwo w zakresie organizacji staży zawodowych (90%). Najgorzej zostały ocenione: zajęcia z zakresu wychowania do życia w rodzinie (69%), kurs prawa jazdy kat. B (64%), indywidualne konsultacje ze specjalistą ds. uzależnień (60%). Mimo to warto zaznaczyć, że zawsze i tak ponad połowa uczestników danej formy wsparcia deklarowała z niej zadowolenie, co świadczy o trafności wsparcia.

Uczestnicy projektów PUP jako najbardziej przydatne działania pod kątem nabywania nowych umiejętności wskazali: kursy językowe\* (92%), kursy zawodowe (89%), bony szkoleniowe (89%), oraz praktyki zawodowe (86%). W przeciwieństwie niż u osób aktywizowanych przez OHP, gorzej ocenione zostały: spotkania z doradcą zawodowym (67%) oraz zajęcia aktywnego poszukiwania pracy (66%). Jak sugerują autorzy badań może to oznaczać, że dla osób trafiających do PUP liczą się bardziej konkretne umiejętności – zawodowe i językowe – niż ogólne doradztwo zawodowe i wiedza, jak poszukiwać pracy.

Ofertę pracy otrzymało 22% respondentów. Odsetek ten był niższy w przypadku osób aktywizowanych przez OHP (17%) niż PUP (28%). Odsetek przyjęć ofert pracy jest generalnie wysoki i wynosi dla całej badanej populacji 72%, w poszczególnych przekrojach waha się między 70% a 78% - niższy jest dla mężczyzn niż kobiet oraz dla uczestników projektów OHP niż PUP. Różnice między płciami sugerują, że młodzi mężczyźni są gotowi częściej odrzucić ofertę pracy i w efekcie dłużej szukać satysfakcjonującej oferty niż kobiety. Ten wynik koreluje z obserwacją, że mężczyźni częściej niż kobiety (40% wobec 24%) postrzegali zaoferowane wynagrodzenie jako niższe lub znacząco niższe w porównaniu do wynagrodzenia, jakie może być otrzymane za podobną pracę.

Retencja pracowników czyli odsetek pracowników, którzy przyjęli ofertę pracy oraz nadal pracowali w tym samym miejscu pracy w momencie przeprowadzania wywiadu w stosunku do wszystkich osób, które podjęły pracę, wyniosła 84%. W pracy nieznacznie częściej pozostawały osoby aktywizowane przez PUP – 86%, niż OHP – 80%.

### **5.3.7. Problemy z rekrutacją uczestników**



Po 39% badanych koordynatorów projektów z Ochotniczych Hufców Pracy i koordynatorów projektów z Powiatowych Urzędów Pracy wskazało, że w ich projektach pojawiały się problemy z rekrutacją uczestników projektu, co można uznać za dość wysoki odsetek. Kłopoty z rekrutacją badani określali jako poważne utrudnienie realizacji projektu (61% wskazań na dość i bardzo poważne zagrożenie dla realizacji projektu). Na 5-stopniowej skali, gdzie 1 oznaczało „nieistotne utrudnienie” a 5 „poważny problem” koordynatorzy OHP średnio wskazywali 3,75, a koordynatorzy PUP 3,71, co wskazuje na ponadprzeciętną wagę problemu. Problemy w rekrutacji skupiały się wokół następujących zagadnień:

- niskie zainteresowanie grup docelowych,
- małych liczebności osób, które spełniały wszystkie kryteria dostępu do projektu;
- problemów z dotarciem do tego typu osób.

