

Karolina Drela

Uniwersytet Szczeciński

Dyskryminacja na polskim rynku pracy – aspekt młodzieży

Streszczenie

Młodzież nie jest jednorodną grupą. Każda podgrupa ma swój własny zestaw ograniczeń, które utrudniają im wejście na rynek pracy. Obserwujemy to poprzez stopy bezrobocia różniące się między sobą wśród młodych kobiet i mężczyzn, młodzieży w różnym wieku, mieszkającej na wsi i w mieście, itd.

Nawet jeśli istnieją miejsca pracy, pracodawcy mogą mieć uprzedzenia dotyczące zatrudniania młodzieży. Na przykład, badanie pracodawców wykazało, że pracodawcy postrzegają młodzież w wieku 18- 25 jako mniej niezawodnych, mniej wiarygodnych, mniej pracowitych, mniej chętnych do współpracy i mniej wykwalifikowanych niż dorośli. Oprócz uprzedzeń wobec wieku, preferencje zatrudniania mogą być związane z płcią, rasą, pochodzeniem etnicznym czy ze względu na religię. Młodzi są trzykrotnie bardziej narażeni na bezrobocie niż dorośli, nawet w krajach z silnym wzrostem gospodarczym.

Słowa kluczowe: rynek pracy, dyskryminacja

Wstęp

Według obowiązujących przepisów każdy ma w pracy równe prawa, jeśli wypełnia takie same obowiązki. Powinniśmy więc być tak samo traktowani przy przyjmowaniu do pracy, podpisywaniu umowy o pracę, przy zwalnianiu, przy rozdzielaniu awansów i wyliczaniu wynagrodzeń, a także przy kierowaniu na kursy albo na szkolenia. Dlatego słusznym wydaje się zaprezentowanie definicji związanych z dyskryminacją.

Dyskryminacja to rozróżnianie, oddzielanie, pokrzywdzenie, nierówne traktowanie, nieszanowanie, wykluczanie pojedynczej osoby lub grupy z powodu jej rasy albo etnicznego pochodzenia, jej religii czy światopoglądu, kalectwa, jej wieku lub jej orientacji seksualnej. Dyskryminacja jest związana z konstelacjami władzy. W takiej sytuacji określonym, mniej wpływowym grupom społecznym nie przyznaje się tych



samych praw, co pozostałym członkom społeczeństwa. Istniejące problemy, związane z moralnymi uprzedzeniami, przypisuje się dyskryminowanym grupom. Te osoby i grupy stawia się w roli tzw. „kozła ofiarnego”. Pojedynczy człowiek nie jest już traktowany jako indywidualna osobowość, lecz jedynie jako członek danej grupy noszący przypisane jej cechy¹.

W 2004 roku definicja dyskryminacji została wpisana do polskiego Kodeksu Pracy (KP)², a tym samym zaczęła oficjalnie obowiązywać. W KP wskazuje się, czym jest dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia oraz zakazuje obydwu jej form. Zauważyć należy, że równe traktowanie pracowników, także zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu to dwie podstawowe zasady prawa pracy, które gwarantuje art. 112 i 113 Kodeksu Pracy. Oznacza to tyle, że dyskryminacja w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a nawet ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy jest niedopuszczalna³. Można wysnuć wniosek, że dyskryminacji na rynku pracy nie powinno być, lecz niestety występuje bardzo często.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku, wyróżnia kategorię osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, które często poddawane są dyskryminacji i mają problemy ze znalezieniem zatrudnienia. Zalicza do niej tych, którzy ze względu na określone uwarunkowania mają znacznie utrudnione wejście na rynek pracy. W szczególnej sytuacji na rynku pracy są⁴:

- młodzież do 25 roku życia;
- osoby powyżej 50 roku życia;
- długotrwale bezrobotni tj. pozostający w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych;
- osoby bez kwalifikacji zawodowych tj. nieposiadający kwalifikacji do wykonywania jakiegokolwiek zawodu, poświadczonych dyplomem, świadectwem, zaświadczeniem instytucji szkoleniowej lub innym dokumentem uprawniającym do wykonywania zawodu;
- osoby bez doświadczenia zawodowego tj. nieposiadający doświadczenia zawodowego uzyskanego w trakcie zatrudnienia, wykonywania innej pracy za-

1 *Dyskryminacja w sektorze pracy*, [dostęp 17.04.12], [www.migrant.at/Dyskryminacja w sektorze pracy](http://www.migrant.at/Dyskryminacja%20w%20sektorze%20pracy).

