

Eva Dragunaite*

Mariola Grzybowska-Brzezińska**

UWARUNKOWANIA PODJĘCIA PRACY WŚRÓD MŁODZIEŻY W POLSCE I NA LITWIE

Streszczenie

W artykule została podjęta problematyka bezrobocia wśród młodzieży w Polsce i na Litwie. Celem głównym artykułu była identyfikacja, analiza i ocena głównych uwarunkowań zatrudniania młodzieży w Polsce i na Litwie. Część badawcza miała na celu identyfikację przyczyn bezrobocia wśród młodzieży oraz poznanie oczekiwań pracodawców względem pracowników. Z przeprowadzonych badań wynika, że głównymi przyczynami powodującymi powstanie problemu bezrobocia są brak doświadczenia u młodych osób i niedopasowany program studiów do oczekiwań pracodawców. Stabilizacja warunków pracy wymaga wrażliwości i otwartości pracodawców, by stworzyć warunki zdobywania doświadczenia absolwentom, a ze strony młodych pracowników cierpliwości oraz mobilizacji do rozwijania umiejętności.

Słowa kluczowe: młodzież, rynek pracy, bezrobocie.

Abstract

The problem of unemployment among youth in Poland and Lithuania was taken up. The main objective of this work was to identify, analyze and evaluate the main determinants of youth employment in Poland and Lithuania. The research part was aimed at identifying the causes of youth unemployment and the possibilities of preventing a given phenomenon. Research shows that experience and the right skills are basic requirements for the young. Ac-

* Lic., Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie.

** Dr hab., Uczelnia Humanistyczno-Ekonomiczna w Elblągu, Wydział Administracji i Nauk Społecznych.

According to the respondents, the main reasons causing the problem of unemployment are the lack of experience of young people and the unmatched study program to the expectations of employers. Such research results prove that stabilisation on the labour market requires time, sensitivity and openness of employers to create conditions for young people to gain experience.

Keywords: youth, labour market, unemployment.

Wprowadzenie

Młodzi ludzie, zwłaszcza ci, którzy właśnie ukończyli edukację i chcą pozyskać pracę, mają świadomość ograniczonych możliwości ustabilizowania się w zakresie zatrudnienia. Zmieniająca się sytuacja ekonomiczna i społeczna Polski i Litwy powoduje, że nie jest łatwo młodzieży nadążyć za wymaganiami obecnego rynku pracy. Pomimo uzyskiwania wyższych kwalifikacji przez młodzież i przy dynamicznych zmianach demograficznych, zwłaszcza starzenia się społeczeństw w wielu krajach Unii Europejskiej, młodzi ludzie nadal są zagrożeni na rynku pracy. W Polsce osoby do 25 roku życia w porównaniu do innych grup wiekowych znajdują się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Młodzież wyróżnia się bardzo niską aktywnością zawodową i wskaźnikiem zatrudnienia. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego stopa bezrobocia polskiej młodzieży, wynosząca w 2013 roku 18,6%, zmalała w 2017 roku do 12,4%. Badając sytuację młodych ludzi na rynku pracy na Litwie, można wskazać podobieństwa w tym zakresie. Na podstawie raportu Lietuvos Statistikos Departamentas stopa bezrobocia na Litwie w 2013 roku wynosiła 24%, a w 2017 zmalała do 16,1%. Należy zauważyć, że inwestowanie w pokolenie Z jest kwestią istotną. Jego aktywność zawodowa oraz ich rozwój, to perspektywa tworzenia kapitału ludzkiego, który jest jednym z filarów rozwoju gospodarczego.

Celem głównym badań była identyfikacja, analiza i ocena głównych warunkowań zatrudniania młodzieży w Polsce i na Litwie. Każde przedsiębiorstwo, niezależnie od miejsca funkcjonowania, dąży do tego samego celu – maksymalizacji zysku i minimalizacji kosztów. Efektywność i funkcjonowanie firmy zależy od odpowiedniego planowania zatrudnienia, na co mają wpływ czynniki wewnętrzne i zewnętrzne. Pracownika o odpowiednich kompetencjach można poszukiwać wewnątrz przedsiębiorstwa, jak i na zewnątrz. Powstaje pytanie: dlaczego młodzież na rynku pracy w XXI wieku, pomimo rynku pracownika, nie jest atrakcyjnym segmentem, w którym pracodawcy poszukują zasobów

do pracy? Celami szczegółowymi badań było poznanie opinii młodych na temat uwarunkowań procesu decyzyjnego pracodawców przy zatrudnianiu, porównanie problemów bezrobocia młodzieży w Polsce i na Litwie. Aktualność i znaczenie problemu aktywizacji pokolenia Y i Z na rynku pracy w Polsce i na Litwie stworzyło wyzwanie do podjęcia tego tematu. Rozważania mają charakter pilotażowy, ale wskazują na przesłanki problemu i ukazują postawy młodych ludzi oraz argumenty oceniające współczesny rynek pracy.

