

2014



Wojewódzki Urząd Pracy
w Krakowie

Co może młodzież?



Absolwenci szkół wyższych i ponadgimnazjalnych
na małopolskim rynku pracy

Co może młodzież?

Absolwenci szkół wyższych
i ponadgimnazjalnych
na małopolskim rynku pracy



Opracowanie powstało w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie w ramach projektu Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji.

Redakcja:

Katarzyna Antończak-Świder

Antonina Michalska-Sabal

Agata Chrześcijanek

Ewa Guzik

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

ISBN: 978-83-63961-06-0

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

pl. Na Stawach 1

30-107 Kraków

tel.: 12 428 78 70

faks: 12 422 97 85

kancelaria@wup-krakow.pl

www.wup-krakow.pl

Layout środka publikacji:

Robert Krzeszowiak, www.robuska.com

Skład i opracowanie graficzne:

Agata Chrześcijanek

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

Kraków 2014

Spis treści

1. Sytuacja młodych w świetle statystyki	5
2. Szanse na rynku pracy – ocena własna młodych	6
3. Praca osób młodych i możliwości jej podejmowania	7
3.1 Praca dla absolwentów uczelni wyższych	8
3.2 Praca dla absolwentów szkół ponadgimnazjalnych	10
4. Kompetencje osób młodych z perspektywy pracodawców	12
5. Posiadane kompetencje – ocena własna młodych	15
6. Oczekiwania młodych względem przyszłej pracy zawodowej	16
7. Przewagi konkurencyjne osób młodych w stosunku do starszych pracowników	17
8. Jak pomóc młodym	18

Sytuacja osób młodych na rynku pracy jest zróżnicowana ze względu na poziom wykształcenia młodzieży oraz jego dziedzinę. W Małopolsce więcej trudności doświadczają absolwenci szkół zawodowych. Absolwenci szkół wyższych radzą sobie lepiej. Oczywiście dużo zależy od motywacji do podejmowania pracy na jak najwcześniejszym etapie i tym samym gromadzenia doświadczenia zawodowego. Ważna jest również umiejętność odpowiedniego zaprezentowania się pracodawcy, a jak pokazują wyniki badań, kompetencji miękkich wielu młodym kandydatom brakuje.



1. Sytuacja młodych w świetle statystyki

Wejście na rynek pracy to dla młodzieży szczególnie moment. Pierwsze duże wyzwanie, na jakie napotykają młodzi absolwenci, to znaleźć zatrudnienie. Później pojawia się kwestia, jak się odnaleźć w nowym miejscu, gdy rzeczywistość pracownicza znacznie odbiega od tej szkolnej. Niestety, nie wszyscy i nie od razu odnajdują się na rynku pracy.

W drugim kwartale 2014 roku w Małopolsce aktywnych zawodowo było zaledwie 34% osób w wieku 15–24 lata. Nie oznacza to jednak, że pozostałe 66% młodych nic w tym czasie nie robiło. Aktywność zawodowa pokazuje, jaka część ludności pracuje lub szuka pracy. Wskaźnik ten pomija osoby, które się uczą, a dla osób młodych to właśnie nauka stanowi jedno z głównych, jeżeli nie główne, pole działania. Wraz z wiekiem aktywność zawodowa znacząco wzrasta. Wśród osób po 25 roku życia, kiedy zazwyczaj kończy się czas edukacji, w drugim kwartale 2014 roku wynosiła już 84%¹. Tak samo uważnie należy interpretować dane o stopie bezrobocia. W październiku 2014 roku wśród osób do 25. roku życia wyniosła ona 23,4%. Oznacza to, że w grupie osób młodych aktywnych zawodowo (1/3 młodzieży) niemal jedna czwarta poszukiwała pracy, a ponad trzy czwarte już pracowało.

12%

Tyle wynosi odsetek NEETs w Małopolsce.

Poziom stopy bezrobocia i wskaźnika aktywności zawodowej młodych pokazują tylko wycinek rzeczywistości. O trudnej sytuacji młodzieży świadczy rosnący odsetek osób w wieku 15–24 lat, które ani nie pracują, ani nie uczą się, czyli tzw. NEETs-ów (*not in education, employment or training*). W 2013 roku wyniósł on w Małopolsce 12% i był wyższy o niemal trzy punkty procentowe niż trzy lata wcześniej.

Wynika to w głównej mierze z pogarszającej się sytuacji gospodarczej. Osoby młode jako pierwsze odczuwają wahania koniunktury, gdyż w czasie recesji najszybciej tracą pracę. NEETs-i to grupa osób, która wymaga szczególnej uwagi, gdyż narażona jest na długie pozostawanie bez zatrudnienia. A długotrwałe bezrobocie na starcie kariery znacząco ogranicza perspektywę na przyszłość.

Jak już zostało wspomniane, **do 25. roku życia młodzież poświęca swój czas głównie na naukę**. Ale na przestrzeni lat zmieniły się preferencje edukacyjne. Przede wszystkim

¹ W grupie wiekowej 25–29 lat.

wyraźnie wzrosły ambicje osób młodych. Tylko w ostatnich 10 latach odsetek osób w wieku 25–34 lata z wykształceniem wyższym w Polsce podwoił się: w 2003 roku wynosił 20,3%, a w 2013 już 41,8%². Dynamiczny rozwój szkolnictwa wyższego spowodował, że na popularności straciło szkolnictwo zawodowe. Pojawiły się opinie, że jest to gorszy typ kształcenia niż licea ogólnokształcące. Dopiero w ostatnich latach obserwujemy, że młodzież znowu chętnie podejmuje naukę w technikach. Z jednej strony młodzi nie rezygnują z ambicji edukacyjnych, gdyż technika umożliwia kontynuowanie nauki na studiach, z drugiej strony myślą już o rynku pracy: chcą zdobyć zawód, który ułatwi znalezienie zatrudnienia.

Szkoły w Małopolsce zapewniają wysoką jakość kształcenia. Wskaźniki opracowane w ramach „Monitoringu sytuacji osób młodych” pokazują, że pod względem edukacji Małopolska zajmuje czołowe miejsce wśród wszystkich województw w kraju³. Również dane OECD potwierdzają, że kształcenie stanowi silną stronę województwa. Plasuje się ono nie tylko na najwyższej pozycji w Polsce, ale też zajmuje bardzo wysokie miejsce wśród wszystkich członków OECD.

Silną stroną Małopolski jest jej oferta edukacyjna.

Czy jednak kwalifikacje i kompetencje, jakie nabywają uczniowie i studenci, spełniają wymagania pracodawców? Jak młodzi postrzegają swoje mocne strony? Jakie mają oczekiwania wobec pracy? Zobaczmy, jaki obraz młodych wyłania się z badań i analiz.

