

**Zdzisława Janowska**

Uniwersytet Łódzki

## **NIEPEŁNOSPRAWNI, OSOBY STARSZE I MŁODZIEŻ NA RYNKU PRACY**

### **Wprowadzenie**

Celem artykułu jest próba analizy i oceny często dramatycznej rzeczywistości, charakterystycznej dla grup najsłabszych, dotkniętych skutkami transformacji ustrojowej w Polsce. Mowa jest zatem o niepełnosprawnych, starszych wiekiem i młodych, których warunki życia, pozycja zawodowa i status społeczny będą decydowały o dalszym rozwoju naszego kraju. Te okoliczności sprawiają, że przed polityką społeczną w Polsce stają kolejne wyzwania.

### **Skutki społeczne transformacji ustrojowej**

Niepełnosprawni, osoby starsze i młodzież to grupy społeczne, które w ostatnim dwudziestoleciu doznały szczególnej dyskryminacji na rynku pracy. Okres transformacji, powodujący nierównomierny rozwój gospodarczy kraju, spowodował, że grupy te, choć posiadające coraz wyższe kwalifikacje, potrzebują wsparcia ze strony rządzących. Dla nich właśnie brakuje miejsc pracy, a nawet jeśli są lub mogłyby być, to pracodawcy, ulegając stereotypom, mają niepełnosprawnych za mniej wydajnych, starszych za konserwatywnych w myśleniu i działaniu lub też formułują bezzasadne żądania, domagając się doświadczenia zawodowego od młodych. Polska wchodząc w struktury europejskie musiała dokonać zmian w kodeksie pracy, zakazujących dyskryminacji w każdej sferze życia. Jednak przełom w świadomości społecznej jeszcze nie nastąpił. Pracodawcy wolą zatrudniać osoby, które ich zdaniem nie przysporzą szczególnego kłopotu i będą jak najmniej „kosztować”. W rezultacie stopa bezrobocia niepełnosprawnych wynosi 15,5%, młodzieży – 26,5%, a wskaźnik zatrudnienia osób 50+ sięga tylko 28,1%.

Zgadając się w pełni z M. Kabajem<sup>1</sup> można stwierdzić, że odpowiedzialność za ten stan rzeczy ponoszą rządzący, którzy stojąc u steru początków transformacji ograniczyli aktywność zawodową społeczeństwa, kierując je na wcześniejsze emerytury i zasiłki przedemerytalne. W efekcie wskaźnik zatrudnienia z 80% w 1989 roku spadł do 54% w 2005 roku. W ciągu 16 lat transformacji (do 2007 roku) liczba emerytów zwiększyła się o 3,1 mln. Na zasiłkach przedemerytalnych w 2005 roku znalazło się 539 tys. osób (w 1997 było 81 tys.). Już w 2005 roku liczba emerytów i rencistów urosła do 10 mln. W konsekwencji zmian ustrojowych i braku strategii wskazującej na konieczność równomiernego rozwoju kraju pozwolono na likwidację 5 mln miejsc pracy (wskutek zwolnień grupowych często w wyniku patologicznej restrukturyzacji i prywatyzacji firm). Jak dowodzą badania W. Kieżuna<sup>2</sup>, M. Jarosz<sup>3</sup>, Z. Janowskiej<sup>4</sup>, proces prywatyzacji w Polsce przebiegał żywiołowo i objął na początku sprzedaż najlepszych przedsiębiorstw (za bardzo niską cenę). Istnieją bezsporne dowody (NIK) patologii prywatyzacji. Stąd też nietrudno dziwić się oponentom przedłużenia wieku aktywności zawodowej, że świadoma dezaktywizacja społeczeństwa polskiego pozostawiła niezatarte ślady. Istnieje bowiem powszechne przekonanie, że za wydłużeniem wieku emerytalnego nie będzie kryła się możliwość zatrudnienia. Brak warunków ułatwiających zdobycie czy utrzymanie pracy, przy bezsprzecznej potrzebie przedłużenia aktywności zawodowej sprawia, że w społeczeństwie narasta konflikt międzypokoleniowy. Młodzi nie wiedzą, czy nie mają pracy dlatego, że zabierają im ją starsi (a tego rodzaju opinie są kolportowane), czy dlatego, iż zdobyli niewłaściwe kwalifikacje (często zbyt wysokie), czy też po prostu strategia rozwoju kraju nie uwzględniła wzrastających wysoko kwalifikowanych zasobów pracy. Przy utrzymującym się bezrobociu młodych trudno się dziwić, że emigrują oni za granicę. Następuje ubytek dobrze wykształconych i w najlepszym wieku zasobów pracy, zaspokajających deficyty kadrowe w Anglii, Niemczech, Norwegii i Szwecji. Nierówne traktowanie uczestników procesu pracy zbiega się z dramatyczną sytuacją demograficzną kraju, gdzie z jednej strony niezaspokajane są potrzeby pracy, a z drugiej strony w najbliższej przyszłości czeka nas perspektywa niedoborów kadrowych. W 2060 roku liczba emerytów przekroczy o 10% liczbę osób w wieku produkcyjnym. Przy nieubłaganym starzeniu się społeczeństwa utrzymywać się będzie trend emigracji zarobkowej

