



MARLENA DUDA 

Stracone pokolenie – młodość ryzykiem socjalnym?

Lost Generation – Youth as Social Risk?

ORCID: 0000-0001-9168-808X, doktor, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Wydział Pedagogiki i Psychologii, Instytut Pedagogiki, Zakład Metodologii Nauk Pedagogicznych, Polska

Streszczenie

Przejęcie z systemu edukacji na rynek pracy młodych ludzi i efektywność procesu adaptacji do sytuacji zatrudnienia związane są z wieloma czynnikami. Obecnie zagrożenie bezrobociem i biernością zawodową wśród młodych dorosłych staje się problemem nie tylko indywidualnym, ale również i społecznym. Wielkość zjawiska czyni z niego ryzyko socjalne, gdyż utrudnia realizację zadań rozwojowych charakterystycznych dla etapu wczesnej młodości. Celem artykułu jest przybliżenie problematyki trudności w uzyskaniu pracy w grupie osób kończących edukację zarówno ponadgimnazjalną, jak i akademicką.

Słowa kluczowe: stracone pokolenie, bezrobocie, młodość

Abstract

Transition from education to the labour market of young people and its effectiveness is related to many factors. Currently, the threat of unemployment and inactivity among young people becomes not only an individual but also a social problem. The magnitude of the phenomenon makes it a social risk, as it hinders the implementation of development tasks characteristic for the stage of early youth. The aim of the article is to present the problem of difficulties in getting a job in a group of people finishing both upper-secondary and academic education.

Keywords: lost generation, unemployment, youth

Wstęp

Przechodzenie z rzeczywistości szkolnej do życia zawodowego (*school-to-work transition*) to przełomowy punkt w karierze każdego młodego człowieka. Podczas gdy kwestia przejścia z uniwersytetu do zatrudnienia jest szeroko omawiana w literaturze przedmiotu (Piróg, 2013; Canbey-Özgüler, 2018; Stachyra-Sokulska, 2019), w niniejszym opracowaniu podjęte zostanie również zagadnienie koncentrujące się na rozpoczęciu pracy po ukończeniu kształcenia ponadgimnazjalnego. Jednak obie grupy będą musiały stawić czoła problemom

swojego pokolenia w okresie przejścia z systemu edukacji na rynek pracy (Gałąj, 2014, s. 86). Ryzyko socjalne to problemy społeczne mające źródło w „takich zdarzeniach losowych lub sytuacjach, których wystąpienie powoduje utratę lub zmniejszenie możliwości zdobywania środków utrzymania własną pracą lub skutkują niedostosowaniem wysokości dochodów do potrzeb rodzin (gospodarstw domowych)” (Zawadzki, 2014, s. 145). Obecnie najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowią osoby do 30. roku życia (29,7%) i po 50. roku życia (27%) (Ślebarska, 2017, s. 21), co wpisuje osoby młode w przestrzeń szczególnego ryzyka.

Problematyka bezrobocia dotyczącego młodych ludzi jest złożona i prezentuje wypadkową wielu czynników. Głównym celem podjętych eksploracji było scharakteryzowanie zjawiska bezrobocia młodych osób oraz jego – predyktorów bezrobocia. Zatem problemem badawczym w niniejszym artykule określono następujące pytanie: *Jaka jest sytuacja zawodowa młodzieży ze szczególnym uwzględnieniem przyczyn trudności w uzyskaniu zatrudnienia?* Do odpowiedzi na powyższy problem wybrano metodę przeglądu wybranej literatury przedmiotu.

Stracone pokolenie

Trudności w uzyskaniu zatrudnienia, praca znacznie poniżej swoich kwalifikacji, wynagrodzenie niespełniające oczekiwań to cechy charakterystyczne dla nowej grupy społecznej potocznie określanej mianem *straconego pokolenia* (*Lost Generation*) (Holleran, 2018). Zgodnie z doniesieniami Rady Europejskiej od przełomu lat 2007 i 2008 zauważalnie wzrasta odsetek młodych osób do 25. roku życia pozostających bez pracy – średnio 22,7% dla Unii w 2012 r. (Zawadzki, 2014, s. 156), a w 2013 r. – 23,4% (Hennel-Brzozowska, 2014, s. 7). „Dawniej bezrobocie młodych współistniało z oczekiwaniem długoterminowego zatrudnienia, natomiast dziś zbyt często owo bezrobocie występuje naprzemiennie z tymczasowym zatrudnieniem, w warunkach niestabilności, w których krótkie okresy pracy przeplatają się z okresami bezrobocia” (Scanavini, 2014, s. 117).

