



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



EFEKTYWNIEM DLA MŁODZIEŻY – NOWE STANDARDY NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM

Raport z badań prowadzonych w ramach projektu POWR.02.04.00-00-0051/16,
realizowanego w partnerstwie: Fundacja Stabilo (lider), Fundacja Aktywizacja
Uniwersytet Kazimierza Wielkiego, Powiatowy Urząd Pracy w Chełmnie

TORUŃ, PAŹDZIERNIK 2016

OPRACOWANIE WSPÓLNE

Redakcja: Filip A. Gołębiowski



UNIWERSYTET
KAZIMIERZA WIELKIEGO
W BYDGOSZCZY



Organizator badań:

Fundacja Stabilo

ul. Fosa Staromiejska 30/6

87-100 Toruń

www.stabilo.org.pl

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego

ul. Jana Karola Chodkiewicza 30

85-064 Bydgoszcz

Zespół badawczy po stronie Fundacji Stabilo:

Kierownik projektu badawczego: Filip A. Gołębiowski

Członkowie zespołu badawczego: Agata Broniszewska, Łukasz Broniszewski, Piotr Zwarycz

Zespół badawczy po stronie Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego:

Kierownik zespołu badawczego: prof. dr hab. Ryszard Gerlach

Członkinie zespołu badawczego: Renata Tomaszewska-Lipiec, Katarzyna Ludwikowska, Ewa Krause

**RAPORT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO
W RAMACH PROGRAMU WIEDZA EDUKACJA ROZWÓJ**

Spis treści

Spis treści.....	2
Wstęp.....	4
Rozdział metodologiczny	4
I. NEET (Not in employment, education or training)	8
Typologia osób z kategorii NEET	13
Ścieżki życiowe osób z kategorii NEET	14
Ścieżki edukacyjne osób z kategorii NEET	19
Doświadczenie zawodowe osób z kategorii NEET	27
Postrzeganie pracodawców przez osoby z kategorii NEET.....	32
Narzędzia aktywizacyjne rynku pracy w ocenie osób z kategorii NEET.....	34
Postrzeganie Instytucji Rynku Pracy (IRP) przez osoby z kategorii NEET.....	37
Postrzeganie samych siebie przez osoby z kategorii NEET	39
Badanie Focus Group Interview.....	54
Uogólnienia i wnioski w zakresie sytuacji życiowej (rodzinnej i edukacyjnej) młodzieży znajdującej się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy:	56
Uogólnienia i wnioski w zakresie sytuacji zawodowej młodzieży znajdującą się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy:	57
Uogólnienia i wnioski w zakresie kontaktów młodzieży z Instytucjami Rynku Pracy:.....	58
II. Pracodawcy	59
Charakterystyka ogólna przedsiębiorców biorących udział w badaniu.....	59
Zatrudnianie ludzi młodych	65
Postrzeganie przez pracodawców osób z kategorii NEET.....	76
Współpraca z Instytucjami Rynku Pracy	79
Szkolenia w przedsiębiorstwach.....	85
Badanie Focus Group Interview.....	87
Uogólnienia i wnioski w zakresie zatrudniania ogólnie, w tym ludzi młodych, form zatrudnienia i sposobów rekrutacji:	88

Uogólnienia i wnioski w zakresie oczekiwań i głównych zarzutów wobec młodych pracowników oraz porównania pracowników w wieku 15-29 ze starszymi:	90
Uogólnienia i wnioski w zakresie postrzegania przez pracodawców osób z kategorii NEET:	91
Uogólnienia i wnioski w zakresie współpracy pracodawców z Instytucjami Rynku Pracy:	91
Uogólnienia i wnioski w zakresie szkoleń w przedsiębiorstwach:	93
III. Instytucje Rynku Pracy	94
Ochotnicze Hufce Pracy – charakterystyka ogólna	103
Pozostałe – charakterystyka ogólna	103
Ocena własnych kwalifikacji/kompetencji kadry IRP	105
Postrzeganie osób z kategorii NEET	106
Współpraca z pracodawcami i ich postrzeganie przez IRP	115
Badanie Focus Group Interview	117
IV. Rekomendacje wynikające z badania	123
Rekomendacje z uwzględnieniem opinii osób z kategorii NEET	123
Rekomendacje z uwzględnieniem opinii pracodawców	124
Rekomendacje z uwzględnieniem opinii przedstawicieli IRP	125
Podsumowanie	127

Wstęp

Niniejszy raport stanowi podsumowanie projektu badawczego *Efektywnie dla młodzieży – nowe standardy na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim* w ramach Osi Priorytetowej II. Efektywne Polityki Publiczne dla Rynku Pracy, Gospodarki i Edukacji oraz Działania 2.4 Modernizacja publicznych i prywatnych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy, Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

Badanie było realizowane w okresie od czerwca do września 2016 r. przez Fundację Stabilo w Toruniu (Partnera Wiodącego), Fundację Aktywizacja z siedzibą w Warszawie (Partnera nr 1), Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy (Partnera nr 2) oraz Powiatowy Urząd Pracy w Chełmnie (Partnera nr 3). Badania empiryczne zostały przeprowadzone przez zespół badawczy Fundacji Stabilo pod kierownictwem Filipa A. Gołębiewskiego.

Złożone i trzyetapowe badania miały na celu pomoc w realizacji głównego celu projektu, tj. wypracowaniu zestawu rekomendacji do wykorzystania zarówno przez instytucje centralne przy konkursach centralnych, jak i przez instytucje regionalne i lokalne przy wspieraniu osób młodych na poziomie regionalnym i lokalnym, w celu lepszego dopasowania zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Rekomendacje miały wskazywać najbardziej skuteczne metody dotarcia do ww. osób młodych oraz najbardziej efektywne i miarodajne kierunki i obszary wsparcia młodzieży.

Rozdział metodologiczny

a. Cele i główne założenia badania

Głównym celem badań podjętych w ramach projektu było rozszerzenie zakresu i trafności narzędzi i instrumentów aktywizacyjnych wykorzystywanych wobec osób młodych z województwa kujawsko-pomorskiego znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, czego efektem będzie podniesienie zdolności instytucji rynku pracy i innych podmiotów zaangażowanych w kształtowanie i realizację polityki rynku pracy w zakresie skutecznego procesu aktywizacji zawodowej osób młodych, co jest niezbędne do wzrostu poziomu ich zatrudnialności i inkluzji społeczno-zawodowej.

Celami szczegółowymi badań, które zostały przyjęte przez zespół badawczy były:

1. Diagnoza i analiza potrzeb i potencjałów osób młodych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, uwzględniająca specyfikę województwa kujawsko-pomorskiego.
2. Określenie potrzeb i możliwości lokalnych pracodawców działających na terenie województwa kujawsko-pomorskiego w zakresie zatrudnienia osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

3. Opracowanie zestawu rekomendacji dla instytucji rynku pracy oraz innych podmiotów zaangażowanych w proces aktywizacji zawodowej osób młodych.

Głównymi grupami respondentów w badaniu były:

1. Osoby młode znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy
2. Pracodawcy
3. Instytucje rynku pracy

W odniesieniu do osób młodych, a zwłaszcza osób z kategorii NEET, założono rozpoznanie:

- motywacji;
- uwarunkowań (socjalizacyjnych i materialnych);
- ścieżek edukacyjnych;
- doświadczeń zawodowych i postrzegania pracodawców;
- sposobów poszukiwania pracy;
- codziennych zachowań;
- postrzegania siebie i barier, jakie utrudniają zdobycie pracy.

W odniesieniu do pracodawców założono rozpoznanie:

- doświadczeń z pracownikami młodymi (15-29 lat);
- porównania postrzegania młodszych i starszych pracowników;
- form zatrudniania;
- sposobów rekrutacji;
- postrzegania młodych ludzi na rynku pracy;
- postrzegania i współpracy z IRP;
- barier utrudniających zatrudnianie młodych ludzi.

W odniesieniu do instytucji rynku pracy założono rozpoznanie:

- proponowanych form aktywizacji zawodowej i ich oceny;
- postrzegania osób młodych na rynku pracy;
- systemowych barier utrudniających realizację misji placówki;
- wewnętrznych barier utrudniających realizację misji placówki;
- współpracy z pracodawcami.

W badaniach przyjęto następujące zmienne:

- zależną: działania instytucji rynku pracy w zakresie aktywizacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy;
- niezależne:
 - potrzeby i możliwości lokalnych pracodawców;
 - potencjał i potrzeby osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

b. Opis narzędzi badawczych

Badania zostały oparte na **triangulacji** (połączeniu) **metod badawczych** poprzez zastosowanie:

- metod ilościowych - *sondaż diagnostyczny* (inaczej metoda badania opinii) z wykorzystaniem techniki *ankiety* dla osób młodych (bezrobotnych, biernych zawodowo i poszukujących pracy oraz nieuczących się), przedstawicieli pracodawców oraz instytucji rynku pracy;
- metod jakościowych - *wywiad* z zastosowaniem techniki *indywidualnego wywiadu pogłębionego* z osobami młodymi, znajdującymi się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, przedstawicielami pracodawców oraz instytucji rynku pracy, a także techniki *zogniskowanego wywiadu grupowego* (tzw. *badania fokusowe*) z osobami młodymi, przedstawicielami pracodawców oraz instytucji rynku pracy.

Takie podejście umożliwiło uchwycenie specyfiki analizowanej problematyki, identyfikację przyczyn stanu aktualnego, a także szczegółową i podmiotową refleksję.

Odnosząc się do zastosowanej metody jakościowej – wywiadu, to techniki używane w jego trakcie:

- In-Depth Interview (indywidualny wywiad pogłębiony; dalej IDI) – polegał na prowadzeniu wywiadu z respondentem według wcześniej ustalonego scenariusza z możliwością pogłębienia pojawiających się w rozmowie wątków. Respondent nie wybierał odpowiedzi z przedstawionej mu kafeterii, a był zachęcany przez moderatora do jak najszerszego dzielenia się swoimi przemyśleniami na dany temat. Nie było to sprawdzanie wiedzy rozmówców, ale ich postaw wobec prezentowanych problemów.

- Focus Group Interview (zogniskowany wywiad grupowy; dalej FGI) – polegał na moderowaniu wywiadu z grupą osób według ustalonego wcześniej scenariusza. Uczestnicy „fokusa” dobierani byli na podstawie określonego kryterium i zachęcani do szczerego i szerokiego odnoszenia się do poruszanych kwestii. Pojawiające się stanowiska były następnie konfrontowane z pozostałymi rozmówcami. Celem wywiadu nie było sprawdzenie wiedzy uczestników, ale zdiagnozowanie tego, które kwestie są najbardziej kontrowersyjne i wywołują najwięcej sporów, a które są względnie kompromisowe. Następnie można było wyłonić pewne schematy w myśleniu uczestników grupy i odnosić je do badanej rzeczywistości.

Badania były realizowane wg następujących etapów:

1. Etap przygotowania do badań

Zespół badawczy dokonał wstępnego rozeznania przedmiotu badania, który był dostępny w literaturze przedmiotu oraz w raportach podsumowujących dotychczas realizowane projekty. W procesie badawczym wykorzystano analizę *desk research* na bazie dostępnych danych, analiz m.in. OECD, Eurostatu, MPIPS, dokumentów rządowych dotyczących zatrudniania osób młodych, regionalnych strategii i innych. Na tej bazie przygotowano wstępne wersje:

- 3 kwestionariuszy ankiet: dla osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, dla przedstawicieli pracodawców, dla instytucji rynku pracy;
- 3 scenariuszy do wywiadów indywidualnych. Były one maksymalnie otwarte, aby nie sugerować żadnej ścieżki wypowiedzi, dla osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, dla przedstawicieli pracodawców, dla instytucji rynku pracy;
- 3 scenariuszy do wywiadów grupowych: dla osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, dla przedstawicieli pracodawców, dla instytucji rynku pracy.

2. *Etap badań pilotażowych*

Na etapie tym dokonano weryfikacji poprawności i trafności 6 narzędzi badawczych przygotowanych przez UKW w Bydgoszczy w porozumieniu z Fundacją Stabilo, tj. kwestionariuszy ankiet (3) oraz scenariuszy IDI (3). Badaniami pilotażowymi objęto:

- 30 osób z grupy NEET, 10 pracodawców i 10 reprezentantów IRP w perspektywie ilościowej;
- 5 osób z grupy NEET, 5 pracodawców i 5 reprezentantów IRP w perspektywie jakościowej.

Przeprowadzona została także analiza wyników badań pilotażowych; przygotowano ponadto raport, który stał się podstawą do wypracowania właściwego instrumentarium badawczego.

3. *Etap realizacji właściwych badań empirycznych*

Na tym etapie przeprowadzono tzw. badania właściwe:

1) nurt badań ilościowych (kwestionariusz ankiety) objął:

- a) z grupy NEET – 300 osób;
- b) z grupy pracodawców – 53 osób;
- c) z grupy IRP – 51 osób.

2) nurt badań jakościowych (wywiady pogłębione):

- a) z grupy NEET – 30 osób
- b) z grupy pracodawców – 26 osób
- c) z grupy IRP – 28 osób

3) badania fokusowe:

a) z grupy NEET: 2 grupy po 8-15 osób (z czego jedna grupa zamieszkiwała obszary wiejskie, a druga miejskie);

b) z grupy pracodawców: 2 grupy po 8-15 osób (z czego jedna grupa realizowała działalność gospodarczą na terenach wiejskich, a druga na terenach miejskich);

c) z grupy IRP: 2 grupy po 8-15 osób (z czego jedna grupa obejmowała swoją działalnością obszar wiejski, a druga obszar miejski).

c. Próba badawcza: dobór i struktura

Do badania wytypowano następujące powiaty województwa kujawsko-pomorskiego:

1. Brodnica
2. Toruń
3. Bydgoszcz
4. Grudziądz
5. Nakło
6. Włocławek
7. Chełmno
8. Lipno
9. Tuchola

Kryterium ich doboru była wielkość, zróżnicowanie urbanistyczne (tereny miejskie i wiejskie) oraz poziom bezrobocia i jego ewentualne fluktuacje, stąd taki dobór próby przyczynił się do zapewnienia reprezentatywności próby badawczej.

I. NEET (Not in employment, education or training)

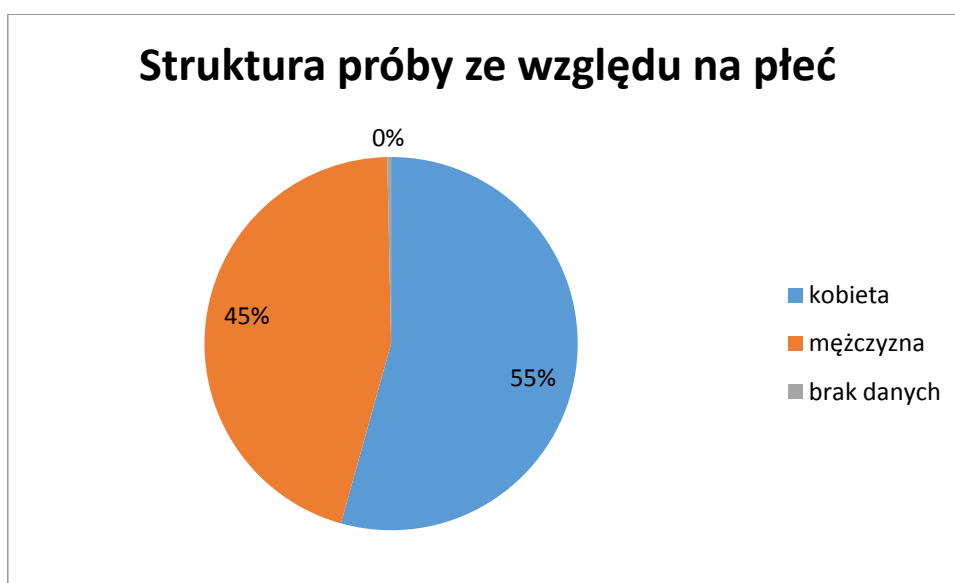
Oficjalna definicja dotycząca tej grupy przyjęta w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, brzmi następująco: „Za osobę z kategorii NEET uznaje się osobę młodą w wieku 15-29 lat, która spełnia łącznie trzy warunki, czyli nie pracuje (tj. jest bezrobotna lub bierna zawodowo), nie kształci się (tj. nie uczestniczy w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym) ani nie szkoli (tj. nie uczestniczy w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy; w procesie oceny czy dana osoba się nie szkoli, a co za tym idzie kwalifikuje się do kategorii NEET, należy zweryfikować czy brała ona udział w tego typu formie aktywizacji, finansowanej ze środków

publicznych, w okresie ostatnich 4 tygodni). Kształcenie formalne w trybie stacjonarnym rozumiane jest jako kształcenie w systemie szkolnym na poziomie szkoły podstawowej, gimnazjum, szkół ponadgimnazjalnych, jak również kształcenie na poziomie wyższym w formie studiów wyższych lub doktoranckich realizowanych w trybie dziennym”¹.

Struktura próby w odniesieniu do osób z kategorii NEET, ze względu na płeć i miejsce zamieszkania w niniejszym badaniu wygląda następująco:

Kobieta	163
Mężczyzna	136
Brak danych	1
SUMA	300

Tabela 1. Struktura próby ze względu na płeć (NEET)

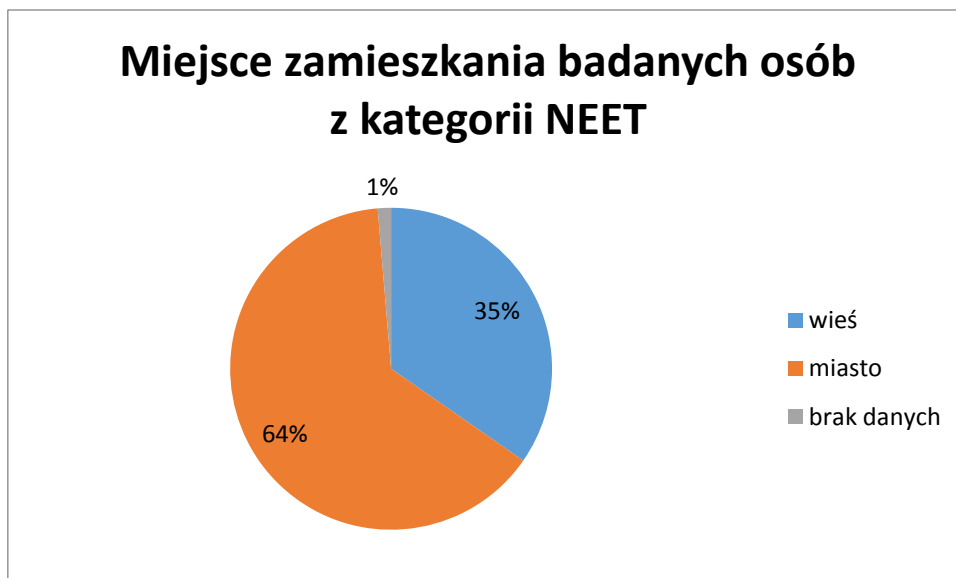


Wykres 1. Struktura próby ze względu na płeć

Wieś	104
Miasto	192
Brak danych	4
SUMA	300

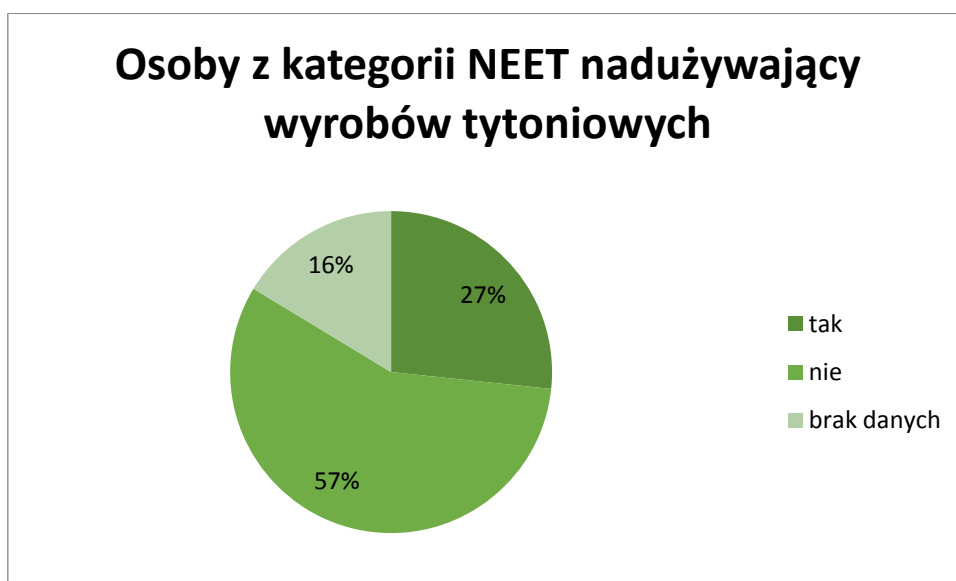
Tabela 2. Struktura próby ze względu na miejsce zamieszkania (NEET)

¹ Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Programu Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, Warszawa 2015, str. 14 (https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/1960/SZOOP_PO_WER_14_20.pdf; dostęp: 30.10.2016)



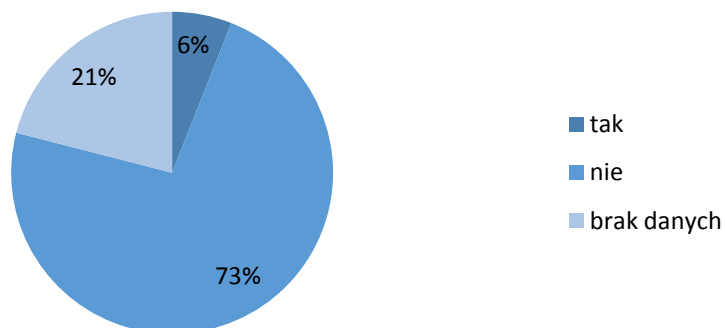
Wykres 2. Struktura próby ze względu na miejsce zamieszkania

W metryczce zadanych zostało wiele pytań na temat osób z kategorii NEET. Dane z niej zostały zaprezentowane poniżej, aby jak najpełniej oddać charakterystykę badanej próby:



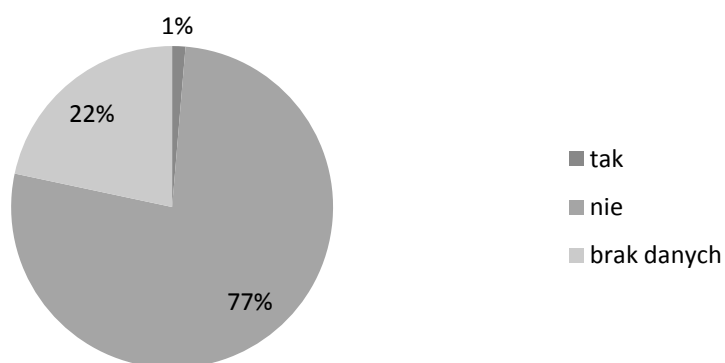
Wykres 3. Deklaracje na temat nadużywania wyrobów tytoniowych (NEET)

Osoby z kategorii NEET nadużywający napojów alkoholowych



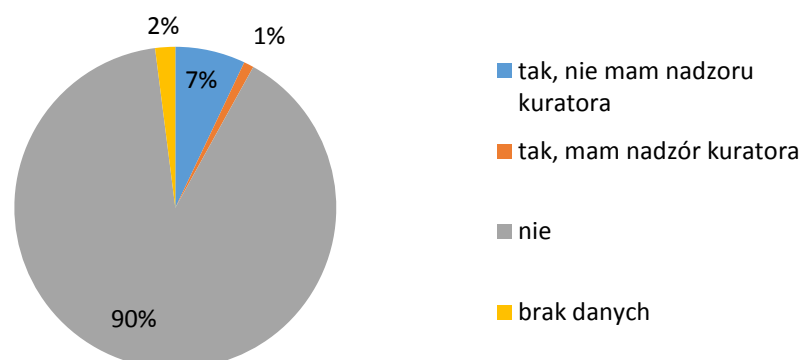
Wykres 4. Deklaracje na temat nadużywania napojów alkoholowych (NEET)

Osoby z kategorii NEET nadużywający środków odurzających



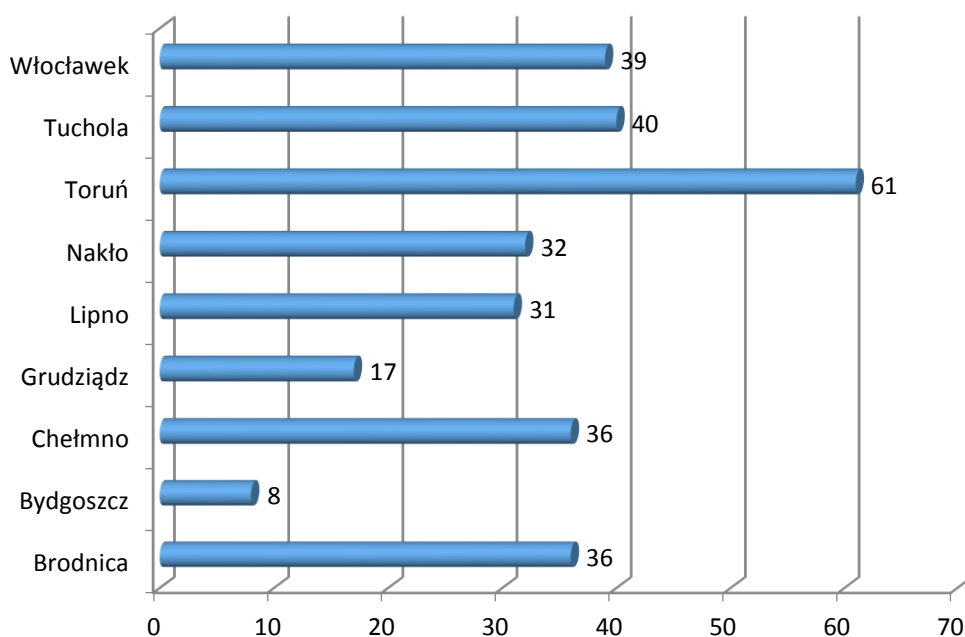
Wykres 5. Deklaracje na temat nadużywania środków odurzających (NEET)

Deklaracje osób z kategorii NEET odnośnie wcześniejszej karalności



Wykres 6. Deklaracje osób z kategorii NEET odnośnie wcześniejszej karalności

Struktura NEET ze względu na przynależność do PUP



Wykres 7. Struktura przynależności osób z kategorii NEET ze względu na Powiatowy Urząd Pracy (dotyczy zarejestrowanych bezrobotnych)

Typologia osób z kategorii NEET

Grupa osób z kategorii NEET postrzegana jest w mass mediach jako grupa jednorodna. Tymczasem badania, do których odnosi się niniejszy raport, przeczą tej tezie. W warunkach województwa kujawsko-pomorskiego – głównie na podstawie badań jakościowych – dokonano następującej typologii osób z kategorii NEET (typy mogą się wzajemnie przenikać):

- a. **„Niezaradny życiowo”** – to najczęściej osoby, które dysponują dobrym wykształceniem, nie towarzyszą im żadne bariery natury ogólnej (niepełnosprawność, choroby, itp.), ale jednak nie potrafią, bądź nie mają wystarczającej motywacji do znalezienia pracy. Często nie potrafią zdiagnozować w sobie przyczyn takiego, a nie innego stanu rzeczy.
- b. **„Klient opieki społecznej”** – to osoby, które działają bardzo racjonalnie, kalkulując, jakie mają zyski ze świadczeń socjalnych i czy opłacalne jest dla nich podejmowanie jakiegokolwiek pracy. Prawdopodobność ową ilustrują poniższe wypowiedzi respondentów:

IDI_15_NEET_WŁO: „Mam okresówki po 80 złotych na dziecko i około 180 na osobę dorosłą. Nie są to duże pieniądze, ale jakoś trzeba się utrzymać. Jeszcze mam alimenty i świadczenie rodzinne”.

IDI_21_NEET_LIP: „Ja dostaję z MOPS 700 zł, teraz 500+ i jeszcze rodzinne. Komornik mi nic z tego nie zabierze, ja nie płacę teraz alimentów, bo nie mam z czego. Jak będę na stażu to mi zabierze 60%. To mi tam 400 zł zostanie, ja nie utrzymam za to dziewczyny i dziecka. I jeszcze dostanę wezwanie o podwyższenie alimentów i sędzina spyta, czemu ja tamtemu dziecku nic nie kupuję, a z czego mam kupować?”.

- c. **„Prawdopodobnie pracujący”** – osoby, które najprawdopodobniej funkcjonują w tzw. „szarej strefie”, czyli pracują, jednak ich praca nie jest w żaden sposób rejestrowana, czyli de facto jest przestępstwem.

O skali zjawiska pracy „na czarno”, na podstawie którego wyodrębnić można podgrupę osób z kategorii NEET *„prawdopodobnie pracujących”*, świadczą szczerze wypowiedzi osób badanych, zebrane podczas indywidualnych wywiadów pogłębionych:

IDI_10_NEET_NN: „Wstaję rano i idę do pracy. Po pracy do domu, u babci jest remont to idę dalej pomóc. Potem kolacja, umyć się i idę spać (...). Wolałbym mieć papier, potem na starość emerytura. Ale lepiej tak niż wcale i czekać aż rodzice pomogą (...). Jestem samodzielny (...). Dużo pracuję, ile mogę, teraz to nawet 12 godzin dziennie”.

IDI_11_NEET_NN: „Dorabiam, na czarno”.

IDI_12_NEET_NN: „Dorabiam tak na czarno. Miał dać [pracodawca] umowę, ale to się ciągle przedłuża (...). Dorywczo, czekam jak zadzwonią, np. do tej kostki brukowej. Powinna być umowa, ale wyszło, że nie ma”.

IDI_21_NEET_LIP: „Mam dwójkę dzieci, z jednego związku nic nie wyszło, płacę alimenty. Drugie jest na moim utrzymaniu, no i dziewczyna, która nie pracuje, opiekuje się dzieckiem (...). Łapię się prac dorywczych, na czarno, bez ubezpieczenia, bez składek ZUS”.

d. **„Ambitny pechowiec”** – to osoby, które mimo swoich starań (aktywnego wysyłania CV, chodzenia na rozmowy kwalifikacyjne, oglądania filmików szkoleniowych w Internecie, itp.) nie mogą od dłuższego czasu znaleźć pracy. Najprawdopodobniej jakieś cechy ich charakteru zniechęcają potencjalnych pracodawców do ich zatrudniania. W tej kategorii są np. osoby, które pomagają rodzicom w gospodarstwie bądź wspierają swojego partnera/partnerkę w pracy zawodowej. Niejednokrotnie ich codzienne funkcjonowanie wypełnione jest dyscypliną (np. wczesne wstawanie i dobra organizacja czasu).

e. **„Niepełnosprawny”**

W grupie osób w wieku 15-29 lata znajdują się osoby z przyznanymi stopniami niepełnosprawności. W przypadku stopnia lekkiego został on określony jako przydatny na rynku pracy, gdyż m.in.:

IDI_05_NEET_TOR: „Są oferty, że trzeba mieć orzeczenie i wtedy jest mniej kandydatów”.

IDI_15_NEET_WŁO: „Ja bym nawet na sprzątaczkę poszła, bo lubię, ale oni tam zawsze grupy inwalidzkiej potrzebują”.

Zdarzają się też przypadki osób bardzo chorych, którym choroba rzeczywiście uniemożliwia optymalne funkcjonowanie zawodowe. Na przykład:

IDI_19_NEET_CHE: „Jestem nosicielem choroby wirusowej, która bardzo obciąża narządy wewnętrzne. Obecnie w wieku 23 lat walczę z marskością wątroby, mimo że nigdy nie miałam w ustach kieliszka wódki. Spadło to na nas strasznie, teraz jeszcze przez pół roku muszę brać zastrzyki. Później przez okres pół roku muszę przeczekać i dopiero za rok poznam wyniki terapii. Wtedy dopiero będę mogła podjąć decyzję, co zrobić w życiu”.

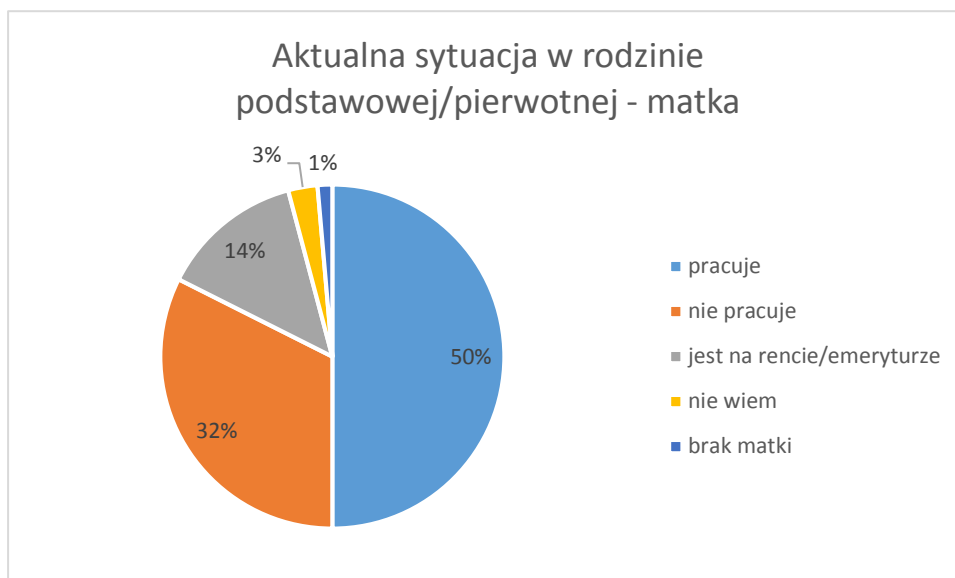
f. **„Dziecko bogatych”** – są to osoby, których rodzice (lub 1 rodzic) są dobrze sytuowani i zapewniają im dostatnie życie, mimo ich bierności zawodowej. Często posiadają doświadczenie zawodowe, jednak nie mają wystarczająco motywacji, aby przezwyciężyć niedogodności związane z pracą. Często są to osoby o rozwiniętym kapitale społecznym, posiadające szeroki krąg znajomych i niestroniące od bogatego życia towarzyskiego.

g. **„Korzystający z używek”** – to grupa bardzo trudna do wykrycia i opisanie, jednak pojawiająca się pośrednio w badaniu w sposób wyraźny. To osoby, które nadużywają alkoholu lub środków psychoaktywnych i przez to ich sytuacja na rynku pracy jest bardzo trudna. Często posiadają już doświadczenie zawodowe, jednak przez ww. problemy nie były w stanie utrzymać zatrudnienia.

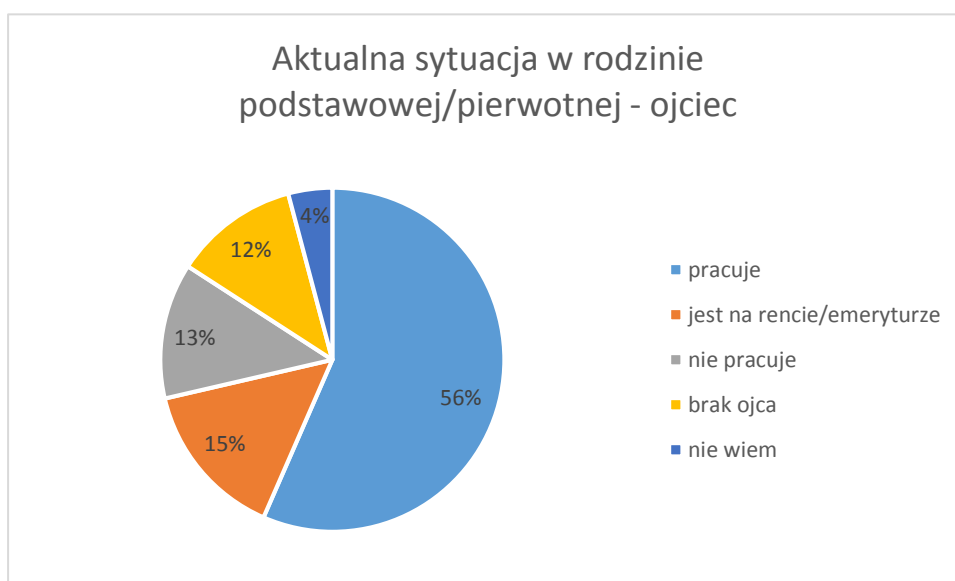
Ścieżki życiowe osób z kategorii NEET

a. **Niepełna rodzina a rynek pracy**

Znacznie częściej zdarza się, że w rodzinach osób z kategorii NEET brakuje ojca niż matki. Sytuację obrazują poniższe wykresy:



Wykres 7. Aktualna sytuacja w rodzinie podstawowej/pierwotnej - matka



Wykres 8. Aktualna sytuacja w rodzinie podstawowej/pierwotnej - ojciec

W przypadku 12% osób z kategorii NEET mamy zatem do czynienia z brakiem ojca, co jest aż o 11 punktów procentowych wyższym wskaźnikiem, niż w przypadku matek.

b. Sposoby utrzymywania się

Bardzo interesującym zagadnieniem okazały się sposoby utrzymywania się młodzieży znajdującej się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Spośród tych sposobów dominowało „pozostawanie na garnuszku” rodziców bądź partnera/partnerki:

IDI_01_NEET_BRO: „Teraz mieszkam z chłopakiem. [mieszkanie] dostaliśmy je od jego babci”.

IDI_04_NEET_TOR: „Niby rodzice pomagają, utrzymują mnie”.

IDI_06_NEET_TOR: „Obecnie mieszkam z chłopakiem, mieszkamy na działce. W wynajętym mieszkaniu”.

IDI_22_NEET_LIP: „Żona pracuje”.

W niektórych przypadkach takie osoby „odwdzięczały się”, wykonując w zamian prace w gospodarstwie domowym lub opiekowały się innymi członkami rodziny:

IDI_02_NEET_BRO: „Zajmuję się dzieckiem siostry i szwagra. Pomagam też w gospodarstwie (...). Rodzice mnie utrzymują”.

IDI_03_NEET_BRO: „Tata jest na rencie. Mama nie pracuje (...). Bratu pomagam, w szklarni u siebie pracuję, na gospodarstwie”.

IDI_05_NEET_TOR: „[rodzice] Robią zakupy, ja z nich korzystam, jak mam większe potrzeby to się do nich zwracam (...). I jeszcze opiekuję się córkami kuzynki”.

IDI_06_NEET_TOR: „Jeżdżę (...) do rodziców, załatwiam różne sprawy, pomagam z rodzeństwem, mam 4 rodzeństwa, 3 młodsze i 1 starsza. Codziennie praktycznie do nich jeżdżę”.

Warto dodać, iż część osób utrzymywała się korzystając z oszczędności zgromadzonych na skutek wcześniejszego wykonywania pracy zawodowej:

IDI_09_NEET_BYD: „Przede wszystkim przez rodziców, ale też z oszczędności, które mi zostały z wcześniej wykonywanych prac”.

IDI_13_NEET_NN: „Z oszczędności”.

Istotnym źródłem utrzymania się jest korzystanie z opieki społecznej bądź łączenie pobierania takich środków z pozostawaniem na utrzymywaniu rodziców i/lub z życiem z własnych oszczędności oraz wykonywaniem prac dorywczych:

IDI_16_NEET_WŁO: „Korzystam z pomocy opieki społecznej”.

IDI_25_NEET_WŁO: „Odbieram kuroniówkę”.

IDI_09_NEET_BYD: „Aktualnie rodzice, dochodzi zasiłek i mam oszczędności. Ale głównie rodzice”.

IDI_18_NEET_CHE: „Mąż pracuje, ja mam zasiłek, no i jest jeszcze 500+, to też zawsze jakiś dodatek. Rodzice nie muszą pomagać”.

IDI_26_NEET_TUC: „Mąż pracuje, załapaliśmy się na 500+ dla małej, to jest duża pomoc. Nie muszę teraz patrzeć, żeby tylko kupować z przecen, czy coś tam od znajomych. Mogę iść do sklepu i kupować wszystko z najwyższej półki, bo córka jest alergiczka”.

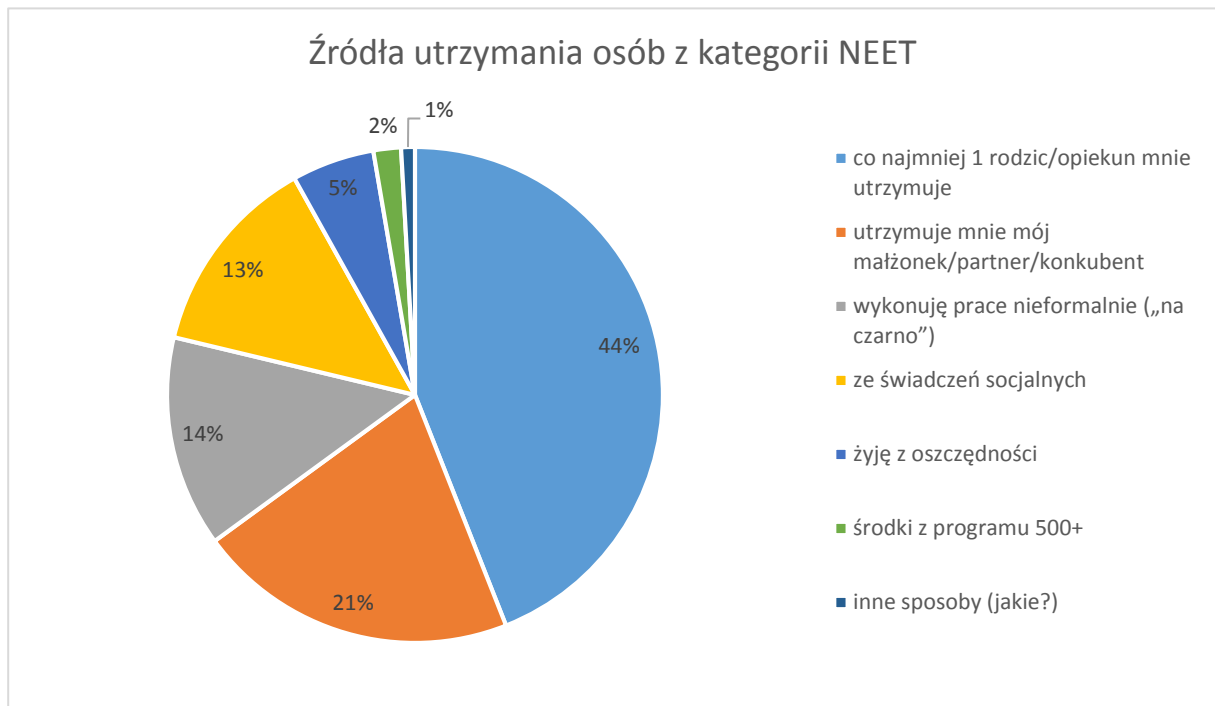
IDI_20_NEET_CHE: „Z opieki społecznej i prac dorywczych (...). Mama jest na zasiłku stałym, tata tak samo. Mąż dorabia trochę, ale też jest zarejestrowany w PUP”.

IDI_23_NEET_LIP: „Teraz żyję z zasiłku i z oszczędności”.

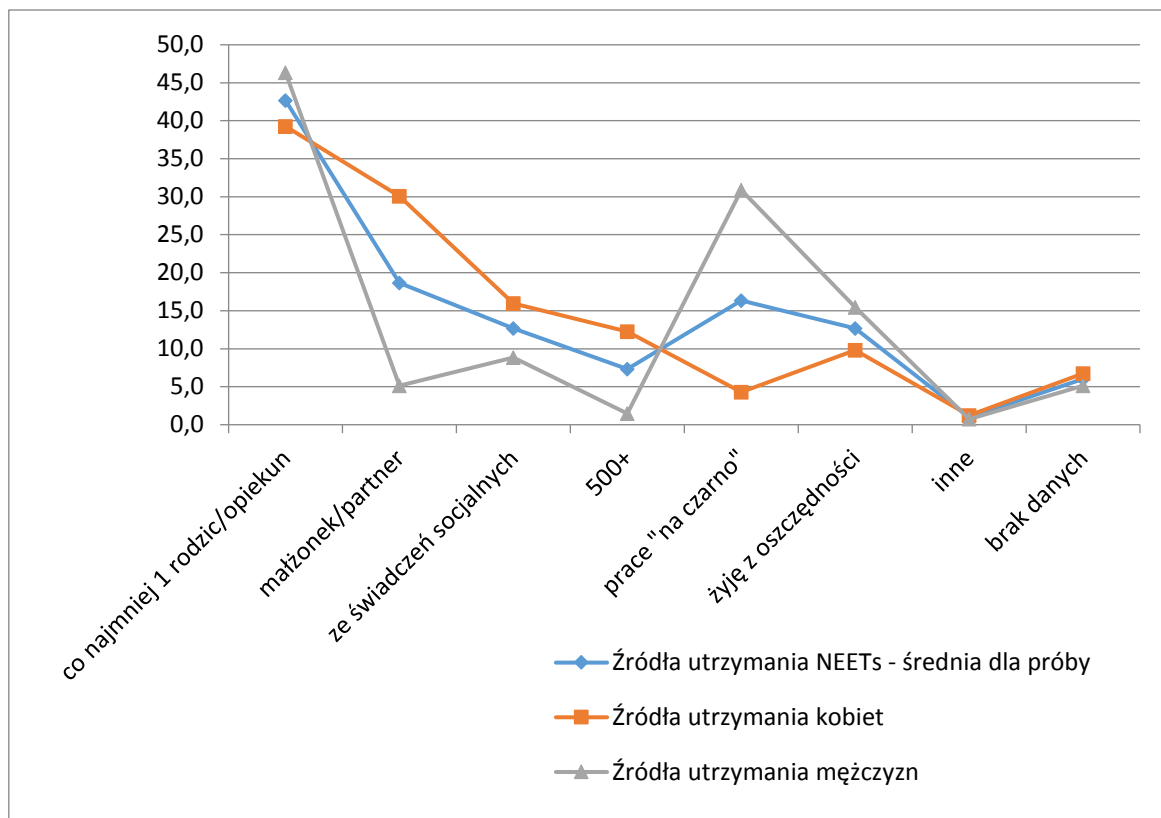
IDI_24_NEET_WŁO: „Utrzymuje się z zasiłku dla bezrobotnych i tyle, że mieszkam z rodzicami. Jakoś dają radę, mam w miarę wspólny budżet z chłopakiem, dajemy sobie radę”.

IDI_27_NEET_TUC: „Mama mnie wspiera, babcia mnie wspiera i z opieki społecznej, dostałem zasiłek okresowy (...). A 500+ mam wstrzymane i od października będę dostawał, bo już jest to postanowienie z sądu”.

Analizy ilościowe pokazują następujące dane (suma odpowiedzi):



Wykres 9. Źródła utrzymania osób z kategorii NEET



Wykres 10. Źródła utrzymania osób z kategorii NEET ze względu na płeć

Najczęstszym sposobem jest zatem utrzymywanie przez co najmniej 1 rodzica (44%). Na drugim miejscu utrzymanie przez partnera/konkubenta (21%). Za istotne źródło uznać można również wykonywanie „pracy na czarno” (14%).

Wśród sytuacji problemowych najczęściej wymieniane były takie kwestie, jak: utrudnienia w znalezieniu opieki dla dziecka/dzieci lub opieka nad rodzicami czy też utrudnione możliwości dojazdu do potencjalnego miejsca pracy, zwłaszcza na terenach wiejskich:

IDI_15_NEET_WŁO: „Przez dziecko [nie mam pracy], gdybym nie miała dziecka to bym do tej pory pracowała. Potem mąż mnie zostawił, bo ja jestem rozwódką. Jego matka też mi nie pomoże, bo jest alkoholiką, a ja jej dziecka nie zostawię, chociaż mi proponowała, ale nawet teraz jak ona miesiąc nie pije to ja nie mam żadnej gwarancji (...). Jak dziecko będzie większe to ja na pewno podejmę pracę. Jak będzie miał 6-7 lat”.

Ścieżki edukacyjne osób z kategorii NEET

Struktura próby ze względu na wykształcenie, prezentuje się następująco:

Struktura wykształcenia przebadanej próby			
L.P.	Wykształcenie	liczba	%
1	Podstawowe	7	2,33
2	Gimnazjalne	36	12
3	Zasadnicze zawodowe	53	17,66
4	Średnie zawodowe	57	19
5	Średnie ogólnokształcące	55	18,33
6	Policealne/pomaturalne	24	8
7	Wyższe (lic.)	32	10,66
8	Wyższe (mgr)	33	11
9	Wyższe (dr)	0	0
10	Brak danych	3	1
SUMA		300	100

Tabela 3. Wykształcenie osób z kategorii NEET

Struktura wykształcenia respondentów uwzględniająca podział na kobiety i mężczyzn jawi się następująco:

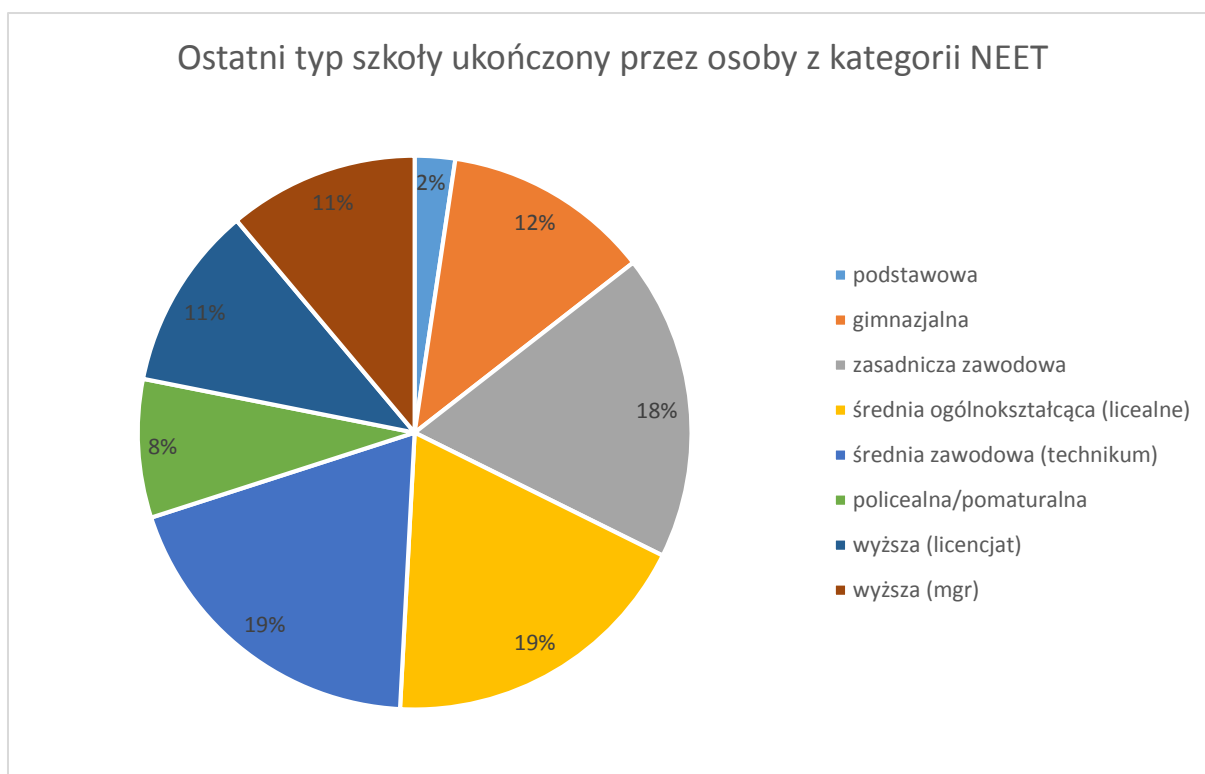
Wykształcenie kobiet			
1	Podstawowe	2	1,22
2	Gimnazjalne	11	6,74
3	Zasadnicze zawodowe	25	15,33
4	Średnie zawodowe	26	15,95
5	Średnie ogólnokształcące	41	25,15
6	Policealne/pomaturalne	17	10,42
7	Wyższe (lic.)	17	10,42
8	Wyższe (mgr)	22	13,49
9	Wyższe (dr)	0	0
10	brak danych	2	1,22
SUMA		163	100

Tabela 4. Wykształcenie kobiet (osoby z kategorii NEET)

Wykształcenie mężczyzn			
1	Podstawowe	5	3,67
2	Gimnazjalne	25	18,38
3	Zasadnicze zawodowe	28	20,58
4	Średnie zawodowe	30	22,05
5	Średnie ogólnokształcące	14	10,29
6	Policealne/pomaturalne	7	5,14
7	Wyższe (lic.)	15	11,02
8	Wyższe (mgr)	11	8,08
9	Wyższe (dr)	0	0
10	brak danych	1	0,73
SUMA		136	100

Tabela 5. Wykształcenie mężczyzn (osoby z kategorii NEET)

Ścieżki edukacyjne młodych ludzi są bardzo zróżnicowane. Strukturę wykształcenia prezentuje poniższy wykres:



Wykres 11. Ostatni typ szkoły ukończony przez osoby z kategorii NEET

Struktura wykształcenia jest zatem dosyć równomiernie rozłożona. Najczęstsze wykształcenie wśród osób z kategorii NEET to: średnie zawodowe i średnie ogólnokształcące (po 19%) oraz podstawowe (18%).

a. Wykształcenie gimnazjalne lub niższe

Respondenci w trakcie wywiadów odnosili się w sposób bezpośredni do uzyskanego przez siebie wykształcenia. Poniżej zaprezentowano przykładowe wypowiedzi osób:

IDI_21_NEET_LIP: „Skończyłem szkołę podstawową, 6 klas. Ciężko było, rodzice nie pracowali, ciężko było z książkami, karany byłem przez nauczycieli, przez uczniów. Pozostawałem w tej samej szkole. Chcieli mnie przenieść do szkoły specjalnej, ale psycholog się nie zgodził, bo stwierdził, że nie mam upośledzenia tylko jestem leniwy. Taka nauka mnie nie inspirowała, raczej praca”.