<sup>1</sup> M. Kabaj: Aktywność zawodowa i zatrudnienie ludzi starszych. W: Polska w obliczu starzenia się społeczeństwa. PAN, Kancelaria PAN, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus”, Warszawa 2008.

<sup>2</sup> W. Kieżun: Patologia transformacji. Poltext, Warszawa 2012.

<sup>3</sup> Pułapki prywatyzacji. Red. M. Jarosz. Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa 2003.

<sup>4</sup> Z. Janowska: Dysfunkcje i patologie w procesie prywatyzacji. W: Dysfunkcje i patologie w sferze zarządzania zasobami ludzkimi. Red. Z. Janowska. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007.

(w latach 2004-2010 sięgnęła ona 2,8 mln osób). W takiej sytuacji demograficznej i rozwarstwienia społecznego, wynikającego nie tylko z braku pracy, ale także z niskich zarobków, rządzący wsłuchując się w głosy ekspertów, winni rozpocząć poważną debatę społeczną.

## Niepełnosprawni na rynku pracy

Sytuacja osób niepełnosprawnych w Polsce ulega systematycznemu pogorszeniu. Przyczyniły się do takiego stanu rzeczy ostatnie zmiany ustawowe (w 2010 roku), na mocy których zakłady pracy chronionej zostały pozbawione części ulg (podatek od nieruchomości, dopłaty do wynagrodzeń niepełnosprawnych w stopniu lekkim i umiarkowanym, zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnością), w wyniku których wzrosło bezrobocie. Przemiany miały skutkować przyrostem zatrudnienia niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, ale wiadomo, że rynek ten nie wchłonie przedstawicieli tej grupy społecznej. W czerwcu 2011 roku Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna<sup>5</sup> zwróciła się do Rządu RP z apelem o podjęcie merytorycznego dialogu na temat polityki państwa wobec niepełnosprawnych. W wyniku zmiany ustawy w pierwszym kwartale 2011 roku pracę straciło 40 000 osób niepełnosprawnych, 160 firm zrezygnowało ze statusu zakładu pracy chronionej, a 1500 organizacji z otwartego rynku pracy zwolniło osoby niepełnosprawne. Dokonano oszczędności w budżecie państwa, ograniczając pomoc dla niepełnosprawnych. Ograniczeniu uległa też działalność gospodarcza osób niepełnosprawnych<sup>6</sup>. Z 17 000 do 10 000 spadła liczba małych firm. Zmniejszyła się szansa na wsparcie finansowe, gdyż zaczęto wymagać własnego kapitału. Stopa bezrobocia niepełnosprawnych stale rośnie. Dziś wynosi 15,5%. Wśród niepełnosprawnych pracuje tylko 15,5%, zasiłek otrzymuje 11,1%, a na rencie jest aż 60,3%. Możliwość znalezienia pracy wzrasta wraz z poziomem wykształcenia. Wskaźnik zatrudnienia dla osób z wyższym wykształceniem wynosi 35,8%, a ze średnim 32,1%.

