

Ewa Krause

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz

## Młode osoby w optyce pracodawców\* O potrzebie przygotowania edukacyjnego młodych

### Wprowadzenie

Na podstawie literatury przedmiotu, w tym dostępnych wyników badań, oraz obserwacji własnych można zauważyć, że wiedza znacznej części młodych osób w Polsce na temat wymagań rynku pracy i oczekiwań pracodawców różni się z rzeczywistością<sup>1</sup>. Dostrzec także można, że młodzi nie doceniają tego, co jest ważne dla pracodawców, którzy coraz częściej narzekają na trudności ze znalezieniem pracowników w ogóle, w tym tych odpowiednich. Obecnie bowiem obserwujemy w naszym kraju zmianę na rynku pracy polegającą na przechodzeniu z rynku pracodawcy na rynek pracownika. Jeśli dodamy do tego fakt starzejącego się społeczeństwem całej Unii Europejskiej, to nale-

---

\* Niniejszy tekst nawiązuje do raportu stanowiącego podsumowanie projektu badawczego *Efektywnie dla młodzieży – nowe standardy na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim*. Raport z badań prowadzonych w ramach projektu POWR.02.04.00-00-0051/16 realizowanego w partnerstwie: Fundacja Stabilo (lider), Fundacja Aktywizacja, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego, Powiatowy Urząd Pracy w Chełmnie, opracowanie wspólne, red. F.A. Gołębiewski, Toruń 2016, [http://stabilo.org.pl/upload/file/Raport\\_z\\_badan\\_jakosciowych\\_i\\_ilosciowych\\_prowadzonych\\_w\\_ramach\\_projektu\\_Efektywnie\\_dla\\_mlodziezy\\_-\\_nowe\\_standardy\\_na\\_ryнку\\_pracy\\_w\\_województwie\\_kujawsko-pomorskim.pdf](http://stabilo.org.pl/upload/file/Raport_z_badan_jakosciowych_i_ilosciowych_prowadzonych_w_ramach_projektu_Efektywnie_dla_mlodziezy_-_nowe_standardy_na_ryнку_pracy_w_województwie_kujawsko-pomorskim.pdf) (dostęp: 06.02.2017).

<sup>1</sup> Wyniki badań projektu badawczego *Efektywnie dla młodzieży – nowe standardy na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim* wskazują, że badani młodzi ludzie uważają, że podstawowym oczekiwaniem pracodawców względem kandydatów do pracy są tzw. „twarde” wymogi (przede wszystkim doświadczenie zawodowe i wykształcenie). „Miękkie” wymogi uzyskały o wiele niższe rangi. Tymczasem podstawowym i najczęściej wymienianym przez pracodawców (w tym samym badaniu) oczekiwaniem sformułowanym w stosunku do kandydatów do pracy są „chęci do pracy”. Kompetencje „miękkie” są zatem zdecydowanie niżej cennie przez osoby młode niż kompetencje „twarde”.

żałoby się spodziewać tego, iż sytuacja ta jest/powinna być komfortowa dla ludzi młodych<sup>2</sup> w kontekście zatrudnienia i jego utrzymania. Mimo to mamy do czynienia ze zjawiskiem określanym jako NEET<sup>3</sup>, które dotyczy generacji młodych osób nieaktywnych na rynku pracy oraz pozostających poza sferą edukacji i szkoleń. W Polsce NEET-sem jest osoba w wieku 15-29 lat, która spełnia łącznie trzy warunki: 1) nie pracuje (jest bezrobotna lub bierna zawodowo), 2) nie kształci się (nie uczestniczy w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym – w systemie szkolnym na poziomie szkoły podstawowej, gimnazjum, szkół ponadgimnazjalnych, na poziomie wyższym w formie studiów wyższych lub doktoranckich realizowanych w trybie dziennym), 3) nie szkoli się (nie uczestniczy w pozaszkolnych zajęciach, które mają na celu uzyskanie, uzupełnienie czy też doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych potrzebnych do wykonywania pracy)<sup>4</sup>. Jest to zatem szczególna grupa współczesnej młodzieży, która staje się coraz większym wyzwaniem dla rynku pracy i edukacji. Interesujące więc wydaje się, jak kategoria ta postrzegana jest przez pracodawców.

Zjawisko NEET oraz istniejące niedobory i nadwyżki w zakresie poszukiwanych pracowników, a także niedopasowanie kompetencji są faktem. Pracodawcy ciągle wskazują na braki trzech kategorii kompetencji – zawodowych, samoorganizacyjnych i interpersonalnych. O ile podniesienie tych pierwszych wydaje się prostszym zadaniem, to rozwój kompetencji psychospołecznych – tzw. „miękkich” stanowi zmianę nieomal kulturową. Rozwinięcie wszystkich tych kategorii kompetencji nie może i nie powinno się odbywać bez włączenia praco-

---

<sup>2</sup> W niniejszym opracowaniu zamiennie stosowane są terminy: ludzie młodzi, młode osoby, młodzież i odnoszone są one do osób w przedziale wiekowym 15-29 lat (zgodnie z przyjętym kryterium we wskazanym wcześniej projekcie). W prezentowanym artykule każdy młody pracownik to osoba młoda, natomiast nie każda młoda osoba to młody pracownik – jest jednak ona rozpatrywana w kontekście kandydata do pracy, potencjalnego młodego pracownika.

<sup>3</sup> W literaturze przedmiotu wskazuje się, że termin ten jest akronimem pochodzącym od angielskich słów: *Not in Education, Employment, or Training* [zob. M. Szcześniak, G. Rondón, *Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie*, „Psychologia Społeczna” 2011, nr 3 (18), s. 242] lub *Neither in Employment nor in Education and Training* [zob. S. Saczyńska-Sokół, M. Łojko, *Sytuacja młodzieży NEET na rynku pracy. Situation of NEETs on the labor market*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach”, Seria: Administracja i Zarządzanie 2016, nr 108, s. 98].

