

Katarzyna Brzychcy

Młodzi na rynku pracy Pomorza Zachodniego

Ekonomiczne Problemy Usług nr 114, 17-28

2014

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

KATARZYNA BRZYCHCY

Uniwersytet Szczeciński, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

MŁODZI NA RYNKU PRACY POMORZA ZACHODNIEGO

Streszczenie

Rynek pracy Pomorza Zachodniego należy do jednego z najtrudniejszych w całym kraju. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy wynosiła ponad 100 tysięcy osób, zaś udział młodych osób wśród bezrobotnych to 14,7%. Z wynikiem tym województwo zachodniopomorskie plasuje się poniżej średniej krajowej, która wynosi 16,8%. Analizując strukturę osób młodych na rynku pracy, którzy szukają zatrudnienia okazuje się, że ich wykształcenie, umiejętności i doświadczenie odbiegają od oczekiwań pracodawców. Taka sytuacja wymaga podjęcia właściwych działań: przedstawienia konstruktywnych rekomendacji i wprowadzenia ich do działania. Postępowanie w ten sposób daje szansę na zagospodarowanie potencjału, jakim są zasoby młodych ludzi na rynku pracy, a tym samym perspektywę na rozwój regionu.

Słowa kluczowe: rynek pracy, kapitał ludzki, region

Wprowadzenie

Ludzie młodzi na rynku pracy to potencjał społeczno-gospodarczy. Tylko właściwe zagospodarowanie absolwentów szkół, wchodzących na rynek pracy jest cechą dobrze funkcjonującego społeczeństwa. Społeczeństwo, które buduje zasoby – przyczynia się do rozwoju gospodarczego państwa. Na współczesnym

rynku pracy wartość absolwentów została zachwiana, co jest widoczne w analizach przedstawiających ich sytuację na regionalnym, krajowym czy europejskim rynku pracy¹. Obserwuje się niechęć absolwentów do podejmowania pracy, z niskim wynagrodzeniem i brakiem rozwoju kariery zawodowej. Z kolei pracodawcy zarzucają młodym pracownikom brak wiedzy, umiejętności i chęci do pracy. W artykule podjęto próbę charakterystyki potencjału, jakim są młodzi ludzie na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim. Uwaga skierowana będzie nie tylko na strukturę, ale działania młodych ludzi, jakie podejmują by zdobyć doświadczenie zawodowe oraz uznanie w oczach przyszłych pracodawców. Podsumowanie stanowią będą rekomendacje dla instytucji zaangażowanych w przygotowanie ludzi młodych do konfrontacji z trudnym rynkiem pracy.

