



Problemy rynku pracy, edukacji i przedsiębiorczości w opinii przedstawicieli społeczności lokalnych Małopolski

Raport z prowadzonych dyskusji grupowych

Kraków, listopad 2011 r.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

www.wup-krakow.pl





Opracowanie przygotowała firma BCMM – badania marketingowe sp. z o.o., na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, w ramach projektu Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji.

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

pl. Na Stawach 1

30-107 Kraków

Tel: 12 428 78 70

Fax: 12 422 97 85

kancelaria@wup-krakow.pl

www.wup-krakow.pl

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

Kraków 2011

| | | |
|---|---|----|
| □ | Wstęp | 3 |
| □ | Podsumowanie | 4 |
| □ | Sytuacja na rynku pracy osób w wieku aktywności zawodowej | 8 |
| | ▪ sytuacja osób młodych na rynku pracy | |
| | ▪ sytuacja kobiet na rynku pracy | |
| | ▪ sytuacja osób w wieku 45+ na rynku pracy | |
| □ | Edukacja na rynkach lokalnych | 21 |
| | ▪ przyczyny zróżnicowanego poziomu kształcenia na rynkach lokalnych | |
| | ▪ wyrównywanie szans edukacyjnych | |
| | ▪ edukacja osób dorosłych | |
| □ | Przedsiębiorczość na rynkach lokalnych | 27 |
| | ▪ motyvatory przedsiębiorczości na rynkach lokalnych | |
| | ▪ trwałość przedsiębiorstw | |
| | ▪ działania w sytuacji spowolnienia gospodarczego /obawy przed kryzysem | |
| | ▪ emigracja zarobkowa | |

Cel badawczy:

poznanie opinii przedstawicieli społeczności lokalnych na temat lokalnego rynku pracy, edukacji i przedsiębiorczości

Metodologia badawcza:

raport powstał w oparciu o wyniki dyskusji grupowych prowadzonych w trzech lokalizacjach województwa małopolskiego: Oświęcimiu, Brzesku, Nowym Sączu

uczestnikom dyskusji zostały zaprezentowane dane statystyczne obrazujące sytuację na rynku pracy w województwie małopolskim

w każdej z trzech badanych grup dyskusyjnych uczestniczyło 6-7 osób

Respondenci:

przedstawiciele społeczności lokalnych reprezentujący następujące podmioty*):

| | OŚWIĘCIM | BRZESKO | NOWY SĄCZ |
|---------------------------------|----------|---------|-----------|
| urzędy gmin, miejskie | ✓ | ✓ | ✓ ✓ |
| ośrodki pomocy społecznej | ✓ | ✓ | ✓ |
| stowarzyszenia lokalne | | ✓ | ✓ |
| lokalne grupy działania | ✓ | ✓ | ✓ |
| instytucje szkoleniowe | ✓ ✓ | | |
| centra aktywizacji zawodowej | ✓ | ✓ | ✓ |
| instytucje kulturalno-oświatowe | ✓ | ✓ | ✓ |

*) w zestawieniu podana jest wiodące miejsce pracy respondentów, niemniej jednak niektórzy z nich prowadzili również własną działalność gospodarczą i/lub kierowali placówkami, pełniąc rolę pracodawców

Termin realizacji:

I dekada listopada 2011 roku

Sytuacja osób w wieku aktywności zawodowej na rynku pracy:

Respondenci z wszystkich badanych grup spontanicznie (tj. bez sugestii moderatora dyskusji) wymieniają młodych mężczyzn, pracujących w branży budowlanej, jako grupę społeczną najlepiej radzącą sobie w obecnej sytuacji na rynku pracy.

Osoby wchodzące na rynek pracy, zwłaszcza młode kobiety nie będące po studiach technicznych a także osoby po 50-tym roku życia, słabo wykształcone, mieszkające w mniejszych miejscowościach to grupy społeczne mające największe problemy ze znalezieniem stałej pracy.

Respondenci dostrzegają wzrost bezrobocia w grupie osób młodych. Ich zdaniem jednakże, sytuacja na rynku pracy tej grupy różnicuje się względem płci, wieku i wykształcenia. W najgorszej sytuacji są osoby najmłodsze, wchodzące na rynek pracy, młode matki i kobiety po studiach humanistycznych. Najlepiej znajdują się na rynku pracy młodzi mężczyźni (szczególnie w branży budowlanej), choć często w rejestrach figurują jako bezrobotni. Spośród wyróżnionych grup osób w wieku aktywności zawodowej to właśnie w tej grupie – zdaniem respondentów – najwięcej jest osób otrzymujących znaczne dochody z prac dorywczych, sezonowych, wynagradzanych poza ewidencją.

Młodzi na rynku pracy:

Respondenci dostrzegają szczególnie trudną sytuację osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Wielu z nich – nie mogąc znaleźć satysfakcjonującej pracy – decyduje się na emigrację. Sytuacja nie poprawia się od 2008 r., a brak stabilizacji gospodarczej i obawy przed recesją nie skłaniają przedsiębiorców do tworzenia nowych miejsc pracy.

Zdaniem respondentów to dorośli (rodzice, szkoła, instytucje, pracodawcy) powinni pomóc młodym ludziom w zdobywaniu doświadczenia zawodowego, zwłaszcza poprzez właściwą promocję bezpłatnych staży a także pomoc w pozyskaniu praktyk zawodowych i efektywne ich prowadzenie.

Brak pewności dobrej pracy za odpowiednią płacę, niejednokrotnie niewłaściwie prowadzone przez pracodawców staże a także brak świadomości konieczności nabywania praktyki zawodowej to główne demotywatory zaangażowania ludzi młodych w zdobywanie doświadczenia zawodowego.

PODSUMOWANIE

Źródło: BCMM

Kobiety na rynku pracy:

Programy pomocowe, kierowane do kobiet, przynoszą zauważalne efekty w sferze przebudowy świadomości co do podejmowania aktywności zawodowej, również tej na własny rachunek. Wiele kobiet, korzystając ze wsparcia unijnego, wykorzystuje stwarzane im szanse, bierze udział w programach szkoleniowych, rozwija własną działalność gospodarczą. Respondenci podają jednak sporo mniej optymistycznych przykładów, gdzie kobiety, mimo równego zaangażowania czy wykształcenia, nie mają równych szans zawodowych.

Kobiety relatywnie chętniej biorą udział w różnego rodzaju szkoleniach, są bardziej zaangażowane i skłonne do udziału w projektach kierowanych do nich. Nie przekłada się to jednak bezpośrednio na wzrost zatrudnienia w tej grupie, choć respondenci zauważają, że coraz więcej kobiet chce pracować (sporo na własny rachunek) stąd różnica pomiędzy bezrobotnymi kobietami i mężczyznami może maleć.

Zdaniem respondentów, przy ograniczonym rynku pracy, kobiety często - pomimo większego zaangażowania, dobrego wykształcenia - mają mniejsze szanse na zatrudnienie niż mężczyźni.

Bezrobocie kobiet jest znacznie bardziej akceptowane społecznie niż mężczyzn. Niepracująca zawodowo kobieta nie jest postrzegana jako „bezrobotna” lecz zajmująca się domem (z wyboru czy konieczności).

Osoby 45+ na rynku pracy:

Osoby po 45-tym roku życia są mniej skłonne (niż młodsi) do korzystania z programów pomocowych, choć mają mniejsze szanse na pozyskanie pracy (również tzw. dorywczej).

Zdaniem respondentów osoby w wieku 45+ nie mają niższych kwalifikacji (np. związanych z nowoczesnymi technologiami) niż ich młodsi koledzy, niejednokrotnie osoby z tej grupy bardziej aktywnie zdobywają dodatkowe kwalifikacje, aby utrzymać swoje miejsce pracy, nie odbiegając poziomem kompetencji od młodszych pracowników. Ich problemy na rynku pracy mogą raczej wynikać z wyższych kosztów ich pracy (np. wyższe oczekiwania płacowe z uwagi na staż pracy).

PODSUMOWANIE

Źródło: BCMM

Skorzystanie z emerytur pomostowych, wcześniejszych emerytur dla różnych grup zawodowych (służb mundurowych, górników, itp.), zapewnia bezpieczeństwo bytowe, co ma istotne znaczenie zwłaszcza w sytuacji kryzysu gospodarczego, ponadto daje możliwości dodatkowego zarobkowania (na rynku lokalnym lub za granicą).

Edukacja na rynkach lokalnych:

Wyniki egzaminów gimnazjalnych w Małopolsce nie były znane respondentom i jako zaskakujące zostało ocenione tak duże zróżnicowanie rezultatów pomiędzy obszarami wielkomiejskimi a mniejszymi miastami i obszarami wiejskimi.

Dysproporcje w poziomie znajomości języka angielskiego wynikają głównie z dostępu do oferty zajęć pozaszkolnych i motywacji do nauki. W ośrodkach miejskich zarówno owa oferta jak i świadomość (zwłaszcza rodziców) konieczności posługiwania się językiem obcym jest znacząco większa. Wśród badanych panuje przekonanie, że szkoła (zarówno w mieście jak i na wsi) nie zapewnia możliwości nauczania się języka obcego (klasy dzielone wg płci lub alfabetu a nie kompetencji, mała ilość godzin lekcyjnych, itp.).