IDI_27_NEET_TUC: „Ja skończyłem gimnazjum. To też przez miłość i tak dalej, w wieku niecałych 18 lat urodziło nam się dziecko. Panie z opieki przychodziły, nalegały, żeby wybrać naukę lub pracę lub pogodzić jakoś. Ale ja wtedy nie byłem jeszcze taki dojrzały i wybrałem pracę i dobrze było, dopóki był tartak na bydgoskiej i ja tam pracowałem. 3 lata tam przerobiłem. A potem to już było na czarno, albo na krótko. Teraz byłem 2 lata na szparagach”.

b. Wykształcenie zawodowe

IDI_06_NEET_TOR: „Skończyłam w tym roku szkołę zawodową, gastronomiczną. Pod koniec sierpnia pewnie dostanę dyplom, ale jeszcze nie wiem (...). Właśnie czekam na wyniki. Jeśli zdałam to będę miała dyplom kucharza, a jak nie to nie wiem”.

c. Wykształcenie średnie (zawodowe)

IDI_05_NEET_TOR: „Technik ekonomista. Powiem tak, mam niby te 4 lata szkoły, mam minimalne doświadczenie jakieś. Dobrze, może nie najlepiej zdałam egzamin zawodowy, więc jakieś doświadczenie mam. Ale nie wiem, jakimi kompetencjami dysponuję”.

d. Wykształcenie średnie (ogólnokształcące)

IDI_18_NEET_CHE: „Skończyłam L.O., potem podjęłam studium policealne, ale jednocześnie pracowałam, a że tam były wymagania 4 tyg. praktyk to nie miałam nawet tyle urlopu, więc nie ukończyłam”.

e. Wykształcenie wyższe

IDI_09_NEET_BYD” „Szczepnie to nie wiedziałem, co chce robić, ale uznałem, że lepiej jest mieć zawód. Poszedłem więc do szkoły ekonomicznej (...) i potem na studiach, ale to też wyszło śmiesznie, bo zadzwonił do mnie znajomy, że potrzebują logistyków, że trzeba złożyć dokumenty i wybiorą kilka najlepszych osób – i tak się dostałem na studia licencjackie dzienne (...). Potem szukałem kilka miesięcy pracy bez rezultatu i dalej przyjaciel mnie nakłonił, żebyśmy poszli razem na logistykę na magisterkę (...). Jestem już absolwentem”.

IDI_14_NEET_NN: „Poszłam do technikum, mam wykształcenie handlowiec. Nie chciałam iść na studia, bo myślałam, że jestem dobrze przygotowana. Dostałam staż i potem po stażu pracodawca mi nie przedłużył umowy. Z powodu braku miejsca. Potem poszłam na pedagogikę ze specjalnością nauki historii i bezpieczeństwa wewnętrznego. I obroniłam tytuł magistra”.

f. Powtarzanie klas lub przerywanie nauki

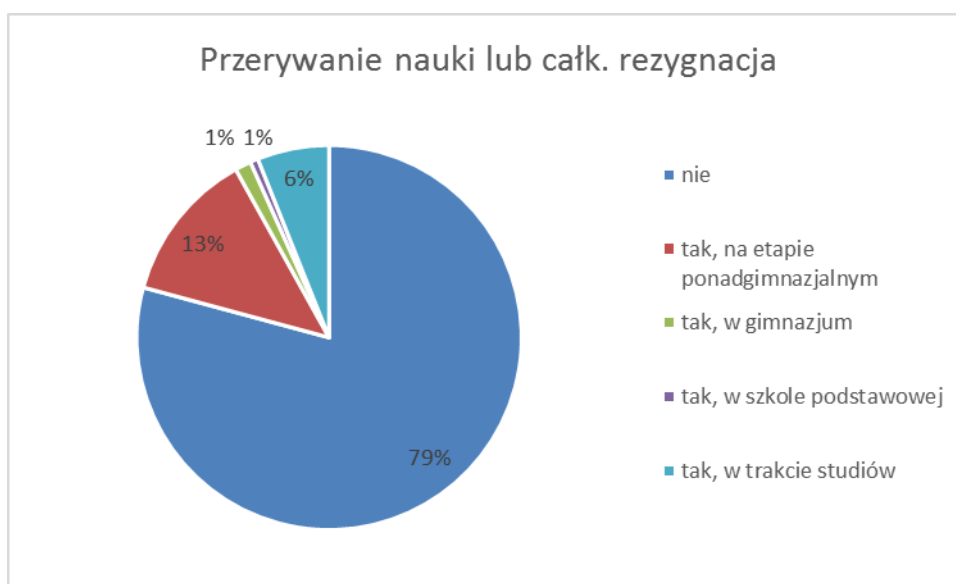
Ścieżki życiowe młodych ludzi znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy charakteryzują się dość często sytuacjami związanymi z przerywaniem nauki. Zjawisko przedwczesnego kończenia edukacji jest w wielu przypadkach uwarunkowane stanem zdrowia, sytuacją rodzinną bądź rozczarowaniem jakością kształcenia.



Wykres 12. Etapy powtarzania klas według badanych

Jak widać, etapy powtarzania klas zadeklarowało 17% z badanych osób z kategorii NEET.

Jeśli zaś chodzi o przerywanie nauki lub całkowitą z niej rezygnację, to sytuację przedstawia poniższy wykres:



Wykres 13. Przerywanie nauki lub całkowita z niej rezygnacja w opinii badanych (NEET)

Co piąta zbadana osoba z kategorii NEET miał sytuację przerywania lub rezygnacji z nauki na różnych jej etapach, o czym mogą świadczyć liczne wypowiedzi respondentów zacytowane poniżej:

IDI_01_NEET_BRO: „Najpierw skończyłam w 2012 roku (...) LO (...), potem pracowałam przez jakiś czas. A potem stwierdziłam, że wybiorę się na studia (...). Ale jak byłam na tych studiach i zobaczyłam, jacy tam są ludzie. Było nas 12 osób, a kadra przepuszczała każdego, byle co, byle jak. Więc stwierdziłam, że zrezygnuję”.

IDI_02_NEET_BRO: „Najpierw szkoła podstawowa, potem gimnazjalna, później zawodowa. Potem LO, ale bez matury. Potem zaczęłam (...) w Reg. Centrum Kształcenia pracownik biurowy, ale przerwałam to, ze względu na zdrowie. Później jeszcze w Bydgoszczy zaczęłam kosmetyczkę, ale też przerwałam (...). Też ze względów zdrowotnych”.

IDI_03_NEET_BRO: „[wykształcenie] Podstawowe. Szkoły zawodowej nie skończyłem. Ostatniego roku nie zrobiłem (...). Z powodu choroby taty. Trzeba było zarobić na leki i musiałem wyjechać za granicę”.

IDI_04_NEET_TOR: „[szkołę] podstawową. Potem rozpocząłem technikum, ale człowiek młody i głupi, teraz się żałuje tego [nie skończenia technikum]”.

IDI_07_NEET_BYD: „Skończyłam studia I stopnia na kierunku biotechnologia. Zrobiłam sobie potem roczną przerwę aktualnie (...). Żeby wyjechać za granicę. Trochę się usamodzielnić. Tam za granicą pracowałam (...). Za każdym razem jak polerowałam szklanki to miałam ochotę to wszystko rzucić i zastanawiałam się, po co to wszystko robię”.

IDI_10_NEET_NN: „Podstawówka to przebiegała normalnie, uczyłem się, potem gimnazjum i koledzy to wiadomo, opuściłem się i raz powtarzałem klasę. A dalej to jeździłem do Bydgoszczy do OHP-u”.

IDI_11_NEET_NN: „Ja musiałem przerwać, żeby iść do pracy [naukę po gimnazjum]”.

IDI_17_NEET_WŁO: „Skończyłem gimnazjum, potem byłem w technikum elektrycznym, ale z powodu złego stanu zdrowia musiałem opuścić placówkę. Szkoła ze mnie zrezygnowała. Miałem zbyt wiele nieobecności, a nie mogłem tego w pełni udokumentować. Skończyłem edukację 2 lata temu. Potem jeszcze próbowałem uzupełniać, ale mi się nie udało. Ale będę się jeszcze starał”.

IDI_27_NEET_TUC: „Tak, chodziłem rok do technikum. Później dziecko i przerwałem szkołę. To szpital, to coś tam i nie mogłem pogodzić szkoły i tego żeby zadbać o partnerkę. Potem wieczorowo poszedłem. Ale ona się złościła, że są dziewczyny i że będę je podrywać. I że się niby dzieckiem nie opiekowałem”.

Warto dodać, iż osoby młode krytycznie oceniają uzyskane w szkołach **przygotowanie do wejścia na rynek pracy**.

W dominacji wypowiedzi osób badanych miały wydźwięk negatywny, zwłaszcza w aspekcie wyposażenia w doświadczenie zawodowe oraz kompetencje miękkie:

IDI_03_NEET_BRO: „Tak nie do końca. Raczej średnio, tak 50 na 50”.

IDI_07_NEET_BYD: „Tak szczerze to najwięcej dał mi ten wyjazd do Anglii. Nawet nie to, że zdobyłam jakieś doświadczenie. Ale rozumiałam, że samo wykształcenie nic nie daje, trzeba robić więcej w tym kierunku, jeżeli chce się faktycznie później pracować w zawodzie. Mam teraz określony plan, jeśli pójdę na studiach. Wiem co zrobić, żeby pracować w zawodzie (...). Wiem, że to nie jest działanie w jednym kole naukowym, tylko raczej 2, a nawet 3 czy 4. Trzeba uczestniczyć w kołach, pisać publikacje. Gdyby nie wyjazd to bym żyła w przekonaniu, że skończę studia i znajdę pracę, a tak jest”.

IDI_09_NEET_BYD: „Z umiejętności miękkich to niewiele, chyba że znajomość języka angielskiego to tyle, szczególnie lektorat języka technicznego. Samo ukończenie uczelni też ułatwia znalezienie. Ale inne miękkie to nie za bardzo, bardziej wiedza techniczna”.

IDI_13_NEET_NN: „Trochę brakuje doświadczenia, w szkole mieliśmy tylko 2 miesiące praktyk. A pracodawcy pytają o to doświadczenie, którego nie ma”.

IDI_15_NEET_WŁO: „Posiadam zawód fryzjerki, ale nie mogę w nim pracować, bo mam problemy ze zdrowiem, jestem uczulona na amoniak i nikiel. Ujawniło się ono dopiero pod koniec szkoły na praktykach. Mam papierek od lekarza, że nie mogę pracować w tym zawodzie, nie zostaną dopuszczona. (...). Nauka była ok, ale przygotowanie do pracy niewielkie”.

IDI_16_NEET_WŁO: „Szkola niewiele dała. Szkoła trochę dała mi umiejętności w zawodzie”.

IDI_18_NEET_CHE: „Tylko podstawy, czyli niewiele. Nakład tylko na maturę”.

IDI_19_NEET_CHE: „Nauczyciele biegną z tematem i nie mają czasu wytłumaczyć niektórych kwestii. Metody są przestarzałe. Na lekcjach, które uczą przystosowania do życia, nie było specyficznych zagadnień, np. na podstawach przedsiębiorczości mieliśmy tylko sztywne reguły. Nie było praktyki (...). Wiele rzeczy dowiedziałam się dopiero po wyjściu ze szkoły. To raczej samodzielnie. Trzeba było pochodzić, popytać, np. o zameldowanie. Tego w szkole nie uczą. A tego brakuje. Wielu moich znajomych ma podobne problemy. Nie wiadomo co załatwić, gdzie załatwić, w jakim urzędzie”.

Osoby badane zapytane o swoje **plany edukacyjne** przejawiały bardzo zróżnicowane postawy. Pojawiało się m.in. przekonanie o tym, iż w ich wieku jest już za późno na naukę bądź przekonanie o istniejących w tym zakresie przeszkodach:

IDI_11_NEET_NN: „Nie, już za późno”.

IDI_03_NEET_BRO: „Najpierw trzeba mieć pracę, żeby mieć na tę naukę”.

IDI_04_NEET_TOR: „Tak, ale to zaocznie”.

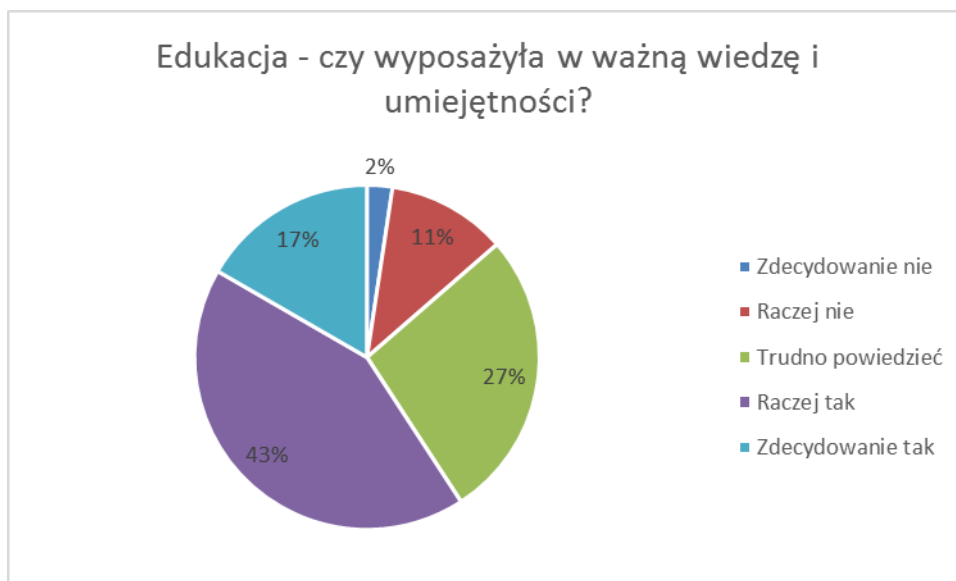
IDI_09_NEET_BYD: „Nie, właściwie został mi już tylko doktorat, ale nigdy więcej. Moim zdaniem nie ma sensu. Koleżanka robi i właśnie jest na stażu, wcześniej pracowała, przyzwoicie zarabiała, a teraz może ledwo przeżyć”.

IDI_09_NEET_BYD: „Powiem szczerze, że czasem o tym myślę, ale to raczej zaocznie. Ale w najbliższym czasie na pewno nie”.

IDI_10_NEET_NN: „Myślałem o tym, ale chyba jest już za późno, mam 26 lat już”.

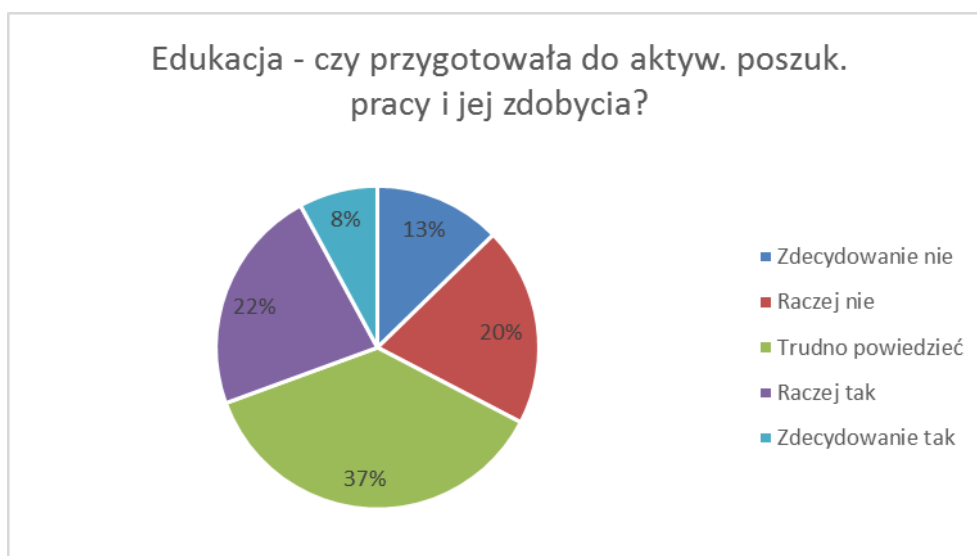
IDI_18_NEET_CHE: „Studia by mi się przydały. Też znajomość języków, bo to jest na podstawowym poziomie, tego nie używam. A język też jest potrzebny. Trudno mi tylko kierunek wybrać (...). Zdecydowanie zaoczne, gdzieś tu w okolicy. Myślałam też o studiach artystycznych, ze szkoły była propozycja. Ale nie chcę rysunku czy rzeźby, a inne kierunki są daleko”.

Dane ilościowe pokazują nieco bardziej pozytywny obraz analizowanego powyżej kryterium:



Wykres 14. Doniosłość edukacji zdaniem osób z kategorii NEET (ważność wiedzy i umiejętności)

Aż 43% badanych raczej zgodziła się ze stwierdzeniem, że edukacja wyposażyła ich w ważną wiedzę i umiejętności. Gorzej wygląda sytuacja, jeśli chodzi o postrzeganie pozytywów edukacji w kwestii poszukiwania i zdobycia pracy. Tylko łącznie 30% wszystkich odpowiedzi jest twierdzących:



Wykres 15. Doniosłość edukacji zdaniem osób z kategorii NEET (przygotowanie do aktywnego poszukiwania pracy i jej zdobycia)

Niektórzy badani mieli mniej lub bardziej **skonkretyzowane plany edukacyjne**. Ich realizację uzależniali przede wszystkim od stanu swoich finansów:

IDI_03_NEET_BRO: „Takie mam plany [wznowienie nauki w zawodówce], nawet plany z zamiarem (...). Jeszcze nie, ale myślę od września”.

IDI_05_NEET_TOR: „Na razie nie robię, tylko myślę. Chciałabym zrobić SKK, ale nie mam teraz motywacji (...). Patrzyłam, że szkolenie kosztuje minimum 1500 zł”.

IDI_09_NEET_BYD: „Prawo jazdy, bo samochód mógłbym od taty pożyczyć, bo ma i jeździ praktycznie tylko po zakupy, nawet by mnie zrobił na współwłaściciela. Ale liczymy prawo jazdy tak ze 2000 zł, zdane tak za 2-3 razem”.

IDI_16_NEET_WŁO: „Niekoniecznie, ale jakby się coś trafiło to może”.

IDI_17_NEET_WŁO: „Chciałbym ukończyć szkołę i zastanowić się nad studiami, ale takimi wymarzonymi (...). Potrzebny jest dość duży zasób finansowy. Chciałbym iść na akademię filmową, jako operator i montażysta”.

IDI_19_NEET_CHE: „Tak, zamierzam. Ale teraz muszę ustabilizować stan zdrowia. Chciałbym iść na politechnikę, ewentualnie coś w kierunku transportu. Teraz się orientowałam, to pootwierano ciekawe kierunki”.

IDI_20_NEET_CHE: „Jak będzie mnie stać, to tak”.

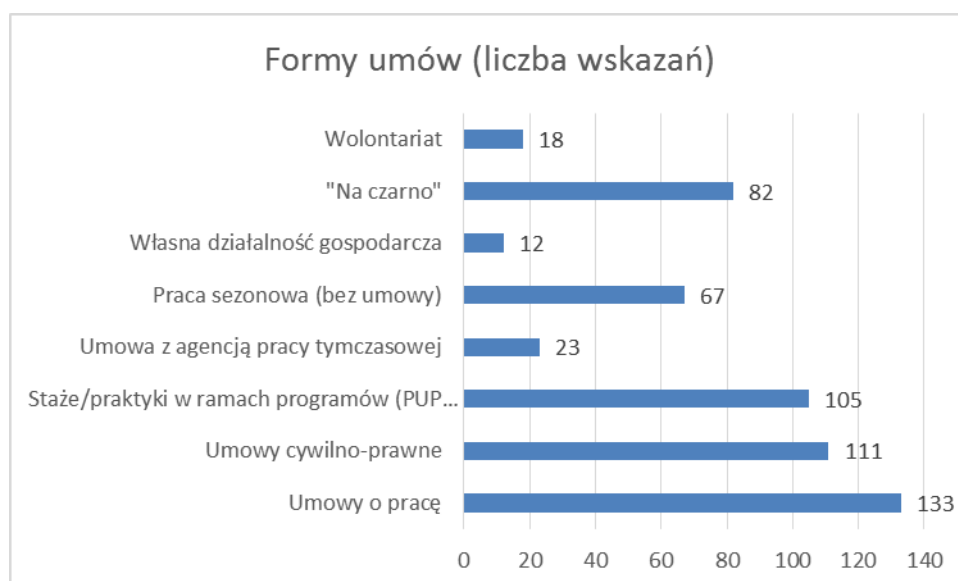
IDI_21_NEET_LIP: „Tak, jeżeli byłaby możliwość tutaj, bo nie mam na to pieniędzy”.

IDI_27_NEET_TUC: „Tak, chciałbym technikum. I jeszcze prawo jazdy, brat ma to widzę, że ma lepiej”.

Doświadczenie zawodowe osób z kategorii NEET

a. Formy umowy

Najczęstszą formą umowy, z jaką dotychczas spotkały się osoby młodej, jest umowa o pracę. Doświadczyło jej ponad 44% wszystkich badanych. Pozostałe formy i ich proporcje przedstawia poniższy wykres:



Wykres 16. Formy umów (liczba wskazań)

Za interesujące można uznać – w przypadku wielu badanych – bogate doświadczenie zawodowe (często w specjalistycznych branżach), w tym także zdobyte za granicą:

IDI_11_NEET_NN: „Miałem przyuczenie zawodowe do zawodu murarza. To jako murarz miałem na umowę i w Holandii na umowę, przy kwiatkach i takich różnych, gdzie była praca tam się szło. Miałem jeszcze na czarno jako murarz i jako pomocnik lakiernika”.

IDI_09_NEET_BYD: „Pracowałem w parunastu miejscach. Zaczynałem jako student, od inwentaryzacji, jeździłem autokarem po całej Polsce i liczyłem produkty. Potem na produkcjach, sprzedawałem papierowy, robiłem ankiety w Toruniu na różne tematy, to nie każdy chciał rozmawiać. I jeszcze potem prezentację wyników robiłem (...). To było tak, że trzeba się znaleźć między przyjemnością a zarobkiem, nie można mieć wszystkiego naraz”.

IDI_09_NEET_BYD: „Pracowałem oprócz praktyk i staży w 3 miejscach. Jedno to firma zajmująca się uzdatnianiem wody, hydrotechniką, tam zajmowałem się wizualizacją procesów technologicznych. Potem przeszedłem do firmy, która produkowała elektronikę sterowników do centralnego ogrzewania i urządzenia dla transportu kolejowego, lampy, sygnalizatory – tam pracowałem w dziale badań i rozwoju, tworzyliśmy nowe urządzenia i modyfikowaliśmy stare. Po 11 miesiącach przeszedłem do spółki matki tej firmy i zajmowałem tym samym i wdrażałem produkty, które wymyśliłem (...). Ta druga i trzecia firma to był krok w kierunku tego, co chcę robić. Można powiedzieć, że nabrałem doświadczenia i byłem zadowolony. To jest to co chcę robić”.

IDI_12_NEET_NN: „Trochę robiłem. Trochę za granicą siedziałem, pracowałem w KFC. W Polsce teraz kostka brukowa, a wcześniej metal-plastik, robiłem odlewy na wtryskarkach (...). Tak dorywczo jeszcze, zbierałem truskawki, albo przy innych roślinach (...). Trzeba było pracować. Ale dawało trochę satysfakcji”.

IDI_13_NEET_NN: „Najpierw sprzątałam na umowę zlecenie, potem w innym miejscu najpierw na umowę zlecenie, potem na umowę, jako pracownik fizyczny – sprzątaczką (...). Byłam zadowolona, że mogę pracować i się z tego utrzymać (...). Nie mogłam znaleźć pracy w zawodzie, a była miła atmosfera, to mi to odpowiadało. Pracodawca też mnie dobrze traktował”.

IDI_16_NEET_WŁO: „Jakieś doświadczenie jest. Przepracowałem już 3 lata w gastronomii. Lubię pichcić. Pracowałem i we Włocławku i za granicą w Niemczech. Finansowo za granicą dużo lepiej. Ogólnie też jest lepiej. Bardziej elastycznie było, atmosfera lepsza. Z umowami było różnie, ale zdarzały się umowy. Zdarzało się, że pracodawcy nas wykorzystywali. Dostawaliśmy dodatkowe prace, spoza umowy. Ale czas pracy, płace były terminowe (...). Musiałem zjechać z zagranicy, bo mnie rodzina potrzebowała”.

IDI_17_NEET_WŁO: „Tak, pracowałem w 3 miesiącach. Najpierw we Włocławku w firmie na umowę zlecenie, składałem elementy klimatyzacji, to było przyuczenie, do frezowania, cięcia i zginania blachy. Nauczyłem się pracować z narzędziami, praca była bez polotu i czułem się wykorzystywany. Nie doczytałem też umowy i miałem z tym komplikacje. Z własnej inicjatywy tam poszedłem (...)”.

IDI_22_NEET_LIP: „Z 7-8 zakładów. Umowy zlecenie, dzieło, na czarno i nawet o pracę”.

b. Pozytywne doświadczenia z pracodawcami

Różne są doświadczenia osób z kategorii NEET z pracodawcami. Poniżej kilka przykładów pozytywnych:

IDI_01_NEET_BRO: „Świetnie [pracowałam w sklepie zoologicznym], bardzo dużo się nauczyłam. To nie jest taka łatwa praca, jak się może wydawać. Pracowałam też w drogerii, ale tam mnie ta praca nużyła. Nic się nie działo. A w sklepie zoologicznym ciągle się coś działo”.

IDI_09_NEET_BYD: „Dobrze, nie mam na co narzekać. Nigdy nie było problemów z urlopami, czasem nawet bony, jakieś szkolenia, nastawienia na mój rozwój”.

IDI_10_NEET_NN: „Ja bym ocenił bardzo pozytywnie. Nie nudziło mi się, różnica wieku była duża, a atmosfera super i podejście koleżeńskie. Aktualnie relacje między mną a szefem oceniam bardzo dobrze (...). To znaczy to taki starszy pan, co idzie niedługo na emeryturę i on już swoją działalność też zawiesił i raczej teraz tak dorabia. I nie opłacałoby mu się tego robić legalnie”.

IDI_12_NEET_NN: „Źle nie było. Ale zależało od humoru pracodawcy. Jak miał zły humor, to trzeba było go unikać”.

c. Negatywne doświadczenia z pracodawcami

Dominują negatywne doświadczenia z pracodawcami:

IDI_01_NEET_BRO: „A i jeszcze raz byłam w galerii na rozmowie. Ale tam oszukują, bo ten sklep już nie istnieje. I byłam tam na rozmowie, zaproponowali mi żebym przyszła na 2h, żeby zobaczyli jak pracuję, oczywiście za darmo. Byłam tam jakieś 3h i zaproponowali mi, żebym przyszła w sobotę na cały dzień, ale bez umowy, bez niczego, więc uznałam, że po prostu nie przyjdę”.

IDI_02_NEET_BRO: „Pracowałam w Bydgoszczy i potem przeprowadziłam się na wieś. Pracowałam jako sprzątaczką. Ale ja choruję na padaczkę i dostałam ataku w pracy. I zostałam potem zwolniona, bo wcześniej o tym nie powiedziałam (...). Bałam się, że może mnie nie przyjąć”.

IDI_03_NEET_BRO: „Bo moim zdaniem to pracodawca najlepiej to by chciał, żeby za darmo pracować, albo na czarno. I niby jest praca, ale nikt nie chce pracować. Gdzie nie składałam to zawsze było na 2-3 tygodnie, porobiłem na czarno i potem do widzenia. To ja tak nie chce. I każdy mówi, że nie ma pracy, bo nikt do takiego nie pójdzie. Każdy chce wykorzystać człowieka”.

IDI_04_NEET_TOR: „Wykorzystywali mnie szczególnie, jak pracowałam jako kierowca, stawka 5 złotych i pracowałam po 12 godzin. W miesiącu jak był sezon to nawet po 300 godzin”.

IDI_05_NEET_TOR: „Dobrze się odnajdowałam, ale było trochę napięć związanych z niedogadaniem się w związku z pracą i obowiązkami, przesunięciami, zmianami zakresu obowiązków w trakcie”.

IDI_06_NEET_TOR: „Różnie bywa [z pracodawcami] (...). Np. jakieś problemy z ubezpieczeniami, że obiecali, a nie zrobili”.

IDI_09_NEET_BYD: „[pracodawcy] Zazwyczaj z góry [traktują pracowników] (...). Nie pozwoliłem traktować się niehumanitarnie. Zostałem wrzucony na stanowisko pracy, której z powodów problemów z kręgosłupem nie mogłem wykonywać, a kierowniczką o tym wiedziała.

I powiedziała mi, że jak mi się nie podoba to mogę iść do domu. Potem poszedłem na chorobowe, ale go nie przedłużałem, bo chciałem iść do PUP i szukać nowej”.

IDI_09_NEET_BYD: „Na jednej [rozmowie kwalifikacyjnej] czułem się gorzej niż na obronie mgr. Prezes firmy przepytawał mnie z teorii i czekał, żebym się pomylił i wtedy robił mi piękny wykład i to nie sarkastycznie, tylko naprawdę. Na koniec powiedział, że szuka zupełnie innej osoby, ale zaciekałem go po prostu”.

IDI_11_NEET_NN: „Zwolnili mnie po chorobowym, bo złamałem rękę”.

IDI_13_NEET_NN: „Jedna [rozmowa kwalifikacyjna] była tragiczna, to był Pan, który miał własną klinikę. Był nieprzyjemny. Drugi raz byłam w sklepie odzieżowym. Ale były trudne pytania, co bym zrobiła, gdy... i musiałam na szybko wymyślać. Dziwne takie. Jakby haczyka szukali na pracownika”.

IDI_15_NEET_WŁO: „Jeszcze w ciąży chodziłam do pracy, ale nie dawałam rady, wymiotowałam, więc poszłam na zwolnienie i dalej nie przedłużyli ze mną umowy. Ta praca była przez firmę pośredniczącą (...). Na taśmie w chłodni, tam też mieliśmy taką wulgarną kierowniczkę, strasznie nas traktowała, po 3 tygodniach zrezygnowałam”.

IDI_17_NEET_WŁO: „Potem w trójmieście pracowałem jako kasjer, 3 miesiące pracowałem. Było dość lekko, ale były kłopoty z kadrą, z wypłatą świadczeń, umowa też była dziwnie skonstruowana. Chciałem to wyjaśnić z kierownictwem, dlaczego dostaje niższe stawki, ale zaproponowano mi, żebym rozwiązał umowę lub pracował dalej. Firma nie chciała tego wyjaśnić. Nie zgadzały mi się składki i kwota netto (...). Wszyscy byli nastawieni do mnie pejoratywnie, wytykano mi moje błędy. Stawiano mnie jako negatywny przykład. Prosiłem, żeby mnie tak nie traktować, ale mówili, że jak będę powtarzał błędy to oni będą tak się zachowywać”.

IDI_18_NEET_CHE: „Najpierw tam na czarno pracowałam, bo nie miałam nawet 16 lat. Potem jakaś zgoda rodziców. I na koniec dostałam umowę w ramach projektu, że jak utrzyma moje stanowisko przez 2 lata to dostanie jakieś spore dofinansowanie na wyposażenie mojego miejsca pracy. I potem to wszystko poszło na jego samochód. Miałam też ustaloną stawkę 7 zł, a dostawałam 4 zł. Potem powiedziałam, że zrezygnuję, ale w międzyczasie się rozchorowałam, więc on w ogóle nie chciał wypłacić mi chorobowego. Dopiero jak zagroziłam PIP to mi rzucił kopertą i rozwiązaliśmy za porozumieniem stron”.

IDI_21_NEET_LIP: „Pracodawca był dziwny, zawsze z mordą wchodził, naskakiwał na człowieka. Nie dziwiłem się, że ludzie z Torunia nie chcieli tam robić. Ja tam w końcu nie pracowałem, bo człowiek co daje pracę, to nie jest wyższy od innych, że może na nich gębę piłować”.

IDI_22_NEET_LIP: „Na początku było fajnie, ale potem wychodziły nieprzyjemne sprawy. Trzeba było się prosić o dzień wolny, gdyby mogli to by i w niedziele kazali przychodzić. Słyszałem nawet takie teksty, że to pracownik powinien płacić pracodawcy, że u niego pracuje”.

IDI_25_NEET_WŁO: „Pracowałam jako pracownik biurowy w firmie sprzątającej. Kserowałam, robiłam dokumenty, pozyskiwałam klientów. Miałam umowę zlecenie i po roku wzięli panią na stażu. (...). Dyrektor mnie wezwał i przekazał informację. Ale dla mnie to było wiadome, że chętniej kogoś na staż z PUP wezmą. Łatwiej im takiego pracownika utrzymać niż mnie”.

IDI_26_NEET_TUC: „Na stażach to super, ekstra, genialnie, bardzo zadowolona jestem. A w markecie już trochę inaczej, pieniądze były większe, ale tam strasznie wykorzystywano ludzi. I nawet oszukana się czuję, bo miałam na umowie najniższą krajową, a potem się okazało, że 8 złotych brutto brakowało do umowy, żeby dostać zasiłek. Jak mam opowiedzieć tę historię to mnie nosi (...). Potem jeszcze zaczęłam pracę, ale ten kręgosłup mi szwankował i zaniemogłam. Brzydko tak, do dziś się źle czuję, że pracodawcę wykorzystałam. Od razu poszłam na chorobowe, ale nie miałam świadomości, że to się tak skończy. Zasłałam nagle na ulicy”.

IDI_28_NEET_TUC: „Od czasu wypadku szukałam takiej pracy, gdzie będę miała opłacane ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe. Wtedy miałam zlecenie i potem już mi nie przedłużyli umowy. A chorobowego nie dostawałam, bo BHP-owiec mi napisał w papierach straszne rzeczy, bagno za przeproszeniem. Nie dostałam w końcu nic. Ja się nożykiem przecięłam, miałam nerw uszkodzony, miałam już na to operację”.

d. Praca „na czarno”

Jednym z najważniejszych ustaleń badania jest fakt znaczącego udziału osób pracujących bez umowy („na czarno”) w strukturze bezrobotnych zarejestrowanych.

IDI_03_NEET_BRO: „Trochę się zarobi, to tu to tam. Na czarno, bo na czarno to nie żaden wstyd, wstyd to kraść. A że ludzie na czarno pracują to nasz rząd doprowadził. I będą ludzie pracować na czarno” (...). Wolą przyjąć człowieka na parę dni, wykorzystają i potem biorą następnego. A pracownik nic z tego nie ma, a oni mają robotę zrobioną” (...). Ja teraz jak idę zanieść podanie i chcą, żeby przyjść od razu to ja odmawiam i mówię dlaczego. I teraz to już się nie zgadzam”.

IDI_04_NEET_TOR: „Jako kierowca, ale to bez umowy. Jeździłem na kat. B, takim mniejszym samochodem dostawczym w hurtowni piwa (...). Zadowolony byłem”.

IDI_07_NEET_BYD: „W Polsce nie zawsze była umowa, np. w kawiarni miało być 3 dni czasu próbnego. I ja pytam po 3 czy 4 dniach o umowę, to oni, że tak, potem znowu po paru dniach pytam to mi mówią, że oni muszą ją napisać najpierw i tak przez 2 tyg. umowa się nie pojawiła to ja podziękowałam pani manager za współpracę. To pani była oburzona, bo ja miałam pracować przez pół roku i ona już potem wyrzucała wszystkie CV i nikogo nie przyjmowała. I że jak ja w ogóle tak mogę? To jej powiedziałam, że czekam 1,5 tyg. na umowę i że na czarno pracować nie będę. A jak przyszło do wypłaty to okazało się, że powinnam być szczęśliwa, że dostanę jakiegokolwiek pieniądze. No i miała być stawka 8,50, a było 8, bo 8,50 to dopiero po pierwszym miesiącu. To samo wynikało w drugiej pracy, więc stwierdziłam, że przestanę szukać pracy na własną rękę, chyba że pracodawca będzie mnie prosił o zarejestrowanie się jako osoba bezrobotna, żeby było to przez urząd miasta. To dla mnie bezpieczniejsze, bo później też umowy podpisywałam i też było tak, że nie było tak pięknie jak w umowie, bo były jakieś kruczki i ostatnio za 2 tyg. pracy dostałam 290 złotych, jeszcze w innym miejscu. Także zrezygnowałam z powodu niedomówień, białych kłamstw”.

IDI_10_NEET_NN: „Pracuję na czarno w firmie remontowej. Wcześniej 4 lata prowadziłem własną działalność zagranicą. Ale to było męczące jak się wracało do Polski co 3 miesiące (...). Po wszystkich opłatach, podatkach zostawało mi z 1800, więc tyle, co jestem w stanie zarobić”.

IDI_21_NEET_LIP: „Nie było źle. Wywiązywali się z umów, jak praca była na czarno, to wiedziałem, że jak mi nie zapłacą, to ja nic nie zrobię, bo i mnie ukarzą. Trafily się 3 firmy ociepleniowe (...), które były nierzetelne. Dali tylko zaliczki i tyle”.

IDI_23_NEET_LIP: „Ja pracowałem na godziny, co na umowie to na umowie, a pod stołem resztę. Może jakby te koszty były niższe, to by więcej ludzi mogło pracować albo zarabialiby więcej”.

Postrzeganie pracodawców przez osoby z kategorii NEET

a. Antycypowane oczekiwania względem pracowników

Osoby z kategorii NEET uważają, że podstawowym oczekiwaniem pracodawców względem nich są tzw. twarde wymogi, tj. doświadczenie zawodowe, wykształcenie, dokumenty, zaświadczenia, itp.



Wykres 17. Oczekiwania względem pracowników zdaniem osób z kategorii NEET

Warto zauważyć, że tzw. miękkie kompetencje, takie jak: uczciwość, lojalność, samodzielność, odpowiednia prezencja, są w opinii osób z kategorii NEET zdecydowanie niżej cenione niż wcześniej wspomniane kompetencje tzw. twarde. Warto to zapamiętać w kontekście faktycznych oczekiwań, jakie mają pracodawcy, o czym w dalszej części raportu.

W szerszym spektrum oczekiwania osób z kategorii NEET względem pracodawców przejawily się w ich wypowiedziach w nurcie badań jakościowych:

IDI_04_NEET_TOR: „(...) żeby ta praca była bardziej stabilna, a nie na miesiąc czy dwa. Dłuższe umowy przede wszystkim (...). Większość korzysta z agencji zatrudnienia, bo taniej”.

IDI_04_NEET_TOR: „Główny problem, że mówią, że się odezwą [pracodawcy], a się nie odzywają. Potem idzie się drugi raz zapytać to mówią, że mają numer telefonu to jak będą potrzebowali to się odezwą”.

IDI_11_NEET_NN: „Teraz ino patrzą na wykształcenie. Jakby były mniejsze wymagania to by łatwiej było. Kiedyś tak na to nie patrzyli”.

IDI_14_NEET_NN: „Nawet nie dzwonią, że mnie nie przyjmą. Chociaż ja bym chciała się dowiedzieć od nich, dlaczego nie otrzymam zatrudnienia. To bym mnie jakoś nakierunkowało. Tego w ogóle nie rozumiem. Źle oceniam takie działania”.

IDI_16_NEET_WŁO: „Mogliby dawać szanse i mieć trochę mniejsze wymagania, to wiem ze swojego doświadczenia”.

IDI_23_NEET_LIP: „Po pierwsze, niektórzy [pracodawcy] mają wygórowane wymagania, co do kwalifikacji. Albo np. też nie dają umowy powyżej 2500, bo ich podatki i ZUS zjedzą. Ja też miałem zarejestrowaną umowę na 2500 zł, to szef zawsze musiał ponad 1200 odprowadzić od tego (...). Doświadczenie trzeba gdzieś zdobyć, a gdzie ten młody ma to zrobić? Może dać mu mniejszej pracy, pod czymś okiem. Ja nie miałem takiego problemu, bo mnie ojciec uczył. I to doświadczenie 8 lat to jest sporo. Ale trzeba dać im szansę”.

IDI_24_NEET_WŁO: „Jak przeglądam ogłoszenia to z reguły trzeba wykształcenie, młody wiek i np. 3 lata doświadczenia. A młodzi ludzie nie mają gdzie go nabyć, bo nie chcą ich zatrudniać. Nie powinni żądać takiego dużego doświadczenia lub dać możliwość jego zdobycia na początku pracy”.

IDI_26_NEET_TUC: „Mogliby przymknąć oko na wykształcenie, bo doświadczenie to można zdobyć. A wymagania pracodawcy mają duże”.

IDI_26_NEET_TUC: „Dużo ich było [rozmów kwalifikacyjnych], ja się strasznie zawsze czuję, cała spocona jestem, zdenerwowana. Najlepsze pytania są takie, żeby powiedzieć swoje wady i zalety, no to sobie zażartowałam, że jestem za gruba. To zaczęli się śmiać. Ale chcieli dalej. To mówię, że jestem bardzo punktualna, ale przez to jeżdżę za szybko samochodem i zgarniam mandaty, bo coś trzeba było powiedzieć, też rozluźnić atmosferę. A oni: o matko, kobieto. Ale w końcu, to było na stażu. To są najgłupsze pytania, co trzeba się tyle produkować”.

IDI_28_NEET_TUC: „Powinni szanować pracowników, dowartościowywać ich, a nie wykorzystywać na każdym kroku”.

b. Wady i zalety lokalnych pracodawców

Osoby badane miały zróżnicowane zdanie na temat lokalnego rynku pracy i pracodawców. Część osób młodych uważała, iż:

IDI_11_NEET_NN: „Jest praca, można podjąć pracę”.

IDI_15_NEET_WŁO: „Wydaje mi się, że zbytnio nie ma pracy. Ale kto chce to będzie pracował”.

IDI_16_NEET_WŁO: „Oferty są, oczywiście. Dobrze jest”.

IDI_20_NEET_CHE: „Sporo jest pracy, ale dla ludzi z wyższym wykształceniem, tzn. średnie czy coś. A dla zawodowej to jest bardzo mało”.

IDI_27_NEET_TUC: „Jest praca. Jak ktoś chce, to pracę znajdzie. Trzeba się starać, po zakładach chodzić”.

Część badanych lokalny rynek pracy i pracodawców oceniła bardzo krytycznie. Zwrócono zwłaszcza uwagę na tzw. „znajomości”:

IDI_02_NEET_BRO: „Nie jest za dobrze, ofert jest coraz mniej. Raczej tak, że znajomy znajomemu”.

IDI_03_NEET_BRO: „Tutaj to po prostu na czarno, na krótko z miłym podziękowaniem”.

IDI_04_NEET_TOR: „Większość, nie mówię, że wszyscy, ale pracodawcy oferują kiepskie warunki i wykorzystują pracownika za minimalne stawki”.

IDI_06_NEET_TOR: „Potrzebują doświadczenia i od razu mnie odrzucili. Trzecia rozmowa wyglądała tak samo”.

IDI_09_NEET_BYD: „Według mnie to miasto marketów. Teraz się rozwija park przemysłowy. Może w przyszłości stanie się miastem ciekawej pracy, a nie takiej z przymusu. Pracodawcy mają przewagę i mogą mówić, że mają na Twoje miejsce 500 osób”.

IDI_10_NEET_NN: „Jest dużo firm, w sumie też dużo idzie po znajomości”.

IDI_19_NEET_CHE: „Jest ciężko, mało tu pracy. Głównie znajduje się po znajomości. A tak samemu trochę trzeba się natrudzić, napocić i wyjechać trochę od domu”.

IDI_22_NEET_LIP: „Jest bardzo mało firm. Ręk do pracy zawsze dużo, a pracy mało. Dużo pracy po znajomości. Albo staże jakieś”.

IDI_26_NEET_TUC: „Słaby [lokalny rynek pracy]. Dla mężczyzn jest dużo, ale dla kobiet to słabo. Pracy fizycznej jest dużo, a dla kobiet to tylko sprzedawca. A jak coś biurowego to trzeba mieć wyższe, a osób takich jest dużo to zaraz po 40-50 osób jest na takie stanowisko”.

IDI_23_NEET_LIP: „Może kobiety mają gorzej ze zdobyciem pracy. Mężczyzna jak jest w miarę komunikatywny, jak coś umie robić to zawsze znajdzie pracę. No czasem pracodawcy wymagają nie wiadomo czego, znajomość języków obcych, wygórowane wykształcenie, a praca do mopa za przeproszeniem. Jak ktoś chce to znajdzie, ewentualnie na czarno, ale to bez ubezpieczenia, tak to pracodawca wyzyskuje pracownika. Ja bym tak nie poszedł (...). To jest tak, że z żadną pracą się nie żenię. Może za 2 lata będę chciał coś zmienić i będę się kształcił w innym kierunku”.

Narzędzia aktywizacyjne rynku pracy w ocenie osób z kategorii NEET

W poniższej tabeli znajdują się uśrednione oceny narzędzi aktywizacyjnych rynku pracy w skali 1-5 (gdzie 1 – ocena najniższa, 5 – ocena najwyższa):

	Średnia ocen	Nigdy nie korzystałem/am	Brak danych
Staże zawodowe	3,92	41	11
Praktyki zawodowe	3,84	30	14
Szkolenia i kursy zawodowe	3,88	42	18
Poradnictwo zawodowe (np. Indywidualny Plan Działania)	3,35	32	18
Pośrednictwo pracy	3,24	27	15
Prace interwencyjne	2,78	64	20
Praca tymczasowa za granicą	3,37	53	14
Praca tymczasowa w Polsce	3,36	45	14
Wspierane zatrudnienie	3,52	59	23

Tabela 6. Ocena narzędzi aktywizacyjnych rynku pracy (NEET)

Najwyżej ocenione zostały staże zawodowe, choć nie przekroczyły one średniej ocen 4,0.

a. Staże

Refleksje na temat staży były następujące:

IDI_01_NEET_BRO: „Kiedyś pracowałam w sklepie zoologicznym, jakiś rok po liceum (...). Dzięki Urzędowi Pracy. To był staż, po liceum byłam zarejestrowana w PUP. To był staż ze środków UE. Pracowałam 40 godzin w tygodniu (...). Oni mnie tam zatrudnili, żebym była na zastępstwo”.

IDI_07_NEET_BYD: „Kwestia jest taka, że staże są mimo wszystko, żeby nabyć nowych doświadczeń, niekoniecznie w zawodzie. Ale samemu udało mi się teraz znaleźć, bo mimo wszystko sama też szukam, znalazłam pracodawcę, który chciałby mnie podpiąć pod program 30 minus. Teraz jadę złożyć dokumenty, bo on miał wcześniej stażystkę i może dopiero pod koniec miesiąca starać się o pracownika z tego programu. Ale ta stażystka nie bardzo chciała pracować, więc się im nie udało”.

IDI_09_NEET_BYD: „Dostawałem sporo ofert, pan konsultant był pomocny, dopytywał o różne rzeczy. Dostałem ze 2-3 oferty, potem na staże się przeczuliśmy. Chodziłem na rozmowy. Ale te firmy chciały pracowników, co wszystko umieli. A to chyba nie o to chodzi w stażach (...). Przy stażach np. nie było pełnej informacji. Np. chcieli prawo jazdy, a w ogłoszeniu nie było”.

IDI_10_NEET_NN: „(...) tylko staż robiłem [przez OHP] . W moim przypadku on się spełnił, bo robiłem jako stolarz praktyki. Potem się spełniłem, bo zawsze chciałem w remontówce robić (...). 9 miesięcy i potem miałem jeszcze umowę na pół roku (...). W 3 miesiące nic się nie nauczy, ja bym wolał pełne 12 miesięcy (...). Ja to jeszcze miałem dobrze, bo mi szef płacił dodatkowo 200 złotych miesięcznie”.

IDI_10_NEET_NN: „powinny być kontrole [staży]. Chociaż ja to tak miałem, że szef chciał mnie czegoś nauczyć. Ja nie latałem z czajnikiem czy workiem cementu, ale inni podobno tak mieli”.

b. Praktyki zawodowe

Praktyki zawodowe widziane oczami osób z kategorii NEET:

IDI_09_NEET_BYD: „Praktykę sam sobie załatwiłem w firmie w Bydgoszczy, a staż przez Politechnikę. Oceniam je bardzo dobrze, szczególnie ta pierwsza praktyka. Dostałem materiały, książki, podręczniki i się uczyłem np. programowania”.