Dodatkową barierą niskiej aktywności zawodowej przedstawicieli tej grupy jest środowisko, w którym się wychowują<sup>7</sup>. Często niepełnosprawność uważa się za wstydlivą, a sięganie po pomoc publiczną za usługę należną. Praca, która oferowana jest niepełnosprawnym, jest często poniżej ich kwalifikacji. Ma charakter głównie pomocniczy (ochrona, sprzątanie). Kłopoty ze znalezieniem pracy

<sup>5</sup> [www.naszesperawy.com.pl/index](http://www.naszesperawy.com.pl/index).

<sup>6</sup> W. Sobczyk: Przedsiębiorczość osób niepełnosprawnych – potrzeby i bariery. „Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych” 2009, nr 11.

<sup>7</sup> A. Migas: Kształtowanie rozwoju zawodowego osób niepełnosprawnych. „Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych” 2008, nr 5-6.

mają osoby chore psychicznie. Wobec nich tworzy się atmosferę nieufności. Łatwiej jest ludziom z dysfunkcją ruchu. Niepełnosprawni pracują w warunkach dyskryminogennych: zastraszania, ośmieszania i deprecjacji ich kwalifikacji. Bardzo trudna jest sytuacja niepełnosprawnych kobiet. Dotyka je często podwójna dyskryminacja. Dochodzi bowiem dyskryminacja kulturowa (religijna), która nie pozwala im normalnie funkcjonować. Są zniewolone społecznie i ubezwłasnowolnione. Wskaźnik zatrudnienia kobiet ze znacznym stopniem niepełnosprawności sięga tylko 5,6%, a z lekkim 26,6%, w stosunku do 33,6% mężczyzn. W walce o prawa tych kobiet wystąpił już w 2007 roku Parlament Europejski.

Cenna jest propozycja A. Nowak<sup>8</sup>, która uważa, że w Polsce powinien powstać Krajowy Program na rzecz Niepełnosprawnych Kobiet.

Najważniejszym wyzwaniem dla Polski staje się ratyfikacja Konwencji Narodów Zjednoczonych o Prawach Osób Niepełnosprawnych, w której osobę niepełnosprawną traktuje się podmiotowo<sup>9</sup>, obdarzając ją prawem pełnego uczestnictwa w życiu społecznym. Konwencja została uchwalona w 2006 roku, Polska podpisała ją rok później, UE ratyfikowała w 2010 roku. W myśl art. 28 Konwencji państwa, które ją ratyfikują, uznają prawo niepełnosprawnych i ich rodzin do godnych warunków życia. Ratyfikowanie Konwencji wiąże się z koniecznością dokonania zmian ustawodawczych: doprowadzenia do jednolitości definicji niepełnosprawności, przełamania barier w sferze komunikowania się (również konieczności publikowania dokumentów urzędowych), stworzenia równych szans do kształcenia i zatrudnienia. Konwencja w sposób szczegółowy odnosi się do kwestii pomocy społecznej, zdrowia, uczestnictwa w życiu politycznym i publicznym, sfery życia osobistego (małżeństwa, edukacji seksualnej), warunków umożliwiających samodzielne funkcjonowanie w społeczeństwie. W Konwencji zwraca się uwagę na przeformułowanie roli publicznych służb zatrudnienia, które winny odgrywać funkcję opiekuna i doradcy, ułatwiającego zatrudnienie niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Konwencja pragnie ograniczyć segregację zawodową poprzez wyrównywanie warunków pracy osób niepełnosprawnych z pozostałymi pracownikami dzięki dofinansowaniu kierowanemu bezpośrednio do osoby niepełnosprawnej (np. w postaci ekwiwalentu za niższe wynagrodzenie z tytułu skróconego czasu pracy). Konwencja zwraca również uwagę na konieczność wprowadzenia zapisów nieograniczających dostępu pracujących niepełnosprawnych do niektórych usług rynku pracy, takich jak szkolenia, środki na podjęcie działalności gospodarczej, badania lekarskie, prace

<sup>8</sup> A. Nowak: Ochrona praw kobiet i niepełnosprawnych przed wykluczeniem społecznym w świetle prawa międzynarodowego. „Polityka Społeczna” 2012, nr 3.

