

ANNA WAWRZONEK

*Uniwersytet im. Adama Mickiewicza
w Poznaniu*

MŁODZI DOROŚLI WOBEC ZMIAN NA RYNKU PRACY

ABSTRACT. Wawrzonek Anna, *Młodzi dorośli wobec zmian na rynku pracy* [Young Adults in the Face of Changes on the Labour Market]. *Studia Edukacyjne* nr 33, 2014, Poznań 2014, pp. 305-320. Adam Mickiewicz University Press. ISBN 978-83-232-2879-0. ISSN 1233-6688

The objective of the article is to present reflections on the situation of young people on the labour market and its effects on education. The article focuses on employers' expectations of young people on the labour market, on the support offered the analyzed group to improve their professional situation, with particular interest in legislative changes in the labour market policy as well as implications for education and counselling.

Key words: youth, labour market, employers' expectations, competence, support for youth on the labour market

Celem niniejszego artykułu jest zaprezentowanie refleksji dotyczących sytuacji młodych osób na rynku pracy i wiążących się z tym konsekwencji dla edukacji. Przedmiotem rozważań niniejszego opracowania autorka uczyniła oczekiwania pracodawców kierowane wobec młodych na rynku pracy, wsparcie oferowane analizowanej grupie w polepszeniu ich sytuacji zawodowej, ze szczególnym akcentem na zmiany legislacyjne w polityce rynku pracy, a także implikacje dla edukacji i doradztwa.

Rozpoczynając rozważania dotyczące funkcjonowania młodych na rynku pracy, warto wyjaśnić kwestie dotyczące omawianej grupy. Zgodnie z klasyfikacją psychologiczną, możemy wyodrębnić różne fazy/okresy dorosłości poczynając od adolescencji, poprzez wczesną dorosłość. Wejście w dorosłość rozpoczyna wiek młodzieńczy, zwany wczesną dorosłością.

Okres młodości obejmuje lata od 18. roku życia do 25-30. roku życia¹. Analizując zadania rozwojowe według R.J. Havighursta, możemy wyróżnić między innymi te związane z wyborem ścieżki edukacyjno-zawodowej, osiągnięciem bezpieczeństwa i niezależności ekonomicznej, przygotowaniem się do życia rodzinnego, startem w nowych rolach: rodzinnych i zawodowych, nabyciem zbioru wartości oraz systemu etycznego jako przewodnika zachowania². Cytowany autor wyraźnie podkreśla, iż większość zadań w tym okresie skupia się na tworzeniu rodziny, co w moim odczuciu stoi w sprzeczności z tym co obecnie możemy obserwować. Miarą sukcesu młodego człowieka jest ówczasnie raczej jego status zawodowy, jaką ma pracę, czy robi tzw. karierę albo nawet sam fakt posiadania pracy, co w przypadku młodych ludzi często stanowi o ich „być albo nie być”. W związku z faktem, iż coraz większa część młodzieży nie może znaleźć pracy zarobkowej, wyznacznikiem atrakcyjności młodego człowieka jest obecnie to, na ile jest niezależny finansowo – czy sam na siebie zarabia czy nie. Zarówno media, jak i opinia społeczna nie oceniają młodych przez pryzmat zadań rozwojowych związanych z życiem osobistym, rodzinnym, preferowanych wartości, ale przez pryzmat funkcjonowania na rynku pracy. Dlatego, biorąc pod uwagę kryterium biologiczne uwzględniające ramy wiekowe młodych dorosłych, warto zasugerować się kryteriami przyjętymi przez badaczy rynku pracy. Autorzy Raportu „Młodzi 2011” wskazują na dwie kategorie wiekowe młodych: 15-24 lata oraz 25-34 lata³, z kolei M. Pańków w swoim opracowaniu przyjmuje ramy wiekowe dla młodych na rynku pracy w granicach 18-29⁴. Analizując dane statystyczne Eurostatu, można z kolei zauważyć, iż przedział wiekowy dla tej kategorii przypada zazwyczaj na 15-24. lat. Jednak warto podkreślić, iż w związku z opóźnieniem momentu wejścia na rynek pracy, głównie z powodu wydłużania okresu pobierania nauki, coraz częściej mówi się o młodych do 30. roku życia. Takie ramy wiekowe zostały zaproponowane także w Ustawie o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁵. Wydłużony wiek „inicjacji zawodowej” związany jest z kolei z trudną sytuacją młodych na rynku pracy.

¹ J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 1 – *Podstawy psychologii*, Gdańsk 2003, s. 317.

² A. Brzezińska, *Spółeczna psychologia rozwoju*, Warszawa 2000, s. 234-235.

³ M. Boni, K. Szafranec (red.), *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011, s. 37.

⁴ M. Pańków, *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*, Warszawa 2012, s. 4.

⁵ Ustawa z 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, DzU 2014, poz. 598.

Sytuacja młodych na rynku pracy

Od kilku lat obserwujemy systematyczny wzrost bezrobocia wśród najmłodszej grupy osób funkcjonujących na rynku pracy. Z danych europejskiego urzędu statystycznego Eurostat wynika, że stopa bezrobocia wśród młodych (15-24 lata) członków Unii Europejskiej w lutym 2014 roku wynosiła 22,9%. Stopa bezrobocia młodych w Polsce utrzymywała się wówczas na poziomie 26,9%. Największy problem ze znalezieniem pracy mają od wielu lat młodzi z południa Europy: Grecy (58,3%), Hiszpanie (53,6%) i Chorwaci (48,8%)⁶. Wyraźnie znaczące kontrasty występują pomiędzy poszczególnymi państwami członkowskimi UE, ponieważ na przeciwległej stronie państw Południa, w których bezrobocie młodych oscyluje wokół 50%, znajdują się państwa, w których bezrobocie w omawianej grupie wiekowej jest niskie. Są to: Austria, Niemcy i Holandia, mieszczące się w przedziale 7-9%⁷. Zaprezentowane dane wskazują, iż Polska charakteryzuje się wyższymi wartościami bezrobocia niż średnie unijne.