2. Szanse na rynku pracy – ocena własna młodych

Wśród dorosłych Polaków panuje przekonanie, że młodzi mają obecnie mniejsze szanse na odniesienie sukcesu niż 20 lat temu. Co ciekawe, sami młodzi (osoby w wieku 18–24 lata) bardziej optymistycznie patrzą na swoją sytuację. Niemal połowa jest zdania, że ma większe szanse na sukces niż ich rówieśnicy na początku lat 90. **Zarówno młodzi, jak i starsi zgodnie twierdzą, że ich perspektywy ogranicza: brak pracy, niskie płace, niestabilność zatrudnienia oraz konieczność podejmowania pracy poniżej kwalifikacji.**

Jakie czynniki warunkują sukces młodych? Na przestrzeni 20 lat nie zmienił się pogląd, że przede wszystkim znajomości (93% badanych uważa, że mają one duży lub bardzo duży wpływ na realizację zamierzeń). Poza tym liczy się **dobrze wykonywana praca (85%), kwalifikacje zawodowe (84%), zamożność rodziców (79%), miejsce zamieszkania (76%)**. Polacy natomiast przestają wierzyć, że sukces zapewnia wykształcenie. W 1995 roku 79% respondentów uważało, że edukacja jest ważna lub bardzo ważna dla kariery, w 2014 było to już tylko 70%⁴. Zapewne wiąże się to z powszechnością wykształcenia wyższego. Potencjalni kandydaci mogą przebierać w ofercie uczelni publicznych i niepublicznych. Natomiast studenci i absolwenci, mając podobny poziom kwalifikacji, zmuszeni są do rywalizacji o ograniczone zasoby pracy. Dlatego też nisko oceniają oni swoje szanse na rynku pracy. Od 2010 r. coraz mniej też wierzą w znalezienie dobrej

2 Obliczenia własne na podstawie danych Eurostat.

3 Założenia monitoringu wypracowała grupa robocza złożona z wojewódzkich urzędów pracy, koordynowana przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku. Więcej informacji znajduje się pod adresem: <http://www.obserwatorium.up.podlasie.pl/index.php/strony/9826> oraz w opracowaniu „Młodzi na rynku pracy. Analiza statystyczna wskaźników ujętych w modelu monitorowania sytuacji osób młodych na rynku pracy”, wydanym w 2013 r. przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie i dostępnym pod adresem <http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/mlodzi%20na%20ryku%20pracy.pdf>.

4 Por. *O szansach młodych w III RP*, Komunikat z badań CBOS nr 135/2014, Warszawa, październik 2014.

posady dzięki wiedzy i umiejętnościom zdobytych podczas studiów. Większość zdaje sobie sprawę, że ich położenie na rynku pracy jest trudne. Wyjątek w tym względzie stanowili tylko młodzi informatycy, którzy patrzyli w przyszłość z największym optymizmem. Najbardziej negatywnie nastawieni byli studenci dziennikarstwa i informacji, kierunków społecznych, ochrony i bezpieczeństwa oraz usług dla ludności (około jedna trzecia z nich uważała, że kompetencje zdobyte podczas studiów nie zwiększą ich szans na znalezienie dobrej pracy)⁵.

Takie przekonanie absolwentów może wynikać z obserwacji procesów rekrutacyjnych, w których niezrozumiałe są dla nich kryteria przyjmowania do pracy. Z deklaracji pracodawców wynika, że pozyskiwanie pracowników poprzez polecenie przez kogoś z rodziny lub znajomego jest najczęściej stosowaną metodą rekrutacji (stosowało ją 69% pracodawców)⁶. Firmy uważają ten sposób za bardzo skuteczny, podczas gdy kandydaci – za mało sprawiedliwy. Warto jednak pamiętać, że rekrutacja z polecenia może mieć dwie formy: negatywną (gdy kryterium zatrudnienia jest fakt znajomości, a nie przesłanki merytoryczne) oraz pozytywną. Wielu pracodawców przyznaje, że polecane osoby okazują się dobrymi pracownikami, są zaangażowane i zmotywowane. Osoba polecająca świadczy za osobę polecaną, w związku z tym nie jest w jej interesie rekomendowanie osoby niekompetentnej.

3. Praca osób młodych i możliwości jej podejmowania

Sytuacja osób młodych na rynku pracy jest różna w przypadku absolwentów szkół zawodowych oraz wyższych. Sytuacja tych pierwszych jest z reguły trudniejsza. Ponad połowa absolwentów szkół zawodowych w Małopolsce korzysta z usług powiatowych urzędów pracy (PUP), w grupie absolwentów szkół wyższych odsetek ten jest dużo niższy. Wynika to częściowo z faktu, że oferty, jakie można znaleźć w PUP, odpowiadają częściej na potrzeby i kwalifikacje zawodowe osób z wykształceniem średnim niż wyższym. Są jednak również inne przyczyny tego stanu rzeczy. Absolwenci szkół zawodowych są mniej samodzielni w poszukiwaniu pracy. Grupa ta potrzebuje wsparcia wyspecjalizowanych instytucji, takich jak PUP. Dodatkowo, jak pokazują dane, zatrudnienie techników i robotników jest mniej stabilne niż absolwentów z wykształceniem wyższym. Częściej powracają oni do PUP z powodu utraty pracy.

Sytuacja absolwentów szkół wyższych jest w większej mierze zależna od aktualnej koniunktury gospodarczej. W okresie jej pogorszenia obserwowany jest zwiększony napływ absolwentów uczelni do rejestrów urzędów pracy. Jednak w momencie poprawy równie szybko opuszczają oni rejestry z powodu podjęcia pracy⁷. Są więc prawdopodobnie dużo bardziej mobilni i przedsiębiorczy niż osoby o niższym poziomie wykształcenia.

5 Por. *Przyszłe kadry polskiej gospodarki* [online], Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2014, s. 7 [dostęp: 07.01.2015], dostępny w internecie: http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20140523082725/Raport_badanie_studentow_IVedBKL.pdf?1400826481.

6 Por. *Pracodawca – Rynek – Pracownik. Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2013*, Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, 2014, s. 20. Wersja elektroniczna raportu dostępna pod adresem: http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/badanie-pracodawcow/Raport_Pracodawca%20rynek%20pracownik_2013.pdf.

7 Por. *Edukacja – urząd pracy – zatrudnienie. Analiza sytuacji absolwentów rejestrujących się w małopolskich urzędach pracy*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków: 2014. Wersja elektroniczna raportu dostępna pod adresem: <http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/EUPZ%20raport%20web.pdf>.

