

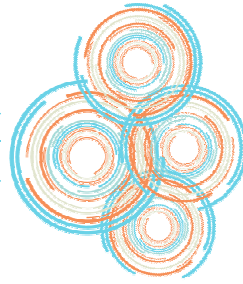


WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU
Partner w rozwoju. WUP. Pomorze

Mobilna

młodzież

na rynku pracy



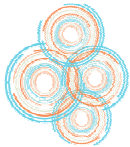
Gdańsk 12.12.2012

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



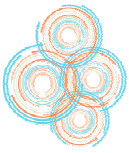
KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Młodzież na rynku pracy

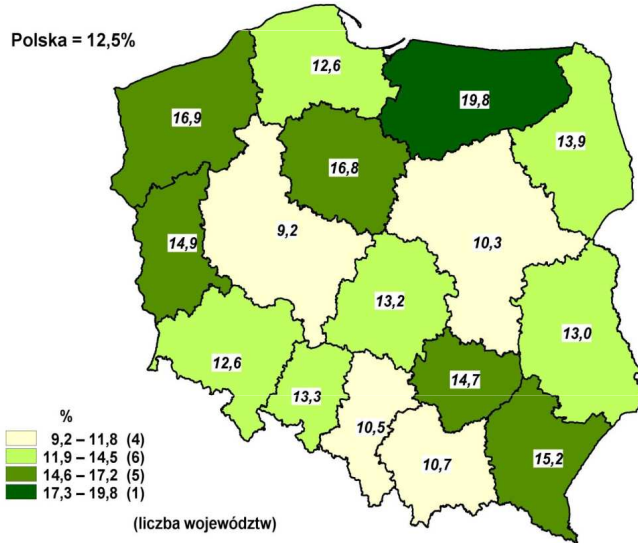
Małgorzata Rusewicz
Słupsk, 12 grudnia 2012r.



Gdzie jesteśmy na koniec 2012 roku?

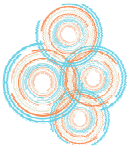
STOPA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO WEDŁUG WOJEWÓDZTW
Stan w końcu października 2012 r.

Polska = 12,5%



Źródło: GUS, 26 listopada 2012 r.

- Przewidywany spadek PKB w 2013 r. do 2,2 % (2,8% w 2012r. i 4.4% w 2011).
- Poziom bezrobocia ma wzrosnąć w 2013 r. do 13,5% w porównaniu do obecnych 12,5%.
- Z danych rządu wynika, że do końca 2012 r. pracę straci ponad 250 tysięcy pracowników.
- Zwolnienia grupowe dotknęły blisko 63 tysięcy osób.

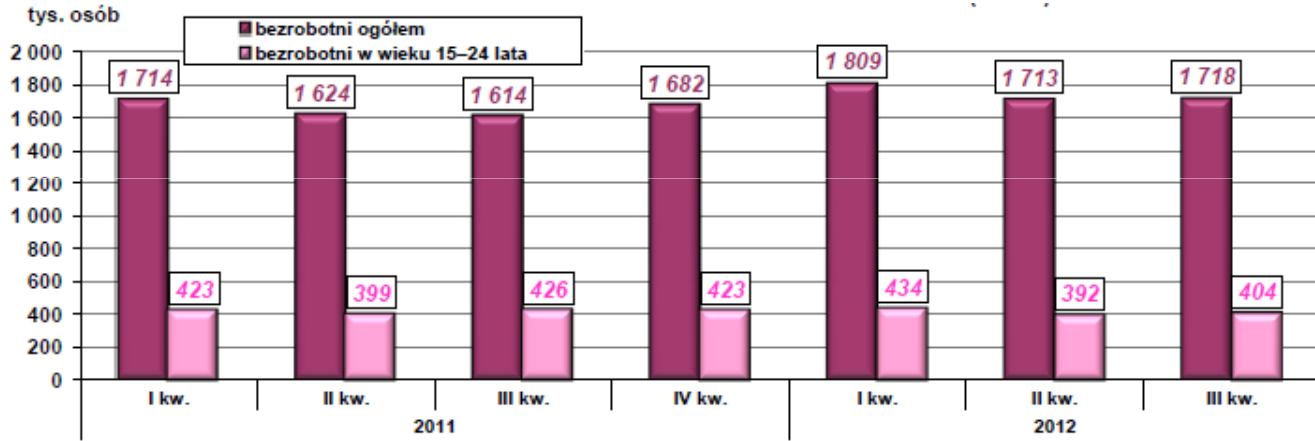


Sytuacja młodych na rynku pracy – cd.