Jak wskazują analizowane dane statystyczne, polska młodzież, w zestawieniu z innymi grupami wiekowymi, znajduje się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Na niekorzyść analizowanej grupy najbardziej przemawia fakt niskiej aktywności zawodowej i niski wskaźnik zatrudnienia. Wśród młodych Polaków wskaźnik aktywności zawodowej wynosi zaledwie 33,5%, pracuje co czwarta osoba w wieku 15-24 lata (24,3%); dla porównania w grupie 25-34 pracuje już 77,1% osób⁸.

Oczekiwania wobec młodych pracowników

Zmieniające się oczekiwania kierowane do młodzieży, związane ze zwiększeniem ich aktywności zawodowej oraz wysokim poziomem kompetencji i kwalifikacji, powodują, iż młodzi tworzą grupę ulegającą nieustannym przeobrażeniom. Możemy ją określić jako „grupę będącą w procesie zmian”. Zmiany widoczne są w zakresie przyjętego systemu wartości, a co za tym idzie – także w obszarze prezentowanych postaw wobec pracy. Jak

⁶ European Commission, Eurostat http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics [dostęp: 05.12.2014].

⁷ D. Hughes, T.B. Borbely-Pecze, *Bezrobocie młodzieży kryzys pośród nas. Rola strategii poradnictwa przez całe życie w reagowaniu na podaż pracy i popyt na nią*, Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego, 57, Warszawa 2014, s. 9.

⁸ *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności IV kwartał 2013 r.*, Warszawa 2014.

prezentuje M. Zielińska, z danych CBOS-u wynika, iż zmieniają się priorytety młodych ludzi. W hierarchii celów życiowych najwyższą pozycję w 2010 roku zajęły miłość i przyjaźń (wzrost o 11% w stosunku do roku 1994), wyprzedzając tym samym rodzinę i życie rodzinne. Co ciekawe, w 1994 roku najwyższą notę w rankingu wartości młodych osób zajmowała ciekawa praca, zgodna z zainteresowaniami. W roku 2010 wartość ta znajdowała się na trzeciej pozycji (ze spadkiem o 13% względem roku 1994). Dla współczesnego pokolenia młodych dorosłych ważniejsze niż dla starszych pokoleń jest osiągnięcie wysokiej pozycji zawodowej (wzrost o 15% w porównaniu z rokiem 1994)⁹. Prezentowany system wartości wydaje się zgodny z przemianami, jakie dokonały się w ostatnich kilku latach wśród pracowników. Jak wynika z dostępnych danych, młodzi ludzie zmieniają swoje podejście do pracy. Transformacja ustrojowa, akcesja do Unii Europejskiej oraz szereg zmian społeczno-kulturowych spowodowały, że młodzi Polacy „są coraz mniej skłonni poświęcać się dla kariery czy uznawać pracę za najważniejszy obszar życiowej aktywności”¹⁰. Obserwowane zmiany powodują, iż rynek pracy coraz częściej jest postrzegany jako przestrzeń zmian międzypokoleniowych. Dostyc sugestywnym przykładem zmian zachodzących pomiędzy pokoleniami na rynku pracy są informacje zawarte w poniższej tabeli.

Tabela 1

Pokolenie X i Y na rynku pracy

Pokolenie X	Pokolenie Y ¹¹
<ul style="list-style-type: none"> - Długoterminowe związanie się z jednym pracodawcą - Lojalność i szacunek wobec pracodawcy - Oddanie pracy, częste angażowanie swojego czasu w pracę kosztem rodziny i pasji - Praca na pierwszym miejscu 	<ul style="list-style-type: none"> - Umowy tymczasowe jako norma - Brak identyfikacji z firmą - Życie prywatne na pierwszym miejscu - Negatywne podejście do kariery - Praca – tylko taka, która będzie sprawiała przyjemność - Niezależność

⁹ M. Zielińska, *Sytuacja młodzieży w świetle aktualnych uwarunkowań społeczno-ekonomicznych w Polsce*, [w:] *Zapotrzebowanie rynku pracy na współczesne i ginące zawody w perspektywie kształcenia młodzieży*, red. E. Giermanowska, J. Kotzian, Warszawa 2014, s. 139.

¹⁰ Tamże, s. 142.

¹¹ Ramy wiekowe pokolenia Y nie są precyzyjnie określone i często zależne od uwarunkowań społeczno-kulturowych poszczególnych krajów. Przyjmuje się, że w Polsce „Igreki” urodzone są w latach 1980-1995. Dostępne źródła wskazują, iż osoby wchodzące w skład pokolenia Y są: pewne siebie, przedsiębiorcze, cechujące się podzielnością uwagi, multimedialne, o dobrym wykształceniu i ogromnych oczekiwaniach, ale także mało decyzyjne oraz niecierpliwe. Pracownicy pokolenia Y postrzegani są jako bardzo użyteczni/cenni z punktu widzenia wykonywanej pracy, jednak mało lojalni wobec pracodawców. Igreki są nastawione głównie na realizowanie własnych potrzeb i celów zawodowych, a nie budowanie relacji pracowniczych, co było znakiem czasu wcześniejszego pokolenia określanego jako Pokolenie X.