<sup>9</sup> Polska droga do Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych ONZ. Fundacja Rozwoju Regionalnego, Kraków 2008.

interwencyjne. Z tych usług rynku pracy w Polsce korzystać mogą tylko bezrobotni niepełnosprawni. Zatem obecna ustawa premiuje bierność zawodową niepełnosprawnych. Choć Polska nie ratyfikowała Konwencji, to dokonała na pewno pożądanych zmian w zakresie komunikowania się osób niepełnosprawnych i promocji zatrudnienia w służbie cywilnej. W 2012 roku przyjęto ustawę o języku migowym (ale niestety obowiązującą tylko w urzędach) i wprowadzono pomoc dla niewidomych w postaci psa asystującego; w 2011 roku dokonano zmian w ustawie o służbie cywilnej, dając pierwszeństwo zatrudnienia osobie niepełnosprawnej. Niestety, wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych w administracji nie wzrósł m.in. z powodu niedostosowania warunków pracy do możliwości tych osób. Z tego względu również urzędy centralne (Ministerstwo Pracy, Kancelaria Premiera, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich) płacą milionowe kary na rzecz PFRON-u.

Szansy na poprawę sytuacji niepełnosprawnych w Polsce należy upatrywać w pożądanych zmianach ustawodawczych i zmianie świadomości społecznej. Można to uczynić dzięki właściwie prowadzonej kampanii edukacyjnej. Choć przeznaczają się na ten cel część funduszy europejskich, to zarówno środowisko szkolne, jak i władze samorządowe, a przede wszystkim pracodawcy nie są przychylnie nastawieni do integracji społecznej i zawodowej niepełnosprawnych. Wśród zgłaszanych propozycji zwiększających szanse na zatrudnienie niepełnosprawnych na uwagę zasługuje powołanie instytucji pośrednika dla osób niepełnosprawnych, reprezentującego publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy<sup>10</sup>. Do jego zadań należałyby:

- dobór stanowiska pracy do potencjału osoby niepełnosprawnej,
- analiza zgodności potencjału z wymaganiami i warunkami fizycznymi pracy,
- doradztwo i opieka w procesie adaptacji zawodowej,
- współpraca z pracodawcami.

Powinna to być osoba o kompetencjach społeczno-psychologicznych, mająca wiedzę na temat rehabilitacji osób niepełnosprawnych i prawa pracy.

## Osoby starsze na rynku pracy

Do 2050 roku w Europie procent osób 50+ wzrośnie z 27 do 51. W Polsce w 2030 roku sięgnie 26,9%. Niepokojący jest fakt zmniejszającego się wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata. W 2005 roku osiągnął on zaledwie

---

<sup>10</sup> T. Majewski: Jak zwiększyć zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. „Praca i Rehabilitacja Niepełnosprawnych” 2009, nr 10.

17,8%. W strategii rozwoju kraju 2007-2015 przyjętej w 2000 roku założono, że w 2010 roku osiągnie on 31%, a w 2015 roku – 38%.

Mimo oporu pracodawców, Krajowy Program 50+ przyniósł pozytywne rezultaty. Wskaźnik zatrudnienia osób w grupie wiekowej 55-64 lata wzrósł w 2011 roku do 36%. Niestety, daleko nam do takich krajów jak: Dania (60%), Norwegia (67,6%), Szwecja (69,5%) i Szwajcaria (65%). Badania reprezentatywne, autorstwa P. Szukalskiego<sup>11</sup>, prowadzone w Polsce w 2007 roku wśród osób w wieku od 45 do 64 lat dowiodły, że osoby starsze pragną być dłużej aktywne zawodowo. Blisko 70% badanych deklaroowało, że chciałoby dalej pracować. Preferencje związane z pracą dotyczyły skróconego, elastycznego czasu pracy przy jednoczesnym zachowaniu prawa do emerytury. Badani wyrazili ochotę do podnoszenia kwalifikacji (41,6%) i przekwalifikowania się (22,4%). Niestety, nie wykazali chęci do ewentualnej zmiany miejsca zamieszkania związanej z nowym zatrudnieniem. Gorzej jest natomiast z postrzeganiem pracowników starszych wiekiem przez pracodawców i młodsze pokolenie. Badani wskazywali na postawy dyskryminogenne w miejscu pracy (30%). Połowa z nich mówiła o niechętnym stosunku współpracowników oraz presji związanej z potrzebą ustąpienia miejsca młodszemu.