2 Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy, rozdział IIa, *Równe traktowanie w zatrudnieniu*, art. 18, par. 3 i 4.

3 M. Kolińska-Dąbrowska, K. Pawłowska-Salińska, M. Piątkowska, *Dyskryminacja po polsku*. Gazeta Wyborcza, 2011, nr 230; M. Kolińska-Dąbrowska, K. Pawłowska-Salińska, M. Piątkowska, *Dyskryminacja po polsku* [dostęp 17.04.12], http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90442,10397179,Dyskryminacja_po_polsku.html.

4 *Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego w 2011 roku*, Wydział Badań i Analiz, Szczecin: WUP, 2012, s. 3; *Promocja zatrudnienia i instytucje rynku pracy*. Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415.



robkowej lub prowadzenia działalności gospodarczej przez okres co najmniej 6 miesięcy;

- osoby bez wykształcenia średniego;
- osoby samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia, w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych;
- osoby po odbyciu kary pozbawienia wolności;
- kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka;
- bezrobotni niepełnosprawni tj. osoby niepełnosprawne, zdolne i gotowe do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy obowiązującego w danym zawodzie lub służbie;
- osoby po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego.

Można więc stwierdzić, że na polskim rynku pracy dochodzi do dyskryminacji kilku grup. Młodzież, to jedna z grup w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Od wielu lat osoby te mają bowiem bardzo duże problemy z wejściem na rynek i znalezieniem zatrudnienia.

Aspekt zatrudniania młodzieży

Współczesny rynek pracy wydaje się być idealnym miejscem dla młodzieży. Stosuje nowoczesne technologie, oferuje różnorodne formy zatrudnienia, otwiera przed młodymi osobami możliwości rozwoju, lecz z drugiej strony wywiera ciągłą presję na podnoszenie kwalifikacji, stawia ludzi na tym samym poziomie, a niekiedy nawet niżej od maszyn. Postęp technologii zmierza do uproszczenia pracy oraz zastąpienia niektórych pracowników maszynami. Nie jest to wymarzona sytuacja dla osób wkraczających na rynek z wielkimi nadziejami na rozwój kariery zawodowej.

Problemy młodzieży z podjęciem zatrudnienia nasilają się w okresach zastoju gospodarczego. Im gorsza ogólna sytuacja na rynku pracy, tym gorsze położenie młodzieży i dłuższy czas pozostawania bez pracy. Poprawa wskaźników ekonomicznych nie oznacza jednak, że kończą się kłopoty młodych uczestników rynku ze znalezieniem pracy.

Jak już wspomniano, młodzież jest zaliczana do jednej z grup defaworyzowanych na rynku pracy. Mimo, iż świeże umysły pełne nowych pomysłów oraz mnóstwo zapału do pracy stanowią zalety młodych osób, z drugiej strony brak doświadczenia i obycia na rynku, często przekreśla szansę na znalezienie dobrej posady. Najczęstszymi wymogami pracodawców oferujących zatrudnienie są m.in.: wyższe wykształcenie, znajomość co najmniej jednego języka obcego, biegła obsługa komputera oraz doświadczenie w branży, które ciężko jest zdobyć osobom uczącym się. Nie jest to jednak niemożliwe. Istnieje wiele form zatrudniania uczniów i studentów, dzięki którym



mogą oni doskonalić swoje kwalifikacje zawodowe. Zaliczyć do nich można praktyki, staże oraz mniej stosowany z powodu braku korzyści finansowych, wolontariat⁵.

Rozpatrując zatrudnienie młodzieży, należy wspomnieć o trzech grupach wiekowych, związanych z możliwością ich zatrudnienia. Młodzież dzieli się więc na dzieci poniżej 16 roku życia, młodocianych znajdujących się w przedziale 16 – 18 lat oraz osoby powyżej 18, ale nie przekraczające 25 roku życia. Przepisy dotyczące zatrudniania osób z poszczególnych grup nieco się od siebie różnią. Na przykład aby zatrudnione mogło być dziecko, niezbędne jest zezwolenie inspektora pracy, a wystawienie zezwolenia jest uzależnione od następujących czynników⁶:

- od pisemnej zgody rodziców lub opiekunów prawnych na wykonywanie przez dziecko pracy,
- od opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej,
- od opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko określonej pracy,
- jeśli dziecko podlega obowiązkowi szkolnemu, od opinii dyrektora szkoły stwierdzającej, że praca nie będzie kolidowała z zajęciami lekcyjnymi.