<sup>4</sup> Aby zakwalifikować daną osobę jako NEET-sa, weryfikuje się, czy brała ona udział w szkoleniach finansowanych ze środków publicznych w okresie ostatnich 4 tygodni, za: *Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój*, Warszawa, 27.03.2015, s. 14, [https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/1960/SZOOP\\_PO\\_WER\\_14\\_20.pdf](https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/1960/SZOOP_PO_WER_14_20.pdf) (dostęp: 06.02.2017).

dawców do procesu ich kształcenia<sup>5</sup>. Liczne badania<sup>6</sup> potwierdzają, że najbardziej pożądane przez nich kompetencje to w przeważającej większości właśnie kompetencje „miękkie”. To niedobory w tym zakresie wśród nowozatrudnionych są stosunkowo najczęstszą przyczyną rozstania się z młodym pracownikiem. Przyczyny lekceważenia oczekiwań pracodawców leżą między innymi po stronie edukacji i wychowania. Dużo się bowiem mówi, jak ważny jest wybór odpowiedniego kierunku kształcenia – oczywiście jest, że jest on istotny. W tym wszystkim jednak „umyka” przekaz o roli kompetencji miękkich (ich kształtowania i rozwijania w toku edukacji i wychowania) i tego, że z punktu widzenia życia zawodowego są one znaczące. Co zatem konkretnie w tym kontekście jest ważne dla pracodawców – jak postrzegają oni młode osoby, w tym również te, które należą do kategorii NEET, jakie mają oczekiwania i zastrzeżenia względem młodych osób, w tym młodych pracowników i wreszcie jak ich oceniają w konfrontacji ze starszymi pracownikami? Ponadto istotne jest rozpoznanie zapotrzebowania oraz stosowanych sposobów rekrutacji i form zatrudniania przez pracodawców. Próbę odpowiedzi na te pytania stanowi niniejszy tekst, który przedstawia wyniki badań<sup>7</sup> w tym zakresie. Istotne jest, aby wiedzę dotyczącą tych aspektów posiadali nie tylko uczniowie czy studenci kończący proces edukacji, ale także inne osoby: wychowawcy, w tym rodzice, nauczyciele, wykładowcy czy do-

---

<sup>5</sup> *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015*, red. J. Górniak, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa-Kraków 2015, s. 99-100, file:///C:/Users/ewakr/Downloads/PARP\_policy%20paper\_srodek.pdf (dostęp: 06.02.2017).

<sup>6</sup> Zob. np. *Polski rynek pracy...*; A. Budnikowski, D. Dabrowski, U. Gąsior, S. Macioł, *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania*, „e-mentor” 2012, nr 4(46), <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/46/id/946> (dostęp: 06.02.2017); U. Sztandar-Sztanderska, E. Drogosz-Zabłocka, B. Minkiewicz, M. Stec, *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców. Raport końcowy*, Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, Ośrodek Badań Rynku Pracy, Warszawa 2010.

<sup>7</sup> Szczegółowe wyniki badań znajdują się w raporcie stanowiącym podsumowanie projektu badawczego *Efektywnie dla młodzieży – nowe standardy na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim* w ramach Osi Priorytetowej II. Efektywne Polityki Publiczne dla Rynku Pracy, Gospodarki i Edukacji oraz Działania 2.4 Modernizacja publicznych i prywatnych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy, Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Badania w ramach projektu były realizowane w okresie od czerwca do września 2016 r. przez Fundację Stabilo w Toruniu (Partnera Wiodącego), Fundację Aktywizacja z siedzibą w Warszawie (Partnera nr 1), Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy (Partnera nr 2) oraz Powiatowy Urząd Pracy w Chełmnie (Partnera nr 3). Badania empiryczne zostały przeprowadzone przez zespół badawczy Fundacji Stabilo pod kierownictwem Filipa A. Gołębiewskiego, natomiast analiza i interpretacja wyników badań jakościowych w zakresie opinii pracodawców m.in. dotyczących młodych osób i młodych pracowników została przeprowadzona przez autorkę niniejszego opracowania.

radcy zawodowi. W szczególności ważna jest świadomość co do wymagań pracodawców funkcjonujących na lokalnym rynku pracy (w tym przypadku zostały odniesione do pracodawców działających w województwie kujawsko-pomorskim).

## **Uwagi metodologiczne**

Celem podjętych badań było przede wszystkim poznanie opinii pracodawców funkcjonujących w województwie kujawsko-pomorskim o młodych osobach i młodych pracownikach, a także o osobach należących do tzw. kategorii NEET. W badaniach wykorzystano zarówno metodę jakościową, w ramach której zastosowano technikę wywiadu (In-Depth Interview/IDI – indywidualny wywiad pogłębiony)<sup>8</sup>, jak i ilościową, w której posłużono się ankietą. Pierwszą metodą zbadano 26 pracodawców, drugą natomiast 53 innych pracodawców. Obie grupy swoją działalność prowadziły w następujących powiatach województwa kujawsko-pomorskiego: brodnicki, bydgoski, chełmiński, grudziądzki, lipnowski, nakielski, toruński, tucholski, włocławski. Niniejsza analiza opiera się głównie na danych pochodzących z badania jakościowego. Niektóre jednak wyniki zostały uzupełnione danymi z badań ilościowych.

Zebrany materiał badawczy pozwolił na dokonanie analiz w kontekście zgłaszanego zapotrzebowania przez pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego – zatrudniania, w tym ludzi młodych i sposobów rekrutacji stosowanych przez respondentów, oczekiwań i zastrzeżeń wobec młodych osób i młodych pracowników oraz porównania pracowników w wieku 15-29 ze starszymi. Ponadto badani pracodawcy wypowiedzieli się na temat NEET-sów<sup>9</sup>.