Zjawisko bezrobocia – podstawowe pojęcia, przyczyny

Jednym z głównych problemów makroekonomicznych jest zjawisko bezrobocia. Oceniając sytuację gospodarczą kraju lub efektywność polityki ekonomicznej, podstawowym wskaźnikiem brany pod uwagę jest stopa bezrobocia. Chcąc bardziej poznać zjawiska, które egzystują w naszym społeczeństwie i decydują o poziomie zatrudnienia oraz możliwości rozwoju kariery, niezbędne jest poznanie najważniejszych cech rynku pracy. Zjawisko bezrobocia należało do najbardziej nieugaszonych problemów społecznych XX wieku, a XXI stulecie niewiele może zmienić ten problem. Biorąc pod uwagę wieloznaczny charakter zjawiska bezrobocia, wskazanie powszechnie akceptowanej i jednoznacznej definicji bezrobocia nie jest łatwym zadaniem. Problem ten jest rozpatrywany i przyciąga uwagę nie tylko ekonomistów, lecz także politologów, socjologów, psychologów¹.

Znaczenie bezrobocia jest kluczowe we współczesnym świecie. Ilekroć ono wzrasta, występuje marnotrawstwo zasobów kapitału ludzkiego oraz wiedzy posiadanej przez ludzi. Próbuąc wskazać definicję bezrobocia, należy przedstawić pojęcie osób bezrobotnych. Według Paula Anthony'ego Samuelsona bezrobotni to ludzie, którzy nie są zatrudnieni na żadnym stanowisku, jednak aktywnie poszukują pracy albo czekają na powrót do pracy. Bezrobocie w znaczeniu ekonomicznym jest marnowaniem zasobów siły roboczej, a w społecznym powoduje powstanie problemów o charakterze socjalnym. John Maynard Keynes – angielski ekonomista – zasugerował, aby bezrobocie podzielić na pochodzące z własnej woli, czyli gdy wolne miejsca pracy nie są atrakcyjne dla przyszłych pracowników i nie oferują wysokich dochodów oraz przymusowe, w przypadku gdy jeszcze niezatrudniony pracownik zgadza się z warunkami i wypłatą oferowaną przez działalność organizacyjną, jednak

¹ L. Černiauskaitė, *Jaunimo integraciją į darbo rinką*, Mykolo Romerio Universitetas, Ekonomikos ir Finansų Fakultetas, Ekonomikos Raida, Vilnius 2006.

firma nie ma wolnych miejsc do zatrudnienia. Bezrobotni stanowią część społeczeństwa i są określani jako ci, którzy nie posiadają pracy, jednak są w aktywnym poszukiwaniu i rejestrują się w urzędach pracy².

Młodzież na rynku pracy jest brana pod uwagę jako oddzielna kategoria. Odmienne są również przyczyny bezrobocia charakterystyczne wyłącznie dla tej grupy. Dodatkowo przyczyny braku zatrudnienia młodych są różne i odmiennie oddziałują na poziom bezrobocia w różnych państwach. Poziom bezrobocia młodzieży jest wyższy niż pozostałych grup na rynku pracy. Aczkolwiek można twierdzić, że bezrobocie wśród osób młodych nie jest długookresowe, ze względu na wysoki potencjał mobilności i płynności młodzieży³.

Polskie, jak i litewskie organizacje młodzieżowe wskazują na różne przyczyny bezrobocia osób młodych: luki w systemie edukacji, sytuacja społeczna, emigracja, zniekształcone nastawienie ludzi na młodzież, brak doświadczenia i potrzebnych kwalifikacji, niewystarczające wykształcenie, niedopasowanie zdobytej wiedzy zawodowej do potrzeb rynku pracy⁴.

