



Danuta Piróg

Uniwersytet Pedagogiczny
im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie
Instytut Geografii
dbutryn@up.krakow.pl

OPÓŹNIENIA W PRZECHODZENIU ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH NA RYNEK PRACY: PRZYCZYNY, TYPOLOGIA, NASTĘPSTWA

Streszczenie: Przechodzenie absolwentów poszczególnych szczebli kształcenia na rynek pracy przebiega w różnym tempie i charakteryzuje się szerokim wachlarzem strategii przyjmowanych przez młodych ludzi w trakcie tych działań. Studia literatury dowodzą, że największe zróżnicowanie tranzytacji prezentują osoby kończące edukację wyższą. Dzieje się tak przede wszystkim dlatego, że z jednej strony w większości krajów rozwiniętych narastały trudności tej populacji w pozyskaniu satysfakcjonującego ją zatrudnienia, a z drugiej zasób wiedzy o świecie i poszerzone horyzonty pozwalają jej na kreowanie nowych alternatyw dla klasycznego, linearnego wejścia w dorosłość. W zaistniałych warunkach granica między etapem edukacji wyższej a etapem zatrudnienia wykazuje tendencje do rozmywania się, a proces tranzytacji ulega tzw. prolongowaniu. Celem artykułu jest analiza przyczyn opóźnienia tranzytacji absolwentów uczelni wyższych wraz z typologią oraz refleksjami dotyczącymi konsekwencji tego zjawiska.

Słowa kluczowe: absolwent, prolongowana tranzytacja, rozmyta tranzytacja, rynek pracy, szkoła wyższa.

Wprowadzenie

Obecnie droga do pełnej dorosłości jest o wiele trudniejsza: jej pokonanie trwa dłużej, w nawierzchni jest znacznie więcej dziur, a ulice są głównie jednokierunkowe i pełne ślepych zaułków¹.

[Symonds i in., 2011, s. 11]

¹ Today, the journey from adolescence to adulthood is far more daunting. It takes much longer, and the roadway is filled with far more potholes, one-way streets and dead ends (tłum. własne).

Zmiany ekonomiczne, społeczno-kulturowe oraz demograficzne, które dokonują się z różnym nasileniem w większości krajów powodują, że przejście do pełnej dorosłości staje się coraz bardziej złożone i przyjmuje różnorodne oblicza [Brzezińska i in., 2011]. W rozważaniach poświęconych osiągnięciu dorosłości weryfikację, czy proces ten się dokonał, przeprowadza się na podstawie trzech grup kryteriów: profesjonalnej (*professional*), mieszkaniowej (*residential*) i relacyjnej (*relationship*). Aspekt profesjonalny dotyczy posiadania stałego zatrudnienia, umożliwiającego samodzielność i płynność finansową. Kryterium mieszkaniowe rozumiane jest jako trwałe wyprowadzenie się z domu rodzinnego, samodzielne zamieszkiwanie w domu/mieszkanie. Kwestia relacyjna oznacza emocjonalną i materialną emancypację wobec rodziców/krewnych, założenie własnej rodziny, podjęcie decyzji o posiadaniu potomstwa, branie pełnej odpowiedzialności za siebie i najbliższych [Coles i in., 1999; Calvert, 2010].

W klasycznym, linearnym modelu przejścia do dorosłości zakładano, że oznacza ono zrealizowanie tzw. wielkiej czwórki (edukacji, pracy, rodziny, oddzielnego gospodarstwa domowego) w określonej kolejności, czyli zakończenie edukacji, zdobycie pracy lub rozpoczęcie działalności gospodarczej, założenie rodziny połączone z nabyciem mieszkania lub domu. Osoby, które urodziły się w pierwszej połowie XX w., w zdecydowanej większości doświadczyły tzw. skompresowanej tranzycji, w krótkim czasie kończąc edukację, podejmując pracę, zakładając rodzinę i doświadczając narodzin pierwszego dziecka. Niedługo potem standard ten został przerwany, a przejście w każdym obszarze – pracy, mieszkania i relacji międzyludzkich – stawało się coraz bardziej rozciągnięte w czasie, rozmyte i wielopostaciowe.

Ponieważ za fundament stania się samodzielnym, dorosłym członkiem społeczeństwa uznaje się rozpoczęcie aktywności zawodowej [Beaujot, 2004; Piróg, 2015], ten właśnie aspekt jest przedmiotem rozważań zawartych w niniejszym artykule.

Celem opracowania jest:

- przedstawienie przyczyn opóźnień przechodzenia absolwentów uczelni wyższych na rynek pracy wraz z typologią tego procesu,
- identyfikacja i namysł nad konsekwencjami (społecznymi, ekonomicznymi i psychologicznymi) opóźnień tranzycyjnych.