## **Pracodawcy o zatrudnianiu, w tym ludzi młodych i stosowanych sposobach rekrutacji**

Badani pracodawcy z województwa kujawsko-pomorskiego zatrudniają głównie wykwalifikowanych pracowników fizycznych (43%), a w drugiej ko-

---

<sup>8</sup> Wywiad prowadzony był z respondentem według wcześniej ustalonego scenariusza z możliwością pogłębiania pojawiających się w rozmowie wątków. Respondent nie wybierał odpowiedzi z przedstawionej mu kafeterii, a był zachęcany przez moderatora do jak najszerszego dzielenia się swoimi przemyśleniami na dany temat. Nie była to zatem weryfikacja wiedzy rozmówców, ale poznanie ich opinii wobec prezentowanych problemów.

<sup>9</sup> W związku z zasadami przygotowania artykułu, z którego wynikają ograniczenia co do jego objętości, autorka zrezygnowała z przedstawienia szczegółowej analizy dotyczącej wszystkich tych zagadnień oraz z cytowania wypowiedzi pracodawców odnoszących się do poszczególnych problemów.

lejsności administracyjnych (21%). Najmniejsze zapotrzebowanie zgłaszane jest na tzw. kadre kierowniczą i zarządzającą (po 6%). Zapotrzebowanie to potwierdzają wyniki raportu ManpowerGroup, który wskazuje na to, iż trudności w rekrutacji pracowników o odpowiednich kwalifikacjach deklaruje 41% polskich firm. Najtrudniejszą do obsadzenia grupą zawodową są wykwalifikowani pracownicy fizyczni. Dla prawie połowy badanych przedsiębiorców w Polsce (47%) brak umiejętności technicznych to główny powód trudności w obsadzaniu stanowisk. To grupa zawodowa obejmująca m.in.: mechaników, elektryków, hydraulików, spawaczy, stolarzy, tokarzy, murarzy, cieśli, monterów, elektromonterów, szwaczki, operatorów wózków widłowych, drukarzy, kucharzy. Wyniki raportu wskazują na stały i istotny problem pracodawców z pozyskiwaniem kandydatów na tego typu stanowiska<sup>10</sup>. Według Iwony Janas (Dyrektor Generalnej ManpowerGroup w Polsce) „pierwszym krokiem, by uporać się z niedoborem talentów, jest dopasowanie właściwej strategii rekrutacyjnej do strategii biznesowej firmy. Stare sposoby rekrutacji i zarządzania pracownikami nie przynoszą oczekiwanych rezultatów. Nadszedł więc czas by opanować nowe metody i odkryć niewykorzystane zasoby talentów”<sup>11</sup>. Stąd też istotne wydaje się rozpoznanie sposobów rekrutacji stosowanych przez badanych pracodawców.

W zakresie sposobów poszukiwania pracowników/metod rekrutacji zdecydowana większość respondentów (na podstawie badań jakościowych) wskazuje na „polecenia” jako najskuteczniejszą i najbardziej pewną metodę pozyskania dobrego pracownika. Pod względem ilościowym rekomendacje innych pracodawców znajdują się ma trzecim miejscu (18% wskazań). Poza „poleceniem” badani korzystają z następujących sposobów poszukiwania pracowników: Internet (portale z ofertami pracy, portale społecznościowe – np. FB, OLX, własne strony internetowe), kontakt z PUP. Najwięcej pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego korzysta z pośrednictwa urzędów pracy (27%) oraz ogłoszeń w Internecie (25%). Poza tym wykorzystywane są w tym celu: tradycyjna prasa, radio, ogłoszenia w telewizjach kablowych, telegazeta. Ogłoszenia prasowe stanowią 15% wskazań respondentów. Wydaje się, że badani pracodawcy w większym stopniu powinni stosować takie kanały i narzędzia komunikacji, które wykorzystywane są na co dzień w szczególności przez osoby młode, tj. serwisy społecznościowe (Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat i inne), media elektroniczne (telewizja lokalna, stacje radiowe). W związku z tym, że formy komunikacji zmieniają się bardzo szybko, ważna jest bieżąca aktywność pracodawców w tym zakresie.

<sup>10</sup> *Wykwalifikowani pracownicy fizyczni i inżynierowie. To ich najtrudniej znaleźć w Polsce*, 01.02.2016, <http://www.pulshr.pl/rekrutacja/wykwalifikowani-pracownicy-fizyczni-i-inzynierowie-to-ich-najtrudniej-znalezc-w-polsce,31527.html> (dostęp: 06.02.2017).

<sup>11</sup> *Ibidem*.

Większość badanych pracodawców (biorących udział w badaniu jakościowym) zatrudnia osoby w różnym przedziale wiekowym, wśród których znaczną część stanowią osoby młode do 30. roku życia. Jest też część respondentów, których kadre tworzą w większości młodzi pracownicy. Zdarza się, że osoby starsze pracują w danej firmie na tzw. stałe, a młodsze zatrudniane są dorywczo. Pojedyncze osoby w wyniku negatywnych doświadczeń zawodowych z osobami młodymi nie chcą i nie planują ich zatrudniać lub ze względu na profil firmy ich nie poszukują. Część jest zadowolona z zatrudniania ludzi młodych i jest w tym kontekście przychylnie nastawiona do tej grupy. Niektórzy pracodawcy zauważają korzyści w zatrudnianiu osób młodych, zwracając szczególną uwagę na staże i różne programy, za pomocą których otrzymują refundację kosztów zatrudnienia. Pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego do zatrudniania młodych zachęciłyby jednak przede wszystkim mniejsze koszty zatrudnienia (35,2%) oraz mniejsze obciążenia ZUS-owskie w ciągu np. pierwszego roku pracy absolwenta (31,3%). Zachętę, choć dużo mniejszą, stanowią również dłuższe programy stażowe oraz dofinansowanie do szkoleń organizowanych dla zatrudnionych absolwentów w celu przystosowania ich do funkcjonowania w biznesie (po 11,7% wskazań).