3.1 Praca dla absolwentów uczelni wyższych

Wydaje się, że Małopolska, a zwłaszcza Kraków, stwarza wiele możliwości podejmowania pracy przez osoby młode i dobrze wykształcone. Według krótkookresowej prognozy zapotrzebowania na pracowników „Barometr zawodów”⁸, **na brak ofert w całym województwie nie powinni narzekać samodzielni księgowi oraz pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych.** Pierwszy z wymienionych zawodów wymaga sporego doświadczenia, znajomości przepisów prawnych oraz programów komputerowych. Zapotrzebowanie na drugi dotyczy głównie Krakowa i jego najbliższych okolic oraz wiąże się z dynamicznym rozwojem sektora usług biznesowych. W stolicy regionu zawodów deficytowych występuje więcej. Do listy profesji o lepszych perspektywach należy dodać informatyków różnych specjalności, w tym: administratorów systemów komputerowych, analityków i operatorów systemów teleinformatycznych, specjalistów ds. zastosowań informatyki, projektantów i administratorów baz danych, programistów i administratorów stron internetowych. Część z nich znajduje pracę w centrach usług, a część w wyspecjalizowanych firmach informatycznych – jednych i drugich w Krakowie nie brakuje. W branży BPO potrzebna jest również kadra kierownicza i menedżerowie. Bycie inżynierem automatyki i robotyki, inżynierem elektrykiem lub mechanikiem także zwiększa szanse na uzyskanie zatrudnienia.



Jedną z najszybciej rozwijających się branż w Krakowie jest wspomniana już **branża wyspecjalizowanych usług biznesowych** (tzw. BPO lub *outsourcing*). W centrach tego typu usług zatrudniani są głównie młodzi ludzie – średnia wieku pracowników wynosi tu około 30 lat. Blisko 90% zatrudnionych w centrach usług to osoby z wyższym wykształceniem, w tej grupie znajduje się również wielu świeżo upieczonych absolwentów. W Krakowie branża daje obecnie zatrudnienie ponad 30 tys. osób, a liczba miejsc pracy co roku rośnie (przykładowo w okresie od kwietnia 2013 do kwietnia 2014 roku powstało ponad 5 000 nowych)⁹. Zdaniem ekspertów wzrost sektora usług biznesowych w Krakowie uzależniony jest od dwóch czynników: opłacalnych kosztów pracy oraz kompetencji dostępnych kandydatów. W Krakowie firmy te mają dostęp do zdolnych i ambitnych absolwentów licznych uczelni, o stosunkowo niskich (w porównaniu np. do krajów Europy Zachodniej) wymaganiach finansowych. W takich pracownikach firmom opłaca się inwestować. Bez rozwoju sektora usług biznesowych, jak twierdzą eksperci, bezrobocie wśród młodych Małopolan z pewnością byłoby wyższe. Zdecydowanie większa ich liczba byłaby zmuszona do wyjazdów w poszukiwaniu pracy i do zmiany miejsca zamieszkania lub też do podejmowania zatrudnienia poniżej kwalifikacji i wykształcenia.

8 Pełne wyniki prognozy oraz informacje metodologiczne można znaleźć w serwisie „Barometr zawodów – Małopolska” pod adresem: www.barometr.obserwatorium.malopolska.pl.

9 Por. *Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce* [online], Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL), 2014, s. 9 [dostęp: 05.12.2014], dostępny w internecie: <http://absl.pl/pl/absl-publications>.

Praca w centrach przeznaczona jest dla osób z wykształceniem wyższym. Eksperci nie pozostawiają złudzeń, że „dopóki podaź absolwentów uczelni jest wystarczająca w stosunku do potrzeb centrów, dopóty centra nie mają potrzeby sięgać po absolwentów szkół średnich, których koszt zatrudnienia jest niewiele mniejszy, a którzy często nie znają języków obcych, co jest warunkiem niezbędnym do pracy w centrach usług”¹⁰. Niemniej młodzi z wykształceniem ponadgimnazjalnym również korzystają na rozwoju sektora BPO, tylko pośrednio. Według szacunków ekspertów, na każde 1 000 miejsc pracy w centrach usług przypada ponad 200 kolejnych w ich otoczeniu¹¹. Firmy kurierskie, cateringowe, sprzątające zatrudniają osoby o zróżnicowanym poziomie kwalifikacji i rozwijają się dzięki współpracy z korporacjami. Mają one również wpływ na rozwój usług związanych z turystyką biznesową do Krakowa (klienci centrów, kadra menedżerska). Nie można też zapomnieć o efekcie dochodowym, tj. o wpływie na rozwój regionu wydatkowanym przez pracowników centrów wynagrodzeń. A wynagrodzenia te są średnio wyższe niż w innych branżach.

Należy zaznaczyć, że wbrew obiegowym opiniom **nie wszyscy absolwenci studiów wyższych mogą narzekać na brak doświadczenia zawodowego**. Badania pokazują, iż wielu studentów, nawet tych uczących się w trybie dziennym, pracuje. W 2013 r. odsetek studentów studiów stacjonarnych, którzy w ciągu poprzedniego roku pracowali, wyniósł w Małopolsce 34% (średnio w kraju było to 40%)¹². Aktywność zawodowa w trakcie nauki nie jest warunkowana cechami demograficznymi osób ją podejmujących, w tym sytuacją materialną rodziny, a bardziej dostępnością pracy. Możliwości podjęcia zatrudnienia są dość duże w większych miastach, takich jak Kraków. A studenci stanowią atrakcyjną dla pracodawców grupę zawodową ze względu na niskie koszty ich zatrudnienia. Tezę tę potwierdzają dane zebrane w badaniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP). Posiadacze indeksów w większości zatrudniani są na podstawie umów cywilnoprawnych (64% pracujących studentów), a jedynie 21% na podstawie umów o pracę. Pracę na czarno podejmuje około jedna czwarta członków grupy¹³.

Jakie są motywacje studentów do podejmowania pracy, skoro nie są oni do niej zmuszeni przez czynniki zewnętrzne? W raporcie PARP czytamy, że ich praca zawodowa „służy przede wszystkim zapewnieniu dodatkowego wsparcia finansowego oraz, przynajmniej częściowemu, uniezależnieniu się od pomocy rodziców”. Rodzaj wykonywanych obowiązków również nie jest najważniejszy na tym etapie. Większość zawodów, w jakich pracują zacy, nie jest związana z kierunkiem ich studiów – młodzi pracują najczęściej w handlu i usługach. Wyniki badań przeczą też stereotypowi, że studenci często zmieniają zatrudnienie. Jedynie około 6% respondentów w ciągu roku zmieniło pracę co najmniej dwukrotnie. Większość wykonywała w tym czasie jedną (70%)¹⁴.

Jeżeli spojrzymy na plany zawodowe studentów, to większość z nich (86%) deklaruje, że po ukończeniu nauki będzie próbowała podjąć pracę w wyuczonym zawodzie¹⁵. Takie deklaracje nie dziwią, jeśli zestawimy je z informacją na temat czynników determinujących wybór kierunku studiów. W opinii młodych najważniejszy z tych czynników oraz najistotniejszy element wykonywanej pracy to możliwość realizacji własnych ambicji

10 Wypowiedź Jarosława Pięty, Partner Advisory Group TEST Human Resources dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, listopad 2014.

11 Na podstawie wypowiedzi Janusza Góreckiego z ABSL dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, listopad 2014.