Konieczne jest badanie przyczyn pojawienia się i wzrostu bezrobocia oraz stwarzanie systemu, który pomoże młodzieży integrować się na rynku pracy. Można twierdzić, że zatrudnienie jest wewnętrznym bodźcem człowieka i zewnętrzną możliwością angażowania się w działalność gospodarczą. Oczekiwany poziom zatrudnienia może być osiągnięty wyłącznie wtedy, gdy te dwa czynniki są zbieżne. Dążąc do zmniejszenia poziomu bezrobocia, należy zachęcać osobę młodą i starać się zwiększać możliwości zatrudnienia oraz stwarzać nowe miejsca pracy⁵.

Niedopasowanie kompetencji (lub ich brak) do wymagań pracodawcy jest jednym z podstawowych przyczyn bezrobocia pokolenia Z. Faktem jest, że do wejścia na rynek pracy powoli przygotowuje się kolejna generacja młodych ludzi. W literaturze występuje niezgodność, co do identyfikacji pokolenia Z w odniesieniu do wieku oraz innych charakterystyk. Najczęściej opisuje się omawiane pokolenie jako osoby urodzone po 1990 roku, niektórzy wskazują na rok 1995. Co świadczy o tym, że większość przedstawicieli

² A. Jakutis, V. Petraškevičius, A. Stepanovas, D. Andriuškaitienė, *Ekonomikos teorija*, EUGRIMAS, Vilnius 2012.

³ K. Kaczmarczyk, *Bierność i bezrobocie młodzieży w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Toruń 2016.

⁴ B. Gerlach, *Edukacja zawodowa zorientowana na rynek pracy*, „Problemy Profesjologii” 2017, nr 1, s. 23–33.

⁵ A. Pocius, L. Okunevičiūtė-Neveauskienė, *Jaunimo (bedarbių) konkurencijos darbo rinkoje galimybės*, „Filosofija. Sociologija” 2001, nr 4, s. 25–34.

pokolenia Z jeszcze się uczy, jednak wielu z nich już zasila lub za kilka lat zasili szeregi pracowników współczesnych przedsiębiorstw. Warto zaznaczyć, że reprezentanci pokolenia Z mają różne przymioty, które charakteryzują także pokolenie Y. Chociaż posiadają wiele wspólnych cech, jednak pod względem niektórych obszarów znacznie się różnią. Dla przykładu pokolenie Z jest najbardziej zorientowanym pokoleniem technologicznie w historii ludzkości, wykazują się ogromną swobodą w posługiwaniu się nowoczesną technologią i traktują to, jak coś normalnego. Potrafią funkcjonować jednocześnie w świecie wirtualnym, jak i rzeczywistym. W przeciwieństwie do przeszłych pokoleń są bardziej otwarci na zmiany i szybko się przystosowują. Są zorientowani społecznie, zależy im na problematyce społecznej i globalnego ocieplenia. Brak dyskryminacji i tolerancja są dla nich ważniejsze niż status. Kierują się zasadą *just in time learning* chcą natychmiast wszystko wiedzieć i mieć. Życie prywatne i zawodowe łączą w jedno. Wymienione cechy danego pokolenia świadczą o tym, że obecna młodzież na rynku pracy byłaby obiecująca, ponieważ otwartość na zmiany, chęć poznania i nauki ułatwi decyzję pracodawcom⁶.

Rynek pracy w Polsce i na Litwie po 2013 roku

Odpowiednie wykorzystanie kapitału ludzkiego oraz zarządzanie nim to istotny czynnik rozwoju gospodarczego. Obserwowany w Polsce i na Litwie na początku XXI wieku „boom edukacyjny” wskazuje na to, że młodym ludziom zależy na odniesieniu sukcesu na rynku pracy. Młodzież jest specyficzną grupą osób w społeczeństwie i na rynku pracy, bo niełatwo jest przejść z dzieciństwa do dorosłości. Analiza sytuacji danej grupy osób na rynku pracy jest badana pod względem aspektu ekonomicznego i społecznego. Obecne społeczeństwo żyje w nieustannej sprzeczności – z jednej strony jest namawiane do nieumyślnej konsumpcji, z drugiej strony jest zagrożone pojawieniem się nowych kryzysów⁷. W ciągu ostatnich 5 lat poziom bezrobocia na polskim rynku pracy dynamicznie się zmniejsza. W tab. 1 przedstawiono sytuację bezrobocia wśród młodzieży w Polsce i na Litwie.