Pracodawca zatrudniający osoby poniżej 16 roku życia zobowiązany jest do zapewnienia opieki zdrowotnej oraz do takiego zorganizowania pracy, aby umożliwiła ona kontynuację nauki. Czas pracy nie powinien przekraczać 6 godzin na dobę⁷.

Młodociany do zawarcia umowy o pracę również potrzebuje opinii rodzica lub opiekuna, lekarza, poradni psychologiczno-pedagogicznej oraz dyrektora szkoły, jeżeli jeszcze się uczy. Zatrudniony może być tylko przy pracach lekkich, które określa pracodawca po zapoznaniu się z opinią lekarską. Praca nie może stwarzać zagrożenia życia ani zdrowia młodocianego pracownika, ani kolidować z obowiązkami szkolnymi. Czas pracy nie powinien przekraczać 8 godzin na dobę. Młodociany nie może pracować w porze nocnej, tj. między 22 a 6 rano. W każdym tygodniu pracy przysługuje 48 godzinny nieprzerwany odpoczynek od pracy, w który wlicza się niedzielę⁸.

Prawo pracy w szczególności sposób traktuje sprawę urlopu dla nieletnich pracowników. Po przepracowaniu 6 miesięcy młodocianemu przysługuje 12 dni urlopu, a po upływie roku od podpisania umowy 26 dni. W przypadku jednak, kiedy w trakcie trwania umowy skończy 18 lat, przysługuje mu 20 dni urlopu. Pracodawca ma również obowiązek udzielić młodocianemu urlopu na okres ferii szkolnych⁹.

Osoby po skończeniu 18 roku życia traktowane są jako pełnoprawni uczestnicy rynku pracy. Stają się młodzieżą pełnoletnią, która do zawarcia umowy nie potrzebuje

5 *Młodzież na rynku pracy. Od badań do praktyki*, red. S. M. Kwiatkowski, Z. Sirojć, Aspra-JR, Warszawa 2006, s. 57-60; *Ekonomia społeczna a publiczne służby zatrudnienia w Polsce*. (red.) S. Mazur, A. Pacut, Warszawa: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, 2008, s. 41-60.

6 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnienie młodocianych poniżej 16 roku życia, Dz. U. nr 214, poz. 1808.

7 Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy, Dz. U. 2009, nr 115, poz. 958, art. 202.

8 Ibidem, art. 200.

9 Ibidem, art. 205.



zgody opiekuna ani dyrektora szkoły. Obowiązują ich te same przepisy co wszystkich innych pracowników.

Mimo podziałów młodzieży i przepisów związanych z zatrudnianiem, należy pamiętać, że zatrudnienie takie związane jest najczęściej z odbywaniem praktyk zawodowych lub pracą sezonową. Zatrudnienie po ukończeniu szkoły jest jednak bardzo utrudnione i kieruje się innymi prawami.

Młodzież w Europejskiej Strategii Zatrudnienia

Europejska Strategia Zatrudnienia (ESZ) powstała w związku z narastającym bezrobociem w krajach członkowskich. Koordynację programu rozpoczęto w listopadzie 1997 r. podczas Szczytu Luksemburskiego, po przyjęciu Traktatu Amsterdamskiego. Głównym celem strategii jest ograniczenie bezrobocia oraz ubóstwa i marginalizacji społecznej¹⁰. ESZ oparta jest na czterech filarach¹¹:

- zatrudnialności – oznacza walkę z długotrwałym bezrobociem oraz pomoc w dostosowaniu się do potrzeb rynku pracy,
- przedsiębiorczości – oznacza ułatwienie w zakładaniu własnych firm oraz tworzeniu nowych miejsc pracy,
- zdolności adaptacyjnej pracowników i pracodawców – propagowanie nowych form zatrudnienia, organizacja szkoleń ułatwiających adaptację do zmieniających się warunków rynkowych,
- równości szans – zrównanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, aktywizacja niepełnosprawnych.

