

JAROSŁAW POTERAŁSKI

**ABSOLWENT W OBlicZU WSPÓłCZESNEGO RYNKU PRACY
POTRZEBA CIĄGłEGO DOSTOSOWYWANIA SIĘ DO ZMIAN
NA RYNKU PRACY W KONTEKŚCIE BEZROBOCIA ABSOLWENTÓW**

Gwałtowna zmiana, jaka nas czeka, oznacza, iż nie możemy liczyć na to, że pozostaniemy w tym samym miejscu pracy, czy w tym samym zawodzie przez całe życie. Nadchodzące zmiany zmuszą nas do wielokrotnych przekwalifikowań. Miejsce specjalisty, który nie podąża za zmianami, zajmie generalista, który potrafi się dostosować.

John Naisbitt¹

Dlaczego absolwenci i dlaczego w obliczu zmian we współczesnym rynku pracy? Absolwenci są szczególną grupą na rynku pracy. Pomyślny start zawodowy jest ważny nie tylko ze względu na przyszłą satysfakcję z pracy, ale również ze względu na osiągnięcie szczęścia. Praca jest bowiem ważnym elementem ludzkiego życia, zaspokaja podstawowe potrzeby: bezpieczeństwa, poczucia przynależności, samorealizacji. Jej brak powoduje wiele następstw natury psychofizjologicznej.

¹ J. Naisbitt: *Megatrendy*. Wydawnictwo Zysk i S-ka. Poznań 1997, s. 60.

Wyróżnienie absolwentów, jako szczególnej grupy na rynku pracy, jest spowodowane powszechnością i specyfiką bezrobocia w tej zbiorowości oraz faktem, że pierwsze kontakty młodego człowieka kończącego szkołę z rynkiem pracy są niezwykle trudne i nierzadko skomplikowane. Wynika to w dużej mierze z tego, że wyobrażenia młodych ludzi o rynku pracy zupełnie nie znajdują pokrycia w praktyce. Ponadto ewolucja współczesnego rynku pracy stawia przed młodymi ludźmi szczególne wyzwania, którym należy sprostać, by znaleźć zatrudnienie i realizować się w pracy zawodowej.

1. ABSOLWENT NA RYNKU PRACY – ZARYS PROBLEMATYKI BEZROBOCIA WŚRÓD ABSOLWENTÓW

1.1. Główne przyczyny bezrobocia wśród absolwentów

Zgodnie z literą prawa i unormowaniami ustawowymi, **za absolwenta uznaje się „bezrobotnego w okresie 12 miesięcy od dnia podanego w dyplomie, świadectwie ukończenia szkoły lub zaświadczeniu o ukończeniu kursu”²**. Dalej ustawodawca podaje wiele dodatkowych warunków, jakie musi spełnić osoba, by w świetle prawa zostać uznana za bezrobotną, ale najważniejsze to ukończenie szkoły oraz niemożność znalezienia zatrudnienia.

Absolwent jest specyficznym uczestnikiem rynku pracy. Należy on do tak zwanej grupy ryzyka. To właśnie on, podobnie jak kobiety bez zawodu, zarówno przed jak i po czterdziestce, długotrwale bezrobotni mieszkańcy wsi, w tym byli pracownicy PGR-ów, zwolnieni grupowo pracownicy upadłych zakładów położonych w małych miejscowościach i byli więźniowie, nie jest zbyt „atrakcyjnym towarem” na rynku pracy³.

Absolwenci są grupą społeczno-zawodową, która wkraczając po raz pierwszy na rynek pracy, natrafia od razu na barierę zatrudnienia. Zbiorowość ta, najczęściej nie dysponując żadnym zawodowym doświadczeniem, ma relatywnie wysokie ambicje i aspiracje. Nie chce podejmować prac, które są niskopłatne i wymagają znacznego wysiłku fizycznego. W konsekwencji ich start w dorosłe życie jest znacznie utrudniony. Brak środków na utrzymanie, złe

² Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z dnia 14 grudnia 1994. DzU 1995, nr 1.