⁶ A. Żarczyńska-Dobiesz, B. Chomątowska, *Pokolenie „Z” na rynku pracy – wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2014, nr 350, s. 405–415.

⁷ R. Rudžinskienė, *Jaunų ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką ypatumai*, Šiaulių Universitetas, Šiauliai 2013, s. 25–28.

Tabela 1. Bezrobocie wśród młodzieży w Polsce i na Litwie w latach 2013–2017

Polska	2013	2014	2015	2016	2017
%	18,6	16,5	15,1	13,4	12,4
liczba	401.037	301.952	236.837	179.203	134.333
Litwa	2013	2014	2015	2016	2017
%	21,9	19,3	18,4	17,5	16,1
liczba	111.400	96.200	91.000	82.500	79.800

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departamentu Rynku Pracy, Wydziału Analiz i Statystyki oraz raportu z Lietuvos Darbo Birža prie Socialinės Apsaugos ir Darbo Ministerijos.

Od 2013 roku w Polsce można zaobserwować tendencję spadkową stopy bezrobocia, jak i liczby osób młodych zarejestrowanych w urzędach pracy. Na koniec 2014 roku zarejestrowanych było około 302 tys. osób, a stopa bezrobocia wynosiła 16,5%, o 2,1% mniej niż w 2013 roku. Natomiast na Litwie stopa bezrobocia w 2013 roku wyniosła 19,5% i zmalała do 19% w 2014 roku.

Na koniec 2017 roku w Polsce było zarejestrowanych już tylko 134 tys., a stopa bezrobocia wyniosła 12,4%, tymczasem w tym samym okresie na Litwie stopa bezrobocia zmalała do 16,1%.

Można stwierdzić, że obecna sytuacja na rynku pracy wśród młodzieży jest jedną z najlepszych w ciągu ostatnich 5 lat. Analizując sytuację młodzieży w Polsce i na Litwie w latach 2013–2017, warto pamiętać, że w porównaniu do Polski, Litwa jest małym krajem. Malejąca stopa bezrobocia jest konsekwencją działań podjętych przez państwo w obszarze edukacji i zatrudnienia. W powolnym tempie zmieniająca się sytuacja młodzieży na rynku pracy ma też wpływ na zachowania młodego pokolenia. Emigracja osób młodych jest największym problemem państwa litewskiego, jednak działania rynku pracy mogą zapobiec temu zjawisku. Natomiast warto zaznaczyć, iż większa część młodych ludzi nie rejestruje się w Urzędzie Pracy, z powodu rozwoju szarej strefy, co nieskutecznie wpływa na rozwój gospodarczy państwa⁸.

Oceniając wyniki poziomu bezrobocia, warto zwrócić uwagę, że analizowane państwa znacznie się różnią poziomem liczby mieszkańców. Trudna sytuacja na rynku pracy osób młodych jest spowodowana brakiem posiadanych kwalifikacji, dlatego coraz większa liczba osób decyduje się na zdobycie

⁸ J. Moskвина, L. Okunevičiūtė-Neveauskienė, *Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika*, Technika, Vilnius 2011.

wyższego wykształcenia. System edukacji w obu krajach różni się, szczególnie rozpatrując formę i zasady finansowania kształcenia. W Polsce system edukacji na studiach wyższych może być realizowany w formie szkolnictwa państwowego bezpłatnego i prywatnego. W przypadku Litwy studia wyższe są w większości płatne. Duża liczba młodych ludzi jest zmuszona płacić za studia, wyjeżdżać na studia za granicę lub rezygnuje z kształcenia się na wyższych uczelniach. Z kolei następnym czynnikiem wpływającym na poziom stopy bezrobocia jest zawód. Na Litwie w każdym roku są ogłaszane popularne i deficytowe zawody. Taka informacja determinuje wybory kierunku studiów. Oceniając ogólną sytuację młodzieży na rynku pracy, można stwierdzić, że młodzież jest specyficzną grupą na rynku pracy⁹.

Zakres merytoryczny badań

Celem głównym przeprowadzonego badania była identyfikacja przyczyn bezrobocia wśród młodzieży oraz możliwości zapobiegania danemu zjawisku. W ramach przeprowadzonych badań sformułowano cele szczegółowe:

- ◆ identyfikacja przyczyn pozostania bez pracy ludzi młodych;
- ◆ poznanie motywów poszukiwania pracy przez młodzież;
- ◆ poznanie opinii młodych na temat oczekiwań pracodawcy od nowego pracownika.