Respondenci wskazują na wiele programów kierowanych do środowisk wiejskich, dzięki którym rozdysponowane zostały znaczące sumy pieniężne na wyrównywanie szans edukacyjnych. Owe środki nie zawsze jednak przynoszą spodziewane efekty, głównie z uwagi na niedostatecznie dobrą kadrę nauczycieli i nie zawsze właściwie przygotowywane projekty.

Zdaniem respondentów Internet - jako narzędzie wyrównywania szans edukacyjnych na obszarach wiejskich - nie przyniesie oczekiwanych rezultatów, jeśli nie będzie wykorzystywane w szkole, pod kierunkiem i kontrolą nauczyciela.

Oferta szkoleń, kursów czy szkół dla dorosłych jest bardzo szeroka ale przede wszystkim w większych miastach, tam dostępność jest pełna. Osoby pracujące, z małych miejscowości, starsze, napotykają na barierę odległości (dojazdu) i/lub brak satysfakcjonujących rozwiązań w zakresie organizacji czasu pracy i nauki.

PODSUMOWANIE

Źródło: BCMM

Przedsiębiorczość na rynkach lokalnych:

Wzrost przedsiębiorczości na rynkach lokalnych jest – zdaniem respondentów – bezpośrednim efektem realizowanych programów pomocowych. Środki unijne w wielu przypadkach przyczyniły się do powstania przedsiębiorstw mających szansę na wieloletnie funkcjonowanie na rynku ale także i takich, które są swoistą formą zasiłku dla niepracujących (lub pracujących „na czarno”).

Respondenci nieco sceptycznie oceniają przetrwanie zakładanych (dzięki wsparciu unijnemu) przedsiębiorstw w długim horyzoncie czasowym. W ich ocenie wiele z tych przedsiębiorstw będzie działało jedynie w okresie określonym warunkami przyznania dotacji.

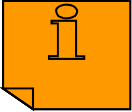
Pracodawcy, w obawie przed kolejną falą kryzysu, starają się raczej utrzymać zatrudnienie, choć równocześnie zmniejszać koszty zatrudnienia poprzez obniżanie dodatków do płac, oferowanie gorszych warunków płacowych.

Zdaniem respondentów większe zrozumienie konieczności podejmowania działań pozwalających na przetrwanie kryzysu mają pracownicy zatrudniani w małych przedsiębiorstwach choć tam też praca etatowa może być najmniej chroniona.

Respondenci zgodnie twierdzą, że firmy rodzinne lepiej radzą sobie w sytuacji spowolnienia gospodarczego czy kryzysu, podają wiele przykładów przedsiębiorstw rodzinnych, które dobrze prosperują przez wiele lat. W ich opinii w Małopolsce udział członków rodziny w prowadzeniu działalności gospodarczej jest bardzo duży, co może stanowić o specyfice przedsiębiorczości w tym regionie.

Emigracja zarobkowa:

Respondenci nie obserwują powrotów osób, które wyjechały z Polski w celach zarobkowych. W ich opinii wielu, szczególnie młodych ludzi, w dalszym ciągu poszukuje lepszych perspektyw dla siebie za granicą. Również osoby w średnim wieku, kończąc dotowane kursy, wyjeżdżają do pracy poza Polską. Są to najczęściej kobiety po szkoleniach z zakresu opieki nad osobami starszymi a także mężczyźni mający doświadczenie w branży budowlanej.

| | | |
|---|---|----|
| □ | Wstęp | 3 |
| □ | Podsumowanie | 4 |
|  | Sytuacja na rynku pracy osób w wieku aktywności zawodowej | 8 |
| | ▪ sytuacja osób młodych na rynku pracy | |
| | ▪ sytuacja kobiet na rynku pracy | |
| | ▪ sytuacja osób w wieku 45+ na rynku pracy | |
| □ | Edukacja na rynkach lokalnych | 21 |
| | ▪ przyczyny zróżnicowanego poziomu kształcenia na rynkach lokalnych | |
| | ▪ wyrównywanie szans edukacyjnych | |
| | ▪ edukacja osób dorosłych | |
| □ | Przedsiębiorczość na rynkach lokalnych | 27 |
| | ▪ motyvatory przedsiębiorczości na rynkach lokalnych | |
| | ▪ trwałość przedsiębiorstw | |
| | ▪ działania w sytuacji spowolnienia gospodarczego /obawy przed kryzysem | |
| | ▪ emigracja zarobkowa | |

SYTUACJA NA RYNKU PRACY – GRUPY W NAJLEPSZEJ SYTUACJI

Źródło: BCMM

Respondenci z wszystkich badanych grup spontanicznie wymieniają młodych mężczyzn, pracujących w branży budowlanej, jako grupę społeczną najlepiej radzącą sobie w obecnej sytuacji na rynku pracy.

| | |
|--|---|
| MŁODZI MĘŻCZYŹNI | <p>chętnie zatrudniani w branży budowlanej, również „na czarno”</p> <p>często pracujący w innych województwach niż małopolskie, także na zagranicznych kontraktach „rozchwytywani są pracownicy branży budowlanej, bo mimo kryzysu, zawsze jest na nich popyt. Bardzo dużo osób tutaj ma firmy zarejestrowane, ale wyjeżdża i pracuje za granicą bądź też w innych częściach kraju”, „wykazują zerowe dochody, a wiem, że żyją nie najgorzej”</p> <p>pracujący w kopalni (gmina Brzeszcze) „jeśli młody człowiek ma pracę w kopalni to jej pilnuje, ma pewność tej pracy”</p> |
| OSOBY W WIEKU 30-45 LAT | mają większą stabilność zatrudnienia |
| OSOBY MŁODE Z WYKSZTAŁCENIEM TECHNICZNYM | dobrze wykształcone, ale po studiach technicznych, te osoby zasilają jednak rynek pracy dużych miast a nie rynek lokalny „one z naszego lokalnego rynku pracy wędrują w kierunku większych miast. Oni kształcą się w Krakowie, bądź w mniejszym stopniu w Tarnowie i tam już w tym Krakowie zostają. To jest też związane z tym, że tutaj nie ma dla nich odpowiedniej i dobrze płatnej pracy” |
| OSOBY POSIADAJĄCE KONKRETNY ZAWÓD - FACH | osoby wykształcone w konkretnym fachu (stolarz, murarz, mechanik) mają większe szanse na rynku pracy, gdyż „znajdują zatrudnienie lub sami znajdują sobie zajęcie” |

SYTUACJA NA RYNKU PRACY – GRUPY W NAJGORSZEJ SYTUACJI

Źródło: BCMM

Osoby wchodzące na rynek pracy, zwłaszcza młode kobiety nie po studiach technicznych a także osoby po 50-tym roku życia, słabo wykształcone, mieszkające w mniejszych miejscowościach to grupy społeczne mające największe problemy ze znalezieniem stałej pracy.

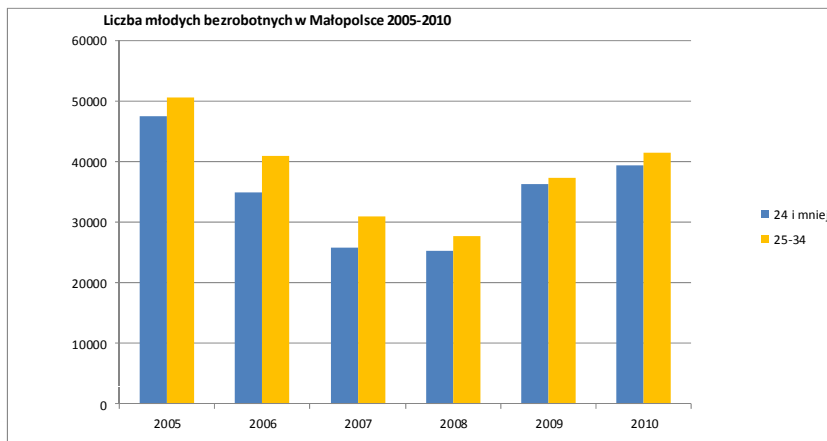
| | |
|------------------------------------|--|
| OSOBY MŁODE, PO SZKOLE | <p>głównie absolwenci kierunków humanistycznych, zwłaszcza nauczyciele „ciągle produkuje się nauczycieli, nie patrząc na niż demograficzny, nie ma dla tych osób pracy”</p> <p>nie znajdując pracy, starają się przekwalifikować lub (co nierzadkie) wyjeżdżają za granicę „u mnie przedział wieku 20-30 lat jest mało spotykany, większość jest za granicą”</p> <p>„generalnie obserwujemy tendencję większej liczby osób rejestrujących się [jako bezrobotni], zwłaszcza w przedziale 18-24 i 25-34”</p> |
| OSOBY PO 50 ROKU ŻYCIA | <p>szczególnie te osoby, które utraciły pracę „jak się straci pracę po 50-tce to już trudno ją później znaleźć”</p> <p>osoby niewykształcone (mieszkańcy małych miejscowości), bez praw emerytalnych „nie ma zakładów, skończy się bezrobocie i zostają bez niczego, bo nie mają praw do emerytury czy renty i ciężko im znaleźć pracę, bo gdziekolwiek się nie pójdzie i pyta o pracę, to szukają młodych, dyspozycyjnych”</p> |
| KOBIETY Z MAŁYCH MIEJSCOWOŚCI, WSI | <p>będące najczęściej „klientkami” pomocy społecznej</p> <p>szczególnie mieszkanki wsi „najgorzej mają kobiety, im jest trudno, bezrobotnym kobietom u mnie na wsi jest ciężko znaleźć pracę”</p> |
| KOBIETY Z WYŻSZYM WYKSZTAŁCENIEM | <p>„wzrasta liczba bezrobotnych z wyższym wykształceniem, zwłaszcza kobiet, które kończyły te kierunki humanistyczne, ich rynek nie wchłonie, bo nie ma takiego zapotrzebowania”</p> |

MŁODZI BEZROBOTNI

Źródło: BCMM

Respondenci dostrzegają wzrost bezrobocia w grupie osób młodych. Ich zdaniem jednakże, sytuacja na rynku pracy tej grupy różnicuje się względem płci, wieku i wykształcenia. W najgorszej sytuacji są osoby najmłodsze, wchodzące na rynek pracy, młode matki i kobiety po studiach humanistycznych. Najlepiej znajdują się na rynku pracy młodzi mężczyźni (szczególnie w branży budowlanej), choć często w rejestrach figurują jako bezrobotni. Spośród wyróżnionych grup osób w wieku aktywności zawodowej to właśnie w tej grupie – zdaniem respondentów – najwięcej jest osób otrzymujących znaczne dochody z prac dorywczych, sezonowych, wynagradzanych poza ewidencją.