Rada Europejska przyjęła 10 wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia, które obejmują:

- aktywne i prewencyjne działania na rzecz bezrobotnych i biernych zawodowo,
- tworzenie miejsc pracy,
- adaptacyjność i mobilność na rynku pracy,
- rozwój kapitału ludzkiego i kształcenia ustawicznego,
- wzrost podaży pracy,
- równość szans dla kobiet i mężczyzn,
- zwalczanie dyskryminacji osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy,
- rozwój finansowych zachęt do podjęcia zatrudnienia,
- ograniczenie szarej strefy,

¹⁰ E. Sulima, *Obszary integracji Unii Europejskiej. Wybrane zagadnienia*. Białystok: Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce, 2006.

¹¹ *Unia Europejska: integracja, konkurencyjność*. (red.) K. Kłosiński, Lublin: Wydawnictwo KUL, 2007, s. 232-233; A. M., *Europejska Strategia Zatrudnienia*. Monitor Unii Europejskiej, 2007, nr 4, s. 83-88.



- zmniejszenie regionalnych różnic w zatrudnieniu¹².

Między innymi w związku ze zwalczaniem dyskryminacji osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, w tym młodzieży do 25 roku życia, Rada Europejska 23 marca 2005 r. przyjęła Europejski Pakt na rzecz Młodzieży, którego celem jest poprawa edukacji, mobilności oraz integracji społecznej oraz zawodowej młodych Europejczyków. W myśl Paktu dla Młodzieży Europejska Strategia Zatrudnienia powinna być ukierunkowana m.in. na aktywną obserwację procesu integracji młodzieży na rynku pracy, zachęcaniu przedsiębiorców do zatrudniania młodych ludzi, poprawę sytuacji młodzieży znajdującej się w najtrudniejszym położeniu oraz zachęcaniu do rozwijania przedsiębiorczości i wspieraniu młodych przedsiębiorców¹³.

Pakt dla Młodzieży służy stwarzaniu nowych możliwości. Młodzi Europejczycy powinni mieć równe szanse jeżeli chodzi o dostęp do wykształcenia, zabezpieczenia społecznego i mieszkaniowego. Należy ułatwić im poszukiwanie pracy oraz pomagać w znalezieniu zatrudnienia zgodnego z ich wykształceniem.

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ) jest uchwalany przez Radę Ministrów i zawiera zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Obejmuje zadania państwa w kwestii promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Dodatkową przesłanką tworzenia KPDZ jest fakt, iż na podstawie tego dokumentu samorządy wojewódzkie ustalają regionalne plany na rzecz zatrudnienia, w których określają priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób potrzebujących wsparcia.

KPDZ jest tworzony w oparciu o ustawę z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przez Międzyresortowy Zespół powoływany przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej, w którego skład wchodzi m.in. ministrowie właściwi odnośnie do spraw gospodarki, oświaty i wychowania, szkolnictwa wyższego, rozwoju wsi oraz rozwoju regionalnego¹⁴. Głównym celem KPDZ jest dążenie do spełnienia zadań wyznaczonych przez ESZ.

Jedną z grup ludności, według KPDZ, potrzebujących wsparcia przy aktywnym poszukiwaniu pracy jest młodzież. Problemy pojawiają się już na początku rozwijania kariery zawodowej. Pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby, które nadal się uczą lub nie posiadają odpowiedniego doświadczenia. Najwięcej trudności w przecho-

12 Dz. U. WE z 5 sierpnia 2003 r. nr L 197/13; *Polski rynek pracy w warunkach integracji europejskiej*. (red). A. P. Balcerzak, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, 2009, s. 90-98.

13 *Europejski Pakt dla Młodzieży*, zał. 1 Wniosków z Prezydencji z 23.03.2005 r., 7619/05.

14 Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-201*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, 2012.



dzeniu z nauki do pracy mają absolwenci szkół zawodowych, średnich oraz młodzież mieszkająca na wsi. Aby ułatwić ten proces utworzono staż absolwencki, który był najbardziej upowszechnionym i najskuteczniejszym instrumentem polityki rynku pracy w tym zakresie¹⁵. Obecnie staż oferowany przez Powiatowe Urzędy Pracy nie jest traktowany jako „absolwencki”.

