

**Kinga Joanna Wiatrowska, absolwentka International Business, Global Management
oraz International Master of Business Administration ZPSB**

Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie

Uczestnictwo młodych ludzi na rynku pracy

Streszczenie:

Artykuł przedstawia sytuację młodych ludzi na rynku pracy prezentując temat od strony teoretycznej, która w dalszej części poparta jest badaniami – analizą przypadków. Jest wiele powodów dlaczego młodzi ludzie bardziej narażeni są na bezrobocie niż inne grupy wiekowe. Spowodowane jest to głównie brakiem pewności do czego dąży się w życiu, ale także brakiem doświadczenia i niedopasowania umiejętności do rynku pracy. Często jest to spowodowane nieefektywnym przejściem od edukacji do zatrudnienia, które spowodowane jest brakiem powiązania między dziedzinami studiowanymi, a realiami rynku pracy.

Słowa kluczowe:

rynek pracy, młodzi na rynku pracy, bezrobocie, edukacja, niedopasowanie umiejętności, doświadczenia

Wprowadzenie

Kluczowym elementem jest wyjaśnienie pojęcia rynku pracy i określenie jego funkcjonowania. Podstawą rynku pracy jest kapitał ludzki, czyli ludzie wraz ze swoimi umiejętnościami, zdolnościami i kwalifikacjami. Jest to znaczna część gospodarki, która opiera swoją działalność na ludziach, a aktywne uczestnictwo na rynku pracy określa się mianem zatrudnienia. Rynek pracy funkcjonuje tak samo, jak inne rynki w gospodarce. Opiera się na popycie i podaży regulowanych przez zmieniające się ceny, które w przypadku rynku pracy, to płace. Istnieje wiele czynników, które wpływają na rynek pracy, gdzie jednym z głównych jest wzrost lub spadek liczby osób dostępnych na rynku, które odpowiednio zwiększają lub zmniejszają ceny – płace¹. Inne czynniki, które mają wpływ na popyt i podaż, są następujące²:

- elastyczność płac,
- swoboda umów,
- mobilność siły roboczej,
- bezrobocie,
- niedobory siły roboczej.

Następnym czynnikiem, który ma ogromny wpływ na funkcjonowanie rynku pracy jest rozwój, a dokładniej doskonalenie technologii. Innowacje mogą powodować redukcje poszczególnych stanowisk pracy, co może prowadzić do wzrostu bezrobocia. Nawet jeśli zatrudnienie osób może być niskie, wzrost technologii spowoduje zwolnienia, co jest spowodowane zwiększoną efektywnością. Przedsiębiorstwo nie potrzebuje żadnych dodatkowych kosztów jeśli istnieją możliwości przewidywanych cięć kosztów. Oprócz technologii, również wykorzystanie surowców w okolicy może przyczynić się do zatrudnienia w skali lokalnej³.

Rynek pracy jest obszarem, w którym istnieje potrzeba współpracy pracodawców i pracowników i to jest punkt, który może prowadzić do konfliktów spowodowanych kolizją pomysłów. Niektóre działania podejmowane przez pracodawcę mogą nie mieć odzwierciedlenia w umyśle pracowników. Z drugiej strony rynek pracy może również powodować konflikty między różnymi grupami pracowników, którzy mają odmienne

¹ F. Lewis Abbott, Theories of the labour market and employment: A review, Industrial Systems Research, Manchester 2013, s. 1–2.

² Ibidem.

³ Ibidem.

nastawienie do warunków pracy, wymagań lub własnych praw. Konflikty te mają wpływ nie tylko na potencjał rynku pracy, ale również powodują tarcia społeczne. Z tego powodu rynek pracy jest bardzo często postrzegany jako miejsce, które jest społecznie ugruntowane, ale politycznie zarządzane w celu jego ukształtowania i ograniczenia konfliktów⁴.

W ostatnich latach rynek pracy przeszedł przez wiele zmian, które spowodowały wiele niestabilności dla wielu grup wiekowych. Niestety najbardziej odczuwalne były one dla młodych, którzy dopiero rozpoczynają swoją przygodę na nim. Stopa bezrobocia wśród młodych jest najwyższa wśród grup wiekowych zdolnych do pracy. Chociaż sytuacja młodych na rynku pracy różni się w zależności od kraju to można jednak jednoznacznie stwierdzić, że w każdym regionie ta grupa napotyka problemy związane z rynkiem pracy. Ta grupa wiekowa niestety jest mniej doświadczona profesjonalnie i emocjonalnie i bezrobocie wśród młodych może zakończyć się konsekwencjami natury społecznej, ale także psychologicznej co niestety może być tragiczne w skutkach.

Problemy, które młodzi ludzie napotykać na rynku pracy mogą być podsumowane w formie poniższych hipotez:

- (1) Grupa wiekowa młodych ludzi na rynku pracy wystawiona jest na bardzo wysokie bezrobocie.
- (2) Młode kobiety są bardziej narażone na bezrobocie niż mężczyźni.
- (3) Miejsca pracy młodych ludzi nie są powiązane z obszarem ukończonych studiów.
- (4) Im wyższe wykształcenie, tym krótszy jest czas bycia narażonym na bezrobocie po ukończeniu studiów.