³ I. Dryll: *Skazani na bezrobocie*. „Nowe Życie Gospodarcze” 1998, nr 44, s. 48.

samopoczucie, poczucie krzywdy i lęk o przyszłość są coraz częściej podkreślane w grupach młodzieży bezrobotnej. W efekcie może to prowadzić do zjawiska degradacji i marginalizacji społecznej⁴.

Na podstawie obserwacji zachowań klientów urzędów pracy, zarówno grupy bezrobotnych absolwentów jak i pracodawców, można sformułować podstawowe przesłanki wywierające istotny wpływ na problemy z zatrudnieniem absolwentów. Źródła tych problemów wywodzą się z postaw i oczekiwań zarówno pracodawców jak i absolwentów⁵.

Do przyczyn leżących po stronie pracodawców można zaliczyć:

- a) wymagania dotyczące posiadania stażu pracy i doświadczenia zawodowego absolwentów, istnieje tu bowiem wyraźna rozbieżność między umiejętnościami i predyspozycjami zawodowymi absolwentów a wymaganiami stawianymi przez pracodawców jako warunki konieczne do zatrudnienia pracownika;
- b) mechanizmy gospodarki rynkowej – duża konkurencja na rynku pracy zmusza pracodawców, zwłaszcza w małych i średnich firmach, do prowadzenia bardzo „oszczędnej” polityki kadrowej i obniżania kosztów produkcji towarów lub usług;
- c) oczekiwania pracodawców pełnej dyspozycyjności i mobilności pracownika, absolwenci bowiem bardzo często kontynuują naukę w szkołach wyższego szczebla w systemie zaocznym lub wieczorowym, co w praktyce może utrudniać podjęcie przez nich zatrudnienia;
- d) preferowanie mężczyzn; zatrudnianie młodej kobiety jest bowiem związane z urlopami macierzyńskimi i wychowawczymi oraz zwolnieniami lekarskimi spowodowanymi chorobami małych dzieci.

Przyczyny problemów związanych z zatrudnianiem startującej zawodowo młodzieży leżą nie tylko po stronie pracodawców, lecz także po stronie samych absolwentów. Oto one:

- a) wyraźnie demonstrują niechęć do podejmowania pracy w innym zawodzie niż wyuczony;
- b) traktują kontynuowanie nauki w szkole wyższego szczebla, w systemie zaocznym lub wieczorowym, jako powód do zrezygnowania z podjęcia pracy;

⁴ Z. Zawadzki: *Bezrobocie wśród młodzieży*. „Edukacja Dorosłych” 1997 nr 1, s. 72–73.

⁵ D. Plutecka: *Sytuacja zatrudnieniowa absolwentów*. Rynek Pracy 1998 nr 5, s. 39.

- c) często nie mają umiejętności samokształcenia lub chęci do nabywania nowych umiejętności w trakcie pracy;
- d) mają bariery natury psychicznej, na przykład trudności w podejmowaniu decyzji o „karierze” zawodowej;
- e) często prezentują postawy, które można określić jako dążenie do wygodnego i dostatniego życia, na przykład prawo do odpoczynku po „ciężkim” okresie nauki, wyobrażenie o osiągnięciu już na starcie zawodowym dobrej sytuacji finansowej, prawo do pracy w odpowiednich dla siebie godzinach, bez niedogodnych dojazdów do pracy, wysiłku fizycznego itp.⁶

1.2. Polityka zatrudnienia a polityka kształcenia w obliczu zmian na rynku pracy

Jednym z czynników kształtujących poziom bezrobocia ludzi młodych jest utrzymujące się niedopasowanie rozmiarów i struktury kształcenia kadr do potrzeb gospodarki, co z kolei jest spowodowane między innymi niedostatkami w sferze polityki edukacyjnej. Ponadto na sytuację młodzieży na rynku pracy istotny wpływ wywiera brak prognoz przyszłego popytu gospodarki na poszczególne kategorie kwalifikacji zawodowych, co uniemożliwia dostosowanie systemu szkolnictwa do przyszłych potrzeb gospodarki⁷.