Badaniami objęto absolwentów szkół wyższych. Tworzą oni szczególną populację osób wchodzących na rynek pracy, bo zbudowanie kapitału umożliwiającego pozyskanie atrakcyjnego zatrudnienia wymagało od nich lub od ich rodzin największych inwestycji prywatnych (edukacja płatna) lub publicznych (edukacja bezpłatna). Tymczasem w większości krajów spada odsetek osób za-

trudnionych na stanowiskach wykorzystujących kompetencje nabyte na danym kierunku czy szerzej edukacji, a niekiedy i pracujących w ogóle [OECD, 2014]. Te narastające trudności absolwentów posiadających dyplom uczelni wyższej w pozyskaniu satysfakcjonującego ich zatrudnienia oraz zasób wiedzy o świecie i poszerzone horyzonty pozwalają im na kreowanie nowych alternatyw dla linearnego wejścia w dorosłość. W zaistniałej sytuacji granica między etapem edukacji a etapem zatrudnienia tej zbiorowości wykazuje szczególnie nasilone tendencje do rozmywania się, a proces ich tranzycji na rynek pracy ulega odsuwaniu w czasie.

1. Przyczyny i oblicza

Wejście na rynek pracy to jedna z najtrudniejszych tranzycji rozwojowych [Nicolson, 1984; Arnett, 2000]. Obecnie coraz częściej jest ono rozumiane nie jako jednorazowy akt podjęcia pracy, lecz jako długi i rozciągnięty w czasie (trwający nierzadko do 30. roku życia) proces transformacji od młodzięcej zależności do dorosłej niezależności finansowej i rodzinnej [Roberts, 1997]. Z tego powodu tranzycja bywa określana sekwencją procesów akumulacji kompetencji życiowych, czyli gromadzenia tzw. kapitału kariery, umożliwiającego samodzielne życie w czasach permanentnych zmian społecznych [Bańka, 2006]. Ta opóźniana tranzycja do dorosłości bywa nazywana nową dorosłością (*new adulthood*), cechującą się minimalizowaniem poważnych zobowiązań (rodziny i zawodowych) i wydłużaniem beztroskiego okresu młodości.

1.1. Uwarunkowania rynku pracy i coraz łatwiejszy dostęp do edukacji akademickiej

Studia literatury dowodzą, że największe zróżnicowanie zarówno ścieżek tranzycji, jak i strategii jej odraczania prezentują osoby kończące uczelnie wyższe [m.in. Roberts, 1997; Beaujot, 2004; Bradley i Devadason, 2008; Calvert, 2010]. Wskazuje się wiele powodów tej sytuacji, w tym za główną przyczynę opóźniania tranzycji przez absolwentów tego szczebla kształcenia uznawane są uwarunkowania rynku pracy i coraz łatwiejszy dostęp do edukacji akademickiej. Wraz z intensywnym upowszechnianiem się szkolnictwa wyższego wzrastała niepewność pozyskania pracy przez osoby je kończące. Na świecie już w latach 80. XX w. (a w Polsce pod koniec lat 90.) wzrastały trudności z przechodzeniem na rynek pracy nowo promowanych absolwentów szkolnictwa wyższego. Populacja ta zaczęła doświadczać (z różnym natężeniem) problemów krótko- lub

długookresowego bezrobocia, pozyskiwania pracy niekorelującej najpierw z ukończonym kierunkiem, a potem i poziomem wykształcenia, zatrudniania na bardzo krótkie okresy i w ramach niestabilnych umów o pracę [Piróg, 2013]. I tak zatrudnienie, które w zamyśle młodych ludzi miało być dla nich swoistą nagrodą za trafne zainwestowanie w swoją przyszłość przez podjęty trud kształcenia, nierzadko okazało się mało satysfakcjonujące merytorycznie lub/i materialnie. Taka sytuacja skłania młodych ludzi do nadmiernego wydłużania okresu studiowania. Wcieleniu w życie pomysłu przedłużenia bycia studentem sprzyja obecnie bardzo łatwy dostęp do kształcenia akademickiego, w którym z racji spadku potencjalnych kandydatów do studiowania (uwarunkowanego głównie sytuacją demograficzną) procesy rekrutacyjne są więcej niż przyjazne każdemu zainteresowanemu podjęciem kształcenia.

Dla części osób to strategia przeczekań niekorzystnej dla nich sytuacji na rynku pracy. Dla innych ułatwiona droga do pozyskania zatrudnienia (pracownik – student jest tańszy dla pracodawcy, a więc chętniej zatrudniany) oraz swoiste alibi dla decyzji o podjęciu pracy odległej od poziomu wykształcenia, co ujawnia się w stwierdzeniach typu: *to tylko praca na czas studiów; dorabiam tu, ale oczywiście poszukam czegoś innego po studiach* itp. Dla jeszcze innych wydłużanie okresu edukacji wyższej to efekt nadziei, że kolejne studia, kursy wyposażą ich w kwalifikacje i kompetencje umożliwiające zdobycie satysfakcjonującej posady.