Celem pracy jest zweryfikowanie powyższych hipotez na podstawie przeanalizowania źródeł wtórnych, jaki i za pomocą badania – analizą przypadków.

Przeskok od edukacji do zatrudnienia

Przejście ze środowiska szkolnego do środowiska pracy od zawsze kształtowało wybory dokonane na drodze ścieżki edukacyjnej. Kluczem edukacji było przygotowanie młodej osoby do przejścia na rynek pracy. Przez lata był to bardzo udany system, aż do lat 80-tych, kiedy okazało się, że tak już nie jest. Doszło do tego, że w większości rozwiniętych krajów gospodarka nie była już w stanie zintegrować absolwentów szkół wyższych z rynkiem pracy, zapewniając im pozycję na rynku pracy. Od lat 80-tych ten proces transformacji stał się wielką walką dla wielu krajów rozwiniętych i spowodował wiele problemów, na przykład w nadmiernym bezrobociu wśród młodych ludzi⁵. W uproszczeniu, przejście od edukacji do zatrudnienia można uznać za proces, który formuje osoby już od bardzo wczesnego wieku, aż do momentu integracji w zawodzie. W tym procesie transformacji młody człowiek powinien być świadomy możliwości poszukiwania wsparcia i porady od stron takich jak: rodzina i przyjaciele, doradcy zawodowi, pracownicy oświatowi i urzędnicy ds. zatrudnienia⁶.

Chociaż proces przejścia od edukacji do zatrudnienia wydaje się bardzo prosty, w rzeczywistości jest bardzo złożony. Może się wydawać, że proces ten można uznać za zakończenie edukacji i wejście na rynek pracy, ale w rzeczywistości ma on więcej elementów z nim związanych. Po pierwsze, ten proces przejścia różni się w zależności od kraju. Jest wysoce zależny od następujących czynników⁷:

- dane demograficzne,
- historia,
- cechy psychologiczne,
- edukacja,
- aspekty społeczne i religijne,

⁴ J. Peck, *Work-place: the social regulation of labor markets*, The Guilford Press, Nowy Jork 1996, s. 4.

⁵ G. Tchibo, *Cultural and social diversity and the transition from education to work*, Springer Science & Business Media, Dordrecht 2013, s. 3.

⁶ *Ibidem*, s. 7.

⁷ *Ibidem*, s. 3.

- kultura,
- gospodarka,
- polityka,
- instytucje.

W ostatnich latach przedsiębiorstwa wprowadziły pewne zmiany, które zaczęły wymagać różnorodności od swoich pracowników, zarówno w kontaktach z klientami, jak i w aspekcie zwiększenia efektywności firmy. Zmiana ta tworzy wielką szansę nowym podmiotom wchodzącym na rynek, gdyż nie muszą przestrzegać określonych norm jeśli chodzi o wykształcenie i zachowanie, ponieważ różnorodność jest bardziej niż pożądana. Świat i światowy rynek stał się szczególnie różnorodny kulturowo. Wzrost migracji spowodował większe rozbieżności kulturowe, etniczne, religijne i językowe co doprowadziło do świadomości, zrozumienia i akceptacji różnorodności⁸.

Oprócz pożądanej różnorodności kulturowej w przedsiębiorstwach, pracodawcy starają się znaleźć osoby, które są charakterystyczne i wyróżniają się spośród innych. Dlatego w tym kontekście różnorodność jest rozumiana przez: różne ścieżki edukacyjne, przynależność do różnych grup społecznych, kulturę szkolną itp. Wszystkie te czynniki odgrywają wielką rolę w pomyślnym przeniesieniu z systemu edukacji do zatrudnienia⁹.

Ważne jest również wspomnieć o tym, że jest także wielu młodych ludzi, którzy nie kontynuują edukacji, ani nie są aktywni zawodowo. Wynika to z faktu, że wielu młodych ludzi decyduje się podróżować i doświadczać świata przed wejściem do „dorosłego świata”. Takie obserwacje mogą być dokonywane w określonych okresach życia. Wyjazdy te organizowane są po ukończeniu szkoły średniej, podczas studiów lub po ukończeniu edukacji uniwersyteckiej i przed rozpoczęciem procesu poszukiwania pracy. Chociaż oficjalne wytłumaczenie powodu braku poszukiwania pracy i braku transformacji, uważane jest za podróżowanie i doświadczenie świata to uważa się, że wielu młodych ludzi decyduje się na ucieczkę od odpowiedzialności. Uważa się również, że napotykają duże trudności w tej transformacji i dlatego postanawiają ją odłożyć w czasie¹⁰.