12 Por. *Przyszłe kadry polskiej gospodarki*, s. 40.

13 Ibidem, s. 41.

14 Ibidem.

15 Ibidem, s. 47.

i pasji¹⁶. W tym kontekście można uznać, że aktywność zawodowa osób młodych (praca nie w zawodzie) nie jest traktowana jako ważny krok w budowaniu kariery zawodowej, a jedynie jako etap przejściowy, służący realizacji doraźnych celów. Nie zmienia to jednak faktu, że nawet pracując w innym niż wyuczony zawodzie, zdobywają oni doświadczenie zawodowe, uczą się zachowania w środowisku pracy i nabywają istotne z punktu widzenia pracodawców kompetencje miękkie.

Szeroka oferta edukacyjna Małopolski to z jednej strony atut regionu. Z drugiej strony jednak wielość uczelni wyższych i szkół powoduje nadpodaż absolwentów wybranych specjalności na regionalnym rynku pracy. **W grupie zawodów nadwyżkowych według „Barometru zawodów” znalazło się wiele profesji związanych z najbardziej popularnymi kierunkami studiów, tzn. kierunkami społecznymi, ekonomicznymi, pedagogicznymi, częściowo również technicznymi.** A zatem mniej pracy było w Małopolsce dla: politologów, historyków i filozofów; socjologów i specjalistów do spraw badań społeczno-ekonomicznych; specjalistów administracji publicznej; ekonomistów; pedagogów; nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących i nauczania początkowego, a także dla pracowników biur podróży i organizatorów obsługi turystycznej, będących często absolwentami turystyki. Na trudności na rynku pracy mogli natrafić również inżynierowie chemicy i chemicy, inżynierowie inżynierii środowiska oraz specjaliści ochrony środowiska, inżynierowie rolnictwa i leśnictwa czy też geologowie, geografowie i geofizycy. Studia techniczne nie są więc same w sobie gwarantem udanego startu na rynku pracy. Sytuacja absolwentów zależy od ukończonej specjalności oraz gotowości do przeprowadzki w sytuacji, gdyby rynek w Krakowie był nasycony specjalistami z danej dziedziny.

3.2 Praca dla absolwentów szkół ponadgimnazjalnych

Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych nie ograniczają się tylko i wyłącznie do nauki. Jak pokazuje Bilans Kapitału Ludzkiego, ponad połowa z nich podejmowała pracę zarobkową w ostatnich 12 miesiącach poprzedzających badanie. **Najczęściej pracowali uczniowie zasadniczych szkół zawodowych (66%),** co wynika w dużej mierze z odbywania nauki zawodu u pracodawców. Najmniej skorzy do pracy okazali się uczniowie liceów – okresowo zatrudniało się niewiele ponad 40% z nich. Głównym powodem uniemożliwiającym wykonywanie pracy był zdaniem uczniów dzienny tryb nauki. Jednak po skończeniu szkoły w zdecydowanej większości mają zamiar podjąć zatrudnienie¹⁷.

W powiatowych urzędach pracy w Małopolsce możliwe jest znalezienie wielu ofert przeznaczonych dla absolwentów szkół zawodowych. Klienci urzędów mogą liczyć na propozycje skierowane do sprzedawców, pracowników biurowych i robotników budowlanych¹⁸. **Najwięcej możliwości stwarzają oczywiście największe rynki pracy, czyli Kraków, Tarnów i Nowy Sącz. W mniejszych miejscowościach i na wsiach liczba ofert jest znacznie ograniczona.** Podjęcie pracy wymaga więc od absolwentów zamieszkujących w oddaleniu od głównych ośrodków miejskich regularnych dojazdów lub zmiany miejsca zamieszkania. Tymczasem badania pokazują, że dojazdy poza powiat stanowią dla młodych duży problem. Koszty biletów są zbyt wysokie, ponadto nie ma takich połączeń,

16 Por. *Potrzeby i priorytety osób młodych*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków: 2014, s. 36.

17 Por. *Kogo kształcą polskie szkoły?* [online], Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2014 [dostęp: 08.01.2015], dostępny w internecie: http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20140523082725/Raport_badanie_uczniow_IVedBKL.pdf?1400826488.

18 Na podstawie ofert zgłoszonych w małopolskich urzędach pracy w 2013 roku, por. <http://mz.praca.gov.pl>.

które pozwoliłyby na regularne przemieszczanie się za pracą¹⁹. Chęci to czasem zbyt mało, by przezwyciężyć tego typu przeszkody.

Według „Barometru zawodów” w 2014 roku w całym województwie brakowało wykwalifikowanych diagnostów samochodowych oraz kierowców samochodów ciężarowych.

Do wykonywania każdego z tych zawodów potrzebne są odpowiednie uprawnienia oraz doświadczenie zawodowe. Branża transportowa potrzebuje szczególnie kierowców do pracy za granicą, więc dodatkowym atutem jest znajomość konkretnego języka obcego. Ważna jest również chęć do pracy, związana z warunkami jej wykonywania (np. długim pobytem poza domem). Warunki te nie każdy akceptuje. Ze względu na niewielką liczbę osób posiadających odpowiednie uprawnienia i chętnych do podjęcia pracy jako zawodowi kierowcy bywa, że nawet tak ważny czynnik jak doświadczenie zawodowe schodzi na drugi plan – pracodawcy są gotowi przyjmować również młode osoby.



W regionie eksperci zauważają również problem z rekrutacją szefów kuchni. Chodzi o wykwalifikowanych kucharzy z doświadczeniem, którzy dodatkowo potrafią zarządzać zespołem, tzn. są w stanie poprowadzić samodzielnie restaurację lub inny punkt usług gastronomicznych.

W grupie zawodów deficytowych w samym Krakowie eksperci wskazali również operatorów urządzeń dźwigowo-transportowych.

Do grupy **zawodów nadwyżkowych** natomiast trafiają zawody niewymagające wysokich kwalifikacji i cieszące się dużą popularnością wśród osób bezrobotnych szukających pracy za pośrednictwem PUP. Często są to również zawody powszechnie nauczane w szkołach zawodowych, takie jak: **technicy budownictwa, technicy mechanicy, mechanicy pojazdów samochodowych czy też kucharze**. Duża liczba absolwentów posiadająca takie kwalifikacje nie posiada doświadczenia zawodowego i umiejętności efektywnego poszukiwania pracy. W efekcie zaraz po ukończeniu szkoły rejestruje się w małopolskich urzędach pracy. Doświadczenie zawodowe, nawet niewielkie, bywa kluczem do sukcesu w przypadku absolwentów zawodówek. Ważna jest również motywacja do pracy, której brakuje szczególnie tym uczniom, którzy nie przemyśleli dostatecznie wyboru zawodu.

Wielu klientów PUP chętnie podjęłoby prace, z którymi wiążą się stosunkowo niskie wymagania. Nie brakuje zainteresowanych wypełnianiem obowiązków sprzątaczek i pokojowych, pomocy kuchennych, pracowników fizycznych, a także portierów, woźnych i dozorców²⁰.

