

Barriere wejścia młodych ludzi na rynek pracy

Młodość jest okresem przejściowym z dzieciństwa do dorosłości. Jest także czasem przejścia ze świata nauki do świata pracy, który jest bardzo trudny dla młodych ludzi, szczególnie we współczesnej rzeczywistości. Rynek pracy jest bowiem mało przewidywalny, charakteryzuje się dużą zmiennością. W dodatku jest podzielony na sektory, w których oferuje się miejsca zatrudnienia o odmiennych cechach, takich jak np. wysokość wynagrodzeń, warunki pracy i przede wszystkim – stabilność zatrudnienia. Wyróżniamy sektory:

- pierwotny, charakteryzujący się stabilnymi, korzystnymi warunkami zatrudnienia (finansowymi i pozafinansowymi), dużymi możliwościami awansu, społecznym prestiżem;
- wtórny, w którym dominują niekorzystne warunki zatrudnienia, niewielkie możliwości awansu, brak identyfikacji pracowników z firmą, czy też wyższe ryzyko utraty pracy.

Powyższy podział jest nazywany dualizacją rynku pracy.

Młodzież wchodząc na rynek pracy trafia właśnie na rynek wtórny, w którym dominują: zatrudnienie czasowe, zatrudnienie na umowy cywilno-prawne (głównie zlecenia). Rodzi to zjawisko niepewności zatrudnienia, oscylowania między pracami dorywczymi, tymczasowymi, niskopłatnymi czy też pracy, której wykonywanie odbywa się poniżej kwalifikacji młodych ludzi.

Niestabilność zatrudnienia wiąże się z utrudnionym dostępem do sfery zabezpieczenia społecznego. Ważną kwestią pozostaje też brak możliwości awansu. Na rynku tym praca jest mniej ciekawa i perspektywiczna. Dopiero doświadczenia z pierwszej pracy na rynku wtórnym pozwalają młodym „przebić się” przez wspomniany rynek i ubiegać się o pracę w segmencie pierwotnym. Niestety przepływy między wtórnym a pierwotnym rynkiem pracy są ograniczone.

Należy podkreślić, że nieudane przejście (tranzycja) ze szkoły na rynek pracy prowadzi do wykształcenia się wśród młodzieży słabszych nawyków pracy, świadczenia gorszej jakości pracy, mniejszej dyscypliny, słabszej socjalizacji itp. Bezrobocie jako pierwsze doświadczenie

z rynkiem pracy powoduje trwałą obawę przed poszukiwaniem zatrudnienia, co może przełożyć się na mniej intensywne starania w tym zakresie¹.

Bardzo niebezpiecznym zjawiskiem jest to, że pierwszą „rolą zawodową”, jaką przychodzi pełnić młodym ludziom, jest właśnie bycie bezrobotnym. Nie mają oni wówczas szans na zrealizowanie swoich własnych, społecznych czy kulturalnych aspiracji. Dorywcza praca, zasiłki z urzędu pracy, czy też z pomocy społecznej nie zaspokajają u młodych ludzi potrzeby samodzielności w taki sposób jak praca zawodowa.

Młodzi bezrobotni, od początku swojej pełnoletności, uczą się innych form zdobywania pieniędzy niż poprzez pracę. Ma to miejsce szczególnie na terenach silnie dotkniętych bezrobociem. Ludzie młodzi, w dużej części przypadków jeszcze nastolatki, pozbawieni aktywności, jaką daje praca, oddalają się coraz bardziej od stylu życia ich pracujących rówieśników. Brak dowartościowującej aktywności, utrata rytmu życia codziennego i nuda są przyczyną bezustannego poszukiwania własnej tożsamości. Czasem tożsamość ta sytuuje się na marginesie społeczeństwa. Towarzyszy temu poczucie wykluczenia społecznego i materialnego, które wzmaga jeszcze bardziej rozpacz². W rezultacie bezrobotna młodzież zaczyna wykształcać u siebie inny, alternatywny system wartości i inne wzorce zachowań. Będąc na takim etapie własnego rozwoju młodzi ludzie zaczynają zakładać rodziny i przekazywać takie właśnie wzorce swojemu potomstwu. Mechanizm ten sprzyja dziedziczeniu bezrobocia.