W zakresie form zatrudnienia stosowanych przez pracodawców z województwa kujawsko-pomorskim dominują umowy o pracę – zatrudnianie na etat (46%), następnie umowy cywilnoprawne – dzieło, zlecenie (27%) oraz staże/praktyki w ramach programów urzędów pracy lub innych projektów (18%). Badanie jakościowe potwierdziło, że pracodawcy w zdecydowanej większości zatrudniają na podstawie umowy o pracę, którą najczęściej poprzedzają umowami na okres próbny (część) lub umowami zlecenia (rzadziej). Z wypowiedzi respondentów wynika, że stosują takie rozwiązania, aby sprawdzić danego kandydata na konkretnym stanowisku w pracy, a także interesuje ich to, czy potrafi on dopasować się i dostosować do innych pracowników. Ponadto w ten sposób mogą zweryfikować zaangażowanie i motywację oraz ocenić wartość osoby, z którą zamierzają związać się umową na czas nieokreślony. Tym samym chcą uniknąć ewentualnego rozczarowania i zatrzymać wartościowego pracownika w firmie. Jest też część pracodawców preferująca zarówno umowy o pracę, jak i zlecenia oraz umowy tylko na czas określony.

W województwie kujawsko-pomorskim wystąpił również problem zatrudniania w szarej strefie. Część badanych, która wzięła udział w badaniu jakościowym, odniosła się do tzw. pracy „na czarno”. Z ich stwierdzeń wynika, że takie zjawisko występuje na rynku pracy, na którym prowadzą swoją działalność. Można też przypuszczać, że znają pracodawców, którzy w ten sposób działają. Część respondentów wyraziła również w tym kontekście swoje negatywne zdanie na temat programu 500+. Zaprezentowane stanowiska świadczą o tym, że badani pracodawcy zwracają uwagę na następujące przyczyny

zatrudniania w szarej strefie: wysokie koszty zatrudniania, zbyt dużą pomoc społeczną, program 500+, nieodpowiedni system ubezpieczeń, a także nieskuteczną kontrolę pracodawców uprawiających ten proceder.

## **Pracodawcy o swoich oczekiwaniach i zastrzeżeniach wobec młodych osób i młodych pracowników oraz o pracownikach w wieku 15-29 lat w porównaniu ze starszymi**

Rezultaty badania jakościowego wskazują, że podstawowym i najczęściej wymienianym oczekiwaniem przez pracodawców formułowanym w stosunku do osób młodych – kandydatów do pracy są „chęci do pracy”. Można stwierdzić, że najważniejsze jest to, żeby pracownikowi „chciało się chcieć”. Respondenci zwracają również przy tym uwagę na odpowiednie zaangażowanie młodych osób i ich motywację do pracy. Ponadto wymieniają m.in.: uczciwość, lojalność, dyspozycyjność, otwartość, pokorę, szacunek do pracy, systematyczność, cierpliwość, chęć rozwijania się, bystrość, znajomość języków obcych, obsługę komputera. Generalnie wypowiedzi respondentów sugerują, że oczekują oni od młodych pracowników przede wszystkim odpowiedniej postawy – tzw. kompetencji „miękkich”. Wyniki badań ilościowych potwierdzają powyższe, bowiem najwięcej pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego wskazuje na uczciwość (25%), a następnie na dyspozycyjność (19%).

Ogólnie (na podstawie wyników badania jakościowego) należy zauważyć, że zastrzeżenia formułowane przez pracodawców w stosunku do młodych pracowników są odwróceniem ich oczekiwań. Potwierdzone zostało, że znacznej części osób młodych nie chce się pracować. Wśród zastrzeżeń ze strony respondentów dominuje zarzut dotyczący roszczeniowości młodych. Jako wada wskazywana jest także niestabilność młodych pracowników w kontekście zatrudnienia. Innym dość często przytaczanym zastrzeżeniem jest to, że część potencjalnych kandydatów nie pojawia się w ogóle na rozmowie kwalifikacyjnej, a także to, że do rozmów tych podchodzą jednakowo niezależnie, gdzie aplikują. Ponadto, młodym osobom i młodym pracownikom wytyka się: brak samodzielności, motywacji, niecierpliwość, brak odpowiedzialności, niezdyscyplinowanie, brak doświadczenia, niechęć do współpracy, awanturnictwo. Jest też część młodych, która „ubarwia” swoje życiorysy zawodowe (są nieuczciwi). Młodym osobom i młodym pracownikom zarzuca się także to, że są słabo przygotowani do pracy, posiadają braki w umiejętnościach, a winna temu jest edukacja w tym zakresie.

Z opinii badanych pracodawców (na podstawie badania jakościowego) należy wywnioskować, że najwięcej z nich lepiej ocenia pracowników starszych w porównaniu z pracownikami w wieku 15-29 lat. Osoby powyżej

30. roku życia wypadają lepiej w porównaniu z młodszymi, ponieważ ci pierwsi wykazują się: większą chęcią, zaangażowaniem i szacunkiem do pracy, mniejszą roszczeniowością i mniejszymi wymaganiami, większymi umiejętnościami (są lepszymi fachowcami), większą ugodowością. Ponadto są bardziej stabilni, lojalni i lepiej znają firmę i jej potrzeby. Badania ilościowe również to potwierdzają, bowiem 44% pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego wskazuje, że starsi pracownicy w tym porównaniu wypadają korzystniej na tle młodszych. W następnej kolejności znajdują się wypowiedzi świadczące o tym, że pewne dobre i złe cechy charakteryzują zarówno pracowników do 30. roku życia, jak i starszych. Jest to część opinii, która wyraźnie nie eksponuje, kto w tym porównaniu zyskuje – w innych zakresach lepiej wypadają młodszy, a w innych starsi. Różnic między tymi grupami nie ma według 39% pracodawców. Ogólnie zauważanym problemem jest również to, iż osoby młode lepiej radzą sobie w świecie wirtualnym niż w świecie rzeczywistym, a starsi odwrotnie, tzn. poruszanie w środowisku wirtualnym stanowi dla nich pewną trudność w konfrontacji z rzeczywistością. Najmniej jest natomiast ocen wskazujących na to, że osoby młode lepiej sobie radzą w środowisku pracy. Tylko 17% badanych pracodawców twierdzi, że to osoby do 30. roku życia są lepszymi pracownikami. Cechy, które przemawiają na ich korzyść, to generalnie te, które wynikają z lepszej kondycji związanej z wiekiem, czyli większa sprawność i efektywność, ale też większe chęci do nauki i rozwijania się.