Polityka zatrudnienia wymaga ścisłego powiązania z polityką kształcenia. Szybki rozwój nowoczesnej techniki i technologii, a w następstwie tego zmiany wymagań stawianych pracownikom, wymagają prowadzenia różnych systemów szkoleń zawodowych. Polityka zatrudnienia powinna dostarczać systemowi kształcenia informacji o pożądanych zmianach w kierunkach szkolenia zawodowego. Zapotrzebowanie na pracowników o określonych kwalifikacjach powinno być zaspokajane przez szkolnictwo ogólne i zawodowe. W dyskusjach nad rozwojem szkolnictwa można wyróżnić dwa stanowiska:

- a) kształcenie przyszłych kadr w ramach wąskich specjalizacji, co umożliwia szybką adaptację w miejscu pracy;

⁶ *Ibidem*, s. 41.

⁷ G. Koptas: *Bezrobocie absolwentów: skala zjawiska i metody ograniczania*. „Szkoła Zawodowa” 1997, nr 10, s. 8.

- b) kształcenie przyszłych kadr w sposób bardziej ogólny i wszechstronny, co zwiększy możliwości dostosowawcze do przyszłej pracy; wprawdzie okres szkolenia i adaptacji w miejscu pracy jest wówczas dłuższy, ale za to tak wyszkolone osoby szybciej adaptują się do zmiennych wymogów rynku pracy⁸.

Należy sądzić, że w najbliższej przyszłości bardziej pożądanym będzie drugi rodzaj kształcenia. Specjalistyczne zawody będą bowiem ulegać zmianom, a osoba posiadająca takie wykształcenie musi się liczyć z koniecznością doksztalcenia, a nierzadko przekwalifikowania. Profilowanie kształcenia na podstawie prognozy rynku pracy jest z pewnością niezwykle utrudnione. We współczesnym świecie mamy bowiem do czynienia wręcz z wymieraniem jednych zawodów i pojawianiem się nowych, o których nie słyszano jeszcze 10–15 lat temu. Prognozowanie zapotrzebowania na poszczególne kwalifikacje w następnych 5, 10, 15 latach jest z pewnością niezwykle ryzykowne i obarczone dużym błędem.

Obecne prognozy dla bezrobotnych absolwentów nie są zbyt optymistyczne. Przyczyną tego jest między innymi fakt, że wyższe uczelnie zbyt wolno reagują na potrzeby rynku. W roku 1998 ponad 31 % studentów ukończyło kierunki pedagogiczne i humanistyczne (8 lat wcześniej 27 %). Wprawdzie formalnie zmalała liczba absolwentów studiów technicznych, z 19,4 do 12,5 %, ale głównie dlatego, że na politechnikach powstały wydziały zarządzania, które *de facto* kształcą tradycyjnych inżynierów⁹. W systemie kształcenia trzeba wprowadzić metody reagowania na bieżące zmiany na rynku pracy i kształcenia młodzieży w zawodach poszukiwanych przez pracodawców. Zakres nauczania oprócz niezbędnej wiedzy teoretycznej powinien obejmować odpowiednie przygotowanie praktyczne, uwzględniające wykorzystanie nowoczesnych urządzeń i technologii. Ponadto, aby przygotować absolwentów do bezkolizyjnego wejścia na rynek pracy, w programie nauczania należy uwzględnić elementy wiedzy o rynku pracy, metody poszukiwania pracy, umiejętności autoprezentacji itp.

Absolwent wkraczający na rynek pracy powinien być elastyczny, niemal uniwersalny, znać obsługę nowoczesnego sprzętu stanowiącego wyposażenie biur. Pożądana jest znajomość języków obcych, podstaw ekonomiki i przedsię-

⁸ *Polityka ekonomiczna*. Red. B. Winiarski. Akademia Ekonomiczna, Wrocław 1994, s. 333.

⁹ K. Olejnik: *Skazani na bezrobocie*. „Wprost” 2000, nr 11, s. 26–27.

biorczości. Są to podstawowe atuty poszukującego pracy, choć nie zawsze mogą wystarczyć do jej zdobycia.

2. PROFIL ABSOLWENTA ODPOWIADAJĄCY WYMOGOM WSPÓŁCZESNEGO RYNKU PRACY

W ofertach zatrudnienia najczęściej wymienia się trzy rodzaje kwalifikacji pod względem wartości:

- unikatowe (rzadkie, deficytowe),
- mocne, uniwersalne,
- łatwe do zastąpienia (słabe)¹⁰.

