

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE



Badanie osób młodych na mazowieckim rynku pracy



Raport



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE



BADANIE OSÓB MŁODYCH NA MAZOWIECKIM RYNKU PRACY - raport końcowy z badania

Publikacja przygotowana w ramach projektu „Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy III”.
Projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI, Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy.

Projekt realizowany przez:
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie
Warszawa, ul. Młynarska 16

Badanie zrealizowane przez:
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie w ramach porozumień z powiatowymi urzędami pracy

Opracowała:
Magdalena Łotocka

Egzemplarz bezpłatny

Kopiowanie i rozpowszechnianie możliwe jedynie za podanie źródła



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Spis treści

WPROWADZENIE	5
I. INFORMACJE OGÓLNE O WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM	8
II. STRUKTURA SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNA RESPONDENTÓW	11
III. POTENCJAŁ ZAWODOWY	20
IV. AKTYWNOŚĆ EDUKACYJNA	33
V. POSZUKIWANIE PRACY	39
VI. PLANY I ASPIRACJE	50
VII. KONTAKTY Z POWIATOWYMI URZĘDAMI PRACY NA MAZOWSZU	57
PODSUMOWANIE	62

Spis wykresów

Wykres nr 1. Struktura respondentów - płeć.....	11
Wykres nr 2. Struktura respondentów - wiek.....	12
Wykres nr 3. Struktura respondentów - wiek i płeć.....	12
Wykres nr 4. Struktura respondentów - miejsca zamieszkania.....	14
Wykres nr 5. Struktura respondentów - stan cywilny.....	14
Wykres nr 6. Struktura respondentów – wykształcenie.....	15
Wykres nr 7. Struktura respondentów – wykształcenie.....	16
Wykres nr 8. Struktura respondentów – gospodarstwo domowe.....	17
Wykres nr 9. Struktura respondentów – posiadanie dzieci.....	18
Wykres nr 10. Czy posiada Pan(i) orzeczenie o niepełnosprawności?.....	18
Wykres nr 11. Czy posiada Pan(i) doświadczenie zawodowe?.....	20
Wykres nr 12. W jakim czasie od ukończenia szkoły podjął(ęła) Pan(i) pierwszą pracę?.....	21
Wykres nr 13. Proszę podać staż pracy ogółem.....	21
Wykres nr 14. Staż pracy wg grup wiekowych.....	22
Wykres nr 15. Proszę zaznaczyć wszystkie dotychczasowe formy zatrudnienia.....	23
Wykres nr 16. Proszę podać stanowisko, na którym Pan(i) najdłużej pracowała.....	24
Wykres nr 17. Jakie miesięczne wynagrodzenie otrzymywał(a) Pan(i) netto (na rękę) w ostatniej pracy?.....	25
Wykres nr 18. Czy posiada Pan(i) wyuczony zawód?.....	26
Wykres nr 19. Posiadanie doświadczenia zawodowego a wyuczony zawód.....	27
Wykres nr 20. Jakimi typami programów komputerowych potrafił(a)by się Pan(i) posługiwać w pracy?	29
Wykres nr 21. Jak ocenia Pan(i) siebie pod względem poniższych kompetencji?	30
<i>Wystarczający do podjęcia pracy</i>	30
Wykres nr 22. Jak ocenia Pan(i) siebie pod względem poniższych kompetencji?	31
<i>Wymagający doszkolenia</i>	31





Wykres nr 23. Jak ocenia Pan(i) siebie pod względem poniższych kompetencji?	31
<i>Brak takiej umiejętności</i>	31
Wykres nr 24. Czy Pana(i) kwalifikacje i kompetencje umożliwiają w Pana(i) opinii zdobycie zatrudnienia?.....	32
Wykres nr 25. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy ukończył(a) Pan(i) jakieś szkolenia/ kursy?.....	33
Wykres nr 26. Kierunki ukończonych szkoleń/kursów, które wskazali respondenci.....	34
Wykres nr 27. Czy aktualnie uczy się Pan(i)?	35
Wykres nr 28. Czy jest Pan(i) zainteresowana podjęciem zatrudnienia?	39
Wykres nr 29. Czy w ciągu ostatnich 3 miesięcy podejmował(a) Pan(i) działania w celu znalezienia zatrudnienia?	40
Wykres nr 30. W jaki sposób szuka Pan(i) pracy?	41
Wykres nr 31. Jak ocenia Pan(i) swoje umiejętności w zakresie tworzenia dokumentów aplikacyjnych (np. CV, list motywacyjny)?	44
Wykres nr 32. Odpowiedzi na pytanie „Jak ocenia Pan(i) swoje umiejętności w zakresie tworzenia dokumentów aplikacyjnych (np. CV, list motywacyjny)” z podziałem na płeć?	45
Wykres nr 33. Czy uczestniczył(a) Pan(i) w rozmowach kwalifikacyjnych/spotkaniach rekrutacyjnych?	45
Wykres nr 34. Jak ocenia Pan(i) swoje przygotowanie do uczestnictwa w rozmowach rekrutacyjnych?	46
Wykres nr 35. Jak ocenia Pan(i) swoje przygotowanie do uczestnictwa w rozmowach rekrutacyjnych?	47
Wykres nr 36. Na jakie warunki był(a)by Pan(i) skłonny(a) zgodzić się, aby dostać stałą pracę?	48
Wykres nr 37. Jakie są według Pana(i) główne powody, dla których nie znalazł(a) Pan(i) pracy?	49
Wykres nr 38. Proszę wskazać cechy, jakie powinna spełniać wymarzona praca	50
Wykres nr 39. Proszę wskazać cechy, jakie powinna spełniać wymarzona praca wg płci.....	51
Wykres nr 40. Jakie wynagrodzenie netto (na rękę) satysfakcjonowałoby Pana(ią)?	52
Wykres nr 41. Odpowiedzi na pytanie „Jakie wynagrodzenie netto (na rękę) satysfakcjonowałoby Pana(ią)?” z podziałem na płeć.	53
Wykres nr 42. Które z korzyści zamieszczonych w ofertach pracy są dla Pana(i) ważne?.....	54
Wykres nr 43. Na jaki maksymalny czas dojazdu (w minutach) w jedną stronę zgodził(a)by się Pan(i), aby dotrzeć do pracy?	55
Wykres nr 44. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje Pan(i) założyć własną firmę?	55
Wykres nr 45. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje Pan(i) wyjazd za granicę w celach zarobkowych?.....	56
Wykres nr 46. Jak długo (w miesiącach) jest Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy?	57





Wykres nr 47. Proszę wskazać formy wsparcia z urzędu pracy, z których Pan(i) skorzystał(a)/korzysta i te które najbardziej zwiększają szansę na podjęcie pracy? 58

Wykres nr 48. Czy chciałby Pan(i) uczestniczyć w szkoleniu? 59

Wykres nr 49. Jaką formę kontaktu z urzędem pracy najbardziej Pan(i) preferuje? 61

Spis tabel

Tabela nr 1. Podstawowe dane o województwie mazowieckim. 8

Tabela nr 2. Odsetek ludności zamieszkującej Mazowsze i Polskę w podziale na miasto i wieś. 9

Tabela nr 3. Odsetek ludności zamieszkującej Mazowsze i Polskę w podziale na płeć. 9

Tabela nr 4. Struktura wiekowa ludności na Mazowszu. 10

Tabela nr 5. Rozkład próby w poszczególnych podregionach. 13

Tabela nr 6. Zawody, które posiadało najwięcej respondentów. 26

Tabela nr 7. Kierunki, w jakich kształcą się respondenci - szkolnictwo wyższe. 37

Tabela nr 8. Kierunki, w jakich kształcą się respondenci - pozostałe formy kształcenia. 38

Tabela nr 9. Stanowiska, których najczęściej poszukują respondenci. 43

Tabela nr 10. Kierunki szkoleń, w jakich chcieliby uczestniczyć respondenci. 60

Spis rysunków

Rysunek nr 1. Mapa Mazowsza z powiatami, z których pochodzili respondenci (powiaty zaznaczono ciemniejszym kolorem). 6

Rysunek nr 2. Portret typowego respondenta. 19

Rysunek nr 3. Jakimi językami obcymi potrafił(a)by Pan(i) posługiwać się w pracy? 28





WPROWADZENIE

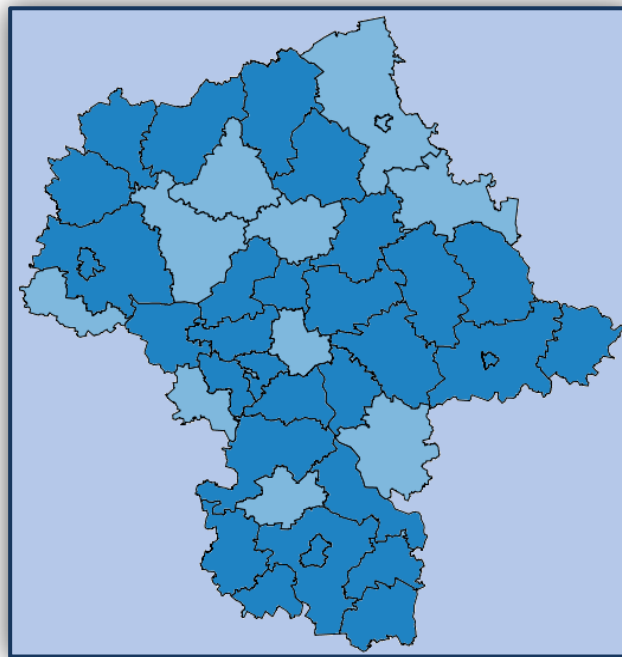
Badanie „Młodzi na rynku pracy” zostało przeprowadzone w dniach 28.07-24.11.2014 r. wśród 2900 osób zarejestrowanych w urzędach pracy na Mazowszu, które w dniu wypełniania kwestionariusza nie ukończyły 30 r.ż. Było to wspólne przedsięwzięcie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie oraz 1 miejskiego i 28 powiatowych urzędów pracy w ramach podpisanego w porozumienia. Badanie realizowały następujące urzędy pracy:

- Powiatowy Urząd Pracy w Błoniu,
- Powiatowy Urząd Pracy w Grodzisku Mazowieckim,
- Powiatowy Urząd Pracy w Grójcu,
- Powiatowy Urząd Pracy w Koziencicach,
- Powiatowy Urząd Pracy w Legionowie,
- Powiatowy Urząd Pracy w Lipsku,
- Powiatowy Urząd Pracy w Łosicach,
- Powiatowy Urząd Pracy w Makowie Mazowieckim,
- Powiatowy Urząd Pracy w Mińsku Mazowieckim,
- Powiatowy Urząd Pracy w Mławie,
- Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim,
- Powiatowy Urząd Pracy w Otwocku,
- Powiatowy Urząd Pracy w Piasecznie,
- Miejski Urząd Pracy w Płocku,
- Powiatowy Urząd Pracy w Płocku,
- Powiatowy Urząd Pracy w Pruszkowie,
- Powiatowy Urząd Pracy w Przasnyszu,
- Powiatowy Urząd Pracy w Przysusze,
- Powiatowy Urząd Pracy w Radomiu,
- Powiatowy Urząd Pracy w Siedlcach,
- Powiatowy Urząd Pracy w Sierpcu,
- Powiatowy Urząd Pracy w Sochaczewie,



- Powiatowy Urząd Pracy w Sokołowie Podlaskim,
- Powiatowy Urząd Pracy w Szydłowcu,
- Powiatowy Urząd Pracy w Węgrowie,
- Powiatowy Urząd Pracy w Wołominie,
- Powiatowy Urząd Pracy w Wyszkowie,
- Powiatowy Urząd Pracy w Żurominie,
- Powiatowy Urząd Pracy w Zwoleniu.

**Rysunek nr 1. Mapa Mazowsza z powiatami, z których pochodzili respondenci
(powiaty zaznaczono ciemniejszym kolorem).**



Źródło: Opracowanie własne

Do realizacji badania użyto techniki CAWI (Computer Assisted Web Interviewing, tj. ankiety umieszczonej na stronie www). Na etapie zbierania i eksportu danych wykorzystano oprogramowanie PASW Data Collection (dawniej SPSS Data Collection). Zastosowanie tego narzędzia pozwoliło również na bieżące monitorowanie przebiegu badania. Do analizy i raportowania danych zastosowano pakiet PASW Statistics (dawniej SPSS Statistics).



Celem badania było uzyskanie informacji o osobach młodych do 30 r.ż. na rynku pracy, a w szczególności:

- analiza potencjału zawodowego bezrobotnej młodzieży,
- identyfikacja barier związanych z wejściem na rynek pracy,
- określenie możliwych determinantów sytuacji bezrobotnej młodzieży,
- określenie motywacji do podjęcia zatrudnienia wśród bezrobotnych osób do 30 r.ż,
- identyfikacja potrzeb związanych z aktywizacją zawodową,
- analiza oczekiwań związanych z pracą.

Uzasadnieniem do przeprowadzenia badania była nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, rozszerzająca definicję osób młodych. Do tej pory większość działań aktywizacyjnych była skierowana do osób poniżej 25 r.ż., natomiast obecne zmiany przewidują, że pomoc będzie adresowana do osób do 30 r.ż. Ponadto potrzeba przeprowadzenia badań dotyczących sytuacji osób młodych została zdiagnozowana w dwóch edycjach badań potrzeb informacyjnych, które Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy przeprowadziło w 2013 r. i 2014 r.¹ Pytani wówczas respondenci licznie deklarowali zainteresowanie tą tematyką.

W niniejszym raporcie wyniki badań zostały przedstawione według następującego schematu:

1. Informacje ogólne o województwie mazowieckim;
2. Struktura społeczno-demograficzna respondentów;
3. Potencjał zawodowy;
4. Aktywność edukacyjna;
5. Poszukiwanie pracy;
6. Plany i aspiracje;
7. Kontakty z powiatowymi urzędami pracy.

¹ Raporty dostępne są na stronie Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy w zakładce „Raporty z badań”. (<http://obserwatorium.mazowsze.pl/idm,178,rynek-pracy.html>), [dostęp: 30.03.2015].





I. INFORMACJE OGÓLNE O WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM

Województwo mazowieckie jest największym i zarazem jednym z najbardziej zróżnicowanych regionalnych rynków pracy. Administracyjnie dzieli się ono na 6 podregionów, 42 powiaty, w tym miasta na prawach powiatu oraz 314 gmin. Centrum życia gospodarczo – społecznego jest Warszawa wraz z aglomeracją warszawską, której rozwój, możliwości i zasoby powodują, że Mazowsze prowadzi w większości rankingów ekonomicznych. Na przeciwległym biegunie znajdują się tereny na południu – region radomski i duża część regionu ostrołęcko-siedleckiego. Obszary północno-wschodnie cechują często wskaźniki gospodarcze niższe od średniej krajowej. Dla południowej części Mazowsza charakterystyczny jest problem z restrukturyzacją tradycyjnych gałęzi przemysłu, który skutkuje m.in. bardzo wysokim bezrobociem.

Tabela nr 1. Podstawowe dane o województwie mazowieckim.

Cecha	Wartość
Powierzchnia	35558 km ² (1 m. w kraju)
Liczba ludności (2013), w tym:	5 316 840 (1 m. w kraju)
-mężczyźni	47,8%
-kobiety	52,2%
-osoby do 30 r.ż.	34,7%
Stopa bezrobocia (10.2014 r.)	9,8%
Bezrobotni zarejestrowani ogółem (10.2014 r.), w tym osoby do 30 r.ż.	248 630 29,4%
Pracujący (2013 r.)	1 446 775
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (2013):	4 773,41 zł
Zarejestrowane podmioty gospodarcze	675099 (17,4 % ogółu podmiotów zarejestrowanych w całej Polsce)
Najwięcej zarejestrowanych podmiotów gospodarczych	m.st. Warszawa (60% ogółu podmiotów zarejestrowanych na Mazowszu)
Najmniej zarejestrowanych podmiotów gospodarczych	powiaty zwoleński i łosicki (po 0,3% ogółu podmiotów zarejestrowanych na Mazowszu)
Najwięcej zatrudnionych osób wg sekcji	przemysł, handel, transport

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS oraz danych z systemu analityczno-raportowy CeSAR (dane o liczbie bezrobotnych)



Mazowsze zamieszkuje 5 316 840 osób², co stanowi największą liczbę w kraju spośród wszystkich województw. Najwyższy odsetek mieszkańców występuje w m.st. Warszawa –1 732 707 osób (32,5% mieszkańców Mazowsza; największy odsetek spośród wszystkich miast wojewódzkich). Najniższą liczbą ludności spośród wszystkich podregionów wyróżnia się podregion radomski – 619 641 osób, co stanowi 11,6% ogółu wszystkich Mazowszan. Niewiele mniej osób liczy podregion ciechanowsko-płocki - 626 035 (11,7%).

Tabela nr 2. Odsetek ludności zamieszkującej Mazowsze i Polskę w podziale na miasto i wieś.

	miasto	wieś
Mazowsze	64,3%	35,7%
Polska	60,4%	39,6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Województwo mazowieckie charakteryzuje się wysokim stopniem urbanizacji – miasta zamieszkuje 3 425 028 osób, co stanowi 64,3% ogółu ludności (w Polsce odsetek ten wynosi 60,4%). Region został zaklasyfikowany (po województwie pomorskim i wielkopolskim) do najwyższej grupy pod względem poziomu potencjału demograficznego, o czym przesądziło przede wszystkim najwyższe saldo migracji, czyli różnica między napływem a odpływem ludności.³ Województwo mazowieckie jest atrakcyjnym celem migracyjnym, głównie ze względu na Warszawę.

Tabela nr 3. Odsetek ludności zamieszkującej Mazowsze i Polskę w podziale na płeć.

	kobiety	mężczyźni
Mazowsze	52,2%	47,8%
Polska	51,6%	48,4%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Na Mazowszu mamy do czynienia z przewagą kobiet w strukturze ludności. W III kw. 2014 r. region zamieszkiwało 2 780 374 kobiet (52,2% ogółu ludności) w stosunku do 2 550 371 mężczyzn (47,8% ogółu ludności). Województwo mazowieckie jest jednym

² BDL, GUS, dane za III kw. 2014 r., Kolejne dane oparto na tym samym źródle.

³ *Wpływ potencjału demograficznego i gospodarczego miast wojewódzkich na kondycję województw*, Mazowiecki Ośrodek Badań Regionalnych Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2013.



z najsilniej sfeminizowanych w kraju, a przewaga liczebna kobiet ma tendencję rosnącą (według Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 r. stanowiły 51,9% ogółu ludności). To wszystko sprawia, że poświęcenie szczególnej uwagi sytuacji kobiet w kontekście analizy rynku pracy jest bardzo zasadne.

Tabela nr 4. Struktura wiekowa ludności na Mazowszu.

	<18	18-24	25-30	31-44	45-54	55-64	>64
Mazowsze	18,5%	8,3%	9,3%	22,1%	11,9%	14,2%	15,6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Struktura ludności pokazuje, że osób młodych do 30 r.ż. żyło na Mazowszu 36,1% (1 923 516 osób), w tym osób do 25 r.ż. – 26,8% (1 427 576 osób). Dwie najstarsze kategorie wiekowe (pow. 55 r.ż) liczyły 1 586 903 osoby, co stanowiło 29,8%. Grupa wiekowa 25-54 lata obejmowała 43,4% mieszkańców województwa. Porównując z danymi dla województw, region mazowiecki ma jedną z najstarszych struktur wiekowych.

Według prognoz długoterminowych w 2035 r. w województwie mazowieckim będzie zamieszkiwało 5 469 500 osób (tj. o 4,3% więcej niż w 2010 r.). Mimo tych pozytywnych przewidywań, Mazowsze będzie jednocześnie podlegać postępującemu w całej Europie procesowi starzenia się społeczeństw. Do 2035 r. znacząco podwyższy się średnia wieku mieszkańców Mazowsza i w wyniku tego nastąpią zmiany w strukturze ludności według ekonomicznych grup wieku – zwiększy się odsetek osób w wieku poprodukcyjnym (do 25,7%), a zmniejszy w wieku produkcyjnym (do 58,1%).⁴

⁴http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/warsz/ASSETS_prognoza_demograficzna_dla_mazowsza_do_2035_jednostronicowa.pdf, [dostęp: 30.03.2015].



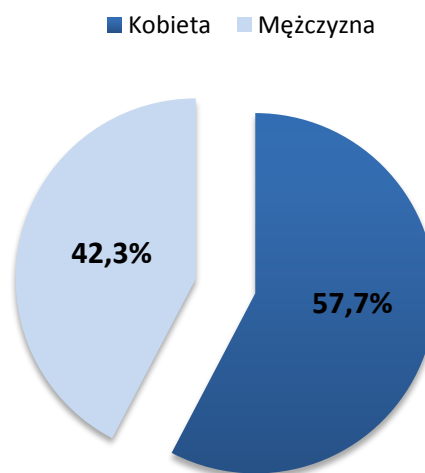
II. STRUKTURA SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNA RESPONDENTÓW

Płeć i wiek

W badaniu osób młodych do 30 r.ż. wzięło udział 2900 respondentów z województwa mazowieckiego, w tym 1644 kobiety (57,7% ogółu badanych) i 1206 mężczyzn (42,3% ogółu badanych). 50 respondentów (1,7%) nie wskazało odpowiedzi na pytanie dotyczące płci. Ankiety wypełniły osoby w przedziale wiekowym 18-29 lat. W grupie respondentów dominowały osoby w wieku 20 lat (13,6% badanych). Mediana⁵ wyniosła 23 lata, co oznacza, że co najmniej połowa ankietowanych miała nie więcej i co najmniej połowa miała nie mniej niż 23 lata. Biorąc pod uwagę podział na dwie grupy wiekowe 18-24 lata i 25-29 lat, blisko dwukrotnie liczniejsza była pierwsza grupa (64,7% wobec 35,3%).

Analiza struktury respondentów w podziale na wiek i płeć pokazuje, że wśród osób, które wypełniły ankietę dominowały kobiety w przedziale wiekowym 18-24 lata - takich osób było 1043, czyli 36,6% ogółu badanych.