Paradoks pauperyzacji i wykluczenia młodych z rynku pracy w obliczu procesu starzenia się społeczeństwa jest pozorny, gdyż wydłuża się także wiek dezaktywacji zawodowej i spada liczba osób przechodzących na świadczenia przed- i emerytalne (Zawadzki, 2014, s. 158). Przeświadczenie młodych osób, że przyczyny wysokiego bezrobocia tkwią w wydłużeniu wieku emerytalnego, przyczynia się też do konfliktów międzypokoleniowych.

Tym, co może wydawać się interesujące, jest również specyficzne podejście młodych osób, tzw. millenialsów, do pracy zawodowej. Jest to populacja dość liczna, stanowiąca obecnie ponad 1/4 ludności Polski (Kisiel, 2016, s. 85). Jest to grupa znacząco odczuwająca problem bezrobocia. „Najczęściej potoczne charakterystyki *millenialsów* tworzone przez starsze pokolenia wskazują, że jest to

pokolenie ludzi niecierpliwych, roszczeniowych, nastawionych na osiągnięcie szybkich efektów i oczekujących nagród za wszelką przejawianą aktywność. Wskazuje się przy tym również, że *millenialsi* są mało samodzielni, rozpieszczeni i mimo osiągnięcia wieku dorosłego chętnie korzystają ze stałej opieki swoich rodziców. Zarysowany tu obraz jest niewątpliwie zabarwiony swoistą rywalizacją międzypokoleniową, a przede wszystkim brakiem zrozumienia sposobu myślenia przedstawicieli młodego pokolenia. Ale też z drugiej strony dane statystyczne częściowo potwierdzają formułowane opinie” (Kisiel, 2016 s. 90). Badania Kisiołka (2018, s. 70) ujawniły wyraźne różnice w postrzeganiu pracy zawodowej w poszczególnych grupach wiekowych. Najmłodszy pracownicy charakteryzowali się najniższą lojalnością wobec firmy, niską motywacją do podjęcia pracy zawodowej oraz kontestacyjnym stosunkiem do autorytetów w miejscu pracy. Przy okazji na uwagę zasługuje fakt, że we współczesnej przestrzeni zawodowej funkcjonują wszystkie pokolenia X, Y, Z.

Młodzież doświadczająca swego wykluczenia z roli zawodowej lub nieodnalezienia się w zastanej sytuacji odczuwa negatywne emocje, takie jak frustracja, obojętność, wyuczona bezradność czy utrata harmonogramu dnia, a przez to poczucie chaosu, braku perspektyw, marnotrawienia dotychczasowego czasu, co zmniejsza motywację do podejmowania szkoleń lub aktywności w celu przekwalifikowania się. Osoby te odkładają zakładanie rodziny z obawy przed trudnościami materialnymi bądź paradoksalnie zakładają zbyt szybko, stanowiąc rosnącą grupę osób potrzebujących wsparcia socjalnego. „Niekorzystna sytuacja na rynku pracy wydłuża zatem okres poszukiwania zwłaszcza pierwszej pracy, co rodzi liczne konsekwencje psychologiczne, społeczne oraz materialne, dotkliwie odczuwane przez młodych dorosłych. Trudności w znalezieniu zatrudnienia komplikują prawidłowy przebieg społecznego i materialnego usamodzielnienia się tej grupy. Panujący w społeczeństwie kult młodości, przenikający także płaszczyznę pracy zawodowej, nie do końca pokrywa się z obrazem bezrobocia wśród ludzi młodych” (Ślebarska, 2017, s. 22), którzy ponoszą dotkliwie koszty bezrobocia w postaci pogarszającego się zdrowia fizycznego i psychicznego (Paul, Moser, 2006, s. 595–621), spadku kompetencji i kwalifikacji (Ślebarska 2017, s. 24), obniżonego poczucie jakości życia (Kirenko, Duda 2018, s. 389) oraz depresji (Paul, Moser, 2009, s. 264–282).

Przyczyny bezrobocia młodych ludzi mają różnorodne podłoże. U osób w wieku 15–24 lat czynnikiem determinującym bezrobocie jest w przeważającej części brak doświadczenia i ukończenia szkoły na poziomie przynajmniej zawodowym. Często nadal pracodawcy poszukują osób z wyższym wykształceniem. W przypadku grupy w wieku 25–34 lata wśród przyczyn bezrobocia znajdują się m.in. również brak doświadczenia związany z okresem studiowania i wykształcenie nieadekwatne do potrzeb rynku pracy. Tworzy się zatem swoisty paradoks młodego bezrobotnego. Wynika to bezpośrednio z procesu wzrostu korelacji