Kwalifikacje zawodowe absolwentów, szczególnie zasadniczych i średnich szkół zawodowych oraz liceów ogólnokształcących, zaliczają się w większości do kwalifikacji słabych, łatwych do zastąpienia, co plasuje ich w grupie zatrudnienia peryferyjnego. Absolwenci szkół wyższych w czasie kształcenia uzyskują z reguły unikatowe, mocne i uniwersalne kwalifikacje. Mimo że na ogół nie mają doświadczenia zawodowego, są kandydatami na pracowników tworzących system nerwowy firmy. Szanse zatrudnienia tej grupy rosną w miarę, jak ich kwalifikacje stają się rzadkie na danym rynku pracy. Z charakterystyki tej wynika, że brak odpowiednich kwalifikacji jest zasadniczym problemem w znajdowaniu pracy przez absolwentów. Uzyskanie właściwych kwalifikacji – dających ludziom stałe zatrudnienie – wymaga jednak nie tylko nieustannej pracy własnej, ale przede wszystkim modernizacji i restrukturyzacji systemu edukacji zawodowej¹¹.

Pracodawcy poszukujący kandydatów na obsadzane stanowiska pracy dążą do pozyskania pracowników o określonych kwalifikacjach. Najczęściej wyodrębnia się trzy elementy składowe kwalifikacji zawodowych:

- wiedzę ogólną i specjalistyczną,
- doświadczenie i umiejętności zdobyte w trakcie pracy zawodowej,
- pewne cechy osobowości, predyspozycje¹².

¹⁰ J. Andrycz: *Determinanty zatrudnienia absolwentów w aspekcie polityki personalnej*. „Rynek pracy” 1996, nr 5, s. 47.

¹¹ *Ibidem*, s. 48.

¹² *Ibidem*, s. 47.

2.1. Nacisk na umiejętności pozazawodowe

Badania współczesnego rynku pracy: predyspozycji absolwentów do przyszłej kariery zawodowej i oczekiwań pracodawców wobec kandydatów do pracy, wskazują na rosnącą rolę tak zwanych umiejętności pozazawodowych. Cechy te należą do trzeciej składowej kwalifikacji zawodowych.

Na podstawie wspólnych badań AIG i „Gazety Wyborczej”, których wyniki opublikowano w raporcie *Praca dla młodych*¹³, można stwierdzić, że pracodawcy mówiąc o idealnym kandydacie, zwykle opisywali konkretne kwalifikacje potrzebne na danym stanowisku. Jednocześnie wskazywali na zestaw szczególnych cech, o charakterze uniwersalnym, podwyższających atrakcyjność kandydatów do pracy. Do cech tych, oprócz doświadczenia i wiedzy praktycznej niezbędnej w danym zawodzie, zaliczono:

- a) dopasowanie do rodzaju wykonywanej pracy, gdzie oprócz kwalifikacji i wykształcenia, duży nacisk położono na predyspozycje kandydata do wykonywania zawodu czy na konkretne stanowisko pracy, takie jak osobowość, typ temperamentu, spontaniczność, pomysłowość itp.;
- b) komunikatywność, rozumiana często jako umiejętność pracy w grupie czy gotowość do kontaktów z klientami;
- c) aktywność i inicjatywa, mogące świadczyć o dużej samodzielności czy zaradności kandydata na pracownika;
- d) zaangażowanie w wykonywaną pracę;
- e) elastyczność – umiejętność dostosowania się do różnych warunków pracy i gotowość do działania poza obszarem określonych obowiązków i kwalifikacji;
- f) dyspozycyjność, która często oznacza zgodę na pracę w nietypowym wymiarze godzin¹⁴.

W zależności od tego, w jakich proporcjach dana osoba charakteryzuje się umiejętnościami zawodowymi i pozazawodowymi, można przyjąć następującą typologię kandydatów do pracy:

- ci, którzy uzyskują wysoką oceną w obu wymienionych kategoriach – tak zwane gwiazdy,

¹³ *Praca dla młodych*. Raport AIG i „Gazety Wyborczej” Agora SA, Warszawa 2002.

¹⁴ *Ibidem*, s. 52.