Pokolenie X	Pokolenie Y ¹¹
<ul style="list-style-type: none"> - Praca na etat - Mała mobilność - Zaradność - Decyzyjność - Strach przed utratą pracy 	<ul style="list-style-type: none"> - Elastyczny czas pracy - Liczy się „zatrudnienie” nie „etat” - Duża mobilność - Znąją swoją wartość (często cenią się wyżej, niż wycenia ich rynek) - Nie boją się przerwy w CV

Źródło: A. Wawrzonek, *Zróżnicowane kategorie młodych na rynku pracy wobec oferty doradczej*, [w:] *Zapotrzebowanie rynku pracy na współczesne i ginące zawody w perspektywie kształcenia młodzieży*, red. E. Giermanowska, J. Kotzian, Warszawa 2014, s. 132.

Analiza danych zaprezentowanych w tabeli wskazuje na fakt, iż jesteśmy świadkami istotnych zmian dokonujących się w obszarze aktywności zawodowej dorosłych. Pokolenie zaczynające swoją drogę zawodową, to młodzi ludzie wychowani w zupełnie odmiennych warunkach, aniżeli pokolenie wcześniejsze (X). Oznacza to, że Y-ki charakteryzują się inną mentalnością, kierują się odmiennymi priorytetami i wartościami, które przekładają się na zmianę postaw wobec pracy¹². Niestety, postawy młodych pracowników często postrzegane są jako roszczeniowe, a cechy które im się przypisuje, to arogancja, bezczelność, brak szacunku dla autorytetów. Kłopot w tym, że kryteria, według których zatrudniani są młodzi pracownicy, ustalają najczęściej pracodawcy, prezentujący odmienne postawy wobec pracy, a tym samym odmienne oczekiwania, które nie zawsze są zbieżne z tym, co mają do zaoferowania „millennials”¹³.

Wymagania stawiane kandydatom na wolne stanowiska koncentrują się zazwyczaj wokół trzech kategorii: wykształcenia, doświadczenia i kompetencji.

Wykształcenie to jedno z kryteriów, które dla wielu osób wydaje się kwestią pozadyskusyjną i oczywistą. Studia wyższe obecnie postrzegane są jako warunek konieczny, ale niewystarczający do efektywnego funkcjonowania na rynku pracy. Jak wskazuje K. Szafraniec,

masowa konsumpcja wyższego wykształcenia nie znajduje swojego wyrazu w karierze zawodowej. W związku z nadmierną podażą wykształcenia i zmniejszaniem się liczby miejsc pracy dochodzi do paradoksalnej dewaluacji i rewaluacji dyplomów. Choć kariera przez wykształcenie staje się iluzoryczna, kształcenie, które daje dyplom i umożliwia minimum procesów samodefiniowania się i refleksji, przekształca się w niezbędny środek przeciw degradacji etc.¹⁴

¹² Portal: Pew Research Center, Millennials a portrait of generation next <http://www.pewresearch.org/millennials/> [dostęp: 10.12.2014].

¹³ Określenie równoznaczne z określeniem Pokolenie Y.

¹⁴ K. Szafraniec, „Porzucona generacja”: młodzież polska wobec wyzwań społeczeństwa ryzyka http://www.irwirpan.pl/Krystyna_Szafraniec_Porzucona_generacja.pdf [dostęp 10.12.2014].

Zdaniem cytowanej autorki, mamy do czynienia z dewaluacją wykształcenia, tzw. „efektem windy w dół”, który koncentruje się głównie w grupach i tak społecznie upośledzonych, jednak coraz częściej dotyka również tych, którzy nie byli tym ryzykiem objęci, np. absolwentów prawa, ekonomii, medycyny, czy politechnik, czyli kierunków uchodzących za dotychczasowych „pewniaków” w możliwościach zatrudnieniowych¹⁵. Warto jednak podkreślić, iż pomimo pojawiających się problemów ze znalezieniem pracy wśród młodych wykształconych, na tle osób prezentujących niższy poziom wykształcenia, osoby po studiach ciągle wypadają najlepiej. Jak wskazują wyniki badań „Bilans Kapitał Ludzki 2012”, promowane przez media hasło, że „szkoły wyższe kształcą bezrobotnych” nie znajduje odzwierciedlenia w rzeczywistości, zwłaszcza jeśli będziemy je interpretować porównawczo, zestawiając sytuację młodych osób o różnym poziomie wykształcenia formalnego. Wykształcenie formalne może nawet nie dawać przewagi w momencie podjęcia pierwszej pracy, ale w wielu sytuacjach jego brak jest czynnikiem utrudniającym awans zawodowy. Wyższy poziom wykształcenia formalnego pełni także funkcje informacyjne dla pracodawców, którzy na tej podstawie mogą wyróżnić osoby, które wykazały większą zdolność uczenia się i motywację do awansu¹⁶.

Kolejnym kryterium selekcyjnym młodych kandydatów do pracy jest doświadczenie zawodowe. Z racji młodego wieku, analizowana grupa zazwyczaj nie może poszczycić się bogatym doświadczeniem zawodowym, często tłumacząc się obciążeniem obowiązkami związanymi z nauką. Warto jednak podkreślić, iż wśród młodych osób wzrasta świadomość konieczności podejmowania aktywności zawodowej jeszcze w trakcie edukacji, zarówno tej na poziomie szkoły wyższej, jak i wcześniej. Aktywność podejmowana przez młodych dorosłych przybiera różne formy: wolontariatu, bezpłatnych praktyk, staży, prac sezonowych itp. W tym miejscu warto wspomnieć, iż coraz większą rolę w tym zakresie odgrywają podmioty rynku pracy, umożliwiające podejmowanie tego typu działań, poprzez udostępnianie różnego rodzaju instrumentów, o czym więcej w dalszej części artykułu.