Powyżej wymienione cele umożliwiły dokonanie diagnozy analizowanego problemu.

W badaniach wykorzystano informacje pierwotne, które zostały zgromadzone w przy wykorzystaniu metody sondażu diagnostycznego. Badania były przeprowadzone za pomocą metody wywiadu przy użyciu kwestionariusza ankietowego on-line bez udziału ankietera. Pośrednią metodą *web survey* jest jedną z najnowszych metod pośrednich, zaczęła się rozwijać po pojawieniu się Internetu. Zostały stworzone dwie ankietę, pierwsza przeznaczona na badanie rynku pracy w Polsce, druga na Litwie. Narzędziem badawczym był formularz ankietowy składający się z dwóch sekcji. Kwestionariusz zawierał dwanaście pytań dotyczących sytuacji na rynku pracy. W badaniu brały udział osoby, które dobrowolnie wypełniły ankietę. W anonimowym kwestionariuszu ogółem uczestniczyło 304 respondentów, 183 ankietę dotyczące polskiego

⁹ B. Martinkus, D. Beržinskienė, *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*, KTU leidykla Technologija, Kaunas 2005.

rynku pracy i 121 ankiet odnoszących się do litewskiego rynku pracy. Badania należy traktować jako pilotażowe, a wniosków nie należy przenosić na populację generalną¹⁰.

Analiza wyników badań

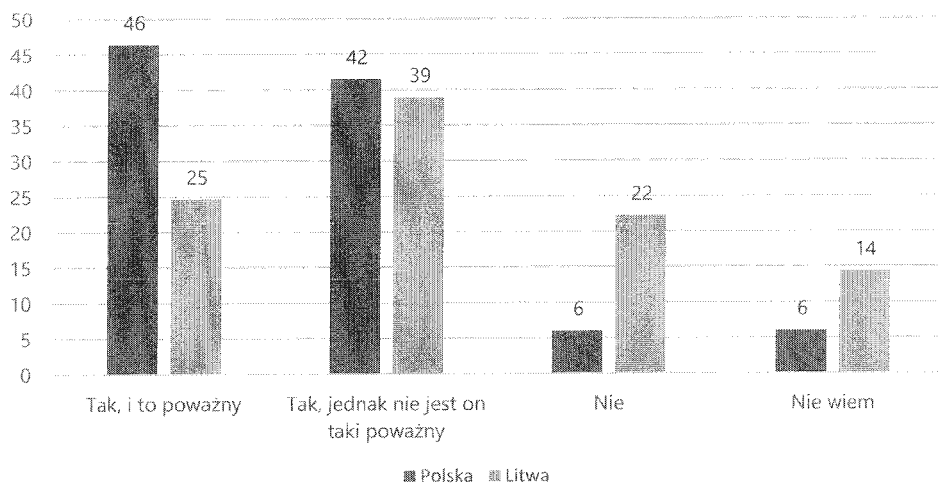
Rynek pracy ma kluczowe znaczenie w funkcjonowaniu każdego państwa. Dlatego warto znać opinie i oczekiwania osób, które są na rynku pracy. Również ważne jest poznanie oczekiwań i opinii młodych ludzi, którzy mają problem z ustabilizowaniem się na rynku pracy, gdyż od nich zależy przyszłość i sytuacja ekonomiczna państwa. Zdaniem Karoliny Dreli¹¹ młodzież powinna być świadoma, że ludzie XXI wieku będą musieli opanować nowe zawody, poszukiwanie pracy często zmusi ich do zmiany miejsca zamieszkania. Pomimo to pracodawcy będą oczekiwać od młodego człowieka nieustannego podnoszenia kwalifikacji oraz dysponowania szerokim zakresem wiedzy ogólnej. Dlatego w badaniach podjęto próbę zdobycia opinii młodych ludzi, żeby móc zaprezentować spostrzeżenia młodzieży na temat bezrobocia ich pokolenia na rynku pracy. W analizie wyników zostanie przedstawiona część danych, które mają najistotniejsze znaczenie przy ocenie sytuacji młodzieży na rynku pracy.

Pierwsze pytanie, skierowane do młodych respondentów mieszkających w Polsce i na Litwie, dotyczyło tego, czy badani dostrzegają istnienie problemu bezrobocia wśród młodzieży (rys. 1).