Kolejnym środkiem mającym pomóc młodym ludziom w podjęciu pracy miało być stworzenie takiego systemu szkolnictwa, które umożliwiłoby młodzieży chcącej nadal się kształcić, podjęcie zatrudnienia nie kolidującego z zajęciami lekcyjnymi. Takim systemem miało być szkolnictwo wieczorowe i zaoczne, których program nie przeszkadza w wykonywaniu pracy zarobkowej. Biorąc pod uwagę uczenie się przez całe życie, szkolnictwo to powinno dawać młodzieży takie możliwości.

Również miejsce zamieszkania decyduje o możliwościach zatrudnienia. Młodzież zamieszkująca na wsi ma mniejszy dostęp do instytucji pomagających w znalezieniu zatrudnienia, gdyż skupiają się one najczęściej w większych miastach. Łatwość korzystania z usług szkoleniowych, doradczych, itp. oraz podjęcia odpowiedniej pracy uzależniona jest przeważnie od łatwości dojazdu do ośrodków miejskich.

Biorąc między innymi pod uwagę wymienione czynniki, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, w celu aktywizacji młodzieży rozpoczynającej karierę zawodową wyznaczyło następujące zadania¹⁶:

- rozwój instytucjonalnej obsługi rynku pracy przez Ochotnicze Hufce Pracy,
- świadczenie usług poradnictwa zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów wiejskich,
- pozyskiwanie ofert pracy oraz pomoc w zaleźnieniu odpowiedniego zatrudnienia,
- wdrażanie nowoczesnych narzędzi i metod w dziedzinie doradztwa i informacji zawodowej,
- wdrażanie instrumentów wsparcia dla młodzieży powracającej z emigracji zarobkowej,
- prowadzenie zajęć obejmujących promocję przedsiębiorczości, zwłaszcza wśród młodzieży z terenów wiejskich.

15 B. Kuta, *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia*. Rynek pracy, 2004, nr 4, s. 11-30.

16 Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia 2009-2011*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, 2009.



Absolwenci

Ludzie młodzi szczególnie dotkliwie odczuwają negatywne skutki bezrobocia. Oprócz ekonomicznych i psychospołecznych skutków, doświadczają jeszcze pewnych szczególnie negatywnych, jak¹⁷:

- opóźnienie startu w dorosłe życie zawodowe lub nawet uniemożliwienie osiągnięcia kwalifikacji zawodowych, do których potrzebna jest nauka w zawodzie,
- utrudnienie procesu usamodzielnienia ekonomicznego poprzez pracę zawodową.

Brak pracy utrudnia młodym ludziom start w dorosłe życie ze względu na pozostawanie w ekonomicznej zależności od rodziców lub opiekunów. Dotyczy to głównie absolwentów, który po zakończeniu szkoły nie znajdują zatrudnienia. Nie są oni w stanie zweryfikować swoich umiejętności zawodowych, a po pewnym czasie, nie widzą swojej stabilizacji życiowej czy możliwości stałego zatrudnienia, a także zaczynają odczuwać frustrację, szybko zniechęcają się, zaczynają popadać w niemoc i depresję. W młodym wieku przedłużające się bezrobocie wpływa na odkładanie decyzji o założeniu rodziny jak również powoduje pogorszenie się stanu fizycznego i psychicznego. Utrudniony start w dorosłe życie często skłania ludzi młodych do emigracji z kraju, oznacza to utratę stałą bądź czasową wykształconych kadr¹⁸.

Dłuższe bezrobocie młodych ludzi powoduje obniżenie wartości kwalifikacji zawodowych, osłabia wolę pracy i zdolność podejmowania wysiłku w celu znalezienia zatrudnienia, utrudnia tym samym rozpoczęcie dorosłego życia. Powoduje również zmiany w psychice młodych ludzi, sprzyja frustracji, wywołuje apatię, rodzi agresję, obojętność i osłabia poczucie więzi społecznych, rodzinnych oraz obniża aspiracje edukacyjne¹⁹.

Wśród bezrobotnej młodzieży istotną grupę stanowią absolwenci, którzy po raz pierwszy wkraczają na rynek pracy. Przejście z ławy szkolnej na stanowisko pracy jest bardzo trudnym etapem w życiu młodego człowieka. W sytuacji wysokiego bezrobocia znalezienie pierwszej pracy wymaga dużych starań. Niezmiernie ważny jest okres pierwszych kontaktów z rynkiem pracy, gdyż kształtuje on dalszą aktywność zawodową młodzieży²⁰.