Od lat 90-tych uważa się, że proces przejścia od edukacji do zatrudnienia stał się bardzo problematyczny ze względu na większą dynamikę rynku pracy. Ta zwiększona dynamika może być zaobserwowana przez: ciągłe i szybkie zmiany w wymaganej przez przedsiębiorstwa wiedzy w celu zwiększenia wydajności, zmian w zapotrzebowaniu na pracę, które również skróciły ilość wymaganej siły roboczej z powodu nadmiernego stosowania technologii i nowych koncepcji. Ta dynamika może być widoczna poprzez zmiany w ścieżkach kariery, ponieważ nie są one tak przejrzyste i pewne, jak to było w przeszłości. Oczywiście istnieje współpraca między uczelniami a rynkiem pracy, która na celu ma wprowadzanie zmian w systemach edukacji ze względu na zmiany na rynku pracy. Najbardziej problematycznym aspektem jest szybkość zmieniających się oczekiwań i środowiska pracy, która dostosowuje się szybciej niż system edukacyjny uniwersytetów¹¹.

Proces globalizacji, zwłaszcza w krajach europejskich, doprowadził do zjednoczenia, w mniejszym lub większym stopniu, systemów edukacyjnych. Uniwersytety starały się, aby ich systemy edukacyjne były sobie równe. Z jednej strony takie rozwiązanie umożliwiło absolwentom swobodne przemieszczanie się z kraju do kraju podczas szukania zatrudnienia. Z drugiej strony stworzyło to większą konkurencję z powodu zanikania wyjątkowości w osiągniętej edukacji. Jest to ciągły proces, w którym zatrudnienie stale się zmienia, uniwersytety próbują się przystosować co skutkuje wariantami, które nie pielęgnują żądanej różnorodności, ale ją ograniczają, tworząc niekorzystną sytuację dla absolwentów i ich płynnego przejścia od edukacji do zatrud-

⁸ G. Tchibozo, *Cultural and social diversity and the transition from education to work*, Springer Science & Business Media, Dordrecht 2013, s. 3–4.

⁹ *Ibidem*, s. 8.

¹⁰ OECD, *Preparing youth for the 21st century: the transition from education to the labour market*, OECD Publications Service, Paryż 1999, s. 11.

¹¹ H. Schomburg i U. Teichler, *Higher education and graduate employment in Europe: results from graduate surveys from twelve countries*, Springer, Dordrecht 2006, s. 4.

nienia¹². Jest to długi, a właściwie trudny proces, dlatego też bardzo ważne jest wspieranie młodego człowieka po drodze.

Konflikt pomiędzy edukacją, oczekiwaniami a realiami rynku pracy

Młodzi ludzie postrzegają proces przejścia od edukacji do zatrudnienia bardzo optymistycznie. Jest to spowodowane tym, że oczekują, iż znajdą ekscytującą pracę w bardzo krótkim czasie. Uważają również, że dla pracodawcy kwalifikacje są jednym z kluczowych wymogów podczas zatrudniania. Młodzi ludzie oczekują również, że praca, którą znajdą będzie długoterminowa i wysoko opłacana, co po dłuższym czasie doprowadzi ich do wymarzonej i udanej kariery. Rzeczywistość, którą napotykać, różni się od ich oczekiwań, ponieważ wielu pracodawców nie patrzy na kwalifikacje, ale na doświadczenie w danej dziedzinie. Młody człowiek wchodzący na rynek pracy, nie ma żadnego doświadczenia zawodowego i może mieć trudności ze znalezieniem przyzwoitej pracy. Brak realizacji oczekiwań w krótkim czasie prowadzi do zmniejszenia początkowego entuzjazmu i skutkuje demotywowaniem do dalszego poszukiwania pracy¹³.

Badania wykazały, że przejście od edukacji do zatrudnienia nie odbywa się tak płynnie, jak oczekiwano. Młodzi ludzie wierzą, że gdy znajdą pracę to będą mogli żyć samodzielnie i sami płacić za wszystko. W rzeczywistości po 25. roku życia 40% mężczyzn nadal mieszka z rodzicami, w porównaniu do zaledwie 25% kobiet, ponieważ nie są w stanie pozwolić sobie na samodzielne życie, pracując jednocześnie. Obserwacja ta ma miejsce w szczególności w południowej części Europy¹⁴.

Rynek pracy w XXI. wieku jest bardzo niestabilny. Jest niestabilny pod wieloma względami, zarówno politycznymi jak i społecznymi. Od wielu osób wymaga się, aby byli jak najbardziej elastyczni i dostosowywali się do zmian w szybkim tempie. Ponieważ rynek pracy i zatrudnienie są bardzo niestabilne od młodych ludzi wymaga się cierpliwości, ale także życia w ciągłym strachu i niepewności. Brak stabilności lub zderzenie oczekiwań dotyczących stabilnego zatrudnienia z rzeczywistością powoduje ogromne napięcia w społeczeństwach młodzieżowych. Wielu młodych ludzi, którzy nigdy nie byli narażeni na wysoki poziom stresu i szybkie zmiany, nie są w stanie sobie z nimi poradzić, co powoduje destrukcyjne konsekwencje – fizyczne i psychiczne. Dla młodych nie jest zaskoczeniem, że pełne i stabilne zatrudnienie, to którego doświadczają ich rodzice, nie jest już rzeczywistością, ale mitem¹⁵.