- ci, którzy są dobrzy we wszystkim, z wyjątkiem kontaktów międzyludzkich tak zwani specjaliści techniczni,
- ci, którzy uzyskują dobre wyniki tylko w dziedzinie kontaktów międzyludzkich – tak zwani specjaliści społeczni;
- pozostali – tak zwani „nie najlepsi”¹⁵.

2.2. Wielozawodowość: potrzeba ustawicznego kształcenia

Umiejętności pozazawodowe, bardzo często określane mianem „miękkich”, są, jak widać, niezwykle istotne z punktu widzenia „przydatności” zawodowej absolwenta czy ogólnie – kandydata na konkretne stanowisko pracy. Umiejętnościom tym i predyspozycjom nadano miano „uniwersalne”, co może wskazywać, że w dużym stopniu będą decydować nie tylko o sukcesie w poszukiwaniu pierwszej pracy, ale i kolejnych, ponieważ współczesny rynek pracy wymaga od pracowników ciągłego doskonalenia umiejętności zawodowych i gotowości do zmiany zawodu. Realia współczesnego rynku pracy mogą zmusić młodych ludzi do zmiany miejsca zatrudnienia nawet co 2–3 lata lub zawodu nawet kilka razy w życiu. Dla młodych ludzi kończących szkoły oznacza to, że wiedza i umiejętności zdobyte w szkole nie zapewnią pomyślnego życia zawodowego¹⁶.

Wraz z wkraczaniem w XXI wiek zmienia się natura pracy. Nikt nie może liczyć na to, że opanowawszy umiejętności potrzebne do wykonywania jednej pracy, będzie mógł posługiwać się nimi do emerytury. Początek XXI wieku powinien zmusić ludzi zmiany do myślenia: zamiast gotowości do wykonywania jednej pracy przez całe życie powinni wziąć pod uwagę kilka karier i nieustannie doskonalić wiele umiejętności zawodowych. W przyszłości (choć w zasadzie już dzisiaj) praca zawodowa będzie wymagała uczenia się przez całe życie¹⁷.

Mijają czasy, kiedy uczono pracownika wykonywania prostej pracy i kazoano mu ją wykonywać dokładnie tak samo w przyszłości. Najważniejszymi

¹⁵ R. Half: *Jak znaleźć, zatrudnić i zatrzymać najlepszych pracowników*. WNT, Warszawa 1995, s. 51–52.

¹⁶ H.J. Puhle, H. Weiler: *Career Centers. Eine hochschulpolitische Herausforderung*. Körber-Stiftung Edition, Hamburg 2001, s. 25.

¹⁷ D. Schultz, S. Schultz: *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. PWN, Warszawa 2002, s. 205.

terminami w dzisiejszym miejscu pracy są „pełnomocnianie” i „partycypacja”. Od pracowników oczekuje się mistrzostwa w wykonywaniu nie tylko jednego rodzaju pracy, ale zdobycia licznych umiejętności, które nieustannie trzeba doskonalić, oraz uczestniczenia w jak najlepszym organizowaniu wykonywania pracy¹⁸.

Potrzeba ustawicznego doskonalenia już nabytych umiejętności i zdobywania nowych oznacza dla współczesnych pracowników, a zwłaszcza dla osób rozpoczynających karierę zawodową (jak absolwenci), że pożegnanie ze szkołą jest jedynie tymczasowe, niezależnie od tego, czy była to szkoła zawodowa, średnia, czy uczelnia wyższa.

„Szkoła była tradycyjnym miejscem, gdzie się uczyliśmy; praca natomiast była tam, gdzie pracowaliśmy. Ta granica stopniowo będzie zamazywana. Szkoła będzie miejscem, gdzie naukę kontynuują dorośli, nawet jeśli zatrudnieni są w pełnym wymiarze godzin. Ci ludzie będą wracali do szkoły na trzydniowe seminaria, na kurs obejmujący weekend, na intensywny trzyweekendowy warsztat, lub na zajęcia odbywające się przez dwa wieczory w tygodniu i trwające kilka lat, do momentu uzyskania dyplomu. Ale również praca będzie miejscem, gdzie dorośli nadal będą się uczyć. Powoli szkolenia staną się aktywnością trwającą całe życie”¹⁹.