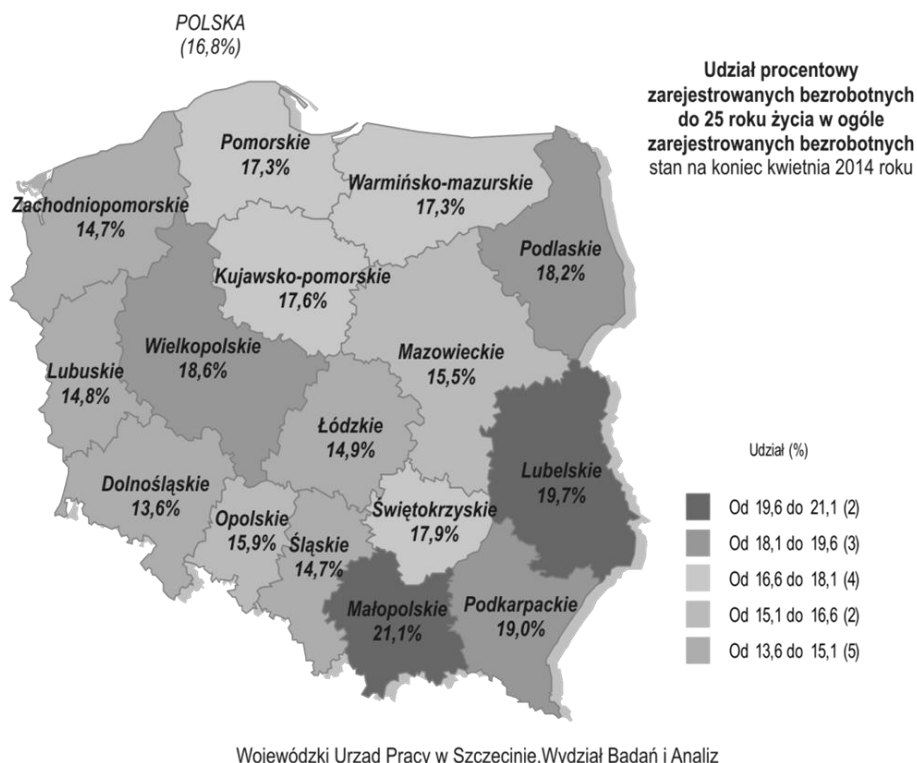
1. Bezrobotni młodzi na rynku pracy

Polska zajmuje dziewiąte miejsce wśród krajów Unii Europejskiej pod względem stopy bezrobocia osób młodych do 25 roku życia², na początku czerwca 2014 roku wynosiła ona 24,6%. Województwo zachodniopomorskie na tle kraju należy do obszarów, gdzie udział bezrobotnych młodych ludzi w ogólnej liczbie bezrobotnych należy do jednego z najniższych. Podkreślić należy, że w ostatnich latach stopa bezrobocia osób młodych w województwie zachodniopomorskim znacząco się zmniejszyła: w 2010 roku wynosiła 18,8%, w 2012 roku – 16,9%, a w 2014 roku – 14,7%³.

¹ A. Pańków, *Młodzi na rynku pracy. Raport z badań*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2012.

² <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (4.06.2014).

³ PSZ; *sprawozdanie MPiPS-01*.



Rys. 1. Udział procentowy zarejestrowanych bezrobotnych do 25 roku życia w Polsce na koniec kwietnia 2014 r.

Źródło: materiały WUP w Szczecinie.

Spadek stopy bezrobocia osób młodych w województwie zachodniopomorskim to efekt niekorzystnego zbiegu pewnych zjawisk społecznych i ekonomicznych. Po pierwsze niski odsetek ludzi młodych poszukujących pracy to wynik m.in. migracji zarobkowych, ale też niekorzystnych prognoz demograficznych. Niewłaściwe zagospodarowanie osób młodych może sprawić, że na zachodniopomorskim rynku pracy zabraknie pracowników. Po drugie, długie przebywanie bez pracy niesie za sobą destrukcję: „obniża dobrostan psychiczny, pogarsza relacje społeczne, osłabia zadaniową strategię radzenia sobie i –

zwłaszcza – obniża dochody”⁴, a tym samym poziom życia. W konsekwencji, aby przywrócić osobę do aktywności na rynku pracy wymagane będzie uprzednio podjęcie działań przywracających do życia społecznego, co wydłuży czas wsparcia i zwiększy koszty aktywizacji. Dane statystyczne nie należą do optymistycznych. Odwołując się do kategorii, która została zniesiona tegoroczną aktualizacją Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy, dostrzec można problemy z jakimi borykają się osoby młode będące na rynku pracy (tabela 1). Dużym zagrożeniem jest długotrwałe bezrobocie, o konsekwencjach czego wspomniano wcześniej. Kolejna kategoria, która wzbudza zaniepokojenie, to odsetek osób, które nie mają wykształcenia oraz doświadczenia pozwalających im na swobodne poruszanie się po rynku pracy. Warto zwrócić uwagę na kategorię osób młodych, którą określa się mianem NEETs, co oznacza *not in employment, education or training*. Jest to grupa trudna, w której w wyniku braku pracy, kontynuacji nauki czy też udziału w szkoleniach nie następuje przyrost kompetencji, lecz przeciwnie ich regres⁵. Nie bez znaczenia są uwarunkowania rodzinne i status materialny⁶. Naznaczenie społeczne – stygmatyzm i podejście stereotypowe do osób samotnie wychowujących dzieci, wychodzących z więzienia i niepełnosprawnych buduje zły obraz i trudności w znalezieniu pracy dla wspomnianych grup osób. Wymaga to dodatkowych umiejętności nie tylko od kandydatów do pracy, ale również od osób pomagających im w poszukiwaniu pracy.

⁴ *Diagnoza społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, red. J. Czapiński, T. Panek, Centrum RZL, Warszawa 2014, s. 30.

⁵ Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży, MPiPS, Warszawa 2014.

⁶ J. Florczak, A. Mordzon, *Diagnoza potrzeb i postaw młodzieży w kontekście ich szans na rynku pracy*, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., Łódź 2010, s. 172.

