

Osoby młode na rynku pracy w województwie podkarpackim w okresie pierwszych X miesięcy 2018 roku



Sytuacja osób młodych na rynku pracy jest zależna od sytuacji ekonomicznej i rentowności firm. Zarówno analiza osób aktywnych czy biernych zawodowo jak i obowiązująca sprawozdawczość rynku pracy stanowi dobrą podstawę analiz. Program badań statystyki publicznej zawiera istotne wskaźniki opisujące rynek pracy i poziom bezrobocia w tej grupie. Informacje zostały uzyskane ze statystyki publicznej. Źródłem danych o sytuacji osób młodych na rynku pracy w zakresie poziomu bezrobocia rejestrowanego są powiatowe urzędy pracy. Poszczególne informacje o poziomie rejestrowanego bezrobocia w PUP są pozyskiwane w badaniach jako zbiorcze zestawienia. Dane PUP zawierają liczbę osób młodych, pozostających bez pracy i **spełniających podczas rejestracji wymogi ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**. Liczba bezrobotnych osób młodych jest wówczas określona przedziałami wieku – od 18 lat (wiek uzyskania pełnej zdolności do czynności prawnych) do 30 lat. Dane zawierają również grupę bezrobotnych będących w wieku do 25 lat ¹.

W sensie statystycznym grupa osób młodych jest określona przedziałem liczbowym, w którym zawierają się młodzi. Jednak przełożenie tego zakresu na konkretną grupę tworzoną przez poszczególne jednostki nie powoduje automatycznie trafnej definicji. Bardzo trudno jest jednoznacznie – z całą pewnością określić stopień przejścia lub granice od młodości do dojrzałości w sensie społecznym, jak również wskazać wiek człowieka dojrzałego (w sensie liczby lat) po ukończeniu której jednostka (czy pokolenie) nabywa pełnie socjalnej odpowiedzialności. Jest to w większym stopniu proces niż zjawisko, które następuje w dłuższym czasie². Obowiązująca statystyka rynku pracy

¹ Warto zasygnalizować, że samo pojęcie człowieka młodego jest kategorią niejednorodną, o zróżnicowanych granicach definicyjnych. Problem przekłada się na różnorodne ujęcia teoretyczne podczas określenia granic wieku. Jedną z ciekawszych koncepcji, należących do kanonu nauk społecznych jest pojmowanie osób młodych jako specyficznej grupy społecznej. To ujęcie teoretyczne należy określić jako holizm tj. postrzeganie grupy osób młodych jako jakość społeczną nie dającą się łatwo zredukować tylko do faz rozwojowych lub wiązki ról społecznych, realizowanych w obrębie mikrostruktury. Przykładem bardziej ogólnego podejścia do pojmowania roli osób młodych w społeczeństwie jest refleksja Margaret Mead. W „Kulturze i tożsamości” autorka zastanawia się nad prawidłami rozwoju kultur. Opisuje na podstawie złożonej analizy antropologicznej zmiany jakie zostały wywołane współcześnie przez osoby młode w społeczeństwach przemysłowych i postindustrialnych. Dla autorki najważniejsza jest tożsamość, pojmowana jako element duchowy, który łączy w ramach społeczeństwa poszczególne osoby. To identyfikacja z wartościami istotnymi dla własnego pokolenia, a nie wartościami rodziców czy dziadków przyczynia się do szybkich zmian w kulturze społeczeństw tzw. wysoko uprzemysłowionych. Podstawą tej definicji jest poczucie odrębności młodych od pokolenia swoich rodziców i dziadków. We współczesnych społeczeństwach następuje proces przejmowania wzorców zachowania przez osoby w wieku dojrzałym i starszych od ludzi młodych. M. Mead określiła ten proces jako jeden z elementów kultury postfiguratywnej. Definicja M. Mead jest nadal aktualna we współczesnej socjologii. Młodzież, w ujęciu autorki badań na Samoa, funkcjonowała i nadal żyje w niektórych społeczeństwach w kulturze osób starszych. Dostosowuje wówczas swoje zachowania do ogólnego trendu kultury, tworzonej przez rodziców czy przodków. Prawidłowość ta występuje w kulturach prefiguratywnych i figuratywnych. Współcześnie wobec dynamicznej zmiany wielu społeczeństw znajdujących się w ramach tzw. kultur post-figuratywnych, twórcami wzorców kultury i standardów zachowania są osoby młode i ten przekaz staje się istotny dla całego społeczeństwa. Młodość w tym ujęciu jest źródłem kultury określającym wzorce dla wszystkich warstw społecznych.

² Pozostałe kategorie statystyczne nie obejmują całej grupy osób młodych pozostających bez zatrudnienia. Kategoria bezrobotnych do 12 miesięcy od dnia ukończenia szkoły (w pewnym sensie zbliżona do stosowanego przed wejściem w życie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 r. pojęcia absolwenta) nie obejmuje młodzieży czy osób młodych nie uczących się lub pozostających w dłuższym okresie czasu w ewidencji bezrobotnych po ukończeniu szkoły. Kategoria bezrobotnych, którzy ukończyli szkołę wyższą do 27 roku życia obejmuje osoby bezrobotne, które ukończyły szkołę wyższą i nie przekroczyły założonej granicy wieku. Z perspektywy ujęcia granic wieku osób młodych, można zauważyć różnorodne definicje. W naukach psychologicznych, socjologicznych, ekonomicznych i społecznych, jak również norm zawartych w przepisach. Każda definicja naukowa czy przyjęta w zakresie norm, zwraca uwagę na istotny aspekt zagadnienia. Osoby młode szybko i elastycznie przystosowują się do zmiennej

zawiera zdefiniowane przez ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ramy klasyfikacyjne osób do 30 roku życia jako „będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy”.