### **Pracodawcy o osobach młodych należących do kategorii NEET**

Zdecydowana większość badanych pracodawców, która wzięła udział w badaniu jakościowym, niezależnie od tego, jaki powiat województwa kujawsko-pomorskiego reprezentuje, nie zna definicji NEET, ale po jej wytłumaczeniu przez osobę prowadzącą wywiad wyraża swoje zdanie na temat tej grupy młodych osób. W Polsce można spotkać się m.in. z następującymi zwrotami dotyczącymi tej kategorii: młodzi trzy razy nic, generacja nic, pokolenie „ani-ani”, młodzież beczynna, bierne pokolenie, pokolenie młodych nierobów, młodzi roszczeniowi, pokolenie straconych, pokolenie stracone, młodzież zagrożona wykluczeniem społecznym, młody bezrobotny<sup>12</sup>. W opinii pracodawców (biorących udział w badaniu jakościowym) ludzie należący do tej zbiorowości postrzegani są jako osoby przede wszystkim leniwe, niechzące pracować, wygodne, „pasożyty”, niezaradne życiowo, ale też pragmatyczne.

---

<sup>12</sup> Zob. M. Szcześniak, G. Rondón, *Pokolenie „ani-ani”...*; D. Witt, *Rosnie nam pokolenie „ani, ani”. Ani do pracy, ani do ksiązek*, 2 października 2016, <http://magazyn.7dni.pl/364433>, *Rosnie-nam-pokolenie-ani-ani-Ani-do-pracy-ani-do-ksiazek.html* (dostęp: 06.02.2017).



Według respondentów jest to bardzo trudna grupa we współpracy. Zdarza się, że część z nich ma przeszłość kryminalną. Opinie pracodawców o osobach z kategorii NEET świadczą, że postrzegają oni tę generację jako zróżnicowaną. Różnorodność tej młodzieży odzwierciedlona jest również w klasyfikacji prezentowanej w unijnych publikacjach<sup>13</sup>. Tę niejednorodną zbiorowość łączy to, że nie zarabia i żyje „na koszt innych” oraz brak motywacji dla kontynuowania formalnej edukacji lub zmiany kwalifikacji i zainteresowania aktywnością zawodową (choć czynione jest to z różnych powodów). Do grupy tej należą zatem młodzi ludzie relatywnie wysoko wyedukowani, niemogący znaleźć pracy stosownie do posiadanych kwalifikacji oraz osoby legitymujące się niskim poziomem kwalifikacji, z powodu zbyt wczesnego przerwania nauki w trybie szkolnym. Wśród NEET-sów są również młodzi sięgający po nieakceptowane społecznie, alternatywne formy uzyskiwania dochodów, które kolidują z prawem<sup>14</sup>, co potwierdziły uzyskane rezultaty niniejszych badań.

Badani pracodawcy podjęli próbę zdiagnozowania przyczyn występowania tego zjawiska, wśród których wymieniają rodziców i ich metody wychowawcze, które spowodowały takie, a nie inne postawy młodych osób do pracy i życia (czynnik zewnętrzny). Winne takiej sytuacji, w ich opinii, są jednak przede wszystkim same osoby z kategorii NEET (czynnik wewnętrzny). W literaturze przedmiotu przyczyny te również są wskazywane. Autorki – Małgorzata Szcześniak i Gloria Rondón podzieliły je na trzy poziomy: mikro (stanowiący odzwierciedlenie cech osobowych), mezo (wskazujący na braki instytucji edukacyjnych, które wpływają na motywację młodych osób oraz ich zaangażowanie) i makro (przedstawiający aspekty społeczno-ekonomiczne bezpośrednio oddziałujące na możliwość znalezienia pracy). Wśród czynników przyczyniających się do występowania zjawiska NEET bardzo ważne są czynniki rodzinne, wśród których znaczenie ma obojętność wychowawcza rodziców, próba kompensacji uczuć rodzicielskich ekonomicznymi dobrami (w konsekwencji czego młodzi wybierają życie bez obowiązków) czy też propagowanie tendencji do długiego zamieszkiwania u rodziców<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Badania Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) ujawniły, że omawiana kategoria obejmuje przynajmniej pięć subgrup: konwencjonalnie bezrobotni, niezdolni, niezaangażowani, poszukujący/oczekujący; dobrowolni NEET-si [Eurofound, *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012, p. 24, [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1254en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf) (dostęp: 06.02.2017)].

<sup>14</sup> B. Serafin-Juszczak, *NEET – nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym*, „Acta Universitatis Lodzianis. Folia Sociologica” 2014, nr 49, s. 47.

<sup>15</sup> Zob. M. Szcześniak, G. Rondón, *Pokolenie „ani-ani” ...*, s. 245-248.