Udział młodych na rynku pracy – zatrudnienie i bezrobocie

Przede wszystkim należy określić, kto jest uczestnikiem rynku pracy młodych. Jest to osoba, która ukończyła edukację, bez względu na poziom i jest w wieku od 15 do 24 lat¹⁶. Faktem jest, że młodzież jest bardziej narażona na bezrobocie niż jakakolwiek inna grupa wiekowa. Globalnie, w 2017 r. liczba bezrobotnej młodzieży wyniosła 70,9 mln, co było dużo bardziej obiecujące niż sytuacja na rynku pracy młodzieży w 2009 r., kiedy to liczba bezrobotnych młodych wynosiła 76,7 mln osób¹⁷.

Patrząc na rynek pracy młodych w ciągu ostatnich 20 lat okazało się, że ogólna liczba młodych ludzi zmalała. W rzeczywistości w latach 1997-2017 siła ta spadła o 34,9 miliona osób. Nie byłaby to przerażająca liczba, gdyby nie była poparta innymi danymi, a mianowicie wzrostem całkowitej populacji młodzieży w tym okresie. Wraz ze zmniejszaniem się siły roboczej młodzieży całkowita populacja młodzieży rosła, a w ciągu 20

¹² Ibidem.

¹³ OECD, *Preparing youth for the 21st century: the transition from education to the labour market*, OECD Publications Service, Paryż 1999, s. 8.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ M. Makuch, *Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku*, Wydawnictwo CEdu, Wrocław 2014, s. 33–34.

¹⁶ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – Departament Rynku Pracy, *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2017 roku*, Warszawa 2018, s. 1.

¹⁷ International Labour Office, *Global employment trends for youth 2017: paths to a better working future*, International Labour Organization, Genewa 2017, s. 1.

lat wzrosła o 139 milionów osób. Jest to zjawisko przeciwne do tego, czego można się było spodziewać po tak dużym wzroście zaludnienia¹⁸.

Bardzo specyficzną grupą wśród bezrobotnych są absolwenci, czyli osoby, które ukończyły studia uniwersyteckie licząc od dnia zakończenia i kolejnych 12 miesięcy. Patrząc w przeszłość najgorszą sytuacją na rynku pracy dla absolwentów były lata 1998–2001, a w 2002 r. odnotowano poprawę sytuacji. Ta poprawa trwała od 2002 r. do 2007 r., kiedy to ponownie się pogorszyła. Do 2008 r. 54,5% zarejestrowanej młodzieży stanowiły absolwenci. W latach 2010–2012 nastąpił dalszy wzrost, choć w wolniejszym tempie. Rok 2013 rozpoczął serię spadków. W sumie w roku 2017, w Polsce, zarejestrowanych było 38 400 absolwentów bezrobotnych, co stanowiło liczbę obiecującą, ponieważ było niższe o 26,2% niż w 2016 roku¹⁹.

Analizując płęć pod względem bezrobocia statystyki pokazują, że kobiety częściej cierpią z powodu bezrobocia niż mężczyźni. Jest to zjawisko, które można zaobserwować we wszystkich grupach wiekowych. W 2017 r. 60,3% zarejestrowanych bezrobotnych poniżej 25 roku życia stanowiły kobiety, natomiast w przypadku całkowitego bezrobocia kobiety stanowiły 55,1% wszystkich bezrobotnych. Młode kobiety i kobiety w ogóle mają wyższe wykształcenie niż mężczyźni, ale są bardziej narażone na bezrobocie i spędzają na nim więcej czasu, zanim znajdą pracę²⁰. Dlatego w podsumowaniu można wyciągnąć wniosek, że najbardziej dotkniętą grupą wśród młodych bezrobotnych są młode kobiety.

Przyczyny bezrobocia wśród młodych ludzi

Zauważono, że więcej młodych może być dotkniętych bezrobociem w krajach rozwiniętych, a nie w krajach rozwijających się. Wynika to z faktu, że w krajach rozwijających się ludzie chętniej przyjmują jakąkolwiek pracę tylko z powodu potrzeby przeżycia, podczas gdy w krajach rozwiniętych istnieje większy wybór, a zatem ludzie są bardziej wymagający. Porównując płęć, okazuje się, że kobiety są bardziej narażone na wpływ niż mężczyźni. W skali światowej bezrobocie kobiet wynosi 34,4%, podczas gdy bezrobocie wśród mężczyzn wynosi zaledwie 9,8%²¹. Poza tym Komisja Europejska wymienia następujące przyczyny bezrobocia wśród młodych²²:

- niedopasowanie rynku pracy,
- niewystarczające umiejętności,
- niewystarczające warunki płacowe,
- ograniczenia geograficzne.