Jednocześnie bezrobocie jest czynnikiem nasilającym różnego rodzaju patologie społeczne wśród młodzieży. Już teraz notuje się wzrost przestępstw (szczególnie włamań, kradzieży i rozbojów), których sprawcami są młodzi bezrobotni. Dla pewnej części z nich bycie bezrobotnym staje się swoistym „społecznym usprawiedliwieniem” faktu wstąpienia na drogę przestępczą.

Bezrobocie w ogóle, w tym bezrobocie młodzieży, powoduje różne rodzaje degradacji, przede wszystkim degradację materialną. Warto podkreślić, że degradacja ta dotyczy nie tylko

¹ J. Taylor, A.N. Nguyen, Transition from school to first job: the influence of educational attainment, Working Papers 000060. Lancaster University Management School, Economics Department, 2003 za: B. Roźnowski, Przechodzenie młodzieży z system edukacji na rynek pracy w Polsce. Analiza kluczowych pojęć dotyczących rynku pracy młodzieży, Wyd. KUL, Lublin 2009, s. 32.

² O. Carre, N. Daumerie, Włączenie społeczne poprzez pracę w praktyce społecznej [w:] Bezrobocie i praca socjalna w Polsce i Francji, red. E. Marynowicz-Hetka, O. Carre, BPS, Śląsk, Katowice 2000.

człowieka tracącego pracę, ale także całej rodziny. Oprócz materialnej bezrobocie powoduje degradację³:

- społeczną (izolacja i eliminacja z uczestnictwa w różnych grupach społecznych);
- edukacyjną (ograniczony dostęp do szkół, ograniczone czytelnictwo książek);
- zdrowotną (ograniczenie wydatków na leczenie, gorsze odżywianie);
- wypoczynkową (dotyczy ona zarówno wypoczynku codziennego jak i wyjazdów urlopowych);
- moralną (coraz większa skłonność do popełniania oszustw).

Długotrwałe bezrobocie prowadzi w wymiarze socjologicznym do wyłaniania się różnych kategorii czy segmentów społecznych, takich jak prekariat, czy podklasa. W literaturze podkreśla się, że zasadniczymi wyróżnikami prekariatu są:

- niesamodzielność finansowa,
- niskie, niestabilne dochód,
- niepewność zatrudnienia i sytuacji życiowej.

Najliczniejszą grupę w prekariacie stanowią ludzie młodzi, dopiero wchodzący na rynek pracy i stykający się na tym rynku z sytuacją często nie znaną wcześniejszym pokoleniom. Kategoria ta jest nazywana prekariatem, od połączenia słów „niepewny” (*precaurious*) i „proletariat”. Prekariat i prekarność są stanem **wielowymiarowej niepewności**. Niepewność i niepokój przekształcają się u prekariuszy w gniew. Rodzi się on z poczucia niesprawiedliwości.

Patrząc na młodzież jako kategorię kształcenia i kategorię rynku pracy należy zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt – zarówno w literaturze zachodniej jak i polskiej podejmuje się dyskusję o tzw. kategorii NEET's (*not in education, employment or training*) — młodych osób pozostających zarówno poza sferą edukacji, jak i sferą rynku pracy. Jest to bardzo niebezpieczne zjawisko, prowadzące do wykluczenia społecznego i trwałej marginalizacji tej grupy osób.

Młodzież jest szczególną kategorią zarówno w społeczeństwie, jak i na rynku pracy. Jest to grupa, która wyróżnia się na tle innych grup olbrzymim potencjałem rozwojowym, witalnością, kreatywnością i otwartością poznawczą. Przede wszystkim od jej potencjału zależy

³ Dzięcielska-Machnikowska S., Pięć lat badań nad bezrobociem w Łodzi, Łódź, 1997.

wielkość i jakość zasobów siły roboczej w przyszłości. Dlatego tak bardzo ważne jest eliminowanie barier wejścia młodzieży na rynek pracy.