Podsumowując rozważania dotyczące NEET-sów, można posłużyć się następującą refleksją wyrażoną przez jednego z pracodawców: „Zastanawiam się na ile w Polsce będzie rosła ta grupa NEET. To co widzę, to jeszcze kilka lat temu więcej osób podejmowało się dodatkowych staży, praktyk, czy działalności w organizacjach. Patrząc po aplikacjach to mniej osób podejmuje się dodatkowych aktywności. Każde takie działanie to dodatkowe doświadczenie i później pomaga takiej osobie wdrożyć się w pracę. A jak jest się praktykantem to też nie ponosi się dużej odpowiedzialności w trakcie pracy. Jeżeli mam osoby o podobnym wykształceniu, ale jedna z nich podejmowała się większej ilości praktyk, przedłużała je to do niej się zwrócę w pierwszej kolejności, ponieważ to pokazuje, że jest to osoba aktywna i że jest zmotywowana. Też jest tak, że rekruterzy zwracają uwagi na wszelkie luki w życiorysie. Nawet jak nie można podjąć pracy to warto pomyśleć właśnie o praktykach, czy nawet działalności w jakimś stowarzyszeniu. To może być wykorzystywane przez niektóre firmy, jako dodatkowa, tania siła robocza, ale jeśli chodzi o osoby młode to warto podjąć się dodatkowych prac, nawet bezpłatnych – lepiej coś robić niż siedzieć w domu i czekać, bo może dostanę pracę (...)” (IDI\_20\_PR\_TOR).

Pracodawcy w wywiadach (w badaniu jakościowym) proponują również sposoby „naprawy” i aktywizacji młodych osób. Wskazują oni w tym kontekście na odpowiedni system kształcenia, w tym przede wszystkim szkolnictwo zawodowe (politykę kształcenia zawodowego), które zostało zaniedbane (może jednak ono w ich opinii pomóc osobom młodym odnaleźć się na współczesnym rynku pracy). Ponadto sugerują m.in.: wprowadzenie całożyciowego doradztwa zawodowego/kariery w system edukacyjny i Instytucje Rynku Pracy, konieczność współpracy różnych instytucji pomocowych i zmniejszenia pomocy społecznej.

## Zakończenie

Wyniki badania jakościowego potwierdzają, że obecnie mamy do czynienia z tzw. rynkiem pracownika. Badani pracodawcy w województwie kujawsko-pomorskim borykają się ze znalezieniem odpowiednich pracowników wśród polskich obywateli i zaczynają zatrudniać obcokrajowców, wśród których przeważają Ukraińcy. Stąd też potrzeba przygotowania edukacyjnego<sup>16</sup> młodych (potencjalnych pracowników), w tym również osób należących

---

<sup>16</sup> Edukacja rozumiana jest jako ogół oddziaływań służących formowaniu/zmianianiu/rozwijaniu całokształtu zdolności życiowych człowieka [Pedagogika. Leksykon PWN, red. B. Miler-ski, B. Śliwerski, Wyd. PWN, Warszawa 2000, s. 54].

do kategorii NEET w kontekście potrzeb polskiego rynku pracy i pracodawców. Słusznie zwrócono uwagę w rekomendacjach służących aktywizacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorski na to, iż „pracodawca jako naturalny uczestnik mechanizmów aktywizowania grupy NEET nie ma obecnie wpływu na kształt procesu kształcenia, edukowania, wyposażania w nowe kompetencje grupy młodych bezrobotnych, nie uwzględnia się również jego głosu w procesie tworzenia mechanizmów i form wsparcia dla osób z grupy NEET, których ma w przyszłości zatrudnić, aby można było mówić o skutecznych formach działania podejmowanych przez wszystkich interesariuszy procesu. W rezultacie mogą powstawać projekty nieodpowiadające potrzebom funkcjonującego, lokalnego rynku pracy, a objęty kosztownym, szerokim wsparciem przedstawiciel grupy NEET nie znajdzie zatrudnienia”<sup>17</sup>. Konieczne jest zatem włączenie pracodawców w proces przygotowania edukacyjnego potencjalnych pracowników. Istnieje bowiem potrzeba doskonalenia modelu kształcenia praktycznego w szkołach, w tym prowadzenia studiów dualnych we współpracy z pracodawcami, zapewniających najlepsze praktyczne przygotowanie do zawodu oraz kwalifikacje i kompetencje cenione na rynku pracy. W Polsce (tym samym w badanym województwie kujawsko-pomorskim) największe zapotrzebowanie jest na wykwalifikowanych pracowników fizycznych. Jeśli dodamy do tego braki w kompetencjach „miękkich”, to należałoby pochylić się nad ofertą edukacji formalnej oraz zmodyfikować i udoskonalić ją poprzez realizację adekwatnych dla rynku pracy i pracodawców potrzeb poprzez m.in.: działania o charakterze szkoleniowo-doradczym ze szczególnym uwzględnieniem rozwijania właśnie kompetencji „miękkich”<sup>18</sup>. Tych bowiem, jak wcześniej wspomniano, oczekują pracodawcy od osób młodych i na ich brak narzekają. Narzekanie pracodawców na nieodpowiedni poziom kompetencji u kandydatów wymaga zweryfikowania dotychczasowych programów kształcenia pod tym kątem i ich odpowiednie zmodyfikowanie. Należy jednak przy tym pamiętać, aby nie uczynić ze szkół i uczelni jedynie instytucji szkoleniowych<sup>19</sup>.

<sup>17</sup> *Rekomendacje służące aktywizacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim*. Rekomendacje wypracowane w ramach projektu Efektywnie dla młodzieży – nowe standardy na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim nr POWR.02.04.00-00-0051/16, red. F.A. Gołębiowski, J.M. Grabowski, Wyd. Fundacja Stabilo, Toruń 2016, s. 24, [http://stabilo.org.pl/upload/file/Zestaw\\_rekomendacji\\_wojewodztwo\\_kujawsko-pomorskie.pdf](http://stabilo.org.pl/upload/file/Zestaw_rekomendacji_wojewodztwo_kujawsko-pomorskie.pdf) (dostęp: 06.02.2017).