Pracodawcy stereotypowo postrzegają osoby starsze jako niechętne do pogłębiania wiedzy, trudne we współpracy i unikające ryzyka. Nie dostrzegają ich atutów: doświadczenia, kompetencji, lojalności. Nie doceniają ról mentora i trenera, jakie mogą odegrać w wychowaniu młodego pokolenia.

Badania prowadzone w 2007 roku z inicjatywy UNDP<sup>12</sup> dowiodły mocnych stron pracowników powyżej 45. roku życia, do których zaliczono: wysokie kompetencje interpersonalne, wiedzę zawodową, znajomość branży i wysoką motywację do pracy. Dużą rolę na rzecz wspierania aktywności starszej generacji odgrywa Komisja Europejska, która wezwała państwa członkowskie do kreowania polityki aktywnego starzenia się poprzez podtrzymywanie kompetencji starszych pracowników, wdrażanie elastycznych warunków pracy oraz rozwój wiedzy pracodawców na temat wartości reprezentowanych przez osoby starsze wiekiem. Godne naśladowania są zachęty do zatrudnienia ludzi starszych, stosowane w krajach OECD i UE<sup>13</sup>.

W Austrii rząd rekompensuje 50% utraconego dochodu osób starszych, pracujących w niepełnym wymiarze czasu. W Belgii i we Włoszech obniżane są

<sup>11</sup> To idzie starość. Postawy osób w wieku przedemerytalnym. Raport z badań. Red. P. Szukalski. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2008.

<sup>12</sup> Pracownicy 45+ w naszej firmie. Program Narodów Zjednoczonych do Rozwoju (UNDP). Red. B. Urbaniak, Ł. Jarek: „Aktywne starzenie się” jako paradygmat w polityce społecznej. „Polityka Społeczna” 2012, nr 3.

<sup>13</sup> M. Kabaj: Aktywność zawodowa i zatrudnienie ludzi starszych..., op. cit.

składki na ubezpieczenie społeczne. W Danii, Finlandii, Francji, Grecji i Japonii pracodawcy otrzymują dotacje na zatrudnienie bezrobotnych powyżej 50. roku życia. W Niemczech prowadzi się specjalny program szkoleń. W Szwecji przez dwa lata pokrywane są koszty pracy (75%).

Należy żywić przekonanie, że podobne działania w sytuacji polskiego konfliktu mogłyby przynieść pożądane rezultaty. Ale przede wszystkim należy przełamać bariery świadomościowe, zarówno pracodawców, jak i często niewierzących w siebie starszych pracowników. Tak jak w przypadku niepełnosprawnych, dużą rolę winny odgrywać instytucje rynku pracy. To one w szczególności powinny aktywizować starszych, prowadzić szkolenia i poradnictwo. Należy zgodzić się w pełni z propozycją M. Kabaja<sup>14</sup> związaną z elastyczną granicą wieku emerytalnego. Zachętą do podniesienia aktywności zawodowej byłby nie tylko wzrost wysokości świadczenia emerytalnego, dzięki zwiększeniu lat pracy, ale również dodanie określonego procentu za każdy dodatkowy rok zatrudnienia. W sytuacji odwrotnej można byłoby pomyśleć o jej zmniejszeniu. Tak jak w wyżej wymienionych krajach pracodawcy z racji zatrudniania lub przedłużania ich pracy powinni być zwolnieni z części kosztów pracy (np. składki rentowej i innych).