Wydłużanie etapu edukacji wyższej nadaje tranzycji oblicze tzw. **tranzycji wrażliwej** (*fragile transition*). W trakcie studiów (zwłaszcza stacjonarnych) nierzadko młodzi ludzie są częściowo lub całkowicie zależni finansowo od rodziny. Wówczas, jeżeli student ma pracę, może być w pełni materialnie samowystarczalny, ale kiedy albo ją straci, albo z niej zrezygnuje np. z powodu nasilających się obowiązków na uczelni, rodzina zapewnia mu środki do utrzymania. Częstym zjawiskiem jest również przechodzenie na pełne utrzymanie rodziców w czasie kilkunastotygodniowych pobytów wakacyjnych [Kerckhoff i Macrae, 1992].

1.2. Działania uczelni wyższych

Za kolejną przyczynę opóźnień we wkroczeniu na rynek pracy uznawane jest niewystarczające zaangażowanie uczelni wyższych w pomoc absolwentom w tych działaniach. Wspieranie najpierw studentów, a potem absolwentów w tranzycji jest obecnie jednym z ważnych elementów budowania wysokiej jakości kształcenia, podnoszenia konkurencyjności danego kierunku studiów na rynku usług edukacyjnych i odpowiedzią na zalecenia zawarte w Deklaracji

Bolońskiej. W tym zakresie mogą być realizowane trzy modele: ewolucyjny, profesjonalny lub zachowawczy.

Jeśli uczelnie prezentują tzw. model ewolucyjny lub profesjonalny, to mogą skutecznie zapobiegać spowalnianiu tranzycji. Model ewolucyjny dotyczy tych uniwersytetów, na których odbywa się (w różnym tempie) transformacja programów kształcenia w kierunku priorytetyzacji efektów kształcenia, poszerzania i pogłębiania kompetencji absolwentów, ale uczelnia nie projektuje tych działań dla jasno określonych obszarów zatrudnienia i profesji, a współpraca ze światem biznesu odbywa się w sposób tradycyjny, tj. w toku kursowych praktyk zawodowych. Model profesjonalny jest możliwy do zastosowania i praktycznie wykorzystywany, głównie na uczelniach przygotowujących do wykonywania ustanowionych zawodów, np. lekarz, nauczyciel, inżynier, prawnik. Wówczas wizja kształcenia skoncentrowana jest na profesjonalnym transferze wiedzy i umiejętności do konkretnych miejsc (stanowisk) pracy. Stale rozwijana jest współpraca z pracodawcami, zarówno w obszarze projektowania, realizacji i oceny efektów kształcenia, jak i praktycznego nabywania umiejętności (praktyki zawodowe, staże). Ważne w obu modelach, w działaniach ze strony uczelni mających na celu zapobieganie niepowodzeniom i opóźnieniom w rozważanym procesie, jest także wyposażenie studentów w wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne z zakresu przedsiębiorczości. To pozwoli na podniesienie ich pozycji na rynku pracy, uczyni bardziej prawdopodobnym podjęcie decyzji o samozatrudnieniu [Płaziak i Rachwał, 2014a, 2014b]. Jeżeli zaś przyjęty jest model zachowawczy, czyli polegający na tym, że uczelnia kształci studentów, nie nawiązując w koncepcjach kształcenia do diagnoz rynku pracy, nie bada losów swoich absolwentów w celu modernizacji własnej wizji kształcenia ani nie rozwija kompetencji wyróżniających swoich absolwentów, może przyczyniać się do nasilania opóźnień tranzycyjnych [Piróg, 2015].

Tranzycja opóźniona ze względu na zachowawcze działania uczelni w scharakteryzowanych zakresach może przyjmować oblicze **tranzycji niepewnej** (*precarious*), czyli charakteryzującej się długim okresem poszukiwania zatrudnienia i obciążonej ryzykiem pozyskania pracy niesatysfakcjonującej w zakresie materialnym i pozamaterialnym, będącej w głównej mierze skutkiem niedopasowania kwalifikacyjno-kompetencyjnego absolwenta do potrzeb rynku pracy [Walther i Stauber, 1992].

1.3. Filozofia życiowa przedstawicieli i zmiany społeczno-kulturowe

Istotne znaczenie dla opóźniania przechodzenia absolwentów na rynek pracy mają: filozofia życiowa przedstawicieli tej populacji i zmiany społeczno-kulturowe. Obserwuje się dynamiczne zmiany w priorytetach i celach życiowych, stawianych sobie przez pokolenie obecnie kończące edukację wyższą. Znaczna zbiorowość coraz ostrożniej podchodzi do kariery i poświęceń z nią związanych, a nawet marginalizuje znaczenie pracy zawodowej w swoim życiu (tzw. pokolenie *good enough*). Nasila się zjawisko odsuwania w czasie poszukiwania stałej i satysfakcjonującej pracy poprzez decyzję o długiej podróży (tzw. *gap year*), odbywanej po formalnym zakończeniu studiów [Piróg, 2015].