19 Por. *Zawodowy start. Przestrzenne uwarunkowania karier szkolnych i dalszych losów absolwentów*, Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, 2013. Wersja elektroniczna aportu dostępna pod adresem: <http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/badanie-losow-absolwentow/przestrzenne-uwarunkowania.pdf>.

20 Por. wyniki badania „Barometr zawodów” zamieszczone w serwisie internetowym www.barometr.obserwatorium.malopolska.pl.

4. Kompetencje osób młodych z perspektywy pracodawców

Z badań wynika, że **wielu małopolskich pracodawców nie przykładają dużej wagi do poziomu i dziedziny wykształcenia kandydatów do pracy** (dla ponad połowy przedsiębiorców nie stanowiło ono kryterium zatrudnienia). **Bardziej liczy się dla nich doświadczenie zawodowe.** Konkretnie wymagania zależą jednak od rodzaju wykonywanej pracy. Doświadczenie jest szczególnie istotne w przypadku robotników przemysłowych i rzemieślników, a także operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników średniego szczebla, tj. techników oraz niektórych specjalistów. Najmniejszą wagę pracodawcy przykładają do tego czynnika podczas rekrutacji pracowników usług oraz sprzedawców²¹. Poza tym wielu właścicieli firm jest skłonnych przyuczyć do pracy nowo zatrudnionych, pod warunkiem, że będą oni silnie zmotywowani oraz wykażą się odpowiednią postawą. Zatem brak doświadczenia zawodowego w danej dziedzinie nie przekreśla zupełnie szans na podjęcie pracy przez absolwentów.

A jednak pracodawcy z regionu napotykali duże trudności przy rekrutacji robotników przemysłowych i rzemieślników. Szczególnie problematyczne okazało się pozyskiwanie pracowników z kategorii robotników obróbki metali i mechaników maszyn i urządzeń, a także robotników budowlanych. Kompetencje, których najczęściej brakowało kandydatom do pracy, wiązały się z wykonywaniem zadań typowych dla danego zawodu. Zdobywa się je i rozwija w miejscu pracy, więc najczęściej ich deficyt widoczny był w przypadku absolwentów posiadających małe doświadczenie zawodowe. W drugiej kolejności pracodawcy wskazywali na braki w zakresie postaw – cech indywidualnych, takich jak: odpowiedzialność i dyscyplina pracy, samodzielność czy umiejętność podejmowania decyzji²². Bardzo ważne z punktu widzenia przedsiębiorców zatrudniających absolwentów szkół zawodowych, a jednocześnie stosunkowo trudne do pozyskania z rynku, były również: troska o jakość wykonywanej pracy i zaangażowanie, organizowanie pracy własnej, chęć i umiejętność uczenia się²³.

Uczniowie szkół zawodowych w Małopolsce również zauważali braki, jeśli chodzi o ich przygotowanie do podjęcia pierwszej pracy. **Ponad dwie trzecie absolwentów, którzy je dostrzegli, stwierdziło, że na etapie nauki w szkole zabrakło praktycznego przygotowania do wykonywania zawodu**, np. zajęć poświęconych obsłudze maszyn²⁴. Zdaniem części uczniów praktyki zawodowe powinny być zorganizowane lepiej i w ciekawszy sposób. Problem dostrzegli także w dostępności nowoczesnego sprzętu i pomocy dydaktycznych. Absolwenci kierunków społeczno-medycznych i turystyczno-gastronomicznych uznali za niewystarczające przygotowanie w zakresie języka obcego. Sporo uczniów twierdziło, że poziom nauczania w szkole nie był na tyle wysoki, by mogli oni sprostać wymaganiom pracodawców. W kontekście znaczenia, jakie ma dla pracodawców doświadczenie zawodowe, niepokojąca jest negatywna ocena praktyk zawodowych i przygotowania praktycznego uzyskiwanego przez uczniów w szkole. W nauczaniu zawodu umiejętności praktyczne to jeden z najważniejszych, o ile nie najistotniejszych, efekt kształcenia.

21 Por. *Pracodawca – Rynek – Pracownik. Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców 2013*, Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, 2014, s. 15.

22 Ibidem, s. 20.

23 Por. *Bilans kompetencji szkolnictwa zawodowego i technicznego w branży budowlanej*, Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, 2014, s. 20.

24 Por. *Zawodowy start. Raport z badania losów absolwentów szkół zawodowych 2012*, Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, 2014, s. 59. Elektroniczna wersja raportu dostępna pod adresem <http://www.obserwatorium.malopolska.pl/files/common/raporty-z-badan/badanie-losow-absolwentow/zawodowy-start-2012.pdf>.

Jak już zostało powiedziane, w świetle statystyki absolwenci szkół wyższych mają łatwiejszy start na rynku pracy niż absolwenci szkół zawodowych. Jednak i w ich przypadku proces rekrutacyjny bywa wyzwaniem. W ramach projektu „Bilans kompetencji dla miasta Krakowa” przebadano pracodawców prowadzących działalność w Krakowie w wybranych branżach oraz skonfrontowano ich opinie z informacją na temat podaży absolwentów krakowskich uczelni²⁵. **Przedsiębiorcy, bez względu na branżę, zauważali trudności w pozyskiwaniu pracowników z inicjatywą, wyróżniających się innowacyjnością (kreatywnością), potrafiących efektywnie się komunikować i współpracować w grupie, a także zorientowanych na osiągnięcie konkretnych celów lub na klienta.** Ponadto zdaniem części pracodawców młodzi nie są wystarczająco zaangażowani w pracę. Z kolei w przypadku absolwentów szkół wyższych nie ma większego problemu z pozyskaniem uczciwego pracownika. Większość młodych kończących uczelnie wykazuje też zdolność szybkiego uczenia się i adaptacji (tych cech brakowało absolwentom szkół zawodowych). Obsługa pakietu MS Office oraz znajomość języka angielskiego pojawiają się w wypowiedziach pracodawców jako ważne, ale równocześnie łatwo dostępne na rynku.

Kompetencje ważne i trudne do uzyskania w poszczególnych branżach

lifescience*	branża kreatywna**	ITO/IT	BPO/SSC
troska o jakość	współpraca	inicjatywa	komunikacja pisemna
walidacja	uczciwość	innowacyjność	komunikacja ustna
techniczny język angielski	innowacyjność	zaangażowanie	zaangażowanie
zasady GMP	orientacja na cele	algorytmy i struktury danych	wrażliwość międzykulturowa
inicjatywa	poczucie estetyki	umiejętność testowania oprogramowania	zdolności analityczne

energetyka	budownictwo pasywne/ energooszczędne	budownictwo ogólne***	architektura
zarządzanie inwestycją	efektywne gospodarowanie energią	troska o jakość/ sumienność	dokumentacja projektowa
komunikacja ustna	ogólna wiedzy techniczna i inżynierska	organizowanie pracy własnej	orientacja na cele
efektywne gospodarowanie energią	optymalizacja energetyczna	zaangażowanie	organizowanie pracy własnej
troska o jakość	inicjatywa	uczenie się	znajomość technologii energooszczędnych
wiedza o branży	sterowanie urządzeniami HVAC	instalacje CO i elektryczne	projektowanie kontekstualne

* Branża lifescience = firmy farmaceutyczne, biotechnologiczne oraz prowadzące badania kliniczne i kontrolę jakości.