Tabela 1

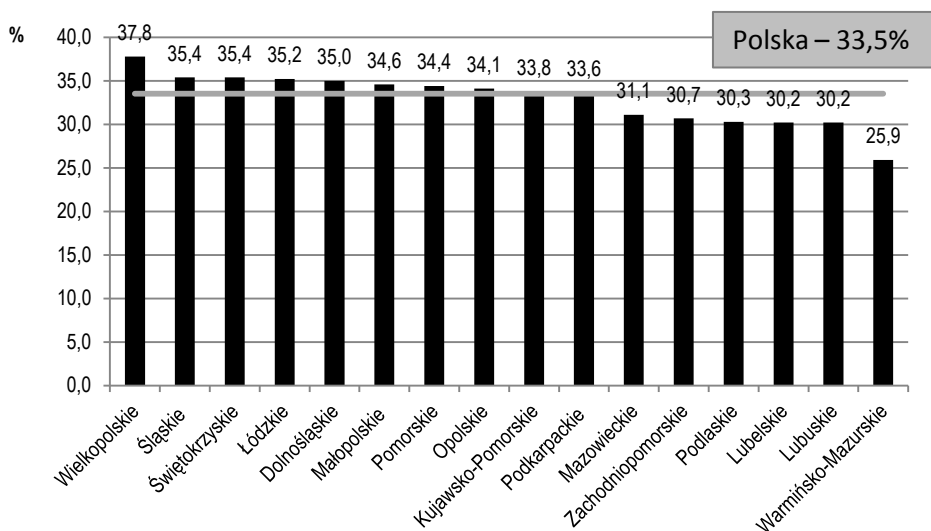
Struktura bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy według wieku w województwie zachodniopomorskim na koniec I kwartału 2014 roku

Wiek	Bezrobotni będący w szczególnej sytuacji na rynku pracy						
	długotrwale	bez kwalifikacji zawodowych	bez doświadczenia zawodowego	bez wykształcenia średniego	samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia	którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia	niepełno-sprawni
18–24 lata	10,1	25,2	43,5	13,8	16,9	3,9	5,3
25–34 lata	26,0	23,6	34,7	20,2	44,0	23,3	13,6
35–44 lata	21,9	16,4	10,2	21,8	28,1	24,2	16,8
45–54 lata	21,4	17,1	6,3	23,1	9,1	26,9	27,2
55–59 lat	14,8	13,1	3,7	15,4	1,7	13,9	26,9
60–64 lata	5,9	4,7	1,6	5,8	0,2	7,8	10,1

Źródło: załącznik 1 do sprawozdania MPiPS-01.

Dane statystyczne zaprezentowane w tabeli 1 dotyczą osób młodych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa zachodniopomorskiego. Należy podkreślić, że są osoby, które wykazują aktywność i determinację w poszukiwaniu pracy. Mimo że Pomorze Zachodnie nie należy do województw, w których współczynnik aktywności zawodowej młodych nie należy do najwyższych (rys. 2), to studenci uczelni lokalnych są aktywni zawodowo. Wyniki badań przeprowadzonych przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego pokazują, że po województwach pomorskim (49%) i wielkopolskim (48%), zachodniopomorskie zajmuje trzecie miejsce pod względem odsetka pracujących studentów (45%)⁷.

⁷ M. Jelonek, P. Antosz, A. Balcerzak-Raczyńska, *Bilans Kapitału Ludzkiego. Przyszłe kadry polskiej gospodarki*, PARP, Warszawa 2014, s. 40.



Rys. 2. Współczynnik aktywności zawodowej⁸ według BAEL GUS w grupie osób do 25 roku życia w województwach w IV kwartale 2013 roku

Źródło: BAEL GUS.