Blisko jedna piąta badanych koordynatorów OHP deklarowała problemy z dotarciem do osób, które należą do tzw. kategorii NEET i które nie ukończyły 18 roku życia. W badaniach jakościowych wyraźnie podkreślano, jak bardzo trudna jest to grupa docelowa. W projektach OHP ta kategoria jest podzielona na dwie subkategorie: młodzież w wieku 15-16 lat (do momentu ukończenia gimnazjum) oraz 16-17 (po zakończeniu gimnazjum), do każdej z nich jest skierowane inne wsparcie. Problemy z rekrutacją dotyczą głównie osób wieku 16-17 lat. Przyczyny problemów z rekrutacją tych osób są w wielu przypadkach tożsame z przyczynami nieuczęszczania tych osób do szkoły, mimo nałożonego na nich ich obowiązku szkolnego. W trakcie wywiadów wielokrotnie koordynatorzy powtarzali, że „oni sami nie chcą” zarówno chodzić do szkoły, jak i uczestniczyć w projekcie, dodając czasem, że również rodzicom nie zawsze zależy, by dziecko uczęszczało do szkoły czy też zdobywało kwalifikacje. Jako przykład autorzy badania przytaczają historię chłopca pracującego nielegalnie przy wycince drzew, do którego z trudem dotarli przedstawiciele OHP. Jego rodzice nie wyrazili zgody na udział w projekcie, bo dziecko „ma przynosić pieniądze” do domu. W wielu przypadkach rekrutacja polegała na przekonywaniu do udziału w projekcie najpierw rodziców, a dopiero potem ich dziecka.

Niechęć do udziału w projekcie wiąże się również z kompleksowością wsparcia. Dla potencjalnych uczestników, dla których uczęszczanie do szkoły było problemem, zadeklarowanie się, że przez około rok będą zdobywać kwalifikacje, było trudnością. Jako przykład jedna z respondentek przytoczyła historię potencjalnego uczestnika, dla którego propozycja udziału w 900 godzin szkoleniu oraz dodatkowych zajęciach z prawnikiem i psychologiem była przytłaczająca.

W opinii rozmówców z OHP kategoria NEET poniżej 18 roku życia jest stosunkowo nieliczna, a ze względu na obowiązek szkolny na ich terenie takich osób niemal nie ma. Dodatkowo bardzo trudno do nich dotrzeć: szkoły, urzędy gmin, czy ośrodki pomocy społecznej nie przekazują informacji o takich osobach ze względu na ochronę danych osobowych. Jak mówią koordynatorzy OHP, o wielu przypadkach dowiadują się nieformalnymi kanałami, nazywanymi przez koordynatorów „pocztą pantoflową”.

Wśród koordynatorów OHP pojawiły się obawy, że w kolejnych edycjach projektów z Osi I będą mieli do zrealizowania podobne wartości wskaźników dla osób w wieku 16-17 lat, które ukończyły gimnazjum i nie kontynuują nauki. W ich opinii po realizacji dwóch bliźniaczych projektów „Pomysł na siebie” populacja NEET bardzo zmalała.

Problemy z rekrutacją osób niepełnoletnich z kategorii NEET były również konsekwencją problemów organizacyjnych, które sprawiły, że rekrutacja do projektów toczyła się w miesiącach wiosennoletnich. Momentem, kiedy zachodzi największe ryzyko opuszczenia przez NEET systemu szkolnego, jest zakończenie gimnazjum. Osoby z tej kategorii nie podejmują nauki w szkole ponadgimnazjalnej lub też kończą ją w trakcie pierwszych miesięcy. Przerywanie nauki nie jest świadomą, jednorazową decyzją, a raczej procesem. Osoby z tej kategorii w okresie wakacyjnym podejmują prace sezonowe, dorywcze lub w szarej strefie, w których wykształcenie nie jest wymagane.

Koordynatorzy w Powiatowych Urzędach Pracy wskazywali z kolei na kłopoty w zrekrutowaniu osób młodych spełniających definicję długotrwale bezrobotnych stosowaną w Programie Wiedza Edukacja Rozwój. Wyniki badań jakościowych wskazują, że jest to poważny problem, który będzie wymagał przeprowadzenia dalszych działań oceniających jego skalę. W przypadku tej grupy docelowej źródłem problemów nie jest niedostosowanie do nich projektu, ale – jak wynika z wywiadów pogłębionych – brak odpowiedniej liczby osób spełniających kryteria osoby długotrwale bezrobotnej wg PO WER, mimo że pozornie według statystyk Powiatowych Urzędów Pracy odpowiednia liczba osób widnieje w rejestrach urzędu.