Wiele młodych osób decyduje się na przyjmowanie ofert pracy, do których są zbyt wysoko wykwalifikowani tylko w celu pozostania na rynku pracy, szczególnie w pierwszej fazie ich kariery zawodowej. Sytuacja ta jest również odwrotna. Osoby, które nie posiadają wymaganych umiejętności, są przyjmowane na stanowiska z powodu braku pracowników adekwatnych do stanowisk²³. Poza tym istnieje również problem rynku pracy, który przede wszystkim staje się wysoce konkurencyjny, a po drugie zmienia się w bardziej technologiczny²⁴.

Właściwie to kryzys z 2008 r. jest bardzo często definiowany jako jeden z powodów wysokiego bezrobocia wśród młodych. Wynika to z tego, że młodzi byli bez ochrony i bez żadnego doświadczenia. Gdy kraje starały się pokonać kryzys, ten brak doświadczenia sprawił, że młodym ludziom trudno było wrócić na tor. Inną przyczyną bezrobocia wśród młodzieży jest proces globalizacji, zwłaszcza w połączeniu ze zróżnicowa-

¹⁸ Ibidem, s. 1–2.

¹⁹ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – Departament Rynku Pracy, Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2017 roku, Warszawa 2018, s. 7.

²⁰ Ibidem, s. 5.

²¹ International Labour Office, Global employment trends for youth 2017: paths to a better working future, International Labour Organization, Genewa 2017, s. 2.

²² Strona internetowa: European Commission: Employment, Social Affairs and Inclusion – Youth employment.

²³ Strona internetowa: Volt: The European Movement – The youth unemployment in Europe: causes and European Union's policies.

²⁴ Strona internetowa: Mic Network Inc. – Youth unemployment is epidemic in America. It's time to give our young people a chance to succeed.

nymi sytuacjami krajów w Unii Europejskiej, które powodują duży brak równowagi między popytem a podażą na rynku pracy²⁵.

Społeczne konsekwencje bezrobocia wśród młodych

Krótkoterminowe bezrobocie będzie miało znacznie mniej konsekwencji, ale długoterminowe jest o wiele bardziej szkodliwe dla każdego. Przede wszystkim bezrobocie przynosi młodym wiele konsekwencji psychospołecznych. Jedne z największych konsekwencji to obniżenie samooceny, zanikające poczucie dobrego samopoczucia i izolacja od innych²⁶. Wynika to z faktu, że człowiek czuje się mniej wartościowy niż inni, którym udało się znaleźć pracę. Wielu młodych ludzi nie próbuje zrozumieć niepowodzeń i znaleźć dla nich wyjaśnienia, ale zamiast tego obwiniają siebie. Wina często nie leży po ich stronie, gdyż istnieje wiele czynników, które ogrywiają w tym rolę, jak na przykład sytuacja gospodarcza kraju.

Inną konsekwencją społeczną jest poczucie wstydu. Zatrudnienie pozwala zarobić na podstawowe potrzeby, a bez niego młoda osoba musi pozostać na rodzicielskim wsparciu finansowym, jeśli takie istnieje. Środowisko pracy jest także sferą, która pomaga odkrywać lub kształtować określone postawy i wartości. Pozwala również zrozumieć pewne zachowania. Ten brak doświadczenia może prowadzić do konfliktów społecznych i braku zrozumienia. Może to również prowadzić do wykluczenia społecznego i izolacji, które mogą być bardzo szkodliwe w dłuższej perspektywie²⁷. Długotrwałe bezrobocie może także zapobiegać procesowi samorozwoju w sferze tych określonych postaw i wartości²⁸. Podczas długotrwałego bezrobocia, także umiejętności stają się przestarzałe, a osoba konsekwentnie staje się narażona na strukturalne bezrobocie²⁹.

Aby lepiej zrozumieć społeczne konsekwencje bezrobocia wśród młodzieży, konieczne jest również przedstawienie utraconych pozytywnych aspektów zatrudnienia. Przede wszystkim z powodu bezrobocia traci się szansę na integrację i optymizm. Zatrudnienie przynosi również bezpieczeństwo finansowe, zadowolenie z życia i aktywny tryb życia. Dlatego bezrobocie powoduje możliwy pesymizm, niezadowolenie z życia, brak bezpieczeństwa finansowego i bierny tryb życia. Jednak myślenie młodych ludzi zmienia się i w wielu przypadkach krótkotrwałe bezrobocie traktowane jest raczej jako wybór stylu życia niż sytuacja prowadząca do rozpacz³⁰.

Aby zapobiec społecznym konsekwencjom bezrobocia, kraje powinny wprowadzić programy, które pozwolą młodym ludziom powrócić do pracy w krótszym czasie. Jeśli młodzież ma szansę na szkolenie lub inną działalność w czasie bezrobocia, ten okres, a także samo bezrobocie, nie będą traktowane jako sytuacja tragiczna bez żadnych rozwiązań, ale jako okres przygotowujący do dalszych faz życia. Będzie to traktowane jako etap przejściowy w niepełnym wymiarze czasu, a nie sytuacja bez rozwiązania.