między faktem ukończenia studiów wyższych a pozycją na rynku pracy będącego wynikiem transformacji rynku pracy, co przyczyniło się do utrwalenia w ogólnej świadomości społeczeństwa, że dyplom jest gwarancją godnego zatrudnienia (Piróg, 2013, s. 302). Obecnie ważne jest też posiadanie doświadczenia oraz wykształcenia kierunkowego. Trudności na rynku pracy związane są także z pierwszym doświadczeniem kolizji własnych pragnień, oczekiwań i wyobrażeń na temat siebie i pracy z zewnętrznymi ograniczeniami i realną sytuacją na rynku pracy. Rodzi to wśród młodych frustrację, która jest „tym większa, im bardziej niewyraźny lub nieadekwatny jest obraz własnych preferencji, im mniej zrozumiałe są zasady rządzące rynkiem zawodowym i ekonomicznym, im mniejsza jest umiejętność rozwiązywania konfliktów” (Chirkowska-Smolak, Hauziński, Łaciak, 2011, s. 47). Wnioski z badań Kaczmarczyk (2016, s. 68) przedstawiają czynniki ryzyka bierności zawodowej i bezrobocia. Bardziej zagrożone trudnościami w uzyskaniu zatrudnienia są młode kobiety, osoby pozostające w związku małżeńskim, z wykształceniem zawodowym i gimnazjalnym, z minimalnym 5-letnim stażem pracy oraz niepełnosprawnością. Determinantem istotnie zwiększającym ryzyko długotrwałego bezrobocia w grupie młodych ludzi jest ponadto fakt rejestracji w powiatowym urzędzie pracy.

Badania fińskiej populacji młodych bezrobotnych i ich rodzin wykazały również bardzo istotne predyktory trudności w wejściu na rynek pracy. Okazały się nimi: niski status społeczno-ekonomiczny dziadków i rodziców oraz niekorzystna sytuacja rodziców na rynku pracy i ich przedłużające się bezrobocie. Być może przyczyna tego stanu tkwi w traktowaniu bezrobocia w tych rodzinach jako normatywnego stylu życia. Jednak najistotniejszym predyktorem bezrobocia młodzieży okazały się niskie osiągnięcia szkolne oraz zły stan zdrowia (Teye Doku, Acacio-Claro, Koivusilta, Rimpelä, 2018, s. 3–5).

Badania przeprowadzone w województwie lubelskim na grupie 201 młodych bezrobotnych w wieku do 30. roku życia wykazały, że najważniejszymi aspektami w podejmowaniu pracy są korzystne warunki finansowe, dobra atmosfera w pracy i pozytywne kontakty z innymi pracownikami oraz rozwijanie swoich kompetencji zawodowych. Wśród barier w pozyskiwaniu zatrudnienia młodzi najczęściej wskazywali luki kwalifikacyjno-kompetencyjne wynikające z braku doświadczenia i niskiego zapotrzebowania na absolwentów danego kierunku oraz niską gotowość do podjęcia pracy w miejscowości odległej od miejsca zamieszkania (Gach, Krzesiński, 2016, s. 23). Jak donosi Jakimiuk (2017, s. 197), trudna sytuacja młodych ludzi na rynku pracy jest też spowodowana podejściem pracodawców – „traktowaniem pracowników jako źródła kosztów, a nie zasobów firmy”.

W wyniku tych problemów dochodzi do psychospołecznych trudności w funkcjonowaniu, tak charakterystycznych dla grupy osób młodych – niezależnie od ich aktywności w poszukiwaniu pracy czy całkowitej bierności. Młodzi

ludzie doświadczają w takiej sytuacji syndromu braku perspektyw, na który składają się trudności w znalezieniu zatrudnienia, niepewność związana z przyszłością i wycofywanie się z aktywności społecznej (Kaczmarczyk, 2016, s. 49). Młodzież poszukująca pracy znacznie częściej oczekuje interwencji zewnętrznej (pomoc instytucji) w zakresie polepszenia swojej sytuacji zawodowej (Gach, Krzesiński, 2016, s. 40).

Podsumowanie

Zaprezentowane w niniejszym artykule zagadnienie bezrobocia ludzi młodych wskazuje na istnienie tego złożonego problemu w rzeczywistości społeczno-ekonomicznej krajów uprzemysłowionych. Z punktu widzenia państwa osoby z różnych powodów niepodjęjące pracy, a gotowe do jej rozpoczęcia, są potencjałem zarówno zawodowym, jak i ekonomicznym, który jest bezpowrotnie tracony. Złożoność tej problematyki związana jest z wielością czynników determinujących jej pomyślnie zrealizowanie w postaci pracy zawodowej. Zatrudnienie młodzieży jest ważnym obszarem, ponieważ jest niezwykle istotne, aby młodzież integrowała się ze społeczeństwem i określała swój status społeczny poprzez swoją pracę, a dzięki niej realizując swoje ambicje i umiejętności (Canbey-Özgüler, 2018, s. 52). Co więcej, opisane w artykule determinanty bezrobocia wśród młodych powinny stać się podstawą do tworzenia programów mających na celu zmniejszenie różnic społeczno-ekonomicznych, przystosowanie stanowisk pracy dla nowej generacji pracowników oraz przeciwdziałanie dyskryminacji i stereotypizacji. Z tego też względu należy podjąć odpowiednie działania przeciwdziałające utracie potencjału ludzkiego.