Na współczesnym rynku pracy nadszedł czas „robotnika umysłowego”, czyli wszechstronnie przygotowanego absolwenta, który kilka razy w życiu zmienia zawód. Na tym rynku sukces osiągną osoby doskonale wykształcone, mobilne, kreatywne i błyskawicznie reagujące na zmiany. Premiowana będzie umiejętność dostosowania się do zmieniającego się świata. Trzeba będzie wciąż poszerzać wiedzę szkolną i rozwijać nowe umiejętności²⁰.

2.3. Zmieniające się formy zatrudnienia – koniec epoki pracy najemnej

Współczesny rynek pracy to także nowe formy zatrudnienia. Młody człowiek poszukujący pierwszej pracy musi zdawać sobie sprawę, że będzie musiał zaakceptować te zmiany i dostosować się do nowych zasad, na jakich będzie

¹⁸ *Ibidem*, s. 33.

¹⁹ P.F. Drucker: *Spółczesność pokapitalistyczna*. PWN, Warszawa 1999, s. 168.

²⁰ M. Klimkowski, J. Kostyła: *10 zawodów dla naszych dzieci*. „Wprost” 2000, nr 19, s. 57.

świadczyć usługi dla swego pracodawcy. Coraz częściej pojawia się opinia, że nadszedł kres tradycyjnej pracy najemnej: pracy na całe życie w pełnym wymiarze godzin²¹. We współczesnych stosunkach pracy obserwuje się odchodzenie od podporządkowania pracowników pracodawcy na rzecz poszerzania autonomii i odpowiedzialności za pracę samodzielnych wykonawców. Coraz częściej stosowane są odmienne od tradycyjnego modele zatrudnienia²².

Wydaje się, że w przyszłości coraz częściej pracownik będzie samodzielnym podmiotem, a jego relacja z pracodawcą, będzie zależała od aktualnego zapotrzebowania na konkretne umiejętności i usługi. Pracodawca kierujący się w swoich decyzjach zasadą racjonalności będzie wyróżniał następujące kategorie pracowników:

- pracownicy stali – tak zwany „rdzeń”,
- pracownicy „zasobowi”,
- pracownicy „peryferyjni”.

Rdzeń stanowią będą pracownicy o bardzo wysokich i interdyscyplinarnych kwalifikacjach i umiejętnościach, które mają bezpośredni i zasadniczy wpływ na prowadzenie podstawowej działalności firmy. Pracownicy ci będą zatrudnieni na czas nieokreślony lub na bardzo korzystnych kontraktach menedżerskich na okres 3–5 lat z możliwością przedłużenia, jeżeli spełniają postawione w kontrakcie wymagania.

Pracownicy „zasobowi” będą się charakteryzować kwalifikacjami i umiejętnościami łatwo dostępnymi na rynku pracy. Będą zatrudniani na umowy na czas określony, umowy na wykonywanie konkretnych zadań, *job sharing*, w okresie szczytów, sezonowo i w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz w niektórych formach telepracy²³.

W kontekście zmian we współczesnym rynku pracy warto więcej uwagi poświęcić wspomnianej telepracy, która radykalnie zmienia spojrzenie pracownika nie tylko na samą pracę, ale także modyfikuje jego postrzeganie miejsca pracy. Dzięki popularyzacji komputerów, faksów i telekomunikacji wielu pracowników pracuje po prostu w domu. Niestety, bardzo często jest tak, że telepraca nie jest w pełni akceptowana zarówno przez pracodawców jak i samych pracowników. Zdaniem niektórych menedżerów, telepraca, czyli nieobecność

²¹ H.J. Puhle, H. Weiler: *op.cit.*, s. 70.

²² Z. Sekuła: *Koniec epoki pracy najemnej?* „Personel” 2001, nr 6, s. 14–15.

²³ *Ibidem*, s. 16.

ludzi w pracy, ogranicza ich władzę. Pracownicy zaś mogą narzekać na brak kontaktów społecznych czy trudności z samodyscypliną²⁴.