Analiza przypadku – doświadczenia młodych na rynku pracy

W celu zwizualizowania problemu młodych na rynku pracy i sprawdzenia czy teoria ma potwierdzenie w praktyce przeprowadzone zostały badania za pomocą analizy przypadku. Badanie polegało na zidentyfikowaniu czterech losowych, młodych ludzi, którzy chętnie podzielą się swoimi życiowymi doświadczeniami. Po znalezieniu tych czterech osób zadano im pytania w celu sformułowania ich życiowych scenariuszy i identyfikacji ich problemów związanych z rynkiem pracy. Pytania te dotyczyły doświadczeń edukacyjnych i zawodowych. W dalszej kolejności osoby, które wzięły udział w analizie przypadku, będą związane z: osobą A, osobą B, osobą C i osobą D. Odpowiedzi są anonimowe, żadne dane osobowe nie zostały wymieniane w całej

²⁵ Ibidem.

²⁶ United Nations, World youth report 2003: the global situation of young people, United Nations Publications, New York 2003, s. 64.

²⁷ G. Schmid, Full employment in Europe: managing labour market transitions and risk, Edward Elgar Publishing, Cheltenham 2008, s. 6.

²⁸ United Nations, World youth report 2003: the global situation of young people, United Nations Publications, New York 2003, s. 64.

²⁹ T. Janoski, D. Luke i C. Oliver, The causes of structural unemployment, Polity Press, Cambridge 2014, s. 15.

³⁰ United Nations, World youth report 2003: the global situation of young people, United Nations Publications, Nowy Jork 2003, s. 65.

empirycznej części pracy i żadne informacje nie zostały uzyskane wbrew woli uczestnika. Wyniki z przeprowadzonej analizy przypadku przedstawiane są w tabeli 1.

Tabela 1. Wyniki analizy przypadku

	Osoba A	Osoba B	Osoba C	Osoba D
Wiek	24	23	24	22
Praca w liceum	–	–	–	Sprzedawca
Kierunek ukończonych studiów licencjackich	Analityk medyczny	Kosmetologia, Filologia angielska	Filologia angielska	Turystyka
Kierunek ukończonych studiów magisterskich	Analityk medyczny	Filologia angielska	–	–
Praca podczas studiów	Lektor angielskiego, sprzedawca	Lektor angielskiego, kelner/ka	Sprzedawca w kinie	Konsultant/ka w banku
Czas spędzony na bezrobociu po zakończeniu studiów	2 miesiące	4 miesiące	4 miesiące	3 miesiące
Obecne zatrudnienie	Laboratorium, Lektor angielskiego	Sekretariat w firmie prawniczej	Departament HR	Headhunting
Powód podjęcia pracy	Możliwość pracy w zawodzie	Powody finansowe, brak możliwości pracy w zawodzie	Potrzeby finansowe przekraczające pensję oferowaną w zawodzie	Brak możliwości pracy w zawodzie

Źródło: opracowanie własne.

Jak można zauważyć w powyższej tabeli, każda osoba jest w wieku od 22 do 24 lat. Kolejnym aspektem jest fakt, że każdy z nich posiada tytuł licencjata. Podsumowując, są dwa dyplomy medyczne – analityk medyczny i kosmetologia, dwie z filologii angielskiej i jedna z turystyki. Wskazuje to na dużą różnorodność wyboru studiów młodych ludzi. Patrząc na studia magisterskie, dwie osoby na cztery w momencie badań posiadały tytuł magistra: analityk medyczny i filologia angielska.

Konieczne jest skoncentrowanie się na okresie spędzonym na bezrobociu w okresie po zakończeniu studiów aż do momentu zatrudnienia. Ten okres czasu również różnił się między poszczególnymi osobami, od dwóch do czterech miesięcy. To pokazuje, że znalezienie pracy po ukończeniu studiów nie jest procesem łatwym i zwykle nie następuje automatycznie po otrzymaniu dyplomu. Odpowiedzi związane z obecnymi miejscami pracy ukazują, że miejsca pracy nie są związane z obszarem studiów. Tylko jedna z czterech osób pracowała po ukończeniu studiów w zakresie swojej edukacji uniwersyteckiej.

Wyniki analizy przypadków pozwoliły na potwierdzenie trzech hipotez postawionych na wstępie pracy. Hipoteza numer 1 „Grupa wiekowa młodych ludzi na rynku pracy wystawiona jest na bardzo wysokie bezrobocie.” została potwierdzona na podstawie odpowiedzi o czas i miejsce obecnej pracy. Czas poszukiwania pracy znajdował się w przedziale 2–4 miesiące, a praca nie wiązała się z pierwotnie oczekiwanym obszarem pracy. Hipoteza numer 3 „Miejsca pracy młodych ludzi nie są powiązane z obszarem ukończonych studiów.” została potwierdzona na podstawie porównania kierunku ukończonych studiów, a obecnego miejsca zatrudnienia. Wyniki wykazały, iż tylko jedna z czterech osób pracuje w obszarze ukończonych studiów. Hipoteza numer 4 „Im wyższe wykształcenie, tym krótszy jest czas bycia narażonym na bezrobocie po ukończeniu studiów.” Została potwierdzona po uwzględnieniu odpowiedzi dotyczących czasu spędzonego na bezrobociu. W przypadku osób, które ukończyły studia drugiego stopnia czas ten średnio wyniósł 3 miesiące, podczas gdy u osób, które ukończyły tylko studia pierwszego stopnia czas ten wyniósł 3.5 miesiąca.