IDI_11_NEET_NN: „Praktyki miałem jako stolarz, ale nie skończyłem. Bo mnie oszukali, chcieli, żebym robił jak pracownik za 100 złotych”.

c. Szkolenia i kursy zawodowe

Oto wypowiedzi badanych na temat szkoleń i kursów zawodowych:

IDI_09_NEET_BYD: „Co innego było na papierze, a co innego na szkoleniu”.

IDI_09_NEET_BYD: „One mnie niczego nowego nie nauczyły, to raczej system zapłaci, a my damy Ci papierek. Osoba z ulicy, bez większego zaangażowania jest w stanie otrzymać takie zaświadczenie, a to oczywiście dokumenty państwowe. Realnie może je otrzymać każdy, kto zapłaci”.

IDI_02_NEET_BRO: „Tak, jako fryzjerka. Tylko to było krótkie. I jeszcze ABC przedsiębiorczość i jeszcze jakieś, ale nie pamiętam już (...).To było tylko kilka dni [MOPS]”.

IDI_04_NEET_TOR: „Tak, kiedyś zapisałem się indywidualnie na kurs wózków widłowych (...). No, przydatne. W wielu firmach jest zapotrzebowanie na takie uprawnienia”.

IDI_05_NEET_TOR: „Jestem na pewno bardziej spokojna na rozmowach kwalifikacyjnych [po szkoleniu w PUP]”.

IDI_19_NEET_CHE: „Miałam jedno [szkolenie] z PUP, narzucone z góry. Na przedstawiciela handlowego. Jak w szkole, sztywne reguły, sztuczne wytyczne i praktycznie zero przygotowania do pracy czy rozmowy z pracodawcą (...). Teorie zawsze można na sztukę przejść. Potrzebna jest śmiałość, pewność – to jest potrzebne w trakcie kontaktu z pracodawcą, to czyni dla niego atrakcyjnym”.

IDI_22_NEET_LIP: „Mam uprawnienia na wózki widłowe, na koparkę jednoznaczniową. Ale to to akurat dla mnie w ogóle nie przydatne (...). Ciekawe były, chodziłem żeby znaleźć jakąś pracę. Ale na wózki to potrzebują z min. 2 lata doświadczenia, a na koparkę to już w ogóle, najlepiej z I albo II klasą. Ja mam na III”.

IDI_24_NEET_WŁO: „Byłam na takim ostatnio 3 dni. Jak zrobić CV, jak rozmawiać z pracodawcą, jak się ubrać. To było szkolenie z PUP. I jeszcze na targi pracy pojechałam, też z PUP. (...). Trochę się dowiedziałam o zachowaniu na rynku pracy. Te targi to raczej nie bardzo. Tam dużo było szkół, a z firm to raczej zawody dla mężczyzn. Było trochę fryzjerstwa, ale to mnie nie interesuje”.

Postrzeganie Instytucji Rynku Pracy (IRP) przez osoby z kategorii NEET

a. Powody kontaktów z IRP

Nie ma wątpliwości, iż głównym determinantem kontaktu z IRP, zwłaszcza PUP, jest kwestia objęcia ubezpieczeniem społecznym:

IDI_02_NEET_BRO: „Jestem tu już z przerwami zarejestrowana 6-7 lat (...). Przede wszystkim, żeby znaleźć pracę, a po drugie to ubezpieczenie”.

IDI_04_NEET_TOR: „Głównie dla ubezpieczenia, bo jak coś się stanie...”.

IDI_09_NEET_BYD: „Ubezpieczenie i mam prawo do zasiłku, z tego też mogę korzystać. A ofert raczej szukam sam (...). Szczerze to bym się zdziwił, jakby znaleźli coś w moim zawodzie”.

IDI_11_NEET_NN: „Żeby było ubezpieczenie”.

IDI_12_NEET_NN: „Bo musiałem, jak się coś stanie, jako ubezpieczenie”.

IDI_13_NEET_NN: „Żeby mieć ubezpieczenie zdrowotne”.

IDI_19_NEET_CHE: „Z góry powiedziałam, że rejestruje się tylko dla ubezpieczenia. Muszę teraz przejść roczne leczenie, które nie pozwala mi podjąć pracy. Żaden lekarz medycyny pracy nie podpisze mi dokumentów”.

IDI_22_NEET_LIP: „To już moja kolejna rejestracja. To trochę dla ubezpieczenia”.

IDI_24_NEET_WŁO: „Żeby mieć ubezpieczenie i że może uda się coś znaleźć”.

IDI_15_NEET_WŁO: „Ubezpieczenie, ja sama dziecko wychowuję”.

IDI_16_NEET_WŁO: „Żeby się ubezpieczyć i szukać pracy”.

IDI_26_NEET_TUC: „Potrzebowałam ubezpieczenia, bo mąż też wtedy nie pracował. i miałam zasiłek rehabilitacyjny i potem wiedziałam, że dostanę kolejny zasiłek. Ja miałam przez 2 lata, bo potem urodziłam córeczkę i dostałam przedłużenie, co było dla mnie dużym zaskoczeniem”.

b. Oczekiwania i nadzieje

Część badanych pokłada w IRP oczekiwania i nadzieje związane ze znalezieniem pracy:

IDI_06_NEET_TOR: „Spodziewam się, że dostanę [przez PUP] pracę jakąś lub staż”.

IDI_09_NEET_BYD: „Zawsze mam większą szansę [znaleźć pracę] (...). Za pierwszym razem sam sobie pracę znalazłem. Dostawałem sporo ofert, pan konsultant był pomocny, dopytywał o różne rzeczy”.

IDI_03_NEET_BRO: „No tak 50 na 50. Raczej trzeba szukać na własną rękę”.

IDI_04_NEET_TOR: „Najlepiej to żeby się kontaktowali, że są oferty czy coś. Ja jestem 2-3 razy w tygodniu, patrzę na tablice (...). Z moim wykształceniem to nie można zbyt wiele oczekiwać, ale byle ta najniższa krajowa była”.

IDI_15_NEET_WŁO: „Oni [IRP] robią wszystko co mogą, tylko ludzie nie chcą pracować. Młode chłopaki to tu przychodzą tylko się odhaczyć, a potem do MOPRu po parę groszy i w bramach stoją. Kto chce, to będzie pracował”.

IDI_26_NEET_TUC: „Sama pracowałam w pośredniku. Wszyscy mówią, że to się nie da znaleźć, a sama wiem, że ja jako stażystka sama znalazłam w każdym miesiącu około 10 osobom pracę. Jest to możliwe”.

IDI_26_NEET_TUC: „Fajnie, mili ludzie, uczynni. Na ulicy mówię im dzień dobry, nie omijam ich”.

c. Rozczarowania we współpracy

W wypowiedziach badanych nie brakuje jednak rozczarowania z efektywności działań IRP:

IDI_01_NEET_BRO: „Najpierw nie zdążono mnie przyjąć za pierwszym razem. Zanim się zebrałam to trochę czasu minęło, potem jak poszłam drugi raz to okazało się, że nie mam jakiegoś dokumentu. I dopiero niedawno się zarejestrowałam, będzie ze 2 miesiące (...) Byłam u pośrednika raz, to były tylko oferty na produkcji”.

IDI_04_NEET_TOR: „Ja to praktycznie sam przychodzę, pytam. Nie wzywali mnie, nie kontaktują się. Staż chyba był ostatnio, ale nie skorzystałem, bo to tam pewnie na 2 miesiące i dalej trzeba szukać”.

IDI_25_NEET_WŁO: „Zaproponowano mi staż w szpitalu. I odmówiono mi tego stażu ostatniego możliwego dnia, stwierdzili, że nie mają etatów. Byłam rozczarowana. Sama próbuję szukać pracy. Od października zeszłego roku dostałam 1 ofertę”.

IDI_14_NEET_NN: „Ostatnio (...) byłam w agencji pracy, jak wysłałam CV. Dowiedziałam się jak tam pojechałam. Chciałam informację w mailu, ale Pani stwierdziła, że ja się nie wyrobię z dojazdami, bo to daleko. Marnie oceniam tę agencję”.

IDI_17_NEET_WŁO: „Byłem w OHP. Przedstawiono mi ofertę na umowę zlecenie czy o dzieło i nie byłem ukontentowany, warunki mi nie odpowiadały. Chciałbym umowę o pracę, to byłoby najbezpieczniejsze wyjście”.

IDI_02_NEET_BRO: „Tak, liczę na to (...). Dużo ich nie było [ofert pracy z PUP] (...). Jako sprzedawca, a dalej to nie pamiętam. Ale nie miałam też żadnej oferty żeby iść na staż (...). Tak byłam [na rozmowie], ale dostałam odpowiedź, że nie spełniam wymagań pracodawcy”.

IDI_10_NEET_NN: „Ostatnio dostałem ofertę pracy, ale pracodawca nie odbierał telefonów. (...). Ciężko, jest dużo osób zarejestrowanych, podejrzewam, że tu też idzie po znajomości, staż też sam sobie znalazłem”.

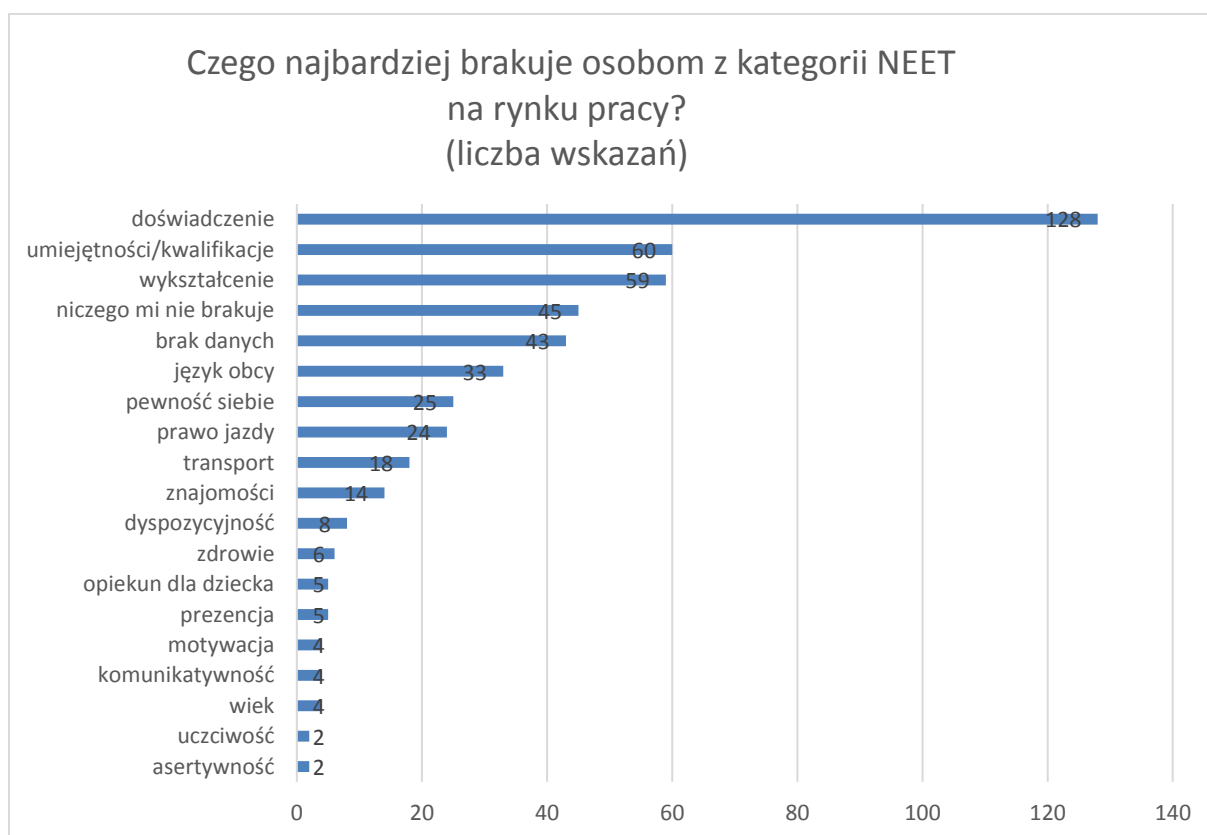
IDI_12_NEET_NN: „Rozmawiałem o założeniu własnej firmy. Ale nie ma odzewu”.

IDI_14_NEET_NN: „Bardzo nie lubię jak idę do pośrednika i mówią, że z listy nie ma pracy. Czasem jest tak, że pani mówi, że ona mnie wyprzedzi zanim ja cokolwiek powiem. Bo jak ja dostanę ofertę pracy na jakąś wioskę i są problemy z dojazdami, bo ja tego doświadczyłam i to mówię, to ta pani mi nie wierzy i że ona będzie sprawdzać rozkłady PKS i innych linii. Ta pani myśli, że ja nie chcę pracować. Ale jak są 2 autobusy, to ja nie jestem w stanie pracować. Nie podejmę pracy, tak że mam czekać przed zakładem pracy godzinę czy dwie, a potem zwalniać się żeby zdążyć na autobus”.

IDI_21_NEET_LIP: „Nie oszukujmy się, po co pani siedząca obok ma mi dać kurs prawo jazdy, skoro ona może mi dać pracę do Bydgoszczy, ją to nie obchodzi, mam tam pojechać, ją nie obchodzi, za co ja tam pojedę. A kurs da siostrze, czy siostrzenicy, która sobie dokument wyrobi za darmo. I potem rodzinę wkręcą w lepszą pracę, a takich ludzi jak ja to mają gdzieś. Czy pracownik, bezrobotny ma rozmawiać z pracownikami, czy z dyrektorem? Mi tu napisali, że mnie nie przyjmą tu do urzędu, i ja się takiej pani pytam, kto ją przyjmował – czy dyrektor, czy kierownik, czy pani koledzy. Ten pośrednik jest tylko po to, żeby wyrejestrować osobą i żeby się w statystyce poprawiło (...). Byłam w MOPS, tam też się na kurs zapisywałam, ale mi nie dali. Dali mojemu ojcu, co ma 54 lata. To jest śmieszne”.

Postrzeżenie samych siebie przez osoby z kategorii NEET

Osoby z kategorii NEET w następujący sposób postrzegają swoje braki:

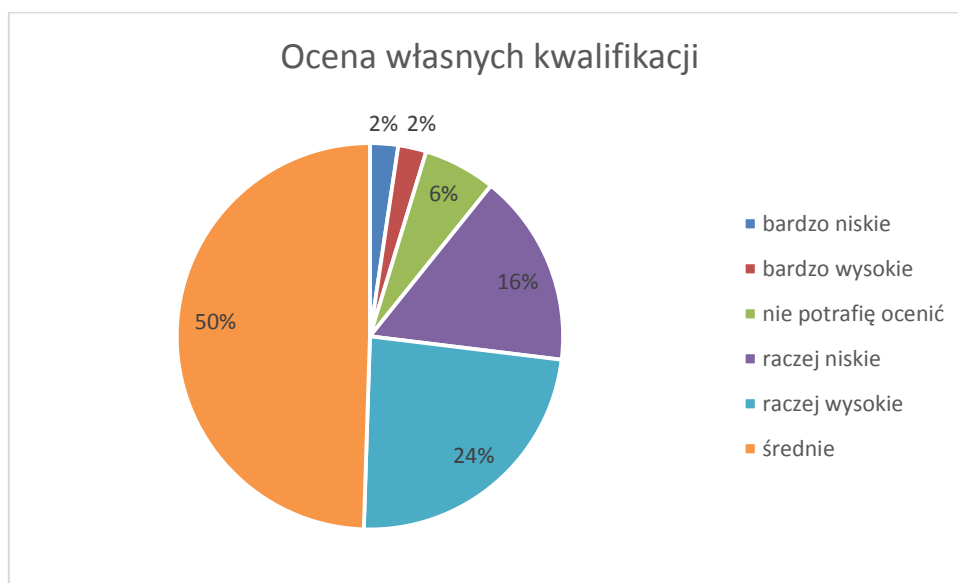


Wykres 18. Własne braki na rynku pracy w postrzeganiu osób z kategorii NEET

Powyższe wskazania były swobodnymi wypowiedziami osób z kategorii NEET w badaniu ilościowym – niesugerowane przez kafenię. Warto zauważyć, że w przypadku około 1/6 próby odnotowaliśmy odpowiedzi „niczego mi nie brakuje”. Pozostałe w dużej mierze pokrywają się z wcześniej prezentowanym wykresem dotyczącym antycypowanych oczekiwań pracodawców względem pracowników. Choć widać również wskazywanie na bariery: transport, opiekunka dla dzieci.

a. Jakość kwalifikacji własnych na rynku pracy

Badanie ilościowe wskazało na względne zadowolenie osób z kategorii NEET ze swoich kwalifikacji:



Wykres 19. Ocena własnych kwalifikacji (NEET)

U niektórych osób dominuje optymizm i wysoka samoocena własnych kwalifikacji na rynku pracy, o czym świadczyć mogą przytoczone poniżej wypowiedzi:

IDI_04_NEET_TOR: „No szanse mam na zdobycie pracy. Jakies doświadczenie też mam. Już pewnie z 5 lat pracowałem. Głównie jako magazynier, kierowca czy operator wózka i to bym chciał robić”.

IDI_09_NEET_BYD: „Dość dobrze, co prawda nie mam imponującego doświadczenia, 2 lata w różnych zakładach. Sądzę, że z moimi umiejętnościami sobie dobrze poradzę”.

IDI_12_NEET_NN: „Muszę się sam za siebie wziąć i podnieść. Dałbym sobie tak 9 na 10. Mam spore możliwości”.

IDI_13_NEET_NN: „Wiem, że muszę pracować. I wiem, że znajdę pracę. A nie jestem na tyle wybredna, że nie wezmę pracy, która jest poniżej mojego poziomu. Wezmę każdą pracę, która nie będzie kolidowała z innymi moimi obowiązkami (...). Myślę, że jak do tej pory znajdowałam pracę i się udawało, to teraz się też uda. Dałabym sobie tak z 7 na 10”.

IDI_15_NEET_WŁO: „Ja myślę, że bez problemu znajdę pracę”.

IDI_25_NEET_WŁO: „Mam duże zaangażowanie, dużo się staram. Może nie wszystko umiem, ale jestem chętna do nauki. Nie boję się żadnej pracy i uważam, że powinno się każdemu dać szansę. A to doświadczenie najlepiej zdobyć przez pracę”.

IDI_27_NEET_TUC: „Ja to mogę wszystko. Dla mnie to żadna praca nie jest hańbiąca. Ja nie muszę robić w konkretnej branży. Wymarzonej pracy nie mam”.

Są jednak i takie osoby, które dostrzegają swój brak doświadczenia zawodowego:

IDI_17_NEET_WŁO: „Myślę, że mam za mało doświadczenia, obawiam się, że jak pójde do firmy to nie będę widział, co mam zrobić. Dążyłbym, żeby po kursie iść do pracy w tym zawodzie. Chciałbym się ukierunkować”.

IDI_10_NEET_NN: „Nie wiem, trudno ocenić. Lepiej byłoby jakbym miał jakiś dokument, w tym, co robię (...). O wiele łatwiej byłoby gdybym miał prawo jazdy”.

IDI_14_NEET_NN: „W wymarzonym zawodzie to jest ciężko, chyba muszę się przekwalifikować. Może w ramach pracy biurowej będzie lepiej (...). Języka nie znam. W szkole nie było nacisku na to, nie było pieniędzy. Doświadczenia też mi brakuje. Często wymagają min. 5 czy 10 lat. Głównie to słyszę, że nie mam doświadczenia”.

IDI_10_NEET_NN: „Nie wiem [co mogą zrobić inne młode osoby]. Ja się staram”.

IDI_11_NEET_NN: „Ja nigdy nie oceniałem, to nie wiem”.

IDI_20_NEET_CHE: „Tak średnio. Ja zawsze jestem negatywnie nastawiona do wszystkiego. (...) W gastronomii zawsze pytają o doświadczenie, staż, a ja nie mam i to jest kłopot. A na staż nikt nie chce mnie brać”.

W ramach samooceny kwalifikacji zawodowych warto przytoczyć kilka wypowiedzi badanych wskazujących – na ich zdaniem – **przyczyny braku pracy**. Część osób wskazuje bowiem na przyczyny zewnętrzne, część jednak zdaje sobie sprawę zwłaszcza z braku doświadczenia zawodowego:

IDI_13_NEET_NN: „Szukam [pracy] na niecały etat”.

IDI_20_NEET_CHE: „Myślę, że odległość i dojazdy. To jest taka wioska, że jest autobus rano, potem o 14 i dalej już nic”.

IDI_01_NEET_BRO: „Raczej dlatego, że Brodnica jest jaka jest. Chociaż może ja też mogłabym iść na produkcję, bądź co bądź też do jakiegoś sklepu, nawet z jedzeniem” (...). Tak, nawet na kasę [do Biedronki], ale ja siebie tam nie widzę. Życie ma się jedno, a ja bym chciała znaleźć pracę na stałe” (...). Może dlatego, że nie mam papierów. No i nie ma tu u nas miejsc pracy, żeby mi odpowiadały, a ja na produkcję nie pójde. Zdrowotnie bym się wykończyła (...). No, pracownik ze mnie był chyba dobry. Ale jakby nie patrzeć to kwalifikacji nie mam żadnych po liceum”.

IDI_07_NEET_BYD: „Wydaje mi się, jestem pewna, że nie ma ofert pracy z moim wykształceniem. A mimo wszystko to byłoby coś, co interesowało by mnie na dłużej niż np. na rok czy dwa lata”.

IDI_02_NEET_BRO: „Wydaje mi się, że mam za małe kwalifikacje i doświadczenie zawodowe (...). Bo nie mam praktyki, nigdzie nie przepracowałam (...). Ja nie miałam w szkole nigdy angielskiego, a to jest teraz język podstawowy. Też nie mam prawa jazdy.”

IDI_06_NEET_TOR: „Problemem jest to, że nie miałam pracy nigdy”.

IDI_09_NEET_BYD: „Nie ma doświadczenia, mimo że mam wykształcenie. Nikt nie da szansy, chyba że ktoś jest bardzo dobry, ma szczęście lub znajomości (...). Wierzę, że prędzej czy później ją znajdę. Ale czuje się traktowany trochę niesprawiedliwie”.

IDI_10_NEET_NNZ: „Męczyły mnie te delegacje, co 3 miesiące przyjeżdżałem na tydzień, do tego rozstania z dziewczyną. I zarobki mogłyby być lepsze”.

IDI_11_NEET_NN: „Zostałem zwolniony przez problem alkoholowy”.

IDI_15_NEET_WŁO: „Na co dzień to ja nie szukam [pracy], ja nie mam możliwości. Sama wychowuję dziecko. Mama chora, tata chory, ja nie miałabym z kim go zostawić. Oddałam go specjalnie do przedszkola, za które i tak połowę sama płacę, żeby móc znaleźć pracę. Nikt mnie nie weźmie do 14, czy 16. Przedszkole jest od 8 do 16. Nikt się do mnie nie dostosuje. Pracodawcy wymagają do 17-18 od 10.00”.

IDI_19_NEET_CHE: „Po 2 miesiącach dzieci mi się rozchorowały, miałam zaległości w obecnościach, więc jak umowa się skończyła to pracodawca jej nie przedłużył (...). To była praca atrakcyjna, bo blisko domu. Chciałam zmienić trochę swoje życie, zostałam szwaczką, pod okiem innych bardziej doświadczonych szwaczek bardzo dużo się nauczyłam”.

Kontynuując wątek przyczyn braku pracy, warto odnieść się do wypowiedzi na temat **odpowiedzialności czynników/osób** za taki stan rzeczy::

IDI_12_NEET_NN: „Nie wiem, może rynek pracy źle się organizuje (...). Nie wiem jak to powiedzieć. Po prostu wysyłają w takie miejsca, że nie mam jak tam dojechać i nie mogę pracować”.

IDI_02_NEET_BRO: „Przede wszystkim ja, że jej nie znalazłam, że nie mam doświadczenia. Ale przecież się staram, bo szukam ogłoszeń, chodzę do PUP”.

IDI_03_NEET_BRO: „Ja to nie wiem po co ich tyle tam siedzi [w rządzie]. Oni w ogóle nie martwią się o ludzi, tylko kłócą o to ile sobie premii wziąć”.

IDI_04_NEET_TOR: „Nie wiem, może to przez wykształcenie, na pewno”.

IDI_09_NEET_BYD: „Trochę wypadek losowy, że złamałem rękę i musiałem wziąć zwolnienie. I trochę działania pracodawcy, który musiał wziąć drugą osobę w małym dziale. Trochę losowości w tym było, ale głównie ja jestem odpowiedzialny, choć trochę przez przypadek. Trochę rozumiem pracodawcę, nie obciążam go”.

IDI_11_NEET_NN: „Nie mogłem utrzymać [pracy], bo piłem (...). To moje myślenie, moja przyczyna”.

IDI_14_NEET_NN: „Państwo, w głównej mierze. Nie jest nastawione na obywatela. Jakby było inaczej to by PUP nie były potrzebne, a ludzie mieli pracę”.

IDI_16_NEET_WŁO: „Trudno powiedzieć. Może za słabo się angażuję”.

IDI_17_NEET_WŁO: „Głównym czynnikiem jest stan zdrowia, to mi uniemożliwia mi jej podjęcie. Gdyby nie to, to pewnie byśmy teraz tu nie rozmawiali, bo byłbym w pracy (...). Od momentu, jak przestałem pracować, mam coraz mniejszą chęć do podjęcia pracy”.

IDI_22_NEET_LIP: „Tak 50 na 50. I ja i pracodawca, za soboty mi nie płacili. Mam teraz prawo do zasiłku, ale za to że sam zrezygnowałem to mam 3 miesiące kary”.

b. Własne plany i cele zawodowe

Uderzający jest fakt, iż w zdecydowanej większości osoby badane nie stawiają przed sobą żadnych skonkretyzowanych celów zawodowych; nie snują również planów zawodowych. Z 30 przeprowadzonych IDI, praktycznie niewiele osób zadeklarowało realne i przemyślane cele oraz plany zawodowe, które byłyby oparte na konkretnych działaniach:

IDI_01_NEET_BRO: „Własny sklep zoologiczny albo biuro graficzne”.

IDI_09_NEET_BYD: „Praca w dobrej firmie z zadowolonymi klientami. Takiej, która ma swój prestiż i jest rozpoznawalna w branży”.

IDI_05_NEET_TOR: „Moim marzeniem była praca w Urzędzie Skarbowym (...). Uczyli mnie w szkole podatków i to mnie dalej ciągnie. Doświadczenie w tym minimalne mam, więc to bym chciała”.

IDI_06_NEET_TOR: „Chciałaby być już w tej [wymarzonej] restauracji, gotować, wydawać różne dania (...). Wolałabym pracować z rana do południa, żeby była miła atmosfera w pracy. Chciałabym też sobie dorobić trochę, zarobić sama na siebie. Chciałabym tak z 8-10 zł na godzinę, tak żeby z 1400 zarobić miesięcznie”.

IDI_11_NEET_NN: „Praca za granicą i spłacić długi w Polsce”.

IDI_12_NEET_NN: „Żeby zrobić prawo jazdy i założyć własną firmę”.

IDI_13_NEET_NN: „Chcę iść na staż, ale szukam czegoś w niepełnym wymiarze godzin. Ale na razie nie ma ogłoszonych staży, więc czekam. Ponieważ zajmuję się też pracą społeczną, takim wolontariatem i chce zrównoważyć pracę, rodzinę i inne zajęcia”.

IDI_18_NEET_CHE: „Szczególnie praca, która pozwoli mi połączyć życie rodzinne i pracę i da jeszcze trochę swobody dla siebie, żeby to też nie było tak, że muszę gdzieś te dzieci wepchnąć, żeby iść do pracy. No i żebym miała z tego satysfakcję”.

IDI_19_NEET_CHE: „Chciałabym wrócić do pracy, wrócić do szkoły. Myślę, że to spowoduje, że będę atrakcyjniejsza na rynku pracy. Chciałabym znaleźć swoją branżę, w której będę dobrze się czuła i będę w niej świetna. I żeby nikt nie mógł ze mną konkurować. A na razie muszę przeczekać ten trudny okres. Lubię nowe wyzwania, ale jestem typem samotnika, wolałabym pracować w małym zespole. Najlepiej w dziedzinie, która się prężnie rozwija i jest tam mało specjalistów”.

IDI_22_NEET_LIP: „Jak skończę prawo jazdy. to będzie fajna praca. Mamy znajomi mają firmę transportową i chcą mnie zatrudnić, to jest transport zagraniczny i chyba krajowy”

IDI_24_NEET_WŁO: „Ciężko powiedzieć, nigdy o tym nie myślałam. Ani o konkretnej pracy, ani o zawodzie”.

IDI_25_NEET_WŁO: „Chciałabym prowadzić firmę, być jej managerem. Poza tym też bym chciała się rozwijać, wyjechać za granicę, tam wszystko lepiej idzie niż w Polsce. Chciałabym uczyć się języków i chciałabym rozwijać firmę (...). Teraz czekam na dotację. Trochę mi rodzina pomoże, jakieś pieniądze na start”.

Badani mają natomiast **marzenia** oscylujące wokół: *rodziny, zdrowia oraz wartości materialnych*, u podstaw realizacji których leży posiadanie stałej i dobrej pracy:

IDI_07_NEET_BYD: „Jak dostanę teraz pracę, to mam stabilną sytuację na 2 lata, więc jest taki plan, żeby po 1000 złotych odkładać i sobie w sezon zimowy sobie kupić motocykl, bo sezon zimowy to jest idealny moment na taki zakup (...). No i wynajmując kawalerkę potem, bo to jest tak, że jak człowiek mieszka rok sam i wraca do domu to tak jakby dostał w głowę (...). Trzeba patrzeć realistycznie, bez pieniędzy nic się nie zrobi”.

IDI_09_NEET_BYD: „Chcę do wieku 30 lat osiągnąć stałą pracę i wziąć kredyt na mieszkanie. Potem może założenie rodziny (...). Znaleźć pracę biurową lub z kontaktem z klientem. No i poprawić mój angielski w wymowie, który jest koszmarem (...). Muszę być sobą i się nie poddawać. Są osoby, które mają gorzej”.

IDI_10_NEET_NN: „Jak każdy normalny człowiek, o własnym domu, rodzinie i zapewnieniu jej dobrego bytu”.

IDI_09_NEET_BYD: „O zdrowiu, ale tego nie będę nigdy w pełni miał. Chciałbym mieszkanie i pracę, nawet nie z wysokim wynagrodzeniem, ale taką, w której nie będę chodził jak za karę”.

IDI_02_NEET_BRO: „Po pierwsze to znaleźć pracę i ten zawód (...). Przede wszystkim to żeby pracować, założyć rodzinę”.

IDI_14_NEET_NN: „Żeby pracować, żeby starczyło na podstawowe rzeczy, żeby trochę odłożyć, gdzieś wyjechać. I potem mieć emeryturę”.

IDI_18_NEET_CHE: „Chciałabym móc w przyszłości usiąść na werandzie własnego domu i powiedzieć, że udało mi się coś zrobić. Nic więcej”.

IDI_22_NEET_LIP: „Skończyć dom, pomalować go. Ukończyć prawo jazdy”.

IDI_23_NEET_LIP: „Wygrać w totka. A tak serio, to żeby zapewnić byt rodzinie, jak będą dzieci, to żeby się nie martwiły o nic. Zarobić tyle, żeby dzieci nie musiały pracować”.

Respondenci zostali również poproszeni o ocenę stopnia zgodności ich opinii z pewnymi twierdzeniami. Uśrednione wyniki tego zadania znajdują się w poniższej tabeli (1 – zdecydowanie się nie zgadzam; 2 – raczej się nie zgadzam, 3 – trudno powiedzieć; 4 – raczej się zgadzam; 5 – zdecydowanie się zgadzam):

	Średnia	Brak danych
Jestem zdeterminowany by jak najszybciej znaleźć pracę	3,95	13
Popełniałem w życiu błędy, których teraz będę już unikał/a	3,54	16
Pracodawcy w większości wykorzystują swoich pracowników	3,46	16
Będę pracował wyłącznie w miejscu, które będzie mi odpowiadać	3,69	17
Jestem gotów otrzymywać mniejsze wynagrodzenie na początku, ale mieć perspektywy w danym miejscu pracy	4,02	17
Chcę znaleźć jakąkolwiek pracę, byle by zacząć zarabiać	3,20	13
Nie nadaję się do żadnej pracy	1,36	16
Najlepsza praca, to taka, w której niewiele trzeba robić	1,78	18
Nie ma sensu pracować w Polsce, ponieważ są zbyt niskie wynagrodzenia w porównaniu do tych za granicą	2,29	22

Tabela 7. Stosunek osób z kategorii NEET do zaproponowanych twierdzeń

Co ciekawe ze zdaniem: „Najlepsza praca, to taka, w której niewiele trzeba robić” osoby z kategorii NEET się praktycznie nie zgadzają, co burzy nieco wizerunek tych osób jako tzw. „nierobów”. Średnią ponad 3,5 osiągnęło również zdanie: „Popełniałem w życiu błędy, których teraz będę już unikał/a”, co wskazuje na pewną refleksyjność tej grupy badanych i chęć poprawy. Niewielu z nich zgadza się

również z opinią, że: „Nie ma sensu pracować w Polsce, ponieważ są zbyt niskie wynagrodzenia w porównaniu do tych za granicą” (2,29).

Na pytanie, w jaki sposób szukają pracy, odpowiedzi rozkładają się następująco:

Sposoby poszukiwania pracy	Liczba	%
Aktywnie	171	44,76
Pytam znajomych	99	25,92
Czekam na oferty z PUP	52	13,61
Brak danych	21	5,50
Inne sposoby	20	5,24
Nie szukam pracy	18	4,71
Nie chce mi się szukać	1	0,26

Tabela 8. Sposób poszukiwania pracy przez osoby z kategorii NEET

c. Motywacje

W poniższej tabeli zaprezentowano zestawienie odpowiedzi na pytanie o motywację do podjęcia pracy:

Co motywuje do podjęcia pracy? (wskazania)						
Co?	Suma	%	kobiety	%	mężczyzn	%
Wysokość wynagrodzenia	160	19,85	72	16,22	86	24,16
Ciekawa praca, z której będę zadowolony	159	19,73	91	20,50	66	18,54
Dobra atmosfera w firmie	146	18,11	83	18,69	63	17,70
Chęć pozostania w miejscowości, w której mieszkam	93	11,54	49	11,04	44	12,36
Możliwość zrobienia kariery zawodowej	75	9,31	42	9,46	31	8,71
Praca zgodna z wykształceniem	54	6,70	40	9,01	14	3,93
Względy rodzinne (zależy mi na zachowaniu równowagi między pracą a rodziną)	36	4,47	28	6,31	8	2,25
Brak danych	28	3,47	14	3,15	14	3,93
Atrakcyjny program szkoleń	22	2,73	13	2,93	9	2,53
Prestiż firmy	18	2,23	7	1,58	11	3,09

Atrakcyjne dodatki do wynagrodzenia (np. samochód, telefon)	13	1,61	4	0,90	9	2,53
Inne	2	0,25	1	0,23	1	0,28

Tabela 9. Motywacje do podjęcia pracy (NEET)

Jak widać, zdecydowanie najwięcej wskazań mają odpowiedzi: „wysokość wynagrodzenia” (19,85%), „ciekawa praca” (19,73%), „dobra atmosfera w firmie” (18,11%). Zaskakujące, że małą popularnością cieszą się: atrakcyjny program szkoleń, prestiż firmy czy atrakcyjne dodatki do wynagrodzenia.

W dominującej większości badani nie posiadali **motywacji do podjęcia pracy**. Warto podkreślić, iż nie odczuwali oni presji ani nacisków ze strony najbliższego środowiska rodzinnego do podjęcia nauki i/lub pracy. Wyrozumiałość zwłaszcza rodziców tych osób, jest tu zaskakująca:

IDI_01_NEET_BRO: „Rodzice by chcieli, żebym znalazła pracę, bo im później to trudniej. A tak to nie [nie czuję presji, żeby znaleźć pracę]”.

IDI_02_NEET_BRO: „[rodzina] Nic nie mówi, tylko tyle, że tak jest, że pracy jest mało (...). Jak nie znajdę pracy to będę siedziała w domu i robiła to, co dotychczas”.

IDI_03_NEET_BRO: „Starają się pomóc jak mogą [rodzina] (...). [Bez presji w domu] Nie, ja to spokojny jestem”.

IDI_07_NEET_BYD: „Nie dostaję kieszonkowego, ale też nie dokładam się do rachunków. Na swoje wydatki mam pieniądze, które zdobędę w pracach dorywczych. A rodzice utrzymują mnie w domu (...). To jest tak, że poszłabyś do jakiejś pracy, ale ja im mówię, że to znowu tak będzie, że popracuje 2 tygodnie i dostanę 300 złotych”.

IDI_09_NEET_BYD: „Raz zdarzyło mi się, że byliśmy w kinie i jak kolega się spóźnił to w odpowiedzi powiedział, że ktoś w odróżnieniu ode mnie musi pracować. Ale potem przeprosił i było w porządku (...). [rodzice] Pomagają, wspierają. Oni są trochę ode mnie uzależnieni i potrzebują pomocy”.

IDI_09_NEET_BYD: „Wspierają mnie. Nie ma jakiś wyrzutów. Przyjęli to do wiadomości i mnie wspierają”.

IDI_10_NEET_NN: „Kiedyś mieszkałem sam, z własnej woli. Ale potem bez problemu mnie rodzice znowu przyjęli”.

IDI_12_NEET_NN: „Trochę [rodzice] są wkurzeni, ale wiedzą, jaka jest sytuacja na rynku pracy (...). Nie [naciskają], ale mówią, że mam robić i się przykładać”.

IDI_13_NEET_NN: „Nie wywierają [rodzice i mąż] presji, raczej żebym poczekała na odpowiednią ofertę dla naszych warunków”.

IDI_20_NEET_CHE: „Wspierają mnie. Informują jak wiedzą, że ktoś potrzebuje kobiet do pracy”.

IDI_25_NEET_WŁO: „Rodzice nie mają mi za złe. Rozumieją i chcą mi pomóc”.

Wywiady pogłębione umożliwiły uzyskanie informacji na temat **sposobów poszukiwania pracy** przez osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Wypowiedzi badanych wskazują na dominujące przeszukiwanie ofert pracy w Internecie:

IDI_01_NEET_BRO: „Głównie przez OLX patrzę. Ale tam nic nie ma (...). Tyle ofert wpływa, że spojrzę raz w tygodniu, czasem raz dziennie. Nie ma ich dużo, szczególnie dla mnie. Raczej na budowlankę szukają, albo mężczyzn”.

IDI_02_NEET_BRO: „Przeoglądam oferty pracy (...). Na stronach i przez PUP (...), OLX i to wszystko (...). To czasem też w mieście jak widzę, to wejdę i zapytam, albo dzwonię na numer kontaktowy”.

IDI_03_NEET_BRO: „ W Internecie (...), przez znajomych”.

IDI_04_NEET_TOR: Wstaję koło 7.00 i ruszam w miasto szukać tej pracy (...). Chodzę przede wszystkim po firmach. I Internet , np. OLX, to głównie. Ewentualnie przez znajomych. Ostatnio byłem na 5 [rozmowach kwalifikacyjnych]. To wszędzie mówią Pan przyjdzie na próbę na jeden dzień. I potem mówią, że się odezwą i to jest wszystko”.

IDI_06_NEET_TOR: „Jak idę przez miasto i widzę ogłoszenia to spisuję numery i potem dzwonię. Już ze dwa razy zaniósłam dokumenty. Czasem też w Internecie. Najczęściej na OLX (...). Tak ze 2 godziny”.

IDI_09_NEET_BYD: „Tak, codziennie prawie. Po śniadaniu przeglądam przez Internet (...) Pracuj.pl, PUP, Tablica i to chyba tyle (...). Znajomi mi podsyłają. Czasem chodzę po mieście i patrzę, czy kogoś szukają. Pisałem też do obcych firm, czy nie chcą stażysty czy praktykanta, miałem nawet 2 rozmowy ponad pół roku temu”.

IDI_09_NEET_BYD: „Głównie w Internecie na pracuj.pl i praca.pl i bezpośrednio na stronach zakładów, bo nie wszystkie zamieszczają oferty gdzieś indziej. W tym roku też byłem na targach pracy, jeszcze jak pracowałem, (...) rozmawiam ze znajomymi. Z jednym mam taki kontakt, że jego firma poszukuje osób, niby różnymi się doświadczeniem, ale może się znajdzie miejsce dla mnie”.

IDI_10_NEET_NN: „Urząd pracy, znajomości, Internet. Wysłałem CV, może ktoś się odezwie. (...) Czułem się [na rozmowie kwalifikacyjnej] jakbym siedział na igłach, bo jestem osobą wstydliwą. Trzeba się wypromować, ale nie można za bardzo podkoloryzować”.

IDI_12_NEET_NN: „No szukam, szukam. Jak to się mówi, człowiek się łapie każdej pracy, co znajdzie (...). Nie w urzędzie, bo tu nic nie ma. Na własną rękę szukam (...). Czasem w Internecie, a czasem składam CV, chodzę za tym. Z reguły wchodzę na stronę PUPu.”

IDI_13_NEET_NN: „Szukam w Internecie, patrzę w sklepach czy nie ma wywieszek. Pytam znajomych”.

IDI_17_NEET_WŁO: „Przeoglądam oferty w Internecie, pytam znajomych, czy nie mają pracy pomocnika. Przeoglądam portale, PUP. Czasem OLX. Myślałem też o pracy sezonowej za granicą, chciałbym jednak porozmawiać z kimś, kto już tak pracował, nie chce jechać w ciemno”.

IDI_18_NEET_CHE: „Ja nie szukam pracy w konkretnym zawodzie, raczej, co mnie zainteresuje”.

IDI_25_NEET_WŁO: „Tam, gdzie mnie to interesuje to wysyłam [oferty pracy], średnio 15 w tygodniu. Wcześniej dzwonię zawsze. Jak bez umowy, czy coś, to mnie to nie interesuje”.

IDI_26_NEET_TUC: „Zarejestrowałam się w PUP, wysyłam CV, szukam, szukam, szukam, sama praca nie zapuka do drzwi”.

IDI_09_NEET_BYD: „Codziennie sprawdzam maila z newsletterami z ofertami pracy, jestem też na linkedin, tam też szukam, pojawiają się oferty. Czasem zgłaszają się headhunterzy. Jak mi coś pasuje pod względem miejsca zamieszkania, charakteru pracy to przygotowuję CV i list motywacyjny, listy czasem zmieniam. Czasem też żądają CV po angielsku”.

Niepowodzenia i przeszkody w pomyślnym znalezieniu zatrudnienia są tłumaczone m.in. następująco:

IDI_02_NEET_BRO: „choroba. (...). Można leczyć, jestem teraz na lekach. Ale te leki powodują, że jestem taka śpiąca”.

IDI_04_NEET_TOR: „Niby chodzę codziennie, szukam, ale może powinna być większa [determinacja] (...). Chodzę po firmach, pytam, rozmawiam. Co tu innego można robić jak nie ma pracy i funduszy na coś innego”.

IDI_09_NEET_BYD: „Może wygórowane wymagania pracodawców? Które są nieadekwatne do wynagrodzenia. Np. elastyczna praca to taka, że pracownik musi być ciągle dostępny, np. przyjaciel ma teraz urlop, a i tak musiał pracować i w tygodniu i nawet w weekendy, zdalnie z domu. I mu też nie dodatkowo płacili. A nikt inny niby tego nie umiał zrobić”.

IDI_09_NEET_BYD: „Może być problem taki, że to hermetyczne środowisko. Może bardziej ograniczone przez zapotrzebowanie rynku. Trudno na niego wyjść”.

IDI_11_NEET_NN: „Że może języka nie znam”.

IDI_14_NEET_NN: „Tak, chyba ten brak doświadczenia”.

IDI_18_NEET_CHE: „Główny problem to praca zmianowa. Tego jest najwięcej, a nie jest to możliwe jak się ma małe dzieci”.

Osoby badane cechuje zróżnicowana postawa w kwestii **ewentualnego wyjazdu zarobkowego** poza granice Polski:

IDI_01_NEET_BRO: „Psów nie zostawię, no i mam tu chłopaka”.

IDI_02_NEET_BRO: „Tak, ale mama nie chce mnie puścić. Ze względu na chorobę, boi się o mnie. Ale ja się nie boję”.

IDI_03_NEET_BRO: „Tak, ale to jeszcze trochę. Jeszcze ze 2-3 lata (...). Choroba taty, to się ciągnie już z 5-6 lat”.

IDI_05_NEET_TOR: „Tak, ale nie wiem czy zdrowie mi na to pozwala, ze względu na niepełnosprawność”.

IDI_06_NEET_TOR: „Nie, czasami myślę o zagranicy. Ale to daleko od rodziny”.

Niektórzy badani mają doświadczenie w tym względzie:

IDI_04_NEET_TOR: „Myślałem, nawet byłem 2 lata. Też głównie na magazynie pracowałem i przy produkcji (...). Mi kolega pracę znalazł, tam u niego w firmie, ale praca była przez agencję. Ale żona nie chciała zostać to potem zjechaliśmy do Polski, a dalej był rozwód i tak wyszło. Teraz za bardzo nie ma do kogo [wracać za granicę]. Samemu w ciemno to nie jest tak wesoło”.

IDI_07_NEET_BYD: „Najpierw przez 6 miesięcy pracowałam w barze w Anglii, a później kilka miesięcy w Walii w restauracji amerykańskiej. Rok mi wystarczył, ja tam jechałam konkretnie, żeby trochę podszkolić język i się usamodzielnić. I wrócić normalnie później. Moim marzeniem nie jest pracowanie w barach i restauracjach”.

IDI_07_NEET_BYD: „Ogólnie wiązę swoją przyszłość z pracą za granicą (...). Zagranicą dużo lepiej, co było powiedziane to było zrobione, nie było ukrytych rzeczy. To jest ta różnica. Zagranicą szefostwo jest miłsze i lepsze, a jeśli współpracuje się z Anglikami czy Walijczykami to będzie się przez nich gorzej traktowanym, oni się ładnie uśmiechają, ale potrafią wbić nóż w plecy. Z Polakami pracuje się inaczej, wtedy jest tak, że raczej wszyscy są razem przeciwko szefostwu, jak już. Jak się komuś coś nie podoba to się o tym mówi i sprawa załatwiona. A tam jest inaczej, że się każdy uśmiecha, po czym dowiadujesz się od szefa ciekawych rzeczy na swój temat”.

IDI_07_NEET_BYD: „Jako barmanka w polskim pubie w Anglii pracowało mi się bardzo dobrze. Płacili terminowo, były podwyżki, premie. Nie przeszkadzało mi, że nie miałam umowy. Fakt nie miałam ubezpieczenia, ubezpieczałam się na własną rękę w Polsce. A jak przeniosłam się do Walii to tam od pierwszego dnia była umowa i ona obowiązywała. To zależało gdzie. Ale nie narzekałam tam nigdy, bo zawsze wszystko dotrzymywali. Nawet premie się pojawiały. Naprawdę super się pracowało”.

IDI_21_NEET_LIP: "Trochę o tym myślałem. Nawet byłem u brata jakiś czas, nawet tam pracowałem na czarno. Ale zarobki były niskie, musiałem mu się dokładać do życia, do mieszkania. Tam jest trochę inne życie, tam jest praca – tak jak ojciec opowiadał, że było za komuny, że jak ktoś się wydarł to się szło do innej pracy i zaraz się miało nową. Tak samo tam jest, oni też wolą na umowę zatrudniać”.

Niezmiernie interesującym zagadnieniem, które podjął zespół badawczy, było zgłębienie tego, jak wygląda „**przeciętny dzień**” młodego człowieka znajdującego się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. W tej kwestii sytuacja również jest zróżnicowana. Niektóre osoby, korzystają z wolnego czasu i są aktywne w różnych sferach życia osobistego, niektóre zaś deklarują systematyczne poszukiwanie pracy:

IDI_01_NEET_BRO: „Rano muszę wyprawić chłopaka do pracy, więc pobudka o 6.00. Potem psy na spacer. Potem posprzątać, trochę poćwiczyć (...), maluję”.

IDI_09_NEET_BYD: „Wstaję między 7 a 8 i wychodzę z psem. Potem śniadanie. Dalej przeglądam oferty w Internecie, później pakuje się i idę na siłownię, żeby wzmocnić kręgosłup (...). Potem wracam, coś zjem, wyjdę z psem, dalej oferty pracy, potem książka. Jakoś czas leci, czasami spotkam się ze znajomymi, ale to rzadko, bo jest mi trochę głupio jako osoba niepracująca, jak wychodzimy na jakąś kawę, ciastko, czy piwo i chcą coś kupować, a ja mam w zwyczaju, że jak mnie na coś nie stać to nie korzystam”.

IDI_23_NEET_LIP: „Nie wiem co mam zrobić z wolnym czasem, za dużo tego. Wymyślłam sobie prace domowe. W pracy dni szybciej leciały. Trzeba szukać pracy, żeby mieć za co żyć. Ten zasitek to na niewiele starcza. Czasem wstaje już po 6.00, żeby na 7.00 być gotowa. On [chłopak] jeździ z

dezynfekcją i deratyzacją. Później, jak wyjdzie z pracy to idziemy się przejść. Jak on jest w pracy to siedzę w samochodzie, pomagam mu z protokołami, układam dokumenty. Liczę pieniądze, zapisuję”.

IDI_07_NEET_BYD: „Generalnie wstaje koło 8-9. Potem kawka, papieroszek. Dalej zjeść śniadanie, ogarnąć się i zależy, co na dany dzień mam zaplanowane, czy jest to chodzenie po mieście z CV, czy szukanie w Internecie. Czasami jeszcze tata mi coś wymyśli do zrobienia, póki nie pracuję, np. pozbiierać jabłka w ogrodzie (...); znaczy nie mam wakacji, nie leżę na kanapie przed telewizorem. Wieczorem nawet nie mam siły oglądać jakiegoś filmu czy serialu w łóżku. Po prostu zasypiam od razu. Jedyne co to czytam sobie książkę, jak gdzieś czekam”.

IDI_12_NEET_NN: „Zależy jak śpię. Czasem do 10-11, a czasami trzeba wstać i zrobić coś w domu. Pomagam też rodzicom”.

IDI_13_NEET_NN: „Wstaję rano, robię śniadanie dla siebie i męża. Później zajmuję się tymi moimi sprawami dotyczącymi tych prac społecznych. Potem wracamy do domu i możemy się zrelaksować”.

Istotnym czynnikiem wpływającym na **przebieg dnia i zagospodarowanie czasu wolnego okazuje się niewątpliwie posiadanie dzieci:**

IDI_15_NEET_WŁO: „Rano wstaję, szykuję dziecko do przedszkola, potem wracam to posprzątam, coś ugotuję. Potem trzeba odebrać dziecko z przedszkola”.

IDI_18_NEET_CHE: „Zaczynam od śniadania, dzieci, potem posprzątać, obiad. Jak dzieci idą na drzemkę to ja mogę usiąść do komputera i poszukać ofert. Potem dzieci się budzą to się nimi dalej opiekuję. I jak pójdą spać wieczorem to znowu mogę poszukać ofert”.