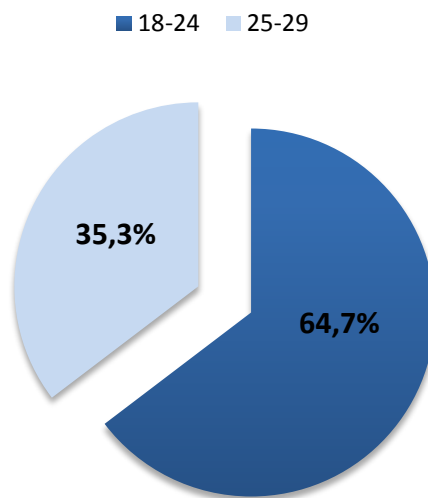
Wykres nr 1. Struktura respondentów - płeć.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2850)

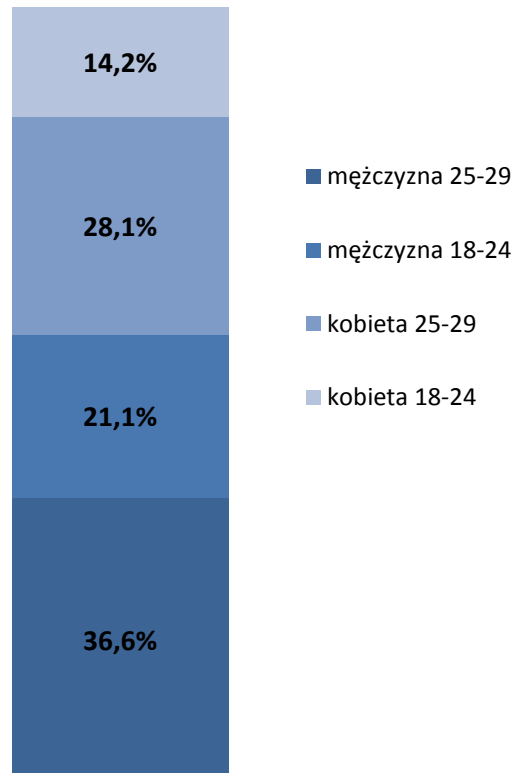
⁵ Jest to miara statystyczna, która lepiej niż średnia oddaje tendencję centralną wyników – dzieli je na pół.

Wykres nr 2. Struktura respondentów - wiek.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2900)

Wykres nr 3. Struktura respondentów - wiek i płeć.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2850)



Miejsce zamieszkania

W badaniu wzięli udział przedstawiciele 5 podregionów Mazowsza (ciechanowsko-płockiego, ostrołęcko-siedleckiego, radomskiego, warszawskiego wschodniego i warszawskiego zachodniego). Najliczniej reprezentowany był podregion warszawski zachodni (670 osób), a najmniej respondentów pochodziło z podregionu warszawskiego wschodniego (380 osób).

Tabela nr 5. Rozkład próby w poszczególnych podregionach.

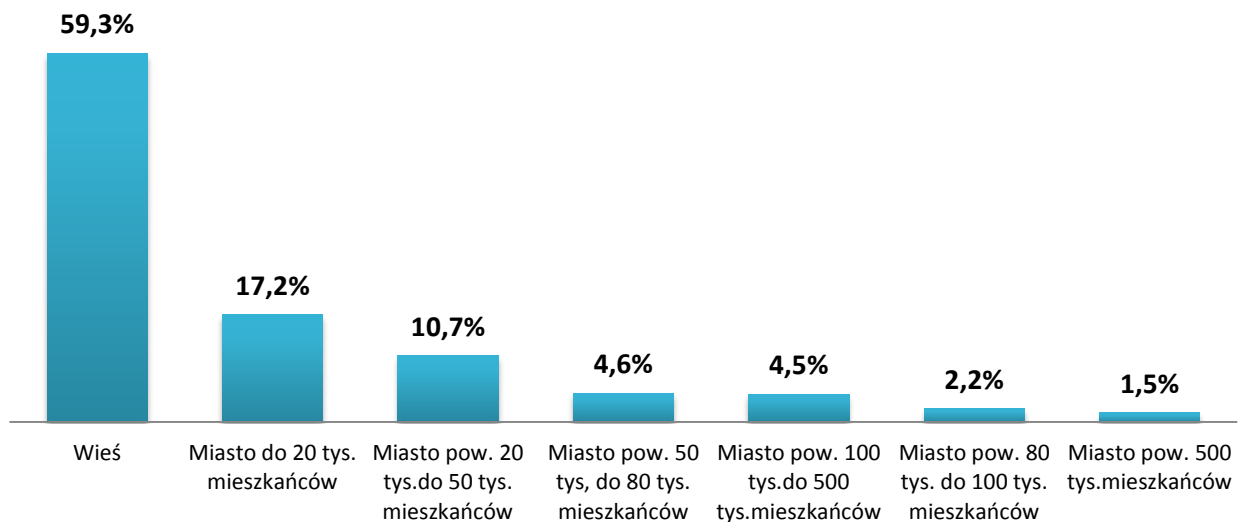
Podregion	Liczba zrealizowanych ankiet
ciechanowsko-płocki	555
ostrołęcko-siedlecki	589
radomski	596
warszawski wschodni	380
warszawski zachodni	670
łącznie:	2900

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2900)

Największa liczba respondentów – 1691 osób, czyli 59,3% ogółu wypełniających ankietę wskazała wieś jako miejsce zamieszkania. W następnej kolejności wśród wybieranych odpowiedzi znalazło się miasto do 20 tys. – zaznaczyło ją 491 osób, czyli 17,2% ogółu badanych. 304 respondentów (10,7%) wybrało kategorię „miasto pow. 20 tys. do 50 tys. mieszkańców”. Mniej wskazań uzyskały kolejne warianty odpowiedzi: „miasto pow. 50 tys. do 80 tys. odpowiedzi” - 132 osoby (4,6%), „miasto pow. 100 tys. do 500 tys. mieszkańców” - 128 osób (4,5%), „miasto pow. 80 tys. do 100 tys.” - 62 osoby (2,2%) i „miasto pow. 500 tys. mieszkańców” - 42 osoby (1,5%). 50 respondentów nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.



Wykres nr 4. Struktura respondentów - miejsca zamieszkania.

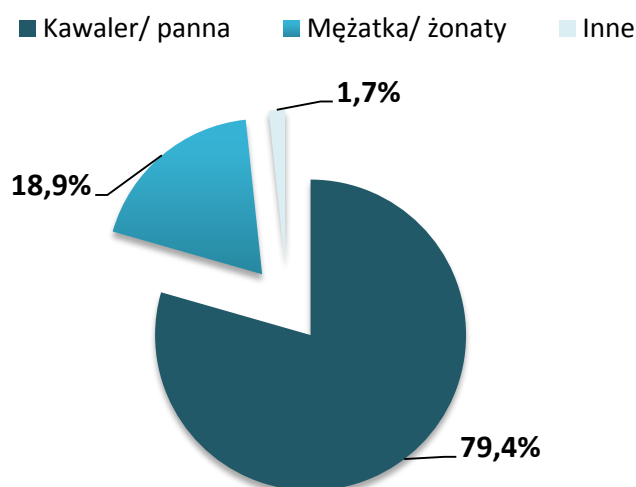


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2850)

Stan cywilny

Wśród respondentów zdecydowanie dominowały osoby, które przy pytaniu o stan cywilny wskazały kategorię „kawaler/panna” (2256 osób, czyli 79,4%). Następną grupę stanowili „mężatki i żonaci” – 536 osób, czyli 18,9% ankietowanych. W kategorii „inne” - najliczniejsza była grupa osób, które wybrały odpowiedź „rozwidziony/rozwidziona” (29 osób). 12 badanych zaznaczyło, że jest wdową/wdowcem, a 7 ankietowanych zadeklarowało, że znajduje się w separacji.

Wykres nr 5. Struktura respondentów - stan cywilny.

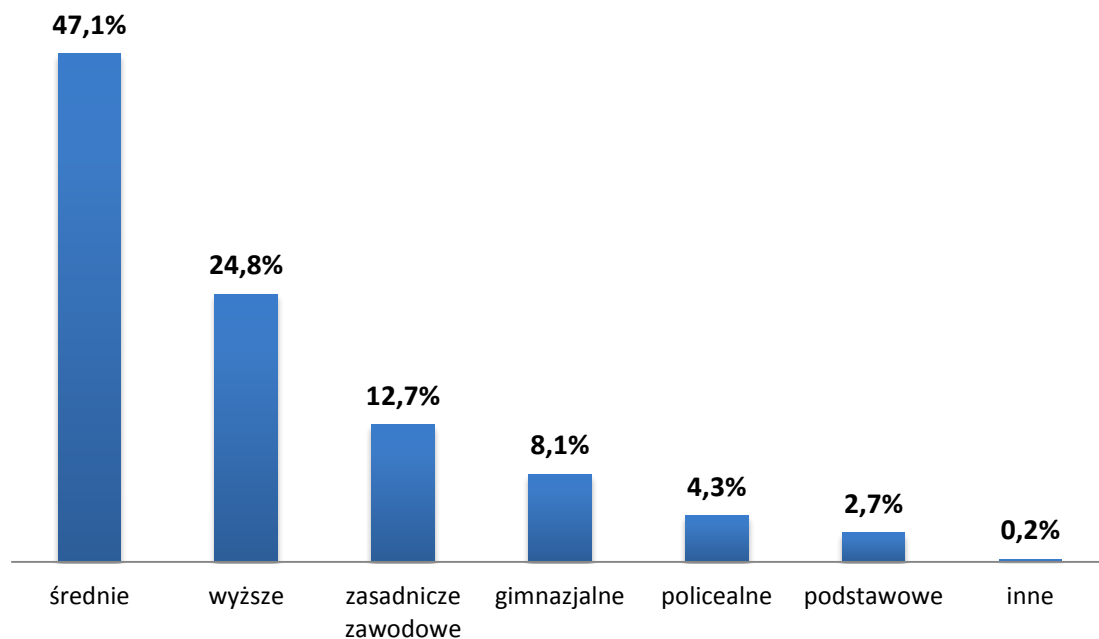


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2840)

Wykształcenie

Najliczniejsza (1366 osób, czyli 47,1% ogółu respondentów) wśród ankietowanych była grupa osób, która zadeklarowała posiadanie wykształcenia średniego. W niej znaleźli się respondenci z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (838 osób, czyli 28,9% ogółu respondentów) i ze średnim zawodowym (528 osób, czyli 18,2% ogółu respondentów). Następne w kolejności były osoby deklarujące posiadanie wykształcenia wyższego - takich badanych było 720, czyli 24,8% ogółu. W tej kategorii znaleźli się ankietowani z tytułami: magistra - 366 wskazań (12,6% ogółu), licencjata - 309 wskazań (10,7% ogółu) oraz inżyniera - 45 wskazań (1,6% ogółu). 12,7% respondentów (368 osób) zadeklarowało, że posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe, a 8,1% (236 osób) - gimnazjalne. Kwestionariusz ankiety wypełniło też 79 młodych z wykształceniem podstawowym, co stanowiło 2,7% ogółu badanych. Wśród osób, które wskazały kategorię „inne” dominowali respondenci, którzy zadeklarowali, że są w trakcie nauki na uczelni wyższej.

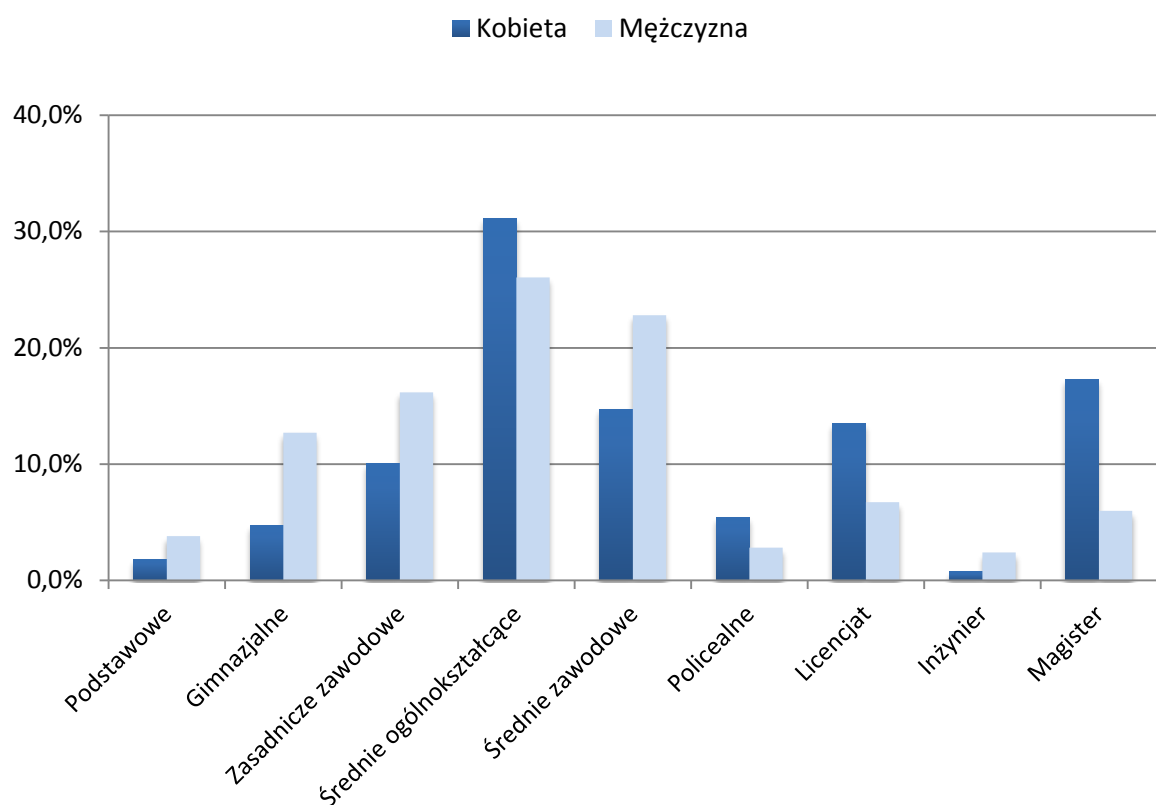
Wykres nr 6. Struktura respondentów – wykształcenie.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2900)

Ciekawe zależności możemy zaobserwować, kiedy zestawimy ze sobą dwie zmienne – płeć i wykształcenie (wykres nr 7). Kobiety, które wzięły udział w badaniu charakteryzowały się wyższym poziomem wykształcenia niż mężczyźni. Dominowały one w kategoriach: „średnie ogólnokształcące”, „policealne”, „licencjat”, „magister”. Mężczyźni z kolei przeważali w kategoriach: „podstawowe”, „gimnazjalne”, „zasadnicze zawodowe”, „średnie zawodowe” i „inżynier”. Odsetek kobiet z wykształceniem wyższym (31,5%) był dwukrotnie większy w porównaniu z mężczyznami (15,1%).

Wykres nr 7. Struktura respondentów – wykształcenie.

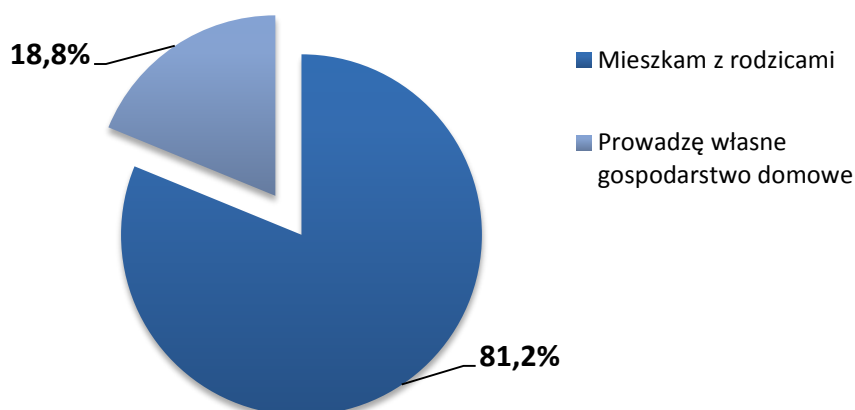


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2850)

Gospodarstwo domowe

Wśród respondentów dominowały osoby, które zadeklarowały, że mieszkają z rodzicami (2314 osób, czyli 81,2% ogółu badanych). Własne gospodarstwo domowe posiadało 536 osób, czyli 18,8% ankietowanych.

Wykres nr 8. Struktura respondentów – gospodarstwo domowe.

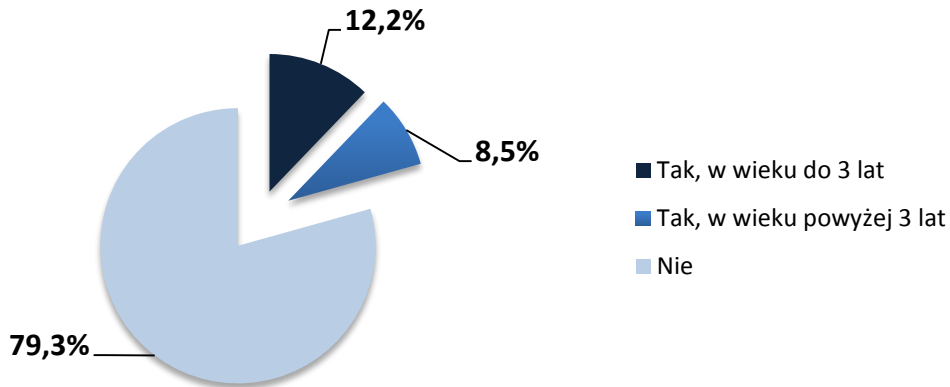


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2850)

Posiadanie dzieci

Jak pokazują liczne badania, do jednego z głównych czynników, który może wpływać na pozostawanie bez zatrudnienia, należy posiadanie małych dzieci. W badaniu osób młodych na Mazowszu posiadanie przynajmniej jednego dziecka zadeklarowało 589 ankietowanych, czyli 20,7% ogółu respondentów, którzy odpowiedzieli na to pytanie, w tym 12,2% - w wieku do 3 lat i 8,5% - w wieku powyżej 3 lat. 50 osób w ogóle nie udzieliło odpowiedzi. Na pytanie o przyczyny pozostawania bez pracy, 292 badanych jako jeden z czynników wskazało właśnie kwestię posiadania małego dziecka. Zdecydowaną większość tej grupy (95,5%) stanowiły kobiety.

Wykres nr 9. Struktura respondentów – posiadanie dzieci.

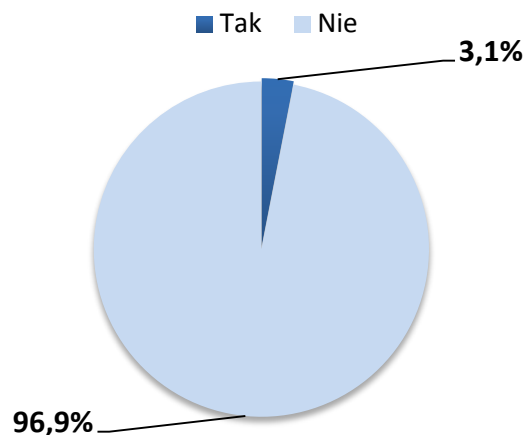


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2850)

Orzeczenie o niepełnosprawności

Innym czynnikiem, który może determinować trudności w znalezieniu zatrudnienia jest niepełnosprawność (stąd bezrobotni z orzeczeniem o niepełnosprawności należą według ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁶ do grupy osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy i mają pierwszeństwo uczestnictwa w programach specjalnych). Wśród respondentów jedynie 87 osób, czyli 3,1% spośród osób, które udzieliły odpowiedzi na to pytanie, zadeklarowało posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności, a zły stan zdrowia jako powód pozostawania poza rynkiem pracy wskazały 53 osoby (1,8 %).

Wykres nr 10. Czy posiada Pan(i) orzeczenie o niepełnosprawności?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2838)

⁶ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2014 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2015 r., poz.149).

Portret typowego respondenta

W świetle wyników badania wyłania się portret typowego respondenta. W dużym uproszczeniu jest to kobieta, w wieku 18-24 lata, mieszkająca na wsi, z wykształceniem średnim lub wyższym, bez doświadczenia zawodowego, niebędąca w związku formalnym, znajdująca się w rejestrze powiatowego urzędu pracy do 4 miesięcy.

Rysunek nr 2. Portret typowego respondenta.



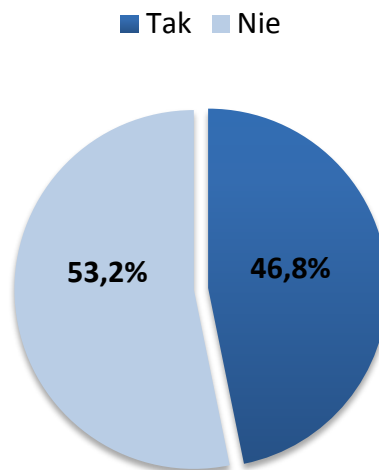
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2850)

III. POTENCJAŁ ZAWODOWY

Doświadczenie zawodowe

Jednym z elementów potencjału zawodowego jest posiadanie doświadczenia na rynku pracy. Wśród respondentów z województwa mazowieckiego 1350 osób (46,8%) zadeklarowało, że posiada doświadczenie zawodowe, a ponad połowa (1535 osób, czyli 53,2% ankietowanych) udzieliła przeciwnej odpowiedzi. Nie wystąpiły tu istotne różnice między kobietami a mężczyznami - w obu grupach więcej osób udzieliło negatywnej odpowiedzi.

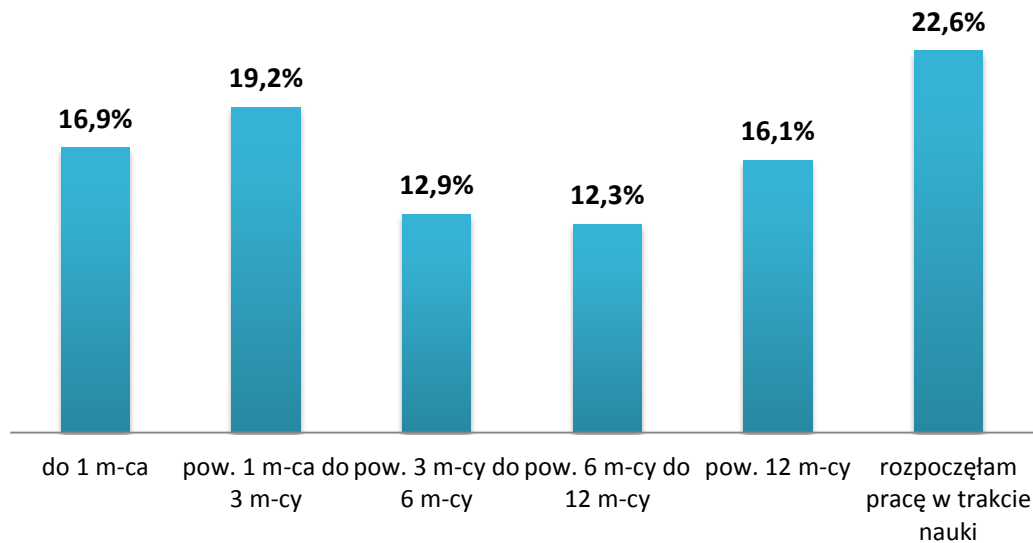
Wykres nr 11. Czy posiada Pan(i) doświadczenie zawodowe?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2850)

Pytanie o doświadczenie miało charakter filtrujący, co oznacza, że posłużyło do wyodrębnienia grupy badanych, którym zadano pytania szczegółowe dotyczące tej kwestii. Jedno z nich dotyczyło okresu od ukończenia szkoły, w którym respondenci podjęli pierwszą pracę. Aż 49,0% ankietowanych spośród osób, które zadeklarowały, że posiadają już doświadczenie zawodowe, podjęło pierwszą pracę w okresie do 6 miesięcy od ukończenia szkoły, w tym 16,9% - do 1 miesiąca. U 12,3% badanych trwało to ponad 6 miesięcy, a u 16,1% - powyżej 12 miesięcy. Warto zauważyć, że ponad 1/5 respondentów rozpoczęła swoją pierwszą pracę jeszcze w trakcie trwania nauki.