Ogólnie rzecz biorąc, analiza przypadków pokazała, że rynek pracy jest pełny zmagani dla młodych ludzi, którzy decydują się na przyjęcie zawodów, które nie są związane z ich edukacją i przygotowaniem. Analiza przypadków pokazuje również, jak dynamiczny jest rynek pracy młodych i jak są oni podatni na szybkie zmiany i dostosowanie się do trudności. Innym wnioskiem, jaki można wysnuć jest fakt, że dla wielu wysokie wykształcenie jest obowiązkiem narzuconym na nich przez społeczeństwo, krewnych lub przyjaciół. Aby zna-

leżć pracę lub nie odczuwać mniejszej wartości, postanawiają uczyć się na jakimkolwiek kierunku studiów tylko po to, aby otrzymać dyplom, który udowodni innym, że są wykształceni. Co więcej, młodzi ludzie są najbardziej narażeni na umowy o pracę w niepełnym wymiarze godzin i tylko długoletnia praca może zapewnić im stały kontrakt i zatrudnienie, które przynioszą wiele korzyści i komfortu.

Jak można poprawić sytuację młodych na rynku pracy – zalecenia i rozwiązania

Młodzi z wyższym wykształceniem są mniej narażeni na bezrobocie, czemu sprzyjała bardzo niska stopa bezrobocia. W niektórych przypadkach pogoń za edukacją jest wewnętrzną potrzebą, ale w wielu jest to presja ze źródeł zewnętrznych, takich jak: rodzina, przyjaciele lub społeczeństwo. Niestety, jest także wielu młodych ludzi pochodzących ze środowisk, w których wykształcenie, umiejętności i kwalifikacje nie są tak ważne. Jeśli nie mają bardzo silnej wewnętrznej motywacji, to właśnie oni najbardziej potrzebują wsparcia i motywacji, aby ominąć bezrobocie. Można to zrobić już na bardzo wczesnym etapie ich życia, poprzez prowadzenie wystąpień i pokazów w szkole. W krajach takich jak Stany Zjednoczone bardzo popularne jest zachęcanie rodziców przez szkołę do prezentacji swoich zawodów przed innymi dziećmi. Takie przemówienia można prowadzić również na poziomie szkoły średniej. Nie muszą angażować rodziców, ale mogą być organizowane przez regionalne urzędy pracy. Oglądanie ludzi sukcesu z różnych środowisk jest wielką motywacją do działania.

Ponieważ mniej wykształcona młodzież jest bardziej narażona na bezrobocie, władze lokalne powinny zwracać się do urzędów pracy i przedsiębiorców o tworzenie miejsc pracy dla młodzieży w trudnej sytuacji. Brak specyficznego wykształcenia nie oznacza braku umiejętności, jak wykazano w analizie przypadków, młodzi mają potencjał do szybkiego dostosowania się do nowych realiów i wymagań. Im więcej możliwości widzą ci młodzi ludzie, tym chętniej będą współpracować.

Innym działaniem, które może podjąć regionalny urząd pracy, jest tworzenie wydziałów młodzieżowych w urzędach pracy. Głównym celem tego biura byłoby znalezienie pracy dla tych dla młodych i zdanie sobie sprawy, że młoda osoba, która po raz pierwszy w życiu poszukuje pracy, ma inne potrzeby i wymaga innego traktowania. W wielu krajach urzędy pracy wiążą się z rozwiązaniem ostatniej nadziei i ten obraz powinien zostać zmieniony. W momencie, gdy poszukiwanie pracy się nie powiedzie, młoda osoba powinna czuć się komfortowo, prosząc o pomoc urząd pracy. Tworzenie działów młodzieżowych może być kluczowym rozwiązaniem w zachęcaniu młodzieży do współpracy.

W wielu państwach młodzież jest zachęcana do myślenia o karierze i krokach niezbędnych do jej realizacji już w bardzo młodym wieku. Odbywa się to za pośrednictwem doradców zawodowych, którzy są zazwyczaj obecni w szkołach średnich. Nie pomagają jedynie w wyborze przyszłej kariery, ale poprzez rozmowę zachęcają młodą osobę do myślenia o dalszej edukacji. Pomagają w podejmowaniu decyzji o kierunkach studiów i wspierają również w zakresie aplikacji uniwersyteckich. Taka forma pomocy nie jest jeszcze obecna w wielu państwach europejskich, a Polska jest jednym z nich. To rozwiązanie może być stosowane nie tylko na poziomie szkoły średniej, ale także na poziomie uniwersyteckim, ponieważ jak pokazuje analiza przypadków, wielu młodych ludzi nie wie co będzie dalej robić, nawet podczas studiów.