Kolejnym niezwykle istotnym kryterium selekcji kandydatów ubiegających się o pracę są kompetencje, a dokładniej – ich rodzaj i poziom. Niespełnione oczekiwania pracodawców pod tym względem nazywane są niedopasowaniem kompetencji (*skill gap* lub *skill mismatch*). Występują one wówczas, kiedy kandydaci do pracy w danym zawodzie posiadają zbyt niskie kompe-

¹⁵ Tamże.

¹⁶ J. Górniak (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*, Warszawa 2013, s. 8-9.

tencje wobec wymagań pracodawców lub są one innego rodzaju aniżeli te, jakich pracodawcy oczekiwaliby od pracowników na tych stanowiskach¹⁷. Biorąc pod uwagę poziom prezentowanych przez młodych kompetencji, należałoby poddać pod dyskusję na pewno jakość kształcenia młodzieży na różnych szczeblach edukacji i w różnych placówkach oraz zgodność tych kompetencji z wymogami rynku pracy. Jest to niewątpliwie niezwykle istotne zagadnienie, jednak w tym opracowaniu autorka skupi uwagę głównie na rodzaju kompetencji. Analizując bogatą literaturę odnośnie kompetencji, można wyodrębnić różne klasyfikacje i podziały, porządkujące kompetencje na twarde i miękkie, bazowe, zawodowe i wyróżniające, kompetencje zmiany, kompetencje kluczowe itp.¹⁸

O ile kompetencje twarde/zawodowe są niezwykle ważne z punktu widzenia zatrudniającego i często decydują o tym, że potencjalny pracownik znajduje się w centrum zainteresowań selekcyjnych, o tyle kompetencje bazowe/miękkie/społeczne są coraz częściej tymi, które finalizują proces rekrutacyjny. Wyniki badań BKL pokazują, że pracodawcy poszukujący pracowników mają problem ze znalezieniem takich, którzy mają adekwatne kompetencje zawodowe i społeczne, a także umiejętność zorganizowania swojej pracy. Wśród przeszkód w zatrudnieniu pojawiają się także brak wystarczającej motywacji do pracy oraz zbyt wysokie oczekiwania płacowe w stosunku do oferowanych kompetencji, co jest szczególnie charakterystyczne dla przedstawicieli młodego pokolenia. Eksperti BKL podkreślają, iż

młodość niekoniecznie jest atutem na rynku pracy. Młodzież może liczyć na pewne preferencje przy zatrudnianiu w usługach, ale na stanowiskach specjalistycznych czy kierowniczych już nie. Dobrze wykształceni absolwenci będą mogli liczyć na szybkie kariery w profesjach wymagających wysokich kompetencji, ale pod warunkiem, że w gospodarce narodowej będą dynamicznie powstawać miejsca pracy, w przypadku których takie kompetencje będą potrzebne¹⁹.

Analizując strony internetowe dotyczące pracy i portale rekrutacyjne można wyróżnić szereg kompetencji niezbędnych z punktu widzenia rekruterów. Wśród „must have 2015” najczęściej pojawiają się następujące kompetencje:

- *umiejętność pracy w multikulturowym środowisku,*
- *umiejętność pracy w środowisku zróżnicowanym wiekowo,*

¹⁷ Tamże, s. 17.

¹⁸ Por. S.U. Molitor, *Strategia planowania kariery*, Warszawa 2008; M. Rosalska, *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego*, Warszawa 2012; G. Filipowicz, *Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie* <http://www.kompetencjemsp.parp.gov.pl/component/attachments/download/27.html> [dostęp: 5.12.2014].

¹⁹ J. Górniak (red.), *Młodość czy doświadczenie?* s. 8.

- *umiejętność efektywnej komunikacji,*
- *multizadaniowość,*
- *znajomość języków obcych,*
- *umiejętność pracy w grupie,*
- *orientacja na cel,*
- *samoorganizacja,*
- *umiejętności pracy metodą projektów,*
- *rozumienie postawy wsparcia biznesu,*
- *umiejętność pracy pod presją czasu,*
- *umiejętność zarządzania zmianą,*
- *umiejętność zarządzania globalnego,*
- *umiejętność wykorzystywania nowoczesnych technologii,*
- *umiejętność abstrakcyjnego i analitycznego myślenia,*
- *umiejętności uczenia się,*
- *dodatkowe kwalifikacje zawodowe,*
- *elastyczność,*
- *funkcjonowanie w synergii,*
- *mobilność²⁰.*

Biorąc pod uwagę katalog prezentowanych kompetencji, warto mieć świadomość, iż nie wszystkie z nich są niezbędne z punktu widzenia potencjalnych pracodawców. Odmiennej kompetencji będzie oczekiwał pracodawca zatrudniający mechanika samochodowego, czy sprzedawcę, a innych osobę odpowiadającą za realizację projektów w korporacji. Jednak bez względu na zakres wymaganych kompetencji, nie ulega wątpliwości, iż właśnie te spośród wskazanych powyżej są kompetencjami decydującymi o efektywnym funkcjonowaniu na rynku pracy. Można zauważyć, iż te za prezentowane łączą się z ogólnymi zmianami zachodzącymi we współczesnym świecie, szczególnie z globalizacją i technologizacją świata, które wyznaczają kierunki zmian w różnych obszarach życia, również na rynku pracy. Niestety, takie podejście do kompetencji oznacza, że nie jest to katalog skończony i niezmienny. Zmiany dokonujące się w otaczającej nas rzeczywistości pociągają za sobą zmiany na rynku pracy, a co za tym idzie – zmiany w wymaganiach pracodawców.