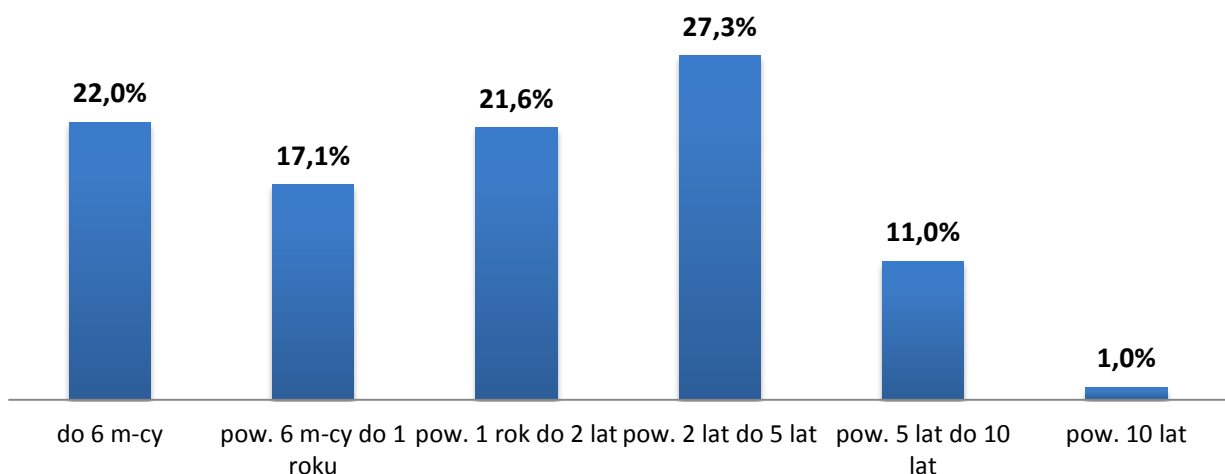
Wykres nr 12. W jakim czasie od ukończenia szkoły podjął(ęła) Pan(i) pierwszą pracę?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=1347)

Kolejne pytanie skierowane do osób posiadających doświadczenie dotyczyło łącznej długości posiadanego stażu pracy. Najwięcej (27,3% z 1347 respondentów) wskazało na odpowiedź „pow. 2 lat do 5 lat”. Jednakże warto zwrócić uwagę, że ponad połowa ankietowanych (60,7%) nie spełniała najczęściej stawianego przez pracodawców wymogu min.2 lat.⁷

Wykres nr 13. Proszę podać staż pracy ogółem.

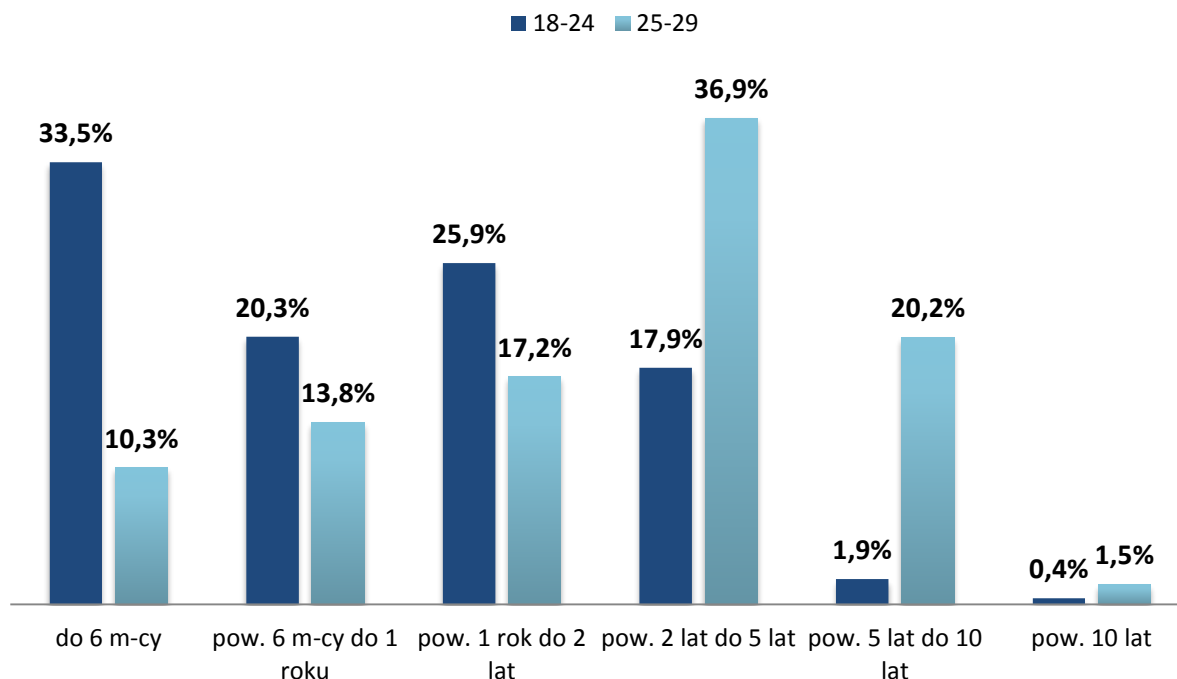


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=1347)

⁷ Raport „Analiza ofert pracy na Mazowszu”, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie 2014 r. (http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/file/RAPORT%20Z%20OG%20C5%81OSZE%20C5%83_WUP_2.pdf) [dostęp: 30.03.2015].

Jednak, kiedy zestawimy długość doświadczenia z wiekiem, możemy zaobserwować, że zdecydowanie na wynik ogółem wpływał wiek respondentów, bowiem już w grupie 25-29 lat ponad 60% osób spełniało wspomniany wymóg pracodawców.

Wykres nr 14. Staż pracy wg grup wiekowych.

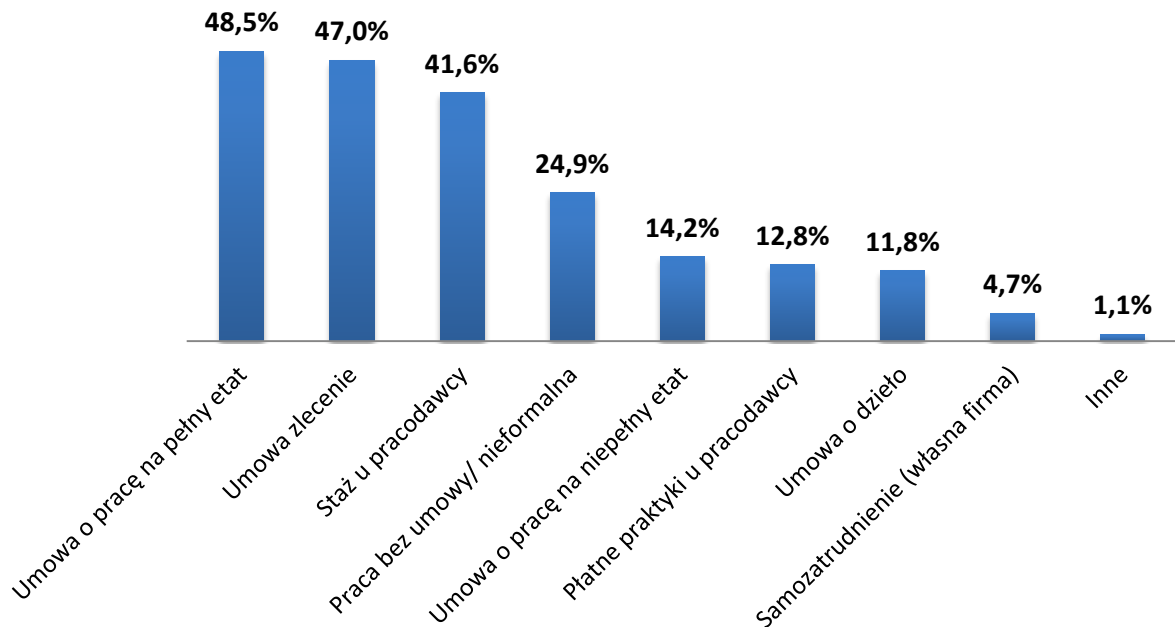


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=1347)

Respondenci zostali również poproszeni o wskazanie wszystkich dotychczasowych form, w jakich byli zatrudnieni. Chodziło o takie sposoby zdobywania doświadczenia zawodowego, które wiązały się z otrzymywaniem wynagrodzenia. Prawie 63% osób z tej grupy ankietowanych pracowało już na umowę o pracę, w tym 48,5% - na pełen etat i 14,2% - na niepełny etat. Podobna liczba młodych respondentów była zatrudniona na umowy cywilnoprawne, w tym zdecydowana większość (47%) - na umowy zlecenie i 11,8% - na umowę o dzieło. Jak pokazały wyniki badania, ważną formą zdobywania doświadczenia na rynku pracy okazał się również staż zawodowy - odbyło go 41,6% z 1306 respondentów. Prawie 25% młodych osób, które wypełniły ankietę, zadeklarowało, że pracowało bez podpisania umowy z pracodawcą. 12,8% respondentów odbyło płatne praktyki, a 4,7% ma za

sobą doświadczenie samozatrudnienia czy posiadania własnej firmy. Spoza wymienionych w kafeterii odpowiedzi ankietowani wskazywali głównie prace interwencyjne.

Wykres nr 15. Proszę zaznaczyć wszystkie dotychczasowe formy zatrudnienia.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=1306)

Analizie poddane zostały stanowiska, na których ankietowani pracowali najdłużej. Na ile było to możliwe, zostały one zakodowane na poziomie grup wielkich zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności (KZiS)⁸. Powstała ona w oparciu o Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów ISCO-08. Na potrzeby niniejszego raportu zostały dodane dwie grupy - stażyści (do niej zaliczone były osoby, które nie sprecyzowały, na jakim stanowisku odbywały staż) oraz właściciele firm. Respondenci mogli wskazać więcej niż jedno stanowisko.

Najliczniej reprezentowana przez respondentów była kategoria „pracownicy usług i sprzedawcy” - na tego typu stanowiskach pracowało 390 badanych (30,6%). W ramach tej grupy zdecydowanie najwięcej ankietowanych posiadało doświadczenie jako „kasjer/sprzedawca”. Na kolejnych miejscach znaleźli się fryzjerzy, kelnerzy oraz asystenci nauczycieli. Pozostałe stanowiska otrzymały znacząco mniej wskazań.

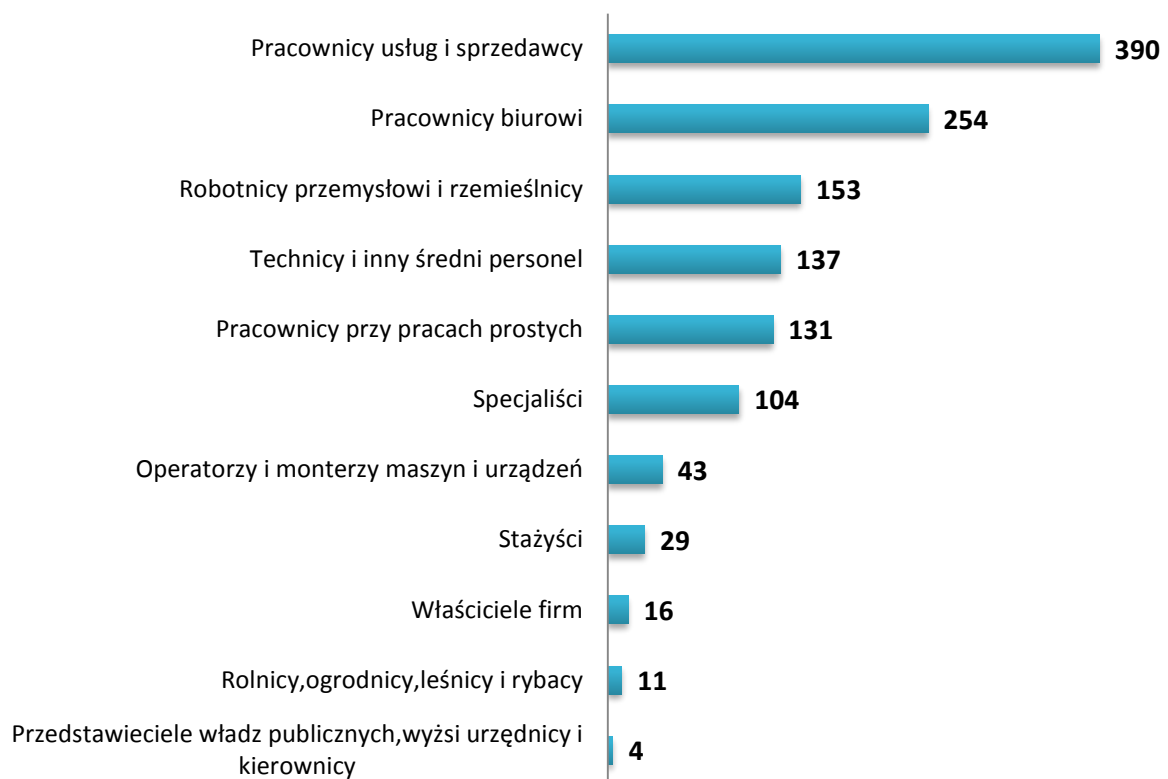
⁸ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7.08.2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2014 r. poz. 1145).

Wielu badanych (254/20,0%) było także zatrudnionych na stanowiskach zaklasyfikowanych do grupy „pracownicy biurowi”. W tej kategorii oprócz pracowników administracyjno-biurowych, stosunkowo licznie byli reprezentowani magazynierzy, sekretarki oraz recepcjonistki.

Na kolejnym miejscu znalazła się grupa „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy”, którą reprezentowało 153 respondentów (12,0%). Wśród nich najwięcej było mechaników oraz monterów (np. instalacji sanitarnych czy konstrukcji stalowych).

Po ponad 100 wskazań (7,9%) otrzymały jeszcze stanowiska zaklasyfikowane do grup „technicy i inny średni personel”, „pracownicy przy pracach prostych” oraz „specjaliści”. W pierwszej z nich dominowali referenci oraz asystenci. W drugiej najliczniej byli reprezentowani pomocnicy (kucharza, piekarza, itp.), pakowacze oraz ogólnie nazywani przez respondentów - pracownicy fizyczni. W trzeciej grupie najwięcej było specjalistów ds. marketingu i komunikacji oraz nauczycieli.

Wykres nr 16. Proszę podać stanowisko, na którym Pan(i) najdłużej pracowała.

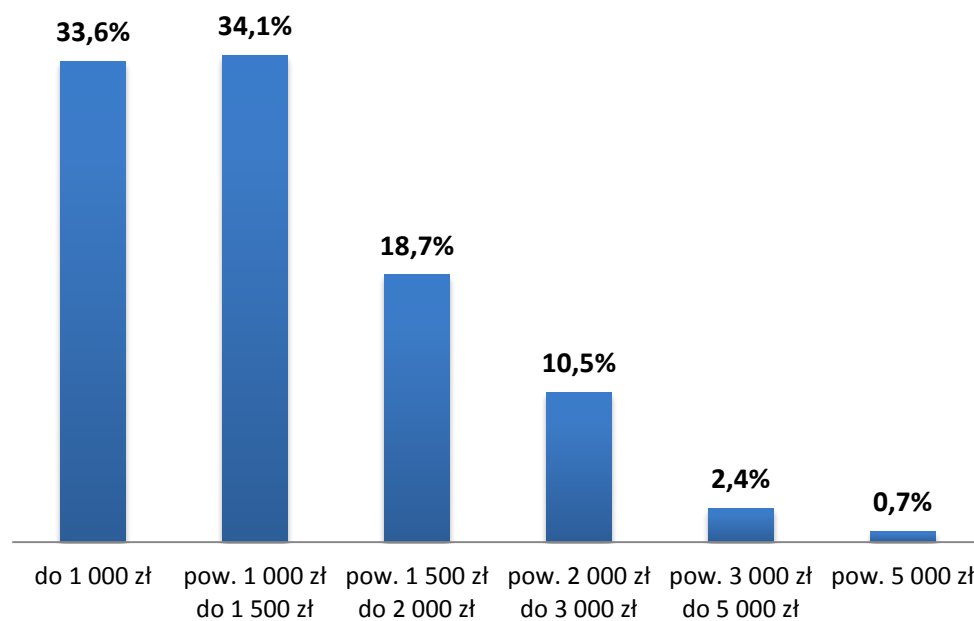


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=1272)

Wynagrodzenie z ostatniej pracy

Ankietowani, którzy mieli już za sobą doświadczenie zatrudnienia, zostali poproszeni o podanie, w jakim z wymienionych w ankiecie przedziałów, mieściło się ich miesięczne wynagrodzenie (netto) z ostatniej pracy. Analiza wyników pokazała, że większość respondentów (67,7%) zarabiała do 1500 zł (w tym 33,6% - do 1000 zł). Otrzymywanie wynagrodzenia oscylującego wokół średniej wojewódzkiej⁹ lub wyższego zadeklarowało 3,1% badanych.

Wykres nr 17. Jakie miesięczne wynagrodzenie otrzymywał(a) Pan(i) netto (na rękę) w ostatniej pracy?



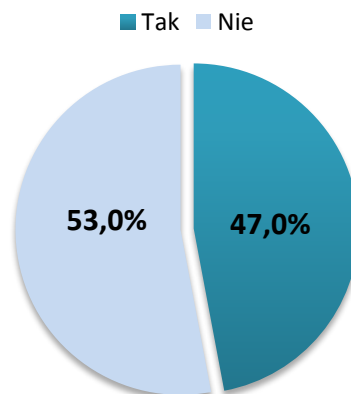
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=1347)

Kwalifikacje zawodowe

Jednym z głównych czynników, który wpływa na trudności w znalezieniu zatrudnienia, jest brak kwalifikacji zawodowych. W świetle wyników badania większość młodych osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy (1536 osób, czyli 53,0%) nie posiadało wyuczonego zawodu. 1364 osoby (47,0%) udzieliły przeciwnej odpowiedzi.

⁹ Przeciętne miesięczne wynagrodzenie na Mazowszu wyniosło w 2014 r. - 4845,32 zł (tj. ok. 3440 zł netto).

Wykres nr 18. Czy posiada Pan(i) wyuczony zawód?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2900)

Respondenci, którzy zadeklarowali, że posiadają wyuczony zawód, zostali poproszeni o wpisanie jego nazwy. Poniżej znajduje się tabela prezentująca zawody, które najczęściej podawali ankietowani. Z rezultatów badania wynika, że wśród młodych osób najwięcej było mechaników (110 wskazań, 8,1% odpowiadających na to pytanie), ekonomistów (96 wskazań, 7,0%), fryzjerów (83 wskazania, 6,1%) oraz kucharzy (74 wskazania, 5,4%). Pozostałe zawody były dość mocno rozproszone, w związku z tym w tabeli nr 6 znalazły się te, które były wskazywane najczęściej.

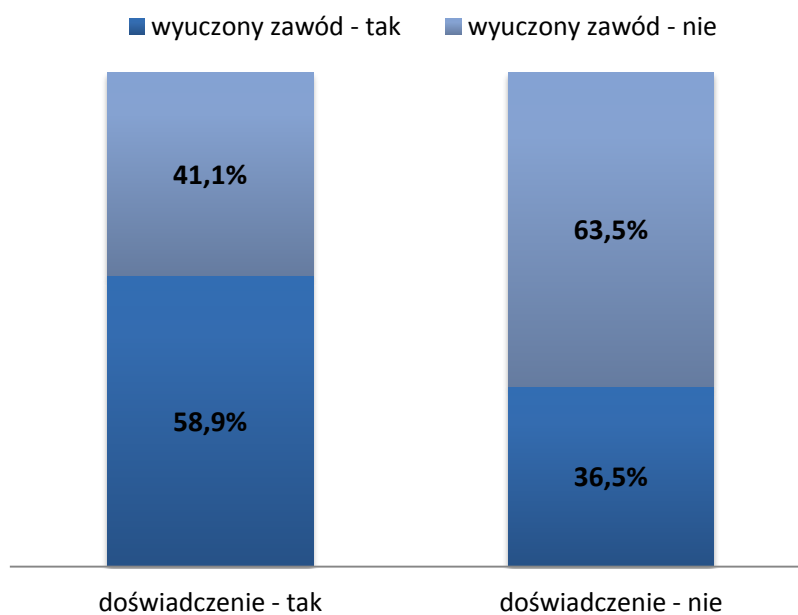
Tabela nr 6. Zawody, które posiadało najwięcej respondentów.

Wyuczone zawody respondentów	Liczba/procent respondentów
mechanik	110, 8,1%
ekonomista	96, 7,0%
fryzjer	83, 6,1%
kucharz	74, 5,4%
pedagog	67, 4,9%
magister/technik administracji	61, 4,5%
sprzedawca	52, 3,8%
nauczyciel	47, 3,4%
mechanik	37, 2,7%
informatyk	35, 2,6%
technik żywienia i gospodarstwa domowego	35, 2,6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=1364)

Wyniki dotyczące posiadanego doświadczenia zawodowego zestawiliśmy z rezultatami dotyczącymi wyuczonego zawodu. Okazało się, że 63,5% osób, które wskazały, że nie posiadają doświadczenia zawodowego, nie miało również wyuczonego zawodu. Z kolei spośród ankietowanych z doświadczeniem zawodowym, prawie 60% stanowili badani z wyuczonym zawodem.