- ➔ młodzi mężczyźni, ok. 20 - 30 lat, znajdujący stosunkowo łatwo zatrudnienie ale często „na czarno”
- ➔ osoby kończące szkołę, wchodzące na rynek pracy
- ➔ młode kobiety, opiekujące się małymi dziećmi, nie podejmują pracy z uwagi na brak dostępności do żłobków i przedszkoli, wysokie koszty zapewnienia opieki dla dziecka a także tradycję kulturową „żłobków nie mają, więc jak nie ma babci i pieniędzy na nianię, a przy zarobkach młodych ludzi na nianię nie stać, to albo pozostaje na zmiany, jeżeli się uda z mężem, albo rezygnacja z pracy na pewien okres”



interpretacja wykresu przez respondentów tylko w zakresie tendencji wzrostu liczby bezrobotnych osób w wieku 24-34.

PRZYCZYNY BEZROBOCIA OSÓB MŁODYCH WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY

Źródło: BCMM

Respondenci dostrzegają trudną sytuację osób młodych, wchodzących na rynek pracy. Wiele młodych osób – nie mogąc znaleźć satysfakcjonującej pracy – decyduje się na emigrację. Sytuacja nie poprawia się od 2008 r., a brak stabilizacji gospodarczej i obawy przed recesją nie skłaniają przedsiębiorców do tworzenia nowych miejsc pracy.

MŁODZI LUDZIE:


- ➔ nie znajdują pracy z uwagi na brak wymaganego doświadczenia. Pracodawcy niechętnie przyjmują uczniów na praktyki i staże, system szkolenia zawodowego nie kształci na dostatecznie dobrym poziomie, stąd osoby kończące szkołę nie mają odpowiednich kwalifikacji
- ➔ często ich oczekiwania (co do wynagrodzenia, stanowiska pracy) są znacząco wyższe niż oferowane na rynku pracy, co zniechęca zarówno pracodawców do zatrudniania osób z tak wygórowanymi oczekiwaniami płacowymi jak i młodych ludzi, często w konsekwencji szukających lepszych perspektyw zawodowych poza granicami regionu czy kraju *„kiedy przychodzi młody człowiek, np. po technikum i on na wstępie mówi, że chce zarabiać minimum 2500-3000 złotych, a tak nie ma, że człowiek przychodzi bez kwalifikacji i tyle dostanie. Bo pracodawca się takiego człowieka boi ... pracodawca woli zatrudnić pracownika, który ma już jakieś doświadczenie ... i ten człowiek bardziej racjonalnie podchodzi. On sobie bardziej doceni, że ma 2000 na przykład ale one są pewne”*
- ➔ niejednokrotnie brakuje im determinacji, motywacji do podejmowania pracy. Osoby młode utrzymywane są przez rodziców, bądź rodzice znacznie wspierają ich finansowo, ponadto pracując „na czarno”, w pracach dorywczych uzyskują znacznie większe dochody niż w pracy na etacie. To wszystko wpływa demotywująco na podejmowanie stałej, często ciężkiej a mało płatnej pracy *„... na obszarach wiejskich te osoby nie chcą podejmować tej pracy, bo wymaga ona siły fizycznej, jest uzależniona od warunków atmosferycznych a trzeba iść do pracy, a to jest praca często bardzo nisko opłacana”, „nie pójdzie za 1000 czy 1500 zł, bo mama mi da jeść, a gdzie tam sobie na czarno dorobi”*
- ➔ często zmieniają pracę, poszukują nowych, lepszych warunków zatrudnienia *„dziewczyny zaczynające pracę w sklepie jako ekspedientka, po 3 miesiącach już ją zmieniają”*
- ➔ nie znajdują pracy, bo przedsiębiorcy – w obawie o nadchodzącą kolejną po 2008 r. falę kryzysu – ograniczają zatrudnienie, bo brak ofert pracy głównie w zawodach innych niż rzemieślnicze
- ➔ są zatrudniani „na czarno” przy obopólnym zadowoleniu: młodzi ludzie otrzymują w ten sposób wyższe dochody, pracodawcy „obniżają” koszty pracy *„jak się rozmawia z pracodawcami, to oni wolą kogoś zatrudnić na czarno, bo koszty związane z ZUS-em i podatkami są duże”*

ZAANGAŻOWANIE LUDZI MŁODYCH W ZDOBYWANIE DOŚWIADCZENIA

Źródło: BCMM

Zdaniem respondentów to dorośli (rodzice, szkoła, instytucje, pracodawcy) powinni pomóc młodym ludziom w zdobywaniu doświadczenia zawodowego, zwłaszcza poprzez właściwą promocję bezpłatnych staży a także pomoc w pozyskaniu praktyk zawodowych i efektywne ich prowadzenie.

co zachęca do zdobywania doświadczenia zawodowego:

- ➔ rozwiązania angażujące młode osoby w ideę wolontariatu „na przykładzie naszej gminy Brzeszcz ta idea wolontariatu jest bardzo szeroko rozwinięta, ale to nie wynika z samej wiedzy czy potrzeby uczniów, tylko że to też jest sterowane. Różne instytucje, poprzez to, że mamy taki model działania, jaki mamy, to ten ruch wolontariatu się rozpowszechnia”
- 
- ➔ właściwe promowanie idei wolontariatu „jest odgórnie pokazane, że to jest dobre i to nie jest przymus, tylko zachęcenie”
 - ➔ wykreowanie „mody” na bezpłatne staże (wolontariat), budowanie przez dorosłych - poprzez właściwe wychowanie młodzieży - kultury, swoistej normy zdobywania doświadczenia zawodowego w czasie nauki
 - ➔ kontynuacja staży refundowanych przez urzędy pracy „w przeciągu 4 lat ja około 50-60 osób z biura pracy na tych stażach u siebie miałam i z tych kilkudziesięciu osób kilka zatrudniłam, więc ta forma stymulacji bezrobotnych się sprawdza”
 - ➔ propagowanie nieodpłatnego zdobywania doświadczenia wśród rodziców i młodzieży „trzeba to umieć odpowiednio sprzedać, powiedzieć, że będziesz mieć doświadczenie, wiedzę, satysfakcję, znajomości i jeżeli to jest lista, że to będziesz mieć, ale że to nie są pieniądze, ale np. będzie na świadectwie”
 - ➔ miejsce stażowe (zakład pracy) wybrane bezpośrednio przez stażystę „stażysta sam znajduje pracodawcę i my przyjmujemy wnioski już z kandydatami, co jest dopuszczalne. Na tyle są przedsiębiorczy, że osoby już są przypisane i my już wiemy, kogo chce pracodawca”
 - ➔ właściwie skonstruowana oferta staży „myśmy zorganizowali 800 staży, trwających około 6 miesięcy i zdarzały się sytuacje, że jeżeli osoba była dobrze dobrana, to zostawała u pracodawcy”

ZAANGAŻOWANIE LUDZI MŁODYCH W ZDOBYWANIE DOŚWIADCZENIA

Źródło: BCMM

Brak pewności dobrej pracy za odpowiednią płacę, niejednokrotnie niewłaściwie prowadzone przez pracodawców staże a także brak świadomości konieczności nabywania praktyki zawodowej to główne demotywatory zaangażowania ludzi młodych w zdobywanie doświadczenia zawodowego.

co zniechęca do zdobywania doświadczenia zawodowego:

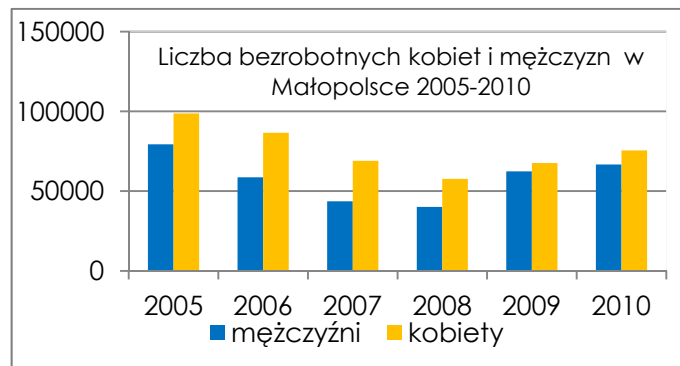
- ➔ małe zaangażowanie pracodawców w szkolenie młodych ludzi (praktyki, staże, wolontariat), brak systemu motywującego pracodawców do przyjmowania chętnych na staże i praktyki *„pracodawcy nie mają interesu, żeby się tym zajmować”*, niedostateczne przygotowanie praktyczne w szkole (brak współpracy szkół z pracodawcami)
- ➔ niewłaściwe wywiązywanie się pracodawców ze zobowiązań wobec stażystów *„wręcz nie zatrudniają na staż, żeby kogoś nauczyć czy zatrudnić później, tylko traktują to jako sposób na taniego pracownika, bez kosztowego”*
- ➔ niedostateczne zaangażowanie podmiotów odpowiedzialnych (np. gmin, szkół, rodziców) w promowanie zdobywania doświadczenia zawodowego np. poprzez wolontariat *„ja obserwuję, że nie ma tego nigdzie, tego zachęcania młodzieży. Szkoła do tego nie zachęca, nie zachęca dom”*
- ➔ nieodpowiednia informacja o wolontariacie *„wolontariat się w większości kojarzy z instytucjami opiekuńczymi, hospicjami, ale tak samo wolontariat mógłby być w banku czy gazecie, żeby zobaczyć ten wolontariat nie tylko poprzez działanie na rzecz drugiego człowieka, taki pomocowy, ale przez pryzmat poznania miejsca pracy, możliwości”*
- ➔ brak motywacji młodych ludzi *„poszukiwaliśmy praktycznie przez trzy lata ludzi do wolontariatu, tak aby ci ludzie zdobyli pewne doświadczenie i później nawet oferowaliśmy zatrudnienie u nas w biurze, i podam przykład, że w ubiegły roku na usilne rozpropagowanie tego w prasie lokalnej i lokalnej telewizji, zgłosiła mi się dziewczyna z Krakowa, nie tu, z Gorlic, nie z tego rynku, tylko z Krakowa!”, „u nas za darmo ludzie nie chcą”, „u nas ludzie myślą, że im się należy”*

SYTUACJA Kobiet NA RYNKU PRACY

Źródło: BCMM

Programy pomocowe, kierowane do kobiet, przynoszą zauważalne efekty w sferze przebudowy świadomości co do podejmowania aktywności zawodowej, również tej na własny rachunek. Wiele kobiet, korzystając ze wsparcia unijnego, wykorzystuje stwarzane im szanse, bierze udział w programach szkoleniowych, rozwija własną działalność gospodarczą. Respondenci podają jednak sporo mniej optymistycznych przykładów, gdzie kobiety, mimo równego zaangażowania czy wykształcenia, nie otrzymują równej mężczyznom płacy czy pracy.

- ➔ zmniejszająca się różnica pomiędzy liczbą bezrobotnych kobiet i mężczyzn może wynikać z efektów programów pomocowych kierowanych do kobiet „lata 2008 - 2010 to jest okres nowego programowania unijnego, m.in. aktywizujące zawodowo kobiety, np. 40 tys. na start, i zmniejszanie się tej różnicy w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn może być efektem właśnie wdrażania tych programów”
- ➔ wrasta świadomość kobiet i ich wiedza, co pozwala im na podejmowanie własnej działalności gospodarczej
- ➔ wzrost bezrobocia mężczyzn „wzrasta nam liczba bezrobotnych mężczyzn ze względu na pokłósie kryzysu, pokłósie zwolnień, redukcji itd. stąd też te słupki nam się wyrównują”
- ➔ kobiety pomimo, iż często lepiej wykształcone, bardziej zaangażowane, mają większe niż mężczyźni problemy ze znalezieniem pracy w innych zawodach niż tradycyjne postrzegane jako kobiece (tj. w innych niż kasjerki, fryzjerki, sprzedawczynie, itp.) „kobietom jedynie łatwiej znaleźć pracę w handlu [...] w powiecie chrzanowskim zniknęły duże zakłady pracy (górnictwo), które zatrudniały mężczyzn, natomiast rozwija się sieć handlowa, powstają nowe miejsca pracy w supermarketach, w zakładach usługowych, właśnie fryzjerzy, w kosmetyce i tam są poszukiwani pracownicy”



- ➔ kobiety podejmują pracę zarobkową nie tyle z wyboru ale z przymusu ekonomicznego „po prostu jest potrzeba rozpaczliwa, żeby sobie dać radę z utrzymaniem, czyli te przekwalifikowania się, kursy itd. są zdeterminowane jakimkolwiek dorobieniem sobie czegośkolwiek, też na czarno”

SYTUACJA KOBIEC NA RYNKU PRACY

Źródło: BCMM

Kobiety relatywnie chętniej biorą udział w różnego rodzaju szkoleniach, są bardziej zaangażowane i skłonne do udziału w projektach kierowanych do nich. Nie przekłada się to jednak bezpośrednio na wzrost zatrudnienia w tej grupie, choć respondenci zauważają, że coraz więcej kobiet chce pracować (sporo na własny rachunek) stąd różnica pomiędzy bezrobotnymi kobietami i mężczyznami może maleć.

- ➔ kobiety są bardziej aktywne w poszukiwaniu pracy „zgłaszają się ludzie po szkołach średnich czy studiach, którzy chcą odbyć staż czy praktykę, nawet nieodpłatną, ale muszą powiedzieć, że to w 80% są to kobiety. Natomiast bardzo rzadko przychodzi młody chłopak i pyta o staż”
- ➔ chętnie się szkolą, uczestniczą w kursach doszkalających, różnych projektach kierowanych do kobiet „w szkolnictwie zawodowym, większość osób dorosłych kształcących się u nas w powiecie to są kobiety. Nie mówię, że mężczyźni nie, ale większość to kobiety”
- ➔ liczne programy pomocowe kierowane do tej grupy społecznej, wzmacniają samoocenę kobiet, przygotowują je do podjęcia aktywności zawodowej, efektywnie wpływają na zmianę postaw wobec tradycyjnie pojmowanych ról społecznych kobiet i mężczyzn „kobiety są zmotywowane do podejmowania pracy [...] bo kobiety dzisiaj czują motywację, ta samoocena idzie jakby w górę, bo one czują, że ten czas w domu przechodzi im przez palce, a nawet jakby zarobiły te kilkaset złotych, to już są między ludźmi, muszą się ubrać, gdzieś wyjść”
- ➔ pozytywne efekty projektów pomocowych nie zawsze jednak przekładają się na pozyskanie zatrudnienia na rynkach lokalnych, stąd wiele kobiet „po takich projektach zdobyło się na odwagę i wyjechało do pracy za granicę”. Brak ofert pracy na rynku lokalnym może ponadto zniweczyć pozytywne efekty programów pomocowych kierowanych do tej grupy „przez udział w naszym projekcie nabrały pewności siebie, podniosły kwalifikacje, zintegrowały się z innymi kobietami, tylko teraz kwestia, na ile ta pewność siebie w nich pozostanie, bo jeżeli po zakończeniu projektu nie znajdą pracy, to znowu trafią w swoje środowisko i podejrzywam, że będzie tak, jak było dawniej”, „one chodzą na te kursy, ale później i tak pracy nie ma”
- ➔ konieczność pełnienia funkcji opiekuńczych i liczne obowiązki domowe często nie pozwalają kobietom na podnoszenie kwalifikacji poprzez korzystanie z oferowanej im pomocy. Respondenci zaangażowani w realizację projektów kierowanych do kobiet zwracają uwagę na problemy z pozyskaniem potencjalnych beneficjentek „mieliśmy problem zwerbować kobiety do naszego projektu. One po prostu mają problem, żeby z tego domu wyjść, mimo, że mają możliwość podniesienia kwalifikacji. Biorąc udział w naszym projekcie, mają pomoc finansową, jakieś wyjazdy i inne programy motywujące, ale był straszny problem zwerbować je do projektu”

PRZYCZYNY BEZROBOCIA KOBIEC

Źródło: BCMM

Zdaniem respondentów, przy ograniczonym rynku pracy, kobiety często - pomimo większego zaangażowania, dobrego wykształcenia - mają mniejsze szanse na zatrudnienie niż mężczyźni.