Podsumowując zakres oczekiwań wobec młodych dorosłych wchodzących na rynek pracy bądź starających się utrzymać/umocnić swoją pozycję

²⁰ Por.: *Pracownik 2015 roku – jak zawojować rynek pracy* <http://kariera.pracuj.pl/rekrutacja/pracownik-2015-roku-jak-zawojowac-rynek-pracy/>; *Najważniejsze umiejętności na rynku pracy* <http://kariera.forbes.pl/najbardziej-pozadane-kompetencje-na-ryнку-pracy,artykuly,171737,1,1,2.html>; A. Solak, *Oczekiwania kompetencyjne pracodawców wobec pracowników* http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.28/wpis.732 [dostęp: 29.12.2014].

rynkową, warto zauważyć, iż coraz częściej proponuje się im „marketingowe” podejście do aktywności zawodowej. A. Śniegocka zachęca do traktowania siebie w zupełnie nowy, wręcz instrumentalny sposób: „załóż, że jako pracownik jesteś produktem na rynku pracy”²¹. Jak wskazuje cytowana autorka, przyjęcie tego założenia generuje konkretne konsekwencje w podejściu do konstruowania własnej biografii i kariery. Proponowana koncepcja wydaje się zbieżna z ideą socjalizacji, prezentowaną przez Z. Melosika, której podstawowa zasada brzmi: „możesz być każdym, wybierz samego siebie, i to jakiego tylko chcesz”²². Prezentowane podejście zachęca do „inwestowania” w siebie, do tworzenia tzw. „Marki JA” i traktowania życia bądź różnych jego obszarów jako odrębnych projektów, które trzeba zrealizować. Kłopot w tym, że realizacja konkretnego projektu, wykreowanie dobrego produktu nie gwarantuje sukcesu na rynku pracy, nie daje stabilności i poczucia bezpieczeństwa, może co najwyżej zwiększyć szanse na ich osiągnięcie. Z. Melosik podkreśla, że współcześnie trudno wyznaczyć punkt docelowy naszych dążeń; autor stawia nawet tezę, że go nie ma. Każdy osiągnięty cel jest początkiem czegoś nowego, nieznanego²³. Prezentowane podejście do konstruowania własnej przyszłości zawodowej rysuje dosyć smutny obraz współczesnej rzeczywistości. Generuje przekonania, że poszczególne jednostki są pozostawione samym sobie i to wyłącznie od nich zależy, jakie miejsce zajmą i co osiągną na rynku pracy.

Wsparcie dla młodych na rynku pracy

Wbrew powszechnym opiniom, młodzi i ich trudna sytuacja na rynku pracy nie są obojętne różnym podmiotom, działania których ukierunkowane są na ich wsparcie na rynku pracy. Dotychczas państwa członkowskie Unii Europejskiej wdrożyły szeroki zakres strategii i działań w celu zwiększenia wskaźnika zatrudnienia młodych dorosłych. Od wielu lat problem aktywności zawodowej młodych osób i ich sytuacji na rynku pracy jest przedmiotem europejskiej debaty publicznej. Omawiana grupa określana jest mianem tych, „którzy znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy” i w związku z tym podejmuje się szereg działań mających na celu wsparcie tych osób w funkcjonowaniu na rynku pracy. Wsparcie to przybiera wielorakie

²¹ A. Śniegocka, *Rozmowa kwalifikacyjna. O czym nie wiedzą kandydaci do pracy, czyli sekrety rekrutujących*, Gliwice 2013, s. 20.

²² Z. Melosik, *Kultura popularna i tożsamość młodzieży. O niewoli władzy i wolności*, Kraków 2013, s. 313.

²³ Tamże, s. 326-327.

formy, począwszy od inicjatyw na szczeblu unijnym, krajowym, po działania regionalne i lokalne. Przedsięwzięcia unijne, ukierunkowane na rozwiązanie problemów tworzenia miejsc pracy i większej ilości możliwości zawodowych młodych, obejmują między innymi zapewnianie praktyk zawodowych, poprawę relacji między kształceniem a pracą, gwarancje dla młodzieży, wsparcie w poszukiwaniu pracy, promocje przedsiębiorczości, programy z zakresu poradnictwa, przyuczenie do zawodu, staże, osobiste rejestry kształcenia oraz aktywność obywatelską i wolontariat²⁴. Wykaz dobrych praktyk w dziedzinie proponowanych rozwiązań można znaleźć w cytowanym opracowaniu.

Wśród inicjatyw opracowanych przez Unię Europejską, ukierunkowanych na wsparcie młodych, można wskazać między innymi program „Mobilna młodzież” z 2010 roku. Jego celem jest odświeżenie systemów edukacji, promowanie mobilności uczniów i studentów oraz walka z bezrobociem wśród młodzieży. Kolejnym działaniem w omawianym zakresie jest Pakiet na rzecz Zatrudnienia Młodzieży, przedstawiony w roku 2012 przez KE. Uzupełnieniem jego jest Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, stanowiąca kontynuację dotychczasowych wysiłków KE i państw członkowskich UE dla poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy. W tym samym celu w 2014 roku opracowano w Brukseli program „Gwarancje dla młodzieży”. W Polsce w celu poprawy pozycji młodych na rynku pracy w 2012 roku opracowano Program Młodzi na Rynku Pracy, będący realizacją polityki rządu oraz zaleceń Komisji Europejskiej, przedstawionych w Komunikacie: Inicjatywa „Szanse dla młodzieży”²⁵. Uzupełnieniem prowadzonej przez Polskę polityki wspierania osób młodych na rynku pracy jest realizacja wspomnianych wcześniej „Gwarancji dla młodzieży”, z wykorzystaniem „Inicjatyw na rzecz zatrudnienia ludzi młodych”²⁶. Adresatami „Gwarancji dla młodzieży” w Polsce są osoby od 15. do 25. roku życia, zwłaszcza osoby należące do grupy tzw. *NEET-sów*²⁷. Wskazane kryterium wiekowe zostało wydłużone do 29. r.ż. w przypadku inicjatywy – wspieranie przedsiębiorczości młodych. Jak wskazuje J. Męcina, wśród adresatów omawianego programu, w Polsce należy wyodrębnić cztery podgrupy, do potrzeb których będzie dostosowana oferta, w ramach Gwarancji. Są to: osoby bezrobotne do

²⁴ D. Hughes, T.B. Borbely-Pecze, *Bezrobocie młodzieży kryzys pośród nas*, s. 12.