Wykres nr 19. Posiadanie doświadczenia zawodowego a wyuczony zawód.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2850)

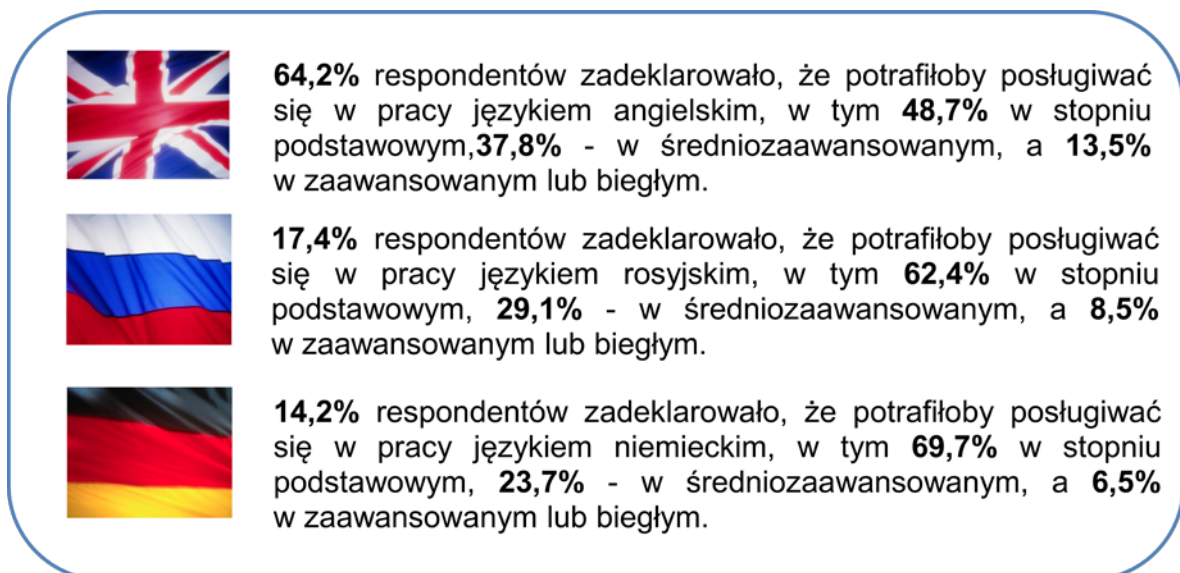
Znajomość języków obcych

O potencjale zawodowym pracowników świadczy m.in. umiejętność posługiwania się językami obcymi w pracy. W przeprowadzonym badaniu 73,1% respondentów zadeklarowało, że potrafiłoby się posługiwać w pracy przynajmniej jednym językiem obcym. Najwięcej ankietowanych wskazało język angielski (64,2%). Na kolejnych miejscach znalazły się języki rosyjski (17,4%) i niemiecki (14,2%). Odsetek odpowiedzi, w których zostały wymienione inne języki obce był dużo niższy.

Ankietowani wskazywali również poziom znajomości wskazanych przez siebie języków. Najczęściej wybierany przez respondentów, którzy odpowiedzieli na to pytanie, był

stopień podstawowy (48,7% - angielski, 62,4% - rosyjski i 69,7% - niemiecki). Według deklaracji badanych około 1/3 z nich potrafiłaby się posługiwać wskazanymi przez siebie językami na poziomie średniozaawansowanym (37,8% osób ze znajomością angielskiego, 29,1% - rosyjskiego i 23,7% - niemieckiego). Najmniej respondentów wybrało poziom zaawansowany lub biegły. Warto zwrócić uwagę, że w przypadku angielskiego, jeżeli zsumujemy odsetek ankietowanych posługujących się językiem w stopniu średniozaawansowanym, zaawansowanym i biegłym, będzie on wyższy od liczby osób, które wskazały na podstawowy stopień znajomości.

Rysunek nr 3. Jakimi językami obcymi potrafił(a)by Pan(i) posługiwać się w pracy?



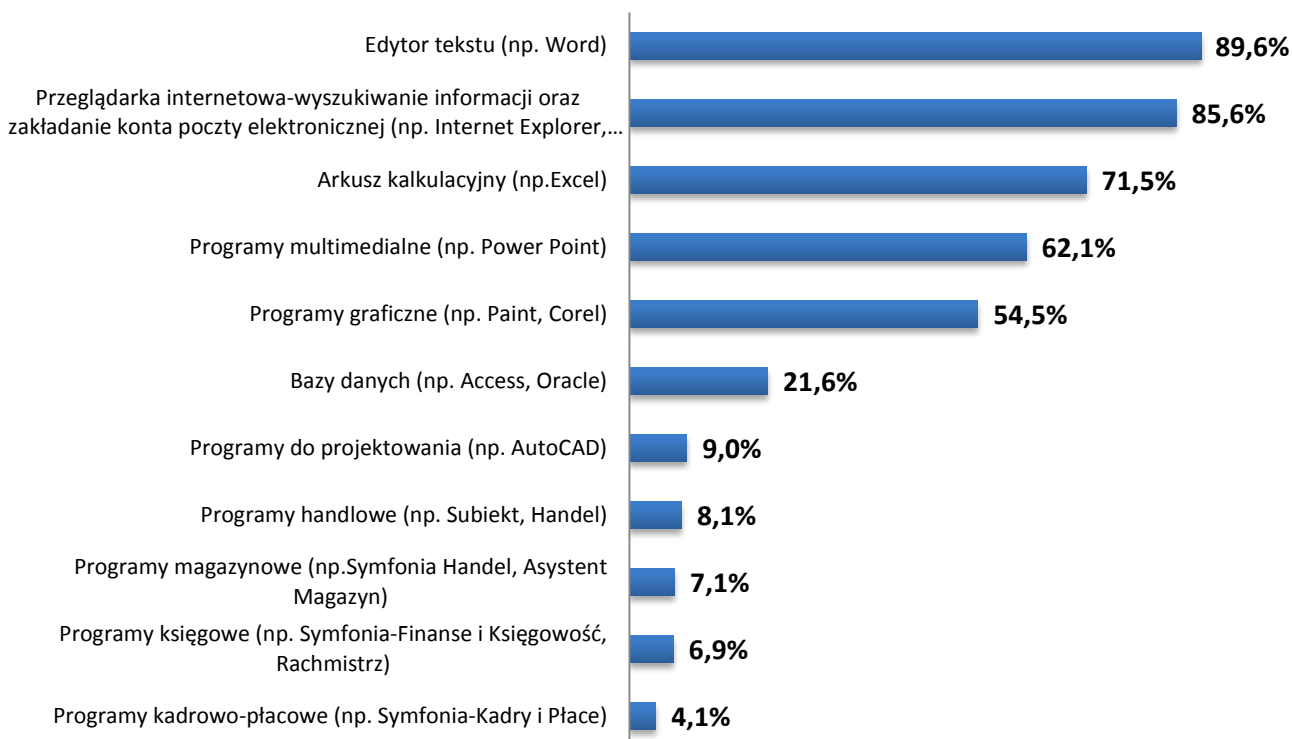
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2850)

Znajomość aplikacji komputerowych

Kolejną kwestią dotyczącą kompetencji potencjalnych pracowników jest znajomość aplikacji komputerowych. Respondenci otrzymali listę różnego typu programów komputerowych i zostali poproszeni o wskazanie tych, którymi potrafiliby się posługiwać w pracy. Analiza pokazała, że łącznie przy tym pytaniu wystąpiło 11926 wskazań (wynikało to z możliwości zaznaczenia maksymalnie 11 odpowiedzi). Prawie 90% z 2838 respondentów, którzy odpowiedzieli na to pytanie, zadeklarowało umiejętność posługiwania się programami typu edytor tekstu. Z kolei 85,6% ankietowanych wskazało na przeglądarkę internetową oraz zakładanie konta poczty elektronicznej. Mimo, iż wynik można określić jako wysoki, to kiedy weźmie się pod uwagę, że ankietowani mieli mniej niż 30 lat, może zastanawiać, że prawie

15% z nich nie posiada podstawowych umiejętności komputerowych. Na wielu stanowiskach pracy, zwłaszcza biurowej, bardzo przydatna jest znajomość arkuszy kalkulacyjnych oraz programów multimedialnych do tworzenia prezentacji - te zaznaczyło odpowiednio 71,5% oraz 62,1% badanych. Warto zwrócić uwagę, że część ankietowanych zadeklarowała znajomość specjalistycznych typów programów np. do projektowania, handlowych czy księgowych, co może być atutem przy poszukiwaniu zatrudnienia.

Wykres nr 20. Jakimi typami programów komputerowych potrafił(a)by się Pan(i) posługiwać w pracy?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2838)

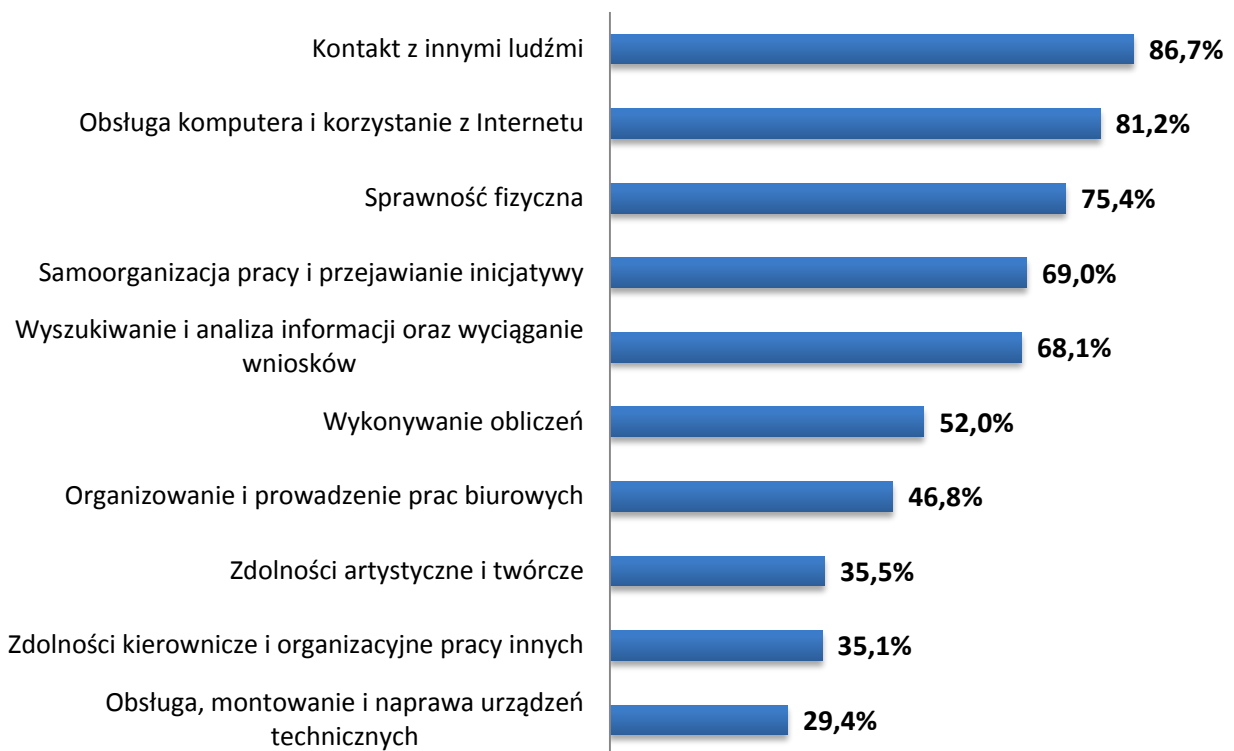
Samoocena kwalifikacji i kompetencji

Ankietowani otrzymali również listę kompetencji zawodowych, opracowaną w oparciu o klasyfikację stosowaną w badaniu Bilansu Kapitału Ludzkiego¹⁰. Respondenci mieli się odnieść do każdej kompetencji na liście, oceniając, czy posiadają ją w stopniu wystarczającym do podjęcia pracy, wymagającym doszkolenia czy też zupełnie im danej kompetencji brakuje. W świetle wyników badania młode osoby mają o sobie pozytywną opinię - najczęściej w odniesieniu do poszczególnych kompetencji wskazywały, że posiadają

¹⁰ http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20140523082725/Raport_badanie_uczniow_IVedBKL.pdf?1400826488
[dostęp: 30.03.2015]

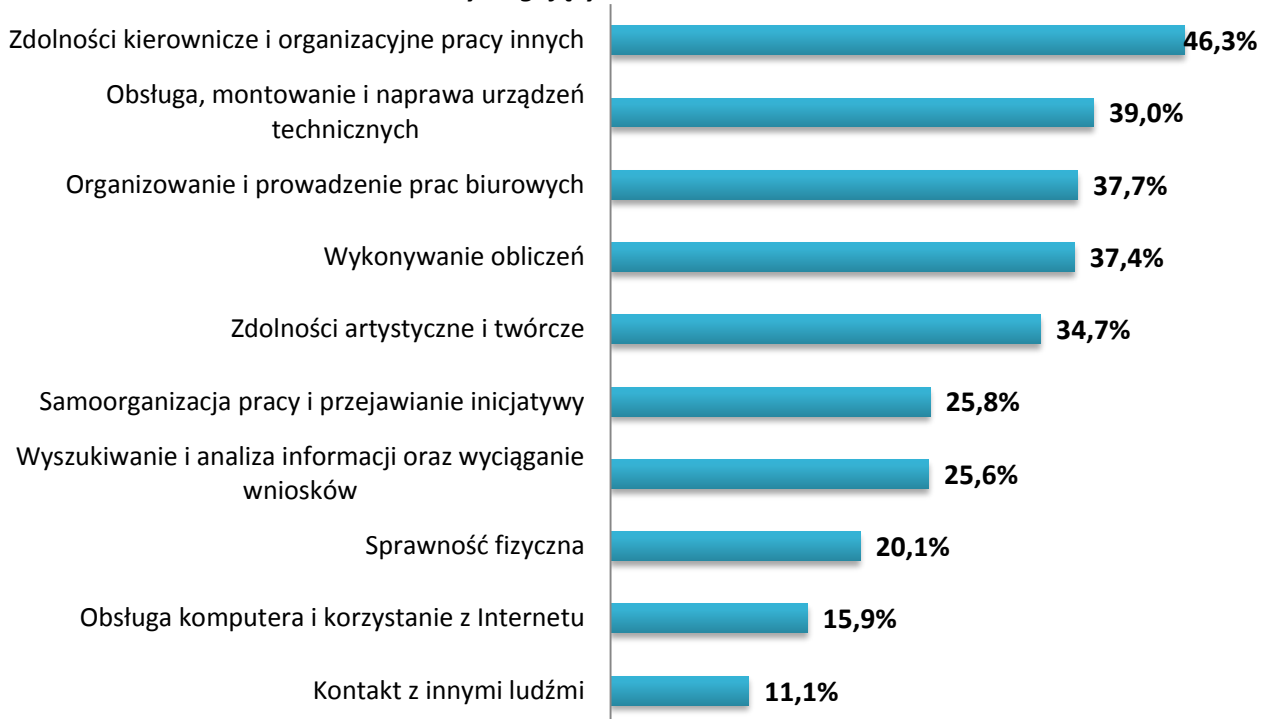
ją w stopniu wystarczającym do podjęcia pracy. Najrzadziej natomiast wybierali trzecią z podanych możliwości - „brakuje mi takiej umiejętności”. Ankietowani najlepiej ocenili siebie w zakresie „kontakt z innymi ludźmi”, „obsługi komputera i korzystaniu z Internetu” oraz „sprawności fizycznej”, a najgłębiej w „obsłudze, montowaniu i naprawie urządzeń technicznych”, „zdolnościach artystycznych i twórczych oraz w „zdolnościach kierowniczych i organizacyjnych”. Warto zwrócić uwagę, że prawie 70% respondentów uważa, że w stopniu wystarczającym do pracy posiada kompetencje w zakresie samoorganizacji pracy i przejawianiu inicjatywy. Zupełnie inaczej przedstawia się to świetle licznych badań pracodawców, którzy bardzo często wskazują właśnie na brak takiej umiejętności u młodych pracowników. Niepokojące wydaje się to, że prawie 50% ankietowanych oceniło, że potrzebowałby doszkolenia lub w ogóle nie posiada kompetencji w zakresie wykonywania obliczeń. Szczegółowe dane przedstawiono na poniższych wykresach (na każdym umieszczono kompetencje w porządku od najczęściej do najrzadziej wybieranych w ramach poszczególnych kategorii: wystarczający do podjęcia pracy, wymagający doszkolenia, brak takiej umiejętności).

**Wykres nr 21. Jak ocenia Pan(i) siebie pod względem poniższych kompetencji?
Wystarczający do podjęcia pracy**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2882)

**Wykres nr 22. Jak ocenia Pan(i) siebie pod względem poniższych kompetencji?
Wymagający doszkolenia**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2882)

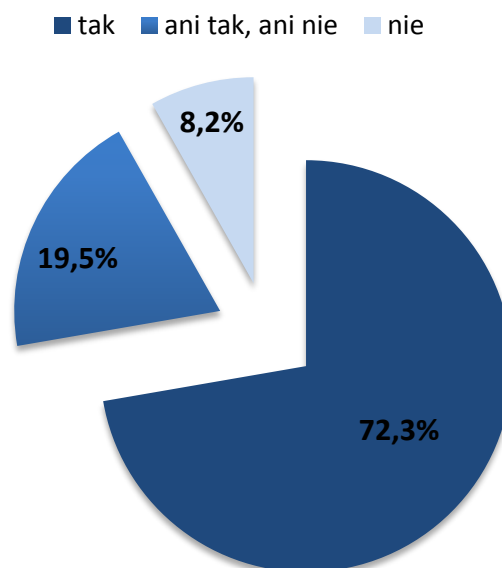
**Wykres nr 23. Jak ocenia Pan(i) siebie pod względem poniższych kompetencji?
Brak takiej umiejętności**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2882)

W pytaniu dotyczącym ogólnej oceny posiadanych przez siebie kwalifikacji i kompetencji, ankietowani ponownie ocenili się wysoko. 72,3% badanych uznało, że umożliwiają im one zdobycie zatrudnienia. 19,5% respondentów nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie - może to wyjaśniać fakt, że ponad 60 % spośród nich zadeklarowało, że nie posiada doświadczenia zawodowego, a co za tym idzie mogło nie mieć żadnej okazji do konfrontacji swoich kompetencji z oczekiwaniami pracodawców. Warto podkreślić, że tylko 8,2% respondentów jednoznacznie oceniło, że w swojej opinii posiada niewystarczające kwalifikacje i kompetencje do zdobycia zatrudnienia.

Wykres nr 24. Czy Pana(i) kwalifikacje i kompetencje umożliwiają w Pana(i) opinii zdobycie zatrudnienia?

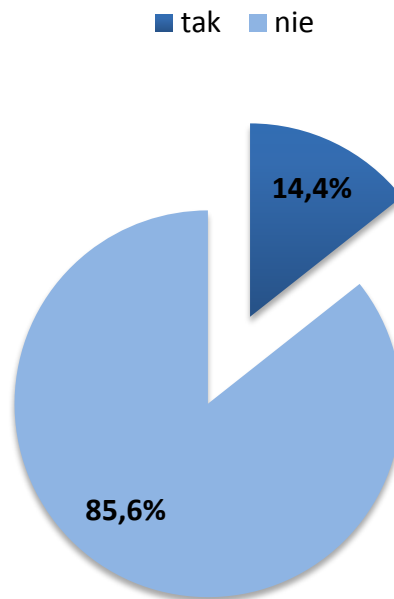


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2882)

IV. AKTYWNOŚĆ EDUKACYJNA

W ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie, szkolenia/kursy ukończyło 14,4% respondentów, przy czym aktywność edukacyjna kobiet i mężczyzn była porównywalna. Wyższy odsetek osób, które zadeklarowały odbycie szkoleń/kursów cechował osoby w przedziale 25-29 lat (19,0%) w porównaniu z ankietowanymi do 25 r.ż.

Wykres nr 25. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy ukończył(a) Pan(i) jakieś szkolenia/ kursy?

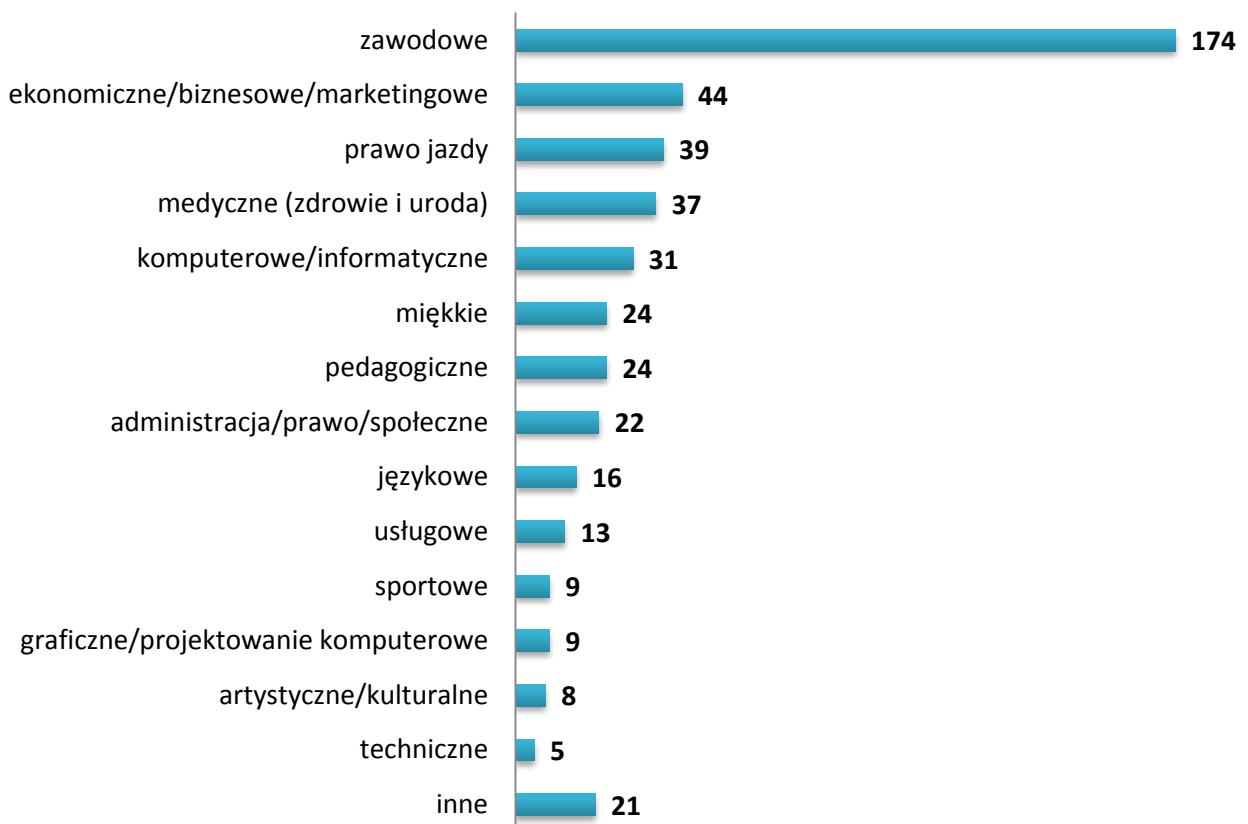


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2890)

Respondenci, którzy zadeklarowali ukończenie szkolenia/kursu zostali poproszeni o podanie kierunku, w jakim się kształcili. Na potrzeby analizy odpowiedzi badanych zostały pogrupowane w szersze kategorie (Wykres nr 26). Część ankietowanych podawała więcej niż jeden kierunek, co zaowocowało łącznie 476 wskazaniami. Największa liczba osób (174/41,9%) ukończyła szkolenia zawodowe. Wśród nich dominowały takie jak: operator wózka widłowego, sprzedawca/kasjer (w tym obsługa kasy fiskalnej), fryzjer oraz kosmetyczka. 44/10,6% respondentów zadeklarowało ukończenie kursów z obszaru ekonomia/biznes/marketing. Były to przede wszystkim szkolenia księgowo, kadry/płace oraz zakładanie i prowadzenie własnej działalności. 39/9,4% uczestników badania ukończyło kursy na prawo jazdy, w tym najczęściej na kategorię B oraz C. Ankietowani kształcili się także

w obszarze zdrowia i urody, szczególnie z pierwszej pomocy, fizjoterapii i masażu. Część respondentów zadeklarowała ukończenie nauki z zakresu informatycznego, w tym zarówno z ogólnej obsługi komputera, jak i z obszarów specjalistycznych, np. z programowania. Wśród podawanych przez badanych odpowiedzi były również szkolenia miękkie, takie jak np. skuteczne szukanie pracy, jak być asertywnym czy komunikacja interpersonalna. Młodzi ankietowani ukończyli także kursy pedagogiczne, w tym wychowawcy/opiekuna kolonijnego oraz z obszaru administracja/prawo/społeczne, w tym m.in. dla pracowników biurowych. Z zakresu szkoleń językowych respondenci uczęszczali przede wszystkim na angielski, a z usługowych na barmana/baristę. Badani ukończyli również kursy na instruktora sportowego, sędziego piłkarskiego czy specjalistyczne kursy projektowania komputerowego (np. Adobe Photoshop, Autocad). Wśród kierunków, które znalazły się w kategorii „inne” były m.in. takie jak: BHP, HACCP (szkolenie z zakresu zarządzania bezpieczeństwem żywności) czy kurs szybkiego czytania.