** Branża kreatywna = firmy tworzące gry komputerowe, filmy, nagrania wideo, programy telewizyjne, nagrania muzyczne, zarządzające stronami internetowymi oraz agencje reklamowe.

*** Prezentowane kompetencje dotyczą absolwentów szkół zawodowych (w przypadku wszystkich pozostałych branż – absolwentów szkół wyższych).

25 Raporty cząstkowe dla branż badanych w kolejnych edycjach można znaleźć m.in. w Internetowej Bibliotece Małopolskich Obserwatoriów: <http://obserwatorium.malopolska.pl/pl/biblioteka.html>.

Wyniki „Bilansu kompetencji...” pokazują więc po raz kolejny, że większe szanse na zatrudnienie, bez względu na dziedzinę wykształcenia, mają osoby o rozwiniętych kompetencjach społecznych. W powyższej tabeli zebrano przykłady kompetencji ważnych i równocześnie trudnych do pozyskania w opinii przedstawicieli poszczególnych branż.

Specyficzną pod względem nie tylko zapotrzebowania na absolwentów szkół wyższych, ale również oczekiwań pracodawców jest **branża nowoczesnych usług biznesowych**. Rozwija się ona dynamicznie w Krakowie i w jego najbliższych okolicach. Istotą branży jest świadczenie pracy na rzecz różnych firm, działających na całym świecie. Dlatego **podstawową kompetencją wymaganą od pracowników jest znajomość języków obcych**. Poziom tej znajomości uzależniony jest od charakteru pracy i stanowiska, niemniej jednak musi on być przynajmniej komunikatywny. Profesjonaliści zajmujący się rekrutacją w branży podkreślają, że potrzeba pracowników władających popularnymi językami, w szczególności – ze względu na dużą liczbę powstających miejsc pracy – niemieckim i francuskim, a także włoskim i hiszpańskim. Poszukiwane są też osoby z biegłą znajomością języków rzadkich. Szczególnie trudno pozyskać specjalistów ze znajomością języków skandynawskich. Łatwiej natomiast o języki z południa Europy (włoski, hiszpański, portugalski) – ze względu na migrantów, którzy przyjeżdżają do Małopolski za pracę. Pewne problemy dostrzegają rekruterzy testujący poziom językowy kandydatów. Zaznaczają, że po studiach znajomość języka bywa pasywna, tzn. młodym ludziom brakuje praktycznego obycia w codziennych konwersacjach, mimo świetnej znajomości np. zagadnień gramatycznych.

Oprócz języków obcych w cenie są również **kompetencje miękkie**. Liczą się: umiejętność współpracy w grupie (często w międzynarodowym środowisku oraz w ramach „wirtualnych zespołów”, czyli zespołów pracujących na odległość), komunikatywność, umiejętność adaptacji, nastawienie na wspólne realizowanie określonego celu, a przy stanowiskach kierowniczych – kompetencje przywódcze. Absolwentom tych wszystkich umiejętności najczęściej brakuje,

gdyż nie są one, zdaniem pracodawców, rozwijane w trakcie studiów. Nowi pracownicy mogą być przeszkoleni z twardej wiedzy, ale tylko jeśli podczas rozmowy o pracę udowodnią, że posiadają kompetencje miękkie. Te bowiem kształtuje się dłużej i nie u każdego proces ten kończy się sukcesem. Ponadto, jak podkreślają eksperci, to właśnie umiejętności interpersonalne czy odpowiednie nastawienie do pracy są najczę-



ściej nagradzane awansem, ponieważ są nieodzownym atutem kandydatów na stanowiska menedżerskie. Ważna jest również chęć ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji. Zdarza się, że osobom młodym brakuje cierpliwości i wytrwałości. Oczekują one szybkiego awansu i niechętnie pokonują kolejne etapy kariery. Dlatego zwraca się uwagę na lojalność wobec pracodawcy oraz realistyczne szacowanie wartości wykonywanej pracy.

W procesie rekrutacji w branży outsourcingowej o powodzeniu mogą decydować także **kompetencje komputerowe**. W przypadku większości stanowisk wymagana jest biegła

znajomość oprogramowania MS Office (z naciskiem na MS Excel). Spora część pracowników zajmujących się obsługą bardziej skomplikowanych procesów musi posiadać wysoko specjalistyczne kompetencje komputerowe lub też mieć potencjał do szybkiej nauki w tym zakresie. Ogromną wagę przykładają się też do kompetencji analitycznych oraz (w przypadku stanowisk obsługi księgowej) numerycznych.

5. Posiadane kompetencje – ocena własna młodych

Studenci krakowskich uczelni, niezależnie od kierunku, **najwyżej oceniają swoje kompetencje w zakresie obsługi komputera i wykorzystania internetu, a także kontaktów z innymi ludźmi**. Dość wysoko oceniają również swoją samoorganizację pracy i inicjatywę, a także umiejętność wyszukiwania i analizy informacji oraz wyciągania wniosków. Studenci deklarują też, że są dyspozycyjni, zdają sobie bowiem sprawę, że ma to znaczenie dla pracodawców. Co niepokojące, dość nisko oceniają swoje kompetencje w zakresie wykonywania obliczeń. Wyjątkiem są tylko studiumy na kierunkach ścisłych i technicznych. W przypadku reszty matematyka (nawet na podstawowym poziomie) jest słabą stroną²⁶. Co ciekawe, studenci którzy mają za sobą odbyłą praktykę lub staż, gorzej oceniają swoje kompetencje niż osoby bez tego typu doświadczeń. Może to oznaczać, że zetknięcie z rynkiem pracy weryfikuje postrzeżenie własnych umiejętności.

Prawie wszyscy badani polscy studenci deklarowali znajomość języka obcego (96%), kierunek nie był tu czynnikiem różnicującym. Dominował oczywiście język angielski, w drugiej kolejności podawano niemiecki. Inne języki pojawiały się rzadziej we wskazaniach respondentów. Nie ma podstaw, by domniemywać, że sytuacja w Małopolsce różni się od przeciętnej w kraju. Młodzi ludzie mają obecnie dużo okazji do obcowania z językiem angielskim, nie tylko na uczelni, ale również w życiu prywatnym, w telewizji czy internecie. Dlatego też w jego przypadku najczęściej deklarowana jest znajomość na poziomie wysokim (4 lub 5 na sześciostopniowej skali). Najwyżej studenci oceniają swoją umiejętność czytania tekstów obcojęzycznych, rozumienia ze słuchu i pisanie. Umiejętność wypowiadania się wypada już trochę gorzej, ale wciąż dobrze lub bardzo dobrze²⁷. Zresztą w zakresie znajomości języka angielskiego młodzi Polacy wyróżniają się na tle wielu krajów europejskich. W międzynarodowym rankingu sporządzonym na podstawie wypełnianych online testów językowych (tzw. English Proficiency Index) polscy dwudziesto- i trzydziestolatki zajęli ósme miejsce, zaraz po Finlandii, wyprzedzając m.in. Węgrów i Niemców²⁸.