W zakresie zmian społeczno-kulturowych za te, które opóźniają wejście na rynek pracy, uważa się upowszechnianie się nowych form życia społecznego, zwłaszcza życie w pojedynkę (*solo living*)². Proces ten najczęściej obserwuje się wśród ludzi w wieku 25-43, którzy często dzielą dom (poprzez wspólny wynajem) z innymi osobami znajdującymi się w podobnym życiowym położeniu. Brak zobowiązań emocjonalnych i rodzinnych, połączonych z dzieleniem kosztów bytowo-mieszkaniowych, tworzy sprzyjające okoliczności najpierw do wyboru, a potem do nawyku okresowego, nierzadko nieformalnego podejmowania pracy. Zatrudnienie w tym wypadku tych osób bywa traktowane jako konieczna, względnie krótka aktywność, doraźny sposób na zgromadzenie pieniędzy. Po osiągnięciu tego celu uwaga i czas przeznaczany jest na realizację hobby czy życia towarzyskiego. Proces ten nazywany jest w literaturze **tranzycyjnym efektem jo-jo** lub **tranzycjami wahadłowymi** [Pais, 2003; Biggart i Walther, 2006]. W pierwszym z typów zachowania człowieka na rynku pracy porównano do diety, która ma doprowadzić, poprzez w miarę krótki i pełen wyrzeczeń okres, do osiągnięcia planowanej wagi, czyli zgromadzenia funduszy. Po zrealizowaniu zamierzenia następuje powrót do wcześniejszego stylu życia. Kiedy zasoby finansowe kończą się, konieczny jest powrót na rynek pracy. W drugim obliczu absolwent został zwizualizowany jako wahadło poruszające się miarowo pomiędzy momentem pracy i pozostawania bez zatrudnienia.

² Najbardziej lansowany wzorzec funkcjonowania singli na rynku pracy dotyczy tych, którzy osiągnęli na nim sukces, spełniają się w pracy zawodowej, będącej dla nich źródłem godnych dochodów. Ta subpopulacja z oczywistych względów nie egzemplifikuje odkładania w czasie tranzykcji w sensie zawodowym.

1.4. Przyczyny natury psychologicznej

Kolejną ważną grupę stanowią przyczyny natury psychologicznej. W niej podkreśla się zachowania absolwentów wynikające z obawy przed niepowodzeniem tranzycyjnym, a powstałe poprzez obserwowanie trudności innych osób z pozyskaniem zatrudnienia lub doznane w trakcie własnych niekorzystnych doświadczeń w tym zakresie. Lęk przed zmierzeniem się z nowymi wyzwaniami, które niewątpliwie pojawią się wraz z wkroczeniem w etap poszukiwania zatrudnienia (lub założenia własnej działalności gospodarczej), przed ewentualnymi niepożądanymi emocjami (poczucie zawodu, zranienia uczuć, krzywdzącej – zdaniem absolwenta – oceny jego potencjału itp.) skłaniają do zachowania status quo. Rezultatem może być podjęcie decyzji o kontynuowaniu kształcenia, np. na drugim kierunku albo nawet na studiach doktoranckich, jako strategii ucieczki od konfrontowania się z realiami rynku pracy. Tym samym moment zakończenia etapu edukacji i wkroczenie na rynek pracy jest odsuwane w czasie, a tranzycja przyjmuje postać tzw. **tranzycji prolongowanej**.

Do tej grupy zalicza się także działania wynikające ze wzmożonej potrzeby eksperymentowania, także na rynku pracy. Przybierają one oblicza bardzo częstych zmian planów zawodowych, uwidaczniające się w podejmowaniu rozmaitych prac zarobkowych, którym przyświecają diametralnie różne motywy (od oczekiwania szybkiego wzbogacenia się po chęć zmiany środowiska i samopoznania czy podjęcia działań charytatywnych) [Arnett, 2000]. Należy jednak podkreślić, że ta koncepcja zmian pracy jako wyrazu wewnętrznej potrzeby poszukiwania własnej drogi życiowej oraz zawodowej spotyka się z krytyką. W niej najczęściej używanym argumentem przez oponentów takiego podejścia jest to, że w ten sposób większość młodych ludzi kamufluje swój konformizm, opieszałość i niechęć do wejścia w pełni w okres dorosłości. Do tej grupy zalicza się także tzw. dorosłe dzieci (*kidults*), które wybierają studiowanie przez długi czas nie po to, aby rozwijać się intelektualnie czy optymalizować w przyszłości swoje szanse na rynku, ale by wydłużyć okres beztroski, poczucia bycia młodym. Strategia ta wiąże się z długotrwałą zależnością od rodziny i sprzyja bezrobociu [Cote i Bynner, 2008].