Młodzież jako grupa defaworyzowana na rynku pracy jest ogromnym wyzwaniem dla prowadzenia odpowiedniej polityki rynku pracy, ale także dla doradztwa zawodowego.

W Polsce system doradztwa edukacyjno-zawodowego boryka się z wieloma problemami i zagrożeniami⁴, takimi jak:

- niewystarczająca liczba doradców/etatów,
- niska dostępność usług poradnictwa,
- niskie nakłady finansowe na rozwój poradnictwa zawodowego,
- brak systemu tworzenia i aktualizowania informacji zawodowej,
- brak systemu szkolenia doradców zawodowych,
- niska integracja instytucjonalna doradców zawodowych,
- niewystarczające zaplecze wsparcia merytorycznego,
- niewystarczające zrozumienie znaczenia poradnictwa zawodowego i niskie jego poparcie,
- niewystarczający poziom współpracy i komplementarnego działania merytorycznego w zakresie poradnictwa i informacji zawodowej w resortach edukacji.

W celu niwelowania ryzyka związanego z niepewnością na rynku pracy potrzeba wyrobić w młodych ludziach umiejętność zarządzania własną karierą. Jest to szczególne wyzwanie dla poradnictwa zawodowego. W literaturze przedmiotu umiejętność zarządzania własną karierą jest definiowana jako forma praktycznej działalności człowieka na przestrzeni całego życia, wspierana przez całościowe doradztwo kariery. Podstawowe znaczenie ma tu proces podejmowania decyzji dotyczących jak najlepszego wykorzystywania akumulowanego kapitału kariery, zasobów rzeczowych i kapitałowych oraz sytuacji na rynku pracy dla osiągnięcia założonych celów. Proces ten uwzględnia uczenie się przez całe życie i zdobywanie określonych kompetencji, zapewniających względnie wysoki poziom zatrudnialności oraz satysfakcjonujący rozwój jednostki.⁵ Z definicji tej wynika, że umiejętność zarządzania własną karierą wiąże się ze zdolnością do otrzymania i utrzymania satysfakcjonującej pracy,

⁴ Tamże, s. 42

⁵ Cz. Noworol, Nowe trendy w doradztwie kariery, Rada ds. Procesu Bolońskiego, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego Employability and Career Guidance TF, Coimbra Group Narodowe Forum Doradztwa Kariery, Kraków 2013

http://www.ksztalceniezawodowe.bialystok.pl/pliki/konf_doradztwo2013/Czeslaw_Noworol.pdf

zdolnością do samodzielnego poruszania się po rynku pracy, tak by właściwie wykorzystać swój potencjał i uzyskać trwałe zatrudnienie⁶.

Należy wdrożyć także prowadzenie odpowiedniego monitoringu przejść (np. z systemu edukacji do zatrudnienia na czas nieokreślony, z systemu edukacji do zatrudnienia na czas określony, z zatrudnienia na czas określony do zatrudnienia na czas nieokreślony) i na podstawie tego szacować ryzyka dla poszczególnych przejść.

Na uwagę zasługuje jeszcze jeden aspekt, a mianowicie wolontariat wśród młodzieży. Wolontariat jest pomostem do wejścia na rynek pracy. Młodzież chętnie angażuje się w tego typu działania. Pokazała to choćby pandemia czy angażowanie się młodych ludzi w pomoc ukraińskim uchodźcom. Osoba, która była wolontariuszem, a teraz stara się o swoją pierwszą pracę, jest lepiej postrzegana przez pracodawców.

Beata Błaszczyk

Szkolny koordynator doradztwa
zawodowego

⁶ M. Juchnowicz, Zatrudnialność kluczowym celem polityki zatrudnienia. Materiał przygotowany na seminarium „Mapa kompetencji sektorowych warunkiem zwiększenia zatrudnialności”, SGH Warszawa 2014
http://kolegia.sgh.waw.pl/pl/KNoP/struktura/KRKL/konferencje/Strony/Mapa_kompetencji_sektorowych_warunkiem_zwiekszenia_zatrudnialnosci.aspx