Źródłem problemu jest rozbieżność definicji osoby długotrwale bezrobotnej stosowanej w PO WER oraz w krajowych statystykach. Zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej są to osoby, które są *nieprzerwanie bezrobotne przez okres 6 miesięcy (osoby poniżej 25 roku życia) lub 12 miesięcy (osoby powyżej 25 roku życia)*. Definicja osoby długotrwale bezrobotnej według ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 645) brzmi inaczej: *bezrobotny długotrwale – oznacza to bezrobotnego pozostającego w rejestrze Powiatowego Urzędu Pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych*. Dane na temat osób długotrwale bezrobotnych są zbierane przez PUP zgodnie z krajowymi przepisami, co w praktyce oznacza, że nie jest znana skala długotrwałego bezrobocia mierzonego zgodnie z wytycznymi KE. Wartości wskaźników, tematyczne diagnozy i opracowania do Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój opierały się na statystykach, w których długotrwale bezrobocie było definiowane szerzej, zgodnie z definicją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wypowiedzi respondentów z Powiatowych Urzędów Pracy wskazują, że osoby młode – mimo ogólnego długiego łącznego okresu pozostawania bez pracy i „mieszczenia się” (posługując się słowami respondentów) w krajowej definicji osoby długotrwale bezrobotnej – dość często podejmują krótkotrwałe zatrudnienie: prace sezonowe, dorywcze i w ten sposób przestają się kwalifikować do projektu. W tej sytuacji mimo, że wiele jest osób chętnych do udziału w projekcie, to niewiele z nich spełnia kryteria dostępu.

Wybrane grupy docelowe nie należą do łatwych w rekrutacji. Część opisywanych problemów to naturalny element rekrutacji w wybranych grupach docelowych. Jak mówią w badaniach jakościowych koordynatorzy OHP, rekrutacja wymaga od nich dużego wysiłku, również emocjonalnego. Rekrutacja jest procesem docierania do osób, które są zagrożone wykluczeniem społecznym, czy nawet już należą do tej grupy. Przekonanie ich i ich rodziców do udziału w projekcie to często długi proces, na który składa się wiele kontaktów, rozmów. Ten trud też nie zawsze się opłaca, bo uczestnicy czasami rezygnują, nie uczęszczają na zajęcia. Budzi to uczucie frustracji u koordynatorów i opiekunów uczestników.

### 5.3.8. Inne bariery realizacji projektów

Oceniając zidentyfikowane bariery z perspektywy ilościowej, w przypadku OHP najczęściej deklarowano problemy związane z niską motywacją uczestników oraz ich rezygnacją z udziału w projekcie. Wypowiedzi respondentów w wywiadach pokazują, że wiele osób postrzega udział w projekcie jako *przykry obowiązek*, a nie szansę na poprawę sytuacji na rynku pracy. Niska motywacja prowadzi do częstego opuszczania zajęć oraz korzystania ze zwolnień lekarskich (szczególnie w czasie staży). W rezultacie część uczestników całkowicie rezygnuje z udziału w projekcie. W badaniach jakościowych respondenci szacowali skalę problemu pomiędzy 10 a 15%.

Przyczyn niskiej motywacji jest wiele i są one charakterystyczne dla grupy docelowej NEET (w szczególności osoby zaniedbujące obowiązek szkolny). Do problemów wynikających ze specyfiki realizacji projektów można zaliczyć:

- Opóźnienia w projekcie i jego długi czas trwania (co wynikało z opóźnień w przekazywaniu środków finansowych oraz z długiej procedury przetargowej na kursy zawodowe), co przekładało się na długi okres oczekiwania zrekrutowanych uczestników na udział w poszczególnych formach wsparcia. Działo to zniechęcająco na przedstawicieli grupy docelowej, która i bez tego dość niechętnie podchodziła do projektu.
- Szeroki wachlarz wsparcia, co dla części uczestników było męczące. Jak mówiła jedna z koordynatorek, słyszała od uczestników projektu: „dajcie nam już spokój, mamy też swoje życie, nie tylko projekt”. Pojawiały się również pojedyncze opinie, że nie każdy z uczestników potrzebował aż tak dużego wsparcia.
- Przerwy w projekcie wynikające z tego, że osoby, które nie korzystały z danego typu wsparcia (najczęściej miękkiego), miały przerwy. Nawet kilkutygodniowy czas oczekiwania na rozpoczęcie kolejnych zajęć nie tylko zniechęcał do udziału w projekcie, ale również sprawiał, że część osób przez ten okres nie miała środków na życie. Z tego powodu podejmowały one zatrudnienie (nie zawsze legalne) i rezygnowały z udziału w projekcie. Tego typu sytuacje dotyczyły częściej uczestników, którzy posiadali już rodziny.

Kolejnym problemem w realizacji projektów tak dla PUP, jak i OHP, były rezygnacje z udziału w projekcie – w szczególności rezygnacje z udziału w stażach. Z badań jakościowych można wnioskować, że jest to spowodowane kilkoma czynnikami:

- a. Część uczestników szkoleń po zdobyciu kwalifikacji zawodowych woli zamiast stażu rozpocząć pracę – choć jest to generalnie zjawisko pozytywne, gdyż uczestnik podejmuje zatrudnienie, jest pewnym kłopotem dla urzędu pracy i OHP, który staż zorganizował, ze względu na nieosiągnięcie wskaźników. Koordynatorzy wyjaśniają, że uczestnicy wolą ze zdobytymi kwalifikacjami podjąć zatrudnienie nawet za najniższą krajową płacę ze względu na fakt, że stypendium stażowe jest niższe.
- b. Część uczestników wyjeżdża za granicę i tam rozpoczyna pracę, co jest spowodowane głównie niskimi płacami na lokalnym rynku pracy. Osoby młode wolą wykonywać nawet pracę niewymagającą kwalifikacji za wyższe stawki niż pracę bardziej dopasowaną do ich kwalifikacji za niższą płacę.

c. Rezygnacje są spowodowane powodami osobistymi, w przypadku kobiet stosunkowo często jest to ciąża lub brak możliwości zapewnienia posiadanemu już dziecku opieki, czemu sprzyja niska dostępność do żłobków i przedszkoli.

W zdecydowanej większości koordynatorzy z PUP i OHP proponują zmiany w grupach docelowych, tak by projekty miały bardziej masowy charakter, a wsparcie kierowane było do mniej sprecyzowanej grupy docelowej, co w praktyce oznacza poluznienie kryteriów rekrutacyjnych. Z pewnością realizacja projektów stałaby się mniej kłopotliwa, zmniejszyłyby się problemy z rekrutacją oraz zmniejszyłyby się odsetek osób, które rezygnują z projektów. Jednakże projekty w takim kształcie przestałyby trafiać do grup najbardziej potrzebujących wsparcia, co w wywiadach jakościowych zauważała część rozmówców. Z tego względu autorzy badań ewaluacyjnych nie rekomendowali tych rozwiązań. Rekomendowali natomiast weryfikację wartości wskaźników dotyczących uczestników projektów OHP w kategorii wiekowej 16-17 lat, a także osób długotrwale bezrobotnych spełniających definicję PO WER.

## 6. Wnioski i pytania do dyskusji

Ze względu na różnice definicyjne osób bezrobotnych oraz osób należących do grupy NEET w kontekście zbieranych danych w statystykach publicznych nie możliwe jest precyzyjne określenie skali zjawiska osób młodych z trudnościami na rynku pracy, w tym osób należących do kategorii NEET. Podsumowując dostępne statystyki można szacować, że w Polsce w 2015 roku było:

- 1 024 tys. osób w wieku 15-34 lata biernych zawodowo nieuczących się (w tym 304 tys. w wieku 15-24 lata);
- 470 tys. osób w wieku 15-29 lat niepracujących, ale poszukujących pracy i gotowych ją podjąć (w tym 275 tys. w wieku 15-24 lat);
- 459,2 tys. osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w wieku 18-30 lat;
- Ok. 492 tys. osób zaliczonych do kategorii NEET w wieku 15-24 lata.