²⁵ Program „Młodzi na rynku pracy”. *Działania na rzecz zmniejszenia bezrobocia młodzieży – tekst ujednolicony*, Warszawa 2012, s. 10.

²⁶ J. Męcina, *Bezrobocie ludzi młodych a struktura szkolnictwa i polityka edukacyjna państwa*, [w:] *Zapotrzebowanie rynku pracy*, s. 23.

²⁷ NEET (ang. *Not in Employment, Education or Training*); określenie NEET-s oznacza młodych na rynku pracy, charakteryzujących się brakiem jakiegokolwiek aktywności edukacyjno-zawodowej.

25. r.ż, w szczególności zarejestrowane w Powiatowych Urzędach Pracy; młodzież w wieku 15-17 lat przedwcześnie kończąca naukę; osoby od 18. do 25. r.ż z grupy tzw. *NEET-sów* oraz osoby w wieku 18-29. lat objęte systemem pożyczkowym przez Bank Gospodarstwa Krajowego²⁸. Jak podkreśla przywoływany autor, plan realizacji programu „Gwarancje dla młodzieży” w Polsce dobrze wpisuje się w wizję całościowej polityki rynku pracy, która została w ostatnim czasie zreformowana. Ustawa z 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw proponuje szereg rozwiązań ukierunkowanych na wsparcie młodych na rynku pracy. Mocą wskazanej ustawy, do grupy osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy będą zaliczane osoby do 30. r.ż., które tym samym będą miały pierwszeństwo w dostępie do programów specjalnych. Ponadto, w ustawie zaproponowano skrócenie do czterech miesięcy (wcześniej pół roku) terminu, w którym urzędy pracy mają udzielić wsparcia w postaci oferty pracy, szkolenia, stażu lub innej formy aktywizacji, albo podniesienia kwalifikacji, każdej młodej osobie do 25. roku życia²⁹. Wprowadzony czas obsługi młodych klientów publicznych służb zatrudnienia wydaje się szczególnie ważny w kontekście wyników badań, które pokazują, że obecnie bezrobotni do 24. r.ż. potrzebują na znalezienie pracy około 12 miesięcy³⁰. Niestety, wraz wydłużaniem się czasu pozostawania na bezrobociu, wydłuża się czas poszukiwania pracy.

Zreformowana ustawa przewiduje także instrumenty wspierające pracodawców zatrudniających bezrobotnych do 30. r.ż., w postaci refundacji składek na ZUS do stażu oraz zwolnienie pracodawców z obowiązku odprowadzania składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za nowo zatrudnionych pracowników. Wśród nowych instrumentów zaproponowano również wprowadzenie pakietu rozwiązań testowanych w projekcie pilotażowym „Twoja kariera – Twój wybór”, który przewiduje objęcie młodych intensywną indywidualną pomocą urzędu pracy od pierwszego dnia rejestracji³¹. Dodatkowo ustawa przewiduje między innymi zastosowanie takich instrumentów, jak:

- *boni szkoleniowy* – w jego ramach bezrobotny otrzymuje kwotę (w ramach limitu), którą przeznacza na sfinansowanie podnoszenia kwalifikacji w formach pozaszkolnych. Osoba korzystająca z boni szkoleniowego będzie mogła samodzielnie wyszukać szkolenie i zdecydować, w jakiej instytucji szkoleniowej i w jakim terminie się ono odbędzie;

²⁸ J. Męcina, *Bezrobocie ludzi młodych*, s. 23.

²⁹ Ustawa z 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia.

³⁰ *Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce*, s. 13.

³¹ J. Męcina, *Bezrobocie ludzi młodych*, s. 18.

- *bon stażowy* – adresowany do bezrobotnych wyszukujących pracodawcy chętnego do zorganizowania stażu. Pracodawca umożliwia odbywanie stażu przez 6 miesięcy oraz zobowiązuje się do zatrudnienia stażysty przez co najmniej 6 dodatkowych miesięcy po zakończeniu stażu;

- *bon zatrudnieniowy* – daje pracodawcy możliwość korzystania z refundacji na zatrudnienie bezrobotnego przez 12 miesięcy oraz nakłada na pracodawcę obowiązek zatrudnienia go przez co najmniej 18 miesięcy;

- *bon na zasiedlenie* – ma za zadanie wspierać mobilność zawodową i przestrzenną bezrobotnych. Dotację można otrzymać wówczas, kiedy podejmuje się pracę lub otwiera własną działalność gospodarczą w nowym miejscu oddalonym co najmniej 80 km od dotychczasowego miejsca zamieszkania lub w miejscu, do którego czas dojazdu i powrotu do miejsca zamieszkania wynosi łącznie ponad 3 godziny dziennie;

- *pożyczki z Funduszu Pracy* – na utworzenie stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej. O pożyczkę na działalność gospodarczą mogą się ubiegać m.in. absolwenci szkół i uczelni w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego oraz studenci ostatniego roku studiów³².