- Co 10 Polak ma wyższe wykształcenie.
- Liczba studentów w okresie ostatnich 12 lat wzrosła pięciokrotnie (z 400 tys. do prawie 2 milionów).
- Niemal co trzeci absolwent jest zarejestrowany jako bezrobotny.
- Jedna trzecia bezrobotnych, którzy nie ukończyli 27 lat to absolwenci szkół wyższych. Stanowią oni dziś ok. 10% ogółu wszystkich bezrobotnych.
- Trzy lata temu młodych bezrobotnych było niemalże o połowę mniej.
- W 2020 35% stanowisk pracy wymagać będzie wyższych kwalifikacji (obecnie: 29%)

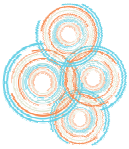


Sytuacja młodych na rynku pracy

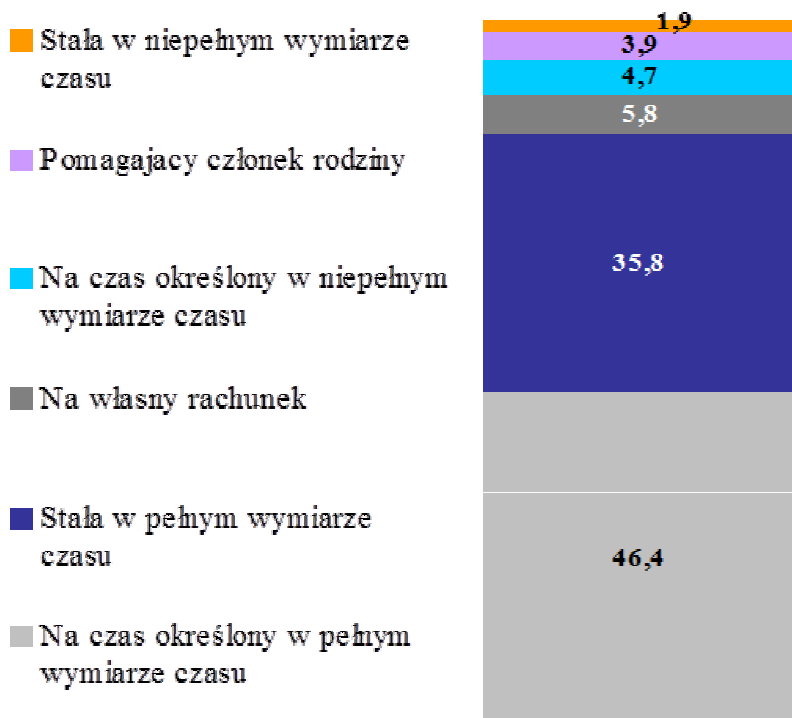


W październiku 2012 r. bez pracy pozostawało ponad 25% osób do 25 roku życia.

Źródło: GUS, 26 listopada 2012 r.



Charakter pracy podejmowanej po raz pierwszy przez młodych (15-29) po zakończeniu edukacji (%)



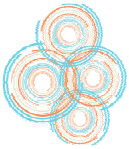
- Odejścia na emeryturę osób mających uprawnienia i zatrudnienie na ich miejsce młodszych pracowników była rzadko deklarowanym rozwiązaniem w polskich firmach (8% firm).
- W istocie, w Polsce było to zjawisko popularne głównie w sektorze energetycznym oraz w pośrednictwie finansowym (około 25% firm).