W deklaracji badanych respondentów w Polsce 46% młodych osób dostrzega problem bezrobocia wśród młodzieży i ocenia go jako poważny, nieco mniej – 42% respondentów – także uważa, że istnieje problem bezrobocia jednak, ich zdaniem, nie jest on taki poważny. Pozostała grupa badanych twierdzi, że problem ten nie istnieje lub ankietowani nie wiedzą nic na ten temat. Z badań przeprowadzonych wśród litewskiej młodzieży wynika, że problem bezrobocia istnieje, jednak nie jest taki poważny: tak twierdzi 39%, natomiast 22% uważa, że problem bezrobocia nie istnieje.

¹⁰ S. Kaczmarczyk, *Badania marketingowe. Podstawy metodyczne*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2014.

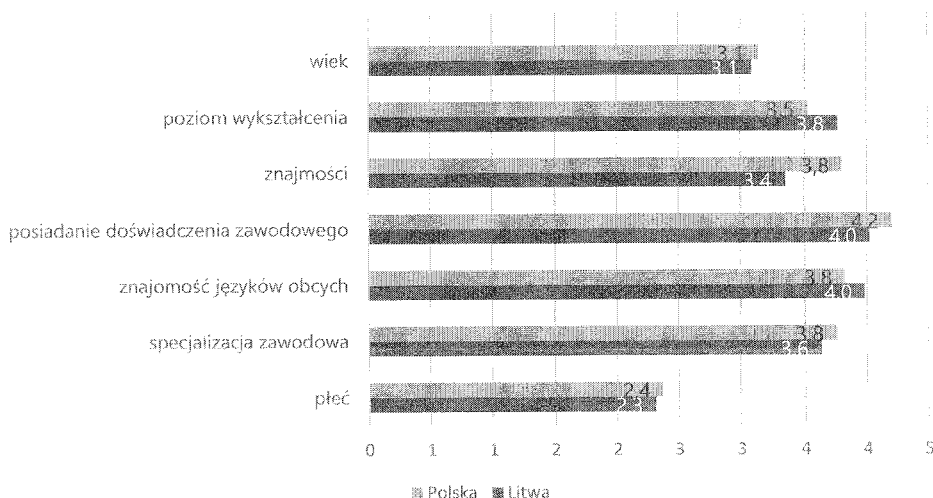
¹¹ K. Dreli, *Zmiany demograficzne a rynek pracy w Polsce*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2017, nr 489, s. 78–88.



Rys. 1. Postrzeganie problemu bezrobocia w opinii ludzi młodych w Polsce i na Litwie (w %)

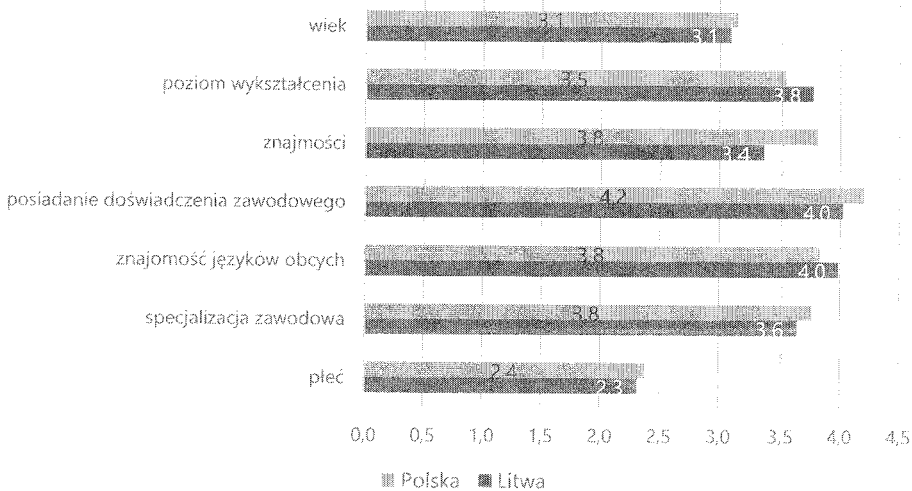
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Celem badania było również sprawdzenie, czy młodzi ludzie mają świadomość problemu bezrobocia i jego przyczyn w Polsce i na Litwie oraz czy są świadomi sytuacji, w jakiej się znajdują na rynku pracy. Młodzi respondenci wskazali przyczyny bezrobocia w Polsce i na Litwie (rys. 2), gdzie 1 – zupełnie nie jest istotne, 5 – bardzo istotne.