1.5. Wzorce wkraczania na rynek pracy

Na charakter tranzycji wpływ mają także dominujące w danym regionie świata wzorce wkraczania na rynek pracy. W niektórych krajach, takich jak większość krajów Europy Środkowej i Wschodniej, młodzi ludzie najpierw kończą

edukację, a potem rozpoczynają poszukiwania pracy (*study first when work*). Wynika to najczęściej z podejścia rodziców (zbudowanego na bazie ich własnych doświadczeń), że najefektywniejszą strategią w tym zakresie jest skupienie się na zakończeniu edukacji, a dopiero potem zajęcie się szukaniem zatrudnienia.

W innych krajach te dwie aktywności tradycyjnie się przenikają (*study while working*), czego przykładem może być m.in. Wielka Brytania i Irlandia. Wówczas studenci równoległe (obok edukacji) pracują. Jedni z nich w tej sytuacji priorytetyzują proces edukacji akademickiej i wykonują prace w częściowym wymiarze godzin lub prace dorywcze. Inni poświęcają pracy zasadniczą część uwagi, a studia starają się godzić z obowiązkami zawodowymi. Jeszcze inni wybierają tzw. zastępowalność, oznaczającą okresową rezygnację z edukacji w momencie pozyskania w toku studiów atrakcyjnej pracy i powrót na studia, jeśli utracą pracę.

W niektórych krajach (kraje skandynawskie i Słowenia) studia często są podejmowane później niż praca i wynikają wtedy albo z potrzeby nabycia konkretnych kompetencji przydatnych w rozwijaniu rozpoczętej już ścieżki zawodowej, albo wyłącznie z chęci rozwoju intelektualnego (*study late while working*).

Jeszcze inny wzorzec tranzykcji odnotowuje się w Austrii i Niemczech, gdzie często spotykane jest odbywanie (po szkole, przed decyzją o studiach) swoistych staży (*apprenticeship*), które sprzyjają krystalizowaniu się planów zawodowych młodych ludzi [Eurofound, 2014; OECD, 2014].

Obliczem nakładania się w czasie obu aktywności, tj. wykonywania pracy zarobkowej lub niezarobkowej oraz studiowania, są tzw. **tranzykcje rozmyte**. Nakładanie się i zastępowanie w czasie pracy zarobkowej (najczęściej w niepełnym wymiarze godzin, odległej od profilu wykształcenia, dorywczej) oraz studiowania powoduje, że absolwent sam nie potrafi wskazać momentu, który był dla niego prawdziwym wejściem na rynek pracy. Subiektywnie dla części osób może to być samodzielność finansowa, a dla innych – pierwsze doświadczenie własnego wkładu w zgromadzenie środków na realizowanie marzeń itp. [Jacob i Weiss, 2008].

2. Typologia

Ścieżki opóźnionych tranzykcji, mimo swej wielopostaciowości, charakteryzują się tendencją do powtarzalności, dlatego ujęto je w typologię. Wyróżniono w niej cztery strategie zachowań ludzkich w toku wkraczania na rynek pracy i tylko jedna z nich nie dotyczy odraczania tego procesu [Bradley i Devadason,

2008]³. Jest to typ absolwentów zwanych **naklejkami** (*stickers*), czyli osób, które jasno określiły swoje cele zawodowe w trakcie lub tuż po zakończeniu edukacji i które szybko znalazły pracę (przykleiły się) w jednej profesji lub w jednej firmie, gdzie sukcesywnie przechodzą kolejne szczeble awansu. Strategie działań *naklejek* na rynku pracy obejmują i dopuszczają wcześniejsze nawet przypadkowe epizody zawodowe, ale tego typu zachowania nie zdarzają się im po obraniu konkretnej ścieżki zawodowego rozwoju.

Pozostałe strategie w mniejszym lub większym stopniu dotyczą prolongowania i rozmywania się momentu pełnej tranzycji. Pierwsza to tzw. **manetki** (*shifters*), charakteryzujące się dynamicznymi działaniami na rynku pracy. Osoby te aktywnie poszukują zatrudnienia, pozyskują je, lecz często nie ze swojej winy lub woli dość szybko je tracą. Podejmują więc kolejne aktywności prowadzące do nabycia nowych kompetencji, niekiedy przekwalifikowania się. Najważniejszą charakterystyką tej zbiorowości osób jest to, że ciągle zmiany zatrudnienia i przerwy pomiędzy nimi są konsekwencją niemożności znalezienia pracy rokującej podpisanie umowy na dłuższy okres albo braku jasno określonej ścieżki kariery, która byłaby realizowana.

Druga to **osadnicy** (*settlers*), którzy co prawda po skończeniu edukacji znajdują pracę, ale jest ona na tyle nisko płatna, że uniemożliwia im pełną samodzielność finansową. Ich praca cechuje się niskim wynagrodzeniem, długimi godzinami pracy, różnym poziomem stabilizacji (w zależności od firmy). Zdecydowali się na takie zatrudnienie w przeświadczeniu, że to konieczne poświęcenie i nieunikniony krok ku lepszym warunkom pracy na aktualnym, trudnym rynku pracy. Sytuacja nie ulega jednak poprawie, a towarzysząca im obawa przed zmianą, swoista nadzieja na tę poprawę paradoksalnie połączona z rezygnacją powoduje, że sami nie podejmują decyzji o zwolnieniu się. Ciągłe planują poszukiwanie innej pracy, pozostając na długo w tej, która nie pozwala im – z uwagi na zbyt niską płacę – prowadzić w pełni dorosłego życia.