<sup>18</sup> *Efektywnie dla młodzieży...*

<sup>19</sup> *Polski rynek pracy – wyzwania...*, s. 99-100.

W przypadku niedoborów kompetencji „miękkich” wyposażenie w takie umiejętności młodych osób – kandydatów do pracy czy też pracowników nie jest jednak łatwe. Związane jest to z tym, że tego typu kompetencje trudno rozwijać w trakcie procesów kształcenia (formalnego czy też nie). Wymagają one bowiem skoncentrowania większej uwagi na np. projektowych metodach nauczania i rozwijania umiejętności rozwiązywania problemów w ramach np. pracy zespołowej. Wskazuje się, że w tym celu należałoby opracować nie tylko odpowiednie materiały, które miałyby służyć nauczycielom, ale także wesprzeć ich i przeszkolić warsztatowo pod tym kątem. Konieczna również jest weryfikacja i ocena tego, w jakim stopniu kompetencje „miękkie” ujmowane są w ramach programów szkolnych. W szczególności chodzi o takie kompetencje, jak m.in.: współpraca w zespołach, komunikatywność, przejawianie inicjatywy, samodzielność, organizowanie swojej pracy, ale także punktualność. Po ewaluacji osiągniętych wyników należałoby zmodyfikować te programy, aby uwzględniały ich kształcenie i rozwijanie<sup>20</sup>.

W procesie odpowiedniego przygotowania edukacyjnego młodych ważne jest również uwzględnienie środowiska rodzinnego. Brak bowiem reakcji rodziców/opiekunów i najbliższych członków rodziny na beczynność edukacyjną czy zawodową młodych osób przyczynia się do wyuczonej bezradności i wzmacnia ją. Stąd też potrzeba motywowania do nauki (już od najmłodszych lat) i tym samym przeciwdziałanie przedwczesnemu jej kończeniu. W tym celu konieczna jest współpraca środowiska rodzinnego i instytucji edukacyjnych. Te dwa środowiska odpowiedzialne są również za kształtowanie i rozwijanie (zaniedbanych) postaw wychowawczych w oparciu o wartość edukacji i pracy<sup>21</sup>. Słusznie zauważa Anna Przecławska, że obecnie dominują wobec instytucji edukacyjnych oczekiwania pragmatyczne, natomiast „jądrem procesu edukacyjnego powinno być rozbudzanie aspiracji aksjologicznych, dzięki którym podmiot wychowania: dzieci, młodzież, ludzie dorośli, chcieliby tworzyć swój własny system wartości i traktować to jako życiowy sukces i osobiste osiągnięcie”<sup>22</sup>. Wówczas jest szansa, że w tym systemie wartości znaczące miejsce zajmie edukacja i praca.

Podsumowując niniejsze rozważania, należy podkreślić, że opinia pracodawców dotycząca młodych osób i młodych pracowników, oczekiwań i zastrzeżeń względem nich jest ważna i należy ją uwzględniać w procesie przygotowaniu edukacyjnego młodych. Aby osiągnąć równowagę pomiędzy

<sup>20</sup> Ibidem, s. 22-23.

<sup>21</sup> *Efektywnie dla młodzieży...*

<sup>22</sup> A. Przecławska, *Edukacja – punkt usługowy czy przestrzeń rozwoju człowieka?*, [w:] *Ten świat – człowiek w tym świecie. Obszary sprzeczności edukacyjnych*, red. I. Wojnar, Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa 2003, s. 203-204.

wymaganiami pracodawców a zasobami obecnymi na rynku pracy (wiedza i umiejętności pracobiorców), należałoby odpowiednio wcześniej (i dokładniej) identyfikować potrzeby kompetencyjne. Bez pracodawców nie uda się proces dopasowywania systemu edukacji do potrzeb rynku pracy. Należy zatem usprawnić współpracę pracodawców/biznesu z edukacją i wypracować standardy takiej współpracy.

## Bibliografia

1. Budnikowski A., Dabrowski D., Gąsior U., Macioł S., *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania*, „e-mentor” 2012, nr 4(46), <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/46/id/946> (dostęp: 06.02.2017).
2. *Efektywnie dla młodzieży – nowe standardy na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim*. Raport z badań prowadzonych w ramach projektu POWR.02.04.00-00-0051/16 realizowanego w partnerstwie: Fundacja Stabilo (lider), Fundacja Aktywizacja Uniwersytet Kazimierza Wielkiego, Powiatowy Urząd Pracy w Chełmnie, [http://stabilo.org.pl/upload/file/Raport\\_z\\_badan\\_jakosciowych\\_i\\_ilosciowych\\_prowadzonych\\_w\\_ramach\\_projektu\\_Efektywnie\\_dla\\_mlodziemy\\_-\\_nowe\\_standardy\\_na\\_ryнку\\_pracy\\_w\\_województwie\\_kujawsko-pomorskim.pdf](http://stabilo.org.pl/upload/file/Raport_z_badan_jakosciowych_i_ilosciowych_prowadzonych_w_ramach_projektu_Efektywnie_dla_mlodziemy_-_nowe_standardy_na_ryнку_pracy_w_województwie_kujawsko-pomorskim.pdf) (dostęp: 06.02.2017).
3. Eurofound, *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012 [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1254en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf) (dostęp: 06.02.2017).
4. *Pedagogika. Leksykon PWN*, red. B. Milerski, B. Śliwerski, Wyd. PWN, Warszawa 2000.
5. *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015*, red. J. Górniak, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa-Kraków 2015, file:///C:/Users/ewakr/Downloads/PARP\_policy%20paper\_srodek.pdf (dostęp: 06.02.2017).
6. Przeclawska A., *Edukacja – punkt usługowy czy przestrzeń rozwoju człowieka?*, [w:] *Ten świat – człowiek w tym świecie. Obszary sprzeczności edukacyjnych*, red. I. Wojnar, Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa 2003.
7. *Rekomendacje służące aktywizacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim*. Rekomendacje wypracowane w ramach projektu *Efektywnie dla młodzieży – nowe standardy na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim* nr POWR.02.04.00-00-0051/16, red. F.A. Gołębiowski, J.M. Grabowski, Wyd. Fundacja Stabilo, Toruń 2016, [http://stabilo.org.pl/upload/file/Zestaw\\_rekomendacji\\_województwo\\_kujawsko-pomorskie.pdf](http://stabilo.org.pl/upload/file/Zestaw_rekomendacji_województwo_kujawsko-pomorskie.pdf) (dostęp: 06.02.2017).
8. Saczyńska-Sokół S., Łojko M., *Sytuacja młodzieży NEET na rynku pracy. Situation of NEETs on the labor market*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach”, Seria: Administracja i Zarządzanie 2016, nr 108.