IDI_19_NEET_CHE: „Wstaję rano, zajmuję się dziećmi, śniadanie, przygotowanie, mycie. Odprowadzam je do przedszkola i wracam. Potem prace domowe, dalej odbieram dzieci, później obiad, jakiś spacer. Pracuję też z dziećmi, żeby były przystosowane do życia: rysowanie, kolorowanie, liczenie. Dalej rytuały związane ze spaniem i dzień się kończy”.

IDI_21_NEET_LIP: „Wstaję o 6, bo mam małe dziecko, 2,5 roku. Dziewczyna śpi czasem do 7. Ona nie pracuje, urodziła jeszcze przed 18-tką, tak 3 miesiące, ona też miała rodzinę taką, że ojciec i matka pili. U mnie tylko ojciec pił. Ja też piłem, ale teraz już nie piję wcale, od 11 miesięcy, nawet piwa. Nie lubię alkoholu, nie nadużywam narkotyków, tylko palę papierosy, takie robione samemu, bo na sklepowe mnie nie stać. Potem otwieram komputer, przeglądam oferty. Włączam telewizor, bo mamy kablówkę i tak w tv też na oferty patrzę. Nie będę kłamał, po zakładach nie chodzę, bo już praktycznie wszędzie na około byłem i zaniósłem. Nie ma sensu w jednym miesiącu chodzić 6 raz z tym samym CV”.

IDI_22_NEET_LIP: „Córką się zajmuję od rana. Ma rok i 8 miesięcy, do przedszkola nie chodzi. Sprzątam mieszkanie, z gotowaniem jest trochę gorzej”.

IDI_27_NEET_TUC: „Wstaję około 5.00. Robię dzieciom śniadanie, ubieram dzieci, odprowadzam je do przedszkola. Potem załatwiam swoje sprawy: np. wniosek o mieszkanie, do sądu. Potem muszę np. w piątek odebrać [dziecko] o 13.00”.

Warto dodać, iż młodzi ludzie **odpoczywają i relaksują** się za pomocą różnych sposobów:

IDI_03_NEET_BRO: „Oglądając tv, najlepiej”.

IDI_04_NEET_TOR: „Piwko, głównie. Powędkować lubię (...) głównie w weekendy”.

IDI_05_NEET_TOR: „Słucham muzyki”.

IDI_06_NEET_TOR „Najczęściej z chłopakiem, w domu siedzimy. Ostatnio byliśmy nad jeziorem. A na co dzień to albo sprzątam, albo gotujemy i tak cały dzień zlatuje”.

IDI_14_NEET_NN: „Przez muzykę. Śpiewając, słuchając. Miło spędzam czas z kolegami grając w gry planszowe”.

Zaskakują wypowiedzi o braku „**imprezowania**” oraz „**stosowaniu używek**” (za wyjątkiem papierosów), co jest powszechnie przypisywane osobom z grupy NEET²:

IDI_03_NEET_BRO: „Nie, nie bardzo. Alkoholu też nie piję”.

IDI_04_NEET_TOR: „No niezbyt. To trzeba mieć pieniądze na imprezowanie”.

IDI_09_NEET_BYD: „Może z raz w miesiącu pójdę do pubu, czy ze znajomymi np. na spacer, piknik czy na badmintona, raczej coś, co nie wiąże się z alkoholem”.

IDI_02_NEET_BRO: „Papierosy, tak paczkę na 3 dni”.

IDI_03_NEET_BRO: „Tylko papierosy, jakieś pół paczki dziennie. Powoli staram się rzucić. Kiedyś było ponad paczka, po 4 miesiącach jest już tylko pół”.

IDI_06_NEET_TOR: „Papierosy, palę od 3 lat. Około paczki, ale to różnie, zależy od stresu. Alkohol rzadko”.

IDI_07_NEET_BYD: „To tylko papierosy, no i kawa (...). Generalnie po pracy w barze odechciało mi się imprezowania. Zestarzałam się. Raczej spotykam się ze znajomymi, raczej siedzimy sobie i rozmawiamy niż pijemy, czy wychodzimy na imprezy”.

IDI_10_NEET_NN: „Papierosy, tylko. Narkotyki nie”.

IDI_25_NEET_WŁO: „Narkotyki absolutnie nie, alkohol okazjnie, a papierosy rzuciłam, paliłam tak 8 dziennie. Ale alkoholu też nie nadużywam, tylko okazjnie”.

Niektórzy, korzystając z nadmiaru wolnego czasu, rozwijają swoje **hobby**:

IDI_01_NEET_BRO: „Maluję”.

IDI_07_NEET_BYD: „Właśnie strasznie dużo czytam. Ostatnio szczególnie po angielsku. Są takie fanfiki, opowiadania pisane przez fanów. Lubię też jeździć na łyżworolkach, dawno tego nie robiłam, ale ostatnio sobie jeździłam z koleżanką i stwierdziłam, że muszę do tego wrócić. Dziś też mam w planach wieczorem wyjść pojeździć”.

² Potwierdzenia te jednak zostały pośrednio znalezione w rozmowach z pracodawcami i przedstawicielami IRP.

IDI_09_NEET_BYD: „Czytając książki, czasem gry komputerowe, ale zawsze po angielsku, żeby czegoś się uczyć (...). Jestem też początkującym kuglarzem, interesował mnie też taniec ognia, bardzo polecam”.

IDI_09_NEET_BYD: „Ostatnio sklejam modele. Coś poczytam, jakąś książkę, jak mam wolny czas, to to robię”.

IDI_10_NEET_NN: „To siłownia i wędkarstwo. (...) Muzyka”.

IDI_14_NEET_NN: „Polityką się interesuje, sportem, muzyką, lubię śpiewać, czytam różne rzeczy. Postanowiłam się teraz angielskiego nauczyć”.

IDI_17_NEET_WŁO: „Jeżdżę na wycieczki rowerowe organizowane przez urząd miasta, albo spędzam czas ze znajomymi”.

IDI_18_NEET_CHE: „Zajmuje się rękodziełem. Decoupage, kwiaty z krepiny. Co jakiś czas na niedzielę staram się na giełdę jeździć i coś sprzedać. Ale to nie tylko zarobkowo, to dla relaksu”.

IDI_23_NEET_LIP: „Łowić ryby. Przejść się z żoną do kina, do restauracji. Tak na rozluźnienie”.

IDI_25_NEET_WŁO: „Pracować w ogródku, to mnie uspokaja. Lubię też robić szkolenia w Internecie, takie e-learningowe (...). Podstawowe, BHP, marketingowe, przedsiębiorstwa. Ja wiem, że to się nie do końca liczy, ale chciałabym wiedzieć jak najwięcej”.

Mimo sytuacji braku pracy, wielu badanych zadeklarowało, iż towarzyszy im **poczucie szczęścia**:

IDI_01_NEET_BRO: „No jestem, tak [szczęśliwa] (...). Dobrze mi się żyje, tylko z pracą ciężko”.

IDI_04_NEET_TOR: „No myślę, że tak. Jestem zdrowy przede wszystkim, a to podstawa”.

IDI_05_NEET_TOR: „Nie dołuje mnie to [brak pracy]”.

IDI_10_NEET_NN: „Myślę, że jestem szczęśliwy (...). Myślę, że będzie pozytywnie [w przyszłości], ale dobrze, żeby jeszcze umowa była”.

IDI_12_NEET_NN: „Tak pół na pół”.

IDI_14_NEET_NN: „Tak, chociaż brakuje mi tej pracy”.

IDI_15_NEET_WŁO: „Nie wiem, żyję tak z dnia na dzień”.

IDI_18_NEET_CHE: „Tak, ale nie do końca spełniona”.

IDI_19_NEET_CHE: „Szczęśliwą jestem, spełnioną nie do końca”.

IDI_22_NEET_LIP: „No, prawie. Jak będzie praca to będę w pełni”

IDI_25_NEET_WŁO: „Tak, jestem, wszyscy są zdrowi, mam rodzinę”.

Tylko nielicznie deklarowali, iż brak pracy uniemożliwia poczucie szczęścia:

IDI_02_NEET_BRO: „Ciężko, człowiek ma już dosyć tego siedzenia w domu, chciałby wyjść do ludzi. Bo ja non stop siedzę w domu”.

IDI_03_NEET_BRO: „Raczej nie, szczególnie z powodu braku pracy. Ogólnie to trudno, żeby ktoś był w dzisiejszych czasach szczęśliwy. No chyba, że ktoś ma pieniążków upór (...). Można wtedy kupić wszystko i wszystkich. Ale niestety, tak to jest u nas w Polsce”.

IDI_06_NEET_TOR: „Trochę mnie dołuje, to siedzenie w domu cały czas (...). Tak, trochę źle. Chciałabym zacząć na siebie zarabiać. Naprawdę chcę znaleźć pracę”.

IDI_07_NEET_BYD: „O Boże, nie wiem. Mam wrażenie, że aktualnie wpadłam w taką stagnację. Raczej szczęśliwsza byłam za granicą. Potem jak wróciłam do Polski to przez jakiś tydzień miałam depresję”.

Badanie Focus Group Interview

W toku projektu prowadzone były również badania fokusowe. W odniesieniu do osób z kategorii NEET warto zwrócić uwagę na następujące cytaty:

FGI_02_NEET_07_WIE: „Ale jest takie przeświadczenie, że jak ktoś słabo się uczy w gimnazjum – to idzie do zawodówki, bo tam jest łatwiej, bo tam się przykłada tylko do przedmiotów zawodowych. Egzamin zawodowy jest trudny, ale inne przedmioty są jakby trochę odpuszczone. (...) [Jeśli chodzi o] praktyki: 4 tygodnie w semestrze. Więc było tak, że albo jakaś agencja podpisze nam fikcyjnie, że odbyliśmy, albo jakoś po południu dogadamy się; czyli było wiadomo, że niczego się nie nauczymy, bo robią sobie konkurencję.”

Powyższy cytat jest przejawem zdecydowanego obniżania rangi, a tym samym znaczenia, szkolnictwa zawodowego.

FGI_02_NEET_06_WIE: „pracodawca zaproponował mi pracę na etat, a on za to miał dofinansowanie – była tam kwota na doposażenie, którego nie dostaliśmy w ogóle, pracodawca kupił sobie samochód, a mi obciął pensję – miałam i tak stawkę godzinową, 4 złote za godzinę, pracowałam po 12-13 godzin. W końcu zachorowałam i poszłam na zwolnienie. Straciłam całkowicie głos. Pracodawca nie chciał zapłacić mi za chorobowe. Stwierdził, że nic mi się nie należy, bo siedziałam sobie w domu. Pokłóciliśmy się, powiedziałam, że rezygnuję z tej pracy. Wiedziałałam, że musi utrzymać 2 lata to stanowisko pracy, a był to początek. Zaczął mnie straszyć, nie chciał mi wypłacić pieniędzy, a kiedy powiedziałam, że mam wszystko wyliczone, ile mi się należy (taka pani mi wyliczyła), i powiedziałam, że idę do Państwowej Inspekcji Pracy – to jak podjechałam pod budynek PIP, pracodawca zadzwonił, że mam przyjechać. Kiedy przyjechałam, to zapytał: ile chcesz tych pieniędzy. Tyle ile mi się należy. Wyciągnął z portfela gotówkę i dał mi świadectwo pracy – rozwiązaliśmy za porozumieniem stron.”

Powyższa historia pokazuje, że pracodawcy nie zawsze są w porządku wobec swoich pracowników. Wypowiedzi respondentów nawiązywały również do tematu tzw. „pracy na czarno”:

FGI_02_NEET_08_WIE: „Na początku się cieszyłam. Nie musiałam obarczać mojej mamy – to było akurat w okresie 22 lat. Do 22 roku dostawałam rentę po tacie, w wakacje akurat wstrzymują płatność, potem spłacają. Więc to był akurat okres wakacji, więc zdecydowałam się podjąć taką pracę. Potem stwierdziłam, że to był najgorszy chyba błąd mojego życia. Dostawałam pieniądze, ale doszło z pracodawcą do nieporozumienia – zostałam oskarżona o coś, czego nie zrobiłam – to nie dostałam wynagrodzenia, które mi się należało. I tak naprawdę nie mogłam nic z tym zrobić”.

FGI_02_NEET_01_WIE: „Ja przy ziemniakach, na czarno. Było płacone za wiaderko, sobie spisywałam. I jak nie chciał mi zapłacić za tyle, to się kłóciłam. Aż w końcu po prostu wstałam i wyszłam.” Najważniejsze pozytywne cechy pracodawcy, jakie wymieniły osoby z kategorii NEET to: uczciwość pracodawcy, cierpliwość, wyrozumiałość, komunikatywność, bycie miłym. Jeśli zaś chodzi o cechy negatywne to wskazywano na to: iż przede wszystkim pracodawca nie może się wywyższać; nie może być też chamski i nieuczciwy.

Przechodząc do analizy głównych wad własnych, o jakie zapytano badaną młodzież, to zwrócić należy uwagę na następujące wskazania: brak doświadczenia, słaba znajomość języków, miejsce zamieszkania, brak dojazdów.

Badani zapytani o ocenę działań PUP, zadeklarowali niezadowolenie. W ocenie osób z kategorii NEET działania PUP nie są satysfakcjonujące. Przykładowy cytat pochodzący z wywiadu grupowego zaprezentowano poniżej:

FGI_02_NEET_06_WIE: „Jestem już 3 miesiące na bezrobociu i do tej pory dostałam jedną ofertę pracy. Była to oferta z góry skreślona, bo ja mam wykształcenie średnie. Oferta była do starostwa powiatowego, oni wymagali wykształcenia wyższego. Wysłali mnie na tę rozmowę, okazało się, że tej osoby, z którą miałam rozmawiać nie było w tym dniu. To rozmawiałam z kimkolwiek. Nikt się oczywiście nie odezwał”.

W wywiadach grupowych odniesiono się ponadto do niektórych kwestii, które poruszane były podczas wywiadów indywidualnych. Jedną z takich kwestii była organizacja życia codziennego i przeciętnego dnia osób z kategorii NEET, wskazana już wcześniej w niniejszym raporcie. Uzyskano w tym względzie zbieżne odpowiedzi, iż organizacja ta wygląda różnie – w zależności od osoby:

FGI_02_NEET_09_WIE: „Wstaję tak 8-9 godzina.”

FGI_02_NEET_03_WIE: „Wstaję 5.30, pomagam rodzicom w gospodarstwie, tak do 20.00.

FGI_02_NEET_07_WIE: „Nie jestem rannym ptaszkiem.”

FGI_02_NEET_04_WIE: „Wstaję o siódmej, o ósmej pomagałem koledze w naprawie samochodów. Pierwsze co, to idę zapalić.”

FGI_02_NEET_08_WIE: „Mama budzi mnie, mówi co mam zrobić do 15.00. I według jej wytycznych obliczam sobie ile co mi zajmie, czy mogę iść jeszcze spać czy nie. Ogródek, zakupy, pranie.”

FGI_02_NEET_05_WIE: „To zależy od dnia. Jestem na tabletkach, bo straciłam tatę. Czasem jest tak, że w ogóle nie wstaję z łóżka. Jak jest ok to wstaję, ogarniam dom, do sklepu, mam dwa psy. Albo do laptopa, albo do książki.”

FGI_02_NEET_06_WIE: „Ja wstaję wcześniej rano ze względu na dzieci. Trzeba wyszykować dzieci do przedszkola, jak wrócę – trzeba ogarnąć dom, trochę pracy w Internecie trzeba poszukać, potem dalej obowiązki domowe.”

FGI_02_NEET_01_WIE: „Ja wstaję o piątej, robię mężowi śniadanie i idę dalej spać. I do 11.00. Wstaję – zrobię obiad, sprzątanie.”

FGI_02_NEET_09_WIE: „Jak nie pracuję, to czuję się niepotrzebny, a jak pracuję – to chce mi się.”

Osoby biorące udział w wywiadach grupowych zostały poproszone o sformułowanie rekomendacji dla osób znajdujących się w podobnej sytuacji, co one. Młodzi ludzie wskazali przede wszystkim na:

- **potrzebę uczestnictwa w większej ilości różnych form edukacji, w tym -staży i szkoleń;**
- potrzebę otrzymywania adekwatnych skierowań do pracy;
- potrzebę, aby na niektóre rzeczy „przymknąć oko”; „Aby pracodawcy tak nie oczekiwali doświadczenia zawodowego”;
- problemy wynikające z systemu zmianowego;
- potrzebę podniesienia płacy minimalnej;
- problem z blokowaniem miejsc pracy przez starsze osoby.

Uogólnienia i wnioski w zakresie sytuacji życiowej (rodzinnej i edukacyjnej) młodzieży znajdującej się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy:

- osoby młode w wieku 15-29 lat z województwa kujawsko-pomorskiego pochodziły z rodzin, w których 14% matek znajdowało się na rencie lub emeryturze, a 32% nie pracowało. W przypadku ojców sytuacja wyglądała podobnie: 15% ojców znajdowało się na rencie lub emeryturze, z kolei 13% z nich nie pracowało. Warto zwrócić uwagę, iż 12% badanych pochodziło ze środowiska rodzinnego, w którym – z różnych przyczyn – nie było ojca;
- analiza sytuacji edukacyjnej młodzieży ukazała zróżnicowane wzory przebiegu procesu kształcenia. Część osób legitymowała się niskim poziomem wykształcenia – edukację na poziomie podstawowym ukończyło 2,33% respondentów, a na poziomie gimnazjalnym 12,00%; część osób posiadała wykształcenie zasadnicze zawodowe – 17,66%. Niewątpliwie dominowały osoby legitymujące się wykształceniem na poziomie średnim, tzn.: średnim ogólnokształcącym – 18,33%, średnim zawodowym – 19,00% oraz policealnym/pomaturalnym – 8,00%. Interesujący i zaskakujący wydaje się fakt, iż znaczną część ankietowanych stanowiły osoby, które ukończyły studia wyższe: 10,66% studia pierwszego stopnia (określane wcześniej „licencjatami”) oraz 11,00% studia drugiego stopnia (określane wcześniej „magisterskimi”);
- szczególną uwagę zwrócić należy na ujawniające się w ścieżkach edukacyjnych badanych zjawisko przedwczesnego kończenia edukacji – 1% w szkole podstawowej, 1% w gimnazjum ,

13% w szkole ponadgimnazjalnej oraz 6% w trakcie studiów, a także zjawisko powtarzania klas – 17% respondentów;

- osoby młode krytycznie oceniają uzyskane w szkołach przygotowanie do wejścia na rynek pracy. W dominacji wypowiedzi osób badanych miały wydźwięk negatywny, zwłaszcza w aspekcie wyposażenia w doświadczenie zawodowe oraz kompetencje miękkie. Tylko 30% respondentów stwierdziło, iż edukacja przygotowała ich do aktywnego poszukiwania pracy i jej zdobycia, z czego 8% zadeklarowało „zdecydowane tak”, a 22% zadeklarowało „raczej tak”;
- osoby badane zapytane o swoje plany edukacyjne na przyszłość przejawiały bardzo zróżnicowane postawy. Pojawiało się m.in. przekonanie o tym, iż w ich wieku jest już za późno na naukę bądź przekonanie o istniejących w tym zakresie zewnętrznych przeszkodach;
- spośród głównych sposobów utrzymywania się młodzieży z badanej grupy dominowało „pozostawanie na garnuszku” rodziców (38%) bądź „partnera/partnerki” (17%). Istotnym źródłem utrzymania się jest „korzystanie z opieki społecznej” (11%) bądź łączenie pobierania takich środków z pozostawaniem na utrzymaniu rodziców i/lub z życiem z własnych oszczędności oraz wykonywaniem nieformalnych prac dorywczych „na czarno” (15%).

Uogólnienia i wnioski w zakresie sytuacji zawodowej młodzieży znajdującej się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy:

- część młodzieży posiadała już doświadczenie zawodowe. Forma zatrudnienia w postaci „umowy o pracę” uzyskała 44 wskazania. Choć wskaźnik ten może się wydawać optymistyczny, to jednocześnie należy podkreślić: 82 wskazania dotyczące „pracy na czarno”; 67 wskazań „pracy sezonowej bez umowy” , 111 wskazań związanych z „umowami cywilno-prawnymi”. „Staże i praktyki w ramach Powiatowych Urzędów Pracy” należą do jednej z popularniejszych form zatrudnienia – 105 wskazań. Mniejszym zainteresowaniem cieszą się natomiast „umowy z agencją pracy tymczasowej” – 23 wskazania; „wolontariat” – 18 wskazań oraz „własna działalność gospodarcza” – 12%;
- jednym z najważniejszych ustaleń badawczych jest fakt znaczącego udziału osób pracujących bez umowy („na czarno”) w strukturze bezrobotnych zarejestrowanych;
- zaskakuje – w przypadku wielu respondentów – bogate doświadczenie zawodowe (często w specjalistycznych branżach), w tym także zdobyte za granicą. Doświadczenie zawodowe łączy się jednak w dominacji z negatywną oceną pracodawców. Młodzi ludzie uważają ponadto, że podstawowym oczekiwaniem pracodawców względem kandydatów do pracy są tzw. „twarde” wymogi, tj. przede wszystkim: doświadczenie zawodowe (145 wskazań), wykształcenie (125), znajomość języków obcych (86). „Miękkie wymogi” uzyskały o wiele niższe rangi. Tymczasem podstawowym i najczęściej wymienianym przez pracodawców,

również w trakcie badań jakościowych, wskazaniem formułowanym w stosunku do kandydatów do pracy są „chęci do pracy”. W opinii pracodawców najważniejsze jest to, żeby pracownikowi „chciało się chcieć”;

- badania ilościowe oraz jakościowe wskazały na zadowolenie osób z kategorii NEET ze swoich kwalifikacji: kategorię, iż kwalifikacje te są „raczej wysokie” zaznaczyło 24% badanych, a „średnie” - 50%. Dokonując autodiagnozy braków w swoim przygotowaniu zawodowym młodego ludzi zaznaczyli przede wszystkim doświadczenie zawodowe (128 wskazań); umiejętności/kwalifikacje (60) oraz wykształcenie (59). Część respondentów uznała nawet, iż „niczego mi nie brakuje” (45 wskazań). W tej autodiagnozie pominięto tzw. elementy miękkie, typu: motywacja, komunikatywność, uczciwość i asertywność, które są z kolei najbardziej pożądane z perspektywy pracodawców;
- odnosząc się zaś do najbardziej preferowanych aspektów pracy, które najsilniej motywują do aktywności zawodowej, badaną młodzież zmotywować mogą przede wszystkim następujące czynniki: wysokość wynagrodzenia (19,85%); ciekawa praca (19,73%); dobra atmosfera w firmie (18,11%).

Uogólnienia i wnioski w zakresie kontaktów młodzieży z Instytucjami Rynku Pracy:

- głównym determinantem kontaktu z IRP, a zwłaszcza z Powiatowym Urzędem Pracy, jest kwestia objęcia ubezpieczeniem społecznym; jedynie część osób badanych zadeklarowała (13,61%), iż rzeczywiście czeka na oferty pracy kierowane z Powiatowego Urzędu Pracy;
- w badaniach ilościowych uśrednione oceny narzędzi aktywizacyjnych rynku pracy są niskie: staże zawodowe (średnia 3,92); szkolenia i kursy zawodowe (3,88); praktyki zawodowe (3,84); wspierane zatrudnienie (3,52); poradnictwo zawodowe (3,35); praca tymczasowa w Polsce (3,36); praca tymczasowa za granicą (3,37); pośrednictwo pracy (3,24); prace interwencyjne (2,78). W wypowiedziach badanych – pozyskanych w trakcie badań jakościowych – nie brakuje rozczarowania z efektywności powyższych rozwiązań.

II. Pracodawcy

Charakterystyka ogólna przedsiębiorców biorących udział w badaniu

a. Ogólny opis pracodawców

Struktura próby w niniejszym badaniu przedstawia się następująco:

Typ pracodawcy (liczba)	
Przedsiębiorstwo prywatne	42
Przedsiębiorstwo samorządu terytorialnego	2
Inne	9

Tabela 10. Podział próby ze względu na typ pracodawcy

Branża	
Handel, hotelarstwo, gastronomia	11
Budownictwo i transport	9
Edukacja	9
Usługi specjalistyczne	8
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	6
Inna	6
Przemysł i górnictwo	3
Brak danych	1

Tabela 10. Podział próby ze względu na branżę reprezentowaną przez pracodawcę

Zasięg działalności	
Lokalny	24
Krajowy	21
Międzynarodowy	8

Tabela 11. Podział próby ze względu na zasięg działalności

Okres działalności w województwie kujawsko-pomorskim		
od 2 lat	2	3,7
2-5 lat	7	13,2
6-10 lat	8	15,1
11-15 lat	10	18,9
16-20 lat	6	11,3
powyżej 20	20	37,7

Tabela 12. Podział próby ze względu na czas działalności w województwie

b. Sposoby rekrutacji stosowane przez pracodawców

Pracodawcy wypowiedzieli się o sposobach poszukiwania pracowników, metodach rekrutacji, jakie stosują. Zdecydowana większość wskazuje na „polecenia” jako najskuteczniejszą i najbardziej pewną metodę pozyskania dobrego pracownika. Świadczą o tym ich poniższe sformułowania:

IDI_14_PR_WŁO: „Tylko z polecenia”.

IDI_10_PR_NN: „Raczej z polecenia, kogoś tutaj lokalnego”.

IDI_13_PR_WŁO: „Najlepsi pracownicy to są tacy z polecenia”.

IDI_22_PR_TOR: „Często z polecenia obecnych pracowników. Także różne portale, jak pracuj.pl”.

IDI_18_PR_CHE: „Pytam znajomych, z polecenia. Zgłaszałam też do PUP, że poszukuję, ale najczęściej się nie zgłaszali. (...) Przez znajomych, wtedy ma się pewność, że taka osoba jest chętna do pracy. Przez PUP to jest tak, że oni wołają taką osobę, a ona robi wszystko, żeby takiej pracy nie podjąć”.

IDI_02_PR_BRO: „Przede wszystkim poprzez własne rozmowy, podaje informacje do biura pracy, czy do telewizji miejscowej. I potem organizuje się spotkanie, żeby sprawdzić, kto, co i tak dalej”.

IDI_13_PR_WŁO: „Głównie ogłoszenia w Internecie, gazetach albo polecenia”.

IDI_11_PR_GRU: „Telegazeta, portale internetowe, portale społecznościowe, nasza strona www, polecenie nas przez pracowników, a także PUP. Dziś trzeba zdobywać pracowników aktywnie”.

IDI_17_PR_CHE: „Oferta w PUP, albo pocztą pantoflową”.

IDI_23_PR_TUC: „Przeważnie poczta pantoflowa. (...) Rzadko korzystamy z PUP, nie ma takiej potrzeby”.

Powyższe przykłady pokazują, że poza „poleceniem” pracodawcy korzystają z następujących sposobów poszukiwania pracowników: Internet (portale z ofertami pracy, portale społecznościowe – np. FB, OLX, własne strony internetowe), kontakt z PUP. Poza tym wykorzystywane są w tym celu: tradycyjna prasa (rzadziej), radio, ogłoszenia w telewizjach kablowych, telegazeta. Jeden z pracodawców plakatuje miejsca, które odwiedzają potencjalni kandydaci. Inny korzysta z oferty biur karier. Jednak z tej współpracy nie jest zadowolony. Różnie też oceniana jest współpraca w tym zakresie z PUP, ale to zagadnienie szczegółowo jest analizowane w punkcie 13a niniejszego opracowania. Poniżej zaprezentowano kilka sformułowań badanych pracodawców świadczących o stosowanych przez nich metodach rekrutacji:

IDI_15_PR_WŁO: „Przede wszystkim Internet, bo dzisiaj gazety praktycznie nie istnieją. Korzystamy z OLX, w płatne raczej nie wchodzimy”.

IDI_12_PR_GRU: „Ogłoszenia w kablówce i Internecie na OLX”.

IDI_26_PR_LIP: „Strona internetowa urzędu i kontakt z PUP”.

IDI_07_PR_NN: „Lokalne gazety, lokalne radio, portale, ale to na wyższe stanowiska. Te podstawowe to z lokalnego rynku. Standardem jest współpraca z PUP.7 Plakatuujemy też informacje na przystankach, w sklepach, w jakich zawodach chcemy zatrudnić, daje to dobry efekt”.

IDI_06_PR_GRU: „Z reguły przez PUP, potem są przysyłani na rozmowy kwalifikacyjne. Dużo osób przynosi też CV”.

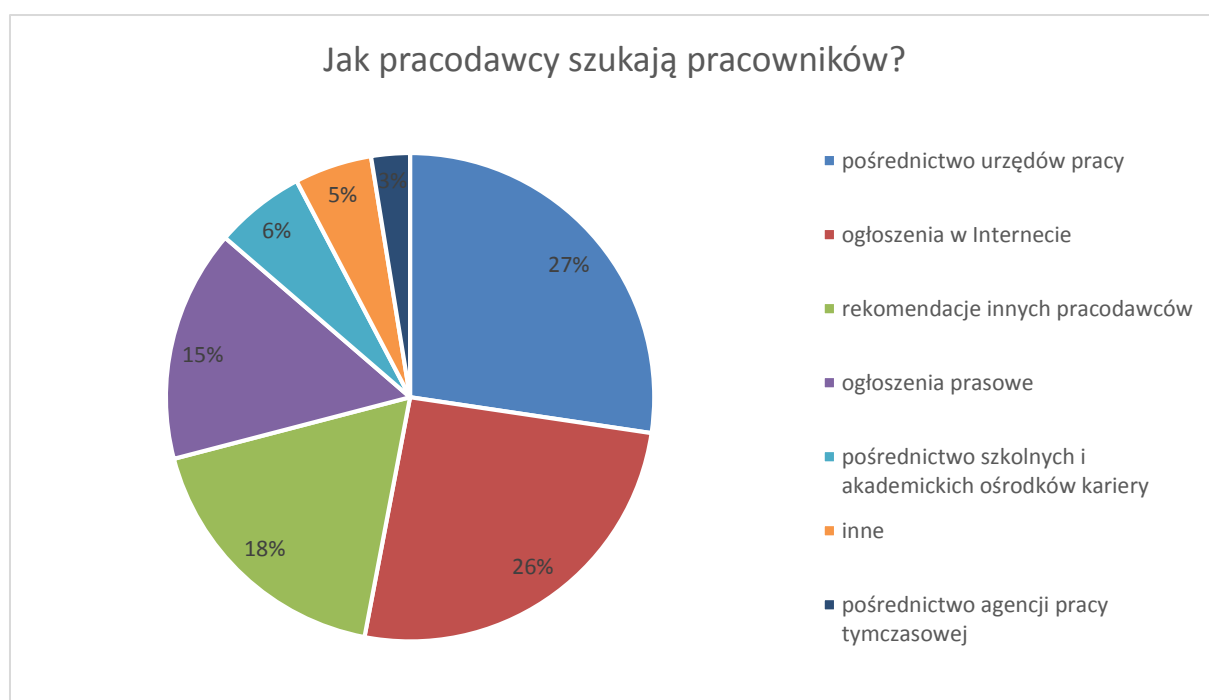
IDI_04_PR_BYD: „(...) z Internetu, OLX przede wszystkim, biura karier: 3 uczelnie, ale działa to fatalnie. I jeszcze na naszych stronach i FB. Z gazet tylko nie korzystam”.

IDI_03_PR_BRO: „Rekrutacja najczęściej przez telegazetę, a także Internet i lokalną prasę”.

IDI_16_PR_CHE: „Przez PUP przede wszystkim, kiedyś też przez Cech, ale teraz gorzej się współpracuje, bo też dużo osób jest niezrzeszonych”.

IDI_20_PR_TOR: „Przede wszystkim ogłoszenia na popularnych portalach, na stronie naszej firmy oraz korzystamy z bazy CV napływających spontanicznie do firmy. Mamy również zgłoszone oferty do OHP”.

W ujęciu ilościowym sposoby poszukiwania pracowników prezentują się następująco:



Wykres 20. Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców

Przeprowadzone wywiady potwierdzają, że obecnie mamy do czynienia z tzw. **rynkiem pracownika**:

IDI_19_PR_LIP: „Jak się szuka fachowca to jest problem. Za jakiś czas jak starsi poodchodzą na emerytury, renty to będzie duży problem. Inni to albo wyjadą, albo wolą pracować na czarno”.

Pracodawcy borykają się ze znalezieniem odpowiednich pracowników wśród polskich obywateli i zaczynają zatrudniać obcokrajowców, wśród których przeważają Ukraińcy:

IDI_10_PR_NN: „Ukraińców mamy już z milion. Ja ostatnio byłem u faceta w okolicy, mówił, że on z dnia na dzień by na produkcji z 10 osób zatrudnił”.

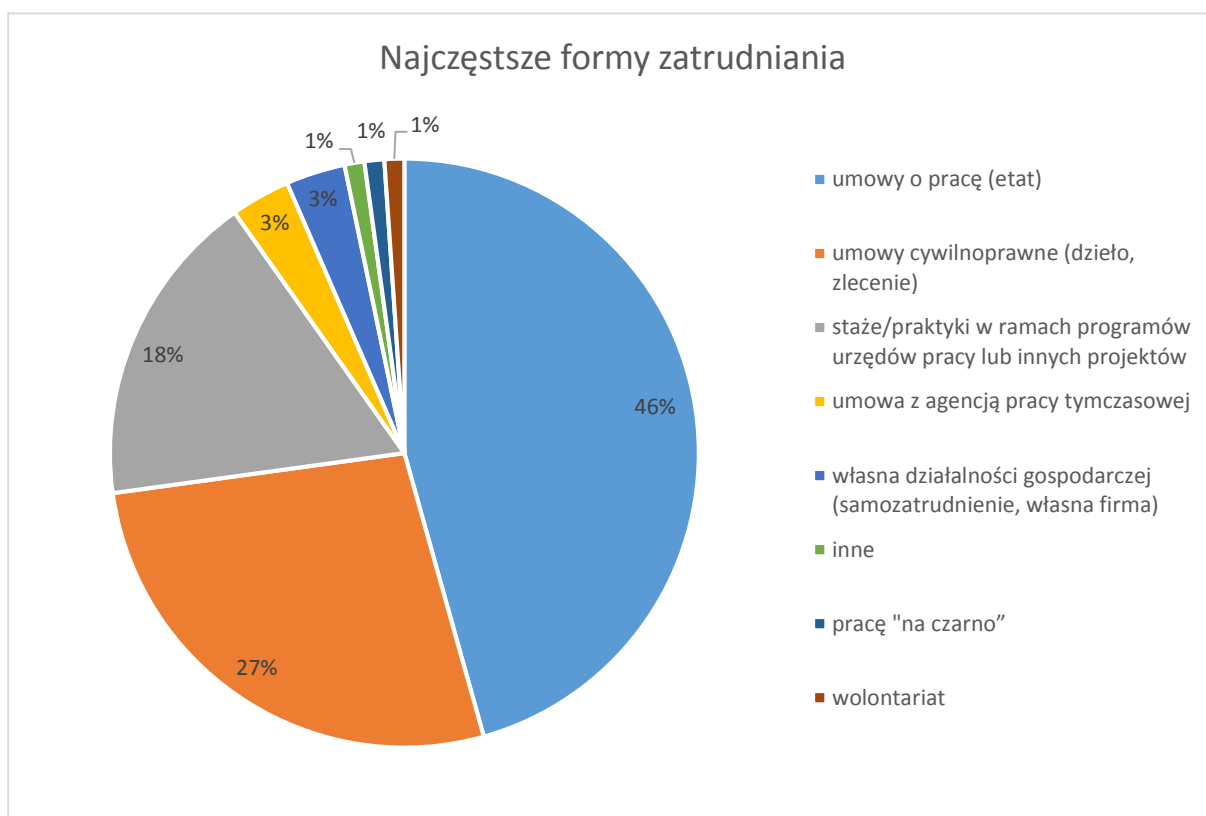
IDI_26_PR_LIP: „Jeden ogrodnik u nas ściąga ludzi z Ukrainy, bo nie dałby rady tego obrobić, a na miejscu nie ma chętnych”.

IDI_05_PR_BYD: „Teraz prowadzę rekrutację dla firmy z Rumunii, która ma biura w całej Europie i ja też jestem ich przedstawicielem. Będę teraz rekrutował obywateli rumuńskich do pracy na zachód. Polacy niestety nie reagują na ogłoszenia”.

IDI_20_PR_TOR: „Większy problem to taki, że nie ma pracowników. Dużo firm musi/chce zatrudniać pracowników z za wschodniej granicy. U nas są takie przypadki jednostkowe, ale to osoby, które długo mieszkają w Polsce. My cały czas odczuwamy niedobór pracowników”.

c. Formy zatrudnienia stosowane przez pracodawców

Preferowane przez pracodawców formy zatrudnienia prezentuje poniższy wykres:



Wykres 21. Najczęstsze formy zatrudnienia wśród pracodawców

Badani pracodawcy w zdecydowanej większości zatrudniają na podstawie umowy o pracy, którą najczęściej poprzedzają umowami na okres próbny (częściej) lub umowami zlecenia (rzadziej). Z wypowiedzi respondentów wynika, że stosują takie rozwiązania, aby sprawdzić danego kandydata na konkretnym stanowisku w pracy, a także interesuje ich to, czy potrafi on dopasować się i dostosować do innych pracowników. Ponadto w ten sposób mogą zweryfikować zaangażowanie i motywację oraz ocenić wartość osoby, z którą zamierzają związać się umową na czas nieokreślony. Tym samym chcą uniknąć ewentualnego rozczarowania i zatrzymać wartościowego pracownika w firmie. Egzemplifikacje tego stanowią poniższe stanowiska badanych pracodawców:

IDI_10_PR_NN: „Zdecydowanie umowa o pracę, poprzedzona okresem próbnym”.

IDI_12_PR_GRU: „90-95% to umowy o pracę. Wcześniej poprzedzam je umowami na okres próbny”.

IDI_14_PR_WŁO: „Tylko umowy o pracę (...). Ja wolę odkładać składki, płacić podatki”.

IDI_09_PR_NN: „Zawsze umowy o pracę. Ogólnie mamy 3 typy umów: 3 miesiące, potem roczna i na stałe”.

IDI_13_PR_WŁO: „Zaczynamy od umowy zlecenia, sprawdzamy pracownika, czy chce pracować, a następnie umowa o pracę. Nam zależy na zatrzymywaniu wartościowych ludzi”.

IDI_11_PR_GRU: „W założeniu chcemy, aby każdy był na umowę o pracę. Chcemy też związać ze sobą pracowników. Np. wyuczenie recepcjonisty trwa długo i chcemy takie osoby zachować na dłużej. No chyba, że to są pracownicy sezonowi. Często się zdarzają umowy próbne na 3 miesiące, czy umowa zlecenie na początek. Musimy stosować umowy na próbę, czy czas określony, bo to często osoby bez doświadczenia, trzeba sprawdzić pracowników i czy oni się nadają”.

IDI_03_PR_BRO: „Przed zawarciem właściwej umowy najczęściej zawiera się umowę zlecenie lub na czas określony (z reguły na 1 miesiąc), w celu przetestowania pracownika, czy sprawdzi się na danym stanowisku i czy odnajdzie się w firmie”.

Jest też część przedsiębiorców preferująca zarówno umowy o pracę i zlecenia oraz umowy tylko na czas określony. Jedna badana w wyniku wysokich kosztów pracy zrezygnowała z umów o pracę na rzecz zlecenia:

IDI_18_PR_CHE: „(...) w tym roku odeszłam od zatrudniania na umowę o pracę, bo to nieopłacalne. (...) Więc później zdecydowałam się zatrudniać na zlecenia. (...) Posiłkuje się też stażystami”.

W wywiadach pojawił się wątek zatrudniania w szarej strefie. Część badanych odniosła się do tzw. pracy na czarno. Z ich stwierdzeń wynika, że takie zjawisko występuje na rynku pracy, na którym prowadzą swoją działalność. Można też przypuszczać, że znają przedsiębiorców, którzy w ten sposób działają.

IDI_10_PR_NN: „U nas nie ma bezrobocia, statystyki mówią o ok. 10%, z czego połowa jest zarejestrowana dla ubezpieczenia, a druga połowa pracuje na czarno”.

IDI_12_PR_GRU: „A dużo osób było takich, że pracowało na czarno i chciało, żeby podbić im kartkę, że nie nadają się do pracy”.

IDI_25_PR_TUC: „(...) Szczerze to były takie osoby [osoby przychodzące podbić pieczęć], ale nie było ich dużo. Ale im podpisujemy te papiery. Oni czasem się tłumaczą zawsze. Zdarzało się też, że te osoby pracują na czarno”.

IDI_26_PR_LIP: „Gro osób przychodzi i mówi, że nie mogą podjąć pracy, bo operacja, bo coś. Albo przychodzą i najpierw za ile, a jak za najniższą krajową to mu się nie opłaca pracować. (...) Ja myślę, że oni na czarno pracują i nie są pracą zainteresowani. Ubezpieczenie mają z PUP i tyle”.

IDI_23_PR_TUC: „(...) Osoby zarejestrowane w PUP, ale na czarno zarabiające 3000, albo takie co wyjeżdżają zaraz zagranicę. Było z 10 takich osób”.

IDI_20_PR_TOR: „Mamy sytuacje, że osoby z PUP mówią otwarcie, że pracują na czarno i przyszły tylko podbić skierowanie. Ja takiego skierowania nie podbijam i kieruję informację do urzędu. To jest wykorzystywanie i nadużywanie systemu. To jest arogancja i przeświadczenie, że jest się bezkarnym. Dopiero jak taka osoba dozna krzywdy, zdarzy się wypadek, taka osoba złamię nogę i pozostaje bez wynagrodzenia przez 7 czy 8 tygodni to dopiero przychodzą do nas i okazuje się, że one chcą podjąć pracę legalną. Szkoda, że dopiero musi się stać coś takiego, żeby te osoby zmieniły swoje nastawienie”.

IDI_15_PR_WŁO: „Obalam mit bezrobocia we Włocławku w oparciu o wizyty tych gamoni z PUP. Oni wszyscy pracują na czarno. (...) No przychodzą, żeby im podbić, że się nie nadają na dane stanowisko, albo że mi nie odpowiadają. (...) to wtedy wychodzi obrażona [jeśli przedsiębiorca napisze, że dana osoba nie chce podjąć pracy] albo flaszkę mi daję, żeby mu podbić. Albo poczeka aż wyjdę i przyjdzie drugi raz, żeby mu któraś z dziewczyn maznęła. Dziewczyna z PUP mi mówiła, że ludzie brali łapówki za pieczątki, 100 złotych za wpis i po jakimś czasie wpadli. (...) Czasem dogada się z pracodawcą [osoba bezrobotna skierowana z PUP]. Zresztą ja też poszedłem kilku na rękę ze względu na komorników. Wystawiałem niższe, czy coś”.

Powyższe wypowiedzi potwierdzają, że znaczna część osób skierowanych przez PUP, niezależnie z jakiego powiatu, nie chce pracować legalnie i „odwiedza” pracodawców tylko i wyłącznie, aby uzyskać tzw. „pieczętkę”, która ma świadczyć o ich aktywności w poszukiwaniu zatrudnienia, którą pozorują. Taka sytuacja rodzi również patologiczne zachowania wśród samych przedsiębiorców, którzy bywa, że poświadczają nieprawdę i przyjmują korzyści rzeczowe czy finansowe. Sami badani stosują zatem pewne praktyki, które nie są zgodne z prawem. Przykładem nielegalnych zachowań ze strony pracodawcy jest również poniższe jego działanie:

IDI_15_PR_WŁO: „To jest patent, że dokłada się 1/6, ale ja osobiście przy takim zaangażowaniu nie pozwoliłbym pracować za darmo. Nawet stażystki przychodzą to mają tam w okolicy 1000. To jest średnio legalne, ale taki sposób pozwoliłby nabywać młodym ludziom doświadczenie”.

Można byłoby więc wprowadzić pewne rozwiązania zachęcające przedsiębiorców do legalnego wynagradzania pracowników – możliwość legalnego dopłacania przez pracodawcę do wynagrodzenia oferowanego np. w ramach stażu.

Badani w swoich opiniach wskazują także na przyczyny zatrudniania „na czarno”:

IDI_21_PR_TUC: „Koszty zatrudnienia są w Polsce zbyt wysokie. Stąd ucieczka od zatrudnienia i zatrudnianie na czarno. Narzucanie minimalnych stawek też jest błędem. To rynek powinien kształtować, a nie być narzucone przez państwo”.

IDI_15_PR_WŁO: „Wadą jest ubezpieczenie, jeżeli facet przychodzi do mnie po ubezpieczenie, po pieczętkę i trzymanie statusu bezrobotnego, jak oni te wszystkie dodatki złączą i oni dostaną 2000, a jak podejmą zatrudnienie to mu zabiorą. Do tego dorobi sobie 8 z 12 miesięcy na czarno. (...) A co do ubezpieczenia to powinni po pół roku zabierać (...) Jak dla mnie to po pierwsze 500+ powinni odciągać od podatku, to by zmuszało ludzi do podpisywania faktycznych umów, ponieważ chcieliby dostać zwrot od kwoty brutto”.

Cześć respondentów wyraziła również w tym kontekście swoje negatywne zdanie na temat programu 500 +:

IDI_26_PR_LIP: „(...) To też niszczą programy. Np. to 500+. Jak ktoś ma 4 dzieci i jak oni tracą to na pierwsze dziecko, jak we dwójkę pracują. To jak ma dołożyć na opiekunkę, a zarabia z 2300 to przekalkuluje, że jemu się nie opłaca. Do tego jeszcze na czarno dorobi. (...) Część osób się popsuka od czasu programu [500+]”.

IDI_19_PR_LIP: „Teraz to 500+ to pojawiła się im nowa pensja, tak że nie muszą roboty szukać na gwałt. Wie, że jak w jakimś miesiącu nie będzie pracował to i tak będzie miał pieniądze od państwa. Może dorobić nawet 200-300 złotych”.

Zaprezentowane stanowiska świadczą o tym, że badani pracodawcy zwracają uwagę na następujące przyczyny zatrudniania w szarej strefie: wysokie koszty zatrudniania, zbyt dużą pomoc społeczną, zły system ubezpieczeń, program 500+, a także nieskuteczną kontrolę przedsiębiorców uprawiających ten proceder:

IDI_13_PR_WŁO: „Ściganie firm zatrudniających na czarno i ukrócenie „socjalu”. Mało to się ściga, kontrole są zapowiedziane. Jak jest kontrola, to ma się 7 dni na zgłoszenie, to potem szybko zgłaszają pracowników na 1/10 etatu, a nikt nie sprawdza godzin wejścia i wyjścia”.

IDI_20_PR_TOR: „Ja patrzę na to inaczej, ja bym bardzo chętnie zatrudniła młode osoby, nawet bez doświadczenia, ale one się nie pojawiają. Urząd Pracy powinien weryfikować, czy osoby zarejestrowane nie działają w szarej/czarnej strefie, to by bardzo ukróciło takie praktyki”.

Nieliczni pracodawcy prezentują inne stanowisko w kwestii ulg dla przedsiębiorców. Według jednego z nich są one wystarczające, problem pozostaje jedynie w kwestii przepływu informacji:

IDI_10_PR_NN: „Ja myślę, że obecne ulgi są wystarczające. Ale ludzie powinni być lepiej o tym poinformowani, część pracodawców w ogóle się tym nie interesują. Większość jednak chce zatrudnić kogoś zaufanego, dlatego lepiej zatrudnić z polecenia. Ale Urzędy Pracy powinny lepiej docierać do pracodawców”.

Innego pracodawcę nie interesują ulgi w ogóle, ponieważ, jak sama respondentka podkreśla:

IDI_04_PR_BYD: „Nie, wolę lepszego pracownika za pełną stawkę niż gorszego czy średniego z dopłatą. Pieniądze wypracowują ludzie, ja jestem w stanie płacić i 5000/miesiąc, tylko żeby ta praca była warta tego. Nie towar i usługa daje pieniądze, tylko człowiek – wykwalifikowany, zaangażowany, jeżeli tego nie ma, to po co mi jakieś ulgi?”.

Zatrudnianie ludzi młodych

Z wypowiedzi pracodawców wynika, że większość z nich zatrudnia osoby w różnym przedziale wiekowym, wśród których znaczną część stanowią osoby młode do 30 roku życia. Jest część przedsiębiorców, która posiada w większości młodych pracowników. Są jednak wyjątki. Jedna z respondentek w wyniku negatywnych doświadczeń zawodowych z osobami młodymi, wypowiada się następująco:

IDI_04_PR_BYD: „Po kilku latach, jak chciałam zatrudnić osobę młodą, to teraz wiem, że już nie chcę. Niedługo będę szukać pracownika i wiem, że będę szukała kogoś 35+”.

Inny pracodawca ze względu na profil firmy osób młodych nie poszukuje:

IDI_09_PR_NN: „Takich osób zatrudniamy raczej mało. (...) potrzebujemy osób z doświadczeniem. Nie ma miejsca na błędy i na szkolenie osób”.

Zdarza się, że osoby starsze pracują w danej firmie na tzw. stałe, a młodsze zatrudniane są dorywczo.

Są też wypowiedzi świadczące o zadowoleniu wynikającym z zatrudniania ludzi młodych i przychylnym nastawieniu do tej grupy:

IDI_25_PR_TUC: „W ubiegłym roku zatrudniłam młode osoby, dobrze trafiłam. To przez biuro pracy”.

IDI_02_PR_BRO: „Ja zawsze jestem osobą przyjazną dla osób młodych. Ja praktycznie nie odmawiam studentom, czy to chcą przyjść do pracy, czy na wakacje, żeby dorobić. To najważniejsza rzecz, żeby wciągnąć tych ludzi do pracy i jeżeli mają tą ochotę to jej nie zabijać, tylko aktywować i poszerzać”.

Niektórzy pracodawcy zauważają korzyści w zatrudnianiu osób młodych, zwracając szczególną uwagę na staże i różne programy, za pomocą których otrzymują refundację kosztów zatrudnienia:

IDI_15_PR_WŁO: „Zawsze zaczynamy od stażu. (...) staże to, nie ukrywam, że z powodów ekonomicznych. Dzięki temu nie musimy przez prawie rok płacić ZUS-ów, więc tak obniżamy koszty. W zasadzie my nie mamy kosztów, tylko PUP to finansuje. A to jest czas, że da się ocenić przydatność takiej osoby, doszkolić i potem przyjąć”.