Literatura

- Canbey-Özgüler, V. (2018). School-to-work Transition and Youth Unemployment. *Advancement in Business and Economics*, 1(1), 43–55.
- Chirkowska-Smolak, T., Hauziński, A., Łaciak, M. (2011). *Drogi kariery. Jak wspomagać rozwój zawodowy dzieci i młodzieży*. Warszawa: Scholar.
- Gach, G., Krzesiński, P. (2016). *Czynniki aktywności zawodowej osób młodych. Raport z badań ilościowych*. Lublin: Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.
- Gałąj, W. (2014). Pokolenie Z na rynku pracy. W: A. Rogozińska-Pawełczyk (red.), *Pokolenia na rynku pracy* (s. 85–110). Łódź: Wyd. UŁ.
- Hennel-Brzozowska, A. (2014). O pracy i o dramacie pracy młodych dialog wielodyscyplinarny. Przedmowa. W: A. Hennel-Brzozowska (red.), *Młody człowiek wobec pracy, wyzysku i bezrobocia* (s. 5–17). Kraków: Scriptum.
- Holleran, M. (2018). The 'Lost Generation' of the 2008 Crisis: Generational Memory and Conflict in Spain. *Journal of Sociology* (w druku). DOI: 10.1177/1440783318817907. <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm> (10.03.2019).
- Jakimiuk, B. (2017). Bezrobocie wśród polskiej młodzieży i jego dynamika. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio J*, XXX(4), 193–203. DOI: 10.17951/j.2017.30.4.193.
- Kaczmarczyk, K. (2016). *Bierność i bezrobocie młodzieży w Polsce*. Toruń: Wyd. UMK.
- Kisiel, P. (2016). Millennialsi – nowy uczestnik życia społecznego? *Studia Socialia Cracoviensia*, 8, 1(14), 83–94. DOI: <http://dx.doi.org/10.15633/ssc.1876>.

- Kisiołek, A. (2018). Pokolenia XYZ: motywacja i postrzeganie pracy zawodowej. W: J. Spętana, D. Krzysztofiak, P. Frąckowiak (red.), *Wsparcie wobec problemów społecznych w wybranych obszarach egzystencji* (s. 65–78). Kraków: Impuls.
- Paul, K.I., Moser, K. (2006). Incongruence as an Explanation for the Negative Mental Health Effects of Unemployment: Meta-analytic Evidence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(4), 595–621. DOI: <http://dx.doi.org/10.1348/096317905X70823>.
- Paul, K.I., Moser, K. (2009). Unemployment Impairs Mental Health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264–282. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>.
- Piróg, D. (2013). Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy w warunkach kryzysu. *Przedsiębiorczość – Edukacja*, 9, 302–316.
- Scannavini, K. (2014). The Italian Labour Market: Young Women Indefinitely in Precarious Time. W: A. Hennel-Brzozowska (red.), *Młody człowiek wobec pracy, wyzysku i bezrobocia* (s. 105–117). Kraków: Scriptum.
- Stachyra-Sokulska, A. (2019). Strategie konstruowania własnej przyszłości i orientacja życiowa a planowanie perspektywy zawodowej u progu dorosłości. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Sectio J*, XXXI(3), 177–194. DOI: 10.17951/j.2018.31.3.177-194.
- Ślebarska, K. (2017). *Droga do pracy. Proaktywne radzenie sobie a poszukiwanie zatrudnienia i adaptacja do owego miejsca pracy*. Katowice: Wyd. UŚ.
- TeyeDoku, D., Acacio-Claro, P.J., Koivusilta, L., Rimpelä, A. (2018). Health and Socioeconomic Circumstances Over Three Generations as Predictors of Youth Unemployment Trajectories. *European Journal of Public Health*, 0(0), 517–523. DOI: <https://doi.org/10.1093/eurpub/cky242>.
- Zawadzki, P.W. (2014). Młodzież, bezrobocie, wykluczenie – nowe-stare wyzwania unijnej polityki społecznej. W: Z. W. Puślecki (red.), *Unia Europejska w procesie zmian na początku XXI wieku* (s. 145–162). Toruń: Wyd. Adam Marszałek.