Co istotne, **mniej więcej połowa polskich studentów dostrzega potrzebę odbycia dodatkowego szkolenia zawodowego**. Jeżeli chodzi o preferowaną tematykę szkoleń,

26 *Przyszłe kadry polskiej gospodarki*, s. 76-77.

27 *Przyszłe kadry polskiej gospodarki*, s. 79-80.

28 Por. *Młodzi Polacy. Yes, they can* [online], „Gazeta Wyborcza”, 16.10.2014 [dostęp: 02.12.2014], dostępny w internecie: http://wyborcza.pl/1,140601,16817645,Mlodzi_Polacy__Yes__they_can.html.

to dominują języki obce oraz szkolenia komputerowe. Pomimo że młodzi ludzie oceniają dość dobrze swoje kompetencje w tym zakresie, to chcą je jeszcze bardziej rozwinąć, gdyż dostrzegają ich przydatność na rynku pracy²⁹.

Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych korzystają przede wszystkim z możliwości rozwoju oferowanych im w ramach zajęć dodatkowych organizowanych w szkole. Największą popularnością cieszą się zajęcia pozaobowiązkowe z przedmiotów szkolnych (korzysta z nich 37% uczniów). Na drugim miejscu wybierane są języki obce – umiejętności lingwistyczne rozwija w ten sposób 22% uczniów. Uczestnictwo w dodatkowych zajęciach jest dużo bardziej popularne w liceach ogólnokształcących i profilowanych oraz w technikach niż w zasadniczych szkołach zawodowych. W tych ostatnich dodatkowa aktywność edukacyjna jest bardzo niewielka³⁰.

Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych w całym kraju oceniają swoje kompetencje językowe jako zadowalające, ale nie dobre (średnia ocena 3,79 na skali pięciopunktowej)³¹. Znajomość przynajmniej jednego języka obcego deklarowało 92% wszystkich uczniów. I w tym przypadku dominował angielski (wskazało go 96% deklarujących znajomość jakiegokolwiek języka obcego, podczas gdy znajomość niemieckiego wskazało 60% z nich). Najwyżej uczniowie oceniali swoją umiejętność czytania ze zrozumieniem, a najniżej – umiejętność mówienia³². Wyższa ocena tych kompetencji cechowała uczestników organizowanych w szkole dodatkowych zajęć językowych, a także uczniów liceów ogólnokształcących.

Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, podobnie jak studenci, okazali się najbardziej zadowoleni z posiadanych umiejętności komputerowych oraz interpersonalnych. Deklarowali również wysoką dyspozycyjność. Najmniej pozytywnie wypowiadali się na temat kompetencji technicznych i matematycznych. Co niepokojące, dotyczyło to nie tylko osób kształcących się w szkołach ogólnokształcących, ale też uczniów techników³³.

6. Oczekiwania młodych względem przyszłej pracy zawodowej

Oczekiwania młodych Małopolan (wyrażane na etapie nauki w szkole ponadgimnazjalnej) co do przyszłej pracy zawodowej związane są przede wszystkim z pewnością zatrudnienia, a w dalszej kolejności z możliwością godzenia życia zawodowego z prywatnym (tzw. work-life balance) oraz odpowiednimi zarobkami³⁴. Wydaje się, że pod względem oczekiwań młodzi nie różnią się od starszych wiekowo pracowników. Stabilna praca, zwłaszcza w dobie spowolnienia gospodarczego, jest postrzegana jako wartość bez względu na wiek.

Oczekiwania płacowe młodych uczestników rynku pracy wydają się dość realistyczne. Średnia najniższa pensja netto, za jaką zgodziliby się pracować polscy absolwenci uczelni wyższych, wyniosła 1,8 tys. zł, a średnia wysokość zadowalającego

29 *Przyszłe kadry polskiej gospodarki*, s. 87.

30 Por. *Kogo kształcą polskie szkoły?* [online], Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2014, s. 25-26, [dostęp: 01.12.2014], dostępny w internecie: http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20140523082725/Raport_badanie_uczniow_IVedBKL.pdf?1400826488.

31 *Kogo kształcą polskie szkoły?*, s.52.

32 *Ibidem*, s. 61-62.

33 *Ibidem*, s. 54.

34 Por. *Małopolska młodzież 2014*, Kraków: Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, 2014, s. 19.

ich wynagrodzenia to 2,6 tys. zł. Aspiracje zarobkowe studentów różnicują się przede wszystkim ze względu na kierunek studiów. Najniższe oczekiwania mieli studenci pedagogiki, opieki społecznej, usług dla ludności oraz kierunków humanistycznych, a najwyższe – studenci nauk informatycznych, usług transportowych, prawnych i weterynaryjnych. Oczekiwania te były również wyższe w przypadku osób studiujących w największych ośrodkach akademickich oraz mężczyzn (w porównaniu z kobietami)³⁵.

Na poziomie ogólnopolskim oczekiwania płacowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych w zakresie płacy minimalnej oraz płacy, którą uznają za optymalną, również nie odbiegają od realiów płac oferowanych na rynku³⁶. Uczniowie małopolskich szkół nie są wyjątkiem. Ponad 70% z nich przyjąłoby pierwszą pracę za wynagrodzenie netto od 1 tys. do 2,5 tys. zł³⁷.

7. Przewagi konkurencyjne osób młodych w stosunku do starszych pracowników

Atuty osób młodych na rynku pracy:

- chęć do nauki i zdolność adaptacji
- znajomość nowych technologii oraz umiejętność szybkiego ich przyswajania
- znajomość języków obcych
- mobilność (zawodowa i przestrzenna).

Często o osobach młodych na rynku pracy mówi się w kontekście braków kompetencyjnych i problemów, na jakie napotykają w procesie rekrutacji. Rzadziej wspomina się o ich atutach, a więc pozytywnych cechach, odróżniających tę grupę od starszych pracowników. **Niewątpliwie młodzi posiadają wysokie zdolności adaptacyjne, zwłaszcza jeśli chodzi**

o radzenie sobie z nowymi technologiami³⁸. Nie tylko lepiej je znają, ale potrafią też szybciej się ich uczyć, gdyż kompetencje komputerowe nabywają od wczesnego dzieciństwa.