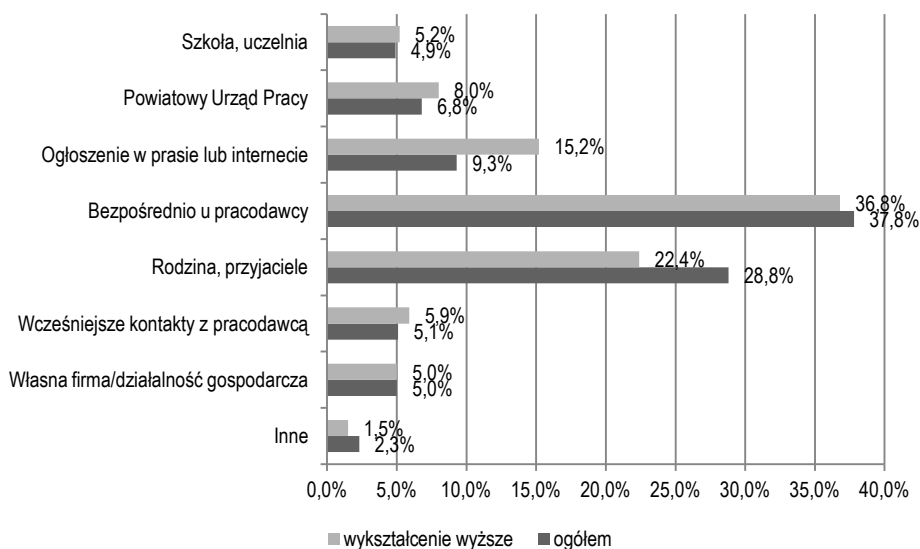
Odsetek osób pracujących w trakcie studiów w odniesieniu do absolwentów podejmujących pracę jest niekorzystny. Okazuje się, że pracodawcy chętniej zatrudniają osoby uczące się, które nie mają zbyt wygórowanych, ich zdaniem, oczekiwań co do warunków pracy i płacy. Osoby uczące się podejmują zatrudnienia przede wszystkim po to, aby uzyskać doświadczenie zawodowe. W dalszej kolejności pojawiają się zagadnienia dotyczące warunków płacy. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest fakt posiadania innych źródeł utrzymania: stypendia socjalne, stypendia naukowe, pozostawanie na utrzymaniu osób trzecich. Inaczej jest w przypadku absolwentów – ważną rolę odgrywa płaca, która ma wpływ na poziom życia i mieszkania oraz możliwości rozwoju kariery zawodowej. Dla pracodawców absolwenci są grupą, która ma większe oczekiwania niż osoby uczące się. Wybierają uczniów, ponieważ są mniej kosztowni

⁸ Współczynnik aktywności zawodowej – procentowy udział aktywnych zawodowo danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii, wyróżnionej ze względu na wiek.

i łatwiej sprostać ich oczekiwaniom. Z pewnością determinowane jest to czynnikami towarzyszącymi absolwentom w podjęciu pierwszego zatrudnienia.

2. Wejście ludzi młodych na rynek pracy

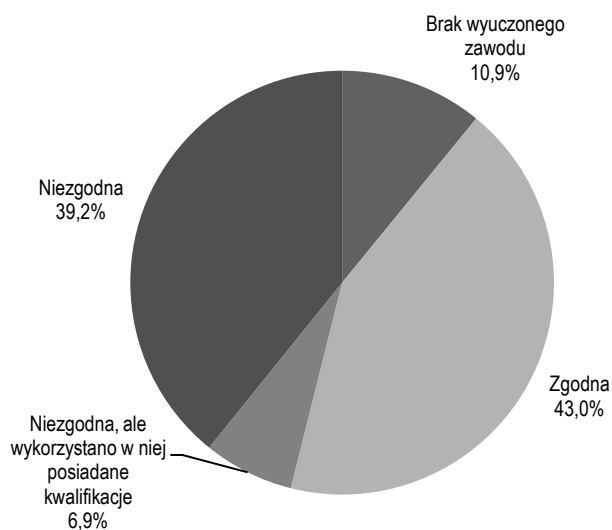
Pierwszy kontakt z rynkiem pracy jest bardzo ważny i często weryfikuje potencjał młodych kandydatów do pracy. Bez wątpienia kontakty bezpośrednie z pracodawcą, często współpraca jeszcze w trakcie nauki procentuje kontynuacją zatrudnienia już po zakończeniu edukacji. Podkreślenia wymaga fakt niewielkiego zaangażowania i korzystania z pomocy instytucji, które w swoich zadaniach mają obowiązek wspierania osób poszukujących pracy. Postawa uczelni i instytucji umożliwiających wczesne kontakty z pracodawcą daje absolwentom większe szanse na sukces na rynku pracy.



Rys. 3. Ludność w wieku 15–34 lata według sposobu znalezienia swojej pierwszej pracy.

Źródło: *Wejście ludzi młodych na rynek pracy w Polsce w 2009 r.*, GUS.