## Młodzi na rynku pracy

Dramatyczna jest sytuacja młodych ludzi na rynku pracy i to nie tylko w Polsce, ale w całej Europie. W krajach Unii 5 mln ludzi w wieku od 15 do 24 lat nie uczy się, nie szkoli i nie pracuje. Stopa bezrobocia młodych w wielu krajach jest alarmująca. I tak w Polsce dla tej grupy wiekowej wynosi 26,5%. Dużo gorsza sytuacja występuje w Hiszpanii (50,5%), Grecji (50%), Włoszech, Portugalii i Irlandii (30%). Najniższa stopa bezrobocia młodych jest w Holandii (9,4%) i Niemczech (8,2%).

Dotkliwy brak pracy dotyka nowej generacji – pokolenia Y, które na rynek pracy XXI wieku wchodzi z zupełnie innymi oczekiwaniami, kompetencjami i wartościami. Pokolenie to cechuje się różnorodnością i potrzebą nieustannych zmian. Oczekuje interesującej pracy, ale pragnie ją równoważyć z życiem rodzinnym. Jak wynika z badań literaturowych i terenowych, prowadzonych przez J. Cewińską, M. Striker i K. Wojtaszczyk<sup>15</sup>, choć młodzi preferują zmiany, to

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> J. Cewińska, M. Striker, K. Wojtaszczyk: Zrozumieć pokolenie Y – wyzwanie dla zarządzania zasobami ludzkimi. W: Kulturowe uwarunkowania zarządzania kapitałem ludzkim. Red. M. Juchnowicz. Wolters Kluwer Polska, Kraków 2009; M. Striker: Współczesny rynek pracy a oczekiwania pokolenia Y wobec zatrudnienia – wyniki badań empirycznych. W: Człowiek i praca w zmieniającej się organizacji. W kierunku respektowania interesów pracobiorców. Red. M. Gableta, A. Pietroń-Pyszczyk. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2011.

pragną stabilizacji, ale pod warunkiem swobody w budowaniu własnej kariery. Nie akceptują pracoholizmu, lecz chcą się rozwijać i uczestniczyć w życiu firmy. Oczekują partnerskich relacji w miejscu zatrudnienia i lubią pracować w zespole. Są dobrze wykształceni, otwarci na świat i współpracę z kolegami różnych narodowości.

Niestety, oczekiwania młodzieży wobec przyszłej, interesującej ich pracy nie mogą zostać spełnione. Stąd też coraz częściej pojawiające się sformułowania o traconej lub straconej już generacji. Podstawą do takich stwierdzeń stają się wyniki badania „Młodzi na rynku pracy 2012”<sup>16</sup>, przeprowadzonego w lutym 2012 roku przez serwis społecznościowy StudentsWatch wśród 2014 losowo dobranych panelistów w wieku 16-36 lat. Zastosowane wagi pozwalają uogólnić wyniki na całą populację Polaków w tym wieku. Celem badania było zbadanie postaw i oczekiwań wobec obecnej i przyszłej pracy, sposobów poszukiwania zatrudnienia, preferowanego wynagrodzenia i satysfakcji z pracy.

Z raportu wyłania się obraz pesymistyczny zarówno w sferze poszukiwania pracy, zgodności pracy z posiadanymi kwalifikacjami, warunków zatrudnienia, a także oczekiwań pracodawców wobec kompetencji młodych ludzi. Ponad 3/4 młodych w ciągu ostatnich trzech miesięcy poszukiwało pracy, ale aż 60% z nich – bezskutecznie. Około 70% badanych nisko oceniło swoje szanse znalezienia pracy. Blisko 75% panelistów szukało zatrudnienia w Polsce, a 10,5% za granicą. Głównym źródłem informacji o możliwości zatrudnienia była sieć znajomości. Aż co dziewiąta osoba uznała, że jej wykształcenie nie będzie przydatne w znalezieniu pracy. Choć badani pożądamy stałości w pracy (60%), to obecnie tylko 36,5% z nich pracuje na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Oczekiwania finansowe badanych nie są wygórowane. Około 3/4 młodych ludzi satysfakcjonuje wynagrodzenie w wysokości 2000 zł. Aktualnie pracujący zarabiają niewiele: 26,8% zarabia do 1100 zł; 24,5% do 1500 zł; 19,4% do 2000; 18,5% do 3000 i tylko 10,8% powyżej 3000 zł. Niższy zarobek wiąże się z czasem pracy i rodzajem umowy. Wśród zarabiających najmniej aż 63% pracowało bez umowy. Badani przedstawiciele pokolenia Y czują się oszukani, gdyż pracując w dodatkowych godzinach pracy nie otrzymują wynagrodzenia (30%). Oczekiwania młodych wobec pracy nie są zaspokajane. Natomiast ci, którzy pracują, są zadowoleni z: dużej samodzielności, dogodnych godzin pracy, tempa pracy dostosowanego do własnych możliwości i miłej atmosfery. Niestety, tylko 11,7% z nich mówi o zadowoleniu wynikającym ze zgodności wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem. Paneliści formułują listę cech pożądanych przez pracodawców. Na pierwszym miejscu stawiają oni doświadczenie,