Statystyki Publicznych Służb Zatrudnienia obejmują tylko osoby zarejestrowane w urzędach pracy, ale są dostępne na poziomie powiatów i gmin. Statystyki gromadzone w ramach Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności nie są dostępne dla powiatów i gmin. Statystyki dotyczące NEET są dostępne tylko na poziomie województw. Skali zjawiska nie potrafią również określić przedstawiciele instytucji rynku pracy i pomocy społecznej, którzy na co dzień spotykają się z młodymi bezrobotnymi.

Rozwiązaniem tej sytuacji byłoby przeprowadzenie reprezentatywnego badania ogólnopolskiego (na poziomie powiatów) osób w wieku 15-29 lat dotyczące ich aktywności zawodowej i edukacyjnej. Pozwoliłoby to określić faktyczną skalę zjawiska, w tym ująć poziom bezrobocia nierejestrowanego, a także określić skalę występowania reprezentacji poszczególnych podgrup osób młodych w trudnej sytuacji na rynku pracy.

Na podstawie danych statystycznych można powiedzieć, że znaczna część młodzieży do 30 r. ż. rejestrująca się w urzędach pracy jest chętna i gotowa do podjęcia zatrudniania. Najtrudniej jest zaktywizować osoby, które utraciły status osoby bezrobotnej z powodu niepotwierdzenia gotowości do pracy lub które odmówiły bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy, w tym w ramach PAI. Trzeba również uważnie przyjrzeć się osobom, które dobrowolnie rezygnują ze statusu bezrobotnego oraz, które tracą ten status z innych powodów. Przy czym należy pamiętać, że część z osób, które tracą status osoby bezrobotnej podejmują pracę, zwykle „na czarno” lub wyjeżdżają do pracy za granicę.

Osoby przychodzące do urzędów albo są aktywne – aktywnie starają się zmienić swoją sytuację, albo mają korzyść (np. ubezpieczenie zdrowotne, możliwość uczestniczenia w szkoleniach, stażach, otrzymanie zasiłków). Z jednej strony urzędy powinny uatrakcyjnić swoją ofertę, aby zachęcać młodych nie zarejestrowanych do rejestracji (przedstawić korzyści dla nich atrakcyjne, odpowiadające na potrzeby), ale z drugiej strony znaleźć sposób na wyrejestrowanie tych, którzy faktycznie pracują („na czarno”) i nie są zainteresowani aktywizacją zawodową.

Każdy powiat ma swoją specyfikę pod względem liczby, wykształcenia (potencjału), długości przebywania bez pracy osób młodych bezrobotnych na to nakładają się czynniki potencjału lokalnego rynku pracy (liczba miejsc pracy, w tym liczba ofert dla osób bez doświadczenia zawodowego, deficyty zawodów i nadwyżki). Można wyróżnić powiaty o większym i mniejszym potencjale. W

związku z tym należy się zastanowić czy wprowadzić rozróżnienie w sposobach dotarcia oraz formach wsparcia dla poszczególnych powiatów, np. w powiatach o niskim potencjale rynku pracy wprowadzać wsparcie dążące do zwiększania mobilności zawodowej osób młodych czy też raczej kreować miejsca pracy w mniejszych miejscowościach.

Ważnymi cechami najmłodszego pokolenia wkraczającego na rynek pracy (czyli osób urodzonych w latach 1987-2000) jest inny stosunek do pracy niż pokoleń starszych. Młodzi ludzie nie chcą „żyć, żeby pracować”, tylko chcą „pracować, żeby żyć”. Z takiego podejścia do pracy wynikają ich postawy wobec zatrudnienia i pracodawców. Również młodzi ludzie muszą zrozumieć warunki i zasady panujące w danym miejscu pracy, ale w miejscowościach, gdzie jest niedobór pracowników, to raczej pracodawcy staną przed wyzwaniem jak dostosować miejsce i warunki pracy do oczekiwań młodych pracowników.