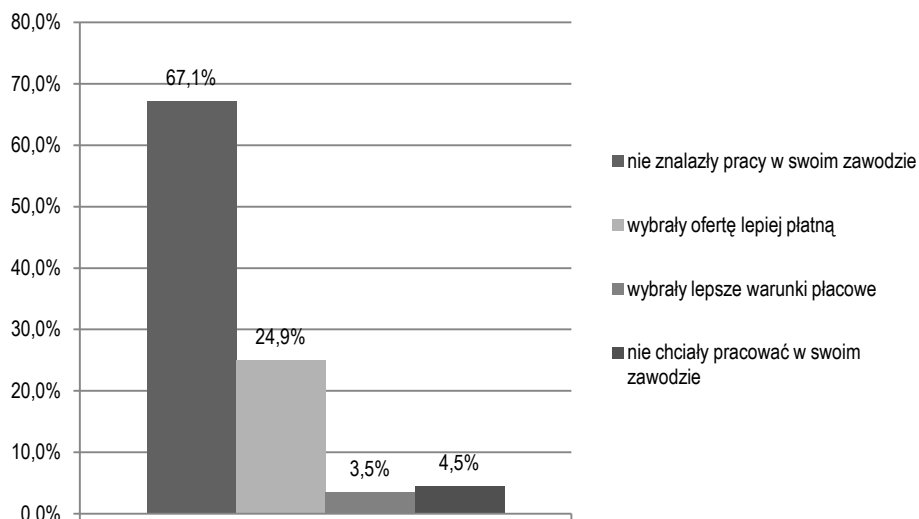
Należy zauważyć, że znalezienie pracy to obowiązek absolwenta, zaś instytucje pracy pełnią rolę wspomagającą. W dużej mierze znalezienie miejsca pracy uwarunkowane jest wykształceniem i umiejętnościami, które zostały zeterminowane wyborem takiej a nie innej ścieżki edukacyjnej. Badania wskazują, że dokonywane wybory pracy często nie są zgodne z pobieraną przez kilka lat edukacją (rys. 4).



Rys. 4. Zgodność pierwszej pracy z zawodem wyuczonym (dla ludności w wieku 15–34 lata)

Źródło: *Wejście ludzi młodych na rynek pracy w Polsce w 2009 r.*, GUS.

Zaskakujące wydaje się również zjawisko, które dotyczy osób z wykształceniem wyższym, które w większości nie znalazły pracy w swoim zawodzie (rys. 5). Wskazuje to na duże niedopasowanie kierunków kształcenia do zapotrzebowania zgłaszanego przez lokalne rynki pracy.



Rys. 5. Osoby z wykształceniem wyższym, które nie pracowały w wyuczonym zawodzie

Źródło: *Wejście ludzi młodych na rynek pracy w Polsce w 2009 r.*, GUS.

Niedopasowanie kwalifikacyjne wraz z oczekiwaniami pracodawców, którzy cenią lojalność, dokładność, punktualność, dyspozycyjność i umiejętność pracy w grupie⁹ sprawia, że pojawia się konflikt pomiędzy pracodawcami a młodymi kandydatami do pracy. Po pierwsze, z racji niedopasowania kwalifikacji zawodowych i niesprawdzania się, a dokładniej braku umiejętności zawodowych w miejscu pracy. Po drugie, we wspomnianych kategoriach miękkich – młodzi ludzie nie mają szansy wypracować własnych umiejętności, na które stawiają pracodawcy. Wynik wieloaspektowego niedopasowania ludzi młodych do potrzeb rynku pracy, a w konsekwencji „powiększająca się skala trudności młodych z wejściem na rynek pracy spowodowała, że Międzynarodowa Organizacja Pracy określa ich *straconym pokoleniem*, tym samym stygmatyzując i już na starcie pozbawiając ich szans, co tym bardziej wymaga zwielokrotnienia wysiłków na rzecz poszukiwania rozwiązań zmierzających do zwiększenia

⁹ T. Bajkowski, K. Sowicki, T. Sosnowski, *Sytuacja społeczna i perspektywy zawodowe 15+ – czynniki, bariery, dobre praktyki. Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodzieży wchodzącej na lokalny rynek pracy*, Fundacja BFKK, Białystok 2013, s. 288.

chłonności rynków pracy”¹⁰. Bez względu na to, jaki rodzaj szkoły kończą młodzi ludzie, napotykają na podobne trudności w procesie wejścia na rynek pracy i kontaktach z potencjalnymi pracodawcami. Warto zauważyć, że skala tych trudności zależy od wykształcenia i uczelni. Oczywisty zatem staje się fakt potrzeby podejmowania, bez zbędnej zwłoki, procesu budowania postaw propracowniczych. Rozpoczęcie ścieżki edukacyjnej prowadzącej na rynek pracy powinno być wzbogacone diagnozą zawodową oraz profilowaniem uczniów pod kątem ich zainteresowań i predyspozycji. Pomoc osobom młodym – uczniom szkół gimnazjalnych i średnich – w uświadomieniu ich możliwości zawodowych. Rola doradcy zawodowego w kolejnych etapach pobierania nauki jest nieoceniona. Ważne są działania doradcy w ostatnich latach pobierania edukacji m.in. przez umożliwianie uczniom kontaktów z pracodawcami i zapoznanie ich z realiami lokalnego rynku pracy.