Osoby do 30 roku życia w okresie pierwszych 10-ciu m-cy 2018 roku obejmowały 48,8 % ogółu bezrobotnych. **Jest to więc prawie ½ bezrobotnych w PUP.** Osoby do 25 roku życia to większość wśród bezrobotnych do 30 roku życia (58,5 %). W okresie pierwszych 10-ciu m-cy 2018 r. rejestrowane bezrobocie osób do 30 r. życia spadło o 1. 687 osób. Przyczynami spadku bezrobocia były **podjęcia pracy subsydiowanej** (5. 694 osoby) oraz **aktywne formy promocji zatrudnienia**, z których dla analizowanej grupy najliczniejsze były **staże** (5. 071). Niepokojącymi innymi przyczynami spadku bezrobocia wśród osób młodych były (podobnie jak wśród bezrobotnych ogółem) – **niepotwierdzenie gotowości do podjęcia zatrudnienia** (9. 408) oraz **dobrowolne rezygnacje ze statusu bezrobotnego** (3. 608). **Prace subsydiowane** to głównie interwencja funduszu pracy w zakresie **prac interwencyjnych** (1. 301) i rynkowych form promocji zatrudnienia tj. **bezwrotnych dotacji na utworzenie własnej działalności gospodarczej** (1. 041) i dla **pracodawców na utworzenie miejsca pracy** (756). Z różnorodnych bonów oferowanych po noweli ustawy z 2014 r. niezmiennie najbardziej popularne wśród bezrobotnych są **podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania finansowane z bonu na zasiedlenie** (978). Grupą zawodową często korzystającą z tej formy są młodzi lekarze.

Bardzo niepokojącym zjawiskiem jest niska liczba szkoleń dla osób do 30 roku życia, z której skorzystało 721 bezrobotnych osób młodych. **Niejednokrotnie brak certyfikowanej znajomości języka angielskiego czyni niemożliwym podjęcie zatrudnienia.** Kolejną barierą jest brak wymaganego przez pracodawcę doświadczenia w wykonywaniu zawodu.

Najwięcej firm działających w województwie są to podatne na sezonowe wahania rynku pracy niewielkie jednostki, zatrudniające najwyżej kilka osób. Szefowie tych firm niechętnie podejmują decyzję o zatrudnieniu nowego pracownika, co w przypadku braku doświadczenia i niespełnienia choćby jednego z wymogów tworzy barierę, która dyskwalifikuje na wstępie kandydata i uniemożliwia podjęcie pracy.

Zniwelowanie negatywnych wpływów prowadzących do pokonania trudności może nastąpić przez **większą liczbę praktyk realizowanych bezpośrednio**

sytuacji na rynku pracy i warunków oferowanych przez pracodawców. Są bardziej mobilne w porównaniu do innych grup społeczno-zawodowych, osób bezrobotnych czy pracowników poszukujących zatrudnienia. Są również chętniej zatrudniani przez pracodawców niż osoby będące w wieku 50+. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określa wiek osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy jako 30 rok życia w przypadku osób młodych. Młodzi współcześnie posiadają silniejszą od poprzednich pokoleń świadomość życia w „globalnej wiosce” z czego wynika większa mobilność przestrzenna.

u pracodawcy oraz realizację tylko takich szkoleń, które kończą się konkretnym uprawnieniem (lub certyfikatem). W przypadku szkoleń językowych standardem w oczekiwaniach pracodawców jest poziom minimum B2. Znajomość języka na poziomie B2 lub wyższym powinna być obligatoryjna dla osób po studiach wyższych.

Dodatkową barierą w zatrudnieniu są często normy prawne do których odwołuje się praktyczna działalność pracodawców podczas nawiązywania stosunku pracy. Często wybór formy umowy jest nieadekwatny do wykonywanej pracy, a pracodawca wybiera najkorzystniejszą dla swojego zakładu umowę i określa stanowisko pracy nazwą zawodu związaną z jak najniższym wynagrodzeniem. Zamiast zdefiniować zawód zgodnie z zakresem czynności, dokonuje zmiany związanej z nazewnictwem.

Bezrobotne osoby młode stanowią kategorię społeczno-demograficzną w znacznym stopniu w porównaniu do pozostałych subpopulacji osób bezrobotnych podatną na aktywizację i skuteczne zastosowanie aktywnych form promocji zatrudnienia. Obserwujemy, że poszczególne formy aktywne są popularne wśród osób młodych zainteresowanych różnorodnymi możliwościami uzyskania pracy. Pomocne okazują się być dla promocji zatrudnienia w tej grupie przede wszystkim staże, oraz uzupełniane innymi aktywnymi formami – szkolenia czy zatrudnienie podczas realizacji prac interwencyjnych. Podejmowanie działania to istotny powód ograniczenia bierności zawodowej czy pozostawania bez pracy w dłuższym okresie czasu przez osoby młode, dla których po ukończeniu edukacji aktywność zawodowa zmienia się w produkcyjną tj. tą najbardziej pożądaną z perspektywy utrzymania rozwoju gospodarczego kraju. Motorem gospodarek tzw. „wschodzących” i „rozwijających się” są przede wszystkim osoby młode – o wysokich kwalifikacjach zawodowych.