Wykres nr 26. Kierunki ukończonych szkoleń/kursów, które wskazali respondenci.

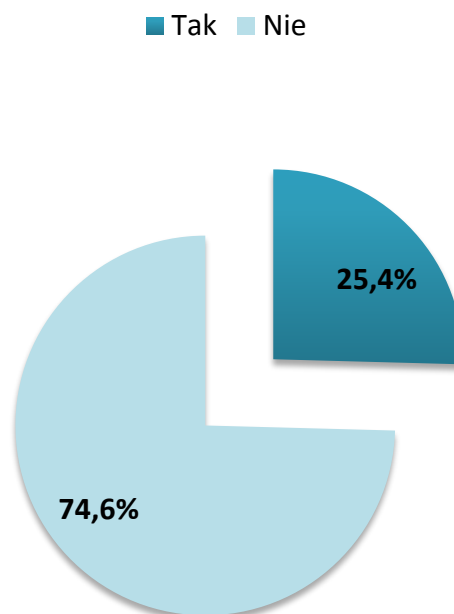


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=415)

W momencie wypełniania ankiety uczyły się 732 osoby (25,4% ogółu). W tej grupie było 17,3% badanych, którzy zadeklarowali w odpowiedzi na wcześniejsze pytanie, że w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie ukończyli jakiś kurs/szkolenie.

Najpopularniejszą formą nauki wśród respondentów były studia - wskazało je 461 badanych, czyli 63,0% wszystkich osób odpowiadających na to pytanie. Dużym zainteresowaniem cieszyły się również licea dla dorosłych i szkoły policealne, w których uczyło się odpowiednio 141 (19,3%) i 111 (15,2%) ankietowanych.

Wykres nr 27. Czy aktualnie uczy się Pan(i)?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2879)

Kierunki, które podali ankietowani deklarujący naukę na uczelniach wyższych zostały zakodowane w oparciu o Polską Klasyfikację Edukacji (PKE), zgodną z Międzynarodową



Standardową Klasyfikacją Edukacji (ISCED '97)¹¹. Jednakże ze względu na ograniczony charakter PKE, została ona zmodyfikowana na potrzeby niniejszego badania.

Jak wynika z analizy wyników, najpopularniejsze wśród respondentów były kierunki pedagogiczne (74 wskazania/16,1%), jak np. pedagogika opiekuńczo-wychowawcza, pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna czy pedagogika specjalna. Dużym zainteresowaniem cieszyły się również kierunki administracyjne (59 wskazań/12,8%), w tym administracja publiczna czy gospodarcza. Ankietowani stosunkowo często (41 wskazań/8,9%) podawali również obszary kształcenia związane z naukami o zarządzaniu, wśród których pojawiały się takie specjalizacje jak: zarządzanie sportem i rekreacją, zarządzanie sprzedażą czy zarządzanie zasobami ludzkimi. 30/6,5% badanych zadeklarowało, że studiuje finanse i rachunkowość. Podobna liczba ankietowanych wybrała kierunki medyczne (w tym najpopularniejsza była fizjoterapia) i ekonomię. Po 20 wskazań/4,3% otrzymały nauki społeczne (w tym np. psychologia, politologia) oraz usługi transportowe (w tym np. logistyka - transport międzynarodowy). Wśród ankietowanych było również 17/3,7% studentów bezpieczeństwa wewnętrznego. 14 respondentów zadeklarowało, że studiuje informatykę, a 13 - bezpieczeństwo narodowe. W kategorii „języki obce” znalazły się takie kierunki, jak filologia germańska, angielska czy rosyjska.

W kategorii oznaczonej jako „inne” znalazły się kierunki, które otrzymały po jednym wskazaniu i nie można było zaklasyfikować ich do pozostałych kategorii. Były to m.in. kryptologia i cyberbezpieczeństwo czy bezpieczeństwo w ruchu drogowym i rzeczoznawstwo.

¹¹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 6 maja 2003 r., w sprawie Polskiej Klasyfikacji Edukacji (Dz.U. z dnia 3 czerwca 2003 r.).





Tabela nr 7. Kierunki, w jakich kształcą się respondenci - szkolnictwo wyższe.

Kierunki kształcenia	liczba wskazań
nauki pedagogiczne	74
nauki o administracji	59
nauki o zarządzaniu	41
finanse i rachunkowość	30
nauki medyczne	29
ekonomia	28
nauki społeczne i prawo	20
usługi transportowe	20
bezpieczeństwo wewnętrzne	17
inne	17
informatyka	14
bezpieczeństwo narodowe	13
języki obce	12
budownictwo	9
mechanika i budowa maszyn	8
produkcja roślinna i zwierzęca	8
architektura i urbanistyka	7
produkcja i przetwórstwo	7
dziennikarstwo i komunikacja społeczna	7
turystyka i rekreacja	6
technologia żywności i żywienie człowieka	6
nauki o ziemi	5
finanse, bankowość, ubezpieczenia	4
rachunkowość i podatki	4
pomoc społeczna i poradnictwo	4
ochrona osób i mienia	3
rolnictwo	3
bezpieczeństwo i higiena pracy	2
elektronika	2
ochrona środowiska	2
realizacja dźwięku	2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=461)





Spśród kierunków dotyczących pozostałych form kształcenia (poza tymi dotyczącymi szkół wyższych) najpopularniejszy wśród respondentów był profil ogólnokształcący - uzyskał 112 wskazań/40,7% wśród 275 osób. 26/9,5% badanych uczyło się na kierunkach administracyjnych, a 20/7,3% – kosmetycznych. Higienę i bezpieczeństwo pracy wybrało 14 osób/5,1%, a 12 wskazań/4,4% uzyskały kierunki informatyczne. W kategorii oznaczonej jako „inne” znalazły się kierunki, które otrzymały po jednym wskazaniu i nie można było zaklasyfikować ich do pozostałych kategorii. Wśród nich znalazły się takie jak: produkcja filmowa, realizacja dźwięku czy usługi pocztowe i finansowe.

Tabela nr 8. Kierunki, w jakich kształcą się respondenci - pozostałe formy kształcenia.

Kierunki kształcenia	liczba/procent wskazań
ogólnokształcący	112
inne	28
administracyjne	26
kosmetyczne	20
higiena i bezpieczeństwo pracy	14
informatyczne	12
rachunkowość	7
mechanik	6
turystyka	6
medyczne	6
fryzjer	5
kucharz	3
rolniczy	3
opiekun medyczny	3
ochrona fizyczna	3
weterynaria	3
florystyka	3
marketingowe	3
handlowiec	2
opiekunka do dzieci	2
opiekun społeczny	2
opiekunka środowiskowa	2
farmaceutyczny	2
obsługa portów i terminali lotniczych	2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=275)

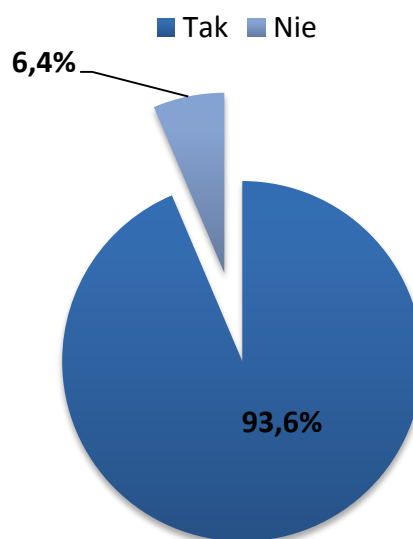


V. POSZUKIWANIE PRACY

Zainteresowanie podjęciem zatrudnienia

Zainteresowanie podjęciem zatrudnienia zadeklarowało 93,6% respondentów. Ankietowani, którzy odpowiedzieli, że nie szukają obecnie pracy, jako przyczyny podawali m.in.: opiekę nad dzieckiem, zapewnione utrzymanie przez rodzinę, zniechęcenie z powodu braku miejsc pracy, chęć późniejszego rozpoczęcia startu zawodowego czy naukę. Dwóch ankietowanych przyznało, że nie jest zainteresowanych podjęciem zatrudnienia, ponieważ posiada już pracę.

Wykres nr 28. Czy jest Pan(i) zainteresowana podjęciem zatrudnienia?



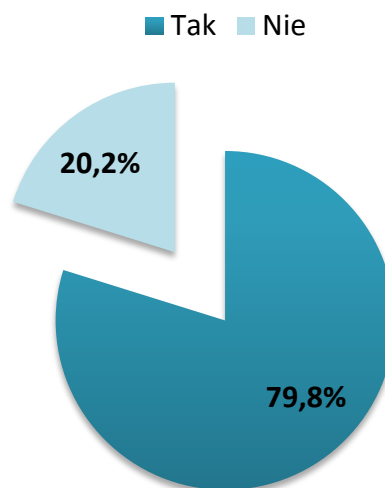
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2878)

Podjęcie działań w celu znalezienia pracy

Większość młodych respondentów (79,8%) zadeklarowała aktywność przy poszukiwaniu pracy i odpowiedziała, że w ciągu trzech miesięcy poprzedzających badanie, podejmowała działania w celu zdobycia zatrudnienia. Wystąpiły niewielkie różnice ze

względu na płeć, tzn. większy odsetek mężczyzn (81,8% - w stosunku do 78,6% kobiet) aktywnie szukał pracy.

Wykres nr 29. Czy w ciągu ostatnich 3 miesięcy podejmował(a) Pan(i) działania w celu znalezienia zatrudnienia?



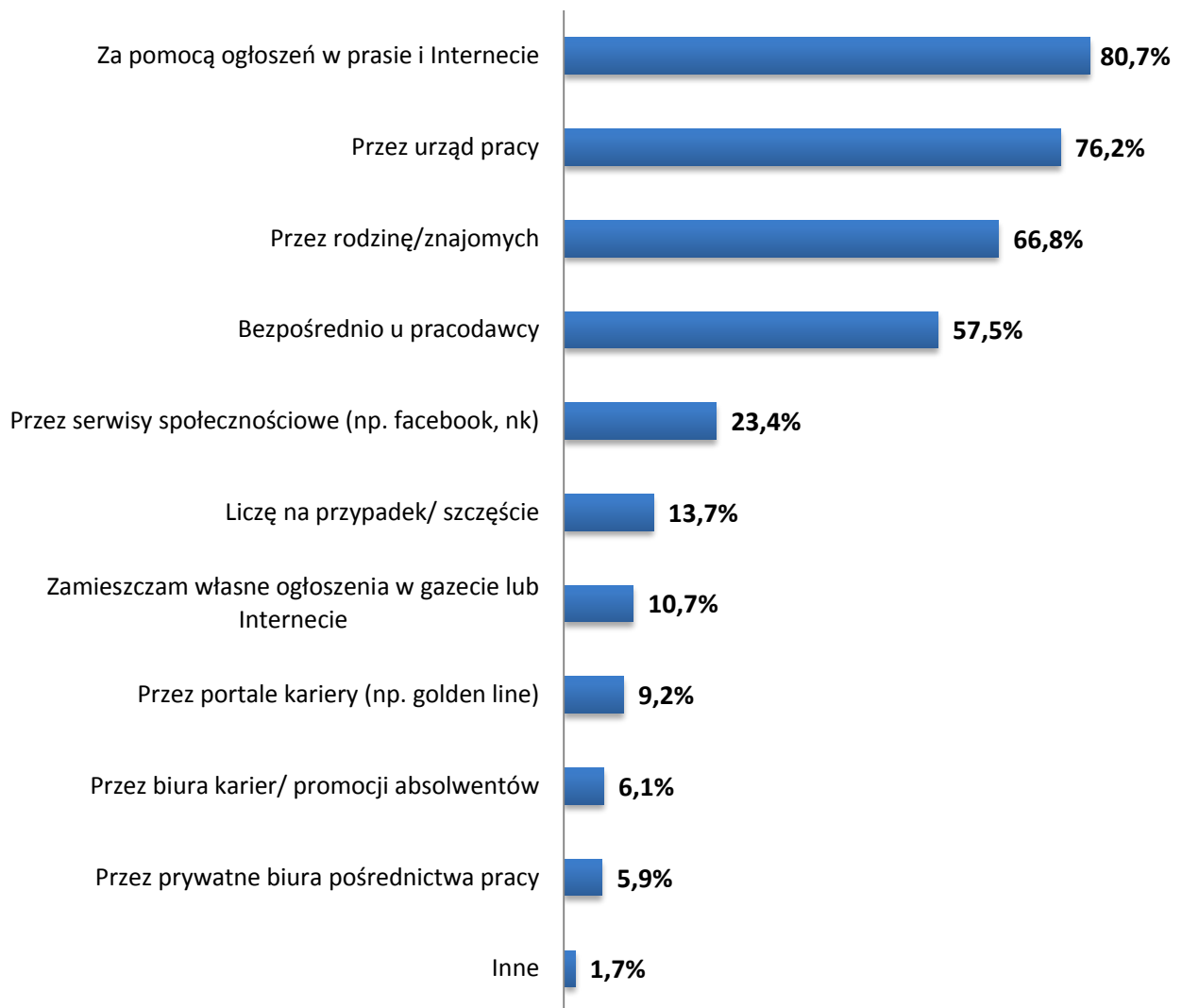
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2878)

Ankietowani deklaruowali wiele sposobów, w jaki poszukują pracy. Młodzi badani mogli wybrać dowolną liczbę odpowiedzi z podanej listy (kafeterii). Mieli oni również możliwość wymienienia dodatkowych form. Od wszystkich respondentów otrzymaliśmy łącznie 9612 wskazań.

80,7% uczestników badania zadeklarowało, że szuka pracy przeglądając ogłoszenia zamieszczane w prasie i na portalach internetowych. Niewiele mniej osób (76,2%) wskazało urzędy pracy. Zastanawiające jest to, że chociaż respondentami były osoby zarejestrowane w PUP, to prawie 1/4 zadeklarowała, że nie traktuje urzędów jako źródła informacji o ofertach pracy. Być może za tym wynikiem kryje się od dawna dyskutowana kwestia rejestrowania się wyłącznie w celu posiadania opłaconej składki zdrowotnej. Znaczna część ankietowanych do poszukiwania pracy wykorzystuje kontakty społeczne (66,8%) czy bezpośrednie kontakty z pracodawcami (57,5%). Tylko niecałe 25,0% respondentów jako sposób na znalezienie zatrudnienia wskazało serwisy społecznościowe, co pokazuje, że

młode osoby mimo iż są ich aktywnymi użytkownikami, traktują je jako ważną formę kontaktów towarzyskich, a nie zawodowych. Z możliwości podania dodatkowych odpowiedzi skorzystało niewiele osób, które wskazały przede wszystkim na pomoc organizacji pozarządowych.

Wykres nr 30. W jaki sposób szuka Pan(i) pracy?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2731)



Stanowiska, o które ubiegali się respondenci

W pytaniu otwartym dotyczącym stanowisk, o jakie ubiegają się respondenci, ankietowani mogli podać maksymalnie trzy odpowiedzi. W rezultacie od 2344 osób otrzymaliśmy 4440 ważnych wskazań.

Odpowiedzi, które podawali badani można było zaklasyfikować jako stanowiska w rozumieniu zawodu/specjalizacji (np. spawacz) lub funkcji (np. kierownik). Niektórzy ankietowani bardzo szczegółowo precyzowali, jakiej pracy poszukują (np. programista Delphi), inni podawali ogólne obszary (np. praca na budowie). W tabeli nr 9 znajdują się odpowiedzi, które uzyskały minimum 30 wskazań.

Jak wynika z rezultatów badania, wśród stanowisk w rozumieniu zawodu/specjalizacji, respondenci najczęściej poszukują pracy w charakterze kasjera/sprzedawcy (583 wskazania/24,9% ogółu badanych) oraz pracownika administracyjno-biurowego (545 wskazań/23,3%). Dużą popularnością cieszą się również zawody związane z prowadzeniem pojazdów, zaklasyfikowane w badaniu do kategorii „kierowca/kurier” (220 wskazań/9,4%). W przypadku ankietowanych, którzy doprecyzowali swoje odpowiedzi, dominowali kierowcy, dla których wymagana jest kategoria B prawa jazdy, 179 wskazań/7,6% uzyskało w badaniu stanowisko asystentki/sekretarki. Niewiele mniej osób jest zainteresowanych pracą w charakterze magazyniera. 5,7% badanych (133 respondentów), którzy odpowiedzieli na analizowane pytanie, wykazało zainteresowanie zawodami związanymi z obsługą klienta w lokalach gastronomicznych (barman/kelner/barista). Ponad 100 wskazań (4,3%) otrzymały również stanowiska dotyczące obszarów doradztwo/obsługa klienta oraz praca na budowie. Respondenci, którzy doprecyzowali swoje odpowiedzi w zakresie pierwszej z wyżej wymienionych kategorii, podawali np. obsługę klienta w zakresie telefonii komórkowej czy doradcę finansowego. W drugiej - najczęściej wskazywali pracę w charakterze dekarza. Wśród ankietowanych, którzy odpowiedzieli na pytanie o poszukiwane stanowisko, 98 osób/4,2% chciałoby pracować jako nauczyciel. 90 respondentów/3,8% jest ukierunkowanych na znalezienie pracy fizycznej, w tym np. jako pakowacz, sortowacz czy układacz towarów.

Jeżeli chodzi o pracę na stanowiskach w rozumieniu funkcji, co ciekawe – w kontekście młodego wieku respondentów – najczęściej podawali oni funkcje kierownicze (47 wskazań/2,0%). Wśród badanych, którzy doprecyzowali swoje odpowiedzi, wystąpiły



takie jak: kierownik restauracji, kierownik sklepu, kierownik działu zasobów ludzkich czy kierownik ds. marketingu.

Tabela nr 9. Stanowiska, których najczęściej poszukują respondenci.

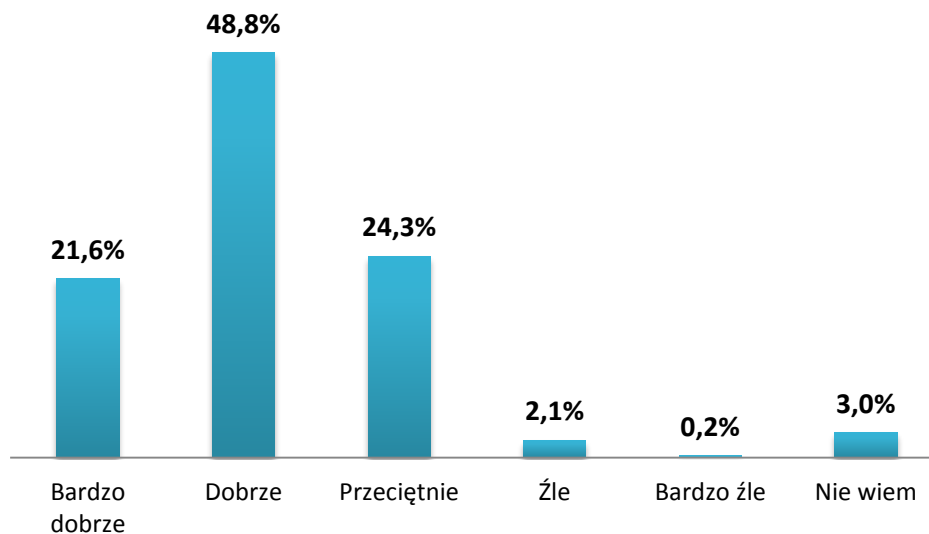
stanowiska	liczba wskazań
kasjer/sprzedawca	583
pracownik administracyjno-biurowy	545
kierowca/kurier	220
asystentka/sekretarka	179
magazynier	170
barman/kelner/barista	133
doradca/obsługa klienta	105
pracownik budowy	103
nauczyciel	98
pracownik fizyczny	90
repcjonistka	76
przedstawiciel handlowy	70
urzędnik	70
fryzjer	69
informatyk/programista	55
opiekunka dziecięca	54
kosmetyczka/wizażystka	51
handlowiec	50
pomoc kuchenna	49
kucharz	48
asystent nauczyciela/wychowawcy w przedszkolu	47
kierownicze	47
księgowa	46
monter	43
sprzątaczk	41
pracownik produkcji	39
pedagog	37
mechanik	37
logistyk/spedytor	36
asystent księgowej	35
elektryk	32
spawacz	30

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2344)

Co ważne – 70,4% młodych badanych pozytywnie oceniło swoje umiejętności w zakresie tworzenia dokumentów aplikacyjnych (48,8% - dobrze i 21,6% - bardzo dobrze). 24,3% respondentów określiło je jako przeciętne, a 3,0% ankietowanych nie potrafiło udzielić odpowiedzi na to pytanie. Warto podkreślić, że tylko 2,3% osób, które wypełniły kwestionariusz, wybrało odpowiedź o zabarwieniu negatywnym.