- ➔ niedostosowanie kierunków i poziomu kształcenia do potrzeb rynku – kierunki studiów, po ukończeniu których znalezienie pracy jest szczególnie trudne, najczęściej wybierane są przez kobiety, rynek nie oczekuje tylu absolwentów studiów wyższych „wystarczy przeanalizować oferty pracy z naszego urzędu pracy i tam są oferty praktycznie tylko dla osób z wykształceniem zawodowym. Ja raz w tygodniu przeglądam te oferty i dla kobiet po studiach tych ofert tam jest na palcach jednej ręki”
- ➔ mniejsza konkurencyjność kobiet na rynku pracy „jak o pracę nauczyciela stara się mężczyzna i kobieta to dostanie ją mężczyzna”, „zdarzają się sytuacje, że na tym samym stanowisku mężczyzna zarabia więcej”
- ➔ brak żłobków i przedszkoli uniemożliwiający podjęcie pracy zawodowej, czasem bywa to jednak dla kobiet „taka wymówka, takie usprawiedliwienie, nie pójdę do pracy, bo nie mam z kim zostawić dziecka”
- ➔ tradycja kulturowa, gdzie rolą mężczyzny jest zarobić na utrzymanie rodziny, a kobiety - zajmowanie się domem „u nas są takie tradycje, że te funkcje opiekuńcze przejmuje kobieta”, „jeżeli pojawia się sytuacja, że trzeba się kimś opiekować, dzieckiem, rodzicem itd., i jedno musi zrezygnować z pracy, to będzie to kobieta, bo mężczyzna zarabia na jej stanowisku więcej”
- ➔ brak motywacji do podejmowania pracy, wynikający z relatywnie dobrych warunków bytowych „od wielu lat kopalnia zapewnia byt, pracę, mieszkania, zapomogi, cały socjal”, „wiele kobiet się rejestruje i nie szuka pracy, bo mąż pracuje za granicą, nieźle się im powodzi i ona nie szuka tej pracy. Jest zarejestrowana, bo ma ubezpieczenie zdrowotne. I to jest dość duży odsetek”
- ➔ brak chęci do podejmowania pracy zawodowej, realizowanie się w pracy na rzecz rodziny „możemy refundować koszty opieki nad dziećmi [...]pomimo dosyć dużej promocji tej formy, zainteresowanie jest żadne. To by oznaczało, że zarejestrowane kobiety posiadające dzieci, do lat mniej więcej 10, wolą nie pracować mimo wszystko”
- ➔ relatywnie niska samoocena, brak wiary we własne siły i sprostanie wymaganiom na rynku pracy „dzisiaj te kobiety mają umiejętności, odchowane dzieci, ale mają taką niską samoocenę, że nie wiedzą, że potrafią i mogą coś ze sobą zrobić”
- ➔ niezyciowe, mało elastyczne przepisy utrudniające inicjatywę gospodarczą kobiet „w jednej szkole dyrektor chciał, żeby panie gotowały, tam jest stołówka, ale sanepid nie puścił”

BEZROBOCIE Kobiet I MĘŻCZYŹN

Źródło: BCMM

Bezrobocie kobiet jest znacznie bardziej akceptowane społecznie niż mężczyzn. Niepracująca zawodowo kobieta nie jest postrzegana jako „bezrobotna” lecz zajmująca się domem (z wyboru czy konieczności).



„kobieta ma zawsze jakieś zajęcia na tym bezrobociu, a mężczyzna niekoniecznie”

„kobiety może są sobie w stanie lepiej z tym poradzić psychicznie niż mężczyźni. Kobieta jest sobie w stanie wytłumaczyć, że to może nie jest jej wina, że może przy okazji zajmie się czymś innym, natomiast mężczyzna, znam przypadki, że jak trafił na bezrobocie, on siada i koniec. On się czuje upokorzony”

„kobiety oprócz pracy zawodowej wykonują drugi etat domowy”

„mężczyźni mają łatwiejszy dostęp do prac dorywczych. W moim rejonie bardzo dużo mężczyzn pracuje dorywczo, na czarno, właśnie w sektorze budowlanym, a kobieta ma już trudniej, bardziej jako niania na czarno lub opiekuje się osobą starszą”

„jest też mniej możliwości pracy dla kobiet, bo mężczyzna jest silny, więc to praca fizyczna, poza tym umysł techniczny, też kobieta nie spełnia tych warunków, więcej jest takiego zapotrzebowania [na pracę mężczyzn], tak mi się wydaje”

„tradycja kulturowa: kobieta może pracować wtedy, kiedy chce, a mężczyzna musi pracować”



SYTUACJA OSÓB W WIEKU 45+

Źródło: BCMM

Osoby po 45-tym roku życia są mniej skłonne (niż młodszy) do korzystania z programów pomocowych, choć mają mniejsze szanse na pozyskanie pracy (również tzw. dorywczej).

- ➔ wzrost bezrobocia w tej grupie może być powodowany świadomym działaniem pracodawców w zakresie polityki kadrowej, co ma na celu oszczędności płacowe „wiele firm wycierając sobie buzię kryzysem, zrobiło sobie czystki, głównie to starszych dotyczy, bo pousuwali tych, którzy wypracowali sobie wyższe stawki, pozatrudniali młodych, gdzie komu nie pasowało to likwidowali dział. Gdzie pozornie produkcja nie zmalą”
- ➔ relatywnie mniejsze zainteresowanie programami szkoleniowymi kierowanymi do tej grupy „w Oświęcimiu jest realizowany taki program, gdzie jest potrzebna jedna kobieta w wieku ponad 50 lat i wiecie, że jest problem taką znaleźć!”
- ➔ obawa przed uczeniem się, nabywaniem dodatkowych kwalifikacji „ja chciałabym, żeby [pracownik 50+] unowocześnił nagłośnienie, kieruję go na kurs, a on nie za bardzo chce tam pojechać, bo się boi”
- ➔ mniejsza akceptacja trudniejszych warunków skorzystania z oferty programów pomocowych (np. szkoleń) „tu jest jeszcze jedno istotne zjawisko, jeżeli chodzi o osoby po 50 roku życia, jeżeli takie kursy, szkolenie są realizowane w ich najbliższym otoczeniu, żeby nie miały dużych odległości do pokonania przyjeżdżając na kurs, to osoby z chęcią z tego korzystają, ale jakby osoby już miały dojechać gdzieś z krańca powiatu, to one nie będą w coś takiego zaangażowane”
- ➔ pozostawanie na rynku pracy: starsi pracownicy, którzy nabyli już prawa emerytalne, nie zawsze chcą z nich korzystać i „przeciągają jak mogą [zatrudnienie]”
- ➔ przedwczesne odchodzenie z rynku pracy (na wcześniejsze emerytury) „przejścia na renty i emerytury powoduje ta niepewność rynku pracy, bo nawet jak ma niepełną emeryturę, to ma przynajmniej jakieś środki na życie. Trochę mniej zamożnie, ale ma to pewne”
- ➔ podnoszenie kwalifikacji „widzę przykłady, kiedy starsi pracownicy robią wszystko, żeby pracować nadal, jeśli mają pracę, którą chcą nadal wykonywać”
- ➔ trudność w pozyskaniu nowego zatrudnienia „poza tym jak się straci pracę po 50-tce to już trudno ją później znaleźć”

Zdaniem respondentów osoby w wieku 45+ nie mają niższych kwalifikacji (np. związanych z nowoczesnymi technologiami) niż ich młodszy koledzy, niejednokrotnie osoby z tej grupy bardziej aktywnie zdobywają dodatkowe kwalifikacje, aby utrzymać swoje miejsce pracy, nie odbiegając poziomem kompetencji od młodszych pracowników. Ich problemy na rynku pracy mogą raczej wynikać z wyższych kosztów ich pracy (np. wyższe oczekiwania płacowe z uwagi na staż pracy).

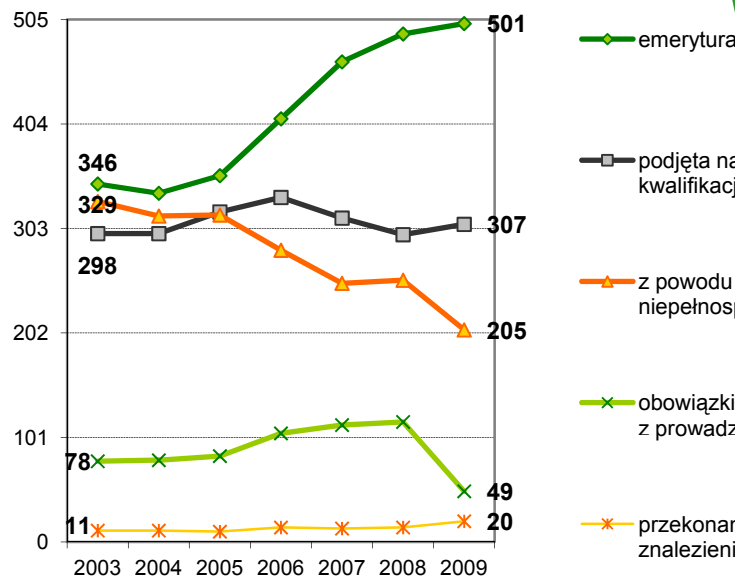
SYTUACJA OSÓB W WIEKU 45+

Źródło: BCMM

Skorzystanie z emerytur pomostowych, wcześniejszych emerytur dla różnych grup zawodowych (służb mundurowych, górników, itp.), zapewnia bezpieczeństwo bytowe, co ma istotne znaczenie zwłaszcza w sytuacji kryzysu gospodarczego, ponadto daje możliwości dodatkowego zarobkowania (na rynku lokalnym lub za granicą).

wiele osób przechodząc na wcześniejsze emerytury, zapewnia sobie bezpieczeństwo socjalne i równocześnie pracuje (często „na czarno”) „przyczyną jest po prostu taka możliwość. Skoro ma możliwość przejść, a nie straci wiele na tym, to czemu ma nie skorzystać”, „ma emeryturę i sobie jeszcze swoje dorobi”, „pracownicy mundurowi niejednokrotnie przechodząc na emeryturę w bardzo młodym wieku podejmują działalność gospodarczą, którą nie zawsze na siebie rejestrują, tylko na małżonkę bądź któreś z dzieci”, „to są bardzo wysokie świadczenia i jeszcze możliwość dorobienia sobie”,

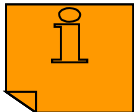
Główne przyczyny bierności zawodowej (w tys.)