Należy w tym miejscu wspomnieć, iż prezentowane instrumenty nie stanowią pełnego katalogu zmian wprowadzanych wraz z nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Są to wybrane formy wsparcia młodych na rynku pracy, które autorce niniejszego opracowania wydały się szczególnie interesujące. Ponadto warto wspomnieć o wielu inicjatywach oddolnych, realizowanych na poziomie regionów i społeczności lokalnych, gdzie instytucje rynku pracy w ramach współpracy z partnerami lokalnymi realizują autorskie programy i projekty na rzecz omawianej grupy odbiorców.

Implikacje dla edukacji i doradztwa

Trudno nie zgodzić się ze stwierdzeniem, iż podmioty odpowiedzialne za politykę rynku pracy traktują osoby młode wchodzące na rynek pracy, tudzież próbujące się na nim utrzymać jako osoby potrzebujące szczególnego wsparcia. Co więcej, przewidziane są różne formy tego wsparcia, a ich katalog jest całkiem rozbudowany. Zatem, mniej zasadne może wydawać się pytanie: co zrobić żeby poprawić sytuację młodych na rynku pracy, wobec

³² Pomoc dla pracodawców i ich pracowników oferowana przez urzędy pracy i/lub finansowana z Funduszu Pracy, Informator, Warszawa 2014, s. 30-67; por. Ustawa z 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia.

pytania: kto i jak powinien realizować zaproponowane działania, żeby zmaksymalizować ich efektywność. W tym miejscu warto zwrócić uwagę, iż wskazane wyżej propozycje wsparcia adresowane są do młodych osób, których problemy rynku pracy w jakimś stopniu już dotyczą. Są to osoby, które już zakończyły edukację, znajdują się na etapie tzw. tranzycji z edukacji na rynek pracy, albo są bezrobotne i niewykwalifikowane. Brakuje jednak działań „profilaktycznych”, które koncentrowałyby się na tym, co przed wejściem na rynek pracy, działań ukierunkowanych na przygotowanie „produktu, który zostanie wchłonięty przez rynek”, czyli takich, które przygotowują młodych do efektywnego funkcjonowania na rynku pracy i to funkcjonowania w różnych rolach: pracownika, pracodawcy i współpracownika. Kluczowe wydaje się zatem zapewnienie młodym ludziom dostępu do skutecznego przygotowania do życia zawodowego. Pomocne w tym zakresie mogą być szeroko rozumiane oddziaływania edukacyjno-doradcze, które powinny być realizowane przez odpowiednio przygotowane do tego instytucje i ludzi w nich pracujących, począwszy od szkół gimnazjalnych po szkoły wyższe, nie wyłączając instytucji rynku pracy. Niestety, zarówno szkoły, jak i uczelnie oraz inne podmioty szkolące często poświęcają zbyt mało uwagi roli strategii poradnictwa przez całe życie, mimo iż mają do spełnienia kluczową funkcję w przeformułowywaniu ambicji, osiągnięć i aspiracji młodzieży³³. Biorąc pod uwagę obecną sytuację młodych dorosłych wchodzących w świat pracy, warto zaprojektować działania edukacyjno-doradcze tak, aby były realizowane wielotorowo. Po pierwsze, powinny koncentrować się na rozpowszechnianiu i udostępnianiu informacji na temat rynku pracy, o ogólnych trendach zatrudnieniowych, mechanizmach rynkowych, uwarunkowaniach regionalnych i lokalnych oraz zróżnicowaniu przestrzennym tych rynków, a także różnorodności w ramach zawodów oraz ścieżek awansu zawodowego i możliwościach wsparcia, z którego można skorzystać. Z kolei, działania te powinny być ściśle powiązane ze szkoleniami nauczycieli oraz osób odpowiedzialnych za realizację zadań z zakresu doradztwa, co wydaje się szczególnie ważne w świetle przepisów deregulujących zawód doradcy zawodowego. Niestety, działania deregulacyjne mocno przekładają się na jakość świadczonych usług z zakresu doradztwa. Konsekwencją tych działań jest fakt, iż obecnie usługi doradcze często świadczone są przez osoby niekompetentne i niezaangażowane w proces doradczy. Warto zatem mieć świadomość, iż w dobie wzrastającego popytu na różnego rodzaju usługi konsultingowe wzrasta ryzyko trafienia do kogoś, kto nie tylko nie będzie potrafił pomóc, ale wręcz zaszkodzi. W świetle obserwowanych zmian szczególnie ważne wydaje się rozwijanie wśród uczniów i studentów umie-

³³ D. Hughes, T.B. Borbely-Pecze, *Bezrobocie młodzieży kryzys pośród nas*, s. 18.

jętności z zakresu kierowania karierą, kształtowanie odpowiedzialnych, proaktywnych postaw wobec własnej przyszłości edukacyjno-zawodowej oraz rozpowszechnianie informacji o profesjonalnym doradztwie zawodowym. Działania edukacyjno-doradcze powinny koncentrować się również na budowaniu i wzmacnianiu kompetencji w zakresie adaptacji zawodowej, związanych ze zmianą, poprzez: osvajanie ze zmianą, podążanie za nią, zarządzanie zmianą i najważniejsze – rozwijanie umiejętności „zarządzania sobą w procesie zmian”³⁴, co wydaje się szczególnie istotne w kontekście przywoływanego wcześniej stwierdzenia, iż „każdy osiągnięty cel jest początkiem czegoś nowego, nieznanego”³⁵. Ważnym obszarem dla oddziaływań edukacyjnych wydaje się również planowanie i opracowywanie nowoczesnych usług w dziedzinie kariery, zarówno w instytucjach edukacyjnych, miejscu pracy oraz poza nim, w trosce o rozwój profesjonalnego doradztwa edukacyjno-zawodowego. Istotnym zadaniem dla instytucji edukacyjnych może być również wykorzystanie oraz promowanie idei partnerstwa edukacyjnego i społecznego, jak też korzystanie z doświadczeń zagranicznych w tym zakresie. Katalog proponowanych kierunków działań nie jest listą zamkniętą. Powinien stanowić jedynie inspirację do podejmowania ważnych i koniecznych działań wspierających młode pokolenie w realizowaniu ról zawodowych.