Jak pokazała analiza wyników pozytywna samoocena w zakresie przygotowywania dokumentów aplikacyjnych rośnie proporcjonalnie do poziomu wykształcenia (najwyżej ocenili siebie respondenci z tytułem magistra - 90,1% zaznaczyło odpowiedź „dobrze” lub „bardzo dobrze”).

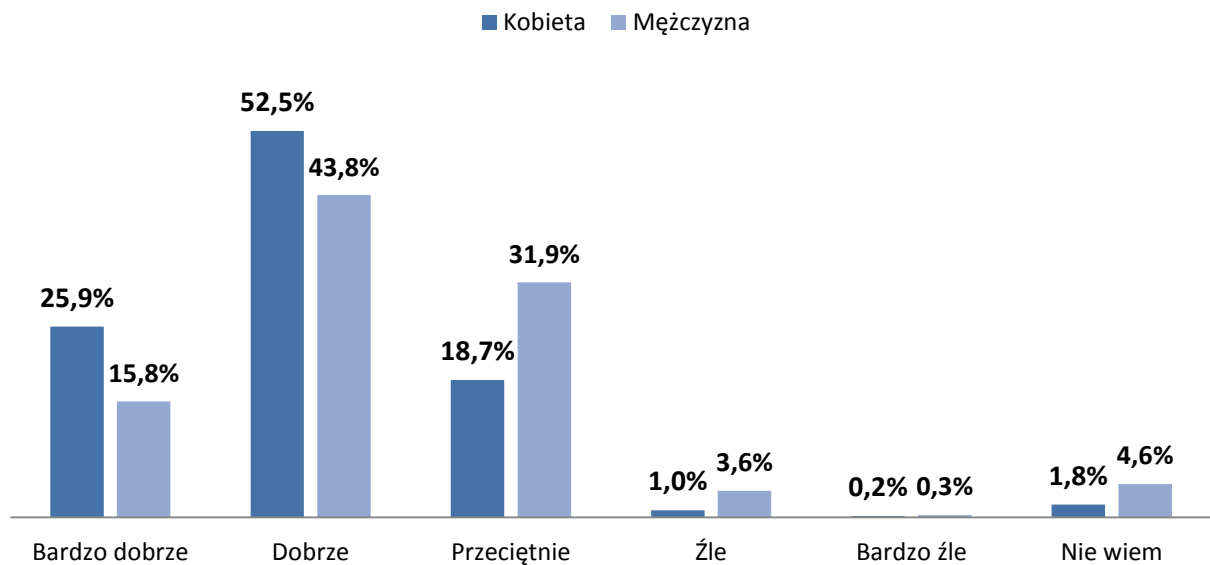
Wykres nr 31. Jak ocenia Pan(i) swoje umiejętności w zakresie tworzenia dokumentów aplikacyjnych (np. CV, list motywacyjny)?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2871)

Różnice w ocenie tworzenia dokumentów aplikacyjnych można było również zaobserwować zestawiając tę kwestię z pytaniem o płeć. Jak wynika z rezultatów badania, lepiej w tym zakresie czują się kobiety - 78,4% wskazało odpowiedź „bardzo dobrze” lub „dobrze” (w porównaniu do 59,6% mężczyzn).

Wykres nr 32. Odpowiedzi na pytanie „Jak ocenia Pan(i) swoje umiejętności w zakresie tworzenia dokumentów aplikacyjnych (np. CV, list motywacyjny)” z podziałem na płeć?

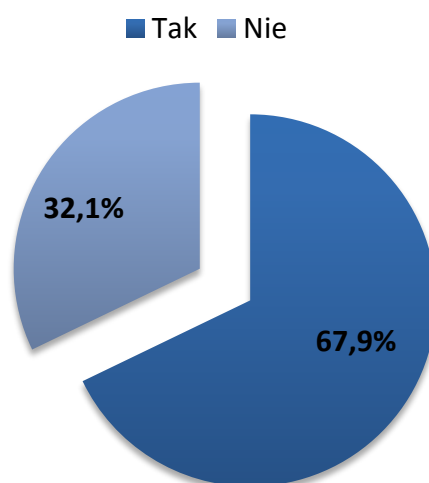


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2850)

Uczestnictwo w postępowaniu rekrutacyjnym

W rozmowach kwalifikacyjnych/spotkaniach rekrutacyjnych uczestniczyło 67,9% ankietowanych. Większą aktywnością na tym polu wykazały się kobiety - 71,5% zadeklarowało, że ma już za sobą takie doświadczenie (w porównaniu z 62,7% mężczyzn).

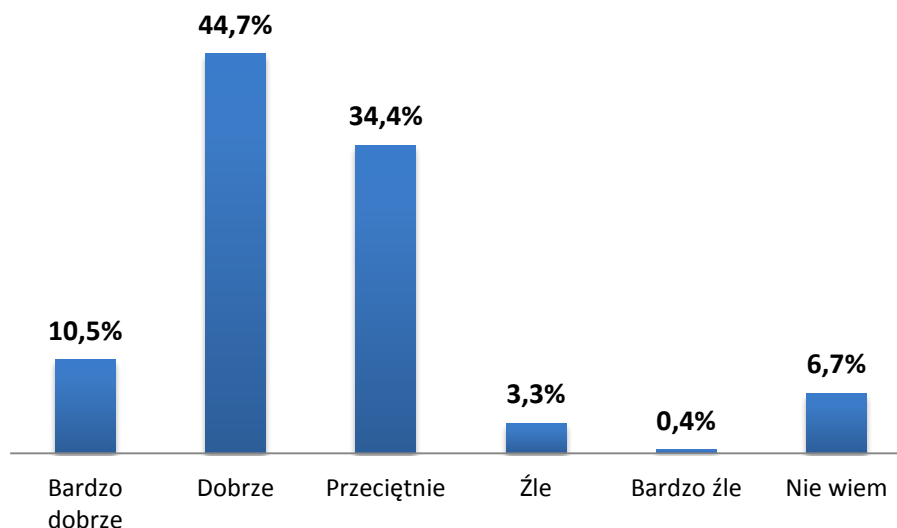
Wykres nr 33. Czy uczestniczył(a) Pan(i) w rozmowach kwalifikacyjnych/spotkaniach rekrutacyjnych?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2871)

Jak pokazała analiza wyników, ponad połowa ankietowanych (55,2%) pozytywnie oceniła swoje przygotowanie do uczestnictwa w rozmowach kwalifikacyjnych. 34,4% badanych wybrało odpowiedź „przeciętnie”, a 6,7% - nie było w stanie jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. Warto zauważyć, że niewielki odsetek respondentów (podobnie jak w zakresie dokumentów aplikacyjnych) negatywnie ocenił swoje przygotowanie do spotkań rekrutacyjnych. W tym przypadku było to 3,7% ankietowanych.

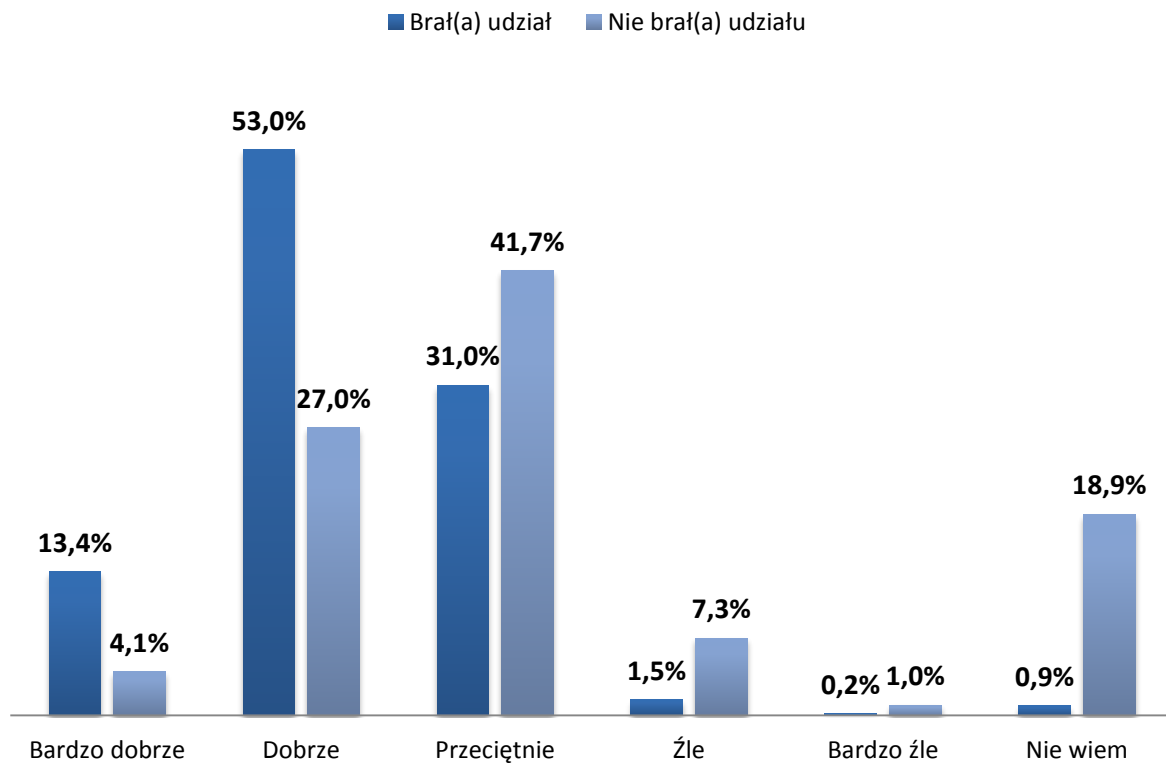
Wykres nr 34. Jak ocenia Pan(i) swoje przygotowanie do uczestnictwa w rozmowach rekrutacyjnych?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2870)

Ciekawe wyniki można było zaobserwować po zestawieniu pytania o ocenę przygotowania do uczestnictwa w rozmowach kwalifikacyjnych z kwestią dotyczącą tego, czy ankietowani posiadają już w tym zakresie doświadczenie. Jak pokazała analiza, badani, którzy mieli już możliwość skonfrontowania swoich umiejętności z oczekiwaniami pracodawców, częściej wskazywali odpowiedzi o zabarwieniu pozytywnym - 66,4% wybrało „dobrze” lub „bardzo dobrze” (w porównaniu z osobami bez doświadczenia w tym zakresie – 31,1%). 8,3% respondentów, którzy nie uczestniczyli dotychczas w rozmowach rekrutacyjnych, nie czuje się zupełnie do nich przygotowana (w porównaniu z 1,7% negatywnych wskazań uzyskanych dla pozostałych ankietowanych).

Wykres nr 35. Jak ocenia Pan(i) swoje przygotowanie do uczestnictwa w rozmowach rekrutacyjnych?

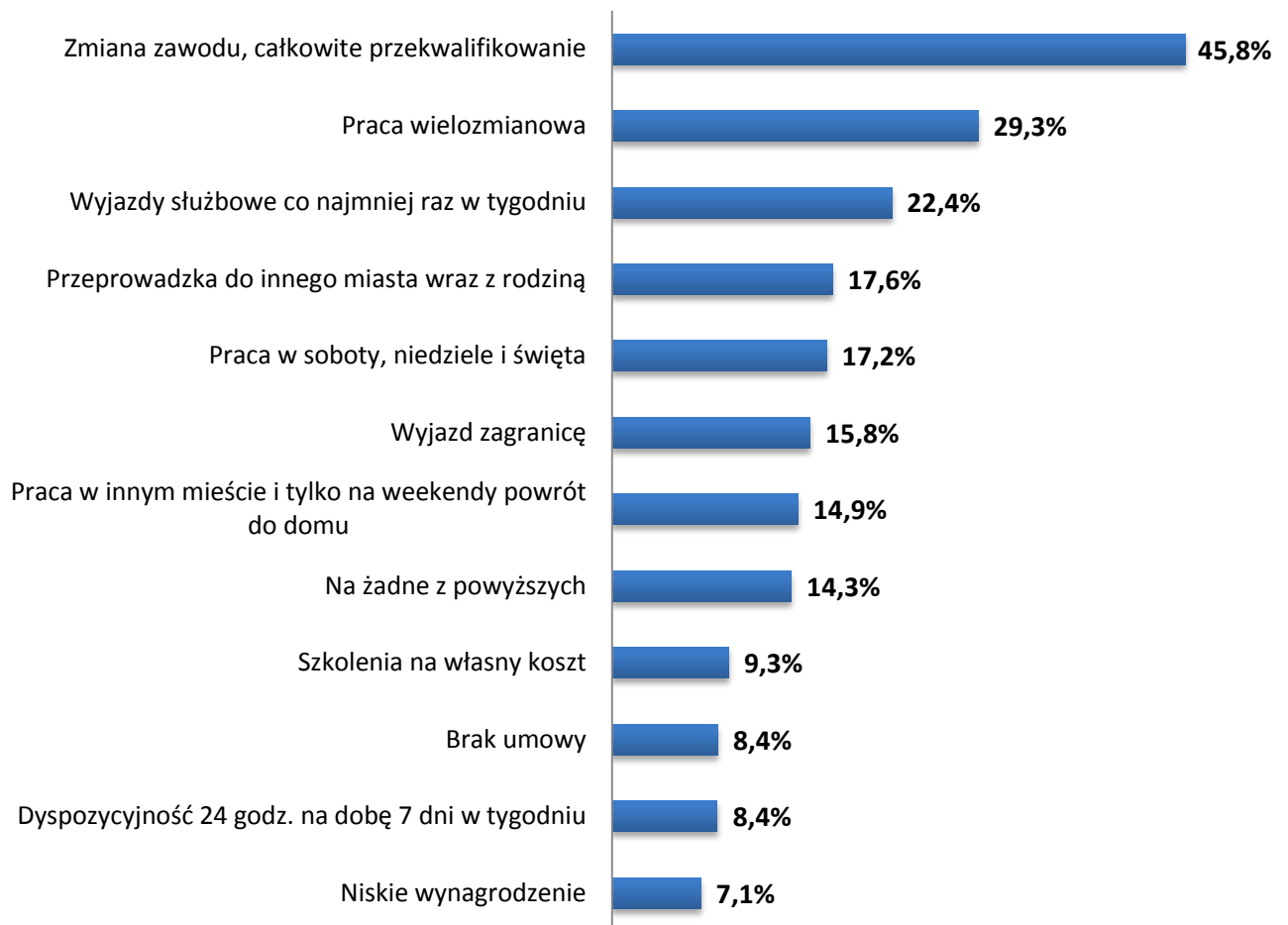


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2870)

Oczekiwane warunki zatrudnienia

Uczestnicy badania zostali poproszeni o wskazanie, na jakie warunki byliby skłonni się zgodzić, aby otrzymać stałą pracę. Było to pytanie wielokrotnego wyboru, co zaowocowało 6035 wskazaniami od 2866 respondentów. Ankietowani najbardziej byliby skłonni do zmiany zawodu/całkowitego przekwalifikowania - tak odpowiedziało 45,8% badanych. Na kolejnych miejscach znalazły się praca wielozmianowa oraz wyjazdy służbowe co najmniej raz w tygodniu (tak wskazało odpowiednio 29,3% oraz 22,4% respondentów). Najrzadziej z podanych w kafeterii odpowiedzi młodzi ankietowani wybierali niskie wynagrodzenie. Warto zwrócić uwagę, że aż 14,3% badanych nie zgodziłoby się na żaden z wymienionych warunków, co świadczy o wysokim braku elastyczności u tej grupy młodych osób.

Wykres nr 36. Na jakie warunki był(a)by Pan(i) skłonny(a) zgodzić się, aby dostać stałą pracę?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2866)

Powody braku zatrudnienia

W pytaniu o powody, dla których respondenci nie posiadają pracy mogli oni wybrać dowolną liczbę odpowiedzi. W rezultacie otrzymaliśmy 7344 wskazania od 2862 ankietowanych. Młodzi badani jako główne bariery w znalezieniu zatrudnienia widzieli przede wszystkim czynniki gospodarcze (brak ofert pracy w okolicy – 49,0% osób i w zawodzie – 37,5% osób) oraz brak doświadczenia zawodowego (43,2% osób) i wymaganych kwalifikacji zawodowych (28,1% osób). Co ciekawe na kolejnym miejscu znalazł się niski poziom oferowanych zarobków, co świadczy o tym, że respondenci przyznali, że nie podjęli pracy ze względu na swoje oczekiwania finansowe. 20,1% uznało, że brak zatrudnienia jest w ich przypadku spowodowany zbyt wysokimi oczekiwaniami

pracodawców. W kategorii „inne” znalazły się m.in. takie odpowiedzi jak: brak umowy o pracę, brak odpowiednich znajomości czy karalność.

Wykres nr 37. Jakie są według Pana(i) główne powody, dla których nie znalazł(a) Pan(i) pracy?



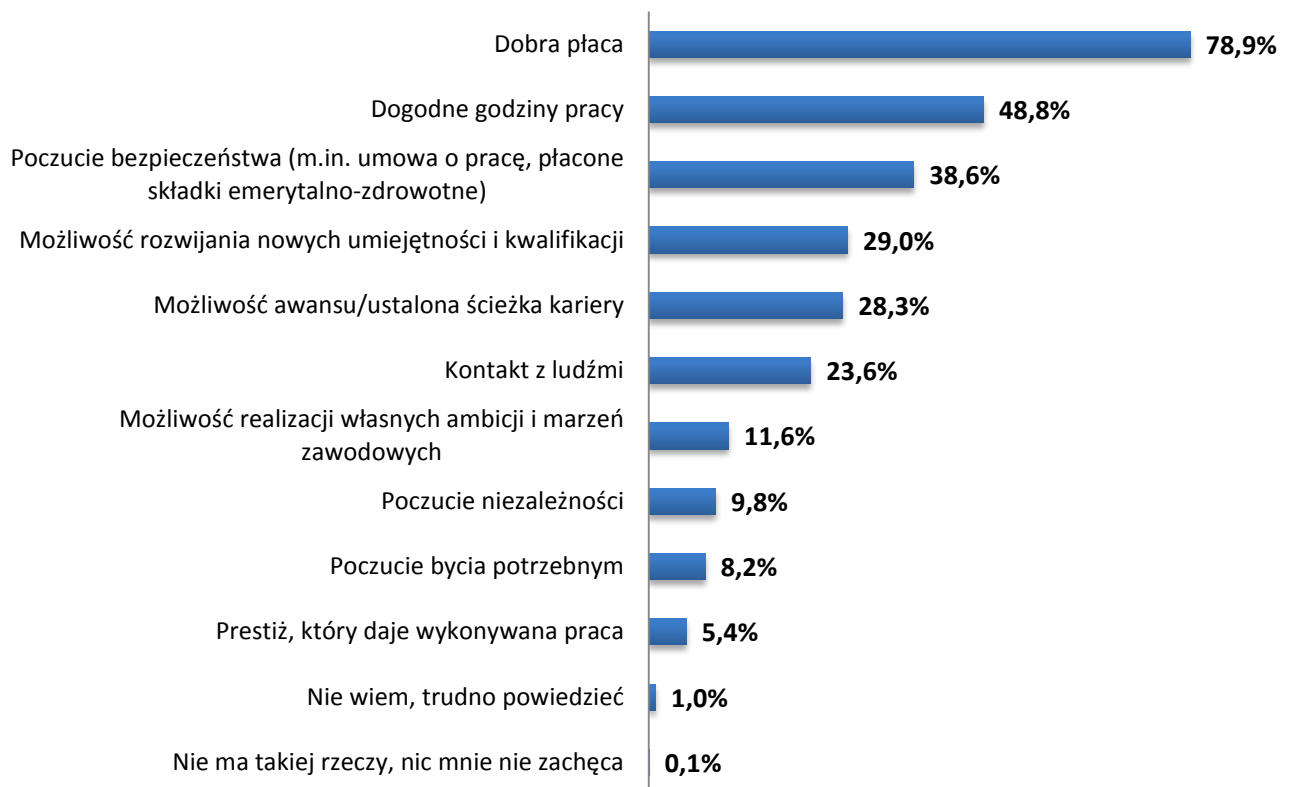
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2862)

VI. PLANY I ASPIRACJE

Cechy wymarzonej pracy

Kolejny blok zagadnień, o które pytani byli ankietowani, dotyczył ich planów i aspiracji. Zostali oni m.in. poproszeni o wskazanie cech, jakie powinna spełniać wymarzona praca. Badani mogli wybrać maksymalnie trzy odpowiedzi z zaprezentowanego zestawu. Od 2868 respondentów otrzymaliśmy łącznie 8130 wskazań. Dla młodych badanych wymarzona praca, to przede wszystkim taka, w której otrzymywaliby dobre wynagrodzenie – tak odpowiedziało aż 78,9% ankietowanych. Prawie połowa respondentów (48,8%) oczekiwałaby dogodnych godzin pracy, a dla 38,6% z nich idealna praca wiąże się z poczuciem bezpieczeństwa (np. umową o pracę, płaconymi składkami, itp.). Warto zwrócić uwagę, że dopiero na kolejnych miejscach znalazły się szansa na rozwijanie nowych umiejętności czy możliwość awansu (wskazało je odpowiednio 29,0% i 28,3% ankietowanych).