Cechą pokolenia Y jest również poczucie „wielkiej ściemy” i wynikająca z tego nieufność do mediów, instytucji, brak autorytetów. Poza tym większość z nich ma dużą potrzebę tego, aby ktoś się nimi rzeczywiście zainteresował i zauważył ich wyjątkowość. Ich marzeniem jest praca, która jest ich pasją. Wyzwaniem w tym obszarze jest odkrywanie prawdziwych zainteresowań lub pasji młodych ludzi i wspieranie ich w poszukiwaniu odpowiedniego zajęcia/pracy lub tworzenia miejsc pracy zgodnych z tym, co chcą robić.

Kolejnym wyzwaniem dla instytucji jest sposób dotarcia do młodych ludzi i sformułowania atrakcyjnego i skutecznego komunikatu np. zachęającego do skorzystania ze wsparcia w ramach projektu. Głównym kanałem komunikacji dla młodych ludzi jest internet, w tym kilka popularnych portali. Aby efektywnie docierać do młodych ludzi niezbędna jest obecność w sieci w miejscach, w których są stale obecni młodzi ludzie. Do komunikacji z młodymi ludźmi warto również zaangażować popularnych i dobrze im znanych idoli młodych ludzi, do których należą tzw. youtuberzy.

Natomiast niewielu z przedstawicieli badanych instytucji przyznało, że stosuje ten kanał komunikacji, choć wiedzą, że to najlepszy sposób dotarcia do młodzieży. Najczęściej nie organizują specjalnych akcji, aby dotrzeć do nowych klientów, a ofertę kierują do osób już znanych, zarejestrowanych w bazach danego urzędu lub do osób, które same się zgłaszają. To oznacza, że ich wsparcie dociera do osób najbardziej aktywnych, problemem pozostaje kwestia dotarcia do osób nieaktywnych, grup najtrudniejszych (np. osób z zaburzeniami psychicznymi), nieświadomych, że takie wsparcie jest im potrzebne.

Większość czynników powodujących trudności młodych osób na rynku pracy to czynniki zewnętrzne, niezależne od młodych ludzi. Są to sytuacja gospodarcza w regionie i kraju, segmentacja rynku pracy, system edukacji, nieelastyczność rynku pracy czy wspomniane różnice pokoleniowe. Złożone przyczyny wysokiego bezrobocia wśród młodych ludzi powinny mieć odzwierciedlenie w kompleksowym podejściu do rozwiązania problemu. Dlatego wsparcie kierowane do młodych ludzi powinno iść w parze ze wsparciem dla pracodawców chcących zatrudniać osoby młode szczególnie z niskimi kwalifikacjami i bez doświadczenia.

Istnieje wiele czynników zwiększających ryzyko „wejścia” do grupy osób niepracujących, nie uczących się i nie szkolących się. Większość tych czynników leży w rodzinie i przekazywanych wzorcach, dlatego aby zapobiegać zaprzestawania nauki oraz niepodejmowania pracy przez młodzież, należy jak najwcześniej rozpoznawać zagrożenia oraz podejmować działania prewencyjne. Problematyczne

może być określenie momentu interwencji i minimalnych warunków jakie powinna spełniać rodzina, aby rozpocząć działania prewencyjne.

W opinii przedstawicieli instytucji czynniki powodujące niepodejmowanie pracy przez młodych ludzi w większości dotyczą braku motywacji do pracy, natomiast badania młodych bezrobotnych pokazują, że większość z nich chce pracować lub kontynuować naukę, a niewiele z nich wskazuje brak motywacji jako czynnik utrudniający im podjęcie pracy czy nauki. Natomiast wiele z nich ma wysokie oczekiwania w stosunku do przyszłej pracy, dlatego wsparcie powinno również dotyczyć uświadomienia młodym ludziom ich realnych szans na lokalnych rynkach pracy lub określenia ścieżki dojścia do wymarzonej pracy oraz wspierania w jej osiągnięciu.