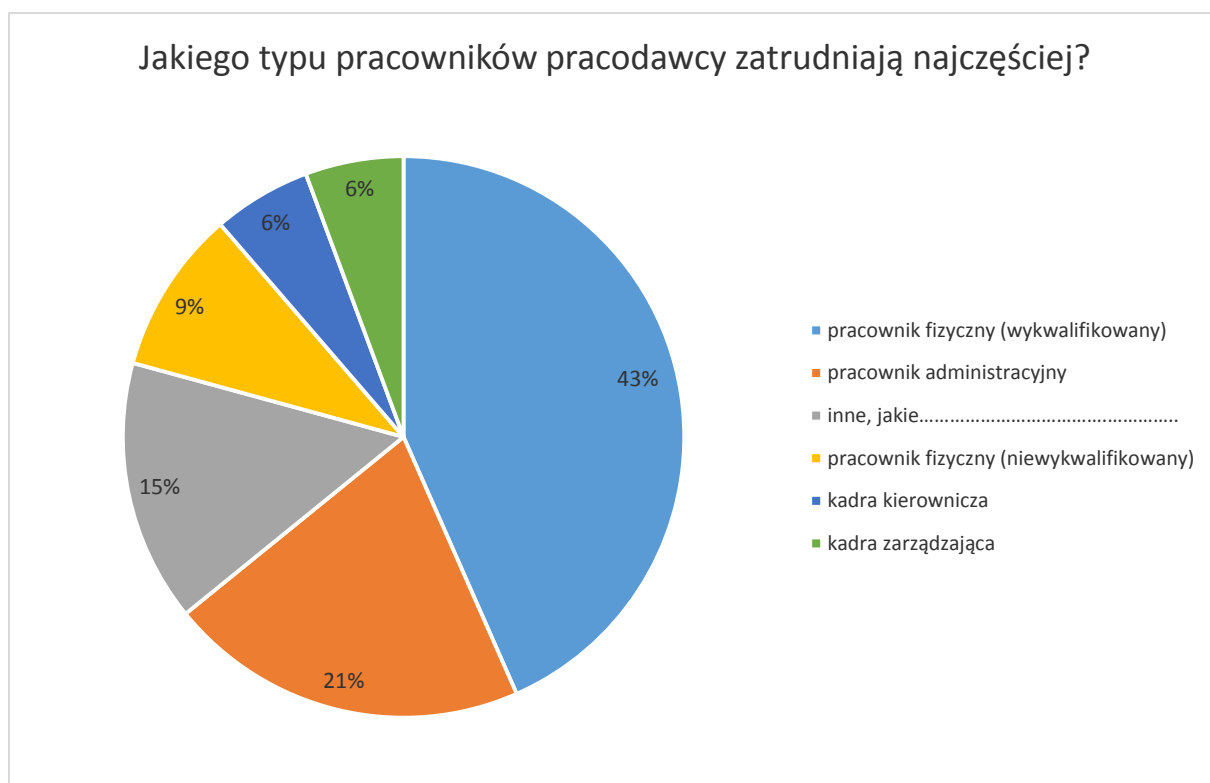
IDI_26_PR_LIP: „W każdym roku takie osoby są, w tym roku to jest grupa co najmniej 3 osób. Oni są z projektów, na nich mamy refundacje przez rok. To jest też tak, że pracownik jest na dłużej. To bardzo dobra forma. Mamy też staże. To są dodatkowi pracownicy z PUP (...)”.

W badaniu ilościowym zadane zostało pytanie o to, co by zachęciło pracodawców do zatrudniania młodych pracowników, oto odpowiedzi:

Co może zachęcić pracodawców do zatrudniania młodych pracowników?	Liczba	%
Mniejsze koszty zatrudnienia	45	35,16
Mniejsze obciążenia ZUS-owskie w ciągu np. pierwszego roku pracy absolwenta	40	31,25
Dłuższe programy stażowe	15	11,72
Dofinansowanie do szkoleń organizowanych dla zatrudnionych absolwentów, celem przystosowania ich do funkcjonowania w biznesie	15	11,72
Wyższe „stypendia stażowe” dla stażystów	10	7,81
Refinansowanie przez instytucje rynku pracy kosztów dojazdów i zakwaterowania stażystów	2	1,56
Brak danych	1	0,78

Tabela 13. Czynniki mogące zachęcić pracodawców do zatrudniania młodych pracowników

Typy pracowników, jaki są najczęściej zatrudniane przez badanych pracodawców:



Wykres 23. Typy pracowników zatrudnianych najczęściej przez pracodawców z regionu

Wśród odpowiedzi „inne” ta grupa respondentów podawała przede wszystkim konkretne specjalizacje (np. handlowiec, kadra pedagogiczna), a nie typy pracowników.

Oczekiwania wobec młodych pracowników

Podstawowym i najczęściej wymienianym oczekiwaniem przez pracodawców są **chęci do pracy**. Można stwierdzić, że najważniejszym jest to, żeby pracownikowi „chciało się chcieć”. Respondenci zwracają również przy tym uwagę na odpowiednie zaangażowanie młodych pracowników i motywację do pracy. Ponadto wymieniają: lojalność, uczciwość, otwartość, pokorę, szacunek do pracy, systematyczność, cierpliwość, chęć rozwijania, bystrość, dyspozycyjność, znajomość języków obcych, obsługę komputera.

IDI_20_PR_TOR: „Muszą chcieć pracować. Wykazać się motywacją i zaangażowaniem”.

IDI_18_PR_CHE: „(...) byle taka osoba miała chęć do pracy, bo nic na siłę się nie zrobi. (...) One [młode osoby] powinny mieć więcej pokory, uszanować każdą pracę, póki mają minimum. A oni nie chcą się wykazać, tylko chcą wiele”.

IDI_15_PR_WŁO: „(...) pierwsza kwestia to są chęci do pracy (...). Podstawa to zaangażowanie w pracę. Do tego lojalność i uczciwość”.

IDI_22_PR_TOR: „Jednak oczekujemy osób bardziej zaangażowanych, żyjących tą pracą. Nie chodzi o 24h na dobę. My też mamy dużo zajęć po południu, eventów, spotkań z klientami. Oczekujemy, że pracownicy będą obecni na takich spotkaniach”.

IDI_04_PR_BYD: „Jedną rzeczą, zaangażowanie w pracę, nie tylko słomiany zapał na tydzień. Praca to jest taka, że codziennie, systematycznie wykonujemy jakąś czynność, żeby w efekcie firma zarabiała (...). A nie tak, że czy się siedzi, czy się leży to się należy”.

IDI_17_PR_CHE: „Większa otwartość spojrzenia na pracę. Nie można oczekiwać, że samo wykształcenie pozwoli być kierownikiem czy dyrektorem. (...) Ja nie mówię, że każdy musi się piąć tak po drabinie kariery, ale nie można oczekiwać, że od razu będzie się kierowało. A młodzi to od razu by chcieli mieć przygotowane stanowisko, tylko usiąść za biurkiem i już. A to trzeba się wdrożyć. Oni są zbyt mało otwarci, nie chcą pracy, żeby się zahaczyć, a potem rozwijać. A oni też nie chcą za 1500 czy 1700 pracować. Mi przeszkadza, że taki młody pracownik nie pyta o to, czego oczekujemy, jak praca wygląda, tylko pytają o pieniądze. A oczekiwania są bardzo duże”.

IDI_19_PR_LIP: „To taki młody może dostać teoretycznie mniej pieniędzy, bo ma mniejsze doświadczenie. Jednocześnie powinien być bardziej bystry, znać języki, lepiej obsługiwać komputer. Ale to różnie bywa. Młodzi powinni być perspektywą, ale z doświadczenia wiem, że oni po jakichś 2 latach uciekają. My ich przeszkolimy, damy doświadczenie i nagle uciekają do innych firm”.

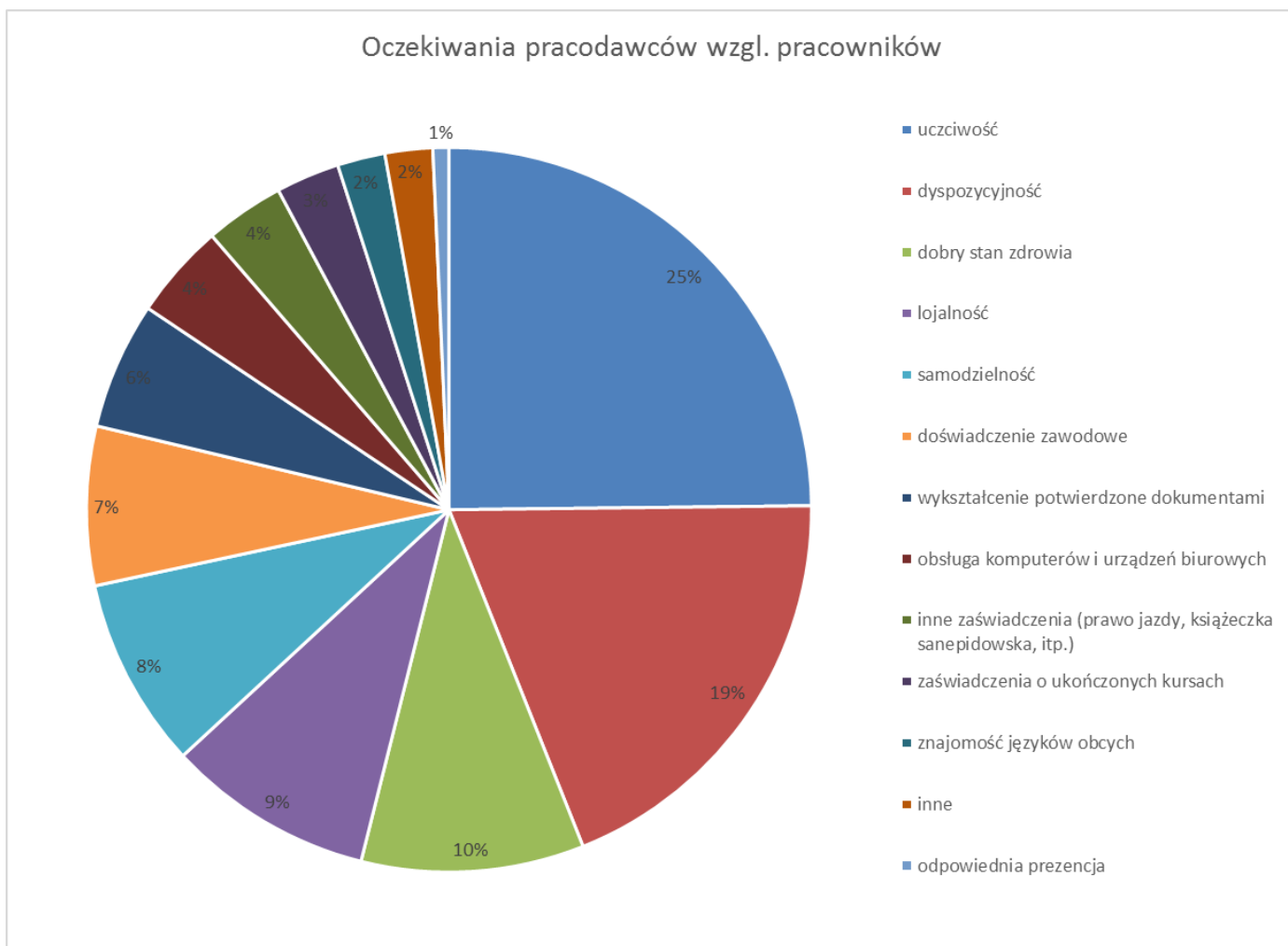
IDI_23_PR_TUC: „Interesuje nas przede wszystkim dyspozycyjność pracowników, wykształcenie nie gra roli. (...) Nie mamy wygórowanych wymagań”.

Odmienne poglądy wyraża jeden z przedsiębiorców, który sugeruje, że nie tylko młode osoby powinny charakteryzować się określonymi cechami, ale także oni sami (pracodawcy) powinni zmienić swój stosunek do młodego pokolenia, które współtworzy rynek pracy:

IDI_20_PR_TOR: „Pracodawcy muszą zmienić swoje nastawienie, jesteśmy przyzwyczajeni do starego pokolenia, które kładło nacisk na pracę i zaangażowanie, kolejne raczej było *life and balance*, ale praca też miała dla niego duże znaczenie. To pokolenie, które wkracza teraz na rynek 18-20 lat, oni chcą przede wszystkim żyć, a potem pracować. Praca ma dla nich mniejsze znaczenie, ale to nie jest zarzut wobec tych ludzi, bo nie o to chodzi – taka jest zmiana pokoleniowa, z tym można zapoznać się w literaturze. Pracodawcy muszą zmienić swoje nastawienie i zacząć traktować młodych pracowników i oceniać ich w innych kategoriach niż pracowników 30+, to jest inne podejście do życia, inne wychowanie, w innych realiach, innych warunkach. Na młodych ludzi trzeba inaczej patrzeć, bo jak przyłożymy tą samą miarę to oni nigdy nie będą się nam podobać”.

Generalnie wypowiedzi respondentów sugerują, że **oczekują** oni od młodych pracowników przede wszystkim odpowiedniej postawy – tzw. **kompetencji miękkich**.

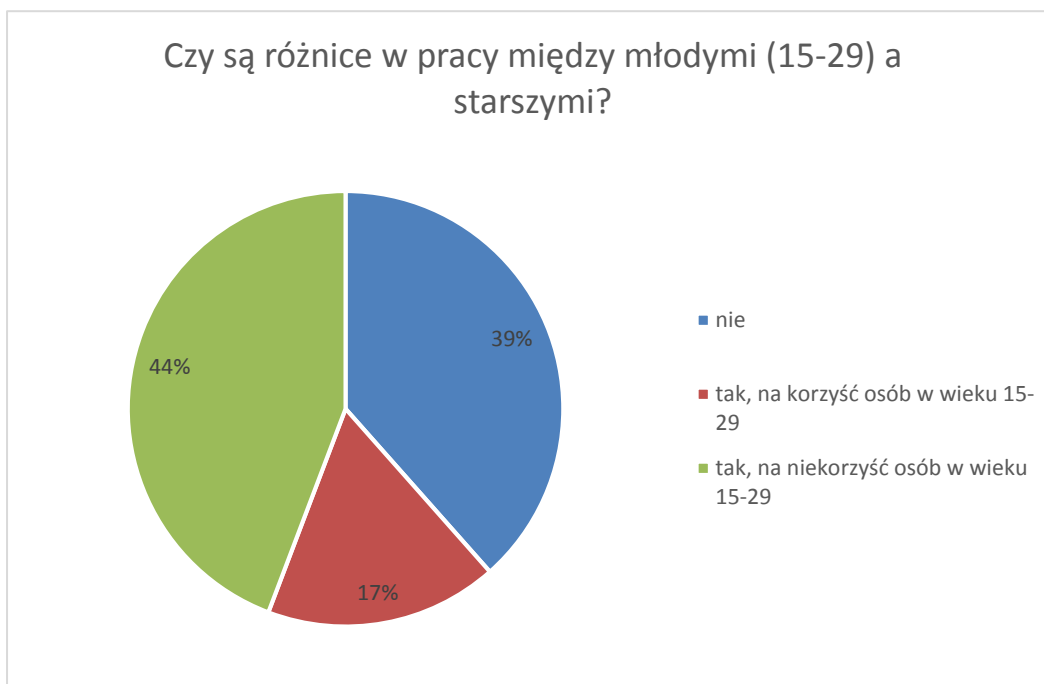
W ujęciu ilościowym prezentuje się to w sposób następujący:



Wykres 22, Oczekiwania pracodawców względem pracowników

Porównanie pracowników 15-29 ze starszymi

Z opinii badanych pracodawców należy wywnioskować, że najczęściej z nich **lepiej ocenia pracowników starszych w porównaniu z pracownikami w wieku 15-29**. Potwierdzają to dane z badania ilościowego zaprezentowane na poniższym wykresie:



Wykres 23. Różnice w ocenie pracowników w wieku 15-29 lata a pracowników starszych w opinii badanych pracodawców

W następnej kolejności znajdują się wypowiedzi świadczące o tym, że pewne dobre i złe cechy charakteryzują zarówno pracowników do 30 roku życia, jak i starszych. Jest to część opinii, która wyraźnie nie eksponuje, kto w tym porównaniu zyskuje. Najmniej jest natomiast ocen wskazujących na to, że osoby młode lepiej sobie radzą w środowisku pracy. O tym, że starsi pracownicy w tym porównaniu wypadają korzystniej na tle młodszych ilustrują poniższe wypowiedzi:

IDI_22_PR_TOR: „Młodzi są mniej zaangażowani w pracę, mniej identyfikują się z klubem. Oni przychodzą na 8 godzin, wychodzą o 14 i nie chcę mieć nic wspólnego z pracą”.

IDI_23_PR_TUC: „Starsi są lepsi, bardziej obowiązkowi. Muszą zarabiać pieniążki, mają rodziny. Dla młodych praca jest za ciężka. Szybko uciekają, zmieniają pracę, szukają lepiej płatnych zajęć”.

IDI_06_PR_GRU: „Osoby starsze bardziej się przykładają do tego co robią, bardziej się angażują. Nie są tacy mocno roszczeniowi”.

IDI_20_PR_TOR: „Jakbyśmy mieli wybór to byśmy koncentrowali się na osobach między 30, a 35 rokiem życia, są to osoby bardziej stabilne. Młode osoby szybko się demotywują, szczególnie że prace produkcyjne są bardzo powtarzalne, a młode osoby 19-20-kilka lat nie są przyzwyczajone do wykonywania tych samych czynności przez dłuższy czas. Osoby młode są raczej multizadaniowe, otwarte na dużo bodźców i często pojawiają się głosy z ich strony, że praca jest dla nich zbyt monotonna. (...) Młodzi ludzie bardzo szybko się demotywują do pracy. Zaangażowanie młodych pracowników jest zdecydowanie mniejsze. Chociaż zdarzają się młode osoby bardzo zaangażowane i chętne do pracy. Nie chciałabym generalizować. Ale co do zasady to lepszymi pracownikami są osoby trochę starsze”.

IDI_15_PR_WŁO: „Ci powyżej 30-stki są stabilniejsi i więcej potrafią, ale są wyjątki. (...) Na małolatów to ja nie patrzę, wolę starszych. Czasem ktoś koło 29 lat. Ostatnio miałem takich, co przyjechali się

pobawić. Akurat była wyprawa i mecz Polska – Ukraina to sobie przyszeleli. Z takimi ludźmi też są problemy na kwaterach, z policją i w ogóle. Ostatnio też mieliśmy byłego boksera, to go zawinęli za bójkę, bo nie umiał się zachować. Generalnie na korzyść plus 30”.

IDI_14_PR_WŁO: „Podejście do pracy pracowników z pewnym stażem, w zależności od charakteru pracownika to są osoby związane z firmą. Mają staż 10-15 lat. Oni wiedzą, są uświadomieni, w jakiej kondycji jest firma i oni się na wszystko godzą, czy urlop przymusowy, jak nie ma pracy. Oni są wobec tego lojalni. Młodzi ludzie do 30 roku życia podchodzą na zasadzie, że jemu się należy i że pracodawca nigdy nie ma racji. A starsi są bardziej uświadomieni. My z nimi też rozmawiamy o zyskach, stratach i kondycji firmy. (...) A nie chcemy zwalniać dobrych fachowców i lojalnych pracowników. (...) Są mniej chętni do współpracy [osoby młode] w ramach pozostawiania po godzinach. Kodeks pracy pozwala zlecić pracownikowi dodatkowe godziny, ale my raczej pytamy, czy ktoś chciałby zostać. I raczej starzy pracownicy są chętni, a młodzi nie. Oni po 8 godzinach wychodzą, oni się jeszcze w życiu napracują – z takiego założenia wychodzą”.

IDI_04_PR_BYD: „Widzę ogromne różnice między młodymi, a starszymi pracownikami. Trafiałam tak przy rekrutacji, że osoby młode nie potrafią tak obsługiwać komputera, jak osoby starsze. Nie mówię, że tak wygląda cały rynek. Ale ogólnie to super piszą w FB, ale żeby technicznie w excelu czy w wordzie, czy wykonać pracę to już nie. Ta praca jest niby wykonana, ale na średnim poziomie, ja wiem, że to dziwne, ale takie mam doświadczenia. Miałam osobę z wykształceniem wyższym i ta luka w korzystaniu z komputera była straszna”.

IDI_17_PR_CHE: „O wiele większe wymagania mają młodzi, im się należy. Oni też w trakcie pracy korzystają z telefonów, z FB. Dziewczyny starsze bardziej szanują pracę, młodzi byle przysiąc, byle czas minął, nie bardzo się angażują. Miałam ostatnio sytuację, że pracownica się zwolniła, poszła gdzieś indziej i mówi, że teraz to ma pracę, może 8 godzin posiedzieć, ma czas na 2-3 kawy. A tu ciągle było trzeba coś robić, a tu to a to piknik, a to impreza, trzeba było dekoracje robić czy coś (...). Ostatnio dziewczyna się zwolniła, bo praca jej przeszkadzała w pisaniu licencjatu. Spytałam, co będzie jak się obroni, to powiedziała, że wtedy zobaczy. Osoby chodzące twardo po ziemi inaczej by do tego podeszły”.

IDI_18_PR_CHE: „Zdecydowanie 50 plus, ale z tej pani na stażu jestem bardzo zadowolona, gorzej jednak jest z chłopakami, jeden mi się zwolnił, bo myślał, że dorobi, ale się nie na robi. (...) Jak miałam chłopaków na zleceniu to wszystko trzeba im mówić, pokazywać, sami z siebie nic nie zrobią. Ja mam syna w podobnym wieku, to też tak. Ja mam 4 dzieci i myślę, że to wina matek, ja tego najmłodszego rozpuściłam. Ale mam nadzieję, że jak skończy studia to da sobie radę i będzie samodzielny”.

IDI_19_PR_LIP: „Zdecydowanie starsze. Chce im się pracować. Młodzi to pierwsza sprawa za ile, dlaczego tak mało i dopiero później, co to za praca. Starsi bardziej szanują pracę. Młodzi to tak, że jak im się tu nie uda, to na pewno znajdą gdzieś indziej. Starsi są lepsi, i to niezależnie czy z PUP czy sami przyjdą. Młodzi to też często przyjdą na 3 miesiące, odhaczają się i tyle, a starsi po tym okresie też próbują coś dalej. Oni chcą zostać, młodzi nie. (...) starsi są bardziej zaangażowani. Młodzi też przyjdą, chcą się nauczyć, czy to na jakimś sprzęcie, czy coś. Tu się uczą i uciekają gdzieś indziej, gdzie więcej płacą”.

Z powyższych opinii wynika, że osoby powyżej 30 roku życia wypadają lepiej w porównaniu z młodszymi ponieważ wykazują się: większą chęcią, zaangażowaniem i szacunkiem do pracy, mniejszą

roszczeniowością i mniejsze mają wymagania, większymi umiejętnościami (są lepszymi fachowcami), większą ugodowością. Ponadto są bardziej stabilni, lojalni i lepiej znają firmę i jej potrzeby.

Kolejne wypowiedzi badanych pracodawców dowodzą, że pewne dobre i złe cechy charakteryzują zarówno pracowników do 30 roku życia, jak i starszych. Różnice między tymi grupami nie są w ich opinii znaczące, bowiem w innych zakresach lepiej wypadają młodszy, a w innych starsi.

IDI_03_PR_BRO: „Osoby młode są dobrymi pracownikami, jednak nie widać wyraźnych różnic w stosunku do pracowników ze starszych grup wiekowych”.

IDI_06_PR_GRU: „Nie można generalizować. Nowi pracownicy często się nie przykładają. Osoby z większym doświadczeniem bardziej dbają o stanowisko pracy. Ale młodzi ludzie wprowadzają świeżość w miejscu pracy”. Opinia tego samego badanego zaprezentowana wcześniej sugeruje jednak, że podejście osób starszych do pracy jest lepsze.

IDI_10_PR_NN: „Trudno powiedzieć. Młodym nie bardzo się chce. Oni są otwarci, ale mogą też wyjechać 1000 km i zarabiać dużo pieniędzy w innej walucie. Ale starsi są bardziej odpowiedzialni, bardziej można na nich liczyć”.

IDI_05_PR_BYD: „Młodzi to bardzo poważnie traktują, od samego aplikowania na stanowisko. Wysyłają profesjonalne CV, ładnie to wygląda, tłumaczą je na angielski i niemiecki. Czasami osoby w moim wieku i starsze to sobie to lekceważą. Ale zdarzało się, że młode osoby wysłały mi tylko smsy o treści, jestem zainteresowany pracą, koniec kropka, bez podpisu. Taki system olewania, ale ja na takie wiadomości nie reaguje. Ja jestem pośrednikiem i zależy mi na profesjonalizmie. Nie chce uchodzić za takiego, co łapie pierwszą lepszą osobę z ulicy. Jak komuś nie zależy na pracy to go nie zmuszam”.

IDI_08_PR_NN: „Starsi mają pewne nawyki, młodzi ich nie mają. Ktoś kiedyś powiedział, że praktyka czyni mistrza i to jest prawda. Tylko czasami te praktyki to są złe. (...) Oni czasem coś wiedzą, co według mnie jest nieprawdą. Młodzi są często wyuczeni schematami. (...) Starsi sobie lepiej radzą, bo mają doświadczenie, albo też mieli lepsze przygotowanie teoretyczne”.

IDI_25_PR_TUC: „Młodzi potrzebują trochę czasu zanim się wdroszą. Są osoby, co się objijają, ale są też osoby, co szybko chwycą i jesteśmy z nich zadowoleni. Osoby starsze wiedzą, co mają robić i nie ma z nimi problemów. (...) Młodzi muszą praktyki nabrać. Starsze osoby są bardziej doświadczone. Podejście do pracy, młodzi szybko się wdrażają. Ale ludzie są różni, ale niektórzy nie chcą się nauczyć, trochę się objijają. Starsi też potrafią się migać z tej pracy”.

IDI_26_PR_LIP: „Te osoby trochę starsze inaczej szanują pracę. Jak już się podejmują to chcą pracować. Ale jest gro młodych, którzy uczciwie pracują i z zaangażowaniem”.

IDI_12_PR_GRU: „Większość zatrudnionych osób mam w tym wieku [do 30 roku życia], no i się sprawdzają. Ale były też złe osoby, na których się zawiodłem”.

Zdecydowanie najmniej jest opinii badanych pracodawców, które jednoznacznie sugerują, że to osoby do 30 roku życia są lepszymi pracownikami. Cechy, które przemawiają na ich korzyść to generalnie te, które wynikają z lepszej kondycji związanej z wiekiem, czyli większa sprawność i efektywność, ale też większe chęci do nauki i rozwijania się.

IDI_05_PR_BYD: „Takie osoby są dużo sprawniejsze, a jak czegoś nie wiedzą to się zawsze dopytają. A osoby starsze są lekko zmanierowane. Uważają, że wszystko mają w jednym paluszku i nie da im się niektórych rzeczy wytłumaczyć. JA preferuje osoby młode, które chcą się rozwijać i mają predyspozycje oraz chęć do pracy”. Wcześniej jednak zaprezentowana wypowiedź tego respondenta wskazuje, że stosunek do pracodawcy niektórych osób młodych jest nie do zaakceptowania.

IDI_01_PR_BRO: „To bardzo aktywne osoby, dobrze odnajdujące się. Ja chętniej zatrudniłabym osobę młodą, oczywiście najpierw trzeba sprawdzić, bo są różne osoby młode, czasami chcą wykorzystać miejsce pracy. Ale u mnie były dziewczyny młode, pracowite, bardzo dobrze mi się z nimi współpracowało. (...) mam bardzo pozytywne doświadczenia z młodymi ludźmi. Oceniam ich bardzo pozytywnie”.

IDI_02_PR_BRO: „Ja wolę młodych ludzi, bo niby pomimo tej ich awangardy to jest to bardziej do zaakceptowania niż starsze zgnuśnienie i zmęczone podejście do życia”.

IDI_09_PR_NN: „(...) są zdecydowanie chętniejsze do pracy i nauki [osoby do 30 roku życia]. Tu są największe różnice. Jesteśmy pozytywnie nastawieni do takich osób. Ale profil działalności nie bardzo pozwala nam na zatrudnianie takich osób”.

Ostatnia wypowiedź mówiąca o tym, że pracownicy do 30 roku życia są „chętniejsi do pracy” jest sprzeczna z opiniami innych pracodawców. Przedsiębiorca ją wyrażający nie ma jednak doświadczeń w zatrudniany osób w tym wieku.

Główne zarzuty względem młodych pracowników

Ogólnie należy zauważyć, że zarzuty sformułowane przez badanych w stosunku do młodych pracowników są odwróceniem ich oczekiwań. Zostały one również częściowo zaprezentowane w punkcie dotyczącym porównania pracowników 15-29 ze starszymi. Niemniej jednak zostaną przytoczone zdania respondentów na ten temat, wśród których dominuje zarzut dotyczący roszczeniowości:

IDI_13_PR_WŁO: „Podejście do pracy u osób młodych zostawia wiele do życzenia. Pozycja młodego pracownika jest roszczeniowa. Tylko jemu się należy, a od siebie niewiele daje. (...) Przychodzą i mają wymagania wyższe niż stali pracownicy, którzy już się jakoś u nas pokazali, a doświadczenie mają marne, a chęć do pracy i pokazania czegoś to jest żadna. Wszystko im się należy, ale nie ma wdzięczności dla firmy, że jak coś dostaje to też daje od siebie”.

IDI_12_PR_GRU: „(...) ale oni oczekują, że pracodawca będzie płacił dwa razy tyle, co płaci. Oczekują, że przyjdą, niewiele będą pracować, ale będą dużo zarabiać. Takie mają oczekiwania, są roszczeniowe”.

IDI_15_PR_WŁO: „Roszczeniowi są wszyscy, przychodzą po podwyżkę po tygodniu, dostają ją i za miesiąc znowu przychodzą”.

Ponadto potwierdzone zostało, że osobom młodym nie chce się pracować:

IDI_18_PR_CHE: „Leniwi i pazerni na kasę [osoby młode]. Najlepiej zarobić więcej, teraz cieszą się, że ta stawka minimalna wejdzie 12 zł, to będzie więcej. A więcej się nie da, gdybym zarobiła dużo to też bym dała więcej, ale to trzeba z rozsądkiem”.

IDI_10_PR_NN: „Przede wszystkim to zależy od tych młodych osób, one muszą chcieć. Jak ktoś nie chce to nie będzie pracował, jak niektórym jest wygodniej spać do południa i czekać aż mamusia przyniesie śniadanie to nic się z tym nie zrobi. Co by urząd nie zrobił to takich osób nie zaktywizuje. A praca jest na każdym rogu, trzeba się po nią tylko schylić”.

IDI_13_PR_WŁO: „Młodzi ludzie albo nie mają umiejętności, albo nie chcą pracować”.

IDI_16_PR_CHE: „Ogólnie znaleźć dobrego pracownika w tym przedziale wiekowym to jest naprawdę trudno. To są najczęściej osoby, które chciałyby dużo zarabiać, a niewiele pracować. (...) ale niestety nie widać chęci, współpraca jest trudna. A oni są niechętni do pracy”.

IDI_20_PR_TOR: „(...) były też osoby, które przychodziły indywidualnie. Myślę, że to presja rodziny, zdarzało się też, że przychodziły matki prosząc o zatrudnienie synów, po czym syn otwarcie wykazywał na rozmowie postawę niechętną do podjęcia pracy. To nie były rodziny patologiczne, rodzice pracowali, a sytuacja dotyczyła głównie synów. Oni tak prowadzili rozmowę, żeby nie pozostawić mi żadnych wątpliwości, co do tego, że oni nie chcą podjąć pracy”.

Kolejnym zarzutem jest niestabilność młodych pracowników w kontekście zatrudnienia:

IDI_10_PR_NN: „(...) ja widzę, że nie chce im się pracować w jednym miejscu dłużej”.

IDI_15_PR_WŁO: „(...) skacze z pracy do pracy (...)”.

IDI_09_PR_NN: „Jeśli to są osoby, które znamy, bo były naszymi uczniami to dobrze, bo im ufamy. Ale jak to są nowi pracownicy, to często odchodzą po 3 miesiącach”.

IDI_07_PR_NN: „Mamy bardzo dobre przykłady, gdzie młodzi dają z siebie dużo, są bardzo pozytywni. Ale są też tacy, co tu przychodzą, ale dalej szukają czegoś, lepszej przyszłości. Nie są to stabilni pracownicy. (...) Generalnie młodzi ludzie są niecierpliwi, chcą szybko, dużo. Chociaż często dorównują umiejętnościami tym starszym. Ale uważam, że ten awans i stawki powinny iść w parze ze stażem i doświadczeniem. Młodzi ludzie znają rynek, znają swoją wartość, wiedzą, jaką mają siłę przebicia. Jak im nie damy tego co chcą to pójdą gdzie indziej”.

IDI_19_PR_LIP: „(...) było tak, że taka młoda osoba pracowała tydzień, a potem się nie pojawiała. Potem też po 2-3 miesiącach osoba przychodziła ze zwolnieniem chorobowym”.

IDI_22_PR_TOR: „A młodzi są postrzegani jako osoby do zatrudnienia krótkoterminowego. Są też postrzegani jako roszczeniowi, a takich osób nikt nie lubi (...)”.

IDI_04_PR_BYD: „Ja mam bardzo złe doświadczenia z młodymi osobami. Po trzeciej osobie już powinnam zrezygnować. One nie mają związania z firmą, to jest współpraca krótkoterminowa. (...). Brak szacunku do takich niepisanych umów. Nie chcę głądzić, ale widzę, że gdzieś w takich osobach coś się dzieje, oni są strasznie konsumpcyjni, tak żeby wziąć dla siebie, zabrać i wyjść. Ale najważniejsza sprawa to kiepska umiejętność obsługi programów biurowych, rozmowy telefonicznej czy zbudowania prostego pisma”.

Ostatnia wypowiedź, świadczy także o tym, że młodzi są słabo przygotowani do pracy, posiadają braki w umiejętnościach. Kolejne opinie pracodawców również to potwierdzają, zwracając uwagę na winę edukacji w tym zakresie:

IDI_16_PR_CHE: „Młodzież uczy się tylko zdać egzamin. A na egzaminie też są rzeczy, których się aktualnie nie robi (...). Ja się je zapytałam, jak one chcą zdać egzamin to stwierdziły, że egzamin jest teoretyczny i trzeba teoretycznie czynność opisać”.

IDI_21_PR_TUC: „Ja byłem święcie przekonany, że zatrudniając młodych mogę liczyć na ich aktywność, kreatywność, ale z perspektywy 10 lat bardzo się zawiodłem, młodzi ludzie są słabo przygotowani do pełnienia ról zawodowych, to są prawie w 100% osoby z wyższym wykształceniem. Wydawałoby się, że można po nich oczekiwać profesjonalizmu i dużej aktywności, są to osoby nastawione na traktowanie pracodawcy jako źródła dochodu”.

IDI_08_PR_NN: „Młodocianych nigdy nie miałem, a Ci pozostali, to jeśli chodzi o wiedzę to słabo, może mają wiedzę encyklopedyczną, ale ona mi nie jest potrzebna, od mędrkowania to ja jestem”.

Innymi dość często przytaczanym zarzutem jest to, że część potencjalnych kandydatów nie pojawia się w ogóle na rozmowie kwalifikacyjnej, a także to, że do rozmów tych podchodzą jednakowo niezależnie gdzie aplikują.

IDI_12_PR_GRU: „Połowa osób, która zostawia CV i potem umawia się na rozmowę kwalifikacyjną, w ogóle się nie pojawia potem. To są przeważnie osoby bardzo młode, do 20-21 lat”.

IDI_04_PR_BYD: „Miałam umówione 5 spotkań i wszystkie młode osoby dzień przed zadzwoniły i miały bardzo ważną sprawę, że nie przyszły”.

IDI_09_PR_NN: „Zdarza się, że ktoś się nie pojawi, ale to jest z 10% przypadków”.

IDI_08_PR_NN: „Teraz to wszyscy się przygotowują na takie rozmowy, niezależnie na jakie stanowisko. Wydaje mi się, że PUP-y ich szkolą w tym zakresie. Wszyscy na jedno kopyto gadają, jest schemat”.

Ponadto młodym osobom i pracownikom zarzuca się: brak samodzielności, motywacji, niecierpliwość, brak odpowiedzialności, niezdyscyplinowanie, brak doświadczenia, niechęć do współpracy, awanturnictwo (przykłady wypowiedzi pracodawców w punkcie dotyczącym porównania pracowników 15-29 ze starszymi). Egzemplifikacje tego stanowią kolejne opinie badanych pracodawców:

IDI_22_PR_TOR: „Wśród pracodawców to trudno powiedzieć, najwięcej zależy od tych młodych osób, one są postrzegane jako nierzetelne, niepunktualne, nieodpowiedzialne”.

IDI_23_PR_TUC: „Brak dyscypliny. Polecenia brygadzysty są kwestionowane, nie wykonują ich”.

IDI_20_PR_TOR: „(...) spotkałam się z osobami, które przychodziły na rozmowę kwalifikacyjną i wykazywały totalny brak motywacji. W trakcie takich spotkań zastanawiałam się co my tu robimy, po co one przyszły skoro nie chcą tej pracy. Część z tych osób to osoby z PUP, które chciały utrzymać ubezpieczenie zdrowotne i chciały tylko podbić skierowanie”.

IDI_06_PR_GRU: „Zdarzało się, że osoby z PUP przychodziły z mamusiami, tatusiami, tak jakby rodzice próbowali ich wypchnąć do pracy. Często na rozmowach kwalifikacyjnych więcej odpowiadali rodzice niż takie osoby. Nigdy takiej osoby nie zatrudniłszy”.

Jest też część młodych, która „ubarwia” swoje życiorysy zawodowe.

IDI_15_PR_WŁO: „Generalnie każdy ubarwia CV, sam to kiedyś robiłem”.

Innym pojedynczo wskazywanymi zarzutami są: nieuczciwość, nadużywanie alkoholu:

IDI_15_PR_WŁO: „Zdarzało się, że byliśmy okradani przez pracowników lub porzucali pracę w związku z tym, że konkurencja dawała mu większą stawkę”.

IDI_14_PR_WŁO: „Zdarzają się przypadki, że osoby młode są nieodpowiedzialne, przychodzą wczorajsi”.

Postrzeganie przez pracodawców osób z kategorii NEET

Zdecydowana większość badanych pracodawców, niezależnie od tego, jaki powiat reprezentuje, nie zna definicji NEET, ale po jej wytłumaczeniu przez osobę prowadzącą wywiad wyraża swoje zdanie na temat tej grupy młodych osób. Przykład może stanowić opinia właścicielki firmy [IDI_03_PR_BRO], która nie słyszała o kategorii NEET, ale po usłyszeniu definicji uznała, że widzi taki problem, ale raczej doszukiwałaby się go w samych bezrobotnych, którzy w jej ocenie są leniwi, nieporadni i wolą pozostawać na utrzymaniu rodziców.

W podobnym tonie wypowiadają się inni respondenci, którzy wskazują, że wina leży po stronie samych osób z kategorii NEET (czynnik wewnętrzny):

IDI_23_PR_TUC: „Są niezaradne życiowe lub tak jest im dobrze, idą po linii najmniejszego oporu”.

IDI_12_PR_GRU: „Uważam, że nie powinni dostawać żadnej pomocy od państwa, bo są leniwi”.

IDI_14_PR_WŁO: „A osoby, którym się nie chce podjąć żadnej aktywności moim zdaniem nie zasługują na jakiegokolwiek darowizny”.

Inni doszukują się przyczyn także w czynnikach zewnętrznych:

IDI_07_PR_NN: „Ja myślę, że to kwestia wychowania, wyniesione z domu. Skoro młodym ludziom zależy tylko na ubezpieczeniu, a tak to się z czegoś utrzyma, bo rodzina spełnia zachcianki. Oni dopiero jakby nie mieli co do garnka włożyć to by się wzięli do pracy, ale to zachowanie też byłoby wymuszone przez czynniki egzystencji. Tak mi się wydaje, że oni są bardzo pragmatyczni. Ale jednocześnie to są w jakimś stopniu pasażerzy”.

IDI_06_PR_GRU: „(...) lekceważący stosunek do pracy i życia. To chyba przede wszystkim wina rodziców. Ja mam 15-letnią córkę. Jak widzę ją i jej znajomych to dzisiejszej młodzieży na niczym nie zależy i chcieliby dużo zarobić, a się nie narobić. A jak rodzice coś finansują to nie ma wdzięczności,

tylko tak że im się należy. I to samo przenoszą na grunt pracy. (...) dużo część nie robi nic. Czasem obserwuje, że od 7 np. stoją pod sklepem z piwem, to są młode osoby, które powinny pracować”.

IDI_22_PR_TOR: „To jest z wygody raczej. Takie osoby mają rodziców z dużymi pieniędzmi, albo tak z czystego lenistwa”.

Pracodawcy podjęli zatem próbę zdiagnozowania przyczyn występowania tego zjawiska, wśród których wymieniają rodziców i ich metody wychowawcze, które spowodowały takie, a nie inne postawy młodych osób do pracy (i życia).

Powyższe wypowiedzi świadczą o tym, że ludzie należący do kategorii NEET postrzegani są jako osoby przede wszystkim leniwe, niechące pracować, wygodne, „pasożyty”, niezaradne życiowe, ale też pragmatyczne.

Według pracodawców jest to bardzo trudna grupa we współpracy. Zdarza się, że część z nich ma przeszłość kryminalną:

IDI_04_PR_BYD: „NEET jest od jakiś 2 lat. My mamy swój obraz jak trzeba z nimi pracować. Dla nich nie można za bardzo teorii prowadzić, trzeba im ciągle dawać nowe zadania. My najczęściej mamy tych skrajnych uczestników i to są raczej zmarnowane pieniądze. Oni nie chcą się uczyć i szkolić, nie bardzo chcą zmienić swoją sytuację. Najczęściej powtarzają „wyrąbane mam na to”. Pojawiają się, bo podpisali umowę w projekcie i dajmy na to na 15 osób 3 chodzą. To jest trudna grupa. Ostatnio mieliśmy grupę dużą, to też tam osoby miały przeszłość kryminalną, jeden Pan jak dostał od nas teczkę z materiałami to nawet powiedział, że to jedyna rzecz w życiu, jaką dostał, a nie ukradł. Jak się trafi na taką grupę to człowiek modli się, żeby przeżyć te 100 godzin. Np. stażami to w ogóle nie są zainteresowani, nawet jak im się zaproponuje dobry staż, z możliwością dalej zatrudnienia, w fajnej firmie to oni i tak nie chcą”.

IDI_13_PR_WŁO: „W firmie sporo takich osób przyjmujemy, oni nawet czasem podstawówki nie skończą. To z reguły jakaś patologia i trudno im jest się wybić. Ale mamy też osoby bez wykształcenia, po wyrokach, ale zmądrzały i teraz są chętne do pracy, nawet jeśli nie mają doświadczenia. Praca fizyczna to nie są magiczne sztuczki, tego da się wyuczyć. Włocławek to też duży rynek, tutaj są getta osób bezrobotnych. Jak my damy ludziom 1300 na rękę to oni mówią, że oni tyle z opieki społecznej wyciągną, a nic nie robią”.

Nieliczni słyszeli o osobach, które określa się jako NEET. Pracodawcy ci wypowiadają się o nich następująco:

IDI_02_PR_BRO: „(...) w każdym społeczeństwie jest taka grupa, która do niczego się nie nadaje i łatwiej czy taniej jest ich utrzymać niż trwonić pieniądze na ich aktywizację”.

IDI_21_PR_TUC: „To są bardzo różni ludzie, ja nie wiem czy można znaleźć, może w wyniku badań, dałoby się wykreować listę wspólnych cech. To są często osoby bardzo utalentowane, nawet w innych kwestiach niż wynika to z wykształcenia formalnego. Często pracują na czarno, nie zapewniają sobie przyszłości, ale ich praca bywa incydentalna, stąd też taki typ zatrudnienia. Ale w tej grupie też są osoby, które nie chcą pracować. One często nie mają problemu z utrzymaniem się, rodzice są dobrze sytuowane, od nich wymagano uzyskania wykształcenia, a teraz są utrzymywane przez rodziców. Ale też są osoby, które skończyły szkołę, mają zawód i szukają pracy, ale nie mogą jej znaleźć. Ja się nie

zgadzam z tezą, że w Polsce każdy, kto chce to pracę znajdzie. Jakąkolwiek to tak. Ale w zdrowym społeczeństwie człowiek nie traktuje pracy jako celu swojego życia. Praca musi być środkiem do realizowania celów. Trudno znaleźć pracę zgodną jednocześnie z ambicjami i wykształceniem. Nie można z całą pewnością tych osób traktować jako osoby, którym się nie chce, jako margines, jako ciężar dla społeczeństwa”.

Opinie pracodawców o osobach z kategorii NEET świadczą, że postrzegają oni tę grupę jako zróżnicowaną.

Podsumowując rozważania dotyczące kategorii młodzieży należących do NEET można posłużyć się następującą refleksją wyrażoną przez jednego z pracodawców:

IDI_20_PR_TOR: „Zastanawiam się na ile w Polsce będzie rosła ta grupa NEET. To co widzę, to jeszcze kilka lat temu więcej osób podejmowało się dodatkowych staży, praktyk, czy działalności w organizacjach. Patrząc po aplikacjach to mniej osób podejmuje się dodatkowych aktywności. Każde takie działanie to dodatkowe doświadczenie i później pomaga takiej osobie wdrożyć się w pracę. A jak jest się praktykantem to też nie ponosi się dużej odpowiedzialności w trakcie pracy. Jeżeli mam osoby o podobnym wykształceniu, ale jedna z nich podejmowała się większej ilości praktyk, przedłużała je to do niej się zwrócę w pierwszej kolejności, ponieważ to pokazuje, że jest to osoba aktywna i że jest zmotywowana. Też jest tak, że rekruterzy zwracają uwagi na wszelkie luki w życiorysie. Nawet jak nie można podjąć pracy to warto pomyśleć właśnie o praktykach, czy nawet działalności w jakimś stowarzyszeniu. To może być wykorzystywane przez niektóre firmy, jako dodatkowa, tania siła robocza, ale jeśli chodzi o osoby młode to warto podjąć się dodatkowych prac, nawet bezpłatnych – lepiej coś robić niż siedzieć w domu i czekać, bo może dostanę pracę. W trakcie takich form spotykamy osoby aktywne zawodowo, które mogą nas w jakiś sposób pokierować, tak żebyśmy mogli robić coś dalej”.

Pracodawcy w wywiadach wyrazili również zdanie o sposobach, które w ich mniemaniu mogą przyczynić się do poprawy sytuacji osób młodych, w tym NEET-sów, na rynku pracy. Większość z nich wskazuje na odpowiedni system kształcenia, w tym przede wszystkim na szkolnictwo zawodowe, które zostało zaniedbane. Może jednak ono, w ich opinii, pomóc młodym odnaleźć się na współczesnym rynku pracy:

IDI_08_PR_NN: „Szkolnictwo zawodowe trzeba ułożyć na dobre tory”.

IDI_14_PR_WŁO: „Przede wszystkim należy przywrócić szkolnictwo zawodowe. Każdy pracownik powinien przejść przez wszystkie stanowiska, nieważne, czy kierownik, czy dyrektor”.

IDI_10_PR_NN: „Zawodówek teraz praktycznie nie ma, próbują je reaktywować. Błędem było zaniedbanie tego. Nie możemy mieć samych magistrów, teraz wszyscy idą na studia”.

IDI_02_PR_BRO: „Generalnie uważam, że szkolnictwo zawodowe jest rozwalone. Nawymyślali tych szkół zarządzanie, marketing itp., a rynek potrzebuje tego 5%. I co z tymi ludźmi dalej zrobić? A proces przekwalifikowania w PUP to też jest tak, że ci ludzie czują się oszukani trochę, bo oni myśleli, że będą mogli działać w swoim zawodzie”.

IDI_04_PR_BYD: „Stosowanie metody projektów w szkołach”.

IDI_21_PR_TUC: „Nie można kształcić na podstawie obecnych oczekiwań, bo to zawsze będzie spóźnione. Państwo przez swoje podmioty jest zbyt mało aktywne, jeżeli chodzi o politykę kształcenia. Nasze szkoły źle przygotowują do pełnienia ról zawodowych. Taki młody człowiek od nowa rozpoczyna edukację zawodową w takim zakładzie, przychodzi jako tabula rasa. Ludzie młodzi nie postrzegają życia w długim okresie, patrzą z punktu widzenia bieżących potrzeb. Nie myślą o emeryturze, o założeniu rodziny. Brakuje wielopłaszczyznowej polityki państwa we wspieraniu młodych ludzi. To też problem braku akceptacji dla młodego pokolenia, nie można ich nazywać pasożytami, czy coś takiego”.

Powyższa wypowiedź za aktywizację młodych osób (w tym NEET) czyni odpowiedzialną politykę państwa. Kolejny pracodawca również do tego nawiązuje:

IDI_26_PR_LIP: „Wiadomo, że jakiś rozwój przedsiębiorczości, bo to by spowodowało też spadek bezrobocia i aktywizację młodych ludzi. Powinno tworzyć się duże zakłady pracy (...)”.

Kolejni badani wskazują na całościowe doradztwo zawodowe/kariery:

IDI_11_PR_GRU: „Grunt to doradztwo zawodowe. I to jak najwcześniej”.

IDI_04_PR_BYD: „Żeby komuś dać pracę to trzeba mu trochę zmienić coś w głowie, ważny jest doradca zawodowy, psycholog, pedagog. To wszystko ma sens, od IPD, przez doradztwo, aż po szkolenia. Ale nie można dać szkoleń, jeśli nie wiadomo, w jakim kierunku ma się kształcić. Najważniejsi są dobrzy doradcy. Potem po stażu też powinno być doradztwo, bo po takim czymś trzeba odpowiednio zmienić CV”.

IDI_07_PR_NN: „Należy identyfikować potencjały pracowników (...) Więcej świadomości po stronie pracownika jest potrzebne, bo wtedy będzie lepiej pracował”.

Pracodawcy zwracają również uwagę na konieczność współpracy różnych instytucji pomocowych i zmniejszenia pomocy społecznej osobom należącym do kategorii NEET:

IDI_04_PR_BYD: „Np. współpraca instytucji, PUP/MOPS/itd., żeby też nie było konkurencji między tymi instytucjami. Osoby młode NEET, one też nie są rejestrowane, ale te instytucje o nich powinny wiedzieć i wspólnie ich aktywizować. Tutaj też uczelnie mogłyby współpracować, z tej grupy da się wyłapać osoby, które będą chciały działać w projektach i się uczyć”.

IDI_06_PR_GRU: „(...) gdyby ukrócić pomoc społeczną, dodatki, opał, posiłki. Gdyby to inaczej rozwiązać to by na pewno było inne podejście tych osób. Zdarza się, że na posiłki czekają 25-30-latk, panowie, którzy mogliby zapracować na ten obiad. A oni podchodzą, że im się to należy i nie muszą na to pracować”.

Współpraca z Instytucjami Rynku Pracy

a. Powiatowe Urzędy Pracy

PUP to jedyna IRP, jaką znają wszyscy respondenci i wobec, której wyrazili swoje zdanie. Są one bardzo zróżnicowane: od wysoce pozytywnych do bardzo negatywnych. Poniżej zaprezentowano przykłady sformułowań, które świadczą o dobrej współpracy z PUP. Opinie tych jest najwięcej. Szczególnie pochlebne zdania są ze strony pracodawców współpracujących z PUP w Chełmnie. Respondenci oceny dobre wystawiają także PUP w Grudziądzu, Lipnie, Nakle i Tucholi.

IDI_19_PR_LIP: „Bardzo dobrze, przyjeżdżają, kontaktują się, ogólnie są pomocni. Dbają o lokalny rynek”.

IDI_16_PR_CHE: „Bardzo dobrze [ocena współpracy z PUP]”.