Ostatnia grupa to tzw. **przełączniki** (*switchers*), czyli osoby, które ze względu na różnego typu znaczące życiowe zmiany lub podjęte pozazawodowe decyzje odkładają wejście na rynek pracy. Prolongowanie to wynika najczęściej z charakteryzowanych w tym artykule celów życiowych (np. długa podróż, kolejne studia) [Bradley i Devadason, 2008]. Sprzyjają temu ich wysokie oczeki-

³ Typologia zachowań tranzycyjnych Bradley i Devadasona jest poszerzeniem typologii zaproponowanej przez Wallace'a [1987], która wyróżniała dwa sposoby zachowań ludzkich w sytuacji niepowodzenia na rynku pracy i wymuszonej prolongaty tranzycyjnej. Wallace pisał wówczas o pływakach (*swimmers*) i topielcach (*sinkers*). Pływacy najczęściej rozwinęli strategie przetrwania, organizując sobie czas wtedy, gdy są bez pracy albo gdy warunki pracy są niestabilne, topielcy nie robią tego, poddają się i często stają się bezrobotni.

wania pozycji społecznej, ambicje zawodowe, dobre wykształcenie. To często kategoria ludzi, którzy mieszkają z rodzicami, dużo oczekują od pracy już od początku wejścia na rynek, mają za sobą epizody pracy satysfakcjonującej i dlatego od tzw. stałej posady oczekują rozwoju, wspinania się po szczeblach kariery. Pozostają w rodzinnym domu, często podejmują kolejne studia. Ich działania są efektem zarówno zdawania sobie sprawy z konieczności mierzenia się ze zmiennym i trudno przewidywalnym rynkiem pracy, jak i silnym pragnieniem sukcesu personalnego (osiąganego dzięki doksztalcaniu, doskonaleniu się w strategiach funkcjonowania na rynku pracy, zapewnianiu/budowaniu kapitału umożliwiającego mobilność na rynku pracy).

3. Następstwa prolongowania tranzycji

Prolongowanie tranzycji powoduje wiele, głównie niepożądanych, konsekwencji, które sprzyjają spadkowi przyrostu naturalnego, ubożeniu społeczeństwa, spowolnieniu tempa wzrostu gospodarczego, nasilaniu się sceptycyzmu wobec instytucji uczelni wyższej.

Opóźnione przejście na rynek pracy często powoduje odracanie decyzji o zawarciu małżeństwa czy o posiadaniu potomstwa, co zmniejsza szansę na macierzyństwo/ojcostwo oraz na rodzeństwo dla dziecka, które już przyszło na świat. Niska dzietność pozostaje w bezpośrednim związku ze starzeniem się społeczeństwa, którego demograficzne i ekonomiczne skutki są powszechnie znane i dyskutowane. Z drugiej strony, odnosząc się także do korzyści wynikających z takiej sytuacji należy stwierdzić, iż starsi rodzice są bardziej dojrzałi, dysponują większym ludzkim i finansowym kapitałem i tym samym mogą swoje potomstwo jak najlepiej przygotować do dorosłego życia.

Skutkiem opóźnionej tranzycji jest odroczenie uzyskania samodzielności, realnej dorosłości i emancypacji od rodziny przez tzw. *gniazdowanie*. Polega ono na odsuwaniu w czasie opuszczenia domu rodzinnego (gniazda). Dotychczasowe badania tego zjawiska wskazują, że jest ono spowodowane przede wszystkim wydłużającym się okresem kształcenia, ale nie mniej istotną przyczyną są trudności z podjęciem pracy zawodowej, pozwalającej na niezależność finansową [Piszczatowska-Oleksiewicz, 2014]. Pozostawanie w domu rodzinnym z jednej strony może sprzyjać zbudowaniu lepszego kapitału kompetencji do dalszych działań na rynku pracy, inwestowaniu w siebie. Z drugiej zaś strony rodzi ryzyko długotrwałej mentalnej lub finansowej zależności pozostających pod kuratelą rodziców mło-

dych ludzi. Osoby takie, nie wkraczając w dorosłość, obciążają rodziców, czym mogą obniżyć ich standard życia i uszczuplać zasoby pieniężne.