Grupa osób NEET jest bardzo heterogeniczna. Do grupy NEET zaliczane są osoby z różnym wykształceniem i doświadczeniem zawodowym, w zróżnicowanym wieku oraz z odmiennymi problemami natury osobistej (np. posiadanie dziecka, niepełnosprawność, trudna sytuacja rodzinna). Należy to wziąć pod uwagę podczas identyfikowania tych osób i projektowania działań aktywizujących je do dalszego kształcenia, podejmowania pracy zawodowej czy włączania społecznego. Dodatkowo należy wziąć pod uwagę potencjały lokalnego rynku pracy np. występujące nadwyżki i deficyty zwodów oraz chłonność rynku pracy.

Dotychczas stosowane formy wsparcia trudno jednoznacznie określić pod względem skuteczności, gdyż jak wynika z ewaluacji pierwszych zrealizowanych projektów w ramach POWER dotyczących aktywizacji zawodowej młodych osób mających trudności na rynku pracy, o skuteczności (zatrudnieniu i podjęciu nauki) raczej decyduje dobór uczestników niż zastosowana forma wsparcia. Uczestnicy projektów generalnie są zadowoleni z otrzymanych form wsparcia oraz uznają je za skuteczne. Różne opinie koordynatorów projektów (według wyników przedstawionej ewaluacji) oraz badanych przedstawicieli instytucji rynku pracy i pomocy społecznej (w ramach badań własnych) potwierdzają przypuszczenie, że nie ma jednej najsukuteczniejszej formy wsparcia, a powinny być one dostosowane do indywidualnych potrzeb wspieranej osoby.

Problemy z rekrutacją osób młodych do projektów przeznaczonych dla osób do 30 roku życia, pokazują, że należy inaczej zdefiniować warunki dostępności do projektu, a także przeformułować obowiązkowe wskaźniki rezultatu projektu, gdyż powodują one, że uczestnicy projektu są dobierani pod projekt, a nie projekt jest pisany i realizowany dla osób faktycznie potrzebujących wsparcia.

Przedstawione wyniki analiz oraz postawione poniżej pytania będą przedstawiane na spotkaniach partnerstwa oraz mikropartnerstw zawiązanych w celu wypracowania rekomendacji.

Pytania do dyskusji:

Jak oszacować lub zbadać skalę trudności osób młodych na rynku pracy i oszacować liczbę osób wymagającą wsparcia?

Czy wspierać dalej tych, którzy stosunkowo dobrze sobie radzą na rynku pracy (najłatwiejsze grupy) czy raczej koncentrować uwagę na tych, którzy są najbardziej oddaleni od rynku pracy?

Czy wprowadzić rozróżnienie w sposobach dotarcia oraz formach wsparcia dla poszczególnych powiatów, np. w powiatach o niskim potencjale rynku pracy wprowadzać wsparcie dążące do zwiększania mobilności zawodowej osób młodych czy też raczej kreować miejsca pracy w mniejszych miejscowościach?

Czy i jak dostosować miejsca pracy do potrzeb młodych bezrobotnych?

Jak odkrywać talenty/pasje młodych ludzi i kierować ich do pracodawców, u których będą mogli rozwijać swoje zainteresowania? Lub jak kreować miejsca pracy w regionie odpowiadające na potencjał zainteresowań i pasji młodych ludzi?

Jak przygotować skuteczne kampanie zachęcające do udziału w projektach aktywizujących z wykorzystaniem mediów społecznościowych oraz youtuberów?

Jak zapewnić pełną indywidualizację wsparcia uwzględniającą wiele czynników wpływających na sytuację młodej osoby?

Co zrobić, aby udział w projektach nie był przykrym obowiązkiem dla uczestników?

Jak określić kryteria realizacji projektów skierowanych do osób młodych niepracujących, aby realizatorzy mogli sami wybierać grupy potrzebujące wsparcia na podstawie diagnozy potrzeb, a nie na podstawie narzuconych wskaźników projektowych?