IDI_18_PR_CHE: „Bardzo dobrze [ocena współpracy z PUP], dyrektor jest przesympatyczny”.

IDI_17_PR_CHE: „Świetnie, jest dobry kontakt. Mamy pomoc, wsparcie, zawsze doradzą. (...) PUP mnie wspierał, nie było tak, że to mój problem i sama mam sobie radzić. Jak składam wnioski o dofinansowanie czy coś to zawsze jestem miło obsługiwana.”

IDI_06_PR_GRU: „Korzystamy z robót publicznych, to się dobrze sprawdza. Z PUP przysyłane są różne osoby, a my mamy wybrać odpowiednie osoby na dane stanowisko. Roboty publiczne są dobre, żeby ją przetestować. Ale często potem takie osoby zatrudniamy na umowę”.

IDI_26_PR_LIP: „Najczęściej z PUP. Staże, minus 30, roboty publiczne, prace interwencyjne. Korzystamy z nich bo my też mamy pracowników na określony czas, jak są prace porządkowe, np. o parki, żeby je utrzymać, zadbać o nie. My w ten sposób też pomagamy osobom bezrobotnym, ludzie chyba też się z tego cieszą. To ma pozytywne efekty”.

IDI_22_PR_TOR: „(...) projekt z PUP, zatrudniamy pracowników do 26 roku życia – najpierw oferują szkolenie, potem zatrudnienie na jakiś okres i dalej zatrudnienie części z tych osób.(...) To też dobry sposób, żeby poznać pracownika, zauważyć jego potencjał”.

IDI_21_PR_TUC: „Tak [współpraca], z WUP, ale też z PUP. Ta współpraca ma swoją historię, przynajmniej 12-letnią. Większość miejsc pracy zostało stworzone we współpracy z PUP. Szukamy osób wśród bezrobotnych, mamy tylko wymogi co do wykształcenia. 80% naszych pracowników administracyjnych było na stażu wcześniej”.

IDI_11_PR_GRU: „Na obecną chwilę tylko z PUP [współpraca]. Pomagają nam w szkoleniach, pomagają szukać pracowników na zastępstwo i nowe stanowiska. Także korzystamy z dofinansowania niektórych stanowisk. (...) Bardzo dobrze [ocena współpracy z PUP]. Jesteśmy mocno związani ze sobą i są dla nas dużą pomocą. (...) ale kontakt jest z naszej strony”.

IDI_23_PR_TUC: „W zasadzie dobrze [układa się współpraca z PUP]. Jesteśmy zadowoleni. (...) Raczej my inicjujemy te kontakty. PUP potem oddzwania, np. następnego dnia. Raczej są przychylni. To chodzi o zatrudnienie nowych osób, formy zatrudnienia, wybór projektów, czy form wsparcia”.

IDI_09_PR_NN: „Jeśli chodzi o PUP to często korzystamy ze środków z UE. U nas teraz 3 osoby są tak zatrudnione. Raczej my wyszukujemy takie osoby, PUP się do nas nie zgłasza. Z PUP-em współpracuje się bardzo dobrze”.

IDI_12_PR_GRU: „Tak, wiele osób zatrudniam na doposażenie, ale to ja wszystkich pracowników znalazłem i potem ja poprzez urząd załatwiłem odpowiedni program”.

Cztery ostatnie wypowiedzi wskazują na to, iż **inicjatywa współpracy z PUP leży po stronie pracodawców.**

Kolejna, także pozytywna opinia, zwraca uwagę na zbyt powolne działania PUP:

IDI_10_PR_NN: „Wziąłem dotację z PUP na otwarcie działalności gospodarczej. Wcześniej byłem negatywnie nastawiony, ale chyba wystawiłem opinie zbyt pochopnie. Ale prawdę mówiąc to mi bardzo pomogli, może mogliby działać szybciej, ale rozumiem, że oni też mają swoje procedury i terminy. Ale jest okej. Nie było żadnych problemów. Chociaż firma prywatna by zrobiła to w 2 tyg., a nie 3 miesiące. Szukając pracowników też chce wspierać się PUP, ja jestem początkującym przedsiębiorcą, więc poszukuje wsparcia”.

Część sformułowań badanych, mimo pozytywnego wydzwiku,, zawiera zarzuty wobec PUP, dotyczącenp. **brak odpowiedniej selekcji osób kierowanych przez PUP do danego pracodawcy:**

IDI_25_PR_TUC: „Jak jest potrzeba to zgłaszam. Oni chętnie współpracują, były lata, że nas zapraszali, były jakieś zebrania. Nie można mówić, że coś tam źle było. Słaby jest tylko wybór tych pracowników. To jest tak, że jak ktoś chce pracować to długo nie jest zarejestrowany w PUP, on sam szybko sobie pracę znajdzie”.

IDI_24_PR_TUC: „Miałem z PUP dwie panie, jedna super, druga niestety zero (...)”.

IDI_20_PR_TOR: „Jeśli chodzi o PUP-y to spotkaliśmy się z rzeszą osób, które są bezrobotne z wyboru i przychodziły do nas tylko w celu przedłużenia tego statusu. Niestety. Ja sobie zdaję sprawę, że urząd nie ma możliwości wyselekcjonowania tych osób, bo pośrednik zawsze usłyszy od takiej osoby, że ona bardzo chce podjąć pracę, bo taka osoba musi to powiedzieć, ja w to nie wątpię, aczkolwiek na rozmowie okazuje się, że jest wiele przeszkód, że taka osoba nie może podjąć tej pracy”.

Część pracodawców wyraża bardzo negatywne opinie dotyczące współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy. Wyrazili je wszyscy badani działający na terenie powiatu włocławskiego, ale też większość przedsiębiorców nawiązujących kontakt z PUP w Brodnicy. Zaprezentowano też krytyczne zdanie jednego z respondentów na temat współpracy z PUP w Bydgoszczy (drugi z badanych z tej miejscowości nie kontaktował się ze swoim urzędem):

IDI_13_PR_WŁO: „Korzystamy [z pomocy PUP] indywidualnie od 2013 roku, wtedy się rozczarowaliśmy, ale PUP sobie nic z tego nie robi. My teraz sami wyszukujemy pracowników i ewentualnie korzystamy z ich programów. (...) Przez 2 dni przewinęło nam się z 500 osób, głównie po pieczątki. (...) Osoby z PUP to fikcja, z tych 500 osób zatrudniliśmy 10, na stałe została 1 osoba”.

IDI_14_PR_WŁO: „Nie bierzemy z PUP, bo ich nie znamy. Urzędy Pracy kończą działalność na tym, że siedzą i czekają. Moja opinia jest bardzo krytyczna. Ale nie mam z nimi kontaktu, oczekiwałbym jednak aktywności z ich strony. My byśmy chętnie taką osobę na pół roku na szkolenie przyjęli. Potem jak taka osoba się sprawdzi to chętnie bym przyjął ją do pracy”.

IDI_15_PR_WŁO: „To jest jedna wielka fikcja [Współpraca z PUP].(...) Ale ja się po pracowników tam nie zgłaszałem, tyle co mnie przepisy do tego zmuszają. Moim zdaniem bezrobotni z PUP nie chcą pracować”.

IDI_02_PR_BRO: (...) uważam, że dyrektor PUP jest oderwany od rzeczywistości na rynku pracy. To nie można czekać latami, to trzeba działać natychmiast. (...) Przede wszystkim powinien wiedzieć, dla kogo on istnieje. Bo jeżeli pracuje tylko dla swojego pracodawcy starosty i myśli tylko pod tym kątem, to chyba nie na tym polega jego praca. On powinien wiedzieć, dla kogo funkcjonuje – dla rynku. On powinien wiedzieć, ile kogo taki rynek potrzebuje i on przez starostę, pod którego podlegają wszystkie szkoły zawodowe, powinien starosta na bieżąco to kontrolować. Ale z lenistwa i wygody to najlepiej siedzieć, nic nie robić i brać pieniądze”.

Inny z pracodawców [IDI_03_PR_BRO] z powodu złych dotychczasowych doświadczeń już nie współpracuje z PUP-em

IDI_04_PR_BYD: „Urząd Pracy to jest taki, że można zrobić rewelacyjne szkolenie, ale dla urzędu to nie jest ważne. Dla nich jest ważny dokument. Żeby była kropka, dwie spacje. Jakby Pan zobaczył jak wygląda kontrola z PUP to by Pan nie uwierzył. Pyta się uczestników, czy jest kawa i kubki, a nie, czego się nauczyli, czy jakie były dostępne materiały. Przez to zajmujemy się pierdołami, zamiast inwestycją w człowieka. Jak instytucja robi źle dokument to wpadają w paranoje, kiedyś nie opłacili faktury, bo w dokumentacji brakowało jednej literki „a”. Ale to kwestia tego województwa, robię Sochaczew, Gdańsk i tam jak firma jest w porządku to dośle dokument i jest ok. W kujawsko-pomorskim najtrudniejszy jest urząd w Bydgoszczy i Inowrocław. W zeszłym roku tak się kłóciliśmy, bo to jest bez sensu. Dostajemy bezrobotnych, my im dajemy sprzęt i chcemy naprawdę czegoś nauczyć, a potem nas tak traktują, że to jest nie do opisanie. My też mamy dobry kontakt z innymi firmami szkoleniowymi, dla nas partnerstwo jest bardzo ważne. Każdy z naszych znajomych opowiada, że współpraca z urzędem to jest katastrofa”.

Jest też część pracodawców, która dopiero rozpoczęła współpracę z PUP- i w związku z tym trudno jednoznacznie stwierdzić jak ją oceniają i część, która kontaktuje się z Urzędem tylko w sytuacjach gdy jest do tego zmuszona.

Jedna z wypowiedzi świadczy o tym, że dany pracodawca, i można przypuszczać, że również i inni przedsiębiorcy, ma/mają niewielką wiedzę na temat IRP. Na pytanie: Z jakimi instytucjami IRP Pan współpracuje? respondent odpowiedział następująco:

IDI_08_PR_NN: „Tylko z PUP, a są jeszcze inne? Z PUP dobrze się współpracuje, raz mi tylko wniosek odrzucili. Ogólnie to staże, nowe miejsca pracy i dokładali kiedyś moim pracownikom do szkoleń”.

Podsumowując, **pracodawcy współpracują z PUP w zakresie: poszukiwania potencjalnych pracowników, staży, robót publicznych, prac interwencyjnych, doposażenia, dofinansowania stanowisk pracy, szkoleń. Ponadto korzystają z pomocy i doradztwa w wyborze projektów czy form wsparcia.**

Część pracodawców korzystała lub korzysta ze staży. W związku z tym wyrazili oni swoje opinie na ten temat, które są różne.

Przykład negatywnego doświadczenia ze stażystami z urzędu pracy stanowi jeden z pracodawców (IDI_03_PR_BRO), który w przeszłości ich przyjmował. Wyznaczone osoby jednak przychodziły tylko po pieczętki na dokumentach i nie wykazywały chęci do pracy. Pracodawca ten część skierowanych bezrobotnych ocenił jako osoby nieporadne życiowo, nie radzące sobie ze stresem i adaptacją w nowym miejscu pracy, z jakimiś problemami. Osoby, które odbywały staże bardzo często przebywały na zwolnieniach lekarskich, na których pobierały 100% stypendium, pomimo że nie pracowały. Takie sytuacje były bardzo częste i zostały wskazane jako największa patologia całego systemu stażowego. Zwolnienia lekarskie często donosili członkowie rodziny lub znajomi, a tacy pracownicy nie pokazywali się w zakładzie już do końca trwania umowy. Kolejny problem stanowił brak możliwości rozwiązania umowy stażowej w trakcie jej trwania niezależnie od przyczyny. Tego typu sytuacje są również problemem w stosunku do osób zatrudnionych w firmie na czas nieokreślony i powodują ogólne niezadowolenie. Stali pracownicy irytują się, że muszą normalnie pracować, kiedy stażyści przebywają na L4 i dostają za to pełne wynagrodzenie. Stażyści wykazują negatywny stosunek do pracy, co dodatkowo podburza innych pracowników. Przedsiębiorca ten chętnie by zatrudniał stażystów, jeżeli wykazywaliby chęć do pracy, a po stażach nie byłoby problemu, żeby ich zatrudnić (szczególnie że w trakcie stażu zdobyliby nowe umiejętności i poznali organizację zakładu). Jednak z powodu złych dotychczasowych doświadczeń firma już nie współpracuje z IRP, gdyż właściciel uważa, że stażyści wyzyskujący system źle wpływają na pracę całego zespołu.

Stażyci bywają zatem nieuczciwi (cecha ta jest jednym z zarzutów względem młodych pracowników – punkt e teraz to będzie chyba f, ponieważ dodałeś c). Kolejni pracodawcy również to potwierdzają:

IDI_26_PR_LIP: „Teraz z tym L4 to nie nadużywają. Ale wcześniej to tak, szczególnie jak panowie mieli w terenie pracować, to już kombinowali”.

IDI_23_PR_TUC: „Były osoby, co przychodziły na staż, potem zaczynały chorować i blokowały miejsca innym osobom”.

Problemem jest też przymusowe zatrudnianie osób, które nie zostały właściwie dobrane (przez PUP) pod względem osobowościowym do danego pracodawcy:

IDI_07_PR_NN: „(...) jesteśmy wstrzeźliwi wobec przymusowego zatrudniania po stażach. Jest dużo osób, które osobowościowo nie pasują do profilu firmy. Co z tego, że taki człowiek był finansowany przez rok i też niewiele robił, a my musimy go potem jeszcze rok trzymać, jak nikt i tak nie chce z nim pracować w brygadzie. (...) Staże to jest dobry kierunek, jednak blokadą jest to obligatoryjne zatrudnianie. No i te kwestie osobowościowe, że nawet jak pracownik jest zły to mi i tak musimy”.

Część respondentów podnosi również kwestię długości staży, krytykując ich długość. Ich zdaniem są one za krótkie:

IDI_06_PR_GRU: „3 miesiące to zdecydowanie za mało, uważam, że pół roku to jest minimum 6”

IDI_07_PR_NN: „6 miesięcy to minimum, 3 miesiące to nie ma sensu”.

Opinii pozytywnej ze strony pracodawców na temat staży jest mniej:

IDI_16_PR_CHE: „(...) staże to też dobry sposób, żeby wyczuć takiego ucznia-pracownika”.

IDI_21_PR_TUC: „Z teoretycznego i praktycznego punktu widzenia jest to bardzo dobra forma sprawdzenia kandydata do pracy”.

Ocena poszczególnych narzędzi aktywizacyjnych oczami pracodawców przedstawia się następująco:

	Średnia	Nie korzystamy	Brak danych
Stáže zawodowe	4,08	9	5
Praktyki zawodowe	3,84	13	3

Szkolenia i kursy zawodowe	3,61	11	6
Poradnictwo zawodowe (np. Indywidualny Plan Działania)	3,17	17	7
Pośrednictwo pracy	3,37	11	7
Prace interwencyjne	3,15	14	5
Praca tymczasowa za granicą	2,71	21	8
Praca tymczasowa w Polsce	2,80	20	8
Wspierane zatrudnienie	3,83	14	9

Tabela 14. Ocena narzędzi aktywizacyjnych w opinii badanych pracodawców

b. Ochotnicze Hufce Pracy

OHP jest IRP, z którą do czynienia mieli nieliczni badani pracodawcy (jedynie trzech). Obecnie tylko dwoje respondentów z tą instytucją współpracuje. Jeden z pracodawców ocenia tę współpracę jako średnią [IDI_09_PR_NN], drugi natomiast jako bardzo dobrą, choć dostrzega pewne aspekty (czas pracy i jej efekty), które wymagałyby poprawy:

IDI_20_PR_TOR: „Współpracę z osobami, które pracują w OHP oceniam bardzo dobrze, są to osoby uprzejme, chętne do pomocy. Jednak efekt współpracy nie zawsze nas satysfakcjonuje. Poświęcenie kilku godzin dla efektu uzyskania kilku CV w czasach, kiedy efektywność jest bardzo istotna, a czas pracy jest rozliczany bardzo skrupulatnie, jest to dla nas efekt niewystarczający, pomimo dużych chęci osób zatrudnionych w IRP”.

Pracodawca ten zgłasza oferty pracy do OHP i bierze udział w giełdzie pracy.

c. Agencje zatrudnienia

Jeden z respondentów reprezentował agencję zatrudnienia [IDI_15_PR_WŁO], drugi jest pośrednikiem, który podpisuje umowę pośrednictwa z danym kandydatem, ale bezpośrednio jego zatrudnienie następuje przez firmę zagranicą [IDI_05_PR_BYD].

Generalnie badani pracodawcy nie wskazywali w wywiadach na współpracę z tego typu instytucjami. Tylko jeden z respondentów miał kontakt z agencją zatrudnienia, ale jego firma nie była zainteresowana nawiązaniem współpracy:

IDI_25_PR_TUC: „Raczej nie [współpraca z innymi IRP]. Była tu kilka razy agencja zatrudnienia, oni się interesowali, ale prezes nie chciał tego typu form. Mówi, że on ma sprawdzonych ludzi”.

Szkolenia w przedsiębiorstwach

Większość pracodawców, choć w różnym zakresie i z różną częstotliwością organizuje i/lub korzysta ze szkoleń. Są to zarówno szkolenia wewnętrzne, jak i zewnętrzne. Są one także różnie oceniane. Część ma bowiem pozytywne, a inni negatywne doświadczenia w tym zakresie. Różne są również źródła ich finansowania (własne, pomoc PUP, KFS).

Powody do przeprowadzania szkoleń w ujęciu ilościowym przedstawia poniższa tabela:

Co decyduje?	Liczba	%
Potrzeba formalna	28	25,93
Potrzeba merytoryczna	23	21,30
Cena	20	18,52
Renoma ośrodka	8	7,41
Miejsce i warunki	8	7,41
Materiały, publikacje	3	2,78
Długość trwania	5	4,63
Inne	0	0,00
Brak danych	13	12,04

Tabela 15. Powody przeprowadzania szkoleń przez pracodawców

Niewielka część pracodawców w swoich firmach nie przeprowadza żadnych dodatkowych szkoleń, poza obowiązkowymi z zakresu BHP. Część z nich bowiem zatrudnia przede wszystkim osoby, które są już przygotowane zawodowo do świadczenia usług z zakresu swojej działalności (np. IDI_PR_03):

IDI_15_PR_WŁO: „W sumie to nie [nie szkolę pracowników]. Nie bardzo mam kogo i z czego. Co najwyżej dziewczyny z biura, ale to by trzeba było wdrożyć jakiś program ułatwiający pracę. One same się szkolą”.

Inni sporadycznie korzystają ze szkoleń związanych z nowymi technologiami (np. IDI_02_PR_BRO).

Część respondentów ma negatywne doświadczenia z firmami szkoleniowymi lub z personelem, np.:

IDI_08_PR_NN: „Tylko BHP. Ja byłem na kilkunastu szkoleniach w Szczecinie, takich dwudniowych, ale większość była beznadzieja, paplanie”.

IDI_13_PR_WŁO: „Przynajmniej raz w roku, do tego BHP tak często jak wymagają przepisy. No i jeszcze jak się jakaś budowa zaczyna to też szkolimy. Ludzi do tego negatywnie podchodzą, nie chcą się szkolić, uważają, że wiedzą wszystko najlepiej”.

IDI_23_PR_TUC: „Tak raz na kwartał [szkolę pracowników]. Mamy wdrożone certyfikaty i w związku z tym wewnętrznie ich szkolimy. Pracownicy nie są zbyt zachwyceni, bo to się wiąże z dodatkowymi obowiązkami, muszą być wcześniej, albo zostać po pracy. Jak nie przyjdą to nie ma za to sankcji, ale chcemy, żeby brali w nich udział”.

Inni jeszcze w wyniku różnych doświadczeń (zarówno pozytywnych, jak i negatywnych) dokonują selekcji firm szkoleniowych:

IDI_04_PR_BYD: „Ja je selekcjonuje. Wiem, kto co proponuje i jak to robi. Jak jestem na słabym szkoleniu to potem już trudno odzyskać zaufanie do takiej firmy. Też uczestniczymy w różnego rodzaju konferencjach. Wyjeżdżamy”.

IDI_04_PR_BYD: „Tak, to są szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne. Wszystko zależy od grupy pracowników.(...) Jeśli chodzi o szkolenia twarde to mamy stałe prywatne firmy szkoleniowe, które są sprawdzone, np. wózki widłowe. Przy szkoleniach miękkich podobnie, to są te same firmy, ale czasem się zmieniają. Jeśli pracownicy dobrze oceniają szkolenia to zostajemy przy tych firmach zewnętrznych. Jeżeli po szkoleniu grupa pracowników negatywnie ocenia firmę to nie kontynuujemy współpracy. Jeżeli pracownicy się nie rozwijają to dla nas takie szkolenie jest nieefektywne. Stawiamy przede wszystkim na jakość i rozwój pracowników i firmy”.

Pracodawcy, którzy organizują lub korzystają ze szkoleń w zdecydowanej większości są jednak z nich zadowoleni i mają pozytywne zadanie o tego typu formach.

IDI_26_PR_LIP: „Średnio 2 razy w roku [szkolą swoich pracowników], może nie wszyscy, ale jest duża grupa. My za nie płacimy. Robimy to po to żeby coś wyjaśnić, zapoznać się z czymś. Ogólnie myślę, że one są przydatne. Też ważna jest wymiana myśli z innymi uczestnikami szkolenia”.

IDI_11_PR_GRU: „(...) Takie szkolenia robią firmy, które sprzedają dany towar. Ale chciałbym jeszcze bardziej podnieść swoje kwalifikacje. To są ludzie [prowadzący szkolenia], którzy pracują i siedzą w tym, to jest dobre”.

IDI_11_PR_GRU: „Tak, mamy roczne plany szkoleniowe tworzone przez kierowników działów. Są to zarówno szkolenia wewnętrzne jak i zewnętrzne. Często korzystamy w tym zakresie z pomocy PUP. Mamy zaplanowanych ich dość sporo. To się tyczy wszystkich działów. (...) Tak [warto szkolić pracowników], jeśli dobrze rozpoznane są potrzeby danego miejsca. Jak pracownik jest tu dłużej, to chcemy, żeby lepiej sobie radził ze swoim stanowiskiem. Na pewno warto, im jest ich więcej tym lepiej dla firmy”.

IDI_06_PR_GRU: „(...) korzystamy ze szkoleń zewnętrznych, jeśli dostajemy takie oferty i jest to potrzebne. W zeszłym roku korzystaliśmy z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. (...) Rocznie szkolimy około 20% personelu. (...) Sami wybieraliśmy firmę i zakres szkolenia. Ludzie byli zadowoleni, nabyli nowe umiejętności, zintegrowali się”.

IDI_19_PR_LIP: „Korzystamy z firm zewnętrznych, czasem PUP pomaga, mają programy na doszkadzanie. (...) Mamy szkolenia i obowiązkowe i dodatkowe. Wiemy, że warto doszkadzać pracowników. (...) Czasem też szkolimy ludzi na rezerwę, żeby była opcja szybkiego zastąpienia pracownika, który jest chory albo odejdzie”.

Inną opinię na temat szkoleń ma pracodawca, który reprezentuje małe przedsiębiorstwo. Jego sposobem jest podbieranie pracowników konkurencji:

IDI_08_PR_NN: „Tylko BHP. (...) na przyuczenie, nas na to nie stać, firma jest za mała. Najlepiej podbierać takich ludzi konkurencji. Ale nie 20, nie 15. Ale już 25 letni to tak, i najlepiej konkurencji podebrać. Ale tych ludzi nie ma na rynku, oni pracują i na pewno nie są NEET. Ich rynek wchłania, oni są poszukiwani”.

Badanie Focus Group Interview

Wśród pracodawców przeprowadzono również badanie fokusowe. Poniżej przytoczono ciekawsze wypowiedzi:

FGI_03_PR_03_WIE: „Czasami sami testujemy pracowników; w mieście jest łatwiej, na wsiach – gorzej. Dajemy umowę zlecenie na miesiąc i sprawdzamy. Widzimy, ile rozmawia przez telefon, ile jest w pracy, ile go nie ma, ile choruje, ile chce pieniędzy...”.

FGI_03_PR_01_WIE: „Młodzi nie są nauczeni odpowiedzialności żadnej”.

FGI_03_PR_03_WIE: „Dużo osób, które potrafiły pracować – wyjechało. Nie było poszanowania tych osób – no i wyjechały. Ten rynek popsuły duże firmy, które dużo zatrudniają, traktując wszystkich równo – płacąc około najniższej krajowej. (...) Wśród pracowników dwóch mam młodych, z którymi cały czas mam problem; tych trzech, którzy pracują stale mi powtarzają: „Mariusz trudno – trzeba wyeliminować te słabe ogniwa. Albo się coś zmieni, albo przyjmie osoby, które będą pracować na naszym poziomie”. Osoby te są w wieku 24 i 26, są niereformowalne”.

Najważniejsze cechy pracowników zdaniem pracodawców w badaniu fokusowym:

Pozytywne: punktualny, zdyscyplinowany, samodzielny, sumienny, uczciwy, komunikatywny, pracowity, kreatywny, kompetentny, pozytywnie nastawiony do pracy, zmotywowany, chętny do rozwoju.

Negatywne: unikanie pracy – lenistwo, brak szacunku do pracy, , brak kultury osobistej, brak inicjatywy, brak chęci zdobywania wiedzy.

FGI_03_PR_01_WIE: „Młodsza osoba potrafi działać na wysokich obrotach przez 2-3 godziny, ale potem jej nie ma. Osoba starsza potrafi rozłożyć swoje siły, pracować jednym tempem.”

FGI_03_PR_04_WIE: „Praca osób starszych jest spokojniejsza, efektywniejsza”.

FGI_03_PR_04_WIE: „Dużo dobrych ludzi wyjechało, został nam pewien margines, w którym musimy przebierać. Na 10 osób znajdzie się jedna osoba, którą warto zatrudnić”.

FGI_03_PR_05_WIE: „To, jaki jest efekt polityki 500 + widać np. przy robotach publicznych, które zmalały. Zamiast dawać tym osobom te pieniądze, można to było urynkować – dać pracodawcy, że jeśli taką osobę zatrudni – będzie płacił o tyle mniej ZUSu. Dziś to wygląda tak, że zabierają nam pieniądze z naszych podatków psując kompletnie rynek”.

FGI_03_PR_01_WIE: „Ja efekty zauważyłem u siebie: jedną osobę zwolniłem już po 2 m-cach – pana, który ma piątkę dzieci; nie chciał pracować. Wydaje mi się, że on i by został w tej pracy, ale motywacja/efektywność spadła mu przynajmniej o 50% (u mnie zarabiał 2 tys. zł)”.

FGI_03_PR_02_WIE: „Moja propozycja: że 500+ na dziecko otrzymujesz, ale pracujesz (co poświadcza pracodawca); oczywiście wyjątek niech będzie samotne matki czy ojcowie”.

Rekomendacje wskazane przez uczestników:

FGI_03_PR_06_WIE: „Lepsze kształcenie, kierunkowe”.

FGI_03_PR_03_WIE: „Więcej kursów specjalistycznych”.

FGI_03_PR_02_WIE: „Więcej elastyczności ze strony PUP: aby mogli przeszkolić 10 lakierników bo tyłu mam chętnych... Pracodawcy są niechętni do podejmowania współpracy z PUP. Wolą mówić, że PUP nic nie robi, a tak naprawdę ani razu nie byli, nie podjęli z nim współpracy”.

FGI_03_PR_01_WIE: „Dla mnie PUP jest instytucją, z której naprawdę wiele można skorzystać. (...) Co może zrobić Państwo? – niech płaci chorobowe, a nie przez 30 dni jest to po stronie pracodawcy, bo to zrzucanie odpowiedzialności za osobę, za którą idą składki, ZUS”.

FGI_03_PR_02_WIE: „W przypadku alimenciarzy zasady przy umowie zlecenie powinny być podobne jak przy umowie o pracę”.

FGI_03_PR_03_WIE: „W więzieniu osoby powinny pracować. Edukacja, edukacja”.

Uogólnienia i wnioski w zakresie zatrudniania ogólnie, w tym ludzi młodych, form zatrudnienia i sposobów rekrutacji:

- badani pracodawcy z województwa kujawsko-pomorskiego zatrudniają głównie wykwalifikowanych pracowników fizycznych (43%), a w drugiej kolejności administracyjnych (21%). Najmniejsze zapotrzebowanie zgłaszane jest na tzw. kadre kierowniczą i zarządzającą (po 6%);
- większość badanych pracodawców (biorących udział w badaniu jakościowym) zatrudnia osoby w różnym przedziale wiekowym, wśród których znaczną część stanowią osoby młode do 30 roku życia. Jest też część przedsiębiorców, która posiada w większości młodych pracowników. Zdarza się, że osoby starsze pracują w danej firmie na tzw. stałe, a młodsze zatrudniane są dorywczo. Pojedyncze osoby w wyniku negatywnych doświadczeń zawodowych z osobami młodymi nie chcą i nie planują ich zatrudniać lub ze względu na profil firmy ich nie poszukują. Część jest zadowolona z zatrudniania ludzi młodych i jest przychylnie nastawiona do tej grupy. Niektórzy pracodawcy zauważają korzyści w zatrudnianiu osób młodych, zwracając szczególną uwagę na staże i różne programy, za pomocą których otrzymują refundację kosztów zatrudnienia;
- pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego do zatrudniania młodych pracowników zachęciłyby przede wszystkim mniejsze koszty zatrudnienia (35,2%) oraz mniejsze obciążenia ZUS-owskie w ciągu np. pierwszego roku pracy absolwenta (31,3%). Zachętę, choć dużo mniejszą, stanowią również dłuższe programy stażowe oraz dofinansowanie do szkoleń organizowanych dla zatrudnionych absolwentów, celem przystosowania ich do funkcjonowania w biznesie (po 11,7% wskazań);
- w zakresie form zatrudnienia stosowanych przez pracodawców z województwa kujawsko-pomorskim dominują umowy o pracę – zatrudnianie na etat (46%), następnie umowy

cywilnoprawne – dzieło, zlecenie (27%) oraz staże/praktyki w ramach programów urzędów pracy lub innych projektów (18%). Badanie jakościowe potwierdziło, że pracodawcy w zdecydowanej większości zatrudniają na podstawie umowy o pracy, którą najczęściej poprzedzają umowami na okres próbny (część) lub umowami zlecenia (rzadziej). Z wypowiedzi respondentów wynika, że stosują takie rozwiązania, aby sprawdzić danego kandydata na konkretnym stanowisku w pracy, a także interesuje ich to czy potrafi on dopasować się i dostosować do innych pracowników. Ponadto w ten sposób mogą zweryfikować zaangażowanie i motywację oraz ocenić wartość osoby, z którą zamierzają wiązać się umową na czas nieokreślony. Tym samym chcą uniknąć ewentualnego rozczarowania i zatrzymać wartościowego pracownika w firmie. Jest też część przedsiębiorców preferująca zarówno umowy o pracę i zlecenia oraz umowy tylko na czas określony;

- w województwie kujawsko-pomorskim wystąpił również problem zatrudniania w szarej strefie. Część badanych, która wzięła udział w badaniu jakościowym odniosła się do tzw. pracy „na czarno”. Z ich stwierdzeń wynika, że takie zjawisko występuje na rynku pracy, na którym prowadzą swoją działalność. Można też przypuszczać, że znają przedsiębiorców, którzy w ten sposób działają. Część respondentów wyraziła również w tym kontekście swoje negatywne zdanie na temat programu 500+. Zaprezentowane stanowiska świadczą o tym, że badani pracodawcy zwracają uwagę na następujące przyczyny zatrudniania w szarej strefie: wysokie koszty zatrudniania, zbyt dużą pomoc społeczną, zły system ubezpieczeń, program 500+, a także nieskuteczną kontrolę przedsiębiorców uprawiających ten proceder;
- w zakresie sposobów poszukiwania pracowników/metod rekrutacji zdecydowana większość pracodawców (na podstawie badań jakościowych) wskazuje na „polecenia” jako najskuteczniejszą i najbardziej pewną metodę pozyskania dobrego pracownika. Pod względem ilościowym rekomendacje innych pracodawców znajdują się na trzecim miejscu (18% wskazań). Poza „poleceniem” przedsiębiorcy korzystają z następujących sposobów poszukiwania pracowników: Internet (portale z ofertami pracy, portale społecznościowe – np. FB, OLX, własne strony internetowe), kontakt z PUP. Najwięcej pracodawców korzysta z pośrednictwa urzędów pracy (27%) oraz ogłoszeń w Internecie (25%). Poza tym wykorzystywane są w tym celu: tradycyjna prasa (rzadziej), radio, ogłoszenia w telewizjach kablowych, telegazeta. Ogłoszenia prasowe stanowią 15% wskazań pracodawców;
- wyniki badania jakościowego potwierdzają, że obecnie mamy do czynienia z tzw. rynkiem pracownika. Pracodawcy borykają się ze znalezieniem odpowiednich pracowników wśród polskich obywateli i zaczynają zatrudniać obcokrajowców, wśród których przeważają Ukraińcy.

Uogólnienia i wnioski w zakresie oczekiwań i głównych zarzutów wobec młodych pracowników oraz porównania pracowników w wieku 15-29 ze starszymi:

- rezultaty badania jakościowego wskazują, że podstawowym i najczęściej wymienianym oczekiwaniem przez pracodawców są chęci do pracy. Można stwierdzić, że najważniejszym jest to, żeby pracownikowi „chciało się chcieć”. Respondenci zwracają również przy tym uwagę na odpowiednie zaangażowanie młodych pracowników i motywację do pracy. Ponadto wymieniają: uczciwość, lojalność, dyspozycyjność, otwartość, pokorę, szacunek do pracy, systematyczność, cierpliwość, chęć rozwijania się, bystrość, znajomość języków obcych, obsługę komputera. Generalnie wypowiedzi respondentów sugerują, że oczekują oni od młodych pracowników przede wszystkim odpowiedniej postawy – tzw. kompetencji miękkich. Wyniki badań ilościowych potwierdzają powyższe, bowiem najwięcej pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego wskazuje na uczciwość (25%), a następnie na dyspozycyjność (19%);
- ogólnie (na podstawie wyników badania jakościowego) należy zauważyć, że zarzuty formułowane przez przedsiębiorców w stosunku do młodych pracowników są odwróceniem ich oczekiwań. Dominuje zarzut dotyczący roszczeniowości. Ponadto, potwierdzone zostało, że osobom młodym czasami nie chce się pracować. Wadą jest także niestabilność młodych pracowników w kontekście zatrudnienia. Innym dość często przytaczanym zarzutem jest to, że część potencjalnych kandydatów nie pojawia się w ogóle na rozmowie kwalifikacyjnej, a także to, że do rozmów tych podchodzą jednakowo niezależnie, gdzie aplikują. Ponadto, młodym osobom i pracownikom zarzuca się: brak samodzielności, motywacji, niecierpliwość, brak odpowiedzialności, niezdyscyplinowanie, brak doświadczenia, niechęć do współpracy, awanturnictwo. Jest też część młodych, która „ubarwia” swoje życiorysy zawodowe (są nieuczciwi). Młodym osobom zarzuca się także to, że są słabo przygotowane do pracy, posiadają braki w umiejętnościach, a winna temu jest edukacja w tym zakresie;
- z opinii badanych pracodawców (na podstawie badania jakościowego) należy wywnioskować, że najwięcej z nich lepiej ocenia pracowników starszych w porównaniu z pracownikami w wieku 15-29. Osoby powyżej 30 roku życia wypadają lepiej w porównaniu z młodszymi, ponieważ ci pierwsi wykazują się: większą chęcią, zaangażowaniem i szacunkiem do pracy, mniejszą roszczeniowością i mniejsze mają wymagania, większymi umiejętnościami (są lepszymi fachowcami), większą ugodowością. Ponadto są bardziej stabilni, lojalni i lepiej znają firmę i jej potrzeby. Badania ilościowe również to potwierdzają, bowiem 44% przedsiębiorców

z województwa kujawsko-pomorskiego wskazuje, że starsi pracownicy w tym porównaniu wypadają korzystniej na tle młodszych. W następnej kolejności znajdują się wypowiedzi świadczące o tym, że pewne dobre i złe cechy charakteryzują zarówno pracowników do 30 roku życia, jak i starszych. Jest to część opinii, która wyraźnie nie eksponuje, kto w tym porównaniu zyskuje – w innych zakresach lepiej wypadają młodszy, a w innych starsi. Różnic między tymi grupami nie ma według 39% pracodawców. Ogólnie zauważanym problemem jest również to, iż osoby młode lepiej radzą sobie w świecie wirtualnym niż w świecie rzeczywistym, a starsi odwrotnie, tzn. poruszanie w środowisku wirtualnym stanowi dla nich pewną trudność w konfrontacji z rzeczywistością. Najmniej jest natomiast ocen wskazujących na to, że osoby młode lepiej sobie radzą w środowisku pracy. Tylko 17% badanych pracodawców twierdzi, że to osoby do 30 roku życia są lepszymi pracownikami. Cechy, które przemawiają na ich korzyść to generalnie te, które wynikają z lepszej kondycji związanej z wiekiem, czyli większa sprawność i efektywność, ale też większe chęci do nauki i rozwijania się.

Uogólnienia i wnioski w zakresie postrzegania przez pracodawców osób z kategorii NEET:

- zdecydowana większość badanych pracodawców, którzy wzięli udział w badaniu jakościowym, niezależnie od tego, jaki powiat reprezentuje, nie zna definicji NEET, ale po jej wytłumaczeniu przez osobę prowadzącą wywiad wyraża swoje zdanie na temat tej grupy młodych osób;
- pracodawcy podjęli próbę zdiagnozowania przyczyn występowania tego zjawiska, wśród których wymieniają rodziców i ich metody wychowawcze, które spowodowały takie, a nie inne postawy młodych osób do pracy i życia (czynnik zewnętrzny). Winni takiej sytuacji, w ich opinii, są jednak przede wszystkim same osoby z kategorii NEET (czynnik wewnętrzny);
- w opinii pracodawców (biorących udział w badaniu jakościowym) ludzie należący do tej kategorii postrzegani są jako osoby przede wszystkim leniwe, niechzące pracować, wygodne, „pasożyty”, niezaradne życiowe, ale też pragmatyczne;
- według respondentów jest to bardzo trudna grupa we współpracy. Zdarza się, że część z nich ma przeszłość kryminalną. Opinie pracodawców o osobach z kategorii NEET świadczą, że postrzegają oni tę grupę jako zróżnicowaną.

Uogólnienia i wnioski w zakresie współpracy pracodawców z Instytucjami Rynku Pracy:

- PUP to jedyna IRP, jaką znają wszyscy respondenci (z badania jakościowego) i wobec, której wyrazili swoje zdanie. Są one bardzo zróżnicowane: od wysoce pozytywnych do bardzo

negatywnych. Opinie świadczących o dobrej współpracy z PUP jest najwięcej. Szczególnie pochlebne zdania są ze strony pracodawców współpracujących z PUP w Chełmnie. Respondenci oceny dobre wystawiają także PUP w Lipnie, Nakle i Tucholi. Jest też część sformułowań badanych, mimo że pozytywnych, w których zarzucają oni min. brak odpowiedniej selekcji osób kierowanych przez tę instytucję do danego pracodawcy oraz wypowiedzi wskazujących na to, iż inicjatywa współpracy z PUP leży po stronie przedsiębiorców;

- część pracodawców wyraża bardzo negatywne opinie dotyczące współpracy z PUP. Wyrazili je wszyscy badani działający na terenie powiatu włocławskiego, ale też większość przedsiębiorców nawiązujących kontakt z Urzędem w Brodnicy. Krytycznie też oceniana jest współpraca z PUP w Bydgoszczy. Jest też część pracodawców, która dopiero rozpoczęła współpracę z tą instytucją i w związku z tym trudno jednoznacznie stwierdzić jak ją oceniają i część która kontaktuje się z Urzędem tylko w sytuacjach gdy jest do tego zmuszona;
- według przedsiębiorców (biorących udział w badaniu jakościowym) znaczna część osób skierowanych przez PUP, niezależnie, z jakiego powiatu, nie chce pracować legalnie i „odwiedza” pracodawców tylko i wyłącznie, aby uzyskać tzw. „pieczętkę”, która ma świadczyć o ich aktywności w poszukiwaniu zatrudnienia, którą pozorują. Taka sytuacja rodzi również patologiczne zachowania wśród samych przedsiębiorców, którzy bywa, że poświadczają nieprawdę i przyjmują korzyści rzeczowe czy finansowe. Sami badani stosują zatem pewne praktyki, które nie są zgodne z prawem;
- wyniki badania jakościowego wskazują, że pracodawcy współpracują z PUP-em w zakresie: poszukiwania potencjalnych pracowników, staży, robót publicznych, prac interwencyjnych, doposażenia, dofinansowania stanowisk pracy, szkoleń. Ponadto korzystają z pomocy i doradztwa w wyborze projektów czy form wsparcia;
- część pracodawców, biorących udział w badaniu jakościowym, korzystała lub korzysta ze staży. W związku z tym wyrazili oni swoje opinie na ten temat, które są różne. Stażyści bywają nieuczciwi (cecha ta jest jednym z zarzutów względem młodych pracowników). Problemem jest też przymusowe zatrudnianie osób po stażach, które nie zostały właściwie dobrane (przez PUP) pod względem osobowościowym do danego pracodawcy. Część respondentów podnosi również kwestię długości staży, krytykując ich długość (ich zdaniem są one za krótkie);
- wyniki badań ilościowych wskazują jednak, że wśród poszczególnych narzędzi aktywizacyjnych, pracodawcy z województwa kujawsko-pomorskiego najlepiej oceniają staże zawodowe (średnia ocena 4,08), a w następnej kolejności praktyki zawodowe (średnia 3,84), wspierane zatrudnienie (średnia 3,83) oraz szkolenia i kursy zawodowe (średnia 3,61). Nieco gorzej (na

ocenę dostateczną) – pośrednictwo pracy (średnia 3,37), poradnictwo zawodowe, np. Indywidualny Plan Działania (3,17) i prace interwencyjne (średnia 3,15). Najgorzej wypadają pracatymczasowa za granicą (średnia 2,71) i w Polsce (średnia 2,80);

- badanie jakościowe ukazało, że OHP jest IRP, z którą do czynienia mieli tylko nieliczni badani pracodawcy.

Uogólnienia i wnioski w zakresie szkoleń w przedsiębiorstwach:

- większość pracodawców, która wzięła udział w badaniu jakościowym (choć w różnym zakresie i z różną częstotliwością) organizuje i/lub korzysta ze szkoleń. Są to zarówno szkolenia wewnętrzne, jak i zewnętrzne. Są one także różnie oceniane. Część ma bowiem pozytywne, a inni negatywne doświadczenia w tym zakresie. Różne są również źródła ich finansowania (własne, pomoc PUP, KFS);
- niewielka część badanych pracodawców w swoich firmach nie przeprowadza żadnych dodatkowych szkoleń, poza obowiązkowymi z zakresu BHP. Część z nich bowiem zatrudnia przede wszystkim osoby, które są już przygotowane zawodowo do świadczenia usług z zakresu swojej działalności;
- część respondentów ma negatywne doświadczenia z firmami szkoleniowymi lub z personelem, który jest szkolony. Inni jeszcze w wyniku różnych doświadczeń (zarówno pozytywnych, jak i negatywnych) dokonują selekcji firm szkoleniowych. Badani pracodawcy, którzy organizują lub korzystają ze szkoleń w zdecydowanej większości są jednak z nich zadowoleni i mają pozytywne zdanie o tego typu formach;
- badania ilościowe wskazują, że najczęstszymi powodami do przeprowadzania szkoleń jest potrzeba formalna (25,9%) i merytoryczna (21,3%), a w następnej kolejności czynnikiem decydującym jest cena (18,5%).

III. Instytucje Rynku Pracy

Instytucje Rynku Pracy zostały w niniejszym badaniu zdefiniowane dosyć szeroko, albowiem w ich zakres, w myśl regulaminu konkursu, weszły nie tylko PUP, OHP, agencje pracy, instytucje szkoleniowe, ale i placówki pomocy społecznej, uczelnie oraz NGO. Niektóre z wymienionych oferują narzędzia aktywizacyjne na rynku pracy. W toku badań przedstawiciele tychże odnosili się do skuteczności narzędzi wsparcia dostępnych w ofercie danej instytucji. Poniższe zastawienie tabelaryczne prezentuje średnią uzyskanych w tym zakresie wyników:

	Średnia	Brak danych	Nie oferujemy
Staże zawodowe	4,19	1	8
Praktyki zawodowe	4,07	1	21
Szkolenia i kursy zawodowe	3,74	2	7
Poradnictwo zawodowe (np. Indywidualny Plan Działania)	3,46	1	11
Pośrednictwo pracy	4,03	1	13
Prace interwencyjne	3,45	1	17
Praca tymczasowa za granicą	3,39	3	20
Praca tymczasowa w Polsce	3,23	1	20
Wspierane zatrudnienie	3,93	1	20

Tabela 16 Ocena narzędzi aktywizacyjnych (przedstawiciele IRP)

Warto zwrócić uwagę, iż średnie ocen poszczególnych narzędzi aktywizacyjnych, będące wypadkową ocen przydzielanych przez przedstawicieli IRP, są wyższe od średnich wyników uzyskanych w toku podobnej analizy czynionej przez pozostałe populacje badawcze - młodzież w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy oraz pracodawców. Sytuację tę można interpretować w kategoriach swoistego rozdźwięku w postrzeganiu skuteczności danych narzędzi (w zależności od tego czy respondent był beneficjentem, czy oferował dane narzędzie). Zaprezentowane powyżej wyniki warto również przywołać w toku dalszych analiz czynionych na łamach niniejszego raportu, kiedy to przedmiotem rozważań stanie się realizowany przez IRP proces monitorowania losów klientów w perspektywie długookresowej.

Instrumentem rynku pracy, do którego najczęściej w swych narracjach odnosili się respondenci w toku pogłębionych wywiadów indywidualnych, był staż. Przez zdecydowaną większość respondentów został on oceniony jako najskuteczniejsze (na równi z bonami) narzędzie aktywizacji:

IDI_14_IRP_WŁO: „Staże mają złą opinię, chociaż uważam, że są przydatne u dobrych pracodawców. Chociaż ta forma -30 jest zdecydowanie lepsza”.

IDI_03_IRP_BRO: „Mamy co roku bardzo dużo wniosków o staże, bo też mamy tam zarezerwowane dużo środków finansowych. Też cieszyły się popularnością dofinansowania dla pracowników do 30 roku życia. Z tego najczęściej korzystają pracodawcy”.

IDI_06_IRP_GRU: „Staże są dobrym rozstrzygnięciem, to daje doświadczenie, które można wpisać w CV. Pracodawcy chcą osób młodych, ale z doświadczeniem”.

IDI_08_IRP_NN: „Chyba staże [są najwłaściwsze], rynek jest do nich przyzwyczajony. Ja bym je oceniła tak na 4. Bon stażowy to coś lepszego niż staż, chociaż w tym roku takich nie mieliśmy. Jest lepszy bo to 6 na 6 czyli 6 miesięcy stażu i 6 miesięcy zatrudnienia. Aktywizacja przez cały rok”.

IDI_11_IRP_BYD: „Według mnie najlepszy jest projekt -30. Myślę, że należy go rozszerzyć na inne grupy wiekowe. (...) A wracając do staży to też osoba, która ma dostać staż, nie może mieć doświadczenia na podobnym stanowisku. A przy -30 można mieć doświadczenie, a nawet jest to wskazane”.

IDI_14_IRP_WŁO: „Mamy cały pakiet przewidywany przez ustawę. najczęściej bony, kierowanie na staże, dopłaty dla pracodawców i wspierania działalności gospodarczej. [najskuteczniejsze są] Szkolenia, staże i refundacje dla pracodawców”.

Respondenci, w toku pogłębionych wywiadów, w sposób spontaniczny artykułowali propozycje rekomendacji w zakresie czasu trwania stażu. Zdecydowana większość spośród nich była za jego maksymalnym wydłużeniem do okresu roku i więcej:

IDI_02_IRP_BRO: "Może wydłużając staże? One też są zależne od tego, kiedy osoby przychodzą do urzędu, pod koniec roku są krótsze. Na przykład takie 3-miesięczne to są bez sensu. Czego oni się tam nauczą? Ledwo przyjdzie i już koniec."

IDI_04_IRP_TOR: "Przede wszystkim te bony [są najwłaściwsze]. Ale ja bym obstawała przy stażach, ale w sytuacji, kiedy oni sami sobie znajdą instytucję. To są małe pieniądze, ale na początek trzeba się zastanowić, co jest ważniejsze - czy wiedza czy pieniądze. Najlepsze jest wspierane zatrudnienie na 2 lata."

IDI_06_IRP_GRU: "Minimum pół roku, co to jest 3 miesiące. Osoba musi się wdrożyć, stażystów też się nie obciążą niczym odpowiedzialnym. Myślę, że rok, a nawet półtora byłoby odpowiednie."

IDI_12_IRP_BYD: "3-miesięczny staż powinien być pierwszym z etapów. Po 3 miesiącach pracodawca powinien móc określić, czy chce kontynuować współpracę z taką osobą i potem przedłużyć go do roku. Ale trzeba ograniczyć możliwość wykorzystywania stażystów przez pracodawców."

Część respondentów proponowała w sposób jednoznaczny określić czas trwania staży na 6 miesięcy. Poniżej przytoczono brzmienie ich wypowiedzi:

IDI_01_IRP_BRO: "Pracodawcy różnie oceniają, ale do pół roku to maks. [trwania stażu]. Miesiąc na wyszkolenie, a po 3 to już sam powinien pracować przy pracach manualnych."

IDI_16_IRP_WŁO: "Ostatnio były 6miesięczne i potem wielu stażystów zostało na dłużej. Niektórzy jeszcze w czasie stażu podnosili swoje kwalifikacje."

IDI_11_IRP_BYD: "Od września [staże] będą miały 3 miesiące, żeby się w tym roku zakończyły. Ale lepsze są 6-miesięczne."

Respondenci podkreślali również, że za kluczową kwestię należy uznać jakość stażu oraz kwestię godziwego wynagrodzenia dla stażysty:

IDI_02_IRP_BRO: "To tak zawsze będzie, że praktykant zaczyna od najniższego szczebla, nikt go nie dopuszcza do odpowiedniej pracy. Często jest taka fikcja, że osoba jest na stanowisku, ale w ogóle nie wykonuje swoich obowiązków, tylko mniej odpowiedzialne."