<sup>16</sup> Młodzi na rynku pracy 2012. Raport badawczy. StudentsWatch 2012, [http://studentswatch.pl/pdf/Mlodzi\\_na\\_ryнку\\_pracy\\_2012\\_raport\\_agencji\\_badawczej\\_StudentsWatch.pdf](http://studentswatch.pl/pdf/Mlodzi_na_ryнку_pracy_2012_raport_agencji_badawczej_StudentsWatch.pdf).



które, jak już wcześniej pokazano, jest w wielu przypadkach bezzasadne. W dalszej kolejności wymieniają: umiejętność szybkiego przyswajania wiedzy, umiejętności „miękkie” (pracowitość, umiejętność pracy w zespole, kreatywność, dyspozycyjność, praca pod presją czasu, komunikatywność i odporność na stres), praktykę, dyplom szkoły wyższej. Szkoda, że niską notę uzyskała działalność w organizacjach i kołach naukowych.

Prezentowane wyniki dowodzą poważnych rozbieżności między oczekiwaniami młodych a warunkami, które są im oferowane. Trudno zatem się dziwić ruchom „oburzonych”, zdesperowanych młodych ludzi, którzy dostrzegają często nieetyczne propozycje pracodawców.

## Podsumowanie

Zmiany demograficzne w Polsce wręcz prowokują do zajęcia stanowiska w kwestiach niezwykle ważnych dla funkcjonowania naszego kraju. Choć Polska, wchodząc w struktury europejskie, zobowiązała się do przeciwdziałania wszelkiej dyskryminacji, to stale zapomina o tych grupach społecznych, które najbardziej zostały dotknięte skutkami transformacji ustrojowej. Zatem pilnymi do rozwiązania stają się kwestie dotyczące:

- niepełnosprawnych: ratyfikacja Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych, gwarantującej podmiotowość osobie niepełnosprawnej; przełamywanie stereotypów i barier utrudniających pracę niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy;
- osób starszych wiekiem: wprowadzenie ulg dla pracodawców, motywujących do zatrudniania starszych; edukowanie społeczeństwa w zakresie wartości wieku dojrzałego; przełamywanie barier międzypokoleniowych;
- młodych: integrowanie strategii rozwoju kraju i regionów z kierunkami kształcenia; badanie potrzeb rynku pracy; współdziałanie w procesie kształcenia z pracodawcami; przygotowywanie do pracy poprzez staże i praktyki; wyposażenie uczących się na każdym poziomie edukacji w kompetencje społeczno-psychologiczne, ułatwiające osiągnięcie sukcesu na rynku pracy.

## DISABLED, THE ELDERLY AND YOUTH IN THE LABOUR MARKET

### Summary

The aim of the paper is to analyze and assess the situation of some vulnerable groups: disabled, older and youth in the Polish labour market. The presentation of reality exposes the weaknesses and shortcomings of labor market institutions, the process of education and social security in Poland. Although the current labour law prohibits all

discrimination, presented groups are clearly discriminated. The young people, who are creating our economic development, are in the particularly difficult situation. The end of the article presents the trends that should be the subject of further research and serious discussion.