9. Serafin-Juszczak B., *Neet – nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym*, „Acta Universitatis Lodzianis. Folia Sociologica” 2014, nr 49.
10. *Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój*, Warszawa, 27 marca 2015, [https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/1960/SZOOOP\\_PO\\_WER\\_14\\_20.pdf](https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/1960/SZOOOP_PO_WER_14_20.pdf) (dostęp: 06.02.2017).
11. Szcześniak M., Rondón G., *Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie*, „Psychologia Społeczna” 2011, nr 3 (18).
12. Sztandar-Sztanderska U., Drogosz-Zabłocka E., Minkiewicz B., Stec M., *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców. Raport końcowy*, Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, Ośrodek Badań Rynku Pracy, Warszawa 2010.
13. Witt D., *Rośnie nam pokolenie „ani, ani”*. *Ani do pracy, ani do ksiązek*, 2 października 2016, <http://magazyn.7dni.pl/364433,Rosnie-nam-pokolenie-ani-ani-Ani-do-pracy-ani-do-ksiazek.html> (dostęp: 06.02.2017).
14. *Wykwalifikowani pracownicy fizyczni i inżynierowie. To ich najtrudniej znaleźć w Polsce*, 1 lutego 2016, <http://www.pulshr.pl/rekrutacja/wykwalifikowani-pracownicy-fizyczni-i-inzynierowie-to-ich-najtrudniej-znalezc-w-polsce,31527.html> (dostęp: 06.02.2017).

**Słowa kluczowe:** młode osoby, NEET, młodzi pracownicy, pracodawcy, rynek pracy, edukacja, wyniki badań.

**Streszczenie:** Badania wskazują, że pracodawcy oczekują od kandydatów do pracy w dużej mierze kompetencji „miękkich”. To właśnie niedobory w tym zakresie wśród nowozatrudnionych są stosunkowo najczęstszą przyczyną rozstania się z młodym pracownikiem. Przyczyny lekceważenia oczekiwań pracodawców leżą m.in. po stronie edukacji i wychowania. Dużo się bowiem mówi, jak ważny jest wybór odpowiedniego kierunku kształcenia (oczywiste jest, że jest on istotny). W tym wszystkim jednak „umyka” przekaz o roli kompetencji „miękkich” (ich kształtowania i rozwijania w toku edukacji i wychowania) oraz tego, że z punktu widzenia życia zawodowego są one znaczące. Co zatem konkretnie w tym kontekście jest ważne dla pracodawców – jak postrzegają oni młode osoby, w tym również te, które należą do kategorii NEET, jakie mają oczekiwania i zastrzeżenia względem młodych ludzi, w tym młodych pracowników i wreszcie jak ich oceniają w konfrontacji ze starszymi pracownikami? Ponadto istotne jest rozpoznanie zapotrzebowania oraz stosowanych sposobów rekrutacji i form zatrudniania przez pracodawców. Próbę odpowiedzi na te pytania stanowi niniejszy tekst przedstawiający wyniki badań w tym zakresie, które nawiązują do projektu badawczego POWR.02.04.00-00-0051/16: *Efektywnie dla młodzieży – nowe standardy na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim*. Istotne jest, aby wiedzę dotyczącą tych aspektów posiadali nie tylko uczniowie czy studenci kończący proces edukacji, ale także inne osoby: wychowawcy, w tym rodzice, nauczyciele, wykładowcy czy doradcy zawodowi. W artykule podkreślono również potrzebę przygotowania edukacyjnego młodych w kontekście niedoborów kompetencyjnych oraz udziału w tym procesie pracodawców.

## **Young people from the point of view of employers On the need for the educational preparation of the youth**

**Keywords:** young people, NEET, young employees, employers, labour market, education, research results.

**Abstract:** Research shows that employers expect from job candidates largely „soft” competencies. Deficiencies in this area among newly hired employees are relatively the most common cause of parting with a young employee. The reasons for neglecting employers’ expectations lie, among others, on the side of education and upbringing. For much is in fact said about how important it is to choose the right direction of education (it is obvious that it is important). In all this, however, the message about the role of „soft” competencies (their formation and development in the course of education and upbringing) and the fact that they are significant from the point of view of professional life, „escape” general attention. What is, then, important for employers exactly in this context, how do they see young people, including those that belong to the NEET category, what are their expectations and objections with regard to young people, including young employees, and finally how do they evaluate them in confrontation with older employees? It is also important to recognize the demand, and used methods of recruitment, as well as forms of employment by employers. This text, presenting the results of research in this field which refer to the research project POWR.02.04.00-00-0051/16: *Effectively for young people – new standards on the labour market in the Kujawy-Pomerania province*, is an attempt to answer these questions. It is important that not only pupils or students finishing the process of education have the knowledge of these aspects, but also other people, such as educators, including parents, teachers, lecturers and counsellors. The article also highlights the need to educationally prepare young people in the context of competence deficiencies and the participation of employers in this process.