

Przekuj pracę na szczęście

Radość macierzyństwa, ponowna stabilizacja i rozkwit po 50 roku życia, satysfakcja z ustalenia statusu społecznego i zawodowego młodych ludzi. Wydawać by się mogło, że życie młodych matek, osób po pięćdziesiątym roku życia oraz absolwentów, powinno dostarczać wiele powodów do zadowolenia. Większość z tych osób też tak uważa - dopóki nie zaczyna szukać pracy...

Młode matki

Wykluczenie młodych matek z pełnego dostępu do kariery stanowi negatywną informację zwrotną zarówno dla nich samych jak i całego społeczeństwa o ich kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych i stawia je tym samym na pozycji mniej wartościowego pracownika.

Znaczna część młodych matek, które wzięły udział w badaniu dotyczącym wykorzystania niestandardowym form zatrudnienia (nfz) w Polsce, zdecydowała się na powrót do pracy, ponieważ wymagała tego sytuacja finansowa rodziny. Większość z nich, gdyby było to możliwe, nie wróciłaby jeszcze do pracy. Dla części badanych, ważnym było, aby przerwa w zatrudnieniu nie była zbyt długa. Kobiety przewidują też, że w przyszłości, kiedy dzieci będą starsze, w ich życiu pojawi się uczucie pustki – praca ma być wtedy aktywnością, która nada życiu sens. Z drugiej strony, kiedy dzieci są jeszcze małe, godzenie opieki nad nimi z obowiązkami zawodowymi stawia kobiety w sytuacji konfliktowej. Dlatego większość z nich podejmuje pracę w niepełnym wymiarze godzin, na umowę zlecenie, ale zawsze w perspektywie pragną one podjąć pracę na czas nieokreślony (etat).

Z badań wynika, iż spośród barier dotyczących indywidualnego i społecznego poziomu akceptacji nfz przez młode matki, kluczowymi są bariery psychologiczne - związane z tradycyjnym systemem wychowania oraz stereotypowym postrzeganiem roli kobiety (nieumiejętność elastycznego podejścia do zawodu, niski poziom mobilności pracowniczej). Młode matki stanowią grupę najmniej podatną na aktywizację zawodową. Na tym etapie

życia, praca jest dla nich zdecydowanie mniej ważna niż dla pozostałych grup defaworyzowanych. Zwracają one szczególną uwagę na aspekt finansowy pracy – musi ona się im opłacać, tzn. pokrywać koszty organizacji opieki nad dzieckiem oraz przewyższać je w stopniu usprawiedliwiającym rozstanie z dzieckiem i pójście do pracy.

Osoby 50+

Osoby po 50 roku życia czują się deprecjonowane i marginalizowane. Swoją sytuację postrzegają jako bardzo złą i niesprawiedliwą. Uważają, że są traktowani jako gorszy rodzaj pracownika, co jednak tylko częściowo wynika – ich zdaniem - z obiektywnych przesłanek i w znacznym stopniu jest wyrazem uprzedzeń do tej grupy wiekowej.

Osoby 50+ deklarują chęć pracy w celu zapewnienia sobie środków do życia. Chcą zapewnić sobie godziwą emeryturę, poprzez wypracowanie odpowiedniej liczby lat i płacenie składek. Jednak motywacja do pracy osób po pięćdziesiątym roku życia jest bardziej złożona - chcą pracować, ponieważ praca stanowi dla nich istotną wartość. Dla osób powyżej 50 roku praca jest podstawą ich tożsamości. Stanowi zajęcie, które wykonywali przez długi okres w swoim życiu i która w dalszym ciągu nadaje sens ich egzystencji. Daje im poczucie przydatności społecznej, sprawia, że czują się potrzebni i produktywni.

Absolwenci

Według badania, nadrzędną wartością dla poszukujących pracy absolwentów stanowi możliwość uzyskania wysokich

zarobków oraz zdobycie doświadczenia zawodowego, natomiast kwestie zabezpieczenia socjalnego oraz ciągłości pracy nie odgrywają dla nich aż tak znaczącej roli. Chcą sprawdzić się w dorosłym życiu, być niezależnym, samodzielnym, odpowiedzialnym za siebie. Pragną pracować na ciekawy życiorys zawodowy, udokumentowany w CV.

Problemem są warunki zatrudnienia, gdyż pracodawcy traktują osoby z tej grupy przedmiotowo, nie uwzględniając ich potrzeb jako pracowników. Absolwenci najczęściej podlegają rotacji i rzadko są zatrudniani na stałe. Mimo to, dość pokornie godzą się na gorsze warunki zatrudnienia, ponieważ obecną sytuacją traktują tymczasowo – nie szukają na ogół stałej pracy, a wręcz przeciwnie – chętnie kolekcjonują nowe doświadczenia. Najbardziej newralgiczną kwestią dla tej grupy badanych okazały się staże, często nadużywane przez pracodawców do pozyskiwania pracy za darmo.

Więcej informacji na temat elastycznych form zatrudnienia znajdzie się w Raporcie z realizacji projektu: „Badanie czynników warunkujących wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w Polsce” współfinansowanego w ramach SPO RZL 2004-2006 EFS. Badanie realizuje WSZP, Millward Brown SMG/KRC oraz Fundacja „Kobiety dla Kobiet”. Pełne wyniki badań zostaną zaprezentowane na konferencji 28 lutego 2008 r. w Warszawie.

dr Magdalena Gieras
Ekspert rynku pracy, WSZP



Wyższa Szkoła
Zarządzania Personelem
w Warszawie