w tej grupie zapewne sporo jest kobiet, które aktywnie korzystają z licznych, kierowanych do nich programów

zaostrenie przepisów, bardziej wnikliwa kwalifikacja

pogarszające się warunki życia, wzrost kosztów utrzymania, zmusza (kobiety) do podejmowania pracy zarobkowej

| | | |
|---|---|----|
| ❑ | Wstęp | 3 |
| ❑ | Podsumowanie | 4 |
| ❑ | Sytuacja na rynku pracy osób w wieku aktywności zawodowej | 8 |
| | ▪ sytuacja osób młodych na rynku pracy | |
| | ▪ sytuacja kobiet na rynku pracy | |
| | ▪ sytuacja osób w wieku 45+ na rynku pracy | |
|  | Edukacja na rynkach lokalnych | 21 |
| | ▪ przyczyny zróżnicowanego poziomu kształcenia na rynkach lokalnych | |
| | ▪ wyrównywanie szans edukacyjnych | |
| | ▪ edukacja osób dorosłych | |
| ❑ | Przedsiębiorczość na rynkach lokalnych | 27 |
| | ▪ motyvatory przedsiębiorczości na rynkach lokalnych | |
| | ▪ trwałość przedsiębiorstw | |
| | ▪ działania w sytuacji spowolnienia gospodarczego /obawy przed kryzysem | |
| | ▪ emigracja zarobkowa | |

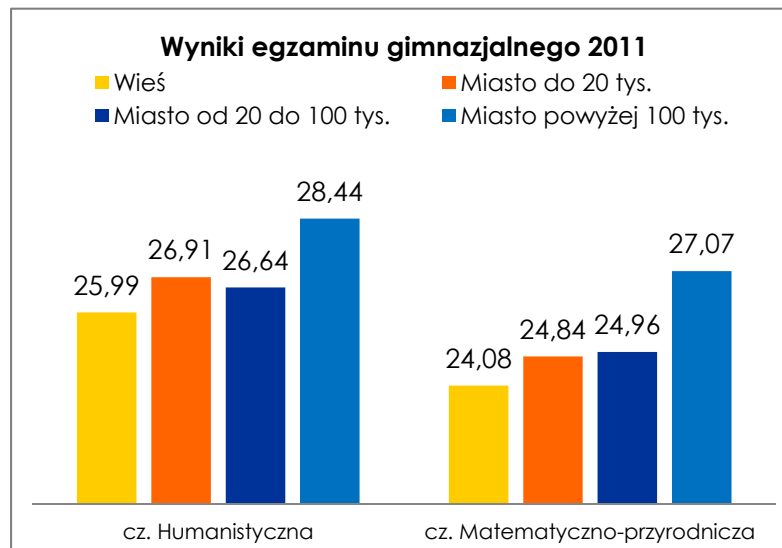
EDUKACJA SZKOLNA

Źródło: BCMM

Wyniki egzaminów gimnazjalnych w Małopolsce nie były znane respondentom i jako zaskakujące zostało ocenione tak duże zróżnicowanie rezultatów pomiędzy obszarami wielkomiastowymi a mniejszymi miastami i obszarami wiejskimi.

Główne powody zróżnicowania pomiędzy wynikami egzaminów:

- w mieście - znacznie szersza oferta dodatkowych, rozwijających zajęć dla dzieci „w mieście jest większa dostępność zajęć dodatkowo płatnych i większy prestiż takich zajęć”
- wyższy poziom nauczycieli w mieście (większa konkurencja szkół)
- większe zaangażowanie rodziców w edukację dzieci w mieście niż na wsi
- więcej obowiązków domowych nakładanych na dzieci wiejskie



przykłady dobrych praktyk – wieś

„ja jestem z tej wsi i gimnazjum, które ma najlepiej zdany egzamin jako gmina i powiat w Małopolsce. Powstały u nas komisje [...] spotykają się humaniści (polonista, plastyk, historyk, pani od wos-u), piszemy w każdym miesiącu próbny test, od września zaczynając”

„my w zeszłym roku byliśmy powyżej średniej, teraz jesteśmy w okolicach. I myślę, że dużą przyczyną takich wysokich wyników jest korzystanie z programów unijnych, z tych dodatkowych godzin. Są organizowane dodatkowe zajęcia”

EDUKACJA SZKOLNA

Źródło: BCMM

Dysproporcje w poziomie znajomości języka angielskiego wynikają głównie z dostępu do oferty zajęć pozaszkolnych i motywacji do nauki. W ośrodkach miejskich zarówno owa oferta jak i świadomość (zwłaszcza rodziców) konieczności posługiwania się językiem obcym jest znacząco większa. Wśród badanych panuje przekonanie, że szkoła (zarówno w mieście jak i na wsi) nie zapewnia możliwości nauczenia się języka obcego (klasy dzielone wg płci lub alfabetu a nie kompetencji, mała ilość godzin lekcyjnych, itp.)

| powiat | średni wynik punktowy z języka angielskiego z egzaminu gimnazjalnego |
|--------------|--|
| m. Kraków | 33,81 |
| m. Tarnów | 33,74 |
| m. Nowy Sącz | 31,89 |
| wielicki | 28,8 |
| chrzanowski | 28,77 |
| oświęcimski | 28,5 |
| wadowicki | 28,1 |
| olkuski | 28,04 |
| krakowski | 27,83 |
| bocheński | 27,55 |
| dąbrowski | 27,55 |
| myślenicki | 27,42 |
| gorlicki | 27,3 |
| limanowski | 26,79 |
| suski | 26,57 |
| nowotarski | 26,56 |
| brzeski | 26,3 |
| tatrzański | 26,26 |
| miechowski | 26,24 |
| tarnowski | 26,22 |
| nowosądecki | 25,4 |
| proszowicki | 24,81 |

- ➔ w ośrodkach miejskich są znacznie większe możliwości dodatkowych, pozaszkolnych zajęć z języka angielskiego – co przy niskim poziomie nauczania języków obcych w szkołach w ogóle, pozwala dzieciom z miast na znacznie lepszą znajomość języka obcego „wszyscy, którym zależy na poznaniu języka, chodzą na dodatkowe zajęcia, gdzie mają dodatkowych native speakerów”
- ➔ niska świadomość rodziców z małych miejscowości, szczególnie obszarów wiejskich co do potrzeby nauki języków obcych „najpierw jemu trzeba wytłumaczyć, żeby dziecko się uczyło, bo będzie klęska”
- ➔ nieodpowiednia organizacja nauki języka obcego w szkole, brak podziału (bądź rzadko stosowany) na grupy według kompetencji „to trzeba byłoby zrobić tak bardziej nowoczesnie, że jak dziecko się uczy tego angielskiego, a w klasie jest 5 wybitnych, a 20 zatrzymuje poziom, dać temu zdolniejszemu możliwość, że on może sobie np. w połowie półrocza zdać test, i zrobić z trzech klas grupy zdolniejszych i mniej zdolnych”
- ➔ brak możliwości posługiwania się językiem obcym (dzieci z obszarów wiejskich) w praktyce „powinno być więcej praktyki. Te dzieci uczą się tego języka na sucho, a nie mają możliwości z kimkolwiek porozmawiać, a to jest zawsze jakaś motywacja”
- ➔ niedostatecznie dobrzy nauczyciele „na wsi ci najlepsi nauczyciele nie chcą uczyć języka. To jest kwestia nauczyciela, często nie są przygotowani, żeby odpowiednio prowadzić zajęcia”

zdania nauczycieli co do egzaminów po każdym poziomie edukacji są podzielone (szczególnie tych prowadzonych w formie testowej) „ja myślę, że te testy dzieci mogłyby mieć częściej. Bo jeżeli dziecko miałoby motywację do nauki, to się przyłoży” vs „[wprowadzenie dodatkowych egzaminów] nic by nie zmieniło, nic by nie dało”

WYRÓWNYWANIE SZANS

Źródło: BCMM

Respondenci wskazują na wiele programów kierowanych do środowisk wiejskich, dzięki którym rozdysponowane zostały znaczące sumy pieniężne na wyrównywanie szans edukacyjnych. Owe środki nie zawsze jednak przynoszą spodziewane efekty, głównie z uwagi na niedostatecznie dobrą kadrę nauczycieli i nie zawsze właściwie przygotowywane projekty.

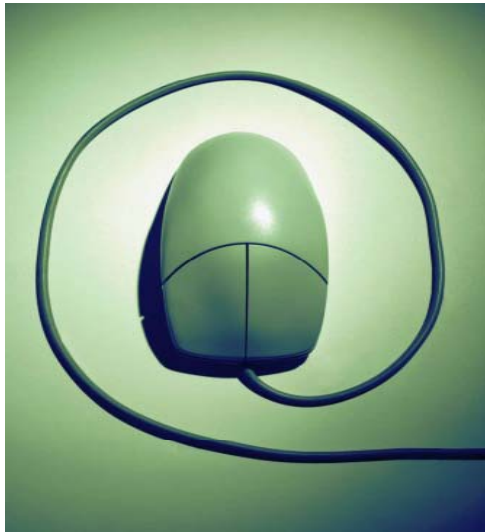
WYRÓWNYWANIE SZANS MOŻE NASTĘPOWAĆ POPRZEZ:

- ➔ zmianę odbiorcy pozalekcyjnych działań edukacyjnych tj. oddziaływanie na rodziców „na to, żeby dziecko gimnazjalne samo przyszło do ośrodka kultury nie ma szans. Taki program, taka propozycja, taki konkurs skierowany do gimnazjalistów nie ma odbioru, nie ma odzewu [...] uczniowie już nie mają ochoty i teraz my musimy [...] zmienić odbiorcę naszych działań. Skoro nie przyjdą sami uczniowie, to niech przyjdą z rodzicami”
- ➔ budowanie świadomości potrzeby edukacyjnej „w dużym mieście jeżeli ktoś przychodzi do domu po pracy i ma 50 m² całej swojej przestrzeni życiowej, to szybko ją ogarnie i ma czas pójść z tym dzieckiem. Jeżeli mówimy o środowisku wiejskim, gdzie dalej jakieś te obróbki, obejście, dom itd. i kobieta i mężczyzna pójdą sobie gdzieś dorobić, to człowiek fizycznie nie ma czasu z tym dzieckiem na te zajęcia pójść. Poza tym powiedz ojcu w terenie wiejskim, ty zostaw te widły, nie naprawiaj, nie remontuj, tylko idź teraz z dzieckiem na zajęcia”, „młody rodzic już pójdzie jak się go zainspiruje i mu pokaże, to pójdzie”
- ➔ pozyskiwanie środków na rzeczywiste, zmienne regionalnie, potrzeby edukacyjne „tutaj duża jest rola, aby te projekty były dobrze przygotowane. Niestety występują takie zjawiska, że projekt się kopiuje zmieniając pewne dane, a nie uwzględniając potrzeb lokalnych czy indywidualnych potrzeb niektórych dzieci”
- ➔ poprawa poziomu kształcenia, zwiększanie umiejętności i konkurencyjności pomiędzy nauczycielami, weryfikacja ich kompetencji (również odnośnie wprowadzania nowoczesnych metod dydaktycznych)
- ➔ zwiększenie roli / odpowiedzialności nauczycieli z obszarów wiejskich co do budowania świadomości potrzeby edukacji wśród dzieci i młodzieży „tutaj jest ogromna rola tych instruktorów, nauczycieli [...] bo rodzic często nie odczuje potrzeby, że dziecko ma iść np. na angielski, bo po co. dlatego ogromna jest rola, żeby wyłapać te osoby, żeby im coś zorganizować, pociągnąć je za sobą, czyli dać im ten wzorzec, którego być może nie mają gdzie indziej”

INTERNET JAKO NARZĘDZIE WYRÓWNYWANIA SZANS EDUKACYJNYCH

Źródło: BCMM

Zdaniem respondentów Internet - jako narzędzie wyrównywania szans edukacyjnych na obszarach wiejskich - nie przyniesie oczekiwanych rezultatów, jeśli nie będzie wykorzystywane w szkole, pod kierunkiem i kontrolą nauczyciela.



- ➔ internet dostarcza wielu atrakcyjnych narzędzi dydaktycznych, które dobrze wspomagają naukę
- ➔ wykorzystanie internetu do nauki w domu wymaga zaangażowania rodziców, ich kontroli i wiedzy (umiejętności poruszania się po Internecie) „ja mu muszę pokazać, podsunąć grę edukacyjną, jest tego naprawdę dużo [...] i dzięki temu ma dużą wiedzę, i nie dlatego, że siedzi w podręcznikach, tylko dlatego, że są możliwości, żeby wykorzystywać atrakcyjne formy”
- ➔ rodzice z gospodarstw wiejskich często nie mają możliwości zaangażowania się w pomoc i kontrolę wykorzystywania Internetu przez ich dziecko

EDUKACJA DOROSŁYCH

Źródło: BCMM


Oferta szkoleń, kursów czy szkół dla dorosłych jest bardzo szeroka ale przede wszystkim w większych miastach, tam dostępność jest pełna. Osoby pracujące, z małych miejscowości, starsze, napotykają na barierę odległości (dojazdu) i/lub brak satysfakcjonujących rozwiązań w zakresie organizacji czasu pracy i nauki.

BARIERY DOSTĘPNOŚCI DO PODNOSZENIA KWALIFIKACJI DOROSŁYCH:

- ➔ lokalizacja ośrodków szkoleniowych w większych miastach, co utrudnia dojazd osób z małych miejscowości „najbliższe takie ośrodki, które umożliwiłyby zdobycie takich kwalifikacji, które znalazłyby odzwierciedlenie w popycie na rynku pracy są w Tarnowie. I te osoby pracując po 8 godzin niejednokrotnie nie są w stanie dojechać później do Tarnowa, albo mają też inne obowiązki w rodzinie najczęściej”
- ➔ brak wsparcia ze strony pracodawcy „jeżeli są takie szkolenia, kursy, pracodawca nie jest chętny, żeby taka osoba się kształciła w danym zakresie, bo ona musi się zwolnić z pracy bądź wziąć urlop. Pracodawca niejednokrotnie nie ma kim zastąpić tej osoby”
- ➔ szkolenia nie zawsze dostosowane są do specyfiki rynków lokalnych „jeżeli firma [szkoleniowa] ma tu jednostkę, zna realia regionu, to potrafi się wpasować, przygotować projekt, ofertę szkoleniową i zabezpieczyć te szkolenia bardzo dobrze [...] także szkolenia powinny być indywidualnie dopasowane do danych regionów z uwzględnieniem opinii lokalnych społeczności”

DOSTRZEGANE POZYTYWY

- ➔ zmiany w szkolnictwie zawodowym mogą aktywnie wpłynąć na podwyższanie/zmianę kwalifikacji dorosłych „myślę, że zmiany, które teraz będą w szkolnictwie zawodowym pomogą się przekwalifikować. Wprowadzenie porządku w klasyfikacji zawodów, kursy kwalifikacyjne, one będą subwencjonowane, będzie można się w krótszym czasie przekwalifikować”
- ➔ oferty szkoleń e-learningowych

| | | |
|--|---|----|
| □ | Wstęp | 3 |
| □ | Podsumowanie | 4 |
| □ | Sytuacja na rynku pracy osób w wieku aktywności zawodowej | 8 |
| | ▪ sytuacja osób młodych na rynku pracy | |
| | ▪ sytuacja kobiet na rynku pracy | |
| | ▪ sytuacja osób w wieku 45+ na rynku pracy | |
| □ | Edukacja na rynkach lokalnych | 21 |
| | ▪ przyczyny zróżnicowanego poziomu kształcenia na rynkach lokalnych | |
| | ▪ wyrównywanie szans edukacyjnych | |
| | ▪ edukacja osób dorosłych | |
|  | Przedsiębiorczość na rynkach lokalnych | 27 |
| | ▪ motywatory przedsiębiorczości na rynkach lokalnych | |
| | ▪ trwałość przedsiębiorstw | |
| | ▪ działania w sytuacji spowolnienia gospodarczego /obawy przed kryzysem | |
| | ▪ emigracja zarobkowa | |

MOTYWATORY PRZEDSIĘBIORCZOŚCI NA RYNKACH LOKALNYCH

Źródło: BCMM

Wzrost przedsiębiorczości na rynkach lokalnych jest – zdaniem respondentów – bezpośrednim efektem realizowanych programów pomocowych. Środki unijne w wielu przypadkach przyczyniły się do powstania przedsiębiorstw mających szansę na wieloletnie funkcjonowanie na rynku ale także i takich, które są swoistą formą zasiłku dla niepracujących (lub pracujących „na czarno”).

- ➔ brak pracy najmniej na rynku lokalnym zwiększający skłonność do samozatrudnienia „to jest taka świadomość, że nie można znaleźć pracy u kogoś, to trzeba samemu zacząć działać”
- ➔ mnogość programów i środków ułatwiających założenie własnej firmy „ilość inkubatorów przedsiębiorczości, które są zakładane przy uczelniach i samorządach, ilość przyznawanych dotacji”
- ➔ intensywna promocja samozatrudnienia „na każdy projekt unijny było więcej chętnych, niż możliwości”
- ➔ programy szkoleniowe, przygotowujące do samozatrudnienia „ci ludzie dostali sporo umiejętności, więc mogli założyć te firmy. 15 osób przeszkolono, 10 dano pieniądze, ale ta pozostała 5 najczęściej też zakładała firmy”
- ➔ efekt „ostatniej szansy”, wysokość dotacji i relatywnie proste warunki jej pozyskania i utrzymania „oni uwierzyli w to, że dostaną 40 tys. złotych, dzisiaj dostaniesz na to pieniądze, a za rok już nie, stąd oni wszyscy poszli teraz”

TRWAŁOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW ZAKŁADANYCH PRZY WSPARCIU UNIJNYM

Źródło: BCMM

Respondenci nieco sceptycznie oceniają przetrwanie zakładanych (dzięki wsparciu unijnemu) przedsiębiorstw w długim horyzoncie czasowym. W ich ocenie wiele z tych przedsiębiorstw będzie działało jedynie w okresie określonym warunkami przyznania dotacji.