Źródło: Wejście ludzi młodych na rynek pracy w Polsce w 2009 r., GUS Warszawa 2010



Jak ludzie młodzi poszukują pracy?

- Przeciętny czas poszukiwania pracy w przypadku osób o niższych kwalifikacjach i młodych wynosi ponad 18 miesięcy.
- Osoby młodsze szukają pracy bardziej aktywnie niż starsze, choć to wśród osób poniżej 30 roku życia bezrobocie jest wysokie.
- Osoby młode częściej poszukują pracy aktywnie, choć częściej ograniczają się do metod biernych.
- Niezależnie od wieku, dominuje zainteresowanie pracą stałą, w pełnym wymiarze czasu pracy.



Oczekiwania młodych wobec pierwszej pracy

Wysokie wynagrodzenia

Dobre warunki pracy

Satysfakcja zawodowa

Stabilizacja zawodowa

Dogodne położenie względem miejsca zamieszkania

Zgodność z posiadanymi kwalifikacjami

Dobra atmosfera

Możliwość awansu i uznania przełożonych

Odpowiednia płaca

Brak napięć i stresów

Stabilność zatrudnienia

Możliwość rozwoju osobistego

Praca zgodna z umiejętnościami

Dogodne godziny pracy

Duża samodzielność

Możliwość szybkiego awansu

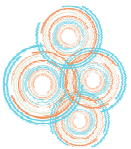
Źródło: Wejście ludzi młodych na rynek pracy w Polsce w 2009 r. GUS, Warszawa 2010

Źródło: Pierwsze kroki na rynku pracy. Ogólnopolskie badanie studentów i absolwentów. Deloitte i SGH, w: *Młodzi 2011*, KPRM Warszawa 2011



Oczekiwania płacowe osób młodych

- Oczekiwania płacowe znacząco przewyższają płacę, jaką można oszacować na podstawie danych rynkowych.
 - Przeciętna oczekiwana płaca osoby bezrobotnej poniżej 30 lat to ok. 1560 zł. Choć jest niższa od średnich oczekiwań, przewyższa płacę rynkową o ok. 370 zł (tj. niemal 30%).
 - Moda oczekiwań osób młodych, podobnie jak w populacji ogółem, wynosi ok. 1500 zł, podczas gdy średnia płaca netto dla osób pracujących w tym wieku wynosi 1230 zł.



Oczekiwania wzrostu wynagrodzenia

- W firmach zatrudniających młodych pracowników (absolwentów), skala przewidywanych podwyżek jest zazwyczaj większa.
- Wzrostowi wynagrodzeń w przedsiębiorstwach otwartych na młodych pracowników najczęściej towarzyszy adekwatny do niego wzrost wydajności pracy.

- Zdaniem tylko 37% pracodawców, koszt przyuczenia absolwenta przekracza korzyści związane z niższymi stawkami dla tych osób.





Czego oczekuje dzisiejszy rynek pracy?

- **Wnioskowania** – zdolność do krytycznego myślenia, wyciągania wniosków
- **Inteligencji emocjonalnej** – budowanie relacji opartych o zdolność do empatii
- **Sprawności adaptacyjnej** – umiejętność dopasowania się do sytuacji oraz znajdowania nieszablonowych i skutecznych rozwiązań
- **Kompetencji międzykulturowych** – umiejętność kooperacji z ludźmi operującymi innym językiem, posiadającymi odmienne przekonania i światopogląd
- **Pracy w szumie** – umiejętność odfiltrowania spośród nadmiaru danych – godnych zaufania i adekwatnych do wykonywanych zadań

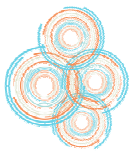
Źródło: *Future Work Skills 2020*, w: www.gazetapraca.pl



Czego oczekuje dzisiejszy rynek pracy?