Ostatnią grupę pracowników, których zatrudnienie uzyskuje nową, inną od tradycyjnej formę, tworzą tak zwani pracownicy peryferyjni. Są to osoby:

- a) zatrudniane na zasadzie umowy-zlecenia, umowy o dzieło do wykonywania szczególnych zadań w firmie;
- b) zatrudniane na zasadzie leasingu pracowniczego, pracy dorywczej czy pracy na wezwanie w chwilach spiętrzenia prac w okresach szczytów, w związku z dodatkowymi zamówieniami lub nieobecnością pracowników z powodu na przykład choroby;
- c) zatrudniane na zasadzie *teleworkingu*, umowy agencyjnej bądź akwizycyjnej, pracownicy zewnętrzni zatrudnieni do wykonania pewnych prac z zakresu podstawowej działalności firmy (księgowość, projekty, informatyka czy różnego rodzaju usługi)²⁵.

Nowoczesne formy zatrudnienia zmieniają z pewnością sposób postrzegania pracy i kariery zawodowej przez pracowników. Od absolwentów, czyli osób po raz pierwszy wkraczających na rynek pracy, będzie to wymagało ogromnej determinacji w ciągłym doskonaleniu swoich umiejętności i niezwyklej kreatywności, a nawet przedsiębiorczości. W ich przypadku kariera zawodowa będzie bowiem polegała na stałym poszukiwaniu nowych zajęć. Zwiększy się także konkurencja między osobami starającymi się o zatrudnienie, niezależnie od formy, jaką przyjmie.

PODSUMOWANIE

Sytuacja młodych ludzi na rynku pracy zawsze była niełatwa. Kwalifikacje i umiejętności nabyte w trakcie kształcenia bardzo często nie wystarczały, by bezkolizyjnie rozpocząć start w dorosłe życie. Stawiało to absolwentów na trudnej pozycji oraz wymagało dużej determinacji i wielu ustępstw w poszukiwaniu pierwszej pracy. Obecnie sytuacja ta jest o tyle trudniejsza, że rynek pracy charakteryzuje się ogromną zmiennością i już na początku kariery zawo-

²⁴ D. Schultz, S. Schultz: *op.cit.*, s. 384.

²⁵ Z. Sekuła: *op.cit.*, s. 17.

wej absolwent musi być świadomy, że ukończenie szkoły to dopiero początek zmian, jakie go czekają.

Główną cechą współczesnego rynku pracy jest ciągła zmienność, a procesy na nim zachodzące stanowią wyzwanie dla osób przedsiębiorczych, kreatywnych i nie bojących się zmiany. Młody człowiek rozpoczynający karierę zawodową musi wiedzieć, że w dobie globalizacji, „digitalizacji” i decentralizacji, kiedy informacja i czas to dobra o największej wartości, dotrzymanie kroku zmianom może decydować o sukcesie w poszukiwaniu zatrudnienia.

Szacuje się, że osoba wchodząca na rynek zawodowy na początku XXI wieku sześć, siedem razy zmieni specjalność lub całkiem się przekwalifikuje. Jego celem powinna być więc gotowość do wielokrotnej zmiany pracy, a nie sam fakt zatrudnienia²⁶.

**UNIVERSITY AND SECONDARY SCHOOL GRADUATES
IN CONTEMPORARY LABOUR MARKET
THE NEED OF CONTINUOUS ADJUSTMENTS TO CHANGES
IN LABOUR MARKET RESULTING FROM INCREASE IN UNEMPLOYMENT**

Summary

The article describes issues related to situation of newly graduated university and secondary school students. Starting vocational career and finding first job in the current economic conditions is difficult and places graduates in particularly vulnerable position. This study explains main causes behind rising unemployment among this social group, and outlines the most visible tendencies in labour market that could be taken as guidelines for youth on the ways to improve their career opportunities.

Contemporary labour market demands from employees substantial extent of flexibility and readiness to engage in lifelong learning and quick adjustments to unstable vocational situation. Under new circumstances work forms are also expected to evolve, which significantly applies to traditional full time job that gradually have seemed to

²⁶ M. Klimkowski, J. Kostyła: *op.cit.*, s. 57.

become outdated. All this phenomena are reflected in the article and its main conclusion that in order to stay competitive in labour market it is necessary to meet a set of entirely new requirements.

Translated by Jarosław Poteralski