Absolwenci to grupa bezrobotnych, którym najtrudniej zaistnieć na rynku pracy, ponieważ ich wiedza i umiejętności nabyte podczas nauki nie pokrywają się z wymo-

17 M. Noga, M. K. Stawicka, *Rynek pracy w dobie Integracji Europejskiej i Globalizacji*. Warszawa: CeDeWu, 2009, s. 76.

18 *Ibidem*, s. 76.

19 I. Reszke, *Wobec bezrobocia: opinie stereotypy*. Katowice, Wydawnictwo Śląsk, 1999, s. 32.

20 A. B. Gazicki, R. B. Woźniak, *Społeczna problematyka bezrobocia absolwentów w wymiarze lokalnym*. Słupsk-Koszalin-Szczecin: Urząd Gminy w Kobylnicy, 2002, s. 69, 71.



gami rynku pracy. Do czynników mających duży wpływ na bezrobocie wśród młodzieży można zaliczyć²¹:

- nienadążanie procesów dostosowawczych w szkolnictwie za zmianami w gospodarce,
- posiadanie poziomu i rodzaju wykształcenia, na które brak jest zapotrzebowania na rynku pracy, spowodowanych trudną sytuacją społeczno-gospodarczą i finansową jednostek zatrudniających,
- brak szans na rozwój regionalny, sytuacja demograficzna, oraz szczególnie trudna sytuacja młodzieży zamieszkałej na wsi.

Młodzież z terenów wiejskich, jak już wspomniano, ma mniejsze szanse na zatrudnienie z uwagi na brak podmiotów gospodarczych, a dojazdy do innych, często odległych miejscowości w poszukiwaniu zatrudnienia sprawiają młodym ludziom duże problemy ze względu na trudności komunikacyjne i finansowe²².

Z punktu widzenia losów zawodowych i życiowych absolwentów, bardzo ważne jest, by mieli oni możliwość podjęcia pracy zaraz po ukończeniu szkoły. Pierwszy kontakt z rynkiem pracy jest często dla młodzieży dużym i niemiłym rozczarowaniem z powodu braku zatrudnienia i wydłużającego się okresu bezrobocia. Tymczasem doświadczenia z tego okresu są dla ludzi młodych bardzo ważne, gdyż to one głównie kształtują ich postawy i doświadczenia zawodowe. Nie należy też pominąć faktu, iż beczynność zawodowa młodych, przygotowanych do pracy ludzi oznacza dla gospodarki stratę potencjału kwalifikacyjnego²³. Można więc podsumować, że „młodzież stanowi najmłodszą część podstawowych zasobów siły roboczej. Biorąc pod uwagę stosunkowo wysoki poziom solaryzacji w Polsce, czynnikiem zasilającym podaż realnych zasobów siły roboczej jest właśnie młodzież wieku 18-24 lata²⁴.”

Duża liczba osób młodych, wchodzących na rynek pracy jest szansą polskiej gospodarki. Wchodzenie roczników wyższych na rynek pracy w ostatnich latach zbiegło się ze spadkiem zatrudnienia oraz spowolnieniem wzrostu gospodarczego, co utrudniło absorpcję szoku podażowego (wzrostu podaży pracy osób młodych). Jednocześnie jednak bezrobocie osób młodych ma zupełnie innych charakter niż bezrobocie w innych grupach wiekowych.

Wysoka stopa bezrobocia wśród osób młodych – ok. 2,5 razy wyższa wśród osób w wieku do 24 lat niż w wieku 25 i więcej – jest naturalnym zjawiskiem, występującym w większości rozwiniętych państw świata. Jest to do pewnego stopnia fenomen statystyczny – siłą rzeczy wśród osób młodych jest największy udział osób poszukujących pracy (zwykle pierwszej), a także wysoki udział osób uczących się (biernych), co wpływa na zawyżenie stopy bezrobocia.

21 D. Wasilewski, *Młodzież na rynku pracy w perspektywie integracji z Unią Europejską*. Rynek Pracy, 2002, nr 4, s. 97-98.

22 Realizacja I etapu IV Edycji Krajowego Planu Zatrudnienia Absolwentów, „Absolwent 2001”. Rynek Pracy, 2002, nr 4, s. 55-56.