Podsumowanie

Przedstawiona analiza sytuacji młodzieży na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego pozwala na sformułowanie rekomendacji, które powinny być wdrożone na szczeblu regionalnym. Rekomendacje te – wzorując się na polityce Unii Europejskiej oraz krajowych rozwiązaniach – powinny mieć charakter kompleksowy i dotyczyć kluczowych aspektów determinujących postawy i kompetencje młodych. Do najistotniejszych postulatów należą:

1. Zaproszenie działających na szczeblu regionalnym organizacji reprezentujących ludzi młodych do wspólnego opracowywania działań na rzecz osób w wieku 15–30 lat, wymiany informacji i promowania wspólnych działań w obszarze rynku pracy.
2. Zaproszenie lokalnych pracodawców, przedstawicieli edukacji, rynku pracy i młodych do opracowywania programów praktyk i stażów zawodowych.
3. Podjęcie współpracy międzynarodowej, z organizacjami tożsamymi działającymi na rzecz młodych, zwłaszcza z regionu wschodnich landów niemieckich.

¹⁰ A. Zagórska, *Konflikt generacyjny wokół pracy*, w: *Perspektywy młodzieży. Młodzież w perspektywie. Region – Polska – Europa – Świat. Część I. Młodzież a edukacja i rynek pracy*, red. A. Zagórska, Studia i Monografie, z. 317, Politechnika Opolska, Opole 2012, s. 23.

4. Zaproszenie do współpracy biur doradztwa personalnego, związków pracodawców, głównie branżowych i przedstawicieli szkół w celu wypracowania standardów prowadzenia staży i praktyk zawodowych.

Mianownikiem wszystkich zaproponowanych zaleceń jest wysiłek prowadzenia konstruktywnego dialogu pomiędzy wszystkimi instytucjami zaangażowanymi w sprawy rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem głosu młodych ludzi i organizacji ich reprezentujących. Podejście to stwarza realne szanse na wypracowanie działań sprzyjających poprawie sytuacji młodych na rynku pracy.

Literatura

- Bajkowski T., Sowicki K., Sosnowski T., *Sytuacja społeczna i perspektywy zawodowe 15+ – czynniki, bariery, dobre praktyki. Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodzieży wchodzącej na lokalny rynek pracy*, Fundacja BFKK, Białystok 2013.
- Diagnoza społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, red. J. Czapiński, T. Panek, Centrum RZL, Warszawa 2014.
- Florczak J., Mordzon A., *Diagnoza potrzeb i postaw młodzieży w kontekście ich szans na rynku pracy*, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., Łódź 2010.
- Jelonek M., Antosz P., Balcerzak-Raczyńska A., *Bilans Kapitału Ludzkiego. Przyszłe kadry polskiej gospodarki*, PARP, Warszawa 2014.
- Pańków A., *Młodzi na rynku pracy. Raport z badań*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2012.
- Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży*, MPiPS, Warszawa 2014.
- Sprawozdania MPiPS-01*.
- www.epp.eurostat.ec.europa.eu.
- www.stat.gov.pl.
- Zagórowska A., *Konflikt generacyjny wokół pracy*, w: *Perspektywy młodzieży. Młodzież w perspektywie. Region – Polska – Europa – Świat. Część I. Młodzież a edukacja i rynek pracy*, red. A. Zagórowska, Studia i Monografie, z. 317, Politechnika Opolska, Opole 2012.

YOUNG ON THE LABOUR MARKET OF WEST POMERANIA

Summary

The labour market of Western Pomerania is one of the toughest in the country. The number of unemployed registered in the district labor offices was more than 100,000 people, while the share of young people among the unemployed is 14.7%. With the result the West region is below the national average, which is 16.8%. Analyzing the structure of young people in the labor market who are looking for employment, it turns out that their education, skills and experience to differ from the expectations of employers. Such a situation requires appropriate action: submit constructive recommendations and putting them into action. Proceeding in this way give a chance for the development of potential resources which are young people on the labor market, and thus the prospect for the development of the region.

Keywords: labour market, human capital, region

Translated by Katarzyna Brzychcy