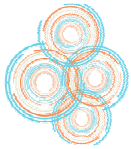
- **Przetwarzania danych** – umiejętność wyciągania wniosków i podejmowania decyzji w oparciu o coraz większe ilości danych
- **Pracy z nowymi mediami** – umiejętność tworzenia i krytycznej analizy zasobów udostępnianych za pomocą nowych mediów (obrazów, grafik i animacji)
- **Interdyscyplinarności** – głęboka wiedza z jednej dziedziny w połączeniu ze znajomością innych, powiązanych z nią sektorów wiedzy
- **Projektowania pracy** – tworzenie architektury własnego środowiska pracy
- **Dobrej współpracy w „wirtualu”** – umiejętność tworzenia atmosfery sprzyjającej współpracy

Źródło: *Future Work Skills 2020*, w: www.gazetapraca.pl



Jakie są oczekiwania pracodawców wobec firm prywatnych i PSZ?

- Dobrego rozpoznania wymagań firmy wobec kandydata do pracy
- Właściwego doboru profilu potencjalnego pracownika do profilu stanowiska pracy oraz innych oczekiwań pracodawcy
 - Odpowiednie doświadczenie zawodowe
 - Kompetencje społeczne i interpersonalne
 - Kompetencje miękkie
 - Motywacja i etos pracy!
- Odpowiedniego przygotowania bezrobotnego do pracy na określonym stanowisku – wyrównania ewentualnych braków kompetencyjnych
- Wsparcia w procesie rekrutacji
- Zaangażowania w rozwiązywanie potencjalnych problemów po podjęciu pracy przez naszego Klienta



.... i trzeba pokonać wszystkie bariery, które utrudniają ich skuteczną aktywizację

- Niska motywacja i zaangażowanie do poszukiwania pracy
- Problemy finansowe
- Brak orientacji dotyczącej własnych możliwości zawodowych
- Brak znajomości rynku pracy
- Ograniczenie miejscem zamieszkania
- Brak umiejętności aktywnego poszukiwania pracy
- Nierealistyczne wymagania wobec pracodawcy
- Ograniczenia czasowe wynikające, np. z opieki nad dzieckiem
- Wiele innych...



PPP – efektywny sposób na zmniejszenie bezrobocia także wśród młodych

Komplementarność

Wykorzystanie mocnych stron

- Sektor publiczny – praca z dużymi grupami krótkotrwale bezrobotnych; Firmy - praca z długotrwale bezrobotnymi
- Elastyczne i innowacyjne metody aktywizacji wykorzystywane przez sektor prywatny
- Wsparcie po zatrudnieniu vs. doprowadzenie do zatrudnienia
- Mobilna infrastruktura dostosowana do potrzeb danej grupy

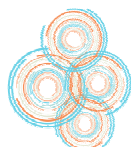
Specjalizacja

- Sektor prywatny zajmuje się najtrudniejszymi grupami: długotrwale bezrobotni, 50+, młodzi, osoby z problemami zdrowotnymi, niepełnosprawni, rodzice samotnie wychowujący dzieci, więźniowie, emigranci
- Indywidualne podejście poprzez dedykowanych doradców

Efektywność

Wynagrodzenie za wyniki

- Dwustopniowy cel - Doprowadzenie do zatrudnienia i utrzymanie się na rynku pracy
- Realizacja celu jest warunkiem wypłaty wynagrodzenia
- Poziom realizacji celu jako wskaźnik wysokości wynagrodzenia



Przykładowe efekty wprowadzanych rozwiązań

Kraj/ Program		Uczestnicy	Charakterystyki skuteczności	
			Podjęcie zatrudnienia	Utrzymanie zatrudnienia przez 13 tyg.*
Wielka Brytania	New Deal (1997-2010)	obligatoryjni	44%	72%
	New Deal for Disabled	fakultatywni	55%	80%
	Employment Zones (2000-2010)	obligatoryjni	46%	75%
		fakultatywni	48%	80%
Francja (od 2004 r.)		fakultatywni	65%-70%**	45%-50%**
Niemcy (od 2005 r.)		fakultatywni	35%-50%**	47%

Objaśnienia:

* wśród podejmujących pracę

** w zależności od stopnia trudności grupy