23 A. B. Gazicki, R. B. Woźniak, *Spoleczna problematyka...* op. cit., s. 75.

24 Ibidem, s. 75.



O ile wzrost tego wskaźnika wśród osób młodych w ostatnich latach był rezultatem tych samych procesów, które doprowadziły do ogólnego pogorszenia się sytuacji na rynku pracy, to bezrobocie osób młodych ma zupełnie inny charakter. Przede wszystkim w większym stopniu uwarunkowane jest koniunkturalnie niż strukturalnie i raczej przejawia się wydłużeniem przeciętnego okresu poszukiwania pierwszej pracy niż bardzo istotnym wzrostem bezrobocia długotrwałego.

Wobec znacznie lepszego wykształcenia młodszych kohort, niedopasowania kwalifikacji występują wśród osób młodych relatywnie rzadziej niż w innych grupach wiekowych, a problemem bywa raczej brak kwalifikacji lub doświadczenia zawodowego oraz nieumiejętność poszukiwania pracy. W związku z tym szczególnie ta grupa dotknięta jest niedostatecznym rozwojem usług pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego (problem ten jest omawiany w punkcie dotyczącym instytucji rynku pracy).

Większe możliwości zdobycia pracy przez osoby młode nie oznaczają, że w grupie tej nie ma osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem, o niskich kwalifikacjach, nie umiejących odnaleźć się na rynku pracy. Niemniej jednak skala problemów o charakterze strukturalnym wśród osób młodych nie jest bardzo duża.

Podsumowanie

Młodzież nie jest jednorodną grupą. Każda podgrupa ma swój własny zestaw ograniczeń, które utrudniają im wejście na rynek pracy. Obserwujemy to poprzez stopy bezrobocia różniące się między sobą wśród młodych kobiet i mężczyzn, młodzieży w różnym wieku, mieszkającej na wsi i w mieście, itd.

Nawet jeśli istnieją miejsca pracy, pracodawcy mogą mieć uprzedzenia dotyczące zatrudniania młodzieży. Na przykład, badanie pracodawców wykazało, że pracodawcy postrzegają młodzież w wieku 18- 25 jako mniej niezawodnych, mniej wiarygodnych, mniej pracowitych, mniej chętnych do współpracy i mniej wykwalifikowanych niż dorośli. Oprócz uprzedzeń wobec wieku, preferencje zatrudniania mogą być związane z płcią, rasą, pochodzeniem etnicznym czy ze względu na religię. Młodzi są trzykrotnie bardziej narażeni na bezrobocie niż dorośli, nawet w krajach z silnym wzrostem gospodarczym.

Młodzież musi być świadoma tego, że człowiek XXI wieku będzie musiał opanować nowe zawody, umiejętności, a w poszukiwaniu pracy będzie musiał przemieszczać się nie tylko z miasta do miasta, ale nieraz do odległych rejonów kraju. Ponadto aby mógł skutecznie pracować będzie musiał dysponować szerokim zakresem wiedzy ogólnej, stale podnosić kwalifikacje zawodowe lub wręcz zdobywać nowe. Młodzież powinna mieć świadomość tego, że wyeliminowanie z kręgu pracujących zawodowo



skazuje ją na gorszy status materialny i prestiżowy od tych, którzy będą pracować. Człowiek bez pracy jest odarty z satysfakcji życiowej.

Poruszanie się po rynku pracy dla młodych osób stanowi ogromne wyzwanie. Nie mają oni zbyt dużego doświadczenia, ale za to charakteryzują się otwartością na nowe wyzwania, szybko się uczą oraz są mobilni, co z kolei bardzo odpowiada potencjalnym pracodawcom. Niekiedy znalezienie dla siebie odpowiedniego zatrudnienia wymaga poświęcenia dużej ilości czasu i zapału, ale biorąc pod uwagę efekt końcowy w formie zadowolenia z rozwoju własnej kariery zawodowej oraz z wykonywanej pracy, warto.

Discrimination on the Polish labour market – aspect of youth

Summary

Youth are not a homogenous group. Each sub-group has its own set of constraints that hinder its entry to the labor market. We observe this through differential unemployment rates between young women and men, youth of different ages, rural and urban dwellers, and so forth.

Even if jobs exist, employers may have biases about hiring youth. For example, an employer study in Sierra Leone revealed that employers perceive youth age 18 to 25 as being less reliable, less trustworthy, less hard working, less cooperative and less skilled than adults. In addition to biases against age, hiring preferences may be made along gender, racial, ethnic or religious lines. They are three times more likely to be unemployed than adults, even in economies with strong economic growth.