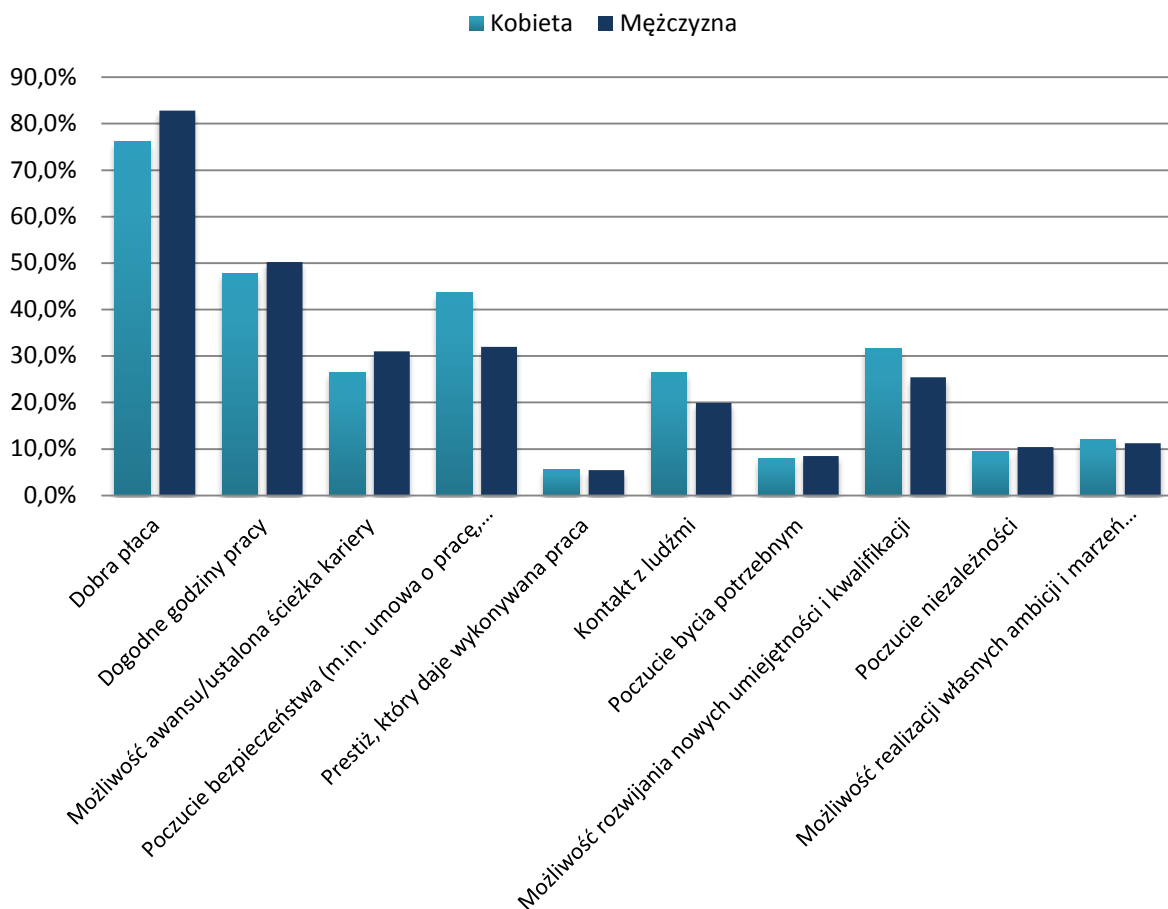
Wykres nr 38. Proszę wskazać cechy, jakie powinna spełniać wymarzona praca.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2868)

Analiza wyników dotyczących pytania o wymarzoną pracę zestawionych ze zmienną płeć pokazała, że mężczyźni częściej wskazywali takie cechy jak: dobra płaca, dogodne godziny pracy oraz możliwość awansu. Z kolei w przypadku kobiet przeważały m.in. takie odpowiedzi jak: poczucie bezpieczeństwa, kontakt z ludźmi czy możliwość rozwijania nowych umiejętności i kwalifikacji.

Wykres nr 39. Proszę wskazać cechy, jakie powinna spełniać wymarzona praca wg płci.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2850)

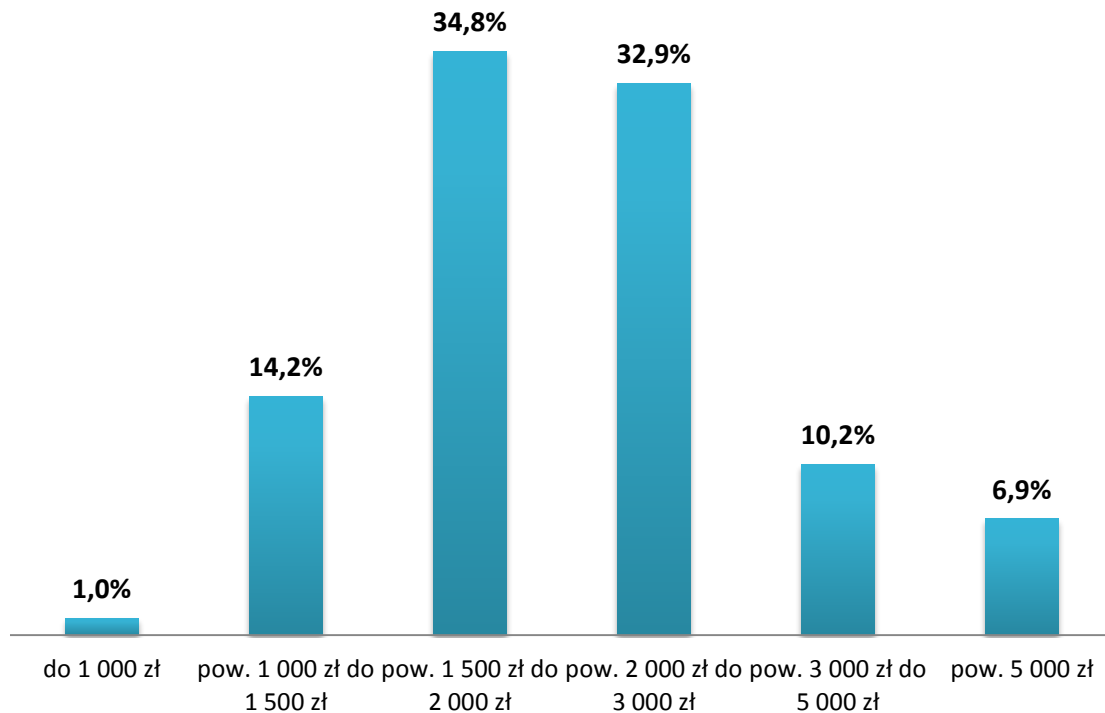
Oczekiwania dotyczące wynagrodzenia

Respondenci zostali również poproszeni o podanie swoich oczekiwań dotyczących wynagrodzenia. Odpowiedzi na inne pytania ankietowe pokazały, że jest to dla ankietowanych jedna z najważniejszych kwestii dotyczących warunków zatrudnienia.

Młodzi badani najczęściej odpowiadali, że satysfakcjonowałyby ich płaca w przedziale „powyżej 1500 do 2000 zł netto”, co może wskazywać, że nie posiadają oni wygórowanych

oczekiwać. Jednakże, jeżeli dokonamy analizy grupując poszczególne kategorie, możemy zaobserwować, że 50% ankietowanych byłoby zadowolonych z płacy do 2000 zł, a kolejne 50% - jedynie z kwoty wyższej.

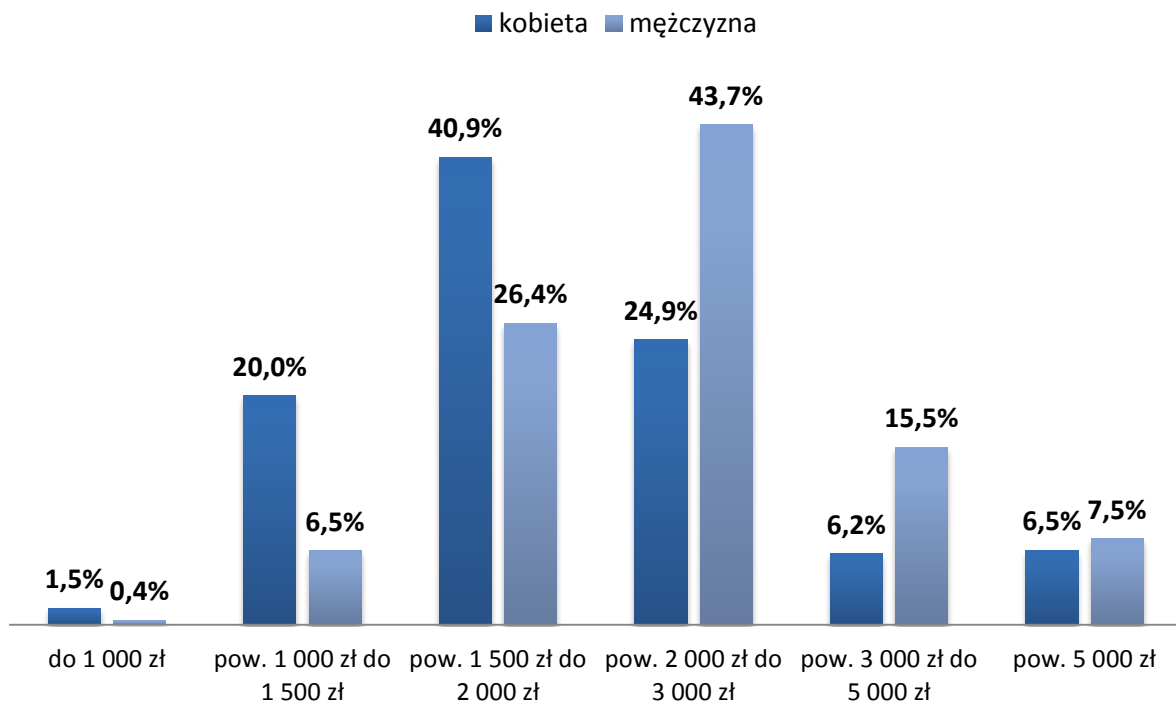
Wykres nr 40. Jakie wynagrodzenie netto (na rękę) satysfakcjonowałoby Pana(ią)?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2867)

Zestawienie oczekiwań dotyczących wynagrodzenia ze zmienną płcią pokazało różnice w odpowiedziach kobiet i mężczyzn. Większość kobiet (62,4%) satysfakcjonowałaby płaca w przedziale „pow. 1500 zł do 2000 zł netto”, w tym 21,5% - do 1500 zł. Z kolei 66,7% mężczyzn oczekiwałoby wynagrodzenia wyższego niż 2000 zł netto, w tym 23,0% - większego niż 3000 zł.

Wykres nr 41. Odpowiedzi na pytanie „Jakie wynagrodzenie netto (na rękę) satysfakcjonowałoby Pana(ią)?” z podziałem na płeć.



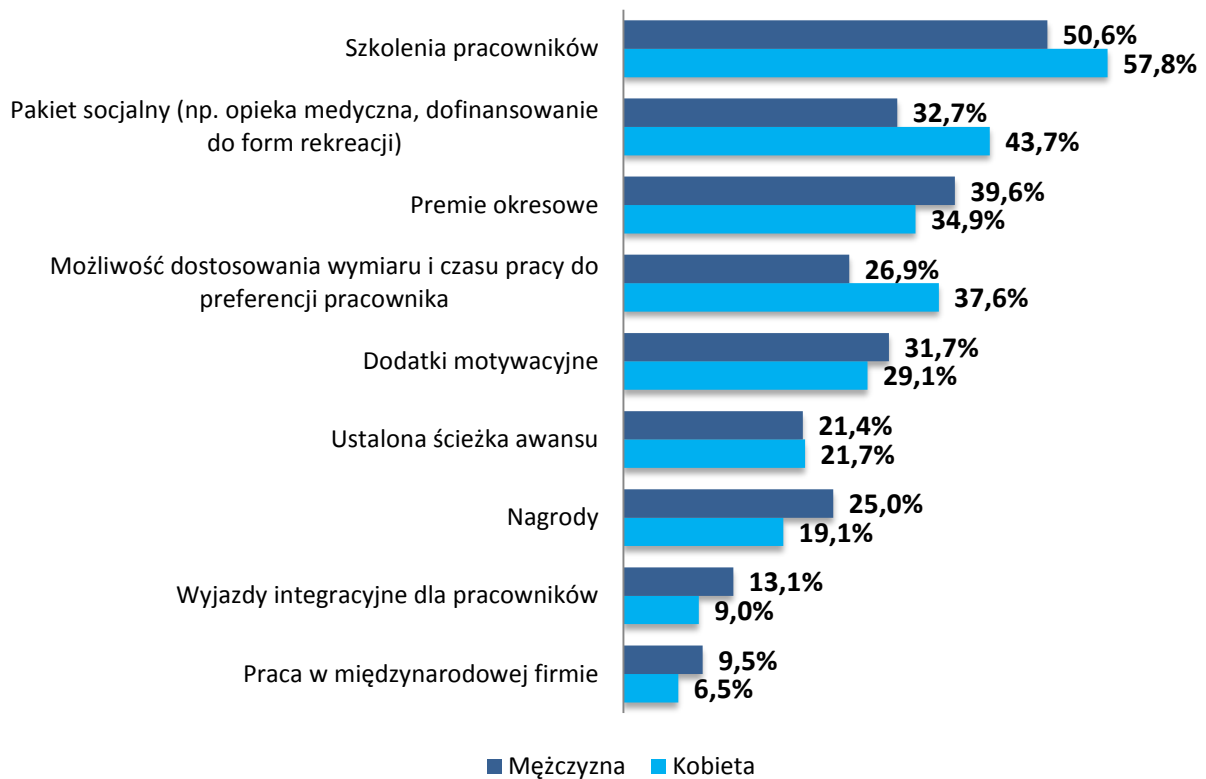
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2850)

Korzyści zamieszczane w ofertach pracy ważne dla respondentów

Ankietowanych poproszono również o podanie, które z korzyści zamieszczonych w ofertach pracy są dla nich ważne. Respondenci mogli zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi z podanej listy (kafeterii), co zaowocowało uzyskaniem 7489 wskazań od 2862 badanych.

Podobnie jak w pytaniu o cechy wymarzonej pracy, tak i w przypadku odniesienia się do korzyści podawanych w ogłoszeniach o pracę, można było zaobserwować różnice w oczekiwaniach kobiet i mężczyzn. Kobiety częściej wskazywały na takie elementy jak: szkolenia pracowników, pakiet socjalny czy możliwość dostosowania czasu i wymiaru pracy do preferencji pracownika. Z kolei mężczyźni przeważali w takich kategoriach jak: premie okresowe, dodatki motywacyjne czy nagrody, czyli w korzyściach o charakterze finansowym.

Wykres nr 42. Które z korzyści zamieszczonych w ofertach pracy są dla Pana(i) ważne?

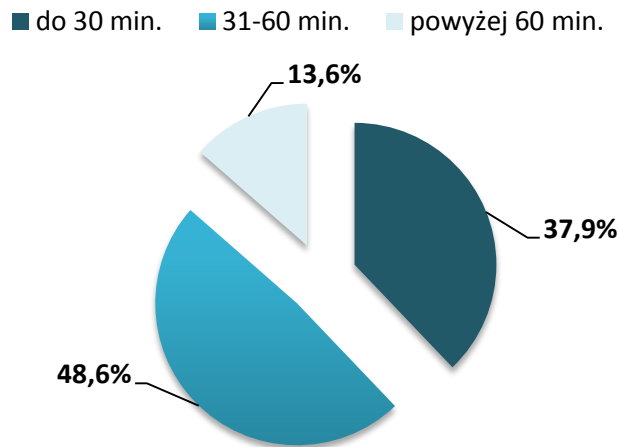


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2850)

Inne warunki zatrudnienia

Jedno z pytań odnoszących się do oczekiwań respondentów w stosunku do potencjalnej pracy dotyczyło czasu dojazdu do miejsca zatrudnienia. Ankietowani zostali poproszeni o podanie, ile minut zgodziliby się dojeżdżać w jedną stronę. Odpowiedzi badanych zostały zakodowane w trzy kategorie (do 30 minut, 31-60 minut, powyżej 60 minut). Analiza wyników pokazała, że prawie 40% respondentów nie chciałoby, aby czas do pracy zabierał im więcej niż 30 minut. Ten rezultat może być zastanawiający w zestawieniu z najczęściej pojawiającą się odpowiedzią w pytaniu o problemy z zatrudnieniem – brak ofert pracy w okolicy. 48,6% ankietowanych wskazało, że zgodziłoby się dojeżdżać do pracy powyżej 30 do 60 minut, a tylko 13,6% - dłużej niż godzinę. Zestawienie analizowanego pytania ze zmienną płeć pokazało, że skłonni do dłuższych dojazdów do pracy są mężczyźni – czas powyżej 30 min. zadeklarowało 67%, w porównaniu z 58% kobiet).

Wykres nr 43. Na jaki maksymalny czas dojazdu (w minutach) w jedną stronę zgodził(a)by się Pan(i), aby dotrzeć do pracy?

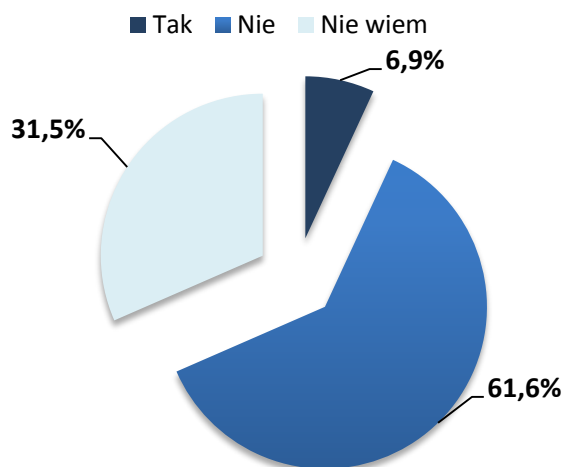


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2862)

Plany związane z karierą zawodową

W świetle rezultatów opisywanego badania, większość respondentów nie planuje zakładania własnej firmy – twierdząco na to pytanie odpowiedziało jedynie 6,9% ankietowanych. 31,5% młodych osób nie było w stanie złożyć jednoznacznej deklaracji w momencie wypełniania kwestionariusza, a zdecydowana większość udzieliła negatywnej odpowiedzi. Większa przedsiębiorczość charakteryzowała badanych mężczyzn – własną działalność planuje rozpocząć 10%, a 40% jeszcze nie podjęło w tej kwestii decyzji (wśród kobiet odsetek wyniósł odpowiednio 5% i 26%).

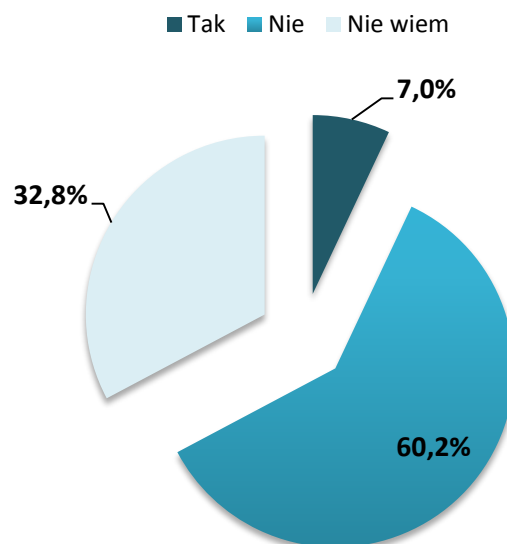
Wykres nr 44. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje Pan(i) założyć własną firmę?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2869)

Większość respondentów nie ma również w planach wyjazdu za granicę w celach zarobkowych. Jedynie 7% ankietowanych odpowiedziało pozytywnie na analizowane pytanie. 32,8% badanych nie było zdecydowanych na etapie wypełniania kwestionariusza, a 60,2% młodych nie planuje szukania zatrudnienia poza granicami kraju. Zestawienie pytania ze zmienną płeć pokazało, że bardziej skłonni do wyjazdu zagranicznego w celach zarobkowych są mężczyźni – twierdząco na pytanie odpowiedziało 11%, a 42% nie wyklucza takiej możliwości (wśród kobiet odsetek wyniósł odpowiednio 4% i 26%).

Wykres nr 45. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje Pan(i) wyjazd za granicę w celach zarobkowych?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2869)

VII. KONTAKTY Z POWIATOWYMI URZĘDAMI PRACY NA MAZOWSZU

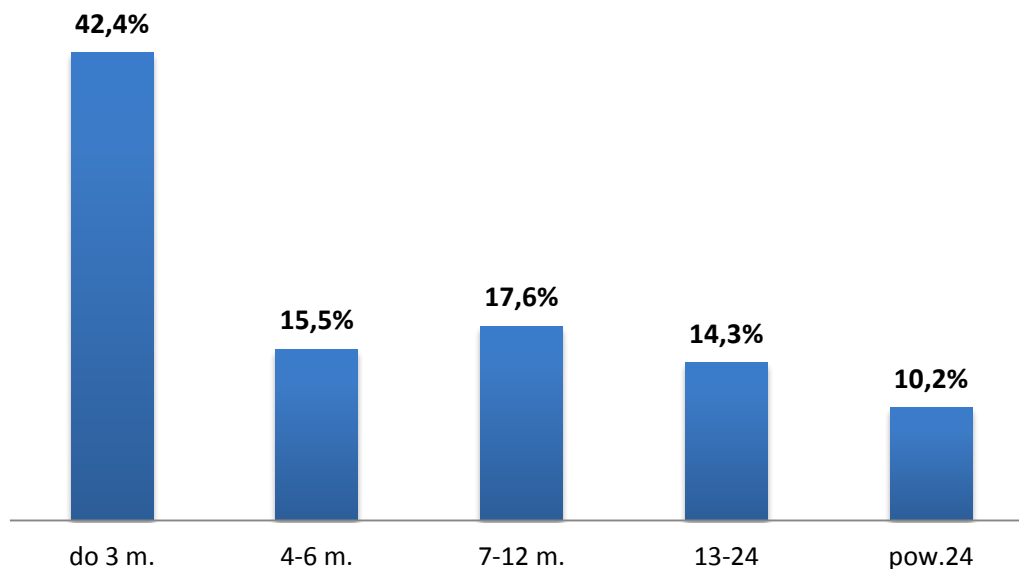
Długość rejestracji w PUP

Ostatni blok pytań dotyczył kontaktów respondentów z powiatowymi urzędami pracy. Pierwsze pytanie dotyczyło tego, jak długo ankietowani są zarejestrowani we właściwym dla siebie urzędzie.

Mediana¹² dotycząca odpowiedzi na pytanie o długość zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy wyniosła 5 miesięcy, co oznacza, że co najmniej połowa badanych była zarejestrowana nie więcej i co najmniej połowa była zarejestrowana nie mniej niż 5 miesięcy. Odpowiedzi ankietowanych zostały zakodowane do sześciu grup (do 3 m., 4-6 m., 7-12 m., 13-24 m. i pow. 24 m.).

Z deklaracji respondentów wynika, że najwięcej osób w momencie badania było zarejestrowanych przez okres nie dłuższy niż trzy miesiące. W grupie ankietowanych długotrwale bezrobotni¹³ stanowili 24,5% ogółu badanych.