BARIERY TRWAŁOŚCI:

- ➔ *trudna sytuacja rynkowa, pogarszające się warunki prowadzenia działalności gospodarczej „koszty zatrudnienia są na tyle wysokie, że ten młody człowiek nie ma na tyle obrotu”*
- ➔ *brak umiejętności prowadzenia działalności gospodarczej „niektórym się wydaje, że założenie własnej firmy to jest tak siup. Część osób poszło na hurra i ja się obawiam, że wielu nie przetrwa”*
- ➔ *brak odpowiedniego przygotowania do prowadzenia własnej firmy „te firmy często powstają ad hoc, ze świetnego pomysłu, kreatywnego szumienia, natomiast rzadko kiedy świetny pomysł kreatywnego człowieka, który na szybko jest przelany na biznesplan i zyskał akceptację, często jest oparty o umiejętności osoby tworzącej. Rzadko kiedy jest to przemyślana machina finansowa, która pozwoli na zatrudnienie, rozwój”*
- ➔ *niewłaściwie rozpoznany popyt i potrzeby rynku „tutaj też należałoby się przyjrzeć w jakiej branży otwierana jest działalność. Jeżeli ktoś otwiera w branży budowlanej, to pracę będzie miał. Jeżeli w typowo usługowej bądź handlowej, usługowej tam, gdzie rynek jest dosyć nasycony tymi usługami, to w jakimś czasie niekoniecznie wszystko się będzie kalkulowało. Więc na to zjawisko też należy patrzeć przez pryzmat branży”, „jak ktoś założył firmę w 2010, to w 2011 przyjeżdża WUP i się pyta co pani robi, czy ma klientów itd. a ja się ich pytam, ile z tej mojej grupy jeszcze działa, a oni mówią, że wszyscy są już na wyciszeniu”*
- ➔ *niewłaściwa motywacja – przetrwanie okresu bezrobocia za pieniądze z dotacji „te firmy dokonują bardzo mało takich gospodarczych operacji. Okazuje się, że firma działa już ponad rok, a przytyw do firmy był rzędu 350 zł.”, „ja się spotkałam z takim kombinatorstwem”*

Respondenci wskazują także przykłady przedsiębiorców, którzy wykorzystują przyznane środki unijne na tworzenie efektywnych, trwałych przedsiębiorstw, zdolnych do tworzenia nowych miejsc pracy „mogę powiedzieć, że od czasu, jak te dotacje są przyznawane, to wskaźnik utrzymania firm mamy około 90%. Patrzę od 2008 roku. Mówię o środkach, które otrzymały osoby z Funduszu Pracy. Sporo z tych firm jest już pracodawcami, bo zatrudniają po 1 czy 2 osoby. Te osoby dosyć dobrze się orientują, bo na stworzenie miejsca pracy też można dostać dużą dotację”, „są faktycznie firmy, które ruszyły z kopyta i przychody są teraz rzędu 400 tys. złotych”

DZIAŁANIA W SYTUACJI SPOWOLNIENIA GOSPODARCZEGO/OBAW PRZED KRYZYSEM

Źródło: BCMM

Pracodawcy, w obawie przed kolejną falą kryzysu, starają się raczej utrzymać zatrudnienie, choć równocześnie zmniejszać koszty zatrudnienia poprzez obniżanie dodatków do płac, oferowanie gorszych warunków płacowych.

- ➔ poszukiwanie zleceń, innych rynków „szukają większego [producenta] i pod nim współpracują, na zasadzie podwykonawstwa”
- ➔ redukcja etatów, zakończenie umów o pracę „nie przedłużają umów”
- ➔ zamiana umów na umowy zlecenia „z którymi [pracownikami] mogłam, przeszłam na umowę zlecenie”
- ➔ poszukiwanie oszczędności, outsourcing – „zastanawiam się nad wyprowadzeniem usług sprzątających na zewnątrz”
- ➔ utrzymanie zatrudnienia na innych (gorszych dla pracowników) warunkach
- ➔ zmniejszanie dodatków płacowych, świadczeń „u nas w szkole wyszli z założenia, że dodatek motywacyjny, który wynosił 11%, nam zmniejszają. W sumie, to przez spowolnienie zmniejszą nam wszystkie dodatki, które otrzymujemy”
- ➔ łączenie etatów

RELACJE PRACODAWCA-PRACOWNIK W SYTUACJI SPOWOLNIENIA GOSPODARCZEGO

Źródło: BCMM

Zdaniem respondentów większe zrozumienie konieczności podejmowania działań pozwalających na przetrwanie kryzysu mają pracownicy zatrudniani w małych przedsiębiorstwach choć tam też praca etatowa może być najmniej chroniona „*ja myślę, że w tych małych firmach jest większa odpowiedzialność za wspólne działanie, natomiast w tych średnich, dużych, pracodawca jest panem, a pracownik jest narzędziem do pozyskiwania dochodu, robienia obrotu firmy*”.

ZE STRONY PRACOWNIKÓW:

- ➔ brak zrozumienia trudnej sytuacji przedsiębiorstwa, często sztywne stanowisko związków zawodowych, nie uwzględniające dobra zakładu pracy „*na dzień dzisiejszy jesteśmy na takim etapie, że nie ma zrozumienia. Jestem na prawie sporu zbiorowego, bo związki go zapowiedziały, jeżeli nie wyrównam wynagrodzeń. Nie pozwolą kosztem wynagrodzeń pracowników szukać oszczędności*”
- ➔ brak przywiązania do miejsca pracy, nadmierne roszczenia, zbyt wygórowane w stosunku do sytuacji rynkowej „*jeżeli chodzi o podejście pracowników do firm, to jest taki beton, że można wykorzystać firmę, że firma musi płacić, a nie są świadomi tego, że jeżeli moja firma dobrze prosperuje, to też mnie będzie lepiej*”
- ➔ niewłaściwe postrzeganie relacji pracownik-pracodawca „*dla niego [pracownika] dobro firmy znaczy dobro mojego szefa, bo czemu ja mam komuś robić dobrze kosztem mojej pracy*”
- ➔ zrozumienie trudnej sytuacji rynkowej, poczucie współodpowiedzialności za losy firmy „*to nastawienie pracowników, nie wszystkich, ale jednak, jest już troszeczkę inne, bo jednak taka jest niepewna sytuacja pracy, że coraz więcej pracowników czuje się odpowiedzialnych za tą firmę, bo jeżeli firma dobrze funkcjonuje, to oni jednak tę pracę mają, jednak bardziej się starają, niż to wcześniej było*”

ZE STRONY PRACODAWCÓW:

- ➔ zmniejszanie płacy bez negocjacji, szantaż pracy „*w mikroprzedsiębiorstwie, to się mówi tak, słuchaj, od przyszłego miesiąca dostajesz mniej pieniędzy, albo nie przychodzisz w ogóle*”
- ➔ brak właściwej motywacji pracy „*nie ma takiego systemu motywacyjnego pracowników, który by w sposób trwały wpływał na ich świadomość w tym zakresie*”
- ➔ brak poczucia odpowiedzialności za pracowników „*jeżeli pracodawca widzi, że firma źle funkcjonuje, on najpierw będzie siebie ratował, to jest też takie błędne pojęcie pracodawcy, on woli nie wypłacić należności, niż być w porządku wobec tych pracowników*”

FIRMY RODZINNE

Źródło: BCMM

Respondenci zgodnie twierdzą, że firmy rodzinne lepiej radzą sobie w sytuacji spowolnienia gospodarczego czy kryzysu, podają wiele przykładów przedsiębiorstw rodzinnych, które dobrze prosperują przez wiele lat. W ich opinii w Małopolsce udział członków rodziny w prowadzeniu działalności gospodarczej jest bardzo duży, co może stanowić o specyfice przedsiębiorczości w tym regionie.

FIRMA RODZINNA

- ➔ „tylko rodzina ma szansę przetrwać z rodziną”
- ➔ „rodziny pomagają, jak jest ojciec na emeryturze, to pomaga”
- ➔ „firmy rodzinne funkcjonują wspaniale”

UDZIAŁ CZŁONKÓW RODZINY W PROWADZENIU DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ W MAŁOPOLSCE

- ➔ „ja bym powiedział, że bardzo duży udział”
- ➔ „przede wszystkim zatrudniają z rodziny”
- ➔ „urzędy są rodzinne, wszystko jest rodzinne”
- ➔ „duże firmy tutaj są rodzinne”
- ➔ „one [firmy] się rozrastają na bazie rodziny”

EMIGRACJA ZAROBKOWA

Źródło: BCMM

Respondenci nie obserwują powrotów osób, które wyjechały z Polski w celach zarobkowych. W ich opinii wielu, szczególnie młodych ludzi, w dalszym ciągu poszukuje lepszych perspektyw dla siebie za granicą. Również osoby w średnim wieku, kończąc dotowane kursy, wyjeżdżają do pracy poza Polską. Są to najczęściej kobiety po szkoleniach z zakresu opieki nad osobami starszymi a także mężczyźni mający doświadczenie w branży budowlanej.

EMIGRACJA LUDZI MŁODYCH:

- ➔ *respondenci nie dostrzegają powrotów, choć zauważają, że skala wyjazdów nieco się zmniejsza „u nas w powiecie ja obserwuję bardzo dużą emigrację zarobkową, chociaż w tym roku już jest mniej. Wydaje mi się, że 2-3 lata temu było tych wyjazdów więcej, teraz już jest mniej”*
- ➔ *osoby młode, wyjeżdżając z Polski, raczej nie planują powrotu „jeżeli są to osoby młode, po studiach, bądź też z wykształceniem zawodowym, one wyjeżdżają i już tutaj nie wrócą, gdyż tam zakładają rodziny, inwestują zarobione pieniądze w nieruchomości. One niejednokrotnie są tutaj zameldowane jako obywatele Polski, ale one tutaj nie wrócą, bo nie mają po co, bo tutaj nie ma pracy”*
- ➔ *osoby powracające do Polski, często nie odnajdują się w zastanych realiach „ja znam parę przypadków powrotów, które się nie udały, te osoby z powrotem wyjechały”*

EMIGRACJA LUDZI W ŚREDNIM WIEKU:

- ➔ *„ja obserwuje, że też dużo starszych osób wyjeżdża”*