Wreszcie, należy zwiększyć zaangażowanie pracodawców w rozwiązywanie problemu bezrobocia wśród młodych. Pracodawcy mogą współpracować z uniwersytetami, aby pomóc uniwersytetom dostosować studia do potrzeb rynku. Jak wspomniano wcześniej, jedną z przyczyn bezrobocia wśród młodzieży jest niedopasowanie umiejętności. Takie rozwiązanie umożliwiłoby uniwersytetom profilowanie młodych ludzi zgodnie z potrzebami pracodawców i rynku. Uczelnie starają się wnosić te zmiany samodzielnie, ale proces ten trwa długo i do chwili wprowadzenia zmian powstają nowe. Pracodawcy mogą również współpracować ze szkołami zawodowymi, które kształcą ludzi w określonych zawodach. Jeśli wymagania zostaną jasno określone, nie tylko młodzież skorzysta z pracy, ale także pracodawcy z wysoko wykwalifikowanych pracowników.

Podsumowując, regionalne urzędy pracy i pracodawcy są organami, które powinny być bardziej zaangażowani w poprawę sytuacji młodych na rynku pracy. Są oni bezpośrednio związani z rynkiem pracy, a zatem są tymi, którzy mogą dokonać największych zmian i popraw.

Podsumowanie

Bezrobocie może prowadzić do poważnych skutków dla młodych, które mogą być nieodwracalne i mieć konsekwencje społeczne i psychologiczne. Z tego względu należy podjąć następujące działania. Po pierwsze, urzędy pracy powinny być bardziej zaangażowane w rynek pracy młodzieży i można tego dokonać poprzez tworzenie wydziałów ds. młodzieży w urzędach pracy. Pracodawcy powinni wprowadzić współpracę z uczelniami i szkołami zawodowymi, aby pomóc młodzieży, ale także w przyszłości korzystać z wykwalifikowanych pracowników. Młodzież powinna otrzymywać więcej wsparcia na wczesnym etapie, na przykład poprzez poradnictwo zawodowe, zarówno na poziomie szkoły średniej, jak i uniwersytetu. Powinno nastąpić zwiększenie wsparcia dla mniej uprzywilejowanej i mniej wykształconej młodzieży, ponieważ istnieje większe prawdopodobieństwo, że będzie ona dotknięta bezrobociem, a można tego dokonać poprzez promowanie tworzenia miejsc pracy dla nich.

Kluczem do rozwiązania problemu bezrobocia wśród młodzieży i zapewnienia mu bardziej stabilnej pozycji na rynku pracy jest poprawa sytuacji w mniejszych krokach. Po pierwsze, koncentrując się na mniejszych regionach i ich zasobach, aby na końcu poprawić ogólną sytuację w kraju.

Bibliografia:

- Abbott, L. F., Theories of the labour market and employment: A review, Industrial Systems Research, Manchester: 2013.
- Janoski T., Luke D., Oliver C., The causes of structural unemployment, Polity Press, Cambridge: 2014.
- Makuch, M., Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku, Wydawnictwo CEdu, Wrocław: 2014.
- Peck J., Work-place: the social regulation of labor markets, The Guilford Press, Nowy Jork: 1996.
- Schmid G., Full employment in Europe: managing labour market transitions and risk, Edward Elgar Publishing, Cheltenham: 2008.
- Schomburg H., Ulrich, T., Higher education and graduate employment in Europe: results from graduate surveys from twelve countries, Springer, Dordrecht: 2006.
- Tchibozo, G., Cultural and social diversity and the transition from education to work, Springer Science & Business Media, Dordrecht: 2013.

Raporty i opracowania:

- International Labour Office, Global employment trends for youth 2017: paths to a better working future, International Labour Organization, Genewa: 2017.
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – Departament Rynku Pracy, Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2017 roku, Warszawa: 2018.
- OECD, Preparing youth for the 21st century: the transition from education to the labour market, OECD Publications Service, Paryż: 1999.

Netografia:

- European Commission: Employment, Social Affairs and Inclusion – Youth employment.: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036> (dostęp: 20.12.2018).
- Mic Network Inc. – Youth unemployment is epidemic in America. It's time to give our young people a chance to succeed, <https://mic.com/articles/183121/bernie-sanders-youth-jobs-bill-unemployment#tzNKUlyRE> (dostęp: 20.12.2018).
- Volt: The European Movement – The youth unemployment in Europe: causes and European Union's policies, www.volteuropa.org/post/causes-youth-unemployment-in-eu-and-eu-policies (dostęp: 20.12.2018).

Participation of the youth on the labour market

Summary:

The article presents the situation of young people on the labour market through presentation of the topic from the theoretical side, which is further supported by research - case study. There are many reasons why young people are more exposed to unemployment than other age groups. This is mainly due to the lack of certainty about what they would like to accomplish in life, but also due to the lack of experience and skill mismatch on the labour market. This is often caused by inefficient transition from education to employment, which is caused by the lack of connection between the studied areas and the realities of the labour market.

Key words:

labour market, youth on the labour market, unemployment, qualification mismatch, skill mismatch.