Wykres nr 46. Jak długo (w miesiącach) jest Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2852)

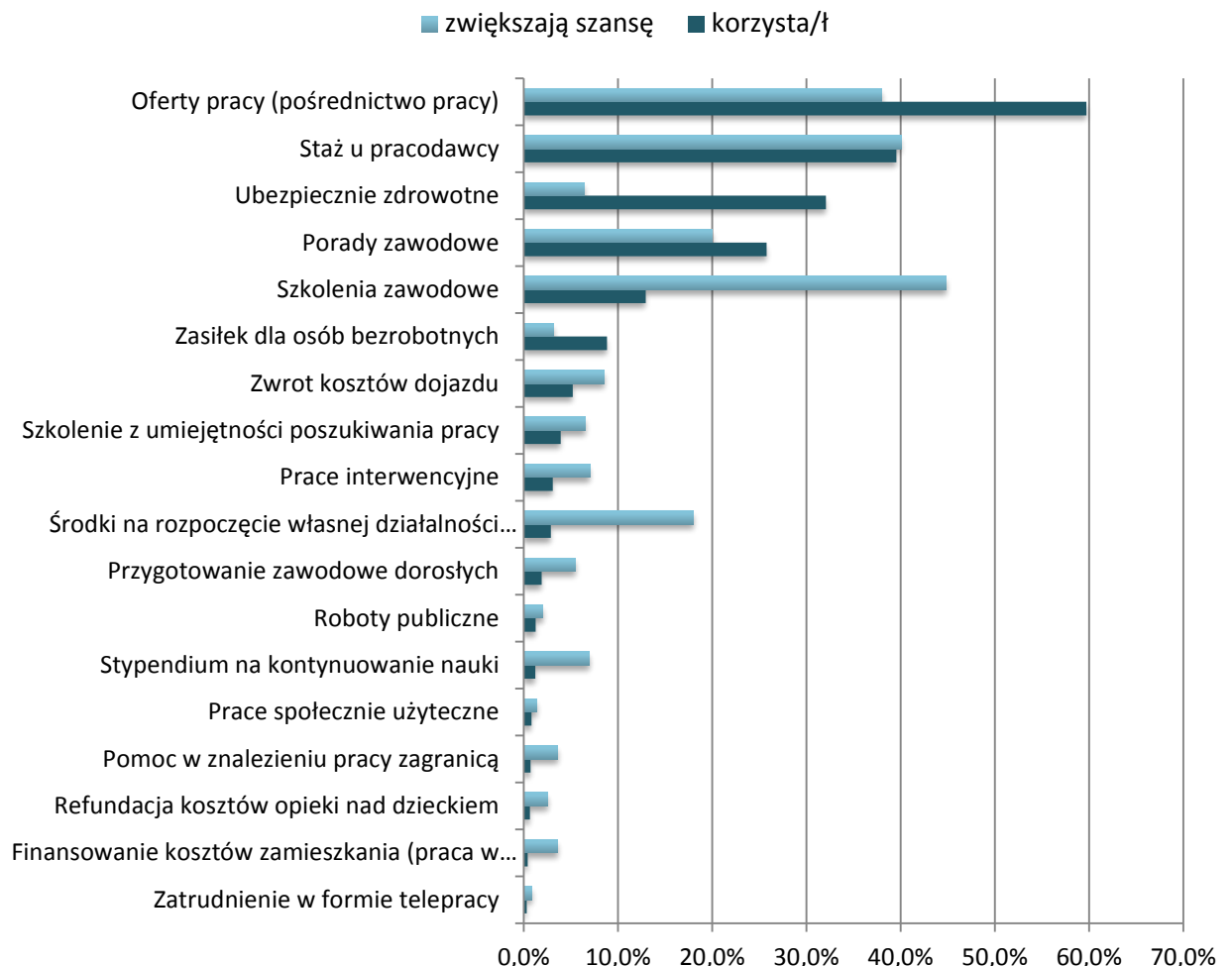
¹² Jest to miara statystyczna, która lepiej niż średnia oddaje tendencję centralną wyników – dzieli je na pół.

¹³ 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.

Wsparcie otrzymywane od PUP

Spośród wymienionych w kwestionariuszu form wsparcia oferowanych przez urzędy pracy, z których korzystali badani, najwięcej respondentów wskazało pośrednictwo pracy (59,7%), staż u pracodawcy (39,5%) oraz ubezpieczenie zdrowotne (32,1%). Z kolei spośród form wsparcia oferowanych przez urzędy pracy, szanse na podjęcie zatrudnienia w opinii badanych najbardziej zwiększają: szkolenia zawodowe (44,8%), staż u pracodawcy (40,0%) oraz pośrednictwo pracy (38,0%).

Wykres nr 47. Proszę wskazać formy wsparcia z urzędu pracy, z których Pan(i) skorzystał(a)/korzysta i te które najbardziej zwiększają szansę na podjęcie pracy?

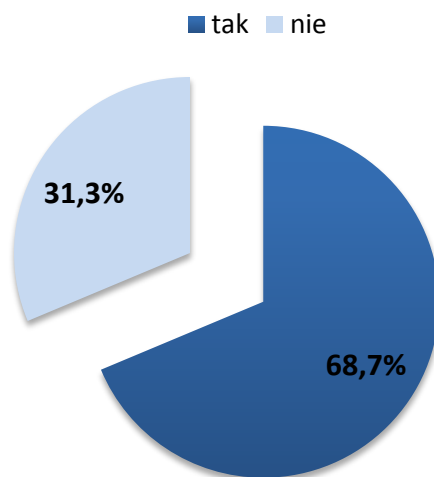


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2367 – korzystali; 2153- zwiększają szansę)

Zainteresowanie szkoleniami PUP

Respondenci zostali zapytani o chęć uczestnictwa w szkoleniach. 68,7% ankietowanych zadeklarowało zainteresowanie podniesieniem swoich kompetencji. Nie wystąpiły tu istotne różnice między kobietami a mężczyznami - w obu grupach odsetek odpowiedzi twierdzących i przeczących był bardzo podobny.

Wykres nr 48. Czy chciałby Pan(i) uczestniczyć w szkoleniu?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2852)

Ankietowani zainteresowani szkoleniami zostali poproszeni o podanie maksymalnie trzech kierunków, w jakich chcieliby się kształcić. Łącznie od 1959 respondentów otrzymaliśmy 2652 odpowiedzi, które pozwalały na zakodowanie. Na potrzeby analizy zostały one pogrupowane w szersze kategorie (Tabela nr 10).

Największa liczba osób ukończyła szkolenia zawodowe (1058/54,0%). Wśród nich dominowały takie jak: operator wózka widłowego, sprzedawca/kasjer (w tym obsługa kasy fiskalnej), kosmetyczka (w tym wizażystka i manicurzystka) oraz fryzjer. 407/20,8% respondentów zadeklarowało chęć ukończenia kursów z obszaru ekonomia/biznes/marketing. Były to przede wszystkim szkolenia księgowe, kadry/płace,

finanse i rachunkowość oraz marketing i zarządzanie. 221/11,3% uczestników badania chciałoby ukończyć szkolenia językowe (w tym najwięcej osób – angielski), a 186/9,5% – komputerowe (w tym zarówno z zakresu programowania, jak i obsługi komputera oraz pakietu biurowego). 177/9,0% ankietowanych wyraziło także zainteresowanie kursami prawa jazdy (w tym najczęściej C i C+E). Wśród wymienianych przez badanych odpowiedzi były również szkolenia z obszaru administracja/prawo/nauki społeczne (w tych dominowały kursy dla pracowników biurowych oraz administracyjne). Wśród kierunków, które znalazły się w kategorii „inne” były m.in. takie jak: bezpieczeństwo i higiena pracy, rozliczanie projektów unijnych czy zakładanie własnej działalności.

Tabela nr 10. Kierunki szkoleń, w jakich chcieliby uczestniczyć respondenci.

Rodzaj szkolenia/kursu	liczba wskazań
zawodowe	1058
ekonomiczne/biznesowe/marketingowe	407
językowe	221
komputerowe	186
prawo jazdy	177
administracja/prawo/nauki społeczne	147
inne	100
medyczne (zdrowie i uroda)	87
pedagogiczne	75
miękkie	53
artystyczne/kulturalne	41
graficzne/projektowanie komputerowe	38
usługowe	35
sportowe	15
techniczne	12

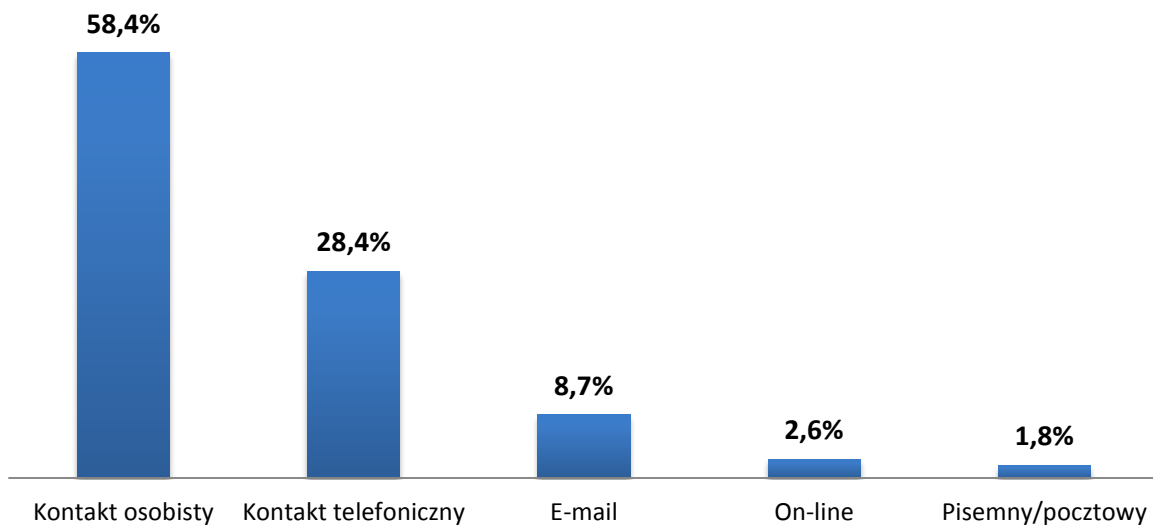
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=1959)

Preferowane formy kontaktu z PUP

Na pytanie dotyczące preferowanych form kontaktu z urzędem pracy odpowiedziało 2851 respondentów. Wśród nich zdecydowana większość (1665 osób, czyli 58,4% ankietowanych, którzy odpowiedzieli na to pytanie) wskazała na kontakt osobisty. Na drugim miejscu znalazł się kontakt telefoniczny – tak odpowiedziało 811 osób, czyli 28,4%.

Zastanawiający jest niski odsetek ankietowanych zainteresowanych formami internetowymi, takimi jak „e-mail” (248 osób, czyli 8,7%) oraz „on-line” (77 osób, czyli 2,7%). Zainteresowanie kontaktem pocztowym wyraziło jedynie 50 osób, czyli 1,8% ankietowanych.

Wykres nr 49. Jaką formę kontaktu z urzędem pracy najbardziej Pan(i) preferuje?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania (N=2851)



PODSUMOWANIE

Poniżej znajdują się główne wnioski sformułowane na podstawie wyników ze zrealizowanego badania:

- Kobiety, które wzięły udział w badaniu posiadały wyższy poziom wykształcenia niż mężczyźni.
- Większość respondentów nie posiadała wyuczonego zawodu.
- Ponad połowa respondentów nie posiadała żadnego doświadczenia zawodowego. W równym stopniu dotyczyło to kobiet, jak i mężczyzn. Częściej posiadały je osoby z wyuczonym zawodem.
- Zidentyfikowano związek między posiadaniem doświadczenia zawodowego a aktywnością badanych - najczęściej osoby posiadające doświadczenie zawodowe pierwszą pracę podjęły w okresie do 6 miesięcy od ukończenia szkoły lub jeszcze w trakcie trwania nauki.
- Większość respondentów nie spełniała najczęściej stawianego przez pracodawców wymogu min. 2 lat doświadczenia zawodowego (dotyczyło to przede wszystkim osób w wieku 18-24 lata).
- Większość osób posiadających doświadczenie zawodowe pracowała już na umowę o pracę.
- Relatywnie dużo (1/4 ankietowanych) miało już za sobą doświadczenie pracy w szarej strefie.
- Zdecydowanie najwięcej respondentów posiadało doświadczenie zawodowe na stanowisku kasjer/sprzedawca oraz pracownik biurowy. Analogicznie - w tych samych zawodach najwięcej młodych osób poszukuje pracy.
- W przypadku osób posiadających doświadczenie zawodowe oczekiwania finansowe były wyższe niż wynagrodzenie otrzymywane przez nich do tej pory.
- Kobiety zarówno mniej zarabiały, jak i miały niższe oczekiwania finansowe niż mężczyźni.
- Niecałe 3/4 ankietowanych zadeklarowało, że potrafiłoby się posługiwać w pracy przynajmniej jednym językiem obcym - najczęściej był to angielski. Większość





osób, która wskazała ten język zadeklarowała posługiwanie się nim w stopniu przynajmniej średniozaawansowanym.

- Respondenci posiadali zróżnicowane umiejętności komputerowe. Mimo młodego wieku prawie 15% nie posiadało podstawowych kompetencji w tym zakresie, z kolei część ankietowanych zadeklarowała znajomość specjalistycznych typów programów np. do projektowania, handlowych czy księgowych, co może być atutem przy poszukiwaniu zatrudnienia.
- Blisko 3/4 respondentów uważa, że w stopniu wystarczającym do podjęcia i wykonywania zatrudnienia posiada kompetencje w zakresie samoorganizacji pracy i przejawianiu inicjatywy. Zupełnie inaczej przedstawia się to świetle licznych badań pracodawców, którzy bardzo często wskazują właśnie na brak takiej umiejętności u młodych pracowników.
- Wśród badanych aktualnie podnoszących swoje kompetencje w trakcie badania najpopularniejszą formą kształcenia były studia. Młode osoby najczęściej wybierały kierunki pedagogiczne, administracyjne oraz z zakresu zarządzania. Są to jednocześnie kierunki studiów, których ukończenie w niewielkim stopniu zwiększa szanse na rynku pracy.
- Zdecydowana większość respondentów zadeklarowała aktywność przy poszukiwaniu pracy. Korzystali przy tym z różnych sposobów. Najpopularniejsze były takie formy jak przeglądanie ogłoszeń w prasie i Internecie, korzystanie z ofert urzędów pracy czy wykorzystanie kontaktów społecznych (rodzina, znajomi).
- Co ciekawe - prawie 1/4 ankietowanych zadeklarowała, że nie traktuje PUP (mimo zarejestrowania w nim) jako źródła informacji o ofertach pracy.
- Tylko niecałe 25,0% badanych jako sposób na znalezienie zatrudnienia wskazała serwisy społecznościowe, co pokazuje, że młode osoby mimo iż są ich aktywnymi użytkownikami, traktują je jako formę kontaktów towarzyskich, a nie zawodowych.
- Prawie 3/4 młodych badanych pozytywnie oceniło swoje umiejętności w zakresie tworzenia dokumentów aplikacyjnych, co może świadczyć





o przecenianiu swoich umiejętności. Samozadowolenie rośnie proporcjonalnie do poziomu wykształcenia.

- Ponad połowa ankietowanych pozytywnie oceniła się również w kontekście przygotowania do rozmów kwalifikacyjnych. Niecałe 40% zaznaczyło jednak odpowiedzi „przeciętnie” lub „źle”, co świadczy o potrzebie szkolenia w tym zakresie.
- Badani, którzy mieli już możliwość skonfrontowania swoich umiejętności w trakcie spotkań rekrutacyjnych, dwukrotnie częściej niż osoby bez doświadczenia pozytywnie oceniali swoje przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych.
- Dla młodych osób najważniejsze w kontekście potencjalnej pracy są warunki finansowe (w nieco większym stopniu dotyczy to mężczyzn niż kobiet). Mniej liczą się dla nich szansa na rozwijanie nowych umiejętności czy nabywanie kwalifikacji.
- Kobiety w swoich odpowiedziach o ważne elementy przyszłej pracy częściej wskazywały na takie kwestie jak: szkolenia pracowników, pakiet socjalny czy możliwość dostosowania czasu i wymiaru pracy do preferencji pracownika. Z kolei mężczyźni przeważali w takich kategoriach jak: premie okresowe, dodatki motywacyjne czy nagrody, czyli w korzyściach o charakterze finansowym.
- Istnieje grupa respondentów (14%), którą cechuje całkowity brak elastyczności, tj. np. brak gotowości do zaakceptowania jakichkolwiek potencjalnych wymogów związanych z pracą (takich jak np. zmiana kwalifikacji, wyjazdy służbowe czy przeprowadzka do innego miasta).
- Młodzi badani jako główne bariery w znalezieniu zatrudnienia identyfikowali przede wszystkim zarówno czynniki niezależne - brak ofert pracy w okolicy i w zawodzie, jak i dotyczące bezpośrednio samych respondentów - brak doświadczenia zawodowego i wymaganych kwalifikacji.
- Wśród czynników wpływających na pozostawanie bez zatrudnienia należy wymienić posiadanie małego dziecka (co jak wynika z badania dotyczy głównie kobiet).
- Prawie 40% respondentów nie zgodziłoby się, aby czas dojazdu do pracy zabierał im więcej niż 30 minut. Tylko 13,6% zaakceptowałoby dojazd dłuższy niż godzina.





Ten wynik może wskazywać na niską mobilność młodych, ale również na problemy związane z węzłem komunikacyjnym.

- Większość ankietowanych nie planuje zakładania swojej firmy ani wyjazdu zagranicznego w celach zarobkowych. Wyższy poziom przedsiębiorczości charakteryzował mężczyzn.
- Spośród wymienionych w kwestionariuszu form wsparcia oferowanych przez urzędy pracy, z których korzystali badani, najwięcej respondentów wskazało pośrednictwo pracy, staż u pracodawcy oraz ubezpieczenie zdrowotne. Z kolei spośród form wsparcia oferowanych przez urzędy pracy, szanse na podjęcie zatrudnienia w opinii badanych najbardziej zwiększają: szkolenia zawodowe, staż u pracodawcy oraz pośrednictwo pracy.
- Prawie połowa młodych badanych zadeklarowała otwartość na przekwalifikowanie i zmianę zawodu.
- Blisko 70% ankietowanych wykazało zainteresowanie szkoleniami. Największą popularnością cieszyły się takie kierunki szkoleń jak: księgowość, operator wózka widłowego, obsługa kasy fiskalnej, spawacz, operator koparko-ładowarki, kursy językowe, biurowe oraz kosmetyczne i fryzjerskie.
- Zdecydowana większość respondentów preferuje kontakt osobisty z pracownikami PUP. Niewielki odsetek ankietowanych jest zainteresowany formami internetowymi.

Na podstawie zrealizowanego badania wyłania się główny wniosek, że osoby do 30 r.ż., zarejestrowane w urzędach pracy, nie stanowią jednolitej grupy. Oznacza to, że wymagają one zróżnicowania kierowanych do nich form wsparcia. Pomoc powinna być oparta po uprzedniej segmentacji młodych klientów PUP. Cechy, które warto w niej uwzględnić znajdują się w poniższej tabeli. Obok zostały zamieszczone propozycje oddziaływania na zidentyfikowane problemy.





Cecha/właściwość	Rekomendacje
Brak aktywności w poszukiwaniu pracy	Położenie większego nacisku na przygotowanie młodych bezrobotnych do samodzielnych form poszukiwania pracy (np. wizyt u pracodawców) – m.in. poprzez zajęcia warsztatowe aktywnego poszukiwania zatrudnienia.
Brak umiejętności tworzenia dokumentów aplikacyjnych i przygotowania do uczestnictwa w rozmowach kwalifikacyjnych	Położenie większego nacisku na kształtowanie praktycznych umiejętności poszukiwania pracy – również w drodze zajęć warsztatowych, w tym – z udziałem pracodawców (od prawidłowego przygotowania CV do zaprezentowania się w trakcie spotkania). Uświadomienie młodym osobom, że równie ważna, jak kompetencje zawodowe, jest umiejętność skutecznego zaprezentowania się w trakcie postępowania rekrutacyjnego i przekonanie pracodawcy o posiadaniu określonych kwalifikacji.
Brak doświadczenia zawodowego	Zachęcanie do skorzystania z możliwości zdobycia doświadczenia poprzez np. takie formy jak staże czy praktyki. Uświadomienie młodym ludziom, że w sytuacji, w której nie mają doświadczenia zawodowego, ich atutem w oczach pracodawcy mogą się okazać kompetencje miękkie, takie jak np. zaangażowanie, czy chęć rozwoju i samodoskonalenia.



<p>Wysokie oczekiwania finansowe</p>	<p>Uświadamianie młodym osobom zdobywającym doświadczenie, że na początkowym etapie rozwoju kariery istotniejsza niż wysokie wynagrodzenie może być możliwość zdobycia koniecznego doświadczenia.</p>
<p>Posiadanie małych dzieci</p>	<p>Skierowanie do młodych bezrobotnych (chodzi przede wszystkim o kobiety) szczególnego wsparcia pozwalającego na godzenie obowiązków domowych oraz zawodowych, np. organizacja kursów z możliwością zapewnienia opieki nad dzieckiem.</p>
<p>Brak postrzegania PUP jako instytucji realnie wspierającej w poszukiwaniu pracy</p>	<p>Podejmowanie działań zmierzających do zmiany wizerunku urzędu – kreowanie go jako miejsca z profesjonalną obsługą klienta w zakresie doradztwa i pośrednictwa pracy.</p> <p>Dostosowywanie kanałów komunikacji do młodych klientów PUP - np. profil na portalu społecznościowym, promocja internetowych form kontaktu z urzędem.</p> <p>Położenie nacisku na promowanie nowych usług i instrumentów aktywizacyjnych dla osób do 30 r.ż. – bony szkoleniowe, bony stażowe, bon zatrudnieniowy, bon na zasiedlenie.</p> <p>Kształtowanie współpracy w organizowaniu szkoleń z pracodawcami - dawałoby to lepszą szansę na odpowiedzenie na ich potrzeby, a tym samym większą szansę na zatrudnienie.</p>



<p>Fikcyjna rejestracja w urzędach pracy</p>	<p>Diagnoza klientów pod kątem faktycznej motywacji rejestracji w PUP.</p> <p>Działania zmierzające do wyprowadzenia składki zdrowotnej z PUP.</p>
<p>Wybór kierunków kształcenia</p>	<p>Zapoznavanie młodych osób z wynikami badań i analiz dotyczących diagnozy rynku pracy (w tym zapotrzebowania pracodawców na określone kwalifikacje), w celu wyboru kierunku kształcenia zwiększającego szansę na zatrudnienie.</p>