Kolejnym skutkiem jest opóźnienie stania się produktywnym i inwestującym członkiem społeczeństwa. Nadto, jak pokazują badania, późne wejście na rynek pracy pozwala na osiągnięcie mniejszego skumulowanego dochodu przed 35. rokiem życia, czyli do czasu, gdy siły zdrowotne są największe. Późna tranzycja zmniejsza szansę na zgromadzenie oszczędności na czas emerytury. Ocenia się również, że tranzycje opóźnione – ze względu na nadmierne przedłużanie okresu studiów – pociągają za sobą karę płacową, która jest równa ok. 7% średniego wynagrodzenia [Aina i Casalone, 2011] i która nierzadko nie znika w ciągu kariery zawodowej pracy [Holmlund i in., 2008].

Trudności w pozyskaniu i utrzymaniu pracy podnoszą ryzyko deterioracji kapitału edukacyjnego, zbudowanego na danym szczeblu kształcenia oraz zwiększają prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia niezgodnego z poziomem wykształcenia. To z kolei może skutkować w przyszłości niższą wydajnością pracy, bo jak pokazują badania, praca poniżej kwalifikacji zmniejsza wydajność pracownika [Kiersztyn, 2011].

Niepokojącą konsekwencją przedłużającego się przejścia na rynek pracy jest obserwowany w każdym niemal regionie świata wzrost liczby osób z wyższym wykształceniem, zaliczanych do tzw. pokolenia NEET (*generation NEET Not in Education, Employment, or Training*) [Maguire i Thompson, 2007], w Polsce nazwanego „pokoleniem ani-ani”, którego przedstawiciele ani się nie uczą, ani nie pracują. Przyczyny tego niepożądanego zjawiska są złożone. Zalicza się do nich m.in. instrumentalne podejście uczniów/studentów do edukacji i traktowanie jej wyłącznie w kategorii środka do zdobycia formalnych kwalifikacji, koniecznych do wykonywania wymarzonej pracy. W sytuacji trudności w pozyskaniu takiej pracy młodzi ludzie stają się pasywni, szybko się poddają i nie szukają twórczych alternatyw. Innym powodem jest kryzys ekonomiczny, który mocno dotyka osoby wchodzące na rynek pracy i, dotkliwie doświadczając je w procesie poszukiwania zatrudnienia, trwale zniechęca do dalszego wysiłku w tym zakresie [Szcześniak i Rondon, 2011].

Podsumowanie

Podsumowując, należy stwierdzić, że posiadanie dyplomu ukończenia wyższej uczelni przestało być kluczem do zdobycia atrakcyjnej pracy i skuteczną ochroną przed problemem bezrobocia, co powoduje, że prolongowanie tranzycji

przez absolwentów tego szczebla edukacji będzie coraz powszechniejsze. Jak wskazują badania, zjawisko nasila percepcja swojej sytuacji na rynku pracy przez tę populację. Wielu absolwentów szkół wyższych widzi siebie jako bardzo liczną grupę osób stojących w długiej kolejce po pracę zgodną z wykształceniem, ustawioną w niej w tym samym miejscu, co ludzie z wykształceniem zawodowym. Godząc się na to, ich zdaniem, zasilają szeregi osób skazanych na niestabilne zatrudnienie na turbulentnym rynku pracy, co powoduje, że czują presję budowania przyszłości, wejścia w pełną dorosłość wbrew wielkim niepewnościom, więc próbują jej uniknąć⁴ [Casal i in., 2006]. Zadają sobie pytanie: czy warto spieszyć się do tego momentu? Odpowiedź jest coraz częściej przecząca, co niesie ze sobą ryzyko nasilania się skali i następstw prolongowania tranzyjacji absolwentckich, które może stać się jednym z poważniejszych problemów na rynku pracy w różnych skalach układów przestrzennych.

Literatura

- Aina C., Casalone G. (2011), *Does Time to Degree Matter? The Effect of Delayed Graduation on Employment and Wages*, „AlmaLaurea Working Papers”, No. 38.
- Arnett J. (2000), *Emerging Adulthood: A Theory of Development from the Late Teens through the Twenties*, „American Psychologist”, No. 55(4).
- Bańka A. (2006), *Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy* [w:] A. Bańka, E. Turska, Z. Ratajczak (red.), *Współczesna psychologia pracy i organizacji – wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Beaujot R. (2004), *Delayed Life Transitions: Trends and Implications*, Vanier Institute of The Family, Ottawa.
- Biggart A., Walther A. (2006), *Coping with Yo-Yo-Transitions: Young Adults Struggle for Support, between Family and State in Comparative Perspective* [w:] C. Leccardi, E. Ruspini (eds.), *A New Youth? Young People, Generations and Family Life*, Antony Rowe Ltd, Chippenham, Wiltshire.
- Bradley H., Devadason R. (2008), *Fractured Transitions: Young Adults' Pathways into Contemporary Labour Markets*, „Sociology”, No. 42(1).
- Brzezińska A.I., Kaczan R., Piotrowski K., Rękosiewicz M. (2011), *Odroczona dorosłość: fakt czy artefakt?*, „Nauka”, nr 4.

⁴ „Young people find themselves forced to build a future against a background of uncertainty” [Casal i in. 2006, s. 204].