W deklaracji badanej młodzieży mieszkającej w Polsce wynika, że podstawową przyczyną powstania bezrobocia wśród młodzieży było niechęć-

ne zatrudnianie młodzieży przez pracodawców z powodu braku posiadania doświadczenia zawodowego, tak wskazało 75% badanych. Niemniej ważnymi przyczynami wpływającymi na powstanie problemu bezrobocia w Polsce i na Litwie były zbyt duże oczekiwania pracodawcy wobec młodego pracownika oraz niezadawalający poziom wynagrodzenia. Najmniejszy wpływ na powstanie bezrobocia w opinii respondentów ma brak odpowiedniego wykształcenia. Przedstawione wyniki umożliwiają określenie, jakie przyczyny zdaniem polskiej i litewskiej młodzieży mają największy oraz najmniejszy wpływ na powstanie problemu bezrobocia w danej grupie, w obu państwach. Główną przyczyną powodującą powstanie bezrobocia, zdaniem Polaków i Litwinów, jest niechęć zatrudnianie młodzieży z powodu braku doświadczenia, co najbardziej utrudnia młodym ludziom adaptację na rynku pracy. Posiadanie doświadczenia zawodowego, zdaniem badanej młodzieży w Polsce i na Litwie, było najbardziej istotnym czynnikiem, który miał wpływ na znalezienie atrakcyjnej pracy. Z odpowiedzi, jakich udzielili respondenci wynikało, że niemniej ważnymi czynnikami, które warunkują otrzymanie pracy były: znajomość języków obcych – 3,8 (Polska) i 4,0 (Litwa), specjalizacja zawodowa – 3,8 i 3,6. Najmniejszy wpływ na znalezienie atrakcyjnej pracy według badanej młodzieży miała płeć – 2,37 (rys. 3), gdzie 1 oznacza zupełnie nieistotne, 5 – bardzo istotne.



Rys. 3. Determinanty pozyskania pracy w opinii polskiej i litewskiej młodzieży

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Z analizy danych wynika, że polska i litewska młodzież uważa podobnie, iż posiadanie doświadczenia zawodowego jest zasadniczo istotne przy znalezieniu atrakcyjnej pracy. Jest oczywiste, że dla pracodawców bardzo ważnym aspektem przyjęcia nowej osoby do pracy jest jego doświadczenie. Zależy im na tym, aby nowy pracownik posiadał podstawowe umiejętności pracy. Z pewnością ułatwiłoby to wprowadzenie go do przyszłych obowiązków na nowym stanowisku w danej firmie. Należy zwrócić uwagę na czynnik znajomości języków obcych, który został wysoko oceniony przez badaną młodzież. Rozwój gospodarki, współpracy transgranicznej, międzynarodowej wymaga znajomości języków obcych i obecnie posługiwanie się językiem obcym jest doceniane przez pracodawców na rynku pracy.

Aby zbadać opinię i oczekiwania młodzieży na rynku pracy w Polsce i na Litwie, skierowano do badanych pytanie, czego ich zdaniem pracodawca oczekuje od potencjalnego pracownika (tab. 2).

Tabela 2. Oczekiwania pracodawcy wobec potencjalnego pracownika w opinii polskiej młodzieży (w %)

Oczekiwania	Litwa	Polska
Praktyczna wiedza i doświadczenie w danej dziedzinie pracy	62,8	48,4
Elastyczność i dyspozycyjność	24,6	17,5
Kreatywność i aktywność	4,4	17,5
Posłuszeństwo	4,4	7,9
Umiejętność pracy w grupie i pewność siebie	3,8	3,0

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Z odpowiedzi, jakich udzieliła polska i litewska młodzież wynika, że pracodawcy w pierwszej kolejności oczekują od potencjalnego pracownika praktycznej wiedzy i doświadczenia w danej dziedzinie pracy. Świadczy to o tym, że młodzież ma świadomość, czego pracodawca od nich najbardziej oczekuje, jednak nie zawsze może te oczekiwania spełnić. Dlatego potrzebna jest pomoc od strony pracodawców lub państwa, ponieważ chcąc zdobyć doświadczenie i wiedzę praktyczną, powinno się mieć bezpośrednią styczność ze stanowiskiem pracy, na którym młody pracownik mógłby nabywać doświadczenie. Pewność siebie i umiejętność pracy w grupie zdaniem respondentów jest najmniej oczekiwaną cechą przez pracodawcę¹².