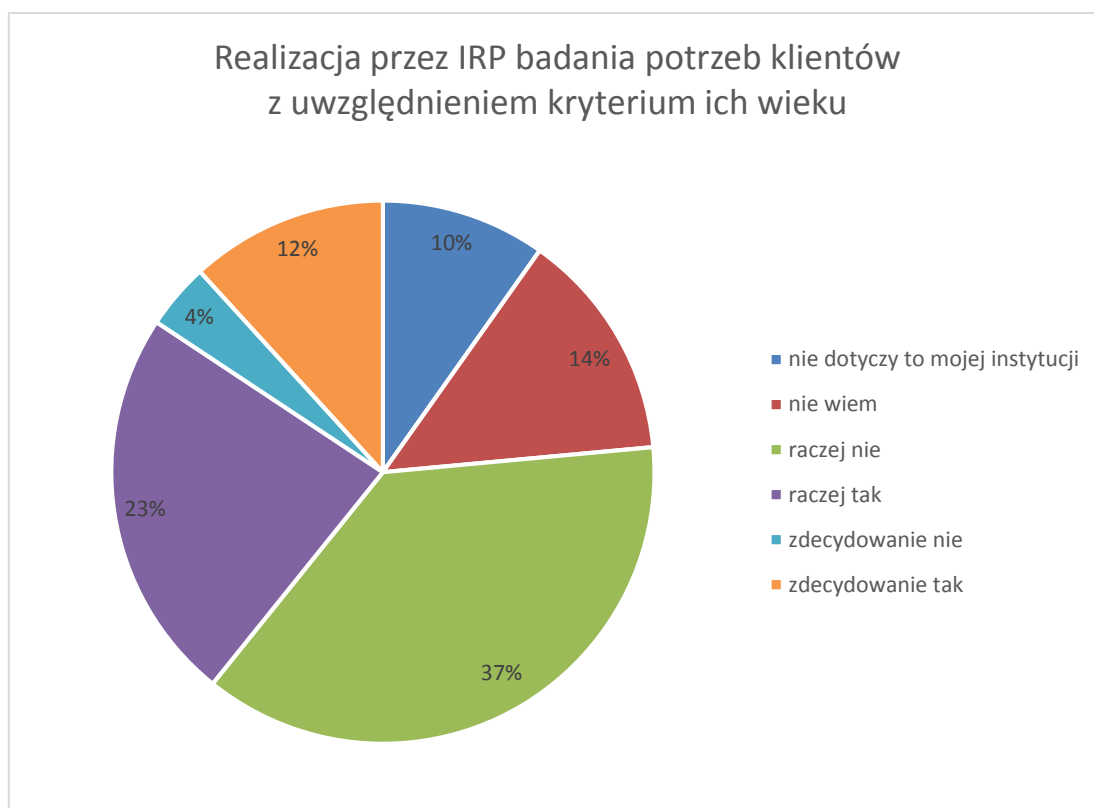
IDI_04_IRP_TOR: "Zwiększyć pieniądze na staże."

IDI_08_IRP_NN: "Na przykład umowa po stażu, ale pełna, ktoś nawet zrobił zatrudnienie na 1/36 etatu. Powinno być minimum pół etatu na minimum 3 miesiące. Dobrym rozwiązaniem byłoby też lepsze rekomendowanie bonów stażowych. Na 2-miesięcznym stażu człowiek niczego się nie nauczy (...). Ale teraz są programy stażowe. W Bydgoszczy stażysta raz w miesiącu wypełnia ankietę stażową w PUP. A u nas po pół roku informują, a to strata czasu, jeśli dzieje się coś nie tak. Mamy też osoby, co są 4 razy na stażu. To też źle. Ale też nie można tego bardzo ograniczyć, może po podwyższeniu kwalifikacji, żeby nie hamować rozwoju."

IDI_09_IRP_NN: "Tego stażystę traktuje się jako osobę do pomocy. te osoby robią rzeczy, których inni pracownicy bardzo nie lubią robić. W dużych zakładach podejście do stażystów było jak do innych pracowników, dostawali czasem kiepskie prace, ale traktowano ich normalnie. Za to w małych firmach wykorzystywali tych stażystów. Te osoby niezgodnie z umową musiały przychodzić w soboty, robiły rzeczy, których nie powinny. Zakazywano im to mówić. Potem te osoby się zniechęcały. Ja sama bym się zniechęciła. Albo jak zawieraliśmy umowy z obowiązkiem zatrudnienia po stażu, to ci mali przedsiębiorcy zawierali umowy na 1/4 etatu, na 1/8 etatu. To było krzywdzące. Dziwiło mnie, że ci ludzie podpisywali te umowy."

IDI_09_IRP_NN: "Było bardzo duże zainteresowanie naszymi stażami. Nic dziwnego, bo to pracownicy na chwilę, za darmo."

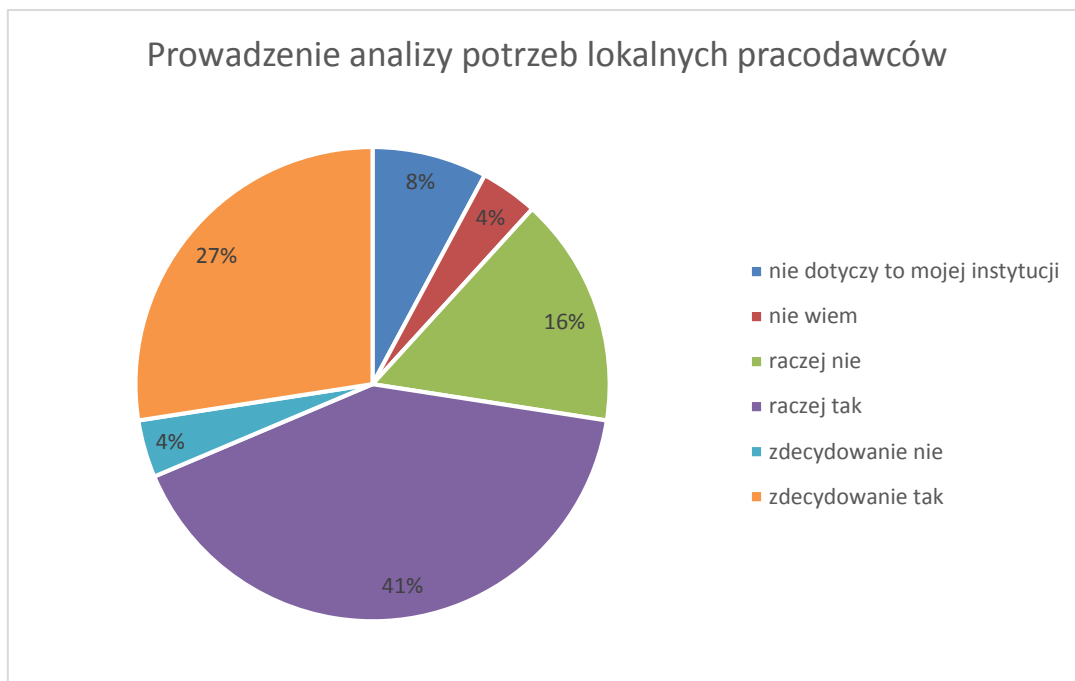
W toku badań ilościowych przedstawiciele IRP zostali zapytani również o fakt prowadzenia w danej instytucji analizy potrzeb klientów, która uwzględniałaby ich zróżnicowanie wiekowe. Wskazania respondentów w tym zakresie prezentuje poniższy wykres kołowy:



Wykres 24. Prowadzenie przez IRP analizy potrzeb klientów w sposób uwzględniający kryterium ich wieku

Aż 14% respondentów udzieliło odpowiedzi „Nie wiem”, co uznać można za zaniepokojące. Wydaje się bowiem, iż istotne w projektowaniu zindywidualizowanej ścieżki wsparcia klienta w powrocie na rynek pracy są jego potrzeby. Jednocześnie samo kryterium wieku uznać można za silnie różnicujące potrzeby poszczególnych populacji klientów.

W toku tych samych badań zapytano przedstawicieli IRP, czy prowadzone są analizy potrzeb lokalnych pracodawców. Wskazania w tym zakresie prezentuje poniższej zamieszczony wykres:



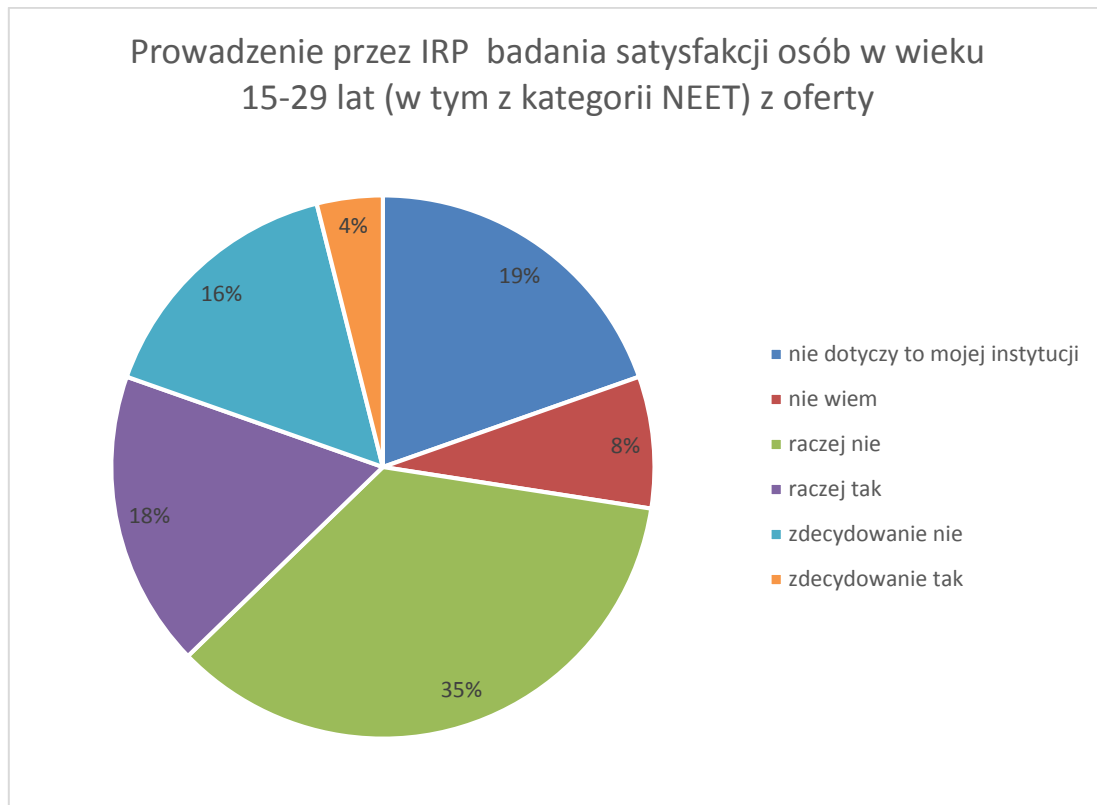
Wykres 25. Prowadzenie przez IRP analizy potrzeb lokalnych pracodawców

W toku badań w nurcie ilościowym poruszono także kwestię realizacji przez poszczególne IRP badania satysfakcji pracodawców korzystających z usług Instytucji Rynku Pracy. Uzyskane w tym zakresie rezultaty przedstawione zostały poniżej:



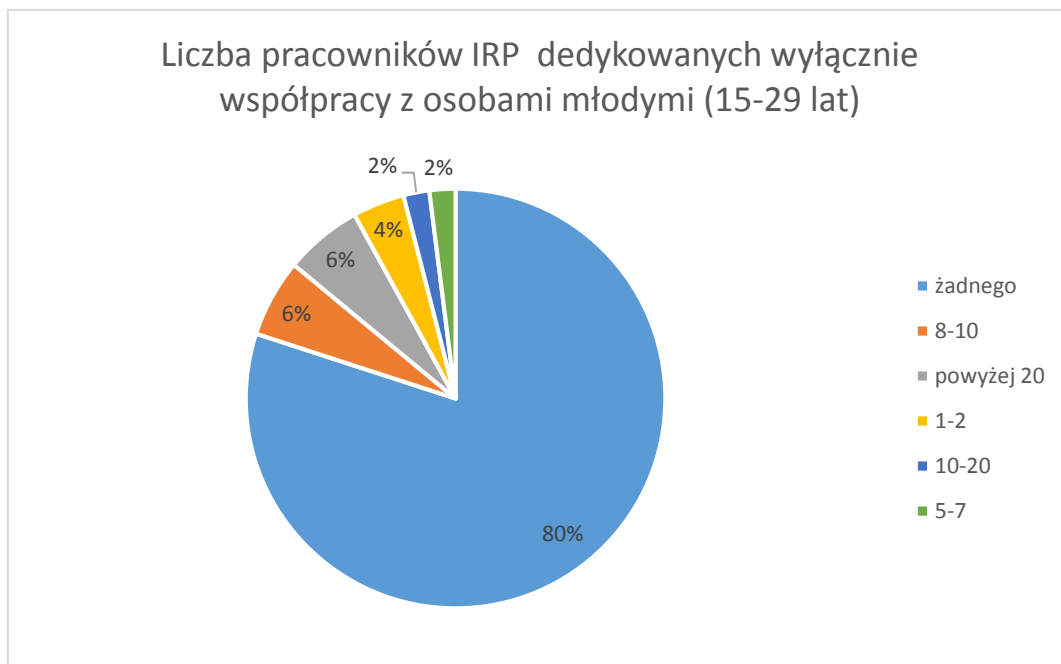
Wykres 26. Realizacja przez IRP badania satysfakcji pracodawców z oferty

Kluczową, z punktu widzenia zrealizowanego projektu badawczego, populacją są osoby z kategorii NEET. W związku z tym zapytano przedstawicieli IRP o realizację w reprezentowanej przez nich instytucji badań dotyczących zadowolenia z oferty IRP. Uzyskane wyniki przedstawiono poniżej. Uznać je można za niepokojące, jeśli zauważymy, iż 51% reprezentantów IRP zadeklarowało, że nie realizuje badań w omawianym zakresie!



Wykres 27. Realizacja badania satysfakcji osób w wieku 15-29 lat z oferty IRP

Mając na uwadze fakt, iż kwestia bezrobocia wśród osób młodych stanowi w ostatnich latach coraz donioślejszy problem, autorzy badania podjęli w toku projektu refleksję nad specjalizacją wsparcia im dedykowanego. W Instytucjach Rynku Pracy praktycznie nie ma pracowników trudniących się tylko i wyłącznie współpracą z osobami młodymi (15-29 lat). : Deklaracje respondentów w tym zakresie zostały zilustrowane za pomocą poniższego wykresu:



Wykres 28. Liczba pracowników IRP dedykowanych współpracy z osobami młodymi (15-29 lat)

Autorzy raportu, w toku badań przeprowadzonych w nurcie ilościowym, uzyskali dane wskazujące na istnienie w obrębie Instytucji Rynku Pracy barier, które utrudniają ich funkcjonowanie. W związku ze specyfiką projektu, skupiono się na barierach mających wpływ na efektywność wsparcia dedykowanego osobom młodym w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym z kategorii NEET. Respondenci postawili hipotezy dotyczące przyczyn powstawania tych barier. Uzyskane wskazania w tym zakresie zawarto w tabeli poniżej:

Przyczyny występowania barier w funkcjonowaniu instytucji	Liczba	%
Duża sztywność struktur i procedur administracyjnych, co często uniemożliwia zróżnicowanie działań i dostosowanie ich do rzeczywistych potrzeb klientów	20	19,23
Ograniczona na skutek wielkości środków finansowych liczba dedykowanych usług	19	18,27
Duża liczba klientów przypadająca na jednego pracownika	15	14,42
Problemy z utrzymaniem ciągłości i spójności oferty	14	13,46
Zbyt mała orientacja na grupy o podwyższonym ryzyku wykluczenia z rynku pracy	8	7,69
Brak informacji pozwalających ocenić efektywność pracy	7	6,73

Duży poziom rotacji zatrudnienia wśród pracowników	7	6,73
Ograniczona na skutek procedur administracyjnych liczba dedykowanych usług	4	3,85
Słaba współpraca wewnątrz instytucji, między osobami i komórkami wykonującymi różne zadania na rzecz tych samych grup klientów	4	3,85
Inne	3	2,88
Brak danych	2	1,92
Słaba współpraca z instytucjami zewnętrznymi	1	0,96

Tabela 17. Powody istnienia barier w IRP

Respondentów zapytano również o to, co, w ich opinii, należałoby zrobić, żeby zwiększyć zakres i efektywność usługi aktywizacyjnej IRP. Najwyższą ilość wskazań uzyskała odpowiedź sugerująca konieczność ograniczenia nadmiernej formalizacji i biurokratyzacji procedur w zakresie pomocy osobom bezrobotnym (18,42%), a także lepsze dostosowanie się do potrzeb osób poszukujących zatrudnienia (14,04%), jak i wzrost poziomu finansowania działalności instytucji (14,04%). Szczegółowe dane zestawione zostały w poniższej tabeli:

Sugestia	Liczba wskazań	%
Przełamanie nadmiernej formalizacji i biurokratyzacji procedur w zakresie pomocy osobom bezrobotnym	21	18,42
Lepsze adresowanie i dostosowywanie do zróżnicowanych potrzeb osób poszukujących pracy, zwłaszcza grup defaworyzowanych	16	14,04
Wzrost poziomu finansowania działalności instytucji	16	14,04
Zwiększenie obsady kadrowej instytucji	14	12,28
Korzystanie z różnych kanałów komunikacji z klientami	9	7,89
Upowszechnianie informacji na temat oferty instytucji i zaznajomienie osób bezrobotnych z różnymi formami możliwej do uzyskania pomocy	8	7,02
Opracowanie i wdrożenie systemu badania jakości i efektywności świadczonych usług	7	6,14
Intensyfikacja i indywidualizacja kontaktów bezrobotnego z instytucją	5	4,39
Wzrost poziomu profesjonalnej obsługi klientów poprzez odpowiednio dobrane szkolenia pracowników instytucji	5	4,39
Zwiększenie obsady kadrowej instytucji	5	4,39
Lepsza koordynacja pracy poszczególnych komórek i współpraca wewnętrzna, a także większa integracja świadczonych usług	4	3,51
Monitorowanie opinii klientów o działalności instytucji, jakości usług i stopniu zadowolenia z nich	3	2,63
Inne	1	0,88

Tabela 18. Sugestie dotyczące zwiększenia zakresu i efektywności IRP

W toku zrealizowanych badań autorzy skoncentrowali się na ukonstytuowaniu charakterystyk poszczególnych Instytucji Rynku Pracy. Poniżej przedstawiono szczegółowe dane dotyczące tej kwestii.

Powiatowe Urzędy Pracy – charakterystyka ogólna

a. Bariery funkcjonowania

Poniżej przedstawiono indywidualne wypowiedzi badanych - przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy oraz innych instytucji, których reprezentacji, w toku narracji, nawiązywali do funkcjonowania PUP. , Wypowiedzi poniższe stanowią odniesienie do dostrzeganych przez nich barier w funkcjonowaniu IRP:

IDI_14_IRP_WŁO: "Denerwuje mnie moja bezradność [w odniesieniu do pracy z osobami z kategorii NEET]."

IDI_03_IRP_BRO: „Środki finansowe mamy, ale nie zawsze oferta stażowa jest adekwatna do oczekiwań osoby bezrobotnej".

IDI_04_IRP_TOR: „Na przykład takie doradztwo zawodowe. To, ile ja czasu mogę poświęcić jednej osobie zależy od długości kolejki oczekującej do doradcy".

IDI_04_IRP_TOR: „Jest kilka instytucji i każda pracuje indywidualnie. Jeśli klient idzie do jednej, idzie do drugiej i w każdej robią mu IPD, tu powinna być współpraca i przepływ informacji. Blokuje to też ustawa o ochronie danych. A należy przede wszystkim współpracować".

IDI_04_IRP_TOR: „Ja widziałam wiele badań, często coś zrobimy, napiszemy i potem jest do wykonania, ale wiele rzeczy nie zależy od nas".

IDI_08_IRP_NN: „U nas też muszą być poniżej 4 miesięcy w rejestrze. A jak się raz nie dostanie to w kolejnym roku nie może brać udziału. My ich jeśli chodzi o UE to nie możemy jej nigdzie wysłać. Tylko z Funduszu, a tych pieniędzy jest mniej niż z UE. (...) Nie powinno być ograniczeń w tym wypadku, to jest złe".

IDI_11_IRP_BYD: "Stanowisk jest 11, na każde stanowisko 1100 osób. Każdego dnia jest około 40 osób".

IDI_11_IRP_BYD: „Są osoby, które chcą, szukają, ciągle przychodzą. Ale nie zawsze mamy warunki, żeby z nimi dogłębnie porozmawiać".

IDI_11_IRP_BYD: „Dwie rzeczy [są barierami w instytucji]. Rozmowy z osobami przychodzącymi są na parterze, to dość otwarta przestrzeń, lepiej żeby ta przestrzeń była zamknięta. Tu się o różnych rzeczach rozmawia, ludzie nieraz się wstydzą. Trzeba by się jakoś dostosować. A trudno, żeby na pierwszej wizycie od razu się otworzyła. (...) Dobrze by było, gdyby osoby zarejestrowane dla ubezpieczenia przejęły MOPS".

Na tle przytoczonych wypowiedzi wyłania się szereg barier w funkcjonowaniu Powiatowych Urzędów Pracy, począwszy od ich niedostatecznego finansowania, poprzez braki kadrowe i silne ograniczenia czasowe w zakresie obsługi pojedynczego klienta, po brak przepływu informacji pomiędzy poszczególnymi instytucjami publicznymi.

b. Ocena działań własnych

Wskazana powyżej grupa respondentów dokonała także oceny działań Powiatowych Urzędów Pracy. Na pierwszy plan zdaje się wysuwać smutna konkluzja o funkcjonowaniu (w potocznym obiegu informacji) przekonania o nikłych zdolnościach PUP do niesienia efektywnej pomocy, co obrazuje poniższej przytoczona wypowiedź:

IDI_04_IRP_TOR: „Tutaj [uświadomieniu klientom istnienia konkretnych narzędzi pomocy] duża rola jest PUP, chociaż mamy czarny PR. Przychodzi do nas sfrustrowana osoba, która traktuje nas negatywnie, bo straciła pracę i musi teraz przyjść. To nie jest instytucja za karę, my jesteśmy po to, żeby pomóc ludziom”.

Ochotnicze Hufce Pracy – charakterystyka ogólna

a. Bariery funkcjonowania

W odniesieniu do Ochotniczych Hufców Pracy odnotowano szereg wypowiedzi respondentów, które wydają się mieć charakter rekomendowanych zmian:

IDI_16_IRP_WłO: „Statutowo zajmujemy się osobami 15-25 [lat], chociaż wolelibyśmy osoby do 30-ki. Teraz zmienia się system edukacyjny, ludzie dłużej studiują”.

IDI_16_IRP_WłO: „Komunikujemy się też z Komenda Główną, jednak te pisma idą przez poszczególne szczeble, a nie bezpośrednio. Trochę to kłopot, ale ja się przyzwyczałam. Młodzi mają gorzej. Oni by chcieli bezpośrednio dzwonić do Warszawy i wszystko załatwić. O większości rzeczy decyduje Komendant Wojewódzki”.

b. Ocena działań własnych i innych instytucji IRP

Przedstawiciele OHP, w czynionych narracjach, dokonywali oceny pracy własnej. Stworzono im także przestrzeń do dzielenia się refleksją na temat funkcjonowania innych Instytucji Rynku Pracy, przy czym należy podkreślić, iż odnieśli się oni jedynie do Powiatowych Urzędów Pracy: :

IDI_16_IRP_WłO: „W PUP mają 3 minuty na klienta. We Włocławku zostało 2 doradców, którzy prowadzą zajęcia”.

IDI_16_IRP_WłO: „W naszym województwie, po zmianach, znacznie lepiej się komunikuje. Wcześniej to ograniczano”.

IDI_16_IRP_WłO: „Nam się bardzo dobrze z nimi [PUP] współpracuje”.

IDI_16_IRP_WłO: „[efektywność PUP oceniam] Średnio. Oni są na zasadzie przymusu.”

Pozostałe – charakterystyka ogólna

Poniżej przytoczono najciekawsze wypowiedzi respondentów, stanowiące odniesienie do pozostałych podmiotów, zdefiniowanych w niniejszym raporcie jako Instytucje Rynku Pracy.

a. Uczelnie jako IRP

Oferowane studentom i absolwentom formy pomocy:

IDI_15_IRP_WŁO: „Jeśli chodzi o formy wsparcia to możliwości jest wiele. Oferujemy symulacje rozmów kwalifikacyjnych po polsku i w językach obcych. Są też warsztaty, szkolenia i kursy - prowadzone przez pracowników uczelni i NGO. Oferujemy też wsparcie coachingowe, wsparcie przy rekrutacji, przygotowaniu dokumentów rekrutacyjnych. Ostatnio też mieliśmy projekt, w ramach którego nasi studenci mieli możliwość bezpłatnie korzystać w porad prawnych, a także wsparcie doradcy zawodowego i psychologa. Był też program stażowy dla studentów”.

b. Instytucje pomocy społecznej jako IRP

W narracjach pracowników instytucji pomocy społecznej na pierwszy plan wysuwają się refleksje dotyczące ich klientów. Respondenci podkreślali, iż największą barierą w funkcjonowaniu ich zakładu pracy są przejawiane przez klientów zachowania trudne, będące niejednokrotnie źródłem sytuacji patowych:

IDI_06_IRP_GRU: „Ale ci ludzie nie chcą [być aktywizowani], mają postawę roszczeniową. Ale nie możemy im wstrzymać świadczeń, możemy tylko motywować, straszyć”.

Jeden z respondentów³ określił osoby z kategorii NEET mianem osób bardzo racjonalnych. Jego zdaniem ci ludzie są wyspecjalizowani w pozyskiwaniu środków z pomocy społecznej i doskonale wiedzą, co tracą w przypadku podjęcia pracy. W jego opinii system, który obecnie funkcjonuje zniechęca do podejmowania aktywności zawodowej, gdyż ona zwyczajnie się nie opłaca. Ponadto, stwierdził, że wielokrotnie nie chciał udzielać świadczenia, ponieważ, jego zdaniem, osoba o nie ubiegająca się nie zasługiwała na nie. Musiał je jednak przyznać, gdyż w świetle przepisów miała ona do niego prawo.

IDI_06_IRP_GRU: „Trzeba zmienić ich [klientów pomocy społecznej] mentalność, ale nie wiem, jak to zrobić”.

Jedynie jeden respondent w sposób bezpośredni dokonał oceny funkcjonowania instytucji pomocy społecznej, której jest pracownikiem, zwracając uwagę na poczucie braku zrozumienia ze strony zwierzchników i władz:

IDI_06_IRP_GRU: „Chciałabym, żeby góra [kierownictwo], władze nas zrozumiały, nawet te na szczeblu samorządowym, nie mówiąc już o ministerstwie”.

c. Instytucje szkoleniowe:

Reprezentanci instytucji szkoleniowych, podobnie, jak przedstawiciele OHP, w czynionych narracjach odnosili się do funkcjonowania Powiatowych Urzędów Pracy. To przykładowe wypowiedzi:

³ Respondent nie wyraził zgody się na nagrywanie wywiadu. Przytoczona wypowiedź ma zatem charakter parafrazy poczynionej przez badacza przeprowadzającego rozmowę.

IDI_05_IRP_BYD: „Byłam w PUP, u Pana Dyrektora. Ale póki co nie ma możliwości [wprowadzenia oferty z zakresu coachingu], raczej preferują szkolenia twarde. Wiem, że w innych regionach to robią, a nie wiem dlaczego w Bydgoszczy tego nie robią. Może dla mnie nie ma tej pracy”.

IDI_10_IRP_NN: „Oni [PUP] są profesjonalni”.

IDI_12_IRP_BYD: „Wydaje mi się, że dobrze funkcjonuje [OHP]. Osoby, które z nami współpracowały miały pojęcie o działaniu z młodzieżą”.

Dokonywali również oceny instrumentów i usług rynku pracy, oferowanych przez PUP:

IDI_01_IRP_BRO: „Doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, ABC przedsiębiorczości, bo na to jest zapotrzebowanie”.

IDI_01_IRP_BRO: „Trudno powiedzieć, wszystkie są skuteczne, zależy wszystko od odbiorcy i jego oczekiwań”.

Ocena własnych kwalifikacji/kompetencji kadry IRP

Istotną kategorią, wyłaniającą się na tle zrealizowanego badania o charakterze jakościowym, wydaje się być postrzeganie własnego sprawstwa w zakresie współpracy z osobami młodymi - klientami Instytucji Rynku Pracy. Ocena dokonana przez respondentów w tym zakresie była dość niejednorodna. Część respondentów pozytywnie oceniła swoje przygotowanie do działalności zawodowej:

IDI_01_IRP_BRO: „[pracownicy instytucji] Są sprawdzeni i dobrze wykształceni”.

IDI_04_IRP_TOR: „Tak, ja też mam dzieci w wieku 20-30 lat. Ja jestem 50 plus. Ale ja rozumiem osoby młode, cały czas podnoszę kwalifikacje. Zrobiłam mgr na UKW dwa lata temu. Zrobiłam uprawnienia mentora, ja się sama doszktałam”.

Część respondentów sygnalizowała istnienie zapotrzebowania na doszkącanie i doskonalenie zawodowe:

IDI_03_IRP_BRO: „Zawsze można wykonywać swoją pracę lepiej. Mieć szkolenia, doszkącać się”.

IDI_09_IRP_NN: „Na pewno nie do końca [czuje się przygotowana do pracy z młodymi ludźmi]. Mam pewne doświadczenia w pracy z bezrobotnymi, ale jeśli chodzi o NEET to nie mam pełnej wiedzy. Przydałyby się tu jakieś szkolenia. Ja bym chętnie podjęła taki szkolenie”.

Zdecydowana większość respondentów twierdzi, że podnosi swoje kwalifikacje/kompetencje w sposób planowany i systematyczny:

IDI_01_IRP_BRO: „Tak, cały czas [doszkącamy]. Kursy, studia podyplomowe”.

IDI_14_IRP_WŁO: „Tak, śmiało powiem, że tak [czuję się przygotowana do pracy z młodymi osobami]. Stale z nimi pracuję i się jeszcze doszkącam. Teraz skończyłam studia podyplomowe”.

Część reprezentantów IRP, będąca pracownikami instytucji publicznych, uczestniczyła w doskonaleniu i doszkącaniu zawodowym finansowanym lub współfinansowanym przez pracodawcę:

IDI_16_IRP_WŁO: „OHP dofinansowało nam studia podyplomowe. Mamy dużo szkoleń. Pracodawcy dbają o to, żebyśmy byli na bieżąco. Teraz też już mamy zaplanowane szkolenia z nowego narzędzia”.

Wielu respondentów podkreślało jednak fakt permanentnego podnoszenia swoich kwalifikacji/kompetencji w sposób niezależny od możliwości uzyskania zewnętrznego finansowania:

IDI_15_IRP_WŁO: „Robię kursy z własnej inicjatywy. Chcę raz w roku podnieść swoje kompetencje. Niestety muszę z reguły sam ponosić koszty tego typu szkolenia. Chociaż ostatnio pracodawca dofinansował mi część kwoty za studia podyplomowe. (...) Jestem gotów szkolić się również po godzinach pracy”.

IDI_04_IRP_TOR: „Ja dużo sama robię, szukam w Internecie, zdobywam uprawnienia”.

IDI_07_IRP_GRU: „Dokształcam się, ale nie konkretnie do współpracy z młodzieżą. To są kursy zewnętrzne. Wcześniej pracowałam w UM, to nas szkolili. Tu też były ze 2 kursy. Ale głównie sama, studia podyplomowe”.

Wszyscy respondenci podkreślali swoją gotowość do dalszego dokształcania i doskonalenia zawodowego:

IDI_14_IRP_WŁO: „Mam uprawnienia trenerskie i do indywidualnej pracy. Coś jak coaching. W tym bym się chciała rozwijać”.

Pracownicy IRP zauważyli, że skutecznym czynnikiem motywującym do dalszego podnoszenia przez nich kwalifikacji są dofinansowania:

IDI_14_IRP_WŁO: „Pieniądze. Dofinansowanie szkoleń czy studiów podyplomowych, ale uważam, że szkolenia są bardziej efektywne. No i możliwość wykorzystania wiedzy w praktyce. Śmieję się, że pieniądze, bo to jest ważne, ale nie decydujące”.

IDI_03_IRP_BRO: „Łatwiej byłoby, gdyby jakaś pomoc była, czy to dofinansowanie kosztów dojazdów. To zawsze lepsze niż wyłożenie z własnej kieszeni”.

IDI_07_IRP_GRU: „Każdego motywuje refundacja kosztów, ewentualnie, jak się samemu go opłaci, to żeby ta wiedza mogła być wykorzystana w miejscu pracy”.

IDI_13_IRP_GRU: „Dostosowana tematyka, ale kwestie finansowe też mają wpływ. Korzystamy czasem z płatnych, ale wolelibyśmy, żeby były refundowane przez np. PUP”.

Postrzeganie osób z kategorii NEET

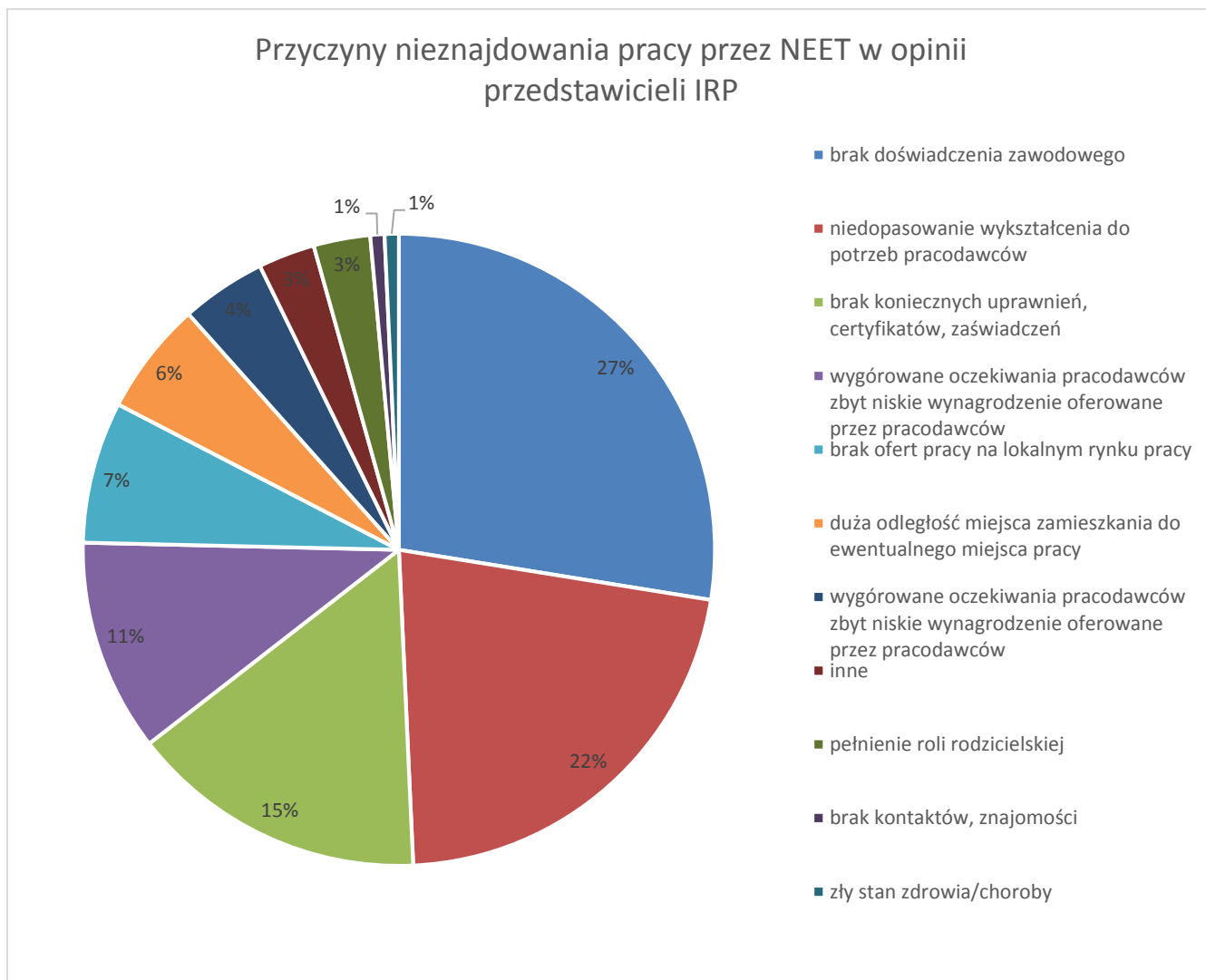
W toku przeprowadzonych badań ilościowych przedstawiciele IRP poproszeni zostali o odniesienie się do pewnych twierdzeń przy wykorzystaniu skali 1 - 5, gdzie 1 – zdecydowanie się nie zgadzam, 5 – zdecydowanie się zgadzam. Uzyskane wyniki zostały przedstawione w tabeli poniżej:

	Średnia	Brak danych
Osoby 15-29 są zdeterminowane by jak najszybciej znaleźć pracę	2,45	7
Osoby w wieku 15-29 unikają popełniania tych samych błędów	2,55	7
Pracodawcy wykorzystują często swoich pracowników	3,44	8
Osoby w wieku 15-29 są wybredne w kwestii ofert pracy	3,76	7
Instytucje rynku pracy dobrze spełniają swoje zadania	3,12	7
Osoby w wieku 15-29 są zdesperowane, żeby znaleźć jakąkolwiek pracę	2,31	7
Osoby w wieku 15-29 nie nadają się do żadnej pracy	1,86	7
Nie zmieniłbym niczego w funkcjonowaniu mojej instytucji	2,88	7
Uważam, że za dużo jest barier biurokratycznych w mojej instytucji	3,22	8

Tabela 19. Stosunek przedstawicieli badanych IRP do zaproponowanych stwierdzeń

Warto zauważyć, iż, przedstawiciele IRP nie zgadzają się z twierdzeniem, że „Osoby w wieku 15-29 lat nie nadają się do żadnej pracy” (średnia tylko 1,86), ale jednocześnie dość często przyznają, że osoby te w sposób nadmiernie selektywny odnoszą się do ofert pracy (3,76).

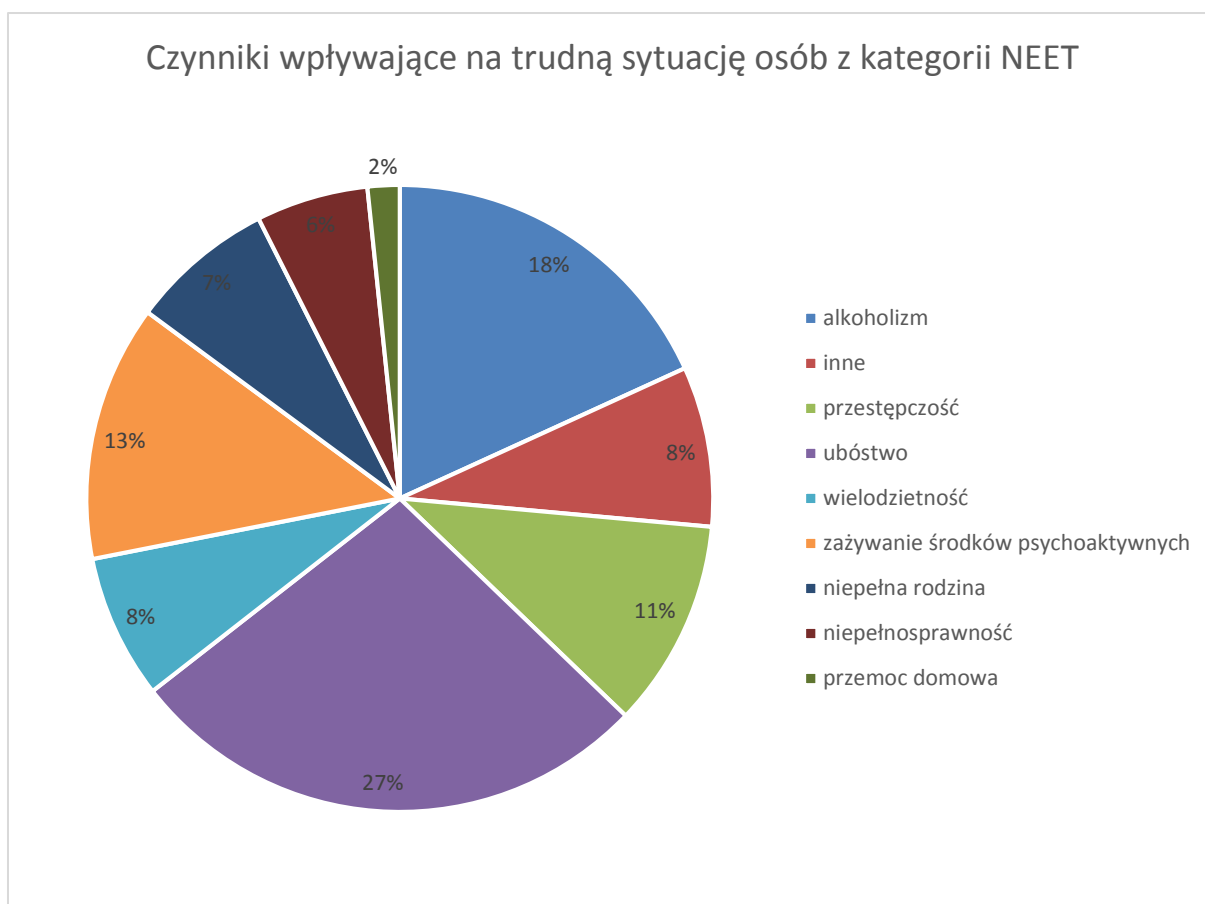
Przedstawiciele IRP, w toku badań ilościowych, zostali poproszeni o wskazanie przyczyn, z których to powodu osobom z kategorii NEET trudno znaleźć zatrudnienie. Uzyskane wyniki zestawiono w tabeli poniżej:



Wykres 29. Przyczyny nieznaidowania pracy przez osoby z kategorii NEET w opinii przedstawicieli IRP

Respondenci wskazali, iż najczęstszą przyczyną nieznaidowania zatrudnienia przez osoby młode w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy jest nielegitymizowanie się przez nie wystarczającym doświadczeniem zawodowym (27%). Jako przyczyny istotne w dalszej kolejności sklasyfikowano brak niedopasowanie wykształcenia do potrzeb pracodawców (22%), a także brak koniecznych uprawnień, certyfikatów, zaświadczeń (15%).

Niewątpliwie wpływ na aktualną sytuację osób z kategorii NEET na rynku pracy ma szereg dodatkowych czynników. Respondenci w niniejszym badaniu uznali, iż najczęstszym spośród nich jest ubóstwo (27%), alkoholizm (18%) oraz zażywanie środków psychoaktywnych (13%). Pełne spektrum wyników uzyskanych w tej kategorii prezentuje poniższy wykres kołowy:



Wykres 30. Czynniki wpływające na trudną sytuację osób z kategorii NEET w opinii przedstawicieli IRP

W toku badań respondenci nie ujawnili, jaki rodzaj czynników sugerowali, wskazując spośród kafeterii możliwych odpowiedzi kategorię "inne", pomimo, iż konstrukcja narzędzi badawczego umożliwiała im to.

Powyższe zagadnienie było rozpatrywane również w perspektywie jakościowej. W toku pogłębionych wywiadów przedstawiciele IRP lokowali przyczynę występowania zjawiska NEET przede wszystkim w środowisku rodzinnym, o czym świadczą poniżej przywołane wypowiedzi:

IDI_01_IRP_BRO: "Rodzina i wyuczona bezradność. To tak z pokolenia na pokolenie, gdzie, do kogo się odezwać, żeby uzyskać pomoc."

IDI_15_IRP_WŁO: "Genetyka po pierwsze (...)."

IDI_14_IRP_WŁO: "Często to przykład z domu. Albo utrzymywanie się z pomocy społecznej lub sytuacja rodzinna zapewniająca utrzymanie, więc oni nie muszą pracować."

IDI_02_IRP_BRO: "(...) te problem są dziedziczne, może nawet 80%."

IDI_03_IRP_BRO: "Pewnym czynnikiem może być ich sytuacja rodzinna. Rodzina korzysta z pomocy opieki społecznej i ten model przenosi się z pokolenia na pokolenie. Młodzi ludzie nie widzą sensu pracy, bo ich źródłem dochodu, od kiedy dziecko pamięta, była pomoc społeczna."

IDI_05_IRP_BYD: "Główna kwestia to niewłaściwe kierowanie przez opiekunów. Oni powinni pokazywać zasady i pokazywać, jak funkcjonuje świat. A jak nie chodzą do szkoły to też się nie dowiedzą. Brak im wzorców."

IDI_13_IRP_GRU: "Myślę, że względy rodzinne, wzorce wzięte od rodziców, którzy funkcjonują tak samo."

Pojawiły się również refleksje wskazujące na konieczność uwzględnienia innych przyczyn, zarówno tych wewnętrznych - wynikających ze sposobu funkcjonowania danej jednostki, jak i zewnętrznych - systemowych:

IDI_15_IRP_WŁO: "(...) a z drugiej strony [wynika to] z braku opłacalności wyzwań, które niosą ze sobą edukacja i szkolenia. To jest gospodarka oparta na znajomościach, a nie na wiedzy."

IDI_03_IRP_BRO: "Innym czynnikiem może być fakt, że osoby mają pewnego rodzaju blokady. Nie potrafią sporządzić CV, nie umieją zachować się na rozmowie kwalifikacyjnej lub mają stereotyp, że po co szukać pracy, bo i tak nie znajdę, np. bo mam wykształcenie gimnazjalne lub nie znalazłam pracy przez 3 miesiące to po co daję szukać. Czy że koleżanka nie znalazła to i ja nie znajdę. Patrzenie na osoby z otoczenia też ma duży wpływ na to, jak zachowują się osoby młode."

Klasyfikacja osób z kategorii NEET

Respondenci w swych narracjach podkreślali konieczność typologizacji młodzieży w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w oparciu o ich sytuację życiową czy przejawianą w dominacji postawę. Wyróżnili następujące typy osób z kategorii NEET, a swą wypowiedź nieraz wzbogacali rekomendacjami dedykowanymi konkretnej kategorii:

- kobiety wychowujące dzieci

IDI_01_IRP_BRO: "To są często matki wychowujące dzieci, tak, że im się nic innego nie chce robić. Je trzeba zachęcać i czasem to daje jakiś efekt. Ale trudno powiedzieć, jak one się potem zachowują na rynku pracy."

IDI_14_IRP_WŁO: "(...) osoby, które zakładają rodziny i to ich ogranicza na rynku pracy."

- wyuczeni bezradności/dziedziczący bezradność

IDI_16_IRP_WŁO: "Są na pewno genetyczni, korzystający z opieki społecznej. (...) Oni są strasznie roszczeniowi, im się należy."

IDI_06_IRP_GRU: "A wspominając lata dzieciństwa, u rodziców biologicznych, którzy są klientami opieki społecznej, to w tym widzą szansę na przeżycie."

IDI_13_IRP_GRU: "(...) osoby, które nie chcą pomocy, bo tylko nastawieni są na pomoc społeczną."

- posiadający aprobatę rodziców dla sytuacji, w której się znajdują/majątni rodzice

IDI_05_IRP_BYD: "Ale osoby z bogatymi, wykształconymi rodzicami to jest tragedia, dla tych rodziców też, że ich źle potraktowali. A ci młodzi myślą, że co oni będą robić, i tak mają pieniądze."

IDI_07_IRP_GRU: "(...) jak znajdą pracę, to fajnie, a jak nic nie będzie to mnie rodzice utrzymają."

- osoby uzależnione

IDI_16_IRP_WŁO: "W Hufcach Pracy mamy też sporo młodzieży uzależnionej i trudno z nimi sobie poradzić."

- brak kwalifikacji bądź ich niski poziom

IDI_14_IRP_WŁO: "Słabe strony polegają na braku kwalifikacji. Najtrudniejszą grupą są osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym, a stanowią około 30%. Dla nich nie ma ofert po prostu. Nawet szkolenia wymagają co najmniej wykształcenia zawodowego."

- niezmotywowani

IDI_02_IRP_BRO: "A słabe to brak chęci, brak motywacji do działania, życie na takim luzie, że liczy się tylko dzisiejszy dzień, bo jakoś to będzie."

- bez wzorców do naśladowania

IDI_05_IRP_BYD: "Z jednej strony osoby, które nie mają pozytywnych wzorców. One są w najgorszej sytuacji."

Kłopoty we współpracy z młodzieżą w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy

Przedstawiciele IRP w toku wywiadów oraz badań fokusowych nawiązywali do socjalnej polityki państwa. Zdecydowana większość respondentów podkreślała fakt, iż uzyskiwanie przez młodzież w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy pomocy socjalnej nie sprzyja procesowi ich aktywizowania, potęguję zjawisko wyuczonej bierności, demotywuje i uzależnia od struktur państwowych. Potwierdzenie tej tezy stanowić mogą m.in. poniżej przytoczone fragmenty wypowiedzi:

IDI_01_IRP_BRO: „Mieliśmy kurs spawacza to brało udział 10 [osób], a zatrudniło się 2, mimo, że mieli gwarancję zatrudnienia. Reszcie się nie opłacało. Bo albo wsparcie socjalne, albo szara strefa i tu chodzi szczególnie o to, że zarobki są za niskie, kiedy opłaca wszystkie składki”.

IDI_01_IRP_BRO: „Wcześniej jak był kurs, jakieś dofinansowanie, opieka, wyżywienie, to wszyscy korzystali, ale jak się miało przełożyć na twardą pracę w zakładzie to 70% rezygnuje”.

IDI_16_IRP_WŁO: „Państwo jest zbyt opiekuńcze”.

IDI_02_IRP_BRO: „Rodzice nie pracują, korzystają z opieki społecznej i jakoś to jest. I oni chcieliby żyć tak samo”.

IDI_04_IRP_TOR: „Problem to też osoby z MOPR, które mają pieniądze, a nic nie robią”.

IDI_06_IRP_GRU: „Oni zapisują się do takich szkół, żeby było po najmniejszej linii oporu, nawet zajęcia odbywają się raz na 2 tygodnie, w weekendy. Chodzi tylko o świadczenie, o pieniądze”.

IDI_10_IRP_NN: „Na przykład długotrwałe bezrobocie, są zniechęceni, potem to ich rozleniwia. Życie z MOPS jest wygodne, rodzice żyli tak samo, to dzieci nie chcą inaczej”.

IDI_13_IRP_GRU: „Ale trzeba dawać wędkę, a nie rybę”.

Respondenci, w toku prowadzonych wywiadów, odnosili się szeroko do Programu 500+. Zdecydowana większość spośród nich dostrzegła negatywne następstwa wprowadzenia programu, zauważając, iż środki finansowe, które pojawiły się w jego konsekwencji w budżecie rodzinnym, zniechęcają do podjęcia aktywności zawodowej:

IDI_16_IRP_WŁO: „No i jeszcze jest 500+, to im się teraz nie opłaca pracować. Zwłaszcza kobietom. Kobiety są teraz w domu, mają pieniądze to im się nie opłaca pracować, wolą zająć się domem i dziećmi”.

IDI_07_IRP_GRU: „(...)profity, 500+, im się nie opłaca iść na staż, czy szkolenie. Siedzą w domu, opiekują się dziećmi, pieniądze ma za nic. Im się to nie opłaca i też nie mają z kim zostawić dzieci”.

IDI_10_IRP_NN: „Może tak, ale raczej to 500+. Jak ktoś ma 3 dzieci to za 1000 zł nie pójdzie pracować”.