Podsumowując, należy zauważyć, że istotnie – młodzi dorośli znajdują się w trudnej sytuacji na rynku pracy, a ich sukces społeczny w dużym stopniu warunkowany jest sukcesem zawodowym. Jakkolwiek zmiany w polskiej i unijnej polityce zatrudnienia wydają się wychodzić naprzeciw młodym osobom, to odpowiedzialność za to, jakie miejsce zajmą na rynku pracy i jak wykorzystają oferowane im wsparcie zależy od nich samych. Lista oczekiwań kierowanych do pokolenia wchodzącego na rynek pracy jest coraz dłuższa, a działania edukacyjno-doradcze wspierające osoby przygotowujące się do wejścia na rynek pracy są niestety wciąż niewystarczające. Dlatego, szczególnie ważne wydaje się promowanie i realizowanie oddziaływań doradczych na różnych poziomach edukacyjnych.

BIBLIOGRAFIA

Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Najważniejsze wyniki III edycji badań BKL z 2012 roku, Warszawa 2013.

³⁴ A. Wawrzonek, *Zróżnicowane kategorie młodych na rynku pracy wobec oferty doradczej*, [w:] *Zapotrzebowanie rynku pracy*, s. 135.

³⁵ Z. Melosik, *Kultura popularna i tożsamość młodzieży*, s. 326-327.

- Boni M., Szafraniec K. (red.), *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.
- Brzezińska A., *Spółeczna psychologia rozwoju*, Warszawa 2000.
- Giermanowska E., Kotzian J. (red.), *Zapotrzebowanie rynku pracy na współczesne i ginące zawody w perspektywie kształcenia młodzieży*, Warszawa 2014.
- Górnjak J. (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*, Warszawa 2013.
- Hughes D., Borbely-Pecze T.B., *Bezrobocie młodzieży kryzys pośród nas. Rola strategii poradnictwa przez całe życie w reagowaniu na podaż pracy i popyt na nią*, Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego, 57, Warszawa 2014.
- Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności IV kwartał 2013 r.*, GUS, Warszawa 2014.
- Melosik Z., *Kultura popularna i tożsamość młodzieży. O niewoli władzy i wolności*, Kraków 2013.
- Męcina J., *Bezrobocie ludzi młodych a struktura szkolnictwa i polityka edukacyjna państwa*, [w:] *Zapotrzebowanie rynku pracy na współczesne i ginące zawody w perspektywie kształcenia młodzieży*, red. E. Giermanowska, J. Kotzian, Warszawa 2014.
- Molitor S.U., *Strategia planowania kariery*, Warszawa 2008.
- Pańków M., *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*, Warszawa 2012.
- Pomoc dla pracodawców i ich pracowników oferowana przez urzędy pracy i/lub finansowana z Funduszu Pracy*, Informator MPiPS, Warszawa 2014.
- Program „Młodzi na rynku pracy”. Działania na rzecz zmniejszenia bezrobocia młodzieży – tekst ujednolicony*, Warszawa 2012.
- Rosalska M., *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego*, Warszawa 2012.
- Strelau J. (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 1 – *Podstawy psychologii*, Gdańsk 2003.
- Śniegocka A., *Rozmowa kwalifikacyjna. O czym nie wiedzą kandydaci do pracy, czyli sekrety rekrutujących*, Gliwice 2013.
- Ustawa z 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, DzU 2014, poz. 598.
- Wawrzonek A., *Zróznicowane kategorie młodych na rynku pracy wobec oferty doradczej*, [w:] *Zapotrzebowanie rynku pracy na współczesne i ginące zawody w perspektywie kształcenia młodzieży*, red. E. Giermanowska, J. Kotzian, Warszawa 2014.
- Zielińska M., *Sytuacja młodzieży w świetle aktualnych uwarunkowań społeczno-ekonomicznych w Polsce*, [w:] *Zapotrzebowanie rynku pracy na współczesne i ginące zawody w perspektywie kształcenia młodzieży*, red. E. Giermanowska, J. Kotzian, Warszawa 2014.

Netografia

- Filipowicz G., *Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie* <http://www.kompetencjemp.parp.gov.pl/component/attachments/download/27.html> [dostęp: 5.12.2014].
- Pracownik 2015 roku – jak zawojować rynek pracy* <http://kariera.pracuj.pl/rekrutacja/pracownik-2015-roku-jak-zawojowac-rynek-pracy/>.
- Najważniejsze umiejętności na rynku pracy* <http://kariera.forbes.pl/najbardziej-pozadane-kompetencje-na-ryнку-pracy,artykuly,171737,1,1,2.html>.
- Solak A., *Oczekiwania kompetencyjne pracodawców wobec pracowników* http://www.rynek-pracy.pl/artykul.php/typ.1/kategoria_glowna.28/wpis.732 [dostęp: 29.12.2014].

Portal: Pew Research Center, Millennials a portrait of generation next <http://www.pewresearch.org/millennials/> [dostęp: 10.12.2014].

Szafraniec K., *„Porzucona generacja”*: młodzież polska wobec wyzwań społeczeństwa ryzyka http://www.irwirpan.pl/Krystyna_Szafraniec_Porzucona_generacja.pdf [dostęp 10.12.2014].

European Commission, Eurostat http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics [dostęp: 05.12.2014].