¹² G. Wronowska, *Oczekiwania na rynku pracy. Pracodawcy a absolwenci szkół wyższych w Polsce*, „Studia Ekonomiczne” 2015, t. 214, s. 115–127.

Podsumowanie i wnioski

Z badań wynika, że posiadanie doświadczenia zawodowego jest kluczowym wymaganiem pracodawcy, zdaniem młodych respondentów. Natomiast posiadanie wiedzy teoretycznej i doświadczenia w określonej branży jest głównym atutem w zdobyciu pracy. Jest to zrozumiałe, ponieważ każdy przedsiębiorca zatrudniając nową osobę, szczególnie młodą, chce mieć pewność, że nowy pracownik ma przynajmniej minimalną wiedzę na temat sektora, w której został zatrudniony.

Na podstawie przeprowadzonych badań oraz przeglądu literatury można sformułować następujące wnioski i rekomendacje na temat zapobieganiu zjawisku bezrobocia wśród młodzieży w Polsce i na Litwie:

1. Emigracja, niedopasowany system kształcenia, brak odpowiedniej współpracy między rynkiem pracy i szkołami wyższymi, niski poziom wynagrodzeń, nieodpowiednie zarządzanie personelem to czynniki, które utrudniają adaptację młodych na rynku pracy.

2. Aby spełnić oczekiwania pracodawców, większość młodych podejmuje naukę na wyższych uczelniach. Jednak powstaje problem, ponieważ studenci często wybierają kierunek studiów/zawód, który nie cieszy się popularnością na rynku pracy lub istnieje nadmiar specjalistów w danej dziedzinie. Młodzież nie jest świadoma trendów rynku pracy, dlatego bardzo ważna jest współpraca uczelni wyższych z pracodawcami.

3. Analizując sytuację młodych na rynku pracy, można wnioskować, że do adaptacji młodzieży na rynku pracy przyczyniać się powinno nie tylko państwo, lecz także sama młodzież. Badania wykazały, że przy poszukiwaniu pracy podstawowym wymaganiem pracodawców jest posiadanie doświadczenia. Jednak należy podkreślić, że nie każdy młody ma możliwość zdobycia doświadczenia bezpośrednio po ukończeniu studiów. Dlatego ważna jest elastyczność pracodawców. Powinni oni umożliwić młodym zdobycie brakującego doświadczenia.

Bibliografia

- Černiauskaite L., *Jaunimo integraciją į darbo rinką*, Mykolo Romerio Universitetas, Ekonomikos ir Finansų Fakultetas, Ekonomikos Raida, Vilnius 2006.
- Drela K., *Zmiany demograficzne a rynek pracy w Polsce*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2017, nr 489, s. 78–88.
- Gerlach R., *Edukacja zawodowa zorientowana na rynek pracy*, „Problemy Profesjologii” 2017, nr 1, s. 23–33.

- Jakutis A., Petraskevicius V., Stepanovas A., Andriuskaitiene D., *Ekonomikos teorija*, Eugrimas, Vilnius 2012.
- Kaczmarczyk K., *Bierność i bezrobocie młodzieży w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Toruń 2016.
- Kaczmarczyk S., *Badania marketingowe. Podstawy metodyczne*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2014.
- Martinkus B., Beržinskienė D., *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*, KTU leidykla Technologija, Kaunas 2005.
- Moskvina J., Okunevičiūtė-Neveauskienė L., *Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika*, Technika, Vilnius 2011.
- Pocius A., Okunevičiūtė-Neveauskienė L., *Jaunimo (bedarbių) konkurencijos darbo rinkoje galimybės*, „Filosofija. Sociologija“ 2001, nr 4, s. 25–34.
- Rudžinskienė R., *Jaunų ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką ypatumai*, Šiaulių Universitetas, Šiauliai 2013, s. 25–28.
- Wronowska G., *Oczekiwania na rynku pracy. Pracodawcy a absolwenci szkół wyższych w Polsce*, „Studia Ekonomiczne“ 2015, t. 214, s. 115–127.
- Żarczyńska-Dobiesz A., Chomątowska B., *Pokolenie „Z” na rynku pracy – wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2014, nr 350, s. 405-415.