- Calvert E. (2010), *Young People's Housing Transition in Context*, „CPC Working Papers”, No. 8.
- Casal J., Garcia M., Merino R., Quesada M. (2006), *Changes in Forms of Transition in Contexts of Informational Capitalism*, „Papers”, No. 79.
- Coles B., Rugg J., Seavers J. (1999), *Young Adults Living in the Parental Home: The Implications of Extended Youth Transitions for Housing and Social Policy* [w:] J. Rugg (ed.), *Young People, Housing and Social Policy*, Routledge, London.
- Cote J., Bynner J.M. (2008), *Changes in the Transition to Adulthood in the UK and Canada: the Role of Structure and Agency in Emerging Adulthood*, „Journal of Youth Studies”, No. 11(3).
- Eurofound (2014), *Mapping Youth Transitions in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Holmlund B., Liu Q., Skans O.N. (2008), *Mind the Gap? Estimating the Effects of Postponing Higher Education*, „Oxford Economic Papers”, No. 60.
- Jacob M., Weiss F. (2008), *From Higher Education to Work Patterns of Labor Market Entry in Germany and the US*, „Working Papers”, No. 110, Universität Mannheim, Mannheim.
- Kerckhoff A.C., Macrae J. (1992), *Leaving the Parental Home in Great Britain: A Comparative Perspective*, „Sociological Quarterly”, No. 33(2).
- Kiersztyn A. (2011), *Racjonalne inwestycje czy złudne nadzieje: nadwyżka wykształcenia na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna”, nr 1.
- Maguire S.M., Thompson J. (2007), *Young People Not in Education, Employment or Training (NEET): Where Is Government Policy Taking Us Now?*, „Youth and Policy”, No. 8(3).
- Nicolson N. (1984), *A Theory of Work Role Transitions*, „Administrative Science Quarterly”, No. 29(2).
- OECD (2014), *Education at a Glance 2014: OECD Indicators*, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-en>
- Pais J.M. (2003), *The Multiple Faces of the Future in the Labyrinth of Life*, „Journal of Youth Studies”, No. 6(2).
- Piróg D. (2013), *Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy w warunkach kryzysu*, „Przedsiębiorczość – Edukacja”, nr 9.
- Piróg D. (2015), *Przechodzenie absolwentów studiów geograficznych na rynek pracy. Proces, czynniki, predykcja*, Prace Monograficzne nr 715, Wydawnictwo Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej, Kraków.

- Piszczatowska-Oleksiewicz M. (2014), *Polscy gniazdownicy. O powodach, dla których dorosłe dzieci mieszkają z rodzicami*, „Pogranicze. Studia Społeczne”, nr XXIV.
- Płaziak M., Rachwał T. (2014a), *Entrepreneurship Courses in Spatial Management Studies in Polish Universities*, „Procedia-Social and Behavioral Sciences”, No. 110.
- Płaziak M., Rachwał T. (2014b), *Kształcenie w zakresie przedsiębiorczości w polskich uniwersytetach na studiach nieekonomicznych (na przykładzie kierunku geografia)*, „Horyzonty Wychowania”, nr 13 (26).
- Roberts K. (1997), *Prolonged Transitions to Uncertain Destinations: The Implications for Career Guidance*, „British Journal of Guidance and Counselling”, No. 25(3).
- Symonds W.C., Schwartz R.B., Ferguson R. (2011), *Pathways to Prosperity: Meeting the Challenge of Preparing Young Americans for the 21st Century. Report Issued by the Pathways to Prosperity Project*, Harvard University, Harvard Graduate School of Education, Boston, Mass.
- Szcześniak M., Rondon G. (2011), *Pokolenie „ani-ani”: o młodzi, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie*, „Psychologia Społeczna”, nr 6(18).
- Wallace C. (1987), *For Richer for Poorer: Growing Up In and Out of Work*, Travistock, London.
- Walther A., Stauber B. (eds.) (1992). *Misleading Trajectories. Policies for Young Adults in Europe?*, Springer.

DELAYED ENTRY OF HIGHER EDUCATION GRADUATES INTO THE LABOUR MARKET: CAUSES, TYPOLOGY, CONSEQUENCES

Summary: Graduates of several education levels enter the labour market at a different pace and use a broad variety of strategies. Results of literature studies show that labour market transition is the most diverse among higher education graduates. This is mostly because, on the one hand, in most developed countries it has been increasingly difficult for people representing that population to find a satisfying job and, on the other hand, their knowledge resources and broad horizons allow them to develop new creative solutions, alternative to the traditional linear transition into adulthood. In the current circumstances, the borderline between education and employment is becoming blurred, and the transition process is becoming prolonged.

This article presents an analysis of the causes of delayed entry of higher education graduates into the labour market, a typology of this phenomenon, and some reflections on its consequences.

Keywords: blurred transition, graduate, higher education, labour market, prolonged transition.