Jeden z respondentów⁴ stwierdził, że rząd bardzo nieodpowiedzialnie sformułował Program 500+ , ale aktualnie nie ma już możliwości wycofać się z niego, albowiem cena polityczna takiej decyzji byłaby zbyt wysoka. Podkreślił on, że program powinien nakazywać odpisywanie kwoty dotacji od podatku, bo tylko wtedy beneficjentom zależałoby na podjęciu pracy.

Główne wady i słabości osób z kategorii NEET

Na kanwie przeprowadzonych badań jakościowych możliwe było skonstruowanie charakterystyki osób młodych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy widzianej oczami przedstawicieli IRP. Autorzy, sugerując się liczbą ujawnionych wskazań, w pierwszej kolejności odniosą się do głównych wad oraz słabości osób z kategorii NEET.

Zdecydowana większość respondentów za najistotniejszą i nagminną wadę osób z kategorii NEET postrzega ich bierność

IDI_01_IRP_BRO: „Powiem tak - granica 15-20 lat to są osoby, którym zupełnie nic się nie chce. Dopiero później zaczynają się interesować”.

IDI_16_IRP_WŁO: „A ta grupa ma bardzo duży wachlarz form aktywizacji, tylko gorzej z motywacją”.

IDI_15_IRP_WŁO: „My mamy problem z rekrutacją na szkolenia, nawet jak oferujemy obiady i inne dodatki. Oferty dla studentów, które nie tylko dają certyfikat, ale możliwość dyskusji z coachem,

⁴ Respondent nie wyraził zgody się na nagrywanie wywiadu. Przytoczona wypowiedź ma zatem charakter parafrazy poczynionej przez badacza przeprowadzającego rozmowę.

przejście różnych etapów organizacji działalności gospodarczej. A na sali nie zgłasza się nikt zainteresowany”.

IDI_16_IRP_WŁO: „Oni są straszni, oni nic nie chcą, to my chcemy. Wszyscy coś dla nich chcą, a oni nie, bo im jest tak dobrze. (...) Ja do NEET-sów nie ważę się dzwonić o 8, dla nich to środek nocy. Ostatnio pracodawca na okresie próbnym oferował umowę o pracę powyżej najniższej krajowej, a na 10 wysłanych osób 3 poszły”.

IDI_14_IRP_WŁO: „Oni też mają problem z motywacją”.

IDI_14_IRP_WŁO: „Często ja widzę możliwość, jak im pomóc, zmienić ich sytuację, ale oni nie wykazują tej gotowości do podjęcia działania”.

IDI_14_IRP_WŁO: „Przeważa bierność. czekają na gotowe rozwiązania”.

IDI_02_IRP_BRO: „Oni myślą o tym, co jest dziś tu i teraz. Nie myślą o przyszłości. Nawet nie myślą o tym, że może być im zabrane to wsparcie finansowe, ale wychodzą z założenia, że ktoś zawsze im pomoże”.

IDI_04_IRP_TOR: „Bierność tych osób, nawet jak mają wykształcenie, to czują niemoc. To są często osoby zagubione. One muszą rozumieć, że praca to poczucie własnej wartości, to nie tylko pieniądze, to też doświadczenie”.

IDI_06_IRP_GRU: „Mnie przeraża, że oni nie myślą o przyszłości, żyją dniem dzisiejszym. Nie myślą, że są coraz starsi, że mogą chorować. Są też tacy, co trzeba ich kontrolować, czy są zarejestrowani w PUP, bo potem się dziwią, jak dostaną rachunek ze szpitala. Niektórzy są niezarejestrowani, a mają dzieci i też o tym nie myślą. (...) Nie doszkalają się, nie chcą pracować, trzeba im palcem wszystko pokazać są zupełnie niesamodzielne. Regularnie tracą pracę”.

Jeden z respondentów⁵ określił osoby z kategorii NEET mianem roszczeniowych, leniwych i rozpieszczonych przez system. Opinia ta nie była odosobniona:

IDI_02_IRP_BRO: „(...) czego byśmy nie zrobili to te osoby nie chcą tej naszej pomocy”.

IDI_16_IRP_WŁO: „[irytuje mnie] Postawa roszczeniowa, że im się należy”.

IDI_06_IRP_GRU: „Niechęć, pytanie po co mi to. Że nie przyda im się coś, bo i tak nie ma pracy. Oni wolą dostać coś za nic”.

IDI_07_IRP_GRU: „(...) irytuje mnie podejście, że nie warto czegoś robić. Trzeba im poukładać w głowie”.

IDI_11_IRP_BYD: „Mało kto się uczy lub szkoli. Większość raczej nie. (...) Są osoby leniwe, są takie, co im trudno, są też osoby, które pracują na czarno. (...) Wygoda właśnie [jest przyczyną bierności],

⁵ Respondent nie wyraził zgody się na nagrywanie wywiadu. Przytoczona wypowiedź ma zatem charakter parafrazy poczynionej przez badacza przeprowadzającego rozmowę.

możliwość ubiegania się o świadczenia. Muszą za coś żyć, albo pomoc społeczna, albo rodzice, albo praca na czarno”.

IDI_12_IRP_BYD: „Brak zaangażowania, roszczeniowy stosunek do nas, jako osób, które chcą im pomóc”.

Jako deficyt sklasyfikowano także słabo rozwinięte umiejętności matematyczne:

IDI_01_IRP_BRO: „Powiedziałbym, że to jest ich bolączka - widzenie przestrzenne, czytanie rysunków, obliczenia matematyczne. I to się tyczy też młodzieży ze szkół zawodowych, technicznych”.

Poszczególni respondenci, powołując się na swoje doświadczenie, wskazywali rozmaite uchybienia osób z kategorii NEET, m.in. znaczące deficyty w zakresie umiejętności matematycznych i funkcjonowania w społeczeństwie, jak i deficyty charakterologiczne:

IDI_16_IRP_WŁO: „My, starzy pracownicy to wszystko zrobimy, każdego zastąpimy, a młodzi patrzą na swój zakres obowiązków, pytają, ile im się za dodatkowe obowiązki zapłaci”.

IDI_16_IRP_WŁO: „Ale oni się coraz mniej boją tego wykreślenia. Połowa grupy przychodzi, jak do nas przyślą, ktoś załatwi L4, a inni nie przychodzą. Ich to nie obchodzi, że ktoś ich wyrejestruje na 90 dni. 1/3 nie przychodzi bez przyczyny”.

IDI_02_IRP_BRO: „Dużym problemem jest załatwianie pewnych czynności urzędowych. Oni nie potrafią poruszać się po urzędach, czasem nie potrafią czytać ze zrozumieniem, trzeba im pomagać. Nie umieją nawet pisma zwykłego napisać”.

IDI_02_IRP_BRO: „(...) są niekonsekwentni. Nawet, jak ustalą z nami jakiś plan, podpiszą go to i tak to nie skutkuje. To jest na krótko, albo wcale go nie realizują”.

IDI_02_IRP_BRO: „Te środowiska są tak skonstruowane, że nawet, jak mieszkają w różnych częściach powiatu, to oni się jakoś potrafią odnaleźć. To są osoby niekonsekwentne, one na rozmowie nic nie mówią, albo tylko przytakują, a potem i tak z tego nic nie wychodzi. Oni się niczego nie boją, ani urzędu, ani sądu”.

IDI_02_IRP_BRO: „Młodzi ludzie są mniej ciekawi świata rzeczywistego. Raczej kontakty przenoszą do Internetu. Nie potrzebują bezpośrednich kontaktów z innymi. Nie mają chęci, żeby samemu gdzieś dojść, tylko wszystko wyszukują w Internecie”.

IDI_03_IRP_BRO: "Przed wszystkim myślą, że pracodawca na nich czeka."

IDI_13_IRP_GRU: „Słabością z reguły jest brak doświadczenia i brak ukierunkowania na to, co będą robić w przyszłości. (...) takie wycofane podejście, tak, jakby chodzili na szkolenia z przymusu. Czasem w trakcie stwierdzą, że to się im przyda, ale dużo ludzi kombinuje”.

Główne zalety i mocne strony osób z kategorii NEET

Część respondentów podkreślała w swoich wypowiedziach zalety młodych osób, lokując jednocześnie przyczynę ich trudności na współczesnym rynku pracy w czynnikach zewnętrznych:

IDI_01_IRP_BRO: "To są często ludzie zdolni, mający zdolności manualne. Ich trzeba odpowiednio pokierować."

IDI_16_IRP_WŁO: "Nasz młodzież jest fajna i świadoma tego, co robi."

IDI_02_IRP_BRO: "Mocne strony to są młodzi i mają zdrowie."

IDI_02_IRP_BRO: "Ale zdarzają się też perełki, które się pną, ale ich jest mało, można na palcach jednej ręki złapać. I to często oni tak sami z siebie. To też np. zasługa rodzin zastępczych, których biologiczne dzieci dobrze się uczą, są ambitne. To może jedna osoba na dziesięć."

IDI_03_IRP_BRO: "Ja bym się nie zgodziła, że to osoby nieaktywne. Ich możliwości są ograniczone, brakuje im odpowiednich cech, np. doświadczenia, umiejętności zawodowych. One nie są wycofane, absolutnie. Nie można powiedzieć, że są bierne. To rynek stawia coraz większe wymagania wobec kandydatów."

IDI_12_IRP_BYD: "Mocną stroną jest znajomość technik biurowych, nowinek informatycznych, co nie zawsze potrafią osoby starsze."

IDI_13_IRP_GRU: "A mocne strony, może w niektórych przypadkach duże zaangażowanie. (...) są też osoby, które są ambitne i bardzo im zależy na zwiększeniu swoich kwalifikacji."

Współpraca z pracodawcami i ich postrzeganie przez IRP

Zdecydowana większość respondentów pozytywnie oceniła współpracę z pracodawcami. Żaden z respondentów biorących udział w indywidualnym wywiadzie pogłębionym zapytany wprost nie zgłosił istnienia konfliktów w obrębie tejże współpracy:

IDI_16_IRP_WŁO: "Ogólnie to jest dobrze [ze współpracą z pracodawcami], nie mamy jakichś konfliktów."

IDI_15_IRP_WŁO: "Tak, jestem zadowolony z tej [z pracodawcami] współpracy."

IDI_01_IRP_BRO: "Tak [współpracujemy], ostatnio np. robiliśmy szkolenia dla pracodawców. Pod ich potrzeby. (...) W skali roku współpracuje z nami kilku-kilkunastu pracodawców."

IDI_08_IRP_NN: "Jest ok [współpraca z pracodawcami], jest ich sporo, 6000 indywidualnych przedsiębiorców. Współpraca jest z reguły z tymi samymi osobami. Pojawiają się ciągle te same osoby."

Jedynie jeden respondent w badaniu jakościowym wskazał na nieprawidłowości w funkcjonowaniu pracodawców w relacji z PUP:

IDI_14_IRP_WŁO: "Często się zdarza, że pracodawcy próbują wziąć dofinansowania na już zatrudnionych pracowników. Czasem ich zwalniają na krótki okres czasu. A to już działania będące wyłudzeniami. Często też traktują stażystów jak pracowników, a nie osoby, które się uczą."

Niejednokrotnie podkreślano obiektywne trudności pracodawców w zakresie znalezienia pracownika o oczekiwanym profilu kwalifikacyjnym/kompetencyjnym bądź w ogóle osoby chętnej do podjęcia zatrudnienia:

IDI_01_IRP_BRO: "Z tego, co wiem, to coraz częściej pracodawcy mają problem, żeby znaleźć pracowników. I to nie są prace sezonowe, tylko normalne umowy o pracę. Tutaj kwestia próby rekrutacji spełza na niczym u pracodawców. Oni mają kłopot z rekrutowaniem, są niedobory. Nie wiem, czy to chodzi o brak pracowników, czy są inne powody."

IDI_02_IRP_BRO: "Pracodawcy często kontaktują się, że mają stanowisko i że się do nas zgłaszają. Ale to też nie jest tak, że jak ktoś dostanie orzeczenie to on chce iść do pracy. Czasami to przemyślą, że jednak nie chcą iść do pracy."

IDI_09_IRP_NN: "(...)osoby pisały SMSy do pracodawcy, że przyjdą później czy coś. Nie traktują [osób z kategorii NEET] pracodawcy, jako osoby mającej nadzór nad pracą. (...) [Pracodawcy] Byli bardzo niechętni. Pokazywało to nierzetelność, nieobowiązkowość. Nawet czasem były miejsca pracy wolne, ale takich osób pracodawcy nie chcieli."

Część respondentów zauważyła, że pracodawcy mają jasno określone oczekiwania, które w niektórych sytuacjach trudno jest spełnić zarówno przedstawicielom IRP, jak i potencjalnym kandydatom do pracy:

IDI_01_IRP_BRO: "Oni [pracodawcy] mają konkretne żądania: nauczyć umiejętności - krótko i skutecznie i też dobrze, żeby tanio. Oni z własnych pieniędzy płacą. Ci krawcy to dawali nawet jeszcze materiały, opłacali wykładowców, a nie mieli pewności, że zatrudnią. Teraz jest trudny rynek, pracodawcy to nawet podkupują sobie co lepszych pracowników."

IDI_16_IRP_WŁO: "Ale ja myślę, że pracodawcy jeszcze nie rozumieją, że rynek zaczyna być pracownika, a specjaliści muszą dobrze zarobić."

IDI_14_IRP_WŁO: "Czasem też są nieporozumienia dotyczące zbyt wysokich wymagań wobec kandydatów."

IDI_03_IRP_BRO: "(...) gorzej z pracodawcami. Bo oni też mają duże oczekiwania. Dla nas to nie jest problem, żeby osoba z wykształceniem zawodowym była sprzedawcą, a pracodawca coraz częściej wymagają, żeby to było wykształcenie co najmniej średnie. Mało tego, pracodawcy poszukują kandydata na stanowisko sprzedawcy i wymagają dokumentu w ręku, że taka osoba potrafi obsługiwać kasę fiskalną. A dla osoby, która uczy się i obsługuje przez 2 lata na praktykach kasę to jest to dla niej bardzo dziwne."

IDI_03_IRP_BRO: "To raczej należy zachęcać pracodawców, żeby mieli chociażby niższe wymagania."

IDI_06_IRP_GRU: "Pracodawcy są niechętni wobec klientów pomocy społecznej. Te osoby są stygmatyzowane, źle postrzegane. Pracodawcy wychodzą z założenia, że jak dadzą im wypłatę to oni pójść i nie będzie ich 2 tygodnie."

IDI_11_IRP_BYD: "Po pierwsze pracodawca musi mieć świadomość, że osoba na stażu nie ma doświadczenia na danym stanowisku. To należy im uświadomić, bo oni często mają wygórowane wymagania i są zdziwieni, że to osoby bez doświadczenia."

Badanie Focus Group Interview

W ramach badania przedstawiciele IRP przeprowadzono również badania fokusowe. Pozytywne cechy pracowników, jakie zostały w jego trakcie wskazane to: punktualność, odpowiedzialność, sumienność, uczciwość, rzetelność, dyspozycyjność, pracowitość, brak nałogów i ambicja. Podkreślono również, że pracownik powinien być wykwalifikowany, identyfikować się z misją/wizją firmy, posiadać doświadczenie. Ponadto powinna charakteryzować go: samodyscyplina, odporność na stres, umiejętność współdziałania w grupie oraz umiejętność logicznego myślenia. Respondenci podjęli się również zadania identyfikacji symptomów pracownika najgorszego - niepożądanego przez pracodawców. W ich opinii pracownik taki jest: nieuczciwy, nieodpowiedzialny, niestabilny emocjonalnie, leniwy, niewykwalifikowany, z nałogami, niedyspozycyjny, ma wygórowane ambicje. Cechuje go także brak chęci do zdobywania wiedzy. Poniżej przytoczono najciekawsze wypowiedzi uczestników, będące potwierdzeniem powyższych stwierdzeń:

FGI_04_IRP_03_WIE: „Coraz częściej mamy oferty, że najważniejsza jest chęć do pracy. Pracodawcy są w stanie przyuczyć pracownika. Mamy takich, którzy mają dyplomy, ukończone różne kursy i szkolenia, i wracają do rejestrów. Czasem osoby z wykształceniem gimnazjalnym nie wierzą, że mogą cokolwiek osiągnąć.”

FGI_04_IRP_05_WIE: „Wyjątkiem byłaby administracja, gdzie wykształcenie ma znaczenie. Coraz częściej gotowość, elastyczność ma znaczenie, rzeczywiście. Trend jest taki, że pracodawcy zgadzają się na przyuczanie.”

FGI_04_IRP_05_WIE: „Staże, prace interwencyjne – to lubią pracodawcy. Osoby z prac interwencyjnych jednak wracają i wciąż pozostają nieaktywne. Zapewnienie transportu też nie załatwia sprawy.”

FGI_04_IRP_03_WIE: „Obsługuję gminę, w której generalnie jest problem z dojazdami. Jedną osobę pytam, czy ma problem z dojazdami (mimo, że nie ma prawa jazdy) - nie, sobie poradzi. Inna mówi, że jest taki problem, że zlikwidowali wszystko... Więc ja teraz sprawdzam, czy dana osoba będzie miała dojazd, czy wróci, czy przystanek będzie miała niedaleko... Popularne formy to staże i refundacja wynagrodzeń.”

FGI_04_IRP_07_WIE: „Mamy osoby niepełnosprawne na rynku pracy i mamy wciąż z nimi kontakt, kontakt z pracodawcami. Przykładem może być mężczyzna, który ma Zespół Downa i pracuje już 9 lat, i wciąż mamy z nim kontakt”

FGI_04_IRP_06_WIE: „Monitoring jest bardzo ważny. Problemem jest projektowość. W III sektorze to już jest ewidentne. Nie pracują już osoby zatrudnione z projekcie. (...) Dlaczego to jest problem? Na całym świecie tego typu rzeczami zajmują się ośrodki badawcze. Brakuje podmiotu z zewnątrz, który by się tym zajmował.”

FGI_04_IRP_03_WIE: „Za chwilę nie będziemy mieć kogo umieszczać w projektach, 50% jest w III profilu... Kiedyś było tak, że staże rozchodziły się jak świeże bułeczki... Są osoby, które wyuczyły się pytań i wiedzą jak trafić do III profilu.”

FGI_04_IRP_06_WIE: „500+ to był katastrofalny pomysł i ze skutkami będziemy się zmagać przez wiele lat. Niedawno pisaliśmy projekt innowacyjny nt. dziedziczenia biedy w Chełmży, spotkaliśmy się

z pracownikami socjalnymi... opowiedzieli nam niesamowite historie. Pani z szóstką dzieci dostaje z 500+ i innych zasiłków ponad 6 tys. miesięcznie. Doszliśmy do takiego momentu, że ekonomicznie bardziej się opłaca nie pracować. Główną przyczyną dziedziczenia biedy okazał się stan pewnego komfortu w takim stanie.”

FGI_04_IRP_03_WIE: „To dotyczy nie tylko III profilu, ale i II. Zdarzają się osoby, które przychodzą do nas w stroju roboczym.”

Warto nadmienić, iż wskazania respondentów w większości nawiązywały do kanonu tzw. miękkich kompetencji - cech charakteru, posiadanych umiejętności w zakresie komunikacji interpersonalnej, poziomu kultury osobistej, wartości legitymizowanych poprzez działanie. Taki stan rzeczy stanowi z jednej strony potwierdzenie oczekiwań wyrażonych w toku badań przez pracodawców, z drugiej - zaprzeczenie przypuszczeń młodzieży antycypującej w toku badań oczekiwania pracodawców.

W trakcie Fokus Guop Interwiew respondenci wyrazili swoje sugestie dotyczące niezbędnych zmian, które w ich odczuciu mogłyby w sposób zasadniczy wpłynąć na polepszenie aktualnej sytuacji wszystkich trzech podmiotów - pracodawców, pracowników IRP oraz osób młodych. Najczęściej respondenci odnosili się do konieczności wprowadzenia zmian systemowych (m.in. nowelizacja Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), obniżenie kosztów pracy, reforma kształcenia zawodowego. Dosłowne brzmienie wypowiedzi przedstawicieli IRP zostało przytoczone poniżej:

FGI_04_IRP_05_WIE: „Pierwsze co to obniżenie kosztów pracy.”

FGI_04_IRP_03_WIE: „Zmiany w zakresie profilowania, niekoniecznie likwidacja.”

FGI_04_IRP_08_WIE: „Więcej praktyki w kontekście edukacji.”

FGI_04_IRP_06_WIE: „Doszliśmy do takiej sytuacji, w której nie ma możliwości przewidzenia rynku pracy, na jakie zawody będzie popyt. Czyli raczej stworzenie takiego systemu, który pozwoliłby na szybkie przekwalifikowanie się, np. w kilka miesięcy – tak, aby w maksymalnie krótkim czasie zmienić zawód. Być może urząd pracy mógłby być instytucją umożliwiającą to?”

FGI_04_IRP_02_WIE: „Nie mamy już szkoleń grupowych. Jest możliwe, że pokrywamy koszty przekwalifikowania się z prawdopodobieństwem zatrudnienia – jest umowa między pracodawcą, klientem i urzędem pracy.”

FGI_04_IRP_01_WIE: „Jesteśmy w „pułapce” efektywności kosztowej i zatrudnieniowej. To jest chore.”

FGI_04_IRP_03_WIE: „Starostwo jest zdania, że jeśli spada bezrobocie to trzeba obciąć etaty.”

FGI_04_IRP_01_WIE: „W ten sposób, w niepewności, tracimy specjalistów. Uciekają nam osoby z wizją, pomysłem. To nie jest duża grupa, ale ich brak jest odczuwalny.”

FGI_04_IRP_05_WIE: „My nigdy nie dostaliśmy dodatkowych pieniędzy za dodatkowe projekty.”

FGI_04_IRP_06_WIE: „W Toruniu ewentualnie jest tak, że jak jest projekt to część etatu pracownika jest finansowana z projektu – czyli oszczędność ma urząd pracy.”

FGI_01_IRP_04_MIA: „To, że dobry pracownik jest na wagę złota pokazało wprowadzenie nowej formy wsparcia jaką jest refundacja części kosztów wynagrodzenia pracownika. Wydawało nam się to mniej

atrakcyjne niż staże (jak pokazały doświadczenia są pracodawcy, którzy latami sobie funkcjonują na stażystach, i wydawało się, że będą z tego zadowoleni), lecz obserwujemy dzisiaj, że pracodawcy chcą zatrudnić, ale osobę, która spełni ich oczekiwania, aby się angażowała, może nawet nie tyle aby miała kompetencje na starcie, ale poziom motywacji i zaangażowania.”

FGI_01_IRP_12_MIA: „Ja też się z tym zgadzam. Jest dużo ofert pracy, gdzie są konkretne wymagania, ale coraz częściej pojawiają się oferty, gdzie pracodawca wpisuje tylko: chęć do pracy. On jest w stanie przyuczyć, nieważna szkoła, doświadczenie, nawet wyśle na szkolenie, ale aby pracownik chciał przychodzić do pracy, był chętny.”

FGI_01_IRP_02_MIA: „Dla urzędu najlepszy jest pracownik przeciętny. (...) Jeżeli nie ma jakichś deficytów – to już jest dobry pracownik. Jeśli ma wykształcenie zawodowe, średnie – to już jest super: jego wymagania nie są wielkie, nie jest to roszczeniowy pracownik, potrafi się gdzieś tam komponować. Trudniej jest z pracownikiem poniżej tych kwalifikacji, bo jego jest trudno ulokować ze względu na oczekiwania pracodawcy. Pracownik, który ma studia wyższe (często są to dziwaczne kierunki) – jego oczekiwania są niebosiężne. Najlepszym pracownikiem jest taki, który ma średnie predyspozycje.”

FGI_01_IRP_12_MIA: „Trzeba by podjąć dyskusję o możliwości obniżenia kosztów zatrudnienia – tak, aby pracodawcom opłacało się zatrudniać ludzi.”

FGI_01_IRP_03_MIA: „Dla instytucji rynku pracy – indywidualizacja wsparcia.”

FGI_01_IRP_08_MIA: „Napisanie takiej ustawy, która by nie związywała rąk, dała więcej swobody...”

FGI_01_IRP_03_MIA: „Współpraca międzysektorowa przynajmniej na poziomie powiatu: ośrodek pomocy społecznej, powiatowy urząd pracy, organizacje pozarządowe choćby na poziomie wymiany doświadczeń...”

FGI_01_IRP_04_MIA: „Odczarowanie urzędów pracy – żeby było jasne, iż tam można iść, aby ktoś pokierował moją karierą zawodową, a niekoniecznie że dostanę ofertę pracy. Może wtedy rozczarowanie byłoby mniejsze.”

FGI_01_IRP_06_MIA: „W kwestii dostępności informacji o instytucjach wśród młodych ludzi; nie wiem jakim instytucjom zależy na tym, aby upowszechnić swoją ofertę... natomiast młodzi ludzie nie wiedzą, że takie instytucje istnieją – mamy przykład na UKW, 200 metrów od uczelni jest Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej – nasi studenci nie wiedzą, bo ze strony instytucji nie ma „reklamy”... Ja prowadząc zajęcia z rynku pracy, w ramach jednego z tematów, zadaję wycieczkę zapoznawczą – studenci mają znaleźć instytucje rynku pracy na swoim terenie: mają tam wejść, porozmawiać, wziąć ulotki... czasami robią filmiki...”

FGI_01_IRP_07_MIA: „Kłaść większy nacisk na kompetencje miękkie, niezależnie od wybranego kierunku kształcenia...”

FGI_01_IRP_02_MIA: „Rekomendacją byłoby zwiększenie zaufania do urzędnika i wyposażenie go w większe kompetencje, aby nie koncentrował się na ciałach kontrolnych: NIK, Wojewoda – to będą takie zarzuty, on się dostosuje, ale po co. To jest mielenie w próżnym”.

Należy podkreślić, iż niemal identyczna z powyższą konkluzja, wskazująca na potrzebę natychmiastowych zmian, wynika z badania ilościowego, w toku którego przedstawiciele IRP wskazywali propozycje działań, które usprawniłyby zatrudnianie osób młodych:

Propozycja ułatwienia	Liczba wskazań	%
Mniejsze koszty zatrudnienia	37	30,33
Mniejsze obciążenia ZUS-owskie w ciągu np. pierwszego roku pracy absolwenta	37	30,33
Dofinansowanie do szkoleń organizowanych dla zatrudnionych absolwentów, celem przystosowania ich do funkcjonowania w biznesie	19	15,57
Wyższe „stypendia stażowe” dla stażystów	13	10,66
Dłuższe programy stażowe	8	6,56
Refinansowanie przez instytucje rynku pracy kosztów dojazdów i zakwaterowania stażystów	5	4,10
Brak danych	2	1,64
Inne	1	0,82

Tabela 21. Propozycje ułatwień, mających zwiększyć stopień zatrudnienia osób młodych

Uogólnienia i wnioski w zakresie oferty Instytucji Rynku Pracy:

- Badani przedstawiciele IRP stwierdzili, iż najskuteczniejszym narzędziem (spośród dostępnych w ich ofercie) są staże (średnia wskazań - 4,19);
- Do tej formy pomocy najczęściej odnosili się również respondenci w toku badań o charakterze jakościowym. Zdecydowana większość respondentów biorących udział w tej części badań wskazywała na przynajmniej dwa istotne elementy stażu: czas jego trwania (zdaniem większości respondentów powinien zostać wydłużony, bądź też okres jego trwania powinien być bezpośrednio zależy od oceny indywidualnych potrzeb klienta), a także ich jakość, która najczęściej (w perspektywie badań jakościowych) utożsamiana była z dopasowaniem miejsca odbywania stażu z realnymi planami klienta względem kierunku rozwoju kariery zawodowej oraz umożliwieniem przez pracodawców realizacji stażystom zadań dopasowanych do ich aktualnego poczucia sprawstwa w środowisku pracy (unikanie obciążania zadaniami przekraczającymi kompetencje stażysty, przy jednoczesnym niewykorzystywaniu jego obecności w zakładzie pracy do wypełniania zadań trywialnych);
- W dalszej kolejności respondenci wskazywali, iż za skuteczne narzędzia wspierania osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy można uznać praktyki zawodowe (średnia - 4,07),

pośrednictwo pracy (średnia - 4,03), wspierane zatrudnienie (średnia - 3,93) oraz szkolenia i kursy zawodowe (średnia - 3,74);

- Zdecydowana większość respondentów, w toku udzielanych wywiadów, odnosiła się do nowych form aktywizacji (wprowadzonych na mocy ostatniej nowelizacji Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) pod postacią bonów, oceniając je bardzo wysoko;
- Przedstawiciele IRP, w toku badań jakościowych, wskazywali na fakt konieczności wprowadzenia narzędzi umożliwiających kontrolę przebiegu wsparcia realizowanego w środowisku pracy (np. staży, praktyk, zatrudnienia wspieranego). Respondenci zauważyli, iż uchybienia w przebiegu aktywizacji (w tym nadużycia ze strony pracodawców) zniechęcają młode osoby nie tylko do danego zawodu, ale również do aktywności zawodowej w ogóle.

Uogólnienia i wnioski w zakresie oczekiwań i głównych zarzutów wobec młodych osób:

- Wszyscy przedstawiciele IRP, biorący udział w badaniu o charakterze jakościowym, zadeklarowali, iż opierając się na posiadanym doświadczeniu zawodowym, są gotowi sformułować listę mankamentów osób młodych, które w sposób bezpośredni przyczyniają się do ich pozostawania w trudnej sytuacji na rynku pracy. Za czołowe uchybienia uznano ich bierną postawę, brak motywacji do działania, nieuzasadnioną roszczeniowość oraz brak autorytetów. Wskazywano również na legitymizowanie przejawów braku szacunku wobec pracodawców i urzędników;
- Rezultaty badania ilościowego wskazują, że podstawowym i najczęściej wymienianym zarzutem wobec osób młodych jest ich nadmiernie selektywne podejście do ofert pracy (średnia - 3,76);
- Uogólniając wyniki przeprowadzanego badania ilościowego należy podkreślić, iż przedstawiciele IRP za najczęstszą przyczynę nieznajdowania zatrudnienia przez osoby młode uznali brak doświadczenia zawodowego (27%), niedopasowanie wykształcenia do potrzeb pracodawców (22%), brak koniecznych certyfikatów, uprawnień, zaświadczeń (15%) oraz zbyt wygórowane oczekiwania pracodawców przy jednocześnie zbyt niskim wynagrodzeniu (11%). Istotne wydaje się podkreślenie, iż dla jedynie 7% respondentów potencjalną przyczynę trudnego położenia osób młodych na współczesnym rynku pracy stanowić może deficyt ofert pracy;
- Zdecydowana większość respondentów podkreślała fakt, iż uzyskiwanie przez młodzież w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy pomocy socjalnej nie sprzyja procesowi ich

aktywizowania, potęgują zjawisko wyuczonej bierności, demotywuje i uzależnia od struktur państwowych;

- Przedstawiciele IRP, w toku pogłębionych wywiadów indywidualnych, podjęli się również postawienia tez dotyczących przyczyn pojawienia się pokolenia określanego mianem NEET. Za najważniejsze uznali erozję struktur rodzinnych, ich dysfunkcję w zakresie pełnienia roli wychowawczej oraz powszechny zanik autorytetów. Zauważyli również, iż znaczący wpływ na aktualną sytuację ma pełnienie przez państwo funkcji opiekuńczej (socjalnej), która ma potencjał uzależniający;
- W oparciu o własne doświadczenia zawodowe przedstawiciele IRP, w toku wywiadów, podjęli próbę wyłonienia najważniejszych kategorii szczegółowych osób młodych pozostających w najtrudniejszej sytuacji na współczesnym rynku pracy. Dostrzegli, iż są to: kobiety pełniące funkcje rodzicielskie, osoby wyuczone bezradności i dziedziczące ją od swoich rodziców, a także osoby niezmotywowane, posiadające niski poziom kwalifikacji zawodowych lub nieposiadające ich w ogóle. Respondenci zauważyli także, że część młodych osób posiada aprobatę rodziców względem pozostawania na bezrobociu.

Uogólnienia i wnioski w zakresie współpracy IRP z pracodawcami:

- Zdecydowana większość respondentów, biorących udział w badaniu o charakterze jakościowym, wysoko oceniła współpracę z pracodawcami. Żaden z respondentów biorących udział w indywidualnym wywiadzie pogłębionym, zapytany wprost, nie zgłosił istnienia konfliktów w obrębie tejże współpracy;
- Jednocześnie respondenci wskazywali na pojawiające się próby nadużyć ze strony pracodawców (zwłaszcza w zakresie staży). Część respondentów zauważyła, że pracodawcy mają określone oczekiwania, które w niektórych sytuacjach trudno jest spełnić zarówno przedstawicielom IRP, jak i potencjalnym kandydatom do pracy.
- 30,33% respondentów jasno wskazała, iż, aby zachęcić pracodawców do zatrudnienia osób młodych, konieczne jest obniżenie kosztów wynikających z tego tytułu. Podkreślono także, że istotne jest zmniejszenie obciążenia ZUS-owskiego w ciągu np. pierwszego roku pracy absolwenta (30,33%), a także dofinansowanie do szkoleń organizowanych dla zatrudnionych absolwentów, celem przystosowania ich do funkcjonowania w biznesie (15,57%).

Uogólnienia i wnioski w zakresie kompetencji kadry IRP:

- Większość respondentów podkreśliła, iż czuje się dobrze przygotowana do pracy z klientem, w tym z młodzieżą znajdującą się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Jednocześnie zaznaczyli zainteresowanie poszerzaniem swojej wiedzy i umiejętności w toku szkoleń zawodowych.

IV. Rekomendacje wynikające z badania

Poniżej zostały różne rekomendacje, jakie pojawiały się w wypowiedziach badanych w podziale na kategorie:

1) Znaczącą kategorią wyłaniającą się na tle przeprowadzonych indywidualnych wywiadów pogłębionych jest **potrzeba współpracy pomiędzy jednostkami IRP**:

IDI_16_IRP_WŁO: "Powinna (...) istnieć współpraca między IRP. (...) Spotkania albo wymiana doświadczeń elektronicznie na poziomie regionalnym, albo powiatowym."

IDI_07_IRP_GRU: "Może powinny być częstsze spotkania między przedstawicielami instytucji, chociaż to się odbywa co jakiś czas. Ale powinno kończyć się na działaniu, a nie tylko na rozmowach."

IDI_09_IRP_NN: "Chcieliśmy zorganizować spotkania UG, radnych, przedstawicieli instytucji i pracodawców. I poszukać wspólnych rozwiązań. Ale ten projekt nie przeszedł. A taki dialog byłby pomocny. (...) On istnieje, ale najczęściej jest między nami a PUP. Jest na dobrym poziomie, realizujemy prace społecznie użyteczne. I nigdy nie ma trudności w kontakcie. Wymieniamy zdania, doświadczenie, wspólnie rozwiązujemy problemy Chwałę to sobie."

Rekomendacje z uwzględnieniem opinii osób z kategorii NEET

Rekomendacje kierowane do środowiska rodzinnego i szkolnego:

1. Brak reakcji rodziców i najbliższych członków rodziny na bezczynność edukacyjną oraz zawodową młodych ludzi wzmacnia wyuczoną bezradność. Dlatego należy motywować do nauki i przeciwdziałać wczesnemu jej kończeniu we współpracy ze środowiskiem rodzinnym oraz szkolnym, już od najmłodszych lat. Istotne wydaje się także kształtowanie (zaniedbanych) postaw wychowawczych w oparciu o wartość edukacji i pracy.
2. Koniecznym wydaje się zapobieganie nieprzemysłanym decyzjom dotyczącym dalszej ścieżki edukacji i kariery, a także dostarczanie wiedzy na temat możliwości zdobywania kwalifikacji zawodowych w ramach uczenia się formalnego i pozaformalnego, co jest szczególnie istotne dla młodych ludzi wyłączonych z kształcenia przez dłuższy okres czasu.
3. Konieczne jest wspieranie młodych ludzi w wejściu i funkcjonowaniu na rynku pracy, aby ułatwić „przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej”, dlatego:

- istnieje potrzeba wprowadzenia rozwiązań ułatwiających zdobywanie doświadczeń zawodowych, jeszcze w trakcie edukacji formalnej;
- istnieje potrzeba prowadzenia systematycznej i pogłębionej diagnozy indywidualnego potencjału ucznia/studenta;
- istnieje potrzeba doskonalenia modelu kształcenia praktycznego w szkołach, w tym prowadzenia studiów dualnych we współpracy z pracodawcami, zapewniających najlepsze praktyczne przygotowanie do zawodu i kwalifikacje cenione na rynku pracy:

4. Należy udoskonalić ofertę edukacji formalnej poprzez realizację adekwatnych dla potrzeb rynku pracy poprzez m.in.:

- działania o charakterze szkoleniowo-doradczym ze szczególnym uwzględnieniem rozwijania kompetencji miękkich;
- zwiększanie odsetka uczących się w dodatkowych formach edukacyjnych i budowanie przekonania o konieczności uczenia się przez całe życie;
- oferowanie form edukacyjnych pomagających w samozatrudnieniu, sprzyjających budowaniu postawy przedsiębiorczej;
- pomoc w zakładaniu własnej działalności gospodarczej.

Rekomendacje z uwzględnieniem opinii pracodawców

Rekomendacje ogólne (dla państwa, w tym dla IRP):

1. Edukacja pracodawców dotycząca znajomości IRP – zwiększająca ich wiedzę na temat różnych IRP.
2. Odpowiednia polityka państwa wspierająca przedsiębiorców w zakresie zatrudniania osób młodych:
 - stosowanie odpowiednich zachęt – głównie mniejsze koszty zatrudnienia oraz mniejsze obciążenia ZUS-owskie;
 - wprowadzenia rozwiązań zachęcających przedsiębiorców do legalnego wynagradzania pracowników – możliwość legalnego dopłacania przez pracodawcę do wynagrodzenia oferowanego np. w ramach stażu; „wynagradzanie osób młodych już pracujących”.
3. Niwelacja przyczyn zatrudniania w szarej strefie takich jak: wysokie koszty zatrudniania, zbyt duża pomoc społeczna, zły system ubezpieczeń, program 500+, nieskuteczna kontrola przedsiębiorców uprawiających ten proceder.
4. Proponowane sposoby „naprawy” i aktywizacji młodych osób: odpowiedni system kształcenia, w tym przede wszystkim szkolnictwo zawodowe (polityka kształcenia zawodowego), które zostało zaniedbane (może jednak ono w opinii pracodawców pomóc osobom młodym

odnaleźć się na współczesnym rynku pracy). Ponadto: wprowadzenie całościowego doradztwa zawodowego/kariery w system edukacyjny i IRP, konieczność współpracy różnych instytucji pomocowych i zmniejszenia pomocy społecznej.

Rekomendacje dla IRP, głównie PUP, wśród których należy wymienić:

- edukację pracodawców dotyczącą znajomości IRP – zwiększającą ich wiedzę na temat różnych IRP;
- inicjowanie kontaktów przez IPR z pracodawcami, którzy w zdecydowanej większości nie znają innych IRP poza PUP oraz zwiększenie współpracy IRP z pracodawcami;
- budowanie pozytywnego wizerunku IRP wśród pracodawców;
- konieczność współpracy IRP z innymi instytucjami pomocowymi;
- wydłużenie staży z PUP-ów, które powinny trwać co najmniej 6 miesięcy;
- lepsza/skuteczniejsza selekcja osób kierowanych przez PUP do danego pracodawcy, w tym nieprzymusowe zatrudnianie osób, które zostały niewłaściwie dobrane (przez PUP) pod względem osobowościowym do danego pracodawcy;
- większa koncentracja IRP na tzw. kompetencjach „miękkich” potencjalnych pracowników;
- wprowadzenie całościowego doradztwa zawodowego/kariery w system IRP;
- budowanie przez IRP pozytywnego wizerunku osoby młodej wśród pracodawców;
- zachęcanie przez IRP pracodawców do korzystania ze szkoleń.

Rekomendacje z uwzględnieniem opinii przedstawicieli IRP

W odniesieniu do działalności IRP:

1. Z narracji prowadzonych w toku indywidualnych pogłębionych wywiadów wyłania się znaczący deficyt w zakresie realizacji działań o charakterze monitoringu losów klientów. Dla zdecydowanej większości respondentów stanowiło problem jednoznaczne określenie efektywności realizowanego wsparcia. Zestawienie wyników badań dotyczących oceny poszczególnych elementów oferty IRP czynione przez przedstawicieli trzech badanych zbiorowości (pracodawców, młodych osób będących w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy oraz przedstawicieli IRP) ujawniają rozbieżności w tym zakresie. W związku z powyższym konieczna wydaje się intensyfikacja działań o charakterze ewaluacyjnym oraz mającym na celu monitoring losów beneficjentów, zwłaszcza w długim okresie.
2. Konieczność kontynuacji programów specjalnych dedykowanych osobom do 30 roku życia (np. bony wprowadzone nowelizacją Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

3. Wprowadzenie mechanizmów umożliwiających realną indywidualizację wsparcia. Treść, zakres i czas trwania wsparcia powinny być podyktowane jedynie wynikiem pogłębionej diagnozy aktualnej sytuacji klienta i jego potrzeb, a nie prawnych regulacji w tym zakresie.
4. Zwiększenie środków finansowych na realizację praktyk zawodowych (w toku edukacji) oraz staży. Rozszerzenie czasu ich trwania. Zwiększenie troski o jakość praktyk i staży [dopasowanie miejsca realizacji wsparcia do realnych (a nie jedynie wynikających z twardych wskaźników, jak wykształcenie czy wcześniejsze doświadczenia zawodowe) potrzeb beneficjenta, intensyfikacja kontroli przebiegu staży, wyłanianie najlepszych praktyko-/stażodawców i ich promowanie, surowsze karanie nadużyć pojawiających się zarówno po stronie pracodawców, jak i beneficjentów].
5. Ograniczenie programów rządowych o charakterze socjalnym i socjalnego wsparcia instytucjonalnego. Uszczelnienie systemu. Wprowadzenie narzędzi umożliwiających urzędnikowi bieżące i bezpieczne reagowanie na ujawniane patologie w zakresie nadużywania wsparcia socjalnego. Zwiększenie zaufania do urzędników w zakresie umiejętności realnej oceny faktycznej sytuacji beneficjenta.
6. Konieczne wydaje się rozważenie rozróżnienia instytucjonalnego dwóch kategorii, które aktualnie pozostają w przestrzeni funkcji Powiatowych Urzędów Pracy – wspierania aktywnego poszukiwania zatrudnienia i udzielania prawa do ubezpieczenia zdrowotnego. Uzyskane wyniki badań (zwłaszcza w obszarze jakościowym) stanowią przesłankę do przyjęcia hipotezy, iż w zbiorowości aktualnie zarejestrowanych osób bezrobotnych pozostają takie, które nie są zainteresowane powrotem na rynek pracy. Wydaje się jednocześnie, że aktualnie realizowana kategoryzacja osób bezrobotnych (profilowanie pomocy) uznać można za rozwiązanie niewystarczające.
7. Stworzenie przestrzeni do realnej wymiany najlepszych praktyk pomiędzy pracownikami IRP, realizacji idei superwizji i mentoringu wewnątrz-zawodowego. Prowadzenie szkoleń pracowniczych (ze szczególnym uwzględnieniem *case study*) przez pracowników IRP uzyskujących najlepsze wyniki w realizowanej działalności zawodowej.
8. Indywidualizacja wsparcia. Zwiększenie zaufania do urzędników w zakresie profesjonalnego doboru wsparcia oferowanego danemu klientowi.
9. Zwiększenie liczby doradców zawodowych. Zniesienie zależności liczby zatrudnionych w PUP doradców od wskaźnika rejestrowanego bezrobocia. Koncentracja działań wokół kategorii jakości udzielonego wsparcia.
10. Upowszechnienie w Instytucjach Rynku Pracy doradztwa zawodowego (zwłaszcza indywidualnego), jako metody pracy dającej perspektywę realnego wpływania na postawy klientów. Poszerzenie jego zakresu o narzędzia innowacyjne (np. coaching, tutoring,

mentoring). Wzmocnienie potencjału kompetencyjnego urzędników poprzez doszkącanie i doskonalenie zawodowe.

11. Wprowadzenie systemu informatycznego umożliwiającego wgląd do informacji o beneficjencie (dane osobowe, historia współpracy instytucjonalnej, itd.) pracownikom instytucji publicznych oraz ich bieżącego aktualizowania. Udrożnienie przepływu informacji pomiędzy instytucjami publicznymi.
12. Zwiększenie wrażliwości na patologiczne zachowania beneficjentów (nadużycia w zakresie pozyskiwania wsparcia) i wyposażenie urzędników w narzędzia umożliwiające bieżące reagowania na nie przy jednoczesnym zagwarantowaniu bezpieczeństwa prawnego i osobistego osób wydających decyzję nieprzychylną względem beneficjenta.

Ogólne:

13. Uznanie rodziny za podstawową przestrzeń kształtowania postaw młodych osób i realne wspieranie jej funkcjonowania w tym zakresie.
14. Umocnienie idei pracy u podstaw i wychowania do pracy. Eksponowanie, zwłaszcza w toku edukacji, wartości wynikającej z podejmowania i utrzymywania aktywności zawodowej w perspektywie całościowej.
15. Wzmocnienie znaczenia doradztwa edukacyjno-zawodowego na wszystkich szczeblach edukacji. Zmiana obowiązującej w tym zakresie jurysdykcji: wprowadzenie doradztwa edukacyjno-zawodowego do szkół podstawowych, odejście od deklaratywności udzielanego uczniom wsparcia (wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego) na rzecz przyjęcia perspektywy jakości (rozliczania realnie przeprowadzonego z uczniami poradnictwa indywidualnego i grupowego), dopuszczanie do stanowiska szkolnego doradcy zawodowego jedynie osób uprzednio przygotowanych do pełnienia tej roli zawodowej.
16. Reaktywacja i wzmocnienie znaczenia szkolnictwa zawodowego, którego oś stanowić będzie kategoria jakości, zwłaszcza w odniesieniu do praktyk zawodowych (większy nadzór nad ich przebiegiem, wprowadzenie narzędzi umożliwiających gratyfikowanie pracodawców wzorowo wywiązujących się z roli mistrza w zawodzie, upowszechnianie najlepszych praktyk w zakresie organizowania i przebiegu kształcenia praktycznego).

Podsumowanie

Badanie społeczne, którego dotyczy niniejszy raport, ujawniło mnóstwo ciekawych zjawisk dotyczących rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim w odniesieniu do osób młodych i nie tylko. Główne zaobserwowane zjawiska, wypreparowane z rozmów z różnymi respondentami, są następujące:

1. Nieszczelność systemu i związana z nim utrata zasobów

W Powiatowych Urzędach Pracy zarejestrowani są bezrobotni, z których część (od 30-50%⁶) tak naprawdę nie szuka pracy, ponieważ pracuje „na czarno”, ale rejestrują się w PUP, aby uzyskać ubezpieczenie zdrowotne. Wynika to z faktu, że część pracodawców nie obawia się kontroli ze strony organów państwa i znacznie obniża w ten sposób swoje koszty pracy (działanie racjonalne z ich punktu widzenia). Mimo, że w oczywisty sposób jest to działanie przestępcze, to rzadko kiedy dochodzi do ponoszenia jakichkolwiek konsekwencji prawnych, zarówno przez pracodawców, jak i przez pracowników. Osoby, które są zatrudnione w IRP (głównie PUP) poświęcają swój czas i energię (zasoby) na obsługę osób, które w istocie tej pomocy nie potrzebują, ponieważ mają pracę.

2. Wzrastanie pola do nadużyć

Nierejestrowane zatrudnienie (nielegalne) powoduje, że nie ma de facto organów kontrolujących poprawność relacji na linii pracodawca-pracownik. To z kolei znacznie zwiększa ryzyko oszukiwania jednych przez drugich. Umawianie się na konkretne stawki, nadgodziny, urlopy, itp. może być w każdej chwili zmodyfikowane przez silniejszego, ponieważ nie ma żadnego oficjalnego dokumentu potwierdzającego treść ustaleń. Z drugiej strony, nie ma możliwości legalnego windykacji jakichkolwiek zadłużeń (w tym alimentacyjnych) od osób pracujących „na czarno”.

3. Erozja zaufania społecznego

Powyżej opisane zjawisko ma charakter tzw. „tajemnicy Poliszynela”. Zdecydowana większość osób piastujących urzędnicze funkcje doskonale zdaje sobie z niego sprawę, ale mimowolnie uczestniczy w całym patologicznym procederze. Oznacza to, że kłamstwo, polegające na udawaniu poszukiwania pracy, staje się elementem całej biurokratycznej maszyny, jaka jest legitymizowana przez państwo i finansowana z jego budżetu. Poprzez formalne podtrzymywanie fikcji cały system, który oparty powinien być na zaufaniu, wypełniony jest niedopowiedzeniami i swoistym „udawaniem”, że nie ma dochodzi do przestępstwa w postaci nierejestrowanego zatrudnienia. Pracodawcy chcący zatrudnić pracownika nie wiedzą czy potencjalny pracownik przysłany przez PUP do nich będzie faktycznie chciał znaleźć zatrudnienie, czy też jedynie odhaczyć się, że próbował.

⁶ Ta szacunkowa informacja pochodzi od pracownika PUP Chełmno i została wypowiedziana w trakcie jednego ze spotkań Zespołu Tematycznego w ramach projektu „Efektywnie dla młodzieży...” w województwie kujawsko-pomorskim.

4. Załamanie szkolnictwa zawodowego

Reformy w zakresie edukacji, które swe skutki przyniosły w ostatnich 15 latach zaowocowały zdecydowaną nadprodukcją osób z wykształceniem wyższym (które uległo znaczącej dewaluacji) oraz średnim ogólnokształcącym. Zbiegło się to z powstawaniem rozmaitych szkół wyższych oferujących swoim potencjalnym studentom iluzję łatwości w znalezieniu pracy, podczas gdy rynek potrzebuje przede wszystkim specjalistów wykwalifikowanych. Rzeczywisty upadek szkolnictwa zawodowego spowodował, że osoba z tzw. „fachem w ręku” jest na rynku pracy bezcenna. Pracodawcy są w stanie poświęcić bardzo dużo, aby mieć taką osobę u siebie.

5. Demotywacja młodych

Mimo, że jednym z głównych ustaleń badania jest to, mówiące o różnorodności osób spełniających kryterium definicyjne NEET, to należy dostrzec również zjawiska społeczno-kulturowe (skorelowane z patologiami zarówno na rynku pracy jak i w systemie edukacji), które skazują grupę młodych na bardzo duże utrudnienia w znalezieniu dobrej pracy. Na pierwszy plan wysuwają się tutaj:

- łatwość w dostępie do wszystkiego, która powoduje zanikanie postaw wymagających dania czegoś od siebie, aby coś uzyskać (roszczeniowość – tak często wspomiana przez respondentów niniejszego badania w odniesieniu do osób z kategorii NEET);
- masowa emigracja i iluzja łatwych, wysokich zarobków zagranicą;
- wysokie świadczenia z pomocy społecznej (w tym zwłaszcza z programu 500+) – młodym ludziom coraz częściej nie opłaca się pracować, gdyż ryzykują utratą świadczeń i zmniejszenia tym samym wpływów do budżetu domowego.