Ponadto młodzi chętniej uczestniczą w kształceniu nie tylko formalnym, ale i nieobowiązkowym. Podnoszą swoje kompetencje poprzez samokształcenie oraz chętnie korzystają z dostępnych na rynku kursów i szkoleń. Należy jednak zaznaczyć, że dotyczy to głównie osób z wyższym wykształceniem oraz pracujących. Osoby z wykształceniem średnim i zasadniczym zawodowym są mniej skore do kształcenia się³⁹. Najczęściej uczą się dwudziesto- i trzydziestolatkowie. Systematyczny spadek aktywności szkoleniowej i samokształceniowej dostrzegalny jest u czterdziestolatków i w starszych grupach wiekowych⁴⁰.

Nie jest też zaskoczeniem fakt, że **młodzi lepiej znają języki obce.** Dotyczy to zwłaszcza angielskiego, którego opanowanie staje się standardem na rynku pracy. Jak już zostało wspomniane, samoocena młodych w tym zakresie jest wysoka. Trzy czwarte

35 *Przyszłe kadry polskiej gospodarki*, s. 52–54.

36 *Kogo kształcą polskie szkoły?*, s. 7.

37 *Małopolska młodzież 2014*, s. 20.

38 Por. *Korzystanie z Internetu* [online], Warszawa: Centrum Badań Opinii Społecznej, 2012 [dostęp: 08.01.2014], dostępny w internecie: http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_081_12.PDF.

39 Por. *Potrzeby i priorytety osób młodych*, s. 7.

40 Por. *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce* [online], Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2013, s. 89 [dostęp: 08.01.2015], dostępny w internecie: http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Download-s/20121128143313/BKL_Raport_2013_int_m.pdf?1364281897.

Polaków w wieku 25–34 lata deklaruje znajomość minimum jednego języka obcego, podczas gdy dla grupy wiekowej 35–44 lata jest to znacznie mniej niż połowa. W kolejnych grupach wiekowych wskaźnik ten spada jeszcze bardziej⁴¹.

Najmłodszych pracujących cechuje w końcu większa mobilność – zarówno zawodowa, jak i przestrzenna. Są oni dużo częściej niż starsi skłonni do podjęcia różnego rodzaju działań w celu znalezienia pracy lub zmiany obecnego zajęcia na lepsze, np. do wyprowadzki lub dojeżdżania do pracy w innej miejscowości niż miejscowość zamieszkania lub też do poświęcenia czasu wolnego na przekwalifikowanie⁴².

8. Jak pomóc młodym

Jak widać, młodzież nie stanowi jednorodnej grupy, jeśli chodzi o sytuację na rynku pracy. W zależności od miejsca zamieszkania, poziomu i kierunku wykształcenia, a także wielu innych cech społeczno-demograficznych młodzi ludzie napotykać specyficzne wyzwania.

Wejście na rynek pracy jest krytycznym momentem, w dużym stopniu określającym dalszą drogę zawodową i ogólną sytuację życiową. Długotrwałe bezrobocie młodych, brak stabilności zawodowej czy bardzo niskie zarobki na długie lata ograniczają możliwości awansu zawodowego i społecznego. Dlatego ważne jest odpowiednio szybkie i dopasowane wsparcie młodzieży.

W Małopolsce prowadzonych jest szereg działań mających na celu pomoc osobom młodym w podejmowaniu zatrudnienia. Na poziomie edukacji zawodowej realizowany jest wieloletni projekt „**Modernizacja kształcenia zawodowego**”. Zakłada on nie tylko wsparcie uczniów, ale również kadry pedagogicznej, wyposażenie szkół, lepsze powiązanie oferty edukacyjnej z potrzebami rynku pracy (przez dodatkowe kursy, szkolenia, staże i zajęcia dla uczniów), a także poprawę społecznego wizerunku kształcenia zawodowego, szczególnie wśród młodzieży oraz rodziców (poprzez kampanie informacyjne, konkursy)⁴³.



Również program „**Gwarancje dla młodzieży**” przewiduje znaczące wsparcie finansowe małopolskiej młodzieży (w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, do 2020 r.). Wsparcie to otrzymają osoby będące w wieku od 15 do 29 lat i pozostające bez zatrudnienia. Powiatowe urzędy pracy i inne instytucje otrzymają dodatkowe środki finansowe, m.in. na poradnictwo zawodowe dla młodych, szkolenia, staże, pomoc indywidualną i pożyczki na zakładanie

41 Por. *Polacy poznają świat, czyli o zagranicznych wyjazdach i znajomości języków obcych* [online], Warszawa: Centrum Badań Opinii Społecznej, 2012 [dostęp: 08.01.2015], dostępny w internecie: http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_148_12.PDF.

42 Por. *Mobilność i elastyczność zawodowa Polaków* [online], Warszawa: Centrum Badań Opinii Społecznej, 2013 [dostęp: 08.01.2015], dostępny w internecie: http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_011_13.PDF.

43 Więcej informacji o projekcie można znaleźć w serwisie internetowym znajdującym się pod adresem www.zawodowamalopolska.pl.

działalności gospodarczej. Przydzielane będą również zachęcające do mobilności bony na zasiedlenie.

Nie bez znaczenia dla poprawy osób młodych są **działania zmierzające do podniesienia jakości i zwiększenia dostępności doradztwa zawodowego w regionie**. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie jest instytucją koordynującą ten proces poprzez organizację spotkań i szkoleń dla doradców, rozwijanie wspólnych standardów usług doradczo-szkoleniowych, dzielenie się wiedzą. Urząd organizuje także i patronuje różnym wydarzeniom popularyzującym wiedzę o rynku pracy i możliwościach wsparcia mieszkańców regionu (np. Festiwal Zawodów, Ogólnopolski Tydzień Kariery, Małopolski Dzień Uczenia się).

Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji to projekt badawczy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

Obserwatorium prowadzi **badania cykliczne, jednorazowe** oraz **analizy desk research** małopolskiego rynku pracy.

Opracowuje również nowe rozwiązania w zakresie udostępniania i rozpowszechniania informacji o rynku pracy. Zarządza Internetową Biblioteką Małopolskich Obserwatoriów oraz serwisem „Barometr zawodów dla Małopolski”. Obserwatorium odpowiada również za wybrane wskaźniki prezentowane w Internetowym Obserwatorze Statystyk Społecznych.

Więcej informacji w serwisach:

www.obserwatorium.malopolska.pl

www.barometr.obserwatorium.malopolska.pl

www.statystyki.obserwatorium.malopolska.pl

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie jest instytucją realizującą zadania Samorządu Województwa Małopolskiego w zakresie kreowania polityki rynku pracy. Inicjuje i wspiera skuteczne rozwiązania, które przyczyniają się do realizacji misji WUP w Krakowie „Kompetentny, wykwalifikowany i pracujący mieszkaniec Małopolski”.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
plac Na Stawach 1, 30-107 Kraków
tel. 12 42 87 870, faks 12 42 29 785
e-mail: kancelaria@wup-krakow.pl
www.wup-krakow.pl
ISBN: 978-83-63961